

انتشارات گنج علم

معنویت، جو اخلاقی و فعالیت‌های مخرب کاری

نویسندگان: احد عامری سیاهوئی و همکاران

ویراستار: سعید طاووسی

صفحه آرا: سمیرا کایدی

طراح جلد: دلارام پری پیکر

ناشر: گنج علم

چاپ اول: بهار ۹۹

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۹۶۵-۶۷-۵

بها: ۴۸۰۰۰ تومان

نشانی: شیراز، چهارراه ۱۵ خرداد، ابتدای خیابان قصردشت،

کوچه ۱، پلاک ۱

تلفن: ۰۷۱۳۲۳۰۴۰۱۷

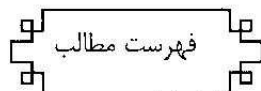
آدرس سایت: www.gpub.ir

ایمیل: Ganjelmpub@gmail.com

«کلیه ی حقوق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ است.»



- سرشناسه : عامری سیاهوئی، احد، ۱۳۶۶ -
- عنوان و نام پدیدآور : معنویت، جو اخلاقی و فعالیت‌های مخرب کاری/ احد عامری سیاهوئی، امین کریمی، سروش ذیگلری ؛ ویراستار سعید طاووسی.
- مشخصات نشر : تهران: گنج علم، ۱۳۹۹.
- مشخصات ظاهری : ۱۰۷ ص. جدول
- شابک : 978-622-696567-5 - ۴۸۱ ریال
- وضعیت فهرست نویسی : فیبا
- یادداشت : کتابنامه: ص. [۹۷] - ۱۰۷.
- موضوع : کارکنان -- اخلاق حرفه‌ای
- موضوع : Employees -- Professional ethics
- موضوع : رفتار سازمانی
- موضوع : Organizational behavior
- موضوع : معنویت
- موضوع : Spirituality
- شناسه افزوده : کریمی، امین، ۱۳۵۶ -
- شناسه افزوده : ذیگلری، سروش، ۱۳۵۶ -
- رده بندی کنگره : ۴۹۰۵HDD
- رده بندی دیویی : ۳۶۱۳/۳۰۶
- شماره کتابشناسی ملی : ۷۳۹۶۱۱۰
- وضعیت رکورد : فیبا



پیشگفتار..... ۳

معنویت در کار..... ۷

دیدگاه‌های مختلف در خصوص معنویت..... ۱۲

تئوری‌های معنویت در محیط کار..... ۱۳

فواید وجود معنویت در محیط کار..... ۲۶

اصول معنویت در محیط کار..... ۲۸

شرایط پیش‌نیاز برای معنویت در محیط کار..... ۲۹

دیدگاه‌های معنویت در محیط کار..... ۳۱

رفتارهای کاری مخرب..... ۳۵

رفتارهای انحرافی کارکنان..... ۳۹

طبقه‌بندی رفتارهای کاری مخرب..... ۴۲

عوامل مؤثر بر رفتارهای کاری مخرب..... ۵۷

راهکارهای کاهش رفتارهای مخرب کاری در سازمان..... ۶۵

جو اخلاقی سازمان..... ۶۷

مفاهیم مرتبط با جو اخلاقی..... ۶۸

رویکرد شناسی اخلاق سازمانی..... ۷۰

انواع جو اخلاقی..... ۷۱

مدل‌های جو اخلاقی سازمان..... ۷۲

بعد معیار اخلاقی نظریه جو اخلاقی ویکتور و کالن..... ۷۳

بعد مکانی نظریه جو اخلاقی ویکتور و کالن..... ۷۸

پیشگفتار

نقش و اهمیت منابع انسانی در توسعه و بالندگی سازمان‌های اجتماعی بر کسی پوشیده نیست. در محیط رقابتی امروز، منابع انسانی باارزشترین عامل تولید و ارائه خدمات و همچنین مهمترین دارایی و سرمایه هر سازمانی محسوب می‌شوند، به قسمی که مدیریت اثربخش آنها، زمینه را برای تعالی سازمانی فراهم می‌سازد. در مواردی نیز ممکن است کارکنان به رفتارهایی گرایش داشته باشند که با هنجارهای سازمانی مطابقت ندارند و از این طریق سلامت خود و سایر کارکنان را تهدید می‌کنند. بروز چنین رفتارهایی که از بعد رفتار سازمانی آنها را "رفتارهای کاری انحرافی" می‌نامند، میزان توسعه‌یافتگی کارکنان سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (باغبانیان و خمرنیا، ۱۳۹۲).

به‌طور کلی، رفتارهای کاری انحرافی به رفتارهایی اطلاق می‌شوند که هنجارها و نرم‌های سازمانی را نقض کرده، به‌نوعی سلامت سازمان، کارکنان شاغل در آن و یا هر دو را تهدید می‌کنند (هارتر و همکاران، ۲۰۰۴).

