

فرهنگ

وجدان کاری و سلامت اداری

جعفر عرب نژاد



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فرهنگ

وجدان کاری و سلامت اداری

تالیف:

جعفر عرب نژاد

دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت فرهنگی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران



انتشارات موجک



سرشناسه: عرب نژاد، جعفر، ۱۳۵۲-

عنوان و نام پدیدآور: فرهنگ، وجدان کاری و سلامت اداری / تالیف جعفر عرب نژاد.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری: ۱۷۱ ص.

شابک: ۶-۳۳۲-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸، ۶۳۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

یادداشت: کتابنامه: ص. [۱۴۹] - ۱۷۱.

موضوع: فرهنگ سازمانی

موضوع: Corporate culture

موضوع: کارآمدی سازمانی

موضوع: Organizational effectiveness

موضوع: اخلاق کار

موضوع: Work ethic

رده بندی کنگره: HD ۵۸/۷

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۶

شماره کتابشناسی ملی: ۷۶۳۵۷۵۳

انتشارات موجک

واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۲۱۸۱۹ - ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir



عنوان: فرهنگ، وجدان کاری و سلامت اداری

تالیف: جعفر عرب نژاد

مشخصات ظاهری: ۱۷۱ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: تابستان ۱۴۰۰، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۶۳۰۰۰۰ ریال، شابک: ۶-۳۳۲-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

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 می گیرند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱	پیش‌گفتار.....
۳	فصل اول: کلیات.....
۳	۱-۱ مقدمه
۶	۲-۱ ویژگی‌های فرهنگ
۹	۳-۱ باورهای فرهنگی
۱۱	۴-۱ کارکردهای فرهنگ
۱۱	۵-۱ باورهای فردی
۱۲	۶-۱ جامعه‌پذیری
۱۲	۷-۱ ارزش‌ها و هنجارهای سازمانی
۱۴	۸-۱ رفتارهای فرهنگی
۱۶	۹-۱ فرهنگ سازمانی
۲۲	۱۰-۱ اهمیت فرهنگ سازمانی
۲۴	۱۱-۱ وجدان کاری
۲۷	۱۲-۱ فرهنگ و وجدان کاری
۲۸	۱۳-۱ علل عدم وجدان کاری در فرهنگ ایران
۲۹	۱۴-۱ مزایای شناخت معیارهای وجدان کاری
۳۱	۱-۱۴-۱ آسیب‌شناسی سازمانی.....

- ۳۱-۱۴-۲ تصحیح معایب و پیگیری اصلاحات.....
- ۳۲-۱۵ سلامت اداری

فصل دوم: فرهنگ..... ۳۵

- ۳۵-۱-۲ مقدمه
- ۳۶-۲-۲ مفهوم فرهنگ.....
- ۳۷-۳-۲ تعریف فرهنگ از دید اندیشمندان و صاحبان.....
- ۳۹-۴-۲ تعریف فرهنگ از دیدگاه صاحبان بین المللی
- ۴۴-۵-۲ تعریف فرهنگ از دید صاحبان داخلی
- ۵۰-۶-۲ وجه تشابه و افتراق فرهنگ و تمدن
- ۵۲-۷-۲ عناصر اصلی فرهنگ
- ۵۵-۸-۲ اقسام فرهنگ
- ۵۹-۹-۲ حوزه‌های فرهنگ
- ۵۹-۱۰-۲ فرهنگ سازمانی
- ۶۱-۱۱-۲ اهمیت فرهنگ سازمانی
- ۶۲-۱۲-۲ کارکردهای فرهنگ سازمانی
- ۶۳-۱۳-۲ ویژگی‌های فرهنگ سازمانی از دیدگاه ادگار شاین
- ۶۵-۱۴-۲ مدل‌های فرهنگ سازمانی
- ۶۷-۱۵-۲ ابعاد فرهنگ سازمانی از دیدگاه کلاکهان و استرادبک
- ۶۸-۱۶-۲ سطوح (لایه‌های) فرهنگ سازمانی
- ۶۸-۱-۱۶-۲ سطوح لایه‌های فرهنگ از دید فرنیچ.....
- ۷۰-۲-۱۶-۲ سطوح فرهنگی سازمانی از دید ادگار شاین.....
- ۷۲-۱۷-۲ چگونگی شکل‌گیری فرهنگ سازمانی
- ۷۳-۱۸-۲ فرایند مدیریت فرهنگ سازمانی

فصل سوم: سلامت سازمانی..... ۷۵

- ۱-۳ مقدمه ۷۵
- ۲-۳ سلامت سازمانی ۷۵
- ۳-۳ نظریه‌های سلامت سازمانی از دیدگاه صاحب نظران ۷۷
- ۴-۳ ابعاد سلامت سازمانی ۷۹
- ۵-۳ ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی هوی و میسکل ۸۱
- ۶-۳ ویژگی‌های سازمان سالم ۸۶
- ۷-۳ ویژگی‌های سازمان ناسالم ۸۷
- ۸-۳ مشخصه‌های فضای کاری سالم ۸۸
- ۹-۳ شیوه‌های ایجاد سلامت سازمانی در سازمان‌ها ۹۲

