

رفتار شهروندی سازمانی

اسماعیل پیری



به نام خدا

رفتار شهروندی سازمانی

تالیف:

اسماعیل پیری



انتشارات موجک



سرشناسه: پیری، اسماعیل، ۱۳۶۴-

عنوان و نام پدیدآور: رفتار شهروندی سازمانی / تالیف اسماعیل پیری.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۳۹۸.

مشخصات ظاهری: ۷۴ ص.

فروست: انتشارات موجک؛ ۱۰۷۲۸.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۷۹۹-۴۶-۷

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

موضوع: رفتار سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Organizational behavior -- Iran -- Case studies

موضوع: رفتار سازمانی -- ایران -- جنبه‌های روان‌شناسی -- نمونه پژوهی

موضوع: Organizational behavior -- Psychological aspects -- Iran -- Case studies

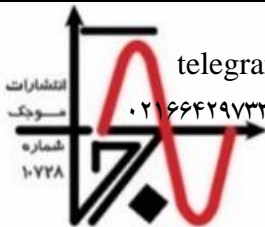
موضوع: تعهد سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Organizational commitment -- Iran -- Case studies

رده بندی کنگره: HD ۵۸/۷

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۰۹۵۵

شماره کتابشناسی ملی: ۶۱۲۴۴۷۴



انتشارات موجک

تلگرام: ۰۹۰۱۷۶۷۲۵۰۲ - ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز بخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۰۲۶۵۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت فروشگاه کتاب: www.mojak.ir

عنوان: رفتار شهروندی سازمانی

تالیف: اسماعیل پیری

مشخصات ظاهری: ۷۴ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: تابستان ۱۳۹۹، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۳۰۰۰۰۰ ریال، شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۷۹۹-۴۶-۷

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق

چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب

بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱	پیش‌گفتار.....
۳	فصل اول: رفتار شهروندی سازمانی
۳	۱-۱ مقدمه
۴	۲-۱ تعهد سازمانی
۴	۳-۱ مفهوم سازی‌های اولیه از رفتار شهروندی سازمانی
۵	۴-۱ رفتار شهروندی سازمانی
۶	۵-۱ تعاریف رفتار شهروندی سازمانی
۱۱	فصل دوم: ابعاد رفتار شهروندی سازمانی
۱۱	۱-۲ وفاداری
۱۱	۲-۲ مشارکت (حمایتی، وظیفه‌ای، مدنی و اجتماعی)
۱۲	۳-۲ تحمل‌پذیری (جوانمردی)
۱۲	۴-۲ توجه و احترام
۱۲	۵-۲ وفاداری
۱۳	۶-۲ وظیفه‌شناسی
۱۳	۷-۲ ابعاد محلی رفتار شهروندی سازمانی
۱۳	۸-۲ ابعاد جهانی رفتار شهروندی سازمانی

۹-۲ ابعاد رفتار شهروندی ۱۴

فصل سوم: مدل های رفتار شهروندی سازمانی ۲۳

۱-۳ مدل رفتارهای شهروندی گراهام ۲۳

۲-۳ مدل رفتارهای شهروندی پادساکف ۲۴

فصل چهارم: عوامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی ۲۷

۱-۴ عوامل تاثیر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی ۲۷

۲-۴ انواع رفتار شهروندی ۲۸

۳-۴ پیامدها و نتایج رفتار شهروندی سازمانی ۲۹

۴-۴ دلایل تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر اثربخشی سازمان ۳۰

