

عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و خلاقیت کارکنان

www.ketab.ir

گردآوری و تألیف:

ایمان بشارت‌فر

حسینعلی انصاری‌فرد

امین بشارت‌فر

سرشناسه	: بشارت‌فر، ایمان، ۱۳۶۵
عنوان و نام پدیدآور	: عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و اخلاقیت کارکنان: گردآوری و تألیف ایمان بشارت‌فر، حسینعلی انصاری‌فرد، امین بشارت‌فر
مشخصات نشر	: تهران: پیام کوثر، ۱۳۹۳
مشخصات طاهری	: ۸۷ ص
شابک	: 978-600-6010-39-7
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه
موضوع	: عدالت سازمانی
موضوع	: رفتار سازمانی
موضوع	: اخلاقیت در کسب و کار
شناسه افزوده	: انصاری‌فرد، حسینعلی، ۱۳۵۷
شناسه افزوده	: بشارت‌فر، امین، ۱۳۶۱
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۳ ب۵۴۴/۳/۶۹۷۱ HD
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۱۶
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۷۱۲۰۷۱



مهرت برکت

عنوان: عدالت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و اخلاقیت کارکنان

تألیف: ایمان بشارت‌فر، حسینعلی انصاری‌فرد، امین بشارت‌فر

ناشر: پیام کوثر

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۳

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۸۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۰۱۰-۳۹-۷

نشانی: تهران، ابتدای خیابان کارگر شمالی، کوچه برهانی، پلاک ۲۰، طبقه منفی ۱

شماره تماس: ۶۶۴۱۳۱۶۸-۶۶۴۱۲۳۳۸

پست الکترونیکی: abrarbook@yahoo.com

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه	۱
پیشینه	۳
مفهوم لغوی عدالت	۱۱
عدالت سازمانی	۱۱
عدالت سازمانی با استفاده از نظر نیهوف و مورمن	۱۳
عدالت توزیعی	۱۳
عدالت رویه ای	۱۴
عدالت مراوده ای	۱۵
نتایج درک عدالت در سازمان	۱۶
عملکرد کاری	۱۶
رفتار شهروندی سازمانی	۱۷
رفتار خلاف انتظار و ترک شغل	۱۷
واکنشهای نگرشی و احساسی نسبت به پیامدهای خاص، سازمان و سرپرست	۱۸
تعهد سازمانی	۱۸
عدالت توزیعی در اسلام	۱۹
ساختار سازمان عدالت گرا	۲۲
رفتار شهروندی سازمانی	۲۹
مفهوم و تاریخچه	۲۹
ویژگی های رفتار شهروندی سازمانی	۳۱
ابعاد رفتارهای شهروندی سازمانی	۳۱
رفتار شهروندی از نظر پادساکف و همکارانش (۲۰۰۰)	۳۳
رفتار شهروندی سازمانی در آموزه های دینی و اسلامی	۳۷
عوامل تأثیر گذار بر رفتار شهروندی سازمانی	۳۹
سیاست های انگیزشی رفتار شهروندی سازمانی	۴۱
گزینش و استخدام	۴۱
آموزش و توسعه	۴۲
ارزیابی عملکرد و جبران خدمت	۴۲

۴۲	سیستم های غیر رسمی
۴۳	پیامدهای فردی و سازمانی رفتارهای شهروندی سازمانی
۴۴	تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد سازمان
۴۵	رفتار شهروندی سازمانی و مزیت رقابتی سازمان
۴۶	رفتار شهروندی مشتریان
۴۸	کاریزمی و رفتار شهروندی سازمانی
۴۸	رفتارهای ضد شهروندی سازمانی
۴۹	ابعاد رفتار ضد شهروندی
۵۱	خلاقیات کارکنان
۵۱	مفهوم
۵۲	تعریف خلاقیات از دیدگاه روانشناسی
۵۳	تعریف خلاقیات از دیدگاه سازمانی
۵۳	شش عامل مؤثر در خلاقیات افراد
۵۴	ویژگی های افراد خلاق
۵۶	نقش و اهمیت خلاقیات در سازمان
۵۹	نقش و جایگاه مدیران و تصمیم گیرندگان سازمان در ایجاد خلاقیات سازمانی
۶۰	ماهیت شغل و خلاقیات کارکنان
۶۲	استرس شغلی و خلاقیات
۶۳	خلاقیات و شبکه های تفکر
۶۵	ذهن فلسفی و خلاقیات
۶۷	تکنیک های خلاقیات
۷۰	ویژگی های سازمان خلاق
۷۲	ده گام و راهکار برای ایجاد سازمان خلاق را می توان چنین ترسیم نمود
۷۴	موانع خلاقیات
۷۶	منابع