فصل چهارم: وجدان کاری..... ۹۵

- ۱-۴ مقدمه ۹۵
- ۲-۴ معانی واژه وجدان ۹۶
- ۳-۴ مفهوم وجدان کاری ۹۶
- ۴-۴ تعریف وجدان کاری ۹۷
- ۵-۴ مفهوم وجدان کاری در اسلام ۹۹
- ۶-۴ مفاهیم مشابه وجدان کاری ۱۰۰
- ۱-۶-۴ وجدان کاری و انضباط ۱۰۰
- ۲-۶-۴ وجدان کاری و روحیه ۱۰۰
- ۳-۶-۴ وجدان کاری و کارایی ۱۰۱
- ۴-۶-۴ وجدان کاری و انگیزش ۱۰۱
- ۵-۶-۴ وجدان کاری و تعهد ۱۰۱
- ۷-۴ عوامل مؤثر بر وجدان کاری ۱۰۱
- ۸-۴ توجه به ویژگی‌های فردی ۱۰۷

- ۹-۴ ارزش و اهمیت وجدان کاری ۱۰۹
- ۱۰-۴ نشانه‌های انسان با وجدان ۱۱۱
- ۱-۱۰-۴ پشتیبانی از وجدان ۱۱۱
- ۲-۱۰-۴ ترجیح حق بر باطل ۱۱۱
- ۳-۱۰-۴ ستایش و سرزنش ۱۱۲
- ۴-۱۰-۴ رشد و شکوفایی شخصیت ۱۱۲
- ۵-۱۰-۴ محکم کاری ۱۱۲
- ۱۱-۴ وجدان کاری در جامعه ما ۱۱۳
- ۱۲-۴ راهکارهای تقویت وجدان کاری ۱۱۴
- ۱۳-۴ راهکارهایی برای افزایش وجدان کاری ۱۱۴
- ۱۴-۴ وجدان کاری در فعالیتهای اجتماعی ۱۱۶
- ۱۵-۴ عوامل موثر بر افزایش وجدان کاری ۱۱۷
- ۱۶-۴ عوامل بی وجدانی ۱۱۸

فصل پنجم: جمع بندی ۱۲۱

- ۱-۵ مقدمه ۱۲۱
- ۲-۵ تعریف فرهنگ ۱۲۲
- ۳-۵ فرهنگ سازمانی ۱۲۲
- ۴-۵ اهمیت فرهنگ سازمانی ۱۲۳
- ۵-۵ کارکردهای فرهنگ سازمانی ۱۲۴
- ۶-۵ اهمیت سلامت سازمانی ۱۲۵
- ۷-۵ وجدان کاری ۱۳۱
- ۸-۵ عوامل فرهنگی موثر در ارتقای سلامت سازمانی کارکنان ۱۳۴
- ۱-۸-۵ سطح آگاهی کارکنان در مورد سلامت سازمانی ۱۳۵
- ۲-۸-۵ حجم تبلیغات در مورد سلامت سازمانی ۱۳۵

- ۳-۸-۵ باورهای اعتقادی (تقدیرگرایی، قضا و قدر و...) ۱۳۷
- ۹-۵ ارزش‌های فرهنگی حاکم بر جامعه ۱۳۹
- ۱۰-۵ نوع نگرش کارکنان به الزامات سلامت سازمانی کارکنان ۱۴۱
- ۱۱-۵ ویژگی‌های نگرش ۱۴۳
- ۱۲-۵ راهکارهای ارتقای سلامت سازمانی ۱۴۴

- منابع ۱۴۹
- منابع فارسی ۱۴۹
- منابع لاتین ۱۶۴

پیش‌گفتار

جامعه‌ی امروز، جامعه‌ی سازمانی است و بخش عمده‌ی زندگی افراد در سازمان‌های مختلف یا در ارتباط با آن‌ها سپری می‌شود. کودک در سازمان‌هایی به نام زایشگاه به دنیا می‌آید، بیشتر سال‌های رشد و پرورش خود را در سازمان‌هایی به نام مدرسه می‌گذرانند و پس از فراغت از مدرسه، اغلب آنان به نحوی از انحا در سازمان‌های دولتی، صنعتی، تجاری یا آموزشی مشغول کار می‌شوند (علاقه‌بند، ۱۳۹۰: ۳). بنابراین، در جامعه‌ی چندوجهی و پیچیده‌ی امروز، ایجاد سازمان‌ها راه اصلی تحقق خواسته‌ها و نیل به هدف‌هایی است که به‌تنهایی نمی‌توان به آن‌ها رسید. سازمان‌ها، دارای جمعی از کارکنان با روحیات، علائق، افکار، دانش و شرایط فیزیکی متفاوتی هستند که بدون آن‌ها سازمان‌ها هرگز وجود خارجی پیدا نمی‌کنند (عسگریان، ۱۳۸۸: ۱۱۰).

