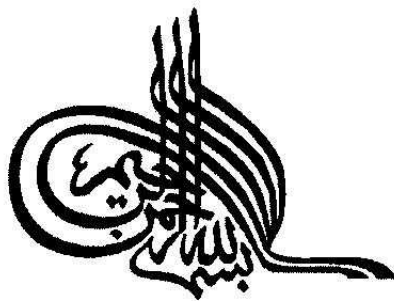




جو سازمانی

محققان :

سید عبدالرئوف حسینی

(عضو هیأت علمی دانشکده پیام نور)

سیده زهرا سجادیان

انتشارات ارسطو

(چاپ و نشر ایران)

۱۳۹۶

سرشناسه: حسینی، سیدعبدالرسول، ۱۳۵۹ -
 عنوان و نام پدیدآور: جو سازمانی / مولفان سیدعبدالرسول حسینی، سیده زهرا سجادیان.
 مشخصات نشر: مشهد: ارسطو، ۱۳۹۶.
 مشخصات ظاهری: ۱۱۲ ص.
 شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۳۲-۱۴۸-۸
 وضعیت فهرست نویسی: فیا
 موضوع: رفتار سازمانی
 موضوع: Organizational behavior
 موضوع: رفتار سازمانی -- مدیریت
 موضوع: Organizational behavior -- Management
 شناسه افر: . سید زهرا، ۱۳۷۱ -
 رده بندی کنتر: ۳۲۰/۹ ح/HD۵۸/۷
 رده بندی دیویی: ۳۰۲/۱۳

نام سردار جو سازمانی
 مولفان: سیدعبدالرسول حسینی سیده زهرا سجادیان
 ناشر: ارسطو (با همکاری سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)
 صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر
 تیراژ: ۱۰۰۰ جلد
 نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۶
 چاپ: مدیران
 قیمت: ۹۰۰۰ تومان
 شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۳۲-۱۴۸-۸
 تلفن های مرکز بخش: ۳۵۰۹۶۱۴۵ - ۳۵۰۹۶۱۴۶ - ۵۱
www.chaponashr.ir



انتشارات ارسطو



چاپ و نشر ایران

فهرست مطالب

عناوین	شماره صفحه
پیشگفتار	۷
مقدمه	۹
فصل اول: کلیاتی در باب جو سازمانی	۱۱
پیشینه مطالعاتی جو سازمانی	۱۳
مفهوم جو سازمانی	۱۶
ابعاد جو سازمانی	۲۴
مؤلفه‌های جو سازمانی	۳۱
جو سازمانی نوآورانه و خلاق	۴۰
خلاصه فصل	۴۲
پرسش‌ها	۴۳
فصل دوم: نظریه‌ها و رویکردها	۴۵
نظریه‌های جو سازمانی	۴۵
جو سازمانی از نگاه تاجی یوری	۴۷
جو سازمانی از منظر استرنو استینهوف	۴۷

۴۸	جو سازمانی از نگاه هاجتس
۴۸	جو سازمانی از نگاه هریسون
۴۹	جو سازمانی از منظر هالپین و کرافت
۵۲	رویکردهای جو سازمانی
۵۲	رویکرد ساختاری
۵۳	رویکرد ادراکی
۵۶	رویکرد تعاملی
۵۷	رویکرد فرهنگی
۵۹	خلاصه فصل
۶۰	پرسش‌ها
۶۱	فصل سوم: عوامل مؤثر و بهسازی
۶۳	بهسازی جو سازمانی
۶۴	شاخص‌های جو سازمانی سالم
۶۵	عوامل مؤثر بر جو سازمانی
۶۶	عوامل تسهیل کننده جو سازمانی
۶۹	عوامل تهدید کننده جو سازمانی
۷۰	مراحل بهبود جو سازمانی
۷۲	خلاصه فصل
۷۳	پرسش‌ها
۷۵	فصل چهارم: مفاهیم مرتبط
۷۷	جو سازمانی و فرهنگ سازمانی

۸۲	جو سازمانی و روحیه کارکنان
۸۳	جو سازمانی و رهبری
۸۵	خلاصه فصل
۸۶	پرسش ها
۸۷	فصل پنجم: جو مسموم سازمان
۸۹	جو مسموم سازمان
۹۴	ساختار فیزیکی و شغلی مسموم
۹۵	رهبری زهر آگیر
۹۸	روابط بین فردی مسموم
۹۹	نظام پاداش مسموم
۱۰۲	خلاصه فصل
۱۰۳	پرسش ها
۱۰۵	منابع

پیشگفتار

فهم سازمان برای شناخت شرایط کاری ضروری است. یکی از مسائل مهمی که مدیریت باید به ارزیابی آنها در سازمان پردازد، تأثیر محیط کار در کارکنان است. محیط کار می‌تواند به صورت مستقیم یا غیرمستقیم و مثبت یا منفی در وضعیت جسمی، روانی، اجتماعی و رفاهی و عملکرد کارکنان تأثیر بگذارد.

هنگامی که از جو صحبت می‌شود، افراد مادی تصویری از جو زمین که همچون هاله‌ای تمام وجوه زندگی آنها را احاطه کرده است، به یاد می‌آورند. از نظر لغوی جو عبارت است از «اطراف و یا آنچه که بر چیز دیگری احاطه دارد (فضا، مابین زمین و آسمان)».

جو سازمانی همانند هوای موجود در یک اتاق است، ما نمی‌توانیم جو سازمانی را ببینیم یا لمس کنیم، اما آن ما را احاطه کرده است و هر چه که اتفاق می‌افتد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و خود نیز از آنچه که در سازمان می‌گذرد، تأثیر می‌پذیرد. بنابراین هر سازمانی، فرهنگ، سنتها و روشهای عمل ویژه‌ای دارد که بر روی هم جو آن سازمان را تشکیل می‌دهند. جو برخی سازمانها پویا و کاری است و برخی دیگر سهل

گیر و برخی کاملاً انسانی و برخی دیگر سخت و سرد.

جو سازمانی مربوط به تعیین ویژگی‌های قابل اندازه‌گیری محیط کار است که بطور مستقیم یا غیرمستقیم توسط کسانی که در این محیط کار می‌کنند درک شده است، و فرض می‌شود که روی انگیزش و رفتارشان تأثیر می‌گذارد؛ همچنین به عنوان منبعی مؤثر و بانفوذه جهت شکل دهی رفتار عمل می‌کند.

جو سازمانی را می‌توان نتیجه رهبری مدیر دانست. مدیر مؤثر مهارت بسزایی در برانگیختن کارکنان به رآورده ساختن نیازهای روانی کارکنان همچون توفیق‌طلبی، قدرت و... دارد. سببی این عوامل موجب بهره‌وری و اثربخشی کارکنان و در نهایت افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان می‌شود.

این کتاب در پنج فصل به شرح بحث زیر می‌پردازد:

فصل اول: مفهوم و کلیات جو سازمانی؛ فصل دوم: دیدگاه‌ها و نظریه‌ها؛ فصل سوم: عوامل مؤثر و بهسازی؛ فصل چهارم: مفاهیم رابع؛ فصل ششم: جو مسموم سازمان.

سید عبدالعزیز حسین

عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور

مقدمه

به گفته‌ی اسلر، جو سازمانی به سان یک پل عمل می‌کند که یک سوی آن جنبه‌های آشکار و پیدای سازمان همچون ساختار، مقررات و شیوه‌های رهبری و در سوی دیگر، روحیه‌ی کارمندان است. تفاوت سازمان‌ها منحصر به وضعیت فیزیکی ساختمان، کمیت و کیفیت منابع انسانی، مادی موجود در آنها محدود نمی‌شود. هر سازمان دارای فرهنگ، آداب و رسوم ارزش‌ها، بنجارها و روش‌های عمل مخصوص و نسبتاً پایداری است که شیوه رفتار آنها را براساس ویژگی‌ها می‌توان پیش‌بینی کرد. این فرهنگ یا خصوصیت که به ما اجازه می‌دهد یک سازمان را از سازمان دیگر متفاوت بدانیم، جو سازمانی نام گرفته است (علوی، ۱۳۸۱).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سیاست‌ها، برنامه‌های سازمان، و تبعات مالی یا ارزش سهام شرکت هیچکدام سازمان را به محیطی مناسب برای کار کردن تبدیل نمی‌کند، بلکه آنچه از سازمان یک محیط کار ایده آل و مطلوب می‌سازد، احساس کارکنان نسبت به محیط کار است. شرایط محیط کار برای ایجاد و رشد احساس کارکنان در سه عامل خلاصه می‌شود: مدیریت، شغل و همکاران. بیش از چند دهه از اولین تعریف جو سازمانی می‌گذرد. در این مدت تعاریف متعددی مطرح شده که جوهره همه آنها

دو عنصر را در برداشته است: ۱. سیستم شناختی (عنصر ذهنی)، که بیانگر سیستم‌های ارزشی سازمان است. ۲. برداشت‌های جمعی (عنصر احساسی) از سیاستها، عملکرد و روشهای سازمان نشئت می‌گیرد.

مورد اول بیشتر به فرهنگ سازمان مرتبط است و مورد دوم واقعاً بیانگر جوی است که رهبری با آن مرتبط است. جو، نمای قابل دید و فرهنگ بخش غیر قابل رویت سازمان است، مثل یک کوه یخ شناور در آب.

اگر چه اندیشمندان راجع به تعریف جو سازمانی اتفاق نظر ندارند، ولی اکثر آنان در سه حوضه ویژگیهای آن دیدگاههای یکسانی ابراز داشته‌اند؛ و ویژگیهای زیر را برابر جو سازمانی برشمرده‌اند: (گاردنر و همکاران، ۲۰۰۵) - یک برداشت جمعی کارکنان درباره ویژگیهای خاص سازمان مثل اقتدار، اعتماد، انسجام، حمایت، تقدیر، نوآوری و مسئولیت.

- برآیند تعامل اعضای یک سازمان؛
- پایه‌ای برای تفسیر شرایط؛
- تداعی کننده هنجارها و ارزشها و نگرشها راجع به فرهنگ سازمان؛
- منبع تأثیرگذار بر رفتار.

کمپل و همکارانش (۱۹۸۰) درباره جو سازمانی اظهار می‌دارند که جو سازمانی شیوه برخورد سازمان با اعضاء را نشان می‌دهد و بنابراین می‌توان آن را شخصیت سازمان فرض کرد. مکتری نیز (۱۹۸۳) پیرامون محیط سازمانی بیان می‌دارد که جو سازمانی بطور کلی می‌تواند به عنوان منبعی برای کارایی کارکنان که در آن محیط کار می‌کنند در نظر گرفته شود.