

نهادینه سازی

زهدان کاری و تعهد سازمانی

مؤلف

مهر انگیز خاویاری

دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزش

سرشناسه: خلاملو، مهرنگیز، ۱۳۴۳

عنوان و نام پدیدآور: نهادهای سازی وجدان کلی و تعهد سازمانی / مولف مهرنگیز خلاملو.

مشخصات نشر: سری: علیم نور، ۱۳۹۶

مشخصات ظاهری: ۱۱۳ ص: جدول.

شابک: 978-600-8400-60-8

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

موضوع: تعهد سازمانی

موضوع: Organizational commitment

موضوع: رفتار سازمانی

موضوع: Organizational behavior

موضوع: روی انسانی -- مدیریت

موضوع: Manpower planning

رده بندی کنگ: ۱۳۹۶، ن: خ/۷/۵۸/HD

رده بندی دیو: ۶۵، ۳۱۴

شماره کتابشناسی ملی: ۸۵۷۶

شناسنامه کتاب

نام کتاب: نهادهای سازی وجدان کلی و تعهد سازمانی

مؤلف: مهرنگیز خلاملو

ویراستار: مهرنگیز خلاملو

تألیف، امور (رایانه و صفحه بندی): سید حسین تقیان

مطبع (روی ملد): شهریانو فبرخی

تیراژ: ۵۰۰

ناشر: علیم نور

نوبت چاپ: ۱۳۹۶.

قیمت: ۱۵۰۰۰۰ ریال

کلیه حقوق اعم از چاپ، تکثیر، نسخه برداری و ترجمه برای ناشر محفوظ است.

(نقل مطالب با ذکر مأخذ بلامانع است) مرکز پخش: ساری -

میدان امام- بلوار دانشگاه- پایین تر از حوزه هنری- کوچه گل ترگس- جنب چاپ

مآزند گستر

شابک: 978-600-8400-60-8

-۰۹۱۱۲۵۵۹۸۴۴-



۸.....	سخن ناشر
۹.....	پیشگفتار مؤلف

فصل اول

مفاهیم و کلیات

۱۳.....	مقدمه
۱۶.....	اهمیت و ضرورت
۱۹.....	چستی انسان جایگاه وجدان کاری در رویکرد اسلامی
۲۲.....	راهکارهای نهادهای سازمانی
۲۲.....	راهکارهای شناختی
۲۲.....	توجه دادن به امانت الهی بودن همه امکانات و فرصت‌ها
۲۳.....	توجه دادن به قیامت
۲۴.....	آگاهی دادن به کارکنان دربارهٔ هدف سازمان
۲۵.....	ایجاد باور به عبادت بودن کار
۲۵.....	توجه دادن به حرمت رشوه
۲۶.....	توجه دادن به حرمت اسراف و تبذیر
۲۷.....	راهکارهای گرایشی
۲۷.....	ایجاد حس مسئولیت‌پذیری در برابر وظایف خود
۲۸.....	ایجاد حس قانون‌گرایی
۲۸.....	ایجاد پایبندی به تعهدات سازمانی
۲۹.....	راهکارهای رفتاری
۲۹.....	استفاده از تشویق و تنبیه مناسب
۳۰.....	تأمین مناسب نیازهای مادی کارکنان
۳۲.....	مشارکت دادن کارکنان
۳۴.....	رعایت عدالت و برابری
۳۶.....	استفاده از ارتباطات مفید و مؤثر گروهی

فصل دوم وجدان کاری

۴۱.....	معانی واژه وجدان
۴۲.....	تعاریف وجدان کاری
۴۴.....	ویژگی‌های وجدان کاری
۴۴.....	شاخصهای وجدان کاری
۴۶.....	عوامل تقویت کننده وجدان کاری
۴۶.....	- عوامل ساختاری
۴۸.....	- عوامل رفتاری
۴۹.....	عوامل تضعیف کننده وجدان کاری
۵۱.....	چستی انسان و نگاه وجدان کاری در رویکرد اسلامی
۵۴.....	نظریه های وجدان کاری
۵۶.....	راهکارهای نهادینه سازی وجدان کاری
۵۶.....	- راهکارهای شناختی
۶۰.....	- راهکارهای گرایشی
۶۴.....	- راهکارهای رفتاری
۶۷.....	مفاهیم مشابه وجدان کاری

