

تعهد و رفتار شهروندی سازمانی

www.ketab.ir

مؤلف:

عید محمد کرفه

سرشناسه	:	کرفه، عید محمد، ۱۳۵۳-
عنوان و نام پدیدآور	:	تعهد و رفتار شهروندی سازمانی / عید محمد کرفه
مشخصات نشر	:	گرگان: انتشارات نوروزی، ۱۳۹۴.
مشخصات ظاهری	:	۱۱۲ ص: جدول، نمودار.
شابک	:	۹۷۸-۶۰۰-۳۶۴-۳۴۳-۷
وضعیت فهرست نویسی	:	فیا
یادداشت	:	کتابنامه.
موضوع	:	تعهد سازمانی
موضوع	:	رفتار سازمانی
رده‌بندی کنگره	:	۱۳۹۴ ک ۴۷/۷ HD۵۵۸
رده‌بندی دیوپی	:	۶۵۸/۳۱۴
شماره کتابشناسی ملی	:	۳۹۳۷۸۲۱

تعهد و رفتار شهروندی سازمانی

مؤلف: عید محمد کرفه

نوبت چاپ: اول-۱۳۹۴

مشخصات ظاهری: ۱۱۲ ص

قطع: وزیری

شمارگان: ۳۰۰

شماره شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۶۴-۳۴۳-۷

چاپ و نشر: نوروزی-۰۱۷۳۲۲۴۲۲۵۸

قیمت: ۱۰۰۰۰ تومان



نشانی: گلستان، گرگان، خیابان شهید بهشتی، بازار رضا(ع)، ۰۱۷-۳۲۲۴۲۲۵۸

دورنگار: ۰۱۷-۳۲۲۲۰۰۴۷ آدرس الکترونیکی: Entesharate.noruzi@gmail

سایت انتشارات: www.Entesharate-noruzi.com

پیشگفتار

بزرگترین و اصلی ترین سرمایه هر سازمان، بخصوص یک سازمان دانش محور، سرمایه انسانی آن است که سایر سرمایه گذاری های سازمان را تحت الشعاع قرار می دهد. در واقع سرمایه انسانی حیاتی ترین عنصر راهبردی و اساسی ترین راه برای افزایش اثر بخشی و کارآیی سازمان است. نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش های سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر است، بلکه مزیت رقابتی پایداری برای بسیاری از سازمان ها تلقی می شود.

امروزه سازمان ها برای بقا، انتظام و بالندگی خود می کوشند از طریق منابع انسانی فرهیخته به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف پذیری، انطباق پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نائل شوند.

از این رو تعهد سازمانی به دلیل تأثیرش بر تعیین هویت با سازمان، سطح کوشش و ترک شغل، مورد بسیار مهمی تلقی می شود. توجه به تعهد سازمانی به طور عمده به وسیله ارتباط منفی اثبات شده آن با ترک شغل برانگیخته می شود. کارمندان متعهد تمایل کمتری برای ترک سازمان نسبت به سایرین دارند. چون ترک شغل می تواند برای سازمانها گران باشد، تعهد عموماً به عنوان خصوصیت مطلوبی که باید بین کارکنان پرورش یابد، پنداشته می شود. غیبت کارکنان و عدم حضور مفید و مستمر آنها (فیزیکی و روانی) در سازمان در کنار ترک خدمت، یکی از مسائل مهمی است که نتیجه نارضایتی از شغل یا سازمان و نداشتن تعهد سازمانی و التزام به مبانی آن تلقی می شود، و به عنوان یک واکنش منفی رفتاری، هم انگیزه، روحیه، رضایت و کارایی افراد و هم بهره وری و اثربخشی سازمان را به خطر می اندازد.

از طرف دیگر، در دنیای دائماً در حال تغییر، سازمان ها پیوسته در جستجوی شیوه های جدیدی برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنان شان هستند. همچنین سازمان ها به منظور رقابت در صحنه جهانی، برآورده نمودن خواسته ها و نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل تمایل دارند و در تلاشند تا کارکنانی

انتخاب کنند که فراتر از نقش و وظیفه تعیین شده در شرح شغلشان عمل نمایند. در واقع، امروزه سازمان هایی موفق اند که دارای کارکنان توانمند و متعهدی باشند؛ کارکنانی که بر مشتری مداری و افزایش بهره وری تأکید داشته و مرتباً سیستم ها و فرایندهای کاری را بهبود بخشند. نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش های سازمانی که حاضر باشد، فراتر از وظایف مقرر در شرح شغلش فعالیت کند، عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می شود. با توجه به اینکه افزایش اثربخشی همواره یکی از مسائل و دغدغه های مدیران است، شناخت تعهد و رفتار شهروندی سازمانی و زمینه های استقرار آنها می تواند بسیار مهم و ضروری باشد.

