

تغییر سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی

جمشید زمانی

سرشناسه	: زمانی، جمشید، ۱۳۵۹-
عنوان و نام پدیدآور	: تغییر سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی / جمشید زمانی.
مشخصات نشر	: موسسه فرهنگی انتشاراتی اندیشه کامیاب ایرانیان ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۸۶ ص: : جدول، نمودار (بخشی رنگی).
شابک	: ۸-۳۵-۸۶۴۶-۶۰۰-۹۷۸: ۱۰۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه
موضوع	: تحول سازمانی
موضوع	: Organizational change
موضوع	: رفتار سازمانی
موضوع	: Organizational behavior
رده بندی کوره	: ۱۳۹۶ ت ۷۸ / ۸ / HD۵۸
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۸۹۹۶۵۳

عنوان کتاب	: تغییر سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی
ناشر	: موسسه فرهنگی انتشاراتی اندیشه کامیاب ایرانیان
دفتر انتشارات	: تهران - خ انقلاب - پیچ شمیران - خ نور محمدی - پلاک ۳۷- واحد ۱ - ۷۷۶۴۱۰۸۹ - Email:e_a_kamyab@yahoo.com
مؤلف	: جمشید زمانی
ویراستار	: پیمان عباد، معنویه با علی
مدیر تولید	: موسسه آموزشی خوارزمی
صفحه آرا	: الهام کسایی پور، سید حماد احمدزاده نیک قلب تنها
طراح جلد	: محمد حدادزاده
شمارگان	: ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ	: اول، ۱۳۹۶
چاپ و صحافی	: موسسه آموزشی خوارزمی
ناظر چاپ	: پژمان عباد، عباس کسایی پور
قیمت	: ۱۰۰۰۰۰

شابک: ۸-۳۵-۸۶۴۶-۶۰۰-۹۷۸
 ISBN:978-600-8646-35-8

مقدمه

حدود ۵۰۰ سال قبل از میلاد مسیح، هراکلیوس فیلسوف یونانی اظهار داشت: «هیچ کس بیش از یک بار نمی تواند در یک رودخانه جاری شنا کند». این نشان می دهد از دیر بار «تغییر» با چنین باریک بینی هایی مورد توجه بوده است. با این وجود آدمی ثبات را دوست دارد، زیرا در تغییر ترس از ناشناخته ها نهفته است. دکارت طبیعت را ماده بی روحی می دانست که کل آن را می توان با تحلیل اجزایش شناخت. (شناخت استقرایی) از نظر نیوتن طبیعت، شین خوش رفتاری است که خداوند با قوانین معینی آن را به کار انداخته است که اگر، آن قوانین را پیدا کنیم، قادر خواهیم بود آن را تحت اختیار خود در آوریم. در این چارچوب، تغییرات قابل پیش بینی، قابل محاسبه، قابل برنامه ریزی و پیشگیری بوده است. چرخه دگرگونی امری بی تردید در گذشته سابقه نداشته است. امروزه دگرگونی سریع تر، غیر معمول تر و اساسی را از هر زمان دیگری در گذشته است. برخورد های تکنولوژیک و فشار های رقابتی و فرهنگی، گریه ای به وجود آورده اند که هر سازمانی را می توانند در خود فرو برند. دگرگونی امروز، دگرگونی های از قبیل تلاطم در بازار ها، تلاش سازمان ها و کسب و کار های مختلف در تعیّن خود، تعیین مجدد فعالیت ها، شکل های یک سازمان برای - جدید سازمانی و منسوخ شدن تفکر مدیریت سنتی است. این که سازمان بتواند با وضعیتی که شرح آن گذشت، بی بماند و زندگی کند ناچار به ایجاد تغییر و دگرگونی در خود است ولی دگرگونی در سازمان ها نیز تحقق نمی یابد مگر این که صدها یا هزاران نفر از افراد سازمان، علاقمند به همکاری باشند و تا حد امکان به فرآیند دگرگونی کمک کنند. کارکنان، مخصوصاً در صورتی که از وضعیت موجود سازمان خود ناراضی باشند، حاضر به همکاری و از خود گذشتگی و ایثار نیستند. این اعتقاد بر سنده که دگرگونی ها مفیدند. بدون ارتباطات معقول، مقبول و دارای اعتبار روان، هرگز نمی توان قلب های توده های کارکنان را تسخیر کرد. همین امر ضرورت دگرگونی فرآیند های سازمان را با عنایت به مسائل منابع انسانی، بیشتر روشن می کند. معمولاً تغییرات سازمانی در هر اندازه ای، مقاومت بدنه نیروی انسانی را به دنبال خواهد داشت اما اگر آنها اهداف واقعی تغییر و منافع آن را دریابند، در برابر تغییرات مقاومت کمتری از خود نشان می دهند.

بعد شناختی مقاومت در برابر تغییر بیانگر این است که شناخت، نظام پردازش و ذخیره سازی اطلاعات جذب شده توسط حواس در سیستم عصبی انسانهاست کارکنان با استفاده از طرحواره ها (ساختارهای شناختی که نشانگر دانش سازمان یافته فرد نسبت به یک مفهوم یا یک محرک هستند) رویدادهای سازمانی، مقاومت همچون تغییرات سازمانی را درک و تفسیر میکنند مقاومت شناختی در برابر تغییر زمانی ایجاد میشود که فرد تحت تأثیر طرحواره های خود، تغییر را به گونه ای درک و تفسیر نماید که در قبال اعمال آن، اکراه و عدم تمایل داشته باشد. گرچه مقاومت را به صورت رفتاری تعریف کرده اند، بر تقدم ساخت شناختی آن بر بعد رفتاری اذعان داشته اند.

بنابراین، ویژگی های شخصیتی فرد نگرش شخص تحت تأثیر تغییر سازمانی قرار می گیرد و مقابله با استرس ناشی از تغییر سازمانی یک مسئله مهم است که ارزش بررسی دارد. عموم محققان پیشین، نگرش کارمند نسبت به تغییر سازمانی از بینش صفات شخصیتی مطالبات خود را در پنج مدل تبیین کرده اند.

در این مطالعه ما این موضوع را با استفاده از صفات شخصیت شناختی یعنی، انعطاف پذیری شناختی، بینش، نبود انعطاف پذیری مورد بررسی قرار می دهیم. محققان نشان داده اند که باز بودن نسبت به تجربه رابطه مثبت با خود اندیشی دارد.

روانرنجوری منفی به بینش مربوط است، وظیفه شناسی مثبت نیز به بینش مربوط می باشد. برونگرایی و سازگاری مثبت، هر دو مربوط به انعطاف پذیری شناختی می باشد.

همچنین رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزء وظایف رسمی آنها نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش سازمان در نظر گرفته نمی شود، ولی میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می دهد این رفتارها، شامل رفتارهایی که فرد در جهت انجام نیازمندی های نقش و یا شرح شغلی از خود نشان می دهد، نیست. مطالعات نشان از آن دارد زمانی که مدیریت ارشد، تغییر را بپذیرد، برای اجرایی شدن تغییر باید علایق کارکنان مانند مدیران پایینی و میانی در نظر گرفته شود و نیاز به تغییر در آنها متقاعد کرد بسیاری از موانع تغییر، ریشه در آمادگی پذیرش تحول سازمانی دارند.

از لحاظ روانشناسی این موانع، نظیر موانع مدیریتی، توسط ناامنی و ترس از نتایج منفی برای افراد میتواند تشریح شود. این علایق بوسیله مشارکت مستقیم یا مشارکت قانونی، دسته بندی و معرفی می شوند.

مقدمه	۵
فصل اول	۱۱
انعطاف پذیری منابع انسانی	۱۱
انعطاف پذیری کارکردی	۱۲
انعطاف پذیری رفتاری	۱۲
انعطاف پذیری مهارتی	۱۳
نظریه انعطاف پذیری شناختی راند جی. اسپرو	۱۳
دیدگاه روانشناسی شناختی	۱۵
فصل دوم	۱۷
تعریف تغییر	۱۷
تعاریف تحول در سازمان	۱۷
مدیریت تغییر	۱۸
تغییرات فردی	۱۸
تعریف مقاومت در برابر تغییر	۲۰
مقاومت در برابر تغییر افراد	۲۰
مدیریت فرایند مقاومت در برابر تغییر	۲۳
پنج گام تأثیر گذار بر مدیریت تغییر	۲۴
تغییرات سازمانی	۲۶
انواع تغییرات سازمانی	۲۶
تغییرات برنامه ریزی شده	۲۶
تغییرات برنامه ریزی نشده	۲۷
ضوابط تغییر برنامه ریزی شده	۲۷
فصل سوم	۲۹
مدلهای تغییر و «مدل پویای تغییرات»	۲۹
مدل هفت مرحله ای تغییر	۳۲
مدل سیستمی تغییر	۳۳
مدل عملکرد فردی و سازمانی بورک -لیتون	۳۴

۳۵	مدل پویای تغییرات
۳۸	مراحل پذیرش تغییر در سازمان
۳۹	موانع تغییر
۳۹	عواملان تغییر و مقاومت در برابر تغییر
۴۰	مشکلات عمده مدیریت تغییر
۴۱	کاهش مقاومت در برابر تغییر
۴۳	فصل چهارم
۴۳	نظریه های مختلف تاریخی در باره تغییر
۴۴	پارادایم نسبی
۴۶	پارادایم اشیاء
۵۰	ابعاد مختلف مقاومت در برابر تغییر
۵۲	ادراک سیاست سازمانی و مقاومت در برابر تغییر
۵۲	ادراک سیاست سازمانی و مقاومت شناختی کارکنان در برابر تغییر
۵۳	ادراک سیاست سازمانی و مقاومت هیجانی کارکنان در برابر تغییر
۵۴	ادراک سیاست سازمانی و مقاومت رفتاری کارکنان در برابر تغییر
۵۴	برخورد با مقاومت در برابر تغییر
۵۶	پنج ایده کلیدی برای مدیریت تغییر
۶۱	فصل پنجم
۶۱	تاریخچه رفتار شهروندی سازمانی
۶۱	تعاریف رفتار شهروندی سازمانی
۶۲	ابعاد رفتار شهروندی سازمانی
۶۸	پیامدها و نتایج رفتار شهروندی سازمانی
۷۰	اثرات رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد و موفقیت سازمان
۷۰	دلایل تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر اثربخشی سازمان
۷۱	افزایش بهره وری اداری
۷۱	هماهنگی بین اعضای تیم و فعالیت های گروهی
۷۲	توانایی جذب و نگهداری بهترین افراد از طریق محیط کاری جذاب
۷۲	ثبات عملکرد سازمانی
۷۲	توانایی سازمان در انطباق با تغییرات محیطی
۷۳	فصل ششم

۷۳	تحقیقات داخلی
۷۵	تحقیقات خارجی
۷۹	منابع و مآخذ
۷۹	منابع
۷۹	منابع فارسی
۸۱	منابع غیر فارسی

www.ketab.ir