فصل سوم تعهد سازمانی

۷۱.....	تعاریف تعهد سازمانی
۷۲.....	انواع تعهد
۷۵.....	دیدگاههای تعهد سازمانی
۷۷.....	تعهد سازمانی مفهوم یک بعدی یا چندبعدی؟
۷۸.....	دیدگاه هایی در مورد کانونهای تعهد سازمانی
۷۸.....	دیدگاه ریچرز
۷۹.....	دیدگاه بکر و بیلینگس
۸۰.....	نظریات و مدل های تعهد سازمانی
۸۰.....	مدل آلن و مییر

مدل مایر و شورمن.....	۸۱
مدل اوریلی و چاتمن.....	۸۱
مدل پنبلی و گولد.....	۸۳
مدل آنجل و پری.....	۸۳
رابطه تعهد سازمانی و وجدان کاری.....	۸۴

فصل چهارم

نتیجه گیری

مقدمه.....	۸۹
الف - ف.....	۹۰
ب - کار.....	۹۱
ج - مدیریت.....	۹۱
تفاوت وجدان کاری و ایمان.....	۹۳
تعهد سازمانی.....	۹۴
فهرست منابع و مآخذ.....	۹۹

در عصر حاضر، موفقیت سازمان‌ها در گرو داشتن نیروی انسانی کارآمد و خوب است. اگر نیروی انسانی در سازمان بطور شایسته کار کند، سازمان‌ها نه تنها خدمات مورد نظر خود را به صورت مناسب به جامعه عرضه می‌کنند، بلکه طرح‌ها و راهبردهایی برای خود و جامعه نیز ترسیم خواهند کرد و از این رهگذر، هم به اهداف خود دست خواهند یافت و هم در ارتباط خود با محیط و مشتریان و مراجعان‌شان موفق می‌شوند. یکی از راهبردهای اساسی دستیابی سازمان‌ها^۱ به اهداف خود، نهادینه شدن وجدان کاری^۱ در آنهاست (رحیمی، ۱۳۹۱). در آیه ۱۰ سوره رعد آمده است که: «إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا بَأْنَفُسِهِمْ» (و نه و نه هیچ قومی را تغییر نمی‌دهد مگر آنکه خود به غیر وضع خویش اقدام کنند).

آری هسته مرکزی هرگونه تغییر و تسع خویشتن همانا از طریق وجدان صورت می‌پذیرد. اما وجدان چیست؟ وجدان کاری به‌عنوان عاملی مهم، باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می‌شود. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها، توجه به اخلاق و روابط انسانی است، زیرا اخلاق، تعهد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود که افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند. وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره‌وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می‌گردد (لیاقتدار و همکاران، ۱۳۹۰). از طرفی، یکی از عواملی که در تحقق اهداف سازمان، نقشی اساسی ایفا می‌کند، تعهد سازمانی^۲ است.

چرا که کارکنان و مدیران متعهد، در راستای دستیابی به اهداف سازمانی، بیشتر می کوشند.

همچنین با تأثیر بر عملکرد کارکنان باعث افزایش بهره وری، بهبود و افزایش کیفیت ارائه خدمات می شوند. تعهد موجب سطح بالایی از شناخت نسبت به اهداف و ارزش های سازمان، میل قوی برای باقی ماندن در سازمان و تمایل به تلاش فوق العاده برای سازمان می شود. لذا با توجه به اینکه وجدان کاری و تعهد سازمانی در تحقق اهداف سازمانی نقش مهمی ایفا می کنند بنابراین می توان امید داشت که با مطالعه این مباحث بتوان زمینه پیشرفت سازمان ها را فراهم کرد.

این کتاب به لحاظ موضوعی در کلیه رشته های مدیریت، روانشناسی و علوم تربیتی کاربرد دارد. این کتاب برای استفاده اساتید، مدیران، معلمان، کارکنان، روان شناسان، دانشجویان، دانش پژوهان و همه کسانی که با رویکرد یاددهی و یادگیری سر و کار دارند بسیار می باشد و از این روش به عنوان یک روش مطلوب در آموزش و یادگیری در عصر هزاره سوم بهره گیرند. در پایان از همه خوانندگان محترم تقاضا می نمودیم نظرات، پیشنهادات و انتقادات خود را به آدرس پست الکترونیکی ارسال نموده و مولف را از نظرات ارزشمند خود بهره مند سازند.

توفیق از خداست و تکیه بر اوست.

مؤلف