

رفتار شهروندی سازمانی در بستر هوش استراتژیک و هوش معنوی

مolf

فاطمه میرزا صادقی

www.ketab.ir



انتشارات رازنهان

۱۴۰۰

سرشناسه	: میرزاصادقی، فاطمه، ۱۳۵۳-
عنوان و نام پدیدآور	: رفتار شهروندی سازمانی در بستر هوش استراتژیک و هوش معنوی/مولف فاطمه میرزاصادقی.
مشخصات نشر	: تهران: راز نهان، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ۵۹ص.
شابک	: 978-622-278-433-1
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۴۷ - ۵۹.
موضوع	: هوش معنوی Spiritual intelligence هوش Intellect
رده بندی کنگره	: BF۴۳۱
رده بندی دیویی	: ۹/۱۵۳
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۷۶۶۴۴۷
اطلاعات رکورد کتابشناسی	: ملی

آدرس: میدان انقلاب، اول جاده زاده جنوبی، کوچه دانشور، پلاک ۱۲، واحد ۲
شماره تماس: ۰۲۶۹۰۱۸۴۱ - ۰۲۶۹۰۲۶۹
raznahanbook@gmail.com آدرس الکترونیکی:
www.raznahanbook.com آدرس سایت:



که عنوان کتاب..... رفتار شهروندی سازمانی در بستر هوش استراتژیک و هوش معنوی
که مولف..... فاطمه میرزا صادقی
که صفحه آرا..... ستایش قاسم زاده
که طراح جلد..... عاطفه نیکفر
که ناشر..... رازنهان
که شمارگان..... ۱۰۰۰ نسخه
که نوبت چاپ..... اول ۱۴۰۰
که قیمت..... ۳۰۰۰ تومان

ISBN-: 978-622-278-433-1

بیشگفتار

در دنیای کنونی اکثر مدیران خواهان کارکنانی هستند که بیش از وظایف شرح شغل خود فعالیت می‌کنند. آنها به دنبال کارکنانی هستند که به فراسوی انتظارات می‌روند، به میل و خواست خود به رفتارهایی دست می‌زنند که جزو وظایف رسمی شغلی شان نیست (وانگ و وونگ، ۲۰۱۱). به طور کلی، آن دسته از رفتارهای شغلی کارکنان که تأثیر زیادی بر اثربخشی عملیات سازمان دارد، توجه محققان و مدیران زیادی را به خود جلب کرده است. در گذشته محققان در مهالعات خود جهت بررسی رابطه میان رفتارهای شغلی و اثربخشی سازمانی، اکثراً به عملکرد درون نقشی کارکنان توجه می‌کردند. ولی رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزو وظایف رسمی آنان نیست و مستقیماً توسط سیستم رسمی پاداش در نظر گرفته نمی‌شود و میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهد. تقریباً از یک دهه و نیم قبل، محققان بین عملکرد درون نقشی و عملکرد فرانقشی تفاوت قائل شده‌اند. رفتارهای شهروندی سازمانی به رفتار های شغلی فراتر از نقش های رسمی کارکنان بر می‌گردد که این رفتارها اختیاری هستند و معمولاً در سیستم پاداش رسمی سازمان در نظر گرفته نمی‌شوند. (یزدان پناه، ۱۳۹۳). مرور ادبیات علمی نشان می‌دهد که رفتار شهروندی در سازمان با ارتقای پیامدهای مثبتی همچون ارتقای عملکرد شغلی، افزایش رضایت شغلی، بهبود تعهدی سازمانی (وینسنت^۲ و همکاران، ۲۰۱۷)، رعایت ارزشهای سازمان و اخلاقیات (زین آبادی، ۱۳۹۰) و کاهش رفتار های مخربی همچون غیبت و تاخیر (لپین^۳ و همکاران، ۲۰۱۲) رابطه دارد.

