

از خود بیگانگی کاری و رفتار شهروندی در سازمان: نقش هویت سازمانی

مریم عزیزی نیا

دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت

مدیریت رسانه ای دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

سرشناسه	عزیزی‌نیا، مریم، ۱۳۴۶ -
عنوان و نام پدیدآور	از خود بیگانگی کاری و رفتار شهروندی در سازمان: نقش هویت سازمانی / مریم عزیزی‌نیا.
مشخصات نشر	اصفهان: فرهنگ پژوهان دانش، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	۱۰۴ ص.؛ ۵/۲۱×۵/۱۴ س.م.
شابک	۲۰۰۰۰۰ ریال 978-622-99494-6-7 :
وضعیت فهرست نویسی	فیا :
یادداشت	کتابنامه: ص. [۹۰] - ۱۰۴.
سوانح	نقش هویت سازمانی.
موضوع	تصویر سازمانی
موضوع	Corporate image
موضوع	موضوع : رفتار سازمانی
موضوع	موضوع : Organizational behavior
موضوع	موضوع : از خود بیگانگی (روانشناسی اجتماعی)
موضوع	موضوع : Alienation (Social psychology)
رده بندی زنگنه	۱۳۹۷ الف ۴ع/HD۵۹۷
رده بندی دیویی	۳۸۸
شماره کتابشناسی ملی	۹۳۳۹۴

عنوان کتاب : از خود بیگانگی کاری و رفتار شهروندی در سازمان:

نقش هویت سازمانی

نویسنده:

مریم عزیزی‌نیا

ناشر

فرهنگ پژوهان دانش

صفحه آرا و طراحی جلد : ایمان معتمدی

شابک

۶-۷-۹۹۴۹۴-۶۲۲-۹۷۸

نوبت و سال چاپ :

اول - ۱۳۹۷

قطع و شمارگان :

رقعی، ۱۰۰۰

قیمت ۲۰۰۰۰ تومان



انتشارات فرهنگ پژوهان دانش



@farhang_iman

اصفهان: ۰۹۱۳۳۷۰۹۷۶۴

فهرست

- پیشگفتار..... ۹
- فصل اول: از خود بیگانگی در سازمان: مفهوم و نظریات مفهوم از خود بیگانگی... ۱۳
- نظریه‌های از خود بیگانگی..... ۱۶
- هگل..... ۱۶
- مارکس..... ۱۷
- وبر..... ۲۰
- جورج زیمل..... ۲۱
- اریک فروم..... ۲۲
- ادگار فردینبرگ..... ۲۳
- سیمن..... ۲۵
- مندوزا..... ۲۶
- مؤلفه‌های از خود بیگانگی..... ۲۶
- انواع از خود بیگانگی..... ۲۸

۲۸	از خود ییگانگی کاری
۳۰	ییگانگی فرهنگی
۳۲	ییگانگی دینی
۳۳	ییگانگی اقتصادی
۳۴	ییگانگی سیاسی
۳۵	ییگانگی پول
۳۶	از خود ییگانگی
۳۶	بعد از
۳۷	ب. اجتماعی
۳۸	رابطه میان ای در سازمان و از خود ییگانگی
۴۱	فصل دوم: هویت سازمانی و رویکردها
۴۲	مفهوم هویت
۴۳	اهمیت هویت
۴۵	ویژگی‌های هویت
۴۶	کارکرد هویت
۴۸	انواع هویت
۴۸	هویت فردی
۴۹	هویت اجتماعی
۵۰	هویت سازمانی
۵۲	نظریه‌های هویت
۵۲	دیدگاه فوته
۵۲	دیدگاه برون
۵۲	دیدگاه پچن

۵۳	دیدگاه لی
۵۳	دیدگاه آشفورت و مائیل
۵۴	دیدگاه داتون
۵۵	دیدگاه روس سئو
۵۵	دیدگاه وندیک
۵۵	امل موثر بر هویت سازمانی و پیامدهای آن
۵۷	عنا بر تشکیل دهنده هویت سازمانی
۵۷	مدل سگت و استدلر
۵۸	مدل اشمیت
۵۹	مدل بالمر و سونن
۵۹	بحران هویت
۶۱	فصل سوم: رفتار شهروندی سازمانی
۶۲	مفهوم رفتار شهروندی سازمانی
۶۴	اهمیت رفتار شهروندی سازمانی
۶۵	ویژگی‌های کلیدی رفتار شهروندی سازمانی
۶۶	انواع رفتار شهروندی سازمانی
۶۶	کنتز
۶۶	گراهام
۶۸	اورگان
۷۰	پودسکاف
۷۲	اسمیت
۷۳	نت مه‌یر
۷۳	اسپکتور و فوکوس

- رفتار شهروندی سازمانی و همبسته‌های آن ۷۵
- رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی ۷۵
- اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی ۷۶
- هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمان ۷۷
- بوروکراسی و رفتار شهروندی سازمانی ۷۷
- عدالت و رفتار شهروندی سازمانی ۷۸
- فرهنگ و رفتار شهروندی سازمانی ۷۹
- پیامدها: رفتار شهروندی سازمانی ۸۰
- فصل ۱۰: چهارم: ارزیابی از خودیگانگی، هویت و رفتار شهروندی سازمانی ۸۳
- از خود بیگانگی را چگونه می‌توان ارزیابی نمود؟ ۸۴
- ارزیابی هویت سازمانی ۸۶
- رفتار شهروندی سازمانی را چگونه می‌توان ارزیابی نمود؟ ۸۷
- منابع ۹۰

پدیده‌تار

از جمله مایه‌های مهم در سازمان‌های امروزی، کم کاری، تمارض، بیزاری از کار و سرانجام ترک خدمت کارکنان می‌باشد. ضرورت دارد که مدیران همواره سعی بیشتری بکنند تا علت این پدیده‌ها و این که چه عامل‌هایی موجب دل سردی و بیگانگی کارکنان نسبت به سازمان می‌شوند، باشند. کوهن^۱ معتقد است که گسترش اختلالات سازمانی و فعالیت انسان‌ها در درون آن، بیانگر این حقیقت است که سازمان‌های اجتماعی بیش‌تر ریشه در سازمان‌ها دارند. یکی از این بحران‌ها توسط اندیشمندان مورد مطالعه قرار گرفته است "بیگانگی از کار در سازمان" است. (ص ۱۳۸۹) راد و همکاران،

هویت سازمانی یکی از مفاهیمی است که در سالیان اخیر مورد توجه قرار گرفته است. تصویر هر فردی از خودش صرفاً بر اساس عوامل درونی شکل نمی‌گیرد بلکه دیگران و موجودیت‌های اجتماعی بیرونی نیز در شکل‌گیری تصویر فرد از هویت خود دخالت دارند. هویت یک شخص

را نمی‌توان در رفتار او یافت بلکه در واکنش دیگران مشخص می‌شود. هویت به فرد داده نمی‌شود بلکه به صورت مستمر در تعامل با جهان شکل می‌گیرد. بخشی از این تعامل، با سازمان هاست و افراد هویت خود را برحسب عضویت در یک سازمان یا شغل تعریف می‌کنند؛ یعنی خود را با سازمانی که در آن کار می‌کنند معرفی می‌کنند و مالکیت روان شناختی به آن‌ها دست می‌دهد. (قلی پور، ۱۳۸۶، ص ۳۸۶)

مفهوم هویت سازمانی تبدیل به یک مفهوم اساسی در حوزه ی رفتار سازمانی شده است. به طور کلی توجه رو به افزایش را در تحقیقات مدیریت به خود جلب کرده است. دلیلش این است که هویت سازمانی به عنوان حالت اساسی روان شناختی، سازمان دهنده ارتباط زیربنایی موجود بین کارمندان و سازمان بوده و بنابراین به سواست بالقوه قادر به تشریح و پیش بینی بسیاری از گرایش‌ها حائز اهمیت رفتاری است. در عمل کار می‌باشد. مطالب زیادی مبین این است که، این سازه بسیار مهم بوده از این رو برخی محققین پیشنهاد کرده اند که هویت سازمانی احتمال بقای آنرا در سازمان و همکاری شان با دیگر اعضا را افزایش داده و هنگام تصمیم گیری، کارکنان در جهت منافع استراتژیک سازمان قدم بر می‌دارند. (السباح، ۱۹۹۰)

این کافی نیست که افراد هر روز صبح سر ساعت هشت صبح، سر کار حاضر شوند و بگویند، عجب کار مهمی،هرب کله هر یک رئیس شرکت هوایمایی جنوب شرقی اظهار می‌دارد، عملکرد سازمانی برجسته از طریق

تلاش‌های کارکنان معمولی حاصل نمی‌شود. یکی از دلایلی که باعث موفقیت شرکت‌هایی همچون شرکت هواپیمایی جنوب شرقی می‌شود، این است که آن‌ها دارای کارکنانی هستند که فراتر از وظایف رسمی خود تلاش می‌نمایند. پژوهشگران سازمانی به تلاش‌هایی که فراتر از وظایف تعریف شده کارکنان باشد، از آن تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی یاد می‌کنند. (بولینو و ترنلی^۱، ۲۰۰۳، ص ۶۰).

رفتار کارمند که فراتر از الزاماتی که برای نقش تشریح شده و برای سازمان مناسبت دارد. به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر برای عملکرد موثر سازمانی تشخیص داده شده است که آن را رفتار شهروندی سازمانی تعبیر می‌کنند. (ویلیامز و شیو^۲، ۱۹۹۹، ص ۶۵۰).

سازمانها، بدون تمایز داوطلبانه افراد به همکاری، قادر به توسعه اثربخشی خرد جمعی خود نیستند. همکاری داوطلبانه و اجباری از اهمیت فراوان برخوردار است. در حالت اجبار، شخص وظایف خود را در راستای مقررات و قوانین و استانداردهای قابل قبول سازمان و صرفاً در حد رعایت الزامات انجام می‌دهد. ولی در همکاری داوطلبانه این مقوله ورای وظیفه مطرح است و افراد کوششها، انرژی و بصیرت خود را برای شکوفایی توانایی‌های خود به نفع سازمان ابراز می‌کنند. در این حالت افراد معمولاً از منافع شخصی خود می‌گذرند و مسئولیت‌پذیری در راستای منافع دیگران را در اولویت قرار می‌دهند. (ویگودا^۳، ۲۰۰۰)

^۱ Bolino & Turnly

^۲ Williams & Shiaw

^۳ Vigoda

در این کتاب ابعاد از خود بیگانگی، هویت و رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته، مفهوم سازی‌های اولیه، نظریه‌ها، ابعاد و مولفه‌های تشکیل دهنده این مفاهیم از بخش‌های این کتاب است.

www.ketab.ir