رفتار کاری مخرب، گونه‌ای رفتار ارادی و عمدی است که یا به سازمان و یا به کارکنان سازمان، آسیب می‌رساند. از جمله این گونه رفتارها که ذاتاً آسیب‌رسان و زبان‌بار تلقی می‌شوند می‌توان به اجتناب از کار، انجام نادرست وظایف، برخوردهای فیزیکی، توهین‌های کلامی و شفاهی، تخریب اموال سازمان و دزدی و یسا استفاده غیرقانونی از اموال، نام برد. برخی رفتارها همچون پرخاشگری و خصومت، مستقیماً به خود فرد برمی‌گردد درحالی‌که برخی دیگر از رفتارها چون اجرای نادرست وظایف و یا تخریب اموال سازمان، مستقیماً به خود سازمان برمی‌گردد (فرخ نژاد و همکاران، ۱۳۹۰).

گرویز و ساکیت رفتار کاری مخرب را به‌عنوان یک رفتار اداری از سوی یک فرد معرفی می‌کنند که با منافع قانونی سازمان، مغایرت دارد. یکی از عمده موضوعات مورد بحث در مسائل سازمانی، به درک صحیح دلایل عملکرد شغلی کارکنان برمی‌گردد که شامل وظایف محوله‌ای می‌شود که به فعالیت‌های کاری، مرتبط است (گرویز و ساکیت، ۲۰۰۳).

فاکس و همکاران^۲ (۲۰۰۱) رفتارهای مخرب کاری را به دو دسته زیر تقسیم می‌نمایند:

* رفتار انحرافی فردی: رفتار انحرافی که در اعضا متمرکز می‌شود؛ مثل رفتار بی‌ادبانه با همکاران و...

* رفتار انحرافی سازمانی: رفتار انحرافی که در سازمان هدایت می‌شود؛ مثل مضایقه تلاش‌ها و... (سلامی و رادمند، ۱۳۸۸).

بروز رفتارهای مخرب کاری در سازمانها و نهادها، با توجه به گستردگی و اهمیت آنها، ممکن است آنها را با بحران‌های بزرگی مواجه سازد (قلی‌پور و پور عزت، ۱۳۸۶)؛ بنابراین باید عوامل مؤثر در کاهش بروز این رفتارها را شناسایی نمود. یکی از این عوامل می‌تواند معنویت در کار باشد.

در خصوص معنویت در کار باید گفت: زندگی بدون کار بی‌معنی می‌شود، اما کار بی‌روح، زندگی را تباه کرده و می‌میراند. لذا مردم علاقه زیادی دارند که معنویت را نه تنها در امور شخصی بلکه در کار و سایر سطوح زندگی تجربه کنند (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰). مطالعه معنویت در محیط کار پدیده نوپایی است که می‌تواند نیروی قدرتمند مثبتی برای زندگی افراد باشد؛ زیرا کمک به

۱ - Gruys, & Sackett

۲ - Fox et al

افراد در جهت تلفیق و یکپارچه ساختن کار و زندگی معنویشان، ممکن است به زندگی کاری این افراد معنا بخشد و کاری لذت بخش تر، متوازن تر و معنادارتر ایجاد کند و روح و روان آنان را پرورش دهد. به علاوه معنویت در کار می تواند برای سازمان ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت به ارمغان آورد (اصلی شهرکی و همکاران، ۱۳۹۳).

این نکته حائز اهمیت است که برای برخی افراد، معنویت در کار، نوعی اتصال دینی است، درحالی که برای دیگران این معنی را نمی دهد. رابینز معنویت در محیط کار را به معنای انجام سازماندهی شده شاعر مذهبی و درباره خدا و یا الهیات نمی داند. وی سازمان هایی را معنوی می شمارد که واجد خصوصیات ذیل باشند:

درک عمیق از هدف داشتن، تمرکز بر توسعه فردی، وجود صداقت، توانمندسازی کارکنان، پشتیبانی و حمایت (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۶). از دیدگاه کینجرسکی و اسکریپ نیک^۲ (۲۰۰۴) نیز معنویت در محیط کار، عبارتی متمایز است و از دیدگاه افراد مختلف دارای ابعاد فیزیکی، عاطفی، شناختی، بین شخصی و معنوی است؛ و در واقع دربرگیرنده یک احساس پیوند و ارتباط با دیگران و مقصود جمعی و نیز یک حس تکامل و تعالی می باشد. رگو و پینانیز معنویت در کار را شامل موارد زیر می داند:

* حس جامعه بودن: که اعضای سازمان احساس می کنند بخشی از یک خانواده هستند و از همدیگر حمایت و مراقبت می کنند و دارای یک هدف مشترک کلی می باشند.

* همراهی ارزیابی های فردی و سازمانی: که اعضای سازمان احساس

مثبتی درباره ارزش‌های غالب در سازمان و آینده سازمان دارند و ارزش‌های آنها با ارزش‌های سازمان همسو می‌باشد.

✱ حس مشترک با جامعه: که اعضا، ارتباط بین سازمان خویش و جامعه را درک و احساس می‌کنند که برای جامعه مفید می‌باشند.

✱ حس لذت بردن از کار: که اعضای سازمان لذت و سرور را در کار خود تجربه می‌کنند و هنگام آمدن به کار احساس شادی و نشاط می‌نمایند (رگوو پینا، ۲۰۰۸).

www.ketab.ir