

رفتار شهروندی و سرت نیکو در سازمان

نویسنده:

عمر ه. ایت فسندوز

سرشناسه	: هدایت فستدوز، علی، ۱۳۶۵
عنوان و نام پدیدآور	: رفتار شهروندی و سیرت نیکو در سازمان / نویسنده علی هدایت فستدوز.
مشخصات نشر	: تهران: هنگام، ۱۳۹۵
مشخصات ظاهری	: ۸۰ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۹۵۶۶۷-۵-۴
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
موضوع	: رفتار سازمانی
موضوع	: کارآمدی سازمانی
رده بندی کنگره	: HD ۵۸۷/۴ ر ۷ ۱۳۹۵
رده بندی دیویی	: ۱۵۸/۷
شماره شابشناسی ملی	: ۴۱۸۷۸۳۶



۶۶۱۲۳۵۳۲

رفتار شهروندی و سیرت نیکو در سازمان

مؤلف: علی هدایت فستدوز

ناشر: هنگام

نوبت چاپ: اول - بهار ۱۳۹۵

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

امور فنی: مجتمع چاپ و نشر هنگام

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۵۶۶۷-۵-۴

قیمت: ۵۰۰۰ تومان

www.hengambook.com

info@hengambook.com

پیش گفتار

نیروی انسانی که امروزه از آن به عنوان سرمایه انسانی^۱ یاد می‌کنند یکی از مهمترین سرمایه‌های هر سازمانی است که کیفیت آن می‌تواند در رشد و تعالی سازمان نقش بسزایی داشته باشد و با توجه به پیچیدگی‌های آن مباحث مختلف در ابعاد رفتاری در حال ظهور می‌باشد که یکی از آنها در مباحث مدیریت موضوع رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد که به طور کلی رفتار شهروندی یک نوع رفتار ارزشمند و مفید است که افراد آن را به صورت دلخواه و داوطلبانه از خود بروز می‌دهند به این ترتیب مباحثه و بررسی این گونه رفتار افراد در سازمان که به رفتار شهروندی سازمانی شهرت یافته است بسیار مهم و ضروری به نظر می‌رسد و این تحقیق قصد دارد به همین امر بپردازد.

شجاعت، نظم، آینده‌بینی، تحمل، غمخواری و فدکاری از نیادهای سیرت نیکو محسوب می‌شوند. هنگامی که فرد با مشکلات و وسوسه‌ها مواجه می‌شود به کمک این ویژگی‌ها می‌تواند بر آنها غلبه کند. بنابراین سیرت نیکو را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثار و سیرت تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. دامنه اخلاق را در حد رفتارهای فردی تلقی می‌کنند، اما رفتارهای فردی وقتی که در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به نوعی به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت.

فهرست مطالب

۱۵	بخش اول : سیرت نیکوی مدیران
۱۷	۱.۱۱. مقدمه
۱۸	۲.۱۱. تعریف سیرت نیکوی مدیران
۱۹	۳.۱۱. مفهوم سیرت
۱۹	۴.۱۱. تعریف سیرت
۲۰	۵.۱۱. کاریزما بودن و سیرت
۲۱	۶.۱۱. سیرت نیکو
۲۲	۷.۱۱. اجزای سیرت نیکو
۲۲	۸.۱۱. حد و مرز حسن سیرت
۲۳	۹.۱۱. ورزش و سیرت نیکو
۲۴	۱۰.۱۱. سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی
۲۴	۱۱.۱۱. اخلاق نیکوی مدیران
۲۲	۱۲.۱۱. شرافت خانوادگی، بستر برای سیرت نیکو
۲۶	۱۳.۱۱. ازدواج با فرد خوش اخلاق، بستر سیرت نیکو
۲۸	۱۴.۱۱. مؤلفه‌های سیرت نیکو
۲۸	۱۵.۱۱. تواضع و فروتنی
۲۸	۱۶.۱۱. حکمت
۲۹	۱۷.۱۱. سیرت نیکوی مدیران بر اساس آموزه‌های اسلامی

۲۹	۱۸.۱۱. حسن خلق
۲۹	۱۹.۱۱. شرح صدر
۳۰	۲۰.۱۱. پایبندی به عهد و پیمان
۳۰	۲۱.۱۱. عدم احتجاب
۳۰	۲۲.۱۱. برپاداشتن حق و عدل
۳۱	۲۳.۱۱. دلسوزی
۳۱	۲۴.۱۱. الف): شناسایی وضع و شرایط موجود
۳۱	۲۵.۱۱. ب) ارائه راه حل‌های مختلف
۳۲	۲۶.۱۱. ج) ارزیابی راه حل‌ها و گزینش بهترین‌ها
۳۲	۲۷.۱۱. ح) اجرا و پیگیری
۳۲	۲۸.۱۱. خ) سنجش خوبی انتخاب کند
۳۲	۲۹.۱۱. ز) نصائح مهمه داشته
۳۲	۳۰.۱۱. ذ) مجازات فساد خالص و خیانتکار
۳۳	۳۱.۱۱. مفهوم نگرش
۳۴	۳۲.۱۱. اهمیت شناخت نگرش
۳۵	۳۳.۱۱. شناخت نگرش و کاربرد آن در مدیریت
۳۶	۳۴.۱۱. انواع نگرش
۳۶	۳۵.۱۱. ویژگی‌های نگرش
۳۷	۳۶.۱۱. عوامل شکل‌دهنده نگرش
۳۹	۳۷.۱۱. عناصر نگرش