در عصر حاضر، سازمان‌ها در معرض مسائل و مشکلات فراوان محیطی بوده و تغییرات محیطی که تهدیدهای زیادی را برای آنان به همراه دارد، حیات سازمان‌ها را با مشکل جدی مواجه کرده است. سازمان‌ها اکثراً در محیطی پویا و متغیر واقع شده‌اند که برای همگام شدن با این تغییرات و حفظ حیات خویش به ناچار باید از انعطاف و پویایی بالایی برخوردار باشند و در هر حال آماده‌ی مواجهه با مسائل و مشکلات محیطی باشند. نیل به اهداف و مقاصد سازمانی مستلزم حل این مشکلات است و تداوم حیات سازمان نیز مستلزم حرکت به سمت اهداف مورد نظر و نیل به آن‌هاست (جمشیدی و میرابی، ۱۳۸۹: ۴۳).

امروزه منابع انسانی هر سازمان به عنوان مهم‌ترین و کلیدی‌ترین منبع دارایی راهبردی محسوب می‌شوند. باتوجه به نقش راهبری منابع انسانی در موفقیت سازمان و انجام مسئولیت‌های متفاوت می‌توان گفت که در اختیار داشتن نیروی انسانی کارآمد می‌تواند باعث کسب مزیت رقابتی برای سازمان گردد. به نظر می‌رسد یکی از بهترین شاخص‌ها برای نیروی انسانی همان وجدان کاری یا مسئولیت‌پذیری باشد. سازمان‌ها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها

نیز میسر نخواهد بود. حتی با ورود فناوری‌های جدید به سازمان‌ها و تبدیل آنها به توده‌ای از تجهیزات و دستگاه‌ها، همچنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است. بنابراین منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمان‌های امروزی به شمار می‌آیند، چرا که به تصمیمات سازمانی شکل داده، و باعث حل شدن مسائل و مشکلات سازمان و عینیت بخشیدن به بهره‌وری می‌شوند. بهبود و افزایش مستمر بهره‌وری سازمان، مستلزم رشد و بهره‌وری کارکنان و تقویت نیروی انگیزش آنان می‌باشد (حسینی و همکاران، ۱۳۹۵).

کتاب حاضر با هدف آشنایی خوانندگان با مباحث مرتبط با فرهنگ، وجدان کاری و سلامت اداری، طی پنج فصل به شرح زیر تدوین و تنظیم شده است:

فصل اول به کلیات اختصاص دارد.

فصل دوم پیرامون فرهنگ نگاشته شده است.

در فصل سوم پیرامون وجدان کاری، مطالبی ارائه شده است.

فصل چهارم به سلامت اداری اختصاص دارد.

فصل پنجم نیز به جمع بندی اختصاص دارد.

جعفر عرب نژاد

بهار ۱۴۰۰

Culture

work conscience and administrative health

Jafar Arabnejad

در عصر حاضر، سازمان‌ها در معرض مسائل و مشکلات فراوان محیطی بوده و تغییرات محیطی که تهدیدهای زیادی را برای آنان به همراه دارد، حیات سازمان‌ها را با مشکل جدی مواجه کرده است. سازمان‌ها اکثراً در محیطی پویا و متغیر واقع شده‌اند که برای همگام شدن با این تغییرات و حفظ حیات خویش به ناچار باید از انعطاف و پویایی بالایی برخوردار باشند و در هر حال آماده‌ی مواجهه با مسائل و مشکلات محیطی باشند. نیل به اهداف و مقاصد سازمانی مستلزم حل این مشکلات است و تداوم حیات سازمان نیز مستلزم حرکت به سمت اهداف مورد نظر و نیل به آنهاست.

امروزه منابع انسانی هر سازمان به عنوان مهم‌ترین و کلیدی‌ترین منبع دارایی راهبردی محسوب می‌شوند. با توجه به نقش راهبردی منابع انسانی در موفقیت سازمان و انجام مسئولیت‌های متفاوت می‌توان گفت که در اختیار داشتن نیروی انسانی کارآمد می‌تواند باعث کسب مزیت رقابتی برای سازمان گردد. به نظر می‌رسد یکی از بهترین شاخص‌ها برای نیروی انسانی همان وجدان کاری یا مسئولیت‌پذیری باشد. سازمان‌ها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با ورود فناوری‌های جدید به سازمان‌ها و تبدیل آنها به توده‌ای از تجهیزات و دستگاه‌ها، همچنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است.