۵-۴ ویژگی های رفتار شهروندی سازمانی ۳۰

۶-۴ ویژگی های کلیدی رفتار شهروندی ۳۱

۷-۴ عوامل تاثیر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی ۳۲

۸-۴ عوامل موثر بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی ۳۵

فصل پنجم: مفاهیم مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی ۳۷

۱-۵ مفاهیم مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی ۳۷

۲-۵ رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ۳۹

۳-۵ رفتار شهروندی سازمانی و فرسودگی شغلی در سازمان ۴۰

۴-۵ سیاست های تشویق رفتار شهروندی ۴۲

فصل ششم: تحقیقات رفتار شهروندی سازمانی ۴۵

۱-۶ تحقیقات داخلی ۴۵

۲-۶ تحقیقات خارجی ۴۵

فصل هفتم: مطالعه موردی ۴۹

۱-۷ بیان مساله ۴۹

۲-۷ اهمیت مساله ۵۱

۳-۷ مدل مفهومی ۵۲

۴-۷ فرضیه‌ها ۵۳

۵-۷ اهداف ۵۴

۶-۷ جامعه و نمونه ۵۴

۷-۷ ابزار گردآوری داده‌ها ۵۵

۸-۷ روایی و پایایی ۵۵

۹-۷ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها ۵۶

فصل هشتم: یافته‌ها ۵۷

۱-۸ مشخصات جمعیت شناختی ۵۷

۲-۸ یافته‌های توصیفی رفتار شهروندی ۵۸

۳-۸ بررسی فرضیه‌ها ۶۰

فصل نهم: جمع‌بندی ۶۳

۱-۹ خلاصه کتاب ۶۳

۲-۹ بحث و نتیجه‌گیری ۶۴

۳-۹ پیشنهادها ۶۶

منابع ۶۹

منابع فارسی ۶۹

منابع انگلیسی ۷۱

پیش‌گفتار

رفتار شهروندی سازمانی مجموعه رفتارهایی است که خارج از محدوده رفتارهای الزام آور افراد در محیط محسوب می‌شود ولی در ایجاد فضای روانی و اجتماعی مطلوب در محیط کار نقش اساسی و محوری بازی می‌کنند. نمونه‌های این نوع رفتارها را می‌توان در یاری‌رسانی به همکاری که غایب است، داوطلب شدن برای کار اضافی‌تر در زمان نیاز، معرفی کردن سازمان با شور و حرارت در میان عموم، و حل تعارضات فردی مشاهده کرد که در مجموع کارایی سازمان را می‌توانند افزایش دهند. تعهد عاطفی به عنوان تعلق عاطفی که یک فرد به یک سازمان احساس می‌کند تعریف می‌شود مفهوم تعهد سازمانی از آنجا اهمیت می‌یابد که عوامل برآمده از تعهد کارکنان، بر سازمان‌ها به صورت یک جزء، و در جامعه به عنوان یک کل اثرات عمده و مهمی دارند. تحقیقات نشان داده که تعهدات سازمانی و عاطفی به شکل معناداری با دو بعد وجدان و اطاعت از رفتار شهروندی سازمانی ارتباط پیدا کرده است. در عین حال تعدادی از پژوهشگران تاییدی بر این رابطه پیدا نکردند از دیگر عوامل موثر بر رفتارهای شهروندی اعتماد سازمانی است که منظور اعتقاد کارکنان به این امر می‌باشد که سرپرست به نفع آنها عمل خواهد کرد.

در سازمان مورد مطالعه با توجه به مشاهده مشکلاتی در خصوص عدم معرفی مطلوب این سازمان در بین عموم مردم از طریق کارکنان، عدم هماهنگی و همکاری مطلوب در بین کارکنان و همچنین عدم وجود برنامه‌ریزی خاصی در ایجاد تقویت روحیه و نشاط کارکنان احساس می‌شود بین تعهد عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان سازمان مذکور ارتباط قابل قبولی وجود نداشته باشد لذا در این کتاب می‌خواهیم ارتباط بین تعهد عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان فرمانداری شهرستان دلیجان را مورد بررسی قرار دهیم.

ارزیابی کارکنان از مؤثرترین ابزارهای ارتقا، کارآمدی، توانمندسازی و بهسازی نیروی انسانی است، که اگر به نحو صحیح، علمی و با حسن نیت مورد استفاده قرار گیرد می‌تواند علاوه بر

رضایت کارکنان، منجر به شناخت وضعیت آنان و رفع کاستی‌ها ضعف‌ها توسط مدیران شود. بدین منظور کتاب حاضر با استفاده از مدل نسبتاً بومی شده الکساندرا، بررسی ارتباط تعهد عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان فرمانداری شهرستان دلیجان را مورد بررسی و مطالعه قرار داده است. روش تحقیق مورد استفاده توصیفی پیمایشی و جامعه آماری متشکل از ۳۲ نفر از کارکنان فرمانداری شهرستان دلیجان می‌باشد. روش نمونه‌گیری توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری از طریق تهیه و تکمیل پرسشنامه و سنجش پایایی به روش الفبای کروناخ می‌باشد. مهمترین نتیجه کتاب حاکی از آن است که رابطه معناداری بین تعهد عاطفی و رفتار شهروندی سازمانی در زمینه‌های مشارکت، تحمل‌پذیری، توجه به احترام و وظیفه‌شناسی وجود ندارد و تنها تعهد عاطفی و رفتار شهروندی در زمینه وفاداری به سازمان دارای رابطه معناداری می‌باشد. در پایان پیشنهادهایی ارائه شده است که می‌تواند مورد توجه مدیران سازمان‌ها و پژوهشگران قرار گیرد.

شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

فصل اول: رفتار شهروندی سازمانی

فصل دوم: ابعاد رفتار شهروندی سازمانی

فصل سوم: مدل‌های رفتار شهروندی سازمانی

فصل چهارم: عوامل موثر بر رفتار شهروندی سازمانی

فصل پنجم: مفاهیم مرتبط با رفتار شهروندی سازمانی

فصل ششم: تحقیقات رفتار شهروندی سازمانی

فصل هفتم: مطالعه موردی

فصل هشتم: یافته‌ها

فصل نهم: جمع‌بندی

در پایان، بر خود لازم می‌دانم از همه عزیزانی که در مراحل گوناگون آماده‌سازی این کتاب من را یاری نموده‌اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمایم.

اسماعیل پیری

تابستان ۱۳۹۹

رفتار شهروندی سازمانی مجموعه رفتارهایی است که خارج از محدوده رفتارهای الزام آور افراد در محیط محسوب می شود ولی در ایجاد فضای روانی و اجتماعی مطلوب در محیط کار نقش اساسی و محوری بازی می کنند. نمونه های این نوع رفتارها را می توان در یاری رسانی به همکاری که غایب است، داوطلب شدن برای کار اضافی تر در زمان نیاز، معرفی کردن سازمان با شور و حرارت در میان عموم، و حل تعارضات فردی مشاهده کرد که در مجموع کارایی سازمان را می توانند افزایش دهند. تعهد عاطفی به عنوان تعلق عاطفی که یک فرد به یک سازمان احساس می کند تعریف می شود مفهوم تعهد سازمانی از آنجا اهمیت می یابد که عوامل برآمده از تعهد کارکنان، بر سازمانها به صورت یک جزء، و در جامعه به عنوان یک کل اثرات عمده و مهمی دارند. تحقیقات نشان داده که تعهدات سازمانی و عاطفی به شکل معناداری با دو بعد وجدان و اطاعت از رفتار شهروندی سازمانی ارتباط پیدا کرده است. در عین حال تعدادی از پژوهشگران تاییدی بر این رابطه پیدا نکردند از دیگر عوامل موثر بر رفتارهای شهروندی اعتماد سازمانی است که منظور اعتقاد کارکنان به این امر می باشد که سرپرست به نفع آنها عمل خواهد کرد.