۴۴ بخش دوم: رفتار شهروندی

۴۳	۱.۱۱. مقدمه
۴۴	۲.۱۱. رفتار شهروندی سازمانی چیست؟
۴۴	۳.۱۱. ابعاد رفتار شهروندی سازمانی:
۴۵	۴.۱۱. سیاست‌های انگیزشی رفتار شهروندی سازمانی
۴۵	۵.۱۱. عوامل تاثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی
۴۶	۶.۱۱. رفتار شهروندی سازمانی در آموزه‌های دینی و اسلامی

۴۷	۷.۱۱. ارتباط عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی
۴۸	۸.۱۱. تعریف رفتار شهروندی در سازمان
۵۰	۹.۱۱. رابطه عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی
۵۱	۱۰.۱۱. رفتار شهروندی سازمانی و فرسودگی شغلی در سازمان
۵۱	۱۱.۱۱. فرسودگی شغلی شهروندان
۵۲	۱۲.۱۱. علل ایجاد فرسودگی شغلی شهروندان
۵۳	۱۳.۱۱. ابعاد رفتار افراد در جامعه
۵۳	۱۴.۱۱. رفتار جامعه‌پسند
۵۳	۱۵.۱۱. رفتار جاه‌طلبانه
۵۳	۱۶.۱۱. رفتار شهروندی
۵۴	۱۷.۱۱. رفتار شهروندی مشتریان
۵۹	۱۸.۱۱. اثرات رفتار شهروندی مشتریان
۶۰	۱۹.۱۱. اهمیت و ضرورت رفتار شهروندی سازمانی
۶۲	۲۰.۱۱. تعریف و مفهوم رفتار شهروندی سازمانی
۶۲	۲۱.۱۱. متغیرهای رفتار شهروندی
۶۴	۲۲.۱۱. مبانی رفتار شهروندی سازمانی
۶۶	۲۳.۱۱. ابعاد (مولفه‌های) رفتار فرانش
۶۷	۲۴.۱۱. عوامل موثر بر بروز رفتار شهروندی سازمانی
۶۷	۲۵.۱۱. تعهد سازمانی
۶۸	۲۶.۱۱. رضایت شغلی
۷۰	۲۷.۱۱. رهبری تحول آفرین
۷۱	۲۸.۱۱. عدالت سازمانی
۷۱	۲۹.۱۱. حمایت سازمانی
۷۲	۳۰.۱۱. شخصیت
۷۲	۳۱.۱۱. معنویت
۷۳	۳۲.۱۱. جو سیاسی حاکم بر سازمان‌ها

مقدمه

از گذشته مطالعه سیرت، که به آن فضیلت یا فضایل هم گفته می‌شود با برخورد سردی روبه‌رو بوده است. تیجالتویت^۱ ادعا می‌کند که به تازگی علاقه زیادی به موضوعات مربوط به فضایل و سیرت بین دانشمندان اجتماعی و روانشناسان به وجود آمده است. منظور از «سیرت» خلق و خوی است. از نظر روانشناسی خلق و خوی جنبه‌هایی از شخصیت نسبتاً پایدار انسان از لحاظ اخلاقی و اجتماعی است. سیرت نیک حد و میزانی است که نشان می‌دهد، فرد بر اساس ارزش‌های سطح بالا زندگی می‌کند. از نظر اسلام سیرت افراد با آنچه در عمل انجام می‌دهند باید در نظر گرفته شود و با صرف تعریف و بیان بی‌خوبی ویژگیها و صفات خوب از سوی افراد نمی‌توان در مورد آنها قضاوت کرد بلکه باید در عمل، در رفتار و کردار سیرت واقعی افراد را مشاهده کرد (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹: ۱۱۶).

رهبری یعنی توانایی بسیج افراد برای تحقق هدفی مشترک و برخورداری از شخصیتی که اعتماد ها را برانگیزد. همواره به رهبران توصیه شده است، فردی شوند که دیگران بخواهند از آنان پیروی کنند. برای این منظور رهبر باید بر پرورش درون خود سرمایه‌گذاری کند. افرادی که به قله‌های کام یابی پا می‌گذارند ولی سیرت نیکو ندارند به سوی فاجعه سوق می‌یابند. افرادی که در سیرت رهبران خود ضعف مشاهده کنند، اعتماد خود را از دست می‌دهند (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹).

شجاعت، نظم، آینده‌بینی، تحمل، غمخواری و فداکاری از بنیادهای سیرت نیکو محسوب می‌شوند. هنگامی که فرد با مشکلات و وسوسه‌ها مواجه می‌شود به کمک این ویژگی‌ها می‌تواند بر آنها غلبه کند. بنابراین سیرت نیکو را مجموعه‌ای از صفات روحی و باطنی انسان تعریف کرده‌اند که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد. استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند.

در دهه‌های اخیر، مدیریت به عنوان یک علم میان رشته‌ای می‌کوشد تا با ارائه راهکارهایی بدیع، در جهت رفع مشکلات و همچنین بهبود، توسعه و اثربخشی هر چه بیشتر سازمان‌ها گام بردارد. مدیریت رفتار سازمانی نیز به عنوان یکی از حوزه‌های پرتعداد در رشته مدیریت، در تلاش است تا با تمرکز بر رفتارهای نیروی انسانی، حرکت سازمان‌ها را به منظور تحقق تعالی سازمانی و دست‌یابی به اهداف عالی آن‌ها شتاب بخشد.

همچنین یکی دیگر از ابعاد سیرت نیکوی مدیران انتقادپذیری و ایجاد فضای باز سازمانی است که این امر منجر به ارتقاء روحیه انتقادگری سازمانی در سطح سازمان می‌شود. بدین ترتیب شجاعت اخلاقی در میان کارکنان سازمان تساعه پیدا کرده و اعضا بدون وا همه می‌توانند انتقادات خود را به گوش مراجع اقتدار سازمانی برسانند.