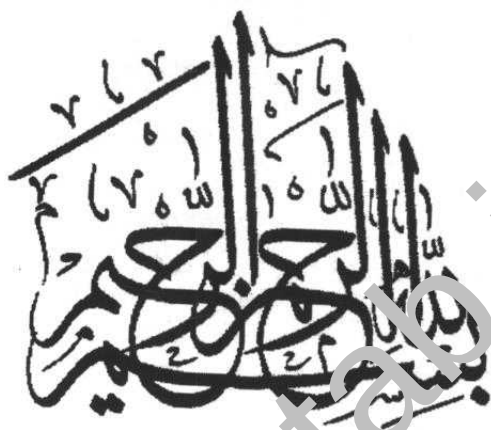




مدیریت سلامت اداری و عمالت سازمانی

مولف:

ابوالفضل مرادی (کارشناس ارشد مدیریت)

سرشناسه	: مرادی، ابوالفضل، ۱۳۵۶ -
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت سلامت اداری و عدالت سازمانی / مواف ابوالفضل مرادی.
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات شریفزاده، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	: ۲۰۰ ص.
شابک	: ۳۰۰۰۰ ریال 1-978-622-744934-978
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه: ص. [۱۹۳] - ۱۹۹.
موضوع	: اصلاح نظام اداری
موضوع	: Civil service reform
موضوع	: عدالت سازمانی
موضوع	: Organizational justice
موضوع	: اصلاح نظام اداری - ایران
موضوع	: Civil service reform -- Iran
موضوع	: عدالت سازمانی - ایران
موضوع	: Organizational justice-- Iran
موضوع	: رفتار سازمانی
موضوع	: Organizational behavior
رده بندی کنگره	: ۱۶۰۱
رده بندی دیویی	: ۲۴۹/۳۵۳
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۱۷۵۱۵



انتشارات شریفزاده

نام کتاب	: مدیریت سلامت اداری و عدالت سازمانی
تألیف:	: ابوالفضل مرادی
ناشر:	: شریفزاده
سال انتشار	: چاپ اول - ۱۳۹۹
شمارگان	: ۱۰۰
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۷۴۴۹-۳۴-۱
قیمت	: ۳۰۰۰۰ تومان

«کلیه حقوق برای انتشارات شریفزاده محفوظ است»

مرکز پخش و فروش: تهران - خ انقلاب - روبروی سینما بهمن - جنب بانک صادرات -

پ ۱۳۵۶ کتابفروشی محسن - تلفن ۰۲۱-۶۶۴۹۲۶۶۲

فهرست مطالب

۱۳	پیشگفتار
۱۵	فصل ۱
۱۵	مبانی سلامت اداری و عدالت
۱۵	مقدمه:
۱۵	مفهوم سلامت اداری
۱۷	خاستگاه لغت
۱۷	دیدگاهها و ریشه های تاریخی سلامت اداری
۱۸	داروینسم اجتماعی
۱۸	کنفوسیوس
۱۹	افلاطون
۱۹	هان فیزی و شانگ یانگ
۲۰	چنگیز خان
۲۰	نابلسون
۲۰	برخی دولتهای شایسته سالار
۲۰	فرانسه:
۲۱	ژاپن:
۲۱	کره جنوبی:
۲۲	سنگاپور:
۲۲	جمهوری دوک نشین فنلاند
۲۳	جمهوری ونیس
۲۳	بحثهای مفهومی و فلسفی درباره سلامت اداری
۲۴	مفاهیم و تصورات سلامت اداری
۲۴	مفهوم فرصت برابر
۲۸	سلامت اداری و حکومت اقلیت ها

۳۰	دیدگاهها و مدل‌های سلامت اداری
۳۰	دیدگاه (مدل) دامنه دینفعان
۳۱	دیدگاه (مدل) گذشته نگر، آینده نگر
۳۲	مدل‌های گذشته نگر نیز دارای چالش‌هایی می‌باشند:
۳۳	حملات و انتقادات بر سلامت اداری
۳۳	برخی ابهامات و چالش‌ها
۳۴	ابهام در چگونگی کشف و یافتن شایستگان
۳۵	مشکلات تعریف یا تبیین شایستگی
۳۶	ابهامات مربوط به سلامت و تناسب آن با پاداشها
۳۷	توزیع بوسیله سلامت متبذانه و مخرب است
۳۹	نظام طبقه‌ای موروثی
۴۰	نازسازگاری با بازار
۴۲	عدالت سیاسی
۴۲	سلامت اداری و نارضایتی‌های آن
۴۵	سلامت اداری در حوزه‌های گوناگون
۴۵	سلامت اداری و دامنه سیاسی آن
۴۷	سلامت اداری و دامنه اجتماعی آن
۴۸	سلامت اداری و دامنه اقتصادی آن
۴۹	تغییر رویکرد نسبت به سلامت اداری
۵۱	سلامت اداری از نگاه اسلام
۵۱	سلامت اداری در قرآن
۵۲	سلامت اداری در سیره پیامبر اعظم (ص)
۵۳	سلامت اداری در گفتار و سیره علوی (ع)
۵۵	فصل ۲
۵۵	عدالت و رفتار شهروندی سازمانی

۵۵	 مقدمه:
۵۵	 رفتار شهروندی سازمانی
۵۶	 رفتار اجتماعی گرایانه و رفتار فرانقشی و خودجوشی سازمانی
۵۹	 تعریف شهروندی کارکنان و نارسائی های آن
۶۰	 رویکردهای اصلی در تبیین شهروندی کارکنان
۶۰	 شهروندی کارکنان در قالب تمایز بین واژه‌های نقش و فرانش
۶۳	 شهروندی کارکنان: عنوان تمام رفتارهای مثبت در داخل سازمان
۶۴	 ابعاد رفتارهای شهروندی
۶۵	 ابعاد رفتار شهروندی سازمانی
۶۵	 ابعاد جهانی رفتار شهروندی سازمانی
۶۶	 ابعاد محلی رفتار شهروندی سازمانی
۶۷	 متغیرهای تأثیر گذار بر شهروندی کارکنان
۶۷	 تفاوت‌های فردی
۶۹	 رضایت شغلی
۷۰	 عدالت رویهای
۷۱	 تعهد سازمانی
۷۲	 سیاست‌های سازمانی (OP)
۷۴	 اثرات حالت روحی مثبت بر روی نیت شهروندی کارکنان
۷۵	 ایجاد شهروندی سازمانی
۷۶	 هسته اعمال شهروندی
۷۶	 تأثیرات شهروندی کارکنان بر ستاده‌های سازمانی
۷۷	 اثرات رفتار شهروندی سازمانی بر عدالت و موفقیت سازمان
۷۸	 تاریخچه مباحث عدالت
۷۹	 عدالت
۸۱	 اثرات بی عدالتی در سازمانها

۸۲	مطالعه عدالت در سازمانها
۸۳	کانونهای عدالت سازمانی
۸۳	عدالت سازمانی:
۸۵	ابعاد عدالت سازمانی:
۸۵	عدالت توزیعی
۸۶	عدالت رویه ای
۸۷	عوامل شکل دهنده عدالت رویه‌ای
۸۸	جنبه اجتماعی عدالت رویه ای
۸۸	شاخص‌های عدالت رویه‌ای
۸۸	مدل‌های عدالت رویه‌ای
۸۹	پیامدهای عدالت رویه‌ای
۹۰	عدالت مراوده ای (تعاملی)
۹۱	عوامل موثر بر درک عدالت
۹۱	پیامدهای سازمانی
۹۱	رویه‌های سازمانی
۹۱	خصوصیات ادراک‌کننده
۹۱	تنوری‌های مرتبط با عدالت سازمانی
۹۲	نظریه برابری
۹۲	مدل اساسی نظریه برابری
۹۴	واکنش‌ها نسبت به نابرابری:
۹۵	کاربردهای مدیریتی نظریه برابری:
۹۶	عوامل ایجاد کننده ی بی عدالتی:
۹۷	خودسودمندی کارکنان
۹۷	خودسودمندی و مفهوم آن
۹۹	تعاریف خودسودمندی

فهرست مطالب ۷

۹۹	ماهیت خود سودمندی
۱۰۱	مفهوم خود
۱۰۱	نظریه شناختی - اجتماعی
۱۰۲	شکل گیری خود سودمندی
۱۰۳	منابع باورهای خود سودمندی
۱۰۷	فصل ۳
۱۰۷	عدالت و سرمایه اجتماعی
۱۰۷	مقدمه:
۱۰۷	مقدمه عدالت
۱۰۸	تاریخچه عدالت سازمانی
۱۰۹	مفاهیم و کاربردهای عدالت سازمانی
۱۱۲	اهمیت رعایت عدالت
۱۱۳	سرمایه اجتماعی
۱۱۳	مفهوم و تعریف سرمایه اجتماعی
۱۱۴	آیا سرمایه اجتماعی واقعاً سرمایه است؟
۱۱۵	اهمیت سرمایه اجتماعی در توسعه
۱۱۶	نقش سرمایه اجتماعی در سازمان
۱۱۷	عناصر سرمایه اجتماعی
۱۱۷	عنصر ساختاری
۱۱۸	عنصر شناختی
۱۱۹	عنصر رابطهای
۱۲۰	نگاهی به وضعیت سرمایه اجتماعی در ایران
۱۲۲	جنبه های منفی سرمایه اجتماعی
۱۲۳	تسهیم دانش
۱۲۳	تعریف دانش

۱۲۴	ماهیت دانش سازمانی.....
۱۲۵	چرخه مدیریت دانش.....
۱۲۵	ذخیره دانش.....
۱۲۶	تسهیم دانش.....
۱۲۶	کاربرد دانش.....
۱۲۶	تعاریف و مفهوم تسهیم دانش.....
۱۲۷	تئوریهای مربوط به تسهیم دانش.....
۱۲۷	زیرساختهای تسهیم دانش.....
۱۲۸	برنامه‌های تسهیم دانش.....
۱۲۸	شیوه‌های به اشتراک گذاری دانش.....
۱۲۸	روش های غیر رسمی اشتراک دانش.....
۱۲۸	بسترها و مجراهای تسهیم دانش.....
۱۲۹	مدلهای تسهیم دانش.....
۱۲۹	الف) عوامل انسانی.....
۱۲۹	ب) عوامل فردی.....
۱۲۹	نوع دوستی.....
۱۲۹	سازگاری.....
۱۲۹	وجدان.....
۱۳۱	فصل ۴.....
۱۳۱	اعتماد سازمانی.....
۱۳۱	مقدمه:.....
۱۳۱	اعتماد.....
۱۳۲	مفهوم سازی اعتماد.....
۱۳۴	اعتماد به عنوان یک حالت روانشناسی.....
۱۳۴	عدم اطمینان.....

۱۳۵	آسیب پذیری.....
۱۳۶	ریسک.....
۱۳۸	اعتماد به عنوان یک انتخاب.....
۱۳۸	اعتماد به عنوان یک انتخاب عقلایی.....
۱۳۹	اعتماد به عنوان یک انتخاب رابطه محور.....
۱۴۱	تعریف اعتماد.....
۱۴۲	اعتماد سازمان.....
۱۴