عید محمد کرفه

فهرست

عنوان	صفحه
فصل اول: تعهد سازمانی.....	۱
مقدمه.....	۲
تعریف تعهد سازمانی.....	۳
تعریف مفهومی تعهد سازمانی.....	۷
تعریف عملیاتی تعهد سازمانی.....	۷
اهمیت تعهد در رفتار سازمانی.....	۸
سه رویکرد در تعهد سازمانی.....	۹
انواع تعهد.....	۱۰
دیدگاه هایی در مورد کانون های تعهد سازمانی.....	۱۲
۱- دیدگاه ریچرز.....	۱۲
۲- دیدگاه بیکر و بیلنیکس.....	۱۲
ابعاد تعهد سازمانی (از دیدگاه شاین و اتزیونی).....	۱۴
تعهد سازمانی مفهومی یک بعدی یا چند بعدی؟.....	۱۵
الگو های چند بعدی.....	۱۶
۱- مدل اوربلی و جتمن.....	۱۶
۲- مدل آنجل و پری.....	۱۷
۳- مدل مایر و شورمن.....	۱۷
۴- مدل پنلی و گولد.....	۱۸
۵- مدل می یو و آلن.....	۱۸
تعهد سازمانی از دیدگاه نگرشی و رفتاری.....	۲۲
عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی.....	۲۴
۱- عوامل شخصی.....	۲۵
۲- عوامل سازمانی.....	۲۵
۳- عوامل غیر سازمانی.....	۲۵
پیش شرط های تعهد سازمانی.....	۲۵
(۱) ویژگیهای شخصی و فردی.....	۲۶
(۲) ویژگیهای مرتبط با نقش.....	۲۶
(۳) ویژگیهای ساختاری.....	۲۷

۲۷	 تجربیات کاری
۲۷	 فرآیند ایجاد تعهد سازمانی
۲۸	 دو دیدگاه درباره تعهد سازمانی
۳۰	 پیامدهای احتمالی سطوح تعهد
۳۱	 شیوه‌های برای تقویت تعهد در سازمان
۳۳	 اهمیت و ضرورت بررسی تعهد سازمانی
۳۷	 فصل دوم: رفتار شهروندی سازمانی
۳۸	 مقدمه
۴۰	 تاریخچه مطالعات رفتار شهروندی سازمانی
۴۲	 تعریف رفتار شهروندی
۴۸	 ۱- رفتارهای در نقش و فرانش
۴۹	 ۲- تمام رفتارهای مثبت در داخل سازمان
۴۹	 رفتارهای شهروندی کارکنان و مدیریت
۴۹	 تعریف مفهومی رفتار شهروندی سازمانی
۵۰	 تعریف عملیاتی رفتار شهروندی سازمانی
۵۱	 منابع تفکیک و سنجش OCB
۵۲	 انواع رفتار شهروندی سازمانی از نظر گراهام
۵۳	 ابعاد رفتار شهروندی سازمانی
۵۳	 ۱- الگوی اسمیت و همکاران
۵۴	 ۲- الگوی آندرسون و گرینگ
۵۴	 ۳- الگوی گراهام
۵۴	 ۴- الگوی نت میر و همکاران
۵۵	 ۵- الگوی پودساکوف
۵۸	 ۶- الگوی فارح و همکاران
۵۸	 ۷- الگوی کلمن و بورمن
۵۹	 ۸- الگوی مارکوزی
۶۲	 عوامل تأثیر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی
۶۵	 پیامدها و نتایج رفتار شهروندی سازمانی
۶۷	 دلایل تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر اثر بخشی سازمان
۷۰	 فرهنگ و رفتار شهروندی سازمانی
۷۲	 سیاستهای تشویق رفتار شهروندی

۷۲	گزینش و استخدام.....
۷۳	آموزش و توسعه.....
۷۴	سیستم های غیر رسمی.....
۷۵	مقایسه رفتار شهروندی سازمانی با رفتارهای فراسازمانی و خود جوش.....
۸۳	فصل سوم: برخی مطالعات در خصوص تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی...
۸۴	الف: مطالعات پژوهشگران خارج از کشور.....
۸۶	ب- مطالعات پژوهشگران در داخل کشور.....
۸۸	چارجوب مفهومی مطالعه تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی.....
	فصل چهارم: مطالعه موردی: بررسی رابطه تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی
۹۳	کارکنان بانک کشاورزی استان گلستان.....
۹۴	آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن.....
۹۴	فرضیات فرعی.....
۹۷	فرضیه اصلی.....
۹۸	بررسی فرضیات تحقیق با استفاده از آزمون کای - مربع (χ^2).....
۹۸	فرضیات فرعی.....
۱۰۴	فرضیه اصلی.....
	بررسی اولویت تأثیر ابعاد تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بانک کشاورزی
۱۰۳	استان گلستان.....
۱۰۵	نتایج آمار استنباطی.....
۱۰۵	نتایج آزمون فرضیات فرعی.....
۱۰۸	نتایج آزمون فرضیه اصلی.....
۱۰۹	فهرست منابع.....
۱۰۹	منابع فارسی.....
۱۱۱	منابع انگلیسی.....