مقدمه

در دهه‌های اخیر توجه پیرامون عدالت سازمانی به عنوان یک ساختار مهم و حوزه تحقیقاتی در روانشناسی سازمانی/صنعتی، افزایش یافته است. در حالیکه بیشتر توسعه اخیر در تئوری‌های عدالت در زمینه‌ی قانونی ظهور یافته است. این مفاهیم به سرعت زمین پر حاصلی در میان پژوهشگران سازمانی پیدا کرد (ناباچی^۱ و بینگهام^۲، ۲۰۰۷، ص ۱۴۹).

عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه و اخلاقی افراد درون سازمان برمی‌گردد. رفتار منصفانه بعضی از چیزهایی است که کارکنان به عنوان کسانی که زمان و انرژی شان را در سازمان سرمایه‌گذاری کردند؛ انتظار دارند. این انتظارات نگرانی رهبران برای تمرکز برانصاف دریافتی بوسیله کارکنانشان را افزایش می‌دهد. (توتام^۳ و ایبرلین^۴، ۲۰۰۵، ۱۰۴۱) از جمله وظایف اصلی مدیریت، حفظ و توسعه‌ی رفتارهای عادلانه در مدیران، و احساس عدالت در کارکنان است. رعایت عدالت برپژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان (توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقاها و انتصاب) برای کارکنان حائز اهمیت است. در فراگرد توسعه‌ی رفتارهای عادلانه و مهم تر از آن شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی تأثیرگذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت بر هر یک از ابعاد انگیزش حائز اهمیت است. (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۷، ص ۵۶)

امروزه سازمان‌ها با محیط رقابتی بسیار پیچیده و بی‌ثباتی مواجه هستند که این محیط به سرعت در حال تغییر و تحول می‌باشد. تغییراتی که در محیط و فضای کسب و کار رخ می‌دهد عموماً ناشی از عواملی چون تغییرات تکنولوژیک بسیار سریع، کاهش طول چرخه‌ی عمر محصولات^۵ و جهانی شدن اقتصاد^۶ است. در این چنین شرایطی سازمان‌ها، به ویژه سازمان

^۱ Nabatchi^۲ Bingham^۳ Tatum^۴ Eberlin^۵ shortening product life cycle^۶ globalization

های تکنولوژی محور، می بایست برای بقاء، حفظ رقابت، رشد و توسعه و موضوعاتی از این دست، در مقایسه با گذشته، خلاقیت و نوآوری بسیار بیشتری داشته باشند (گوموشلوگلو^۱، ۲۰۰۹). افزایش خلاقیت می تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بروکراسی اداری، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان و در نتیجه افزایش میزان اعتماد مشتریان منجر شود (کافمن^۲، ۲۰۰۳).

همچنین با توجه به پیچیدگی، وسعت و تنوع فعالیت ها در سازمان های امروزی به ویژه سازمان های خدماتی، فعالیت فراتر از وظایف رسمی کارکنان از ضروریات است. سازمان ها بدون تمایل افراد به همکاری قادر به توسعه ای اثربخشی خود نیستند، تفاوت همکاری خودجوش و اجباری از اهمیت فراوان برخوردار است. در حالت اجباری فرد وظایف خود را در راستای مقررات و قوانین و استانداردهای تعیین شده سازمان و صرفاً در حد رعایت الزامات انجام می دهد، در حالی که در همکاری خودجوش و آگاهانه افراد کوشش ها، انرژی و بصیرت خود را برای شکوفایی توانایی خود به نفع سازمان به کار می گیرند. امروزه در ادبیات نوین مدیریت از رفتارهای خودجوش و آگاهانه افراد در سازمان تحت عنوان رفتار شهروندی سازمانی^۳ نام برده می شود که از جمله متغیرهای تاثیر گذار برای افزایش این تمایل ها برقراری عدالت سازمانی می باشد. (زارعی متین و همکاران، ۱۳۸۵، ص ۳۴).

^۱ Gomushlu

^۲ Kaufmann

^۳ Organizational Citizenship Behavior