

الحمد لله
والرحمن الرحيم

«سازمان حمایت گرا»

و جایگاه آن در

رفتار سازمانی هزاره سوم

مؤلف:

دکتر حسن الوداری

دکتر زینب علی نجفی

تأبستان ۱۳۹۴



سیرشماره	۱	فوداری، حسن، ۱۳۴۵ -
عنوان و نام پدیدآور	۲	سازمان حمایت گراه و جایگاه آن در رفتار سازمانی هزاره سوم / حسن
ملاحظات ناشر	۳	فوداری، زینب، علی، نجفی.
ملاحظات ناشری	۴	فهرین : دایره دقتی، ۱۳۹۴.
شابک	۵	۱۵۵ ص: ۱۴/۵ - ۲۱/۵ س.م.
وضعیت فهرست نویسی	۶	978-600-7111-35-2
موضوع	۷	فبیا
موضوع	۸	رفتار سازمانی
موضوع	۹	نگه‌گیری در کار
شناسه افزودن	۱۰	جامعه‌شناسی سازمانی
بندی کنگره	۱۱	علی، نجفی، زینب، ۱۳۶۱ -
رده بندی دیویی	۱۲	۳/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	۱۳	۳۹۸۷۲۳

«سازمان حمایت‌گرا»

و جایگاه آن در
رفتار سازمانی هزاره سوم



مؤلف	دکتر حسن الودای، دکتر زینب علی نجفی
مدیر تولید	حامد جمال
صفحه‌آرایی	هانی توانایان
نوبت چاپ	اول - ۱۳۹۴
تیراژ	۵۰۰
چاپ و صحافی	مارال
قیمت	۱۰۰۰۰ ریال
شابک	۹۷۸ - ۶۰۰ - ۷۱۱۱ - ۳۵ - ۲

دفتر فروش : تهران - خیابان انقلاب - روی روی تربیت‌بدنی دانشگاه تهران - جنب بانک صادرات -

کتابفروشی محسن

تلفن: ۶۶۴۹۲۶۶۲ - ۰۹۱۲۳۷۷۶۸۸۰

کلیه حقوق و حق چاپ متن و عنوان کتاب که به ثبت رسیده است: مطابق با قانون حقوق مولفان و مصنفان مصوب ۱۳۴۸ محفوظ و متعلق به انتشارات دایره دانش می‌باشد. هرگونه برداشت، تکثیر، کپی‌برداری به هر شکل (چاپ، فتوکپی، انتشار الکترونیکی) بدون اجازه کتبی از ناشر ممنوع بوده و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار خواهند گرفت.

سخن مولفین:

سازمان حمایت‌گرا از جمله مفاهیم جدید در حوزه رفتار سازمانی است که کتاب و مقالات اندکی در آن مورد وجود دارد. بر این اساس، بر آن شدیم در قالب کتاب حاضر مطالب جامعی را در این زمینه فراهم کنیم.

در این کتاب، فصل اول به مقدمه‌ای بر سازمان حمایت‌گرا می‌پردازد. در فصل دوم ادبیات موجود در مورد حمایت سازمانی ادراک شده و در فصل سوم ادبیات مرتبط با سازمان حمایت‌گرا مطرح می‌شود. در فصل چهارم کتاب مبانی سلاخی سازمان حمایت‌گرا و در فصل پنجم مبانی قانونی و کاربردی سازمان حمایت‌گرا بیان می‌شود. امید است که کتاب حاضر، مورد توجه اساتید محترم دانشگاه‌ها، دانشجویان عزیز رشته مدیریت و مدیران گرامی سطوح مختلف سازمان و کادری که دست اندرکاران اجرایی سازمان‌ها واقع گردند.

WWW.KUTB.PK

دیباچه

امروزه سازمان‌ها دریافته‌اند که منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین منبع کسب مزیت رقابتی هستند. به همین دلیل سازمان‌های امروزی برای اینکه بتوانند نیروی انسانی مورد نیاز خود را جذب کنند و از طرفی پس از جذب آنان بتوانند به خوبی آنها را حفظ کنند، نیاز دارند که میزان توجه‌شان به کارکنان را افزایش داده و حمایت مناسبی از کارکنان خود به عمل بیاورند و تسهیلات و امکانات رفاهی مناسبی را برای آن‌ها فراهم کنند و در این زمینه‌ها با یکدیگر سازمان‌ها نیز به رقابت بپردازند. در این شرایط، شیوه سنتی مدیریت پاسخگو نیست و همین علت سازمان‌ها باید چهره‌ی رفتاری جدیدی به خود بگیرند و به سمت حمایت‌گری پیش بروند.

سازمان‌هایی که چنین برنامه‌ریزی انجام می‌کنند، بسیار زیاد هستند. این سازمان‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که سرمایه‌گذاری بر روی حمایت از کارکنان برای آنان سودمند خواهد بود، زیرا کارکنانی که حمایت سازمانی را درک می‌کنند، تلاش می‌کنند که این حمایت سازمان را جبران نموده و تلاش زیادی در جهت دستیابی سازمان به اهدافش از خود نشان دهند. نتایج حاصل از پژوهش‌های تجربی نیز نمایانگر پیامدهای حمایت مدیریتان سازمانی از کارکنان می‌باشد.

فهرست مطالب

۵.....	سخن مولفین:
۷.....	دیباچه
۱۳.....	فصل اول: مقدمه‌ای بر سازمان حمایت‌گرا
۱۵.....	اهمیت حمایت سازمانی ادراک شده
۲۰.....	جایگاه بهانی سازمان حمایت‌گرا
۲۱.....	جایگاه فعلی سازمان حمایت‌گرا در ایران
۲۵.....	فصل دوم: حمایت سازمانی ادراک شده
۲۷.....	حمایت سازمانی ادراک شده
۲۹.....	رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با سایر متغیرها
۲۹.....	پیشینه تحقیقات حمایت‌گرایان در سازمان‌ها
۳۴.....	مزایای حمایت سازمانی ادراک شده
۳۷.....	پیامدهای مرتبط با حمایت سازمانی ادراک شده
۳۷.....	تعهد سازمانی
۳۹.....	تعهد عاطفی
۴۱.....	تعهد مستمر
۴۲.....	تعهد هنجاری
۴۳.....	رفتار شهروندی سازمانی
۴۴.....	ابعاد رفتار شهروندی
۴۷.....	انواع رفتار شهروندی در سازمان
۴۸.....	اعتماد به سازمان
۵۰.....	درگیر شدن با شغل
۵۱.....	مبادله رهبر - عضو

۵۲.....	قصد ترک خدمت
۵۳.....	اثر مرتبط با کار
۵۳.....	رضایت شغلی
۵۴.....	عملکرد
۵۴.....	کاهش فشارهای شغلی
۵۴.....	کاهش رفتار انفعالی
۵۵.....	افزایش قدرت کارکنان
۵۵.....	فرماندهی
۵۶.....	فرهنگ توانمندسازی
۵۷.....	استراتژی‌های توانمندسازی
۵۹.....	متغیرهای مستقل: حمایت سازمانی ادراک شده
۵۹.....	متغیرهای معطوف به نحوه رفتار سازمان با کارکنان
۶۰.....	متغیرهای رفتاری و نگرشی

فصل سوم: سازمان حمایت‌گرا ۶۳

۶۵.....	سازمان حمایت‌گرا
۶۵.....	مبنای نظری سازمان حمایت‌گرا
۶۵.....	نظریه حمایت سازمانی ادراک شده
۶۸.....	نظریه جامعه شناختی مبادله اجتماعی
۷۲.....	عوامل مرتبط با ایجاد سازمان حمایت‌گرا
۷۲.....	حمایت سازمانی ادراک شده
۷۳.....	عدالت سازمانی (رویه‌ای)
۷۶.....	عدالت در سازمان‌ها
۷۷.....	کانون‌های عدالت سازمانی
۷۸.....	عدالت توزیعی
۷۹.....	عدالت رویه‌ای
۸۱.....	عدالت تعاملی

۸۲	نتایج درک عدالت
۸۲	عملکرد کاری
۸۳	رفتار شهروندی سازمانی
۸۳	رفتار خلاف انتظار و ترک شغل
۸۵	حمایت سرپرستان
۸۶	شناخت، پرداخت و ارتقا
۸۶	پاداش‌های سازمانی
۸۷	نواع پاداش
۸۸	سیستم‌های پاداش
۹۰	مدیریت پاداش
۹۱	معیارهای پاداش
۹۲	شرایط و ویژگی‌های شغل
۹۳	باورها و ارزش‌های دینی
۹۴	همدلی سازمانی
۹۵	راه‌های رسیدن به همدلی
۹۷	برای دقیق گوش کردن چهار فن وجود دارد:
۹۸	مدیریت مشارکتی
۹۹	مبانی فکری مشارکت
۱۰۰	ابعاد مشارکت
۱۰۰	درجه مشارکت
۱۰۱	قلمرو مشارکت
۱۰۱	حدود مشارکت
۱۰۱	مبنای مشارکت
۱۰۲	سطح مشارکت
۱۰۲	پیامدهای مرتبط با سازمان حمایت‌گرا
۱۰۲	پیامدهای فردی
۱۰۳	پیامدهای سازمانی

فصل چهارم: مبانی اسلامی سازمان حمایت‌گرا ۱۰۹

مبانی اسلامی سازمان حمایت‌گرا ۱۱۱

عدالت و جایگاه آن در قرآن ۱۱۱

تأمین عدالت در قرآن ۱۱۱

عدالت قضایی ۱۱۲

عدالت اقتصادی ۱۱۳

عدالت سیاسی ۱۱۴

عدالت در نهج البلاغه ۱۱۵

همدلی از دیدگاه اسلام ۱۱۷

فصل پنجم: مبانی قانونی کاربردی سازمان حمایت‌گرا ۱۲۱

مبانی قانونی و کاربردی سازمان حمایت‌گرا ۱۲۳

فصل هشتم قانون مدیریت خدمات کشوری: انتصاب و ارتقاء شغلی ۱۲۳

فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری: توانمندسازی کارمندان ۱۲۴

فصل دهم قانون مدیریت خدمات کشوری: حقوق و مزایا ۱۲۵

فصل سیزدهم قانون مدیریت خدمات کشوری: تأمین اجتماعی ۱۲۸

منابع و مآخذ ۱۳۱