از طرف دیگر هوش استراتژیک را نیز بایستی مورد بررسی قرار داد. ضرورت توجه به هوش استراتژیک از آنجا ناشی می‌شود که تغییرات مستمر در محیط کسب و کار در سال های اخیر باعث شده است تا سازمان ها ملزم به نظارت بر محیط درون و بیرون خود و تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از این تغییرات شده تا از این طریق بتوانند واکنش به موقع به فرصت ها و

¹ Wang & Wong

² Vincent

³ Lepin

تهدیدها از خود نشان دهند(غلامی، ۱۳۹۳). بر این اساس هوش استراتژیک به عنوان مفهومی نوین برای فراهم کردن اطلاعات مورد نیاز برای هر یک از بخش های سازمان، مدیران را در دستیابی به اهداف سازمان از طریق نقاط قوت سازمان و رفع نقاط ضعف سازمان^۴ یاری می دهد(فرشادمهر، ۱۳۹۴). در حقیقت ارزش هوش استراتژیک را می توان در توانایی های مدیران در آگاهی از تغییرات بالقوه در محیط سازمان دانست(پورکیانی و رحمتیان، ۱۳۹۲).

هم چنین باید توجه داشت که امروزه اصول اخلاقی مبتنی بر معنویت یک پیش شرط در مدیریت سازمانها محسوب می شود. اگر بپذیریم که کارکردهای مدیریت در معنای واقعی مرتبط با مسئولیت و مسئولیت پذیری است و مسئولیت را از پایبندی به رعایت اصول معنوی منبث بدانیم به این اصل اساسی می رسیم که نهادینه شدن معنویت باید بر مبنای یک سیرت منطقی و عقلانی ایجاد پشتیبانی شود. هوش معنوی پایین منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی می گردد (تفته، ۱۳۹۷). این مفروضات امروزه تا حدی اهمیت یافته است که موفقیت را برگرفته از پایبندی به اصول معنوی می دانند و هوش معنوی را مرتبط با اعتماد آفرینی فرض می کنند (ریکی، ۱۳۹۴). نکته ای که حائز اهمیت است این است که بهره‌وری را می توان با استفاده از ساز و کارهای مختلف اندازه گیری کرد اما قوت و ضعف معنویت در سازمان، فاکتوری است که حساسیت آن به مراتب بیشتر از بهره‌وری است. ضعف هوش معنوی مدیران در سازمان چشم سازمان را بر واقعیت های محیطی در حال تزلزل می بندد و هر مجموعه ای را دچار آسیب پذیری^۵ و عقب ماندگی^۶ می کند. اصولاً معنویت بخشی از استدلال منطقی در زمینه اداره عقلانی سازمان^۷ است که می تواند گردش اطلاعات را سامان و افزایش دهد. افزایش توانمندی استدلال نیز نتیجه قوت معنویت سازمانی است که امروزه به عنوان مزیت استراتژیک مطرح است (حبیبی و صفارزاده ۱۳۹۶). توسعه هوش معنوی مستلزم یک تعهد جمعی یا تلاش جمعی و سیستمی است. موارد معنوی در سازمان به سرعت

⁴ Weaknesses of the organization

⁵ Vulnerability

⁶ mustiness

⁷ Rational Office of the Organization

پیچیده می‌شوند به طوری که حتی حرفه‌ای‌ترین مدیران نیز باید آنها را شناخته و تاثیر آنها را در سازمان درک کنند. هنگامی که مدیران دریابند که هوش معنوی در بهبود رفتار آنان چه نقشی می‌تواند داشته باشد برای همیشه متحول خواهند شد (نجم‌الدینی، ۱۳۹۴).

بنابراین از بعد عملی بررسی تاثیر هوش استراتژیک و هوش معنوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه ۱ کرمان از این حیث ضرورت دارد که می‌تواند مفاهیم سودمندی برای مدیران و کارکنان آموزش و پرورش کرمان به همراه داشته و برای مدیران ارشد این اداره جهت برنامه ریزی و اتخاذ راهبردها و سیاست‌های لازم مفید بوده و از بعد نظری دلالت‌های سودمندی را برای محققین سازمان و مدیریت به همراه داشته باشد.

فهرست مطالب

۶ پیشگفتار
۱۱ مقدمه
۱۵ هوش و تعاریف آن
۱۷ ماهیت هوش
۱۹ نظریه سیالی و تبلوری هوش
۲۰ تئوری سه گانه هوش انسان
۲۲ محدودیت دامنه آزمون؛
۲۳ انواع هوش
۲۵ رابطه هوش‌ها (سیندی ویگلورث)
۲۸ هوش معنوی و مدیریت
۲۹ هوش استراتژیک
۳۲ انواع هوش
۴۴ سخن پایانی
۴۷ منابع و ماخذ