

۱۶۱۳۲۵-

السلامة للجميع

رفتار شهروندی سازمانی

مؤلف :

زهرا حیدریان

سرشناسه	حیدریان، زهرا، ۱۳۵۲ -
عنوان و نام پدیدآور	رفتار شهروندی سازمانی / مولف زهرا حیدریان.
مشخصات نشر	تهران: انتشارات راه دکتری: سنجش و دانش، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	۲۱۲ص
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۴۶۵-۳۷۶-۳
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه:ص:۱۸۹.
موضوع	ایران. وزارت آموزش و پرورش. اداره کل آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری
موضوع	رفتار سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	Organizational behavior -- Iran -- Case studies
موضوع	رفتار سازمانی
موضوع	Organizational behavior
موضوع	کارکنان -- ایران -- چهارمحال و بختیاری -- نمونه پژوهی
موضوع	Employees -- Iran -- Chaharmahal va Bakhtiari -- Case studies
رده بندی کنگره	۷/ح۹۵٫۷ ۱۰۰/۱/HD۵۸
رده بندی دیویی	۳۰۹۵۵/۰۴۸۱
شماره کتابشناسی ملی	۸۰۸۴۱

عنوان: رفتار شهروندی سازمانی

مولف: زهرا حیدریان

ناشر: انتشارات راه دکتری: سنجش و دانش

نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۷

صفحه آرای: مهتاب دوستی

طراح جلد: مهتاب دوستی

تیراژ: ۵۰۰ نسخه

قیمت: ۱۵۰,۰۰۰ ریال

کلیه حقوق مادی و معنوی برای مولف محفوظ می باشد

www.rezomephd.ir

www.sanjesh.ir



فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول	۱
کلیات	۱
مقدمه	۲
تعاریف اصطلاحات	۱۱
تعاریف مفهومی	۱۱
رفتار شهروندی سازمانی	۱۱
سلامت سازمانی	۱۳
تعاریف عملیاتی	۱۴
فصل دوم	۱۷
ادبیات	۱۷
مقدمه	۱۸
رفتار شهروندی سازمانی	۱۹
مفهوم رفتار شهروندی سازمانی	۱۹
تاریخچه و تعاریف رفتار شهروندی سازمانی	۲۱
مبانی نظری مفهوم رفتار شهروندی سازمانی	۳۰
شرافت شهروندی	۳۹
وظیفه شناسی	۳۹
جوانمردی	۳۹
احترام و تکریم	۴۰
دیدگاه بورمن و موتویدلو در رفتار شهروندی سازمانی	۴۱
ویژگی های رفتار شهروندی سازمانی	۴۲
انواع رفتار شهروندی سازمانی	۴۳
ابعاد جهانی رفتار شهروندی سازمانی	۴۶
طبقات دوگانه مدل‌های صلی رفتار شهروندی سازمانی با OCB	۴۶

۴۷	 ساختار رفتار شهروندی سازمانی (OCB)
۴۷	 نقش عوامل ساختاری در بروز رفتار شهروندی سازمانی
۵۱	 رفتار شهروندی سازمانی و همبسته های آن در سازمان
۶۰	 پیشایندهای OCB و روابط آن با دیگر سازه ها
۶۰	 رابطه رفتاری شهروندی با سازه های عملکرد
۶۱	 رفتار شهروندی سازمانی خدمت گرا
۶۲	 دلایل ارزیابی رفتار شهروندی سازمانی
۶۳	 سیاستهای ترویج رفتار شهروندی
۶۶	 درک رفتار شهروندی سازمانی و بهبود عملکرد سازمان
۶۸	 کارکرد رفتار شهروندی سازمانی
۷۰	 رفتار شهروندی سازمانی و مدیریت سازمانی
۷۱	 نقش یادگیری سازمانی در بروز رفتار شهروندی سازمانی
۸۶	 رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی
۸۷	 ارتباط رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی
۱۰۰	 رفتار شهروندی سازمانی و مدیریت دانش
۱۰۴	 مدیریت دانش و فرایند آن
۱۰۷	 نقش رفتار شهروندی سازمانی در ایجاد مدیریت دانش
۱۱۹	 سازمان آموزش و پرورش
۱۱۹	 مفهوم سازمان
۱۲۱	 اهمیت سازمان آموزش و پرورش
۱۲۴	 روابط انسانی در آموزش و پرورش
۱۲۵	 سلامت سازمانی
۱۲۵	 مفهوم سلامت سازمانی
۱۳۱	 نظریه های سلامت سازمانی
۱۴۳	 ویژگی های اساسی سازمان سالم
۱۴۶	 مدرسه سالم
۱۴۷	 مدل سیستماتیک شاخص های سلامت سازمانی

۱۵۰	پژوهش های مرتبط با موضوع
۱۵۱	تحقیقات انجام شده در داخل ایران
۱۵۶	پژوهش های انجام شده در خارج از ایران
۱۶۲	خلاصه فصل
۱۶۵	فصل سوم
۱۶۵	روش
۱۶۸	شیوه نمونه گیری
۱۶۸	ابزار
۱۶۹	روایی
۱۶۹	پایایی
۱۶۹	رفتار شهروندی ایرانیان
۱۷۰	۲. پرسشنامه سلامت سازمانی
۱۷۲	شیوه تحلیل اطلاعات
۱۷۳	فصل چهارم
۱۷۳	تجزیه و تحلیل داده ها
۱۷۴	مقدمه
۱۷۴	یافته های توصیفی
۱۸۰	بخش دوم
۱۸۰	یافته های استنباطی
۱۸۹	منابع و مأخذ

مقدمه

سازمانها به منظور رقابت در صحنه جهانی، ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل، تمایل دارند و در تلاشند تا کارکنانی انتخاب کنند که فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شرح شغل شان عمل کنند. لذا در عصر جهانی شدن، وابستگی های متقابل افزایش یافته میان افراد، گروه ها و سازمان را ایجاد کرده است. از این رو نیاز بیشتری برای همکاری و تعاملات فرا اجتماعی درون و در میان سازمان ها ایجاد کرده است. برای یک نقش اساسی در افزایش اثربخشی و ماندگاری سازمان به رفتار شهروندی سازمانی داده شده است.

رفتار شهروندی - رفتاری که با همان رفتارهای فراتر از وظیفه کارکنان به رغم تاثیر آشکار بر عملکرد سازمان ها، در گذشته نادیده گرفته می شدند. در واقع، در تعبیر اولیه، این رفتارها خارج از حوزه شغل ملاحظه می شدند^۱ و دیگران، (۲۰۰۳).

پژوهشگران سازمانی به تلاشی که فراتر از وظایف تعریف شده کارکنان باشد، از آن تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی یاد می کنند. پودساکوف^۲ بر این باور است که شهروندی خوب تفکری است که تنوعی از رفتارهای کارکنان را شامل می شود که برخی از مصداق های آن عبارتند از: انجام وظایف جانبی، کمک رسانی داوطلبانه به سایر افراد در کارشان، توسعه حرفه ای زمینه کاری خود، اطاعت مقررات سازمان حتی در مواردی که کسی بر او نظارت ندارد، تلاش در جهت ارتقاء و کمک به سازمان و حفظ نگرش مثبت و تحمل ناملایمت در کار. (بولینو و ترنلی^۳، ۲۰۰۳).

^۱-Bienstock

^۲-poodsakoff

^۳-Bolino & turnley