

مفهوم شناسی علمی عملیاتی،
چابکی سازمانی،
تسهیم دانش و خودکارآمدی

فاطمه باصولی

www.ketab.ir

انتشارات حله

۱۴۰۰

سرشناسه: باصولی، فاطمه، ۱۳۶۴-
 عنوان و نام پدیدآور: مفهوم‌شناسی علمی عملیاتی، چابکی سازمانی، تسهیم
 دانش و خودکارآمدی / فاطمه باصولی؛ ویراستار نسرين قاسمی.
 مشخصات نشر: بوشهر: انتشارات حله، ۱۴۰۰.
 مشخصات ظاهری: ۱۰۷ ص.
 شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۷۳۰-۱۲-۸
 وضعیت فهرست‌نویسی: فیفا
 کتابنامه: ص. ۹۷-۱۰۶.
 موضوع: رفتار سازمانی
 موضوع: عدالت سازمانی
 موضوع: کارآمدی سازمانی
 رده‌بندی کنگره: HD۵۸/۷
 رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۳
 شماره کتاب‌شناسی ملی: ۸۷۱۶۶۶۹

مفهوم‌شناسی علمی عملیاتی، چابکی سازمانی،
 تسهیم دانش و خودکارآمدی
 فاطمه باصولی



نوبت چاپ: چاپ اول
 ویراستار: نسرين قاسمی
 صفحه‌آرا: احمد موبدی
 طراح جلد: احمد موبدی
 نمونه خوان: سید محسن محمودی نیا
 شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
 قیمت: ۷۵,۰۰۰ تومان
 آدرس: بوشهر - خیابان سنگی - کوچه بوستان ۱۶ - انتشارات حله
 دفتر مرکزی: ۰۷۷۳۳۳۳۷۵۰۰ - ۰۹۱۷۸۷۱۶۱۳۶

فهرست

۹	پیشگفتار
۱۱	مقدمه نویسنده
۱۳	مقدمه
۱۷	فصل اول - تعاریف و مفاهیم
۲۳	فصل دوم - پژوهش‌های مرتبط
۳۷	فصل سوم - عدالت سازمانی
۳۹	عدالت
۴۱	مفهوم عدالت سازمانی
۴۶	عدالت توزیعی
۴۸	عدالت رویه‌ای
۴۹	عدالت تعاملی
۵۱	مزایای عدالت سازمانی
۵۵	فصل چهارم - رفتار شهروندی سازمانی
۵۷	رفتار شهروندی سازمانی
۶۲	مزایای رفتار شهروندی سازمانی

۶۴	ابعاد رفتار شهروندی
۶۴	وظیفه‌شناسی
۶۴	نوع دوستی
۶۵	فضیلت مدنی
۶۵	جوانمردی
۶۵	احترام و تکریم
۷۰	ارتباط عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی
۷۵	فصل پنجم - خودکارآمدی
۷۷	تاریخچه خودکارآمدی
۷۹	مفهوم‌شناسی خودکارآمدی
۸۰	ویژگی‌های افراد خودکارآمد
۸۲	خودکارآمدی و عملکرد شغلی
۸۲	عوامل اصلی ایجاد خودکارآمدی
۸۲	عملکردهای موفقیت‌آمیز
۸۳	تجربه‌های جانشینی یا نیابتی
۸۳	چگونگی تأثیر درک خودکارآمدی بر تجربه و شغل
۸۳	تلاش و مقاومت عملکرد شغلی
۸۳	هیجان
۹۱	فصل ششم - سخن پایانی
۹۹	منابع
۱۱۱	دیگر آثار در دست چاپ نویسنده

پیشگفتار

امروزه با تحولات شگرف پدیدآمده در سازمان‌ها و رشد تکنولوژی ارتباطات، تمامی صاحب‌نظران به اهمیت عدالت سازمانی و رفتار شهروندی که عاملی برای توانمندسازی افراد در (احساس خودکارآمدی) می‌باشد، ایمان دارند و این منابع حیاتی را ارزشمندترین و استراتژیک‌ترین عنصر موفقیت سازمان و کارکنان در دستیابی به اهدافش محسوب می‌نمایند و با توجه به اینکه مهمترین و ارزشمندترین سرمایه‌ی سازمان، سرمایه‌ی انسانی است و توجه به این سرمایه‌ی گرانبها بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها تأثیر دارد، تلاش برای توسعه‌ی خودکارآمدی، امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه نمایند؛ بنابراین درک اینکه چگونه افراد در مورد عدالت در سازمان‌هایشان قضاوت می‌کنند و چگونه به آن پاسخ

می‌دهند از مباحث اساسی رفتار سازمانی است.

به همین خاطر سازمان‌ها به منظور ایجاد انگیزه فعالیت و کار اثربخش در کارکنان خود و خودکارآمدی شغلی آنان می‌بایست اقدامات و تدابیر مدیریتی و شیوه‌های تمهیدی زیادی انجام دهند؛ زیرا که دستیابی به این امر مهم در هر سازمانی با پیشرفت و نیل به اهداف آن سازمان ارتباط دارد. توجه به این موارد در نحوه‌ی رفتار و فرایند عملکرد کارکنان در سازمان‌ها مؤثر می‌باشد.

گفتنی است احساس خودکارآمدی مانند سایر نیازهای انسانی، به عنوان یک نیاز مطرح بوده و هست؛ پس عادلانه بودن رفتار، گفتار و منش مدیران و شیوه‌های توزیع منابع و پاداش‌های سازمان در پابندی و خودکارآمدی و تعهد کارکنان به اهداف متعالی سازمان مؤثر خواهد بود.