

عدالت سازمانی، رفتار شهروندی

و

خود کارآمدی شغلی

فاطمه باصولی

www.ketab.ir

انتشارات حله

۱۴۰۰

سرشناسه: باصولی، فاطمه
عنوان و نام پدیدآور: عدالت سازمانی، رفتار شهروندی و خود کارآمدی شغلی / مولف
فاطمه باصولی.

مشخصات نشر: بوشهر: انتشارات حله، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری: ۵۷ ص.:

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۷۳۰-۱۱-۱

وضعیت فهرست نویسی: فیا

موضوع: رفتار سازمانی

موضوع: عدالت سازمانی

موضوع: فرهنگ سازمانی

موضوع: کارآمدی سازمانی

موضوع: کارکنان -- رضایت از کار

رده بندی کنگره: HD۵۸/۷

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳

شماره کتاب شناسی ملی: ۸۷۱۱۱۴۵

عدالت سازمانی، رفتار شهروندی و خود کارآمدی شغلی

فاطمه باصولی



انتشارات حله

نوبت چاپ: چاپ اول

ویراستار: نسرين قاسمی

صفحه آرا: احمد موبدی

طراح جلد: احمد موبدی

نمونه خوان: سید محسن محمودی نیا

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۵۵,۰۰۰ تومان

آدرس: بوشهر - خیابان سنگی - کوچه بوستان ۱۶ - انتشارات حله

دفتر مرکزی: ۰۷۷۳۳۳۳۷۵۰۰ - ۰۹۱۷۸۷۱۶۱۳۶

فهرست

۹	مقدمه نویسنده
۱۳	مقدمه
۱۷	فصل اول - انگیزش و رفتار
۲۱	فصل دوم - پژوهش های مرتبط
۳۳	فصل سوم - رفتار شهروندی سازمانی
۳۹	فصل چهارم - خودکارآمدی
۴۵	فصل پنجم - عدالت سازمانی
۵۱	فصل ششم - ارتباط عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی
۵۵	منابع

مقدمه نویسنده

خودکارآمدی باوری است که هر فرد نسبت به توانایی‌های خود دارد و در مواجهه با مشکلاتی وی را قادر می‌سازد تا به کنترل افکار، احساسات و رفتار خود بپردازد. باور به توانایی‌های خود کمک می‌کند تا افراد بتوانند به اهداف و برنامه‌هایشان دسترسی پیدا کنند و برای رسیدن به برنامه‌های زندگی سازمان‌دهی داشته باشند و بتوانند بر چالش‌های پیش‌رو غلبه نمایند.

افرادی که خودکارآمدی ضعیفی دارند، روی شکست‌ها و نقاط منفی تمرکز می‌کنند و تصور می‌نمایند نمی‌توانند برای حل مشکلات خود راه‌حل سازنده‌ای بیابند و با یک شکست از ادامه اهداف خود دست می‌کشند و اعتماد به نفس خود را از دست می‌دهند.

افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند، طوری فکر، احساس و رفتار می‌کنند که موفق باشند. آنها شکست را به صورت چالش‌هایی می‌بینند

که باید بر آن فائق آیند و اگر شکست بخورند، به سرعت خود را بازمی یابند و شکست را نتیجه عوامل بیرونی می دانند و آن را به صفت درونی خود نسبت می دهند.

یکی از روش های بالا بردن باور به توانایی خود کارآمدی انتخاب هدف ها و برنامه های واقع بینانه و قابل دسترس است. تجارب موفقیت آمیز هرچند کوچک و انتخاب اهداف تعریف شده و برنامه ریزی برای رسیدن به آنها می تواند باور فرد را در دستیابی به آنها تعریف نماید و روش دیگر تقویت خود کارآمدی، الگو گرفتن از کسانی است که تجارب موفقیت آمیز در سازمان خود داشته اند دیدن تجارب موفقیت آمیز دیگران، موجب ترغیب و تشویق افراد می گردد.

روش دیگر گرفتن بازخوردهای مثبت و تأیید و تشویق اطرافیان است که موجب افزایش باور به توانایی فرد در سازمان می شود؛ بنابراین ارتباط با افرادی که مشوق هستند و با نظرات مثبت خود فرد را به انجام دادن امری ترغیب می کنند، می تواند خود کارآمدی را افزایش دهد.

خوشبختانه خود کارآمدی مهارتی قابل کسب و فرآیندی است که می توان با تمرین به یادگیری آن پرداخت و از نتایج آن بهره مند شد.

یک مدیر کارآمد، می داند که هرگز قادر نخواهد بود کارکنان خود را به عملی وادارد، مگر آنکه ابتدا احساسات قبلی آنان را تحریک کند. این مدیران به این نکته و اصل مهم واقف هستند که در مدیریت روابط انسانی برای به کارگرفتن بهینه افراد قلب از دست و فکر مهم تر است.

عموماً کارکنان یک سازمان به ویژه اگر دولتی باشد، با خواست صد درصد مدیر تعیین نمی شوند؛ بلکه عاملی که باعث می شود کارکنان سازمانی را به مثابه محل خدمت خود انتخاب کنند، این است که مدیر سازمان چه

کسی است و چه خصوصیات و روحیاتی دارد. قطعاً هرچه مدیر بهتری باشید، کارکنان بهتر و موفق‌تری را جذب خواهید کرد و اگر فکر می‌کنید افرادی که جذب سازمان و محل کار شما می‌شوند، بهترین‌ها نیستند، وقت آن است که خودتان را بهبود ببخشید.

در آخر مدیرانی که سلامت نفس و توکل بیشتری دارند و به مقصد و هدف می‌اندیشند و آینده را ساختنی می‌دانند نه اتفاقی، دوراندیش‌ترند و گام‌های قوی‌تر و محکم‌تری را به جلو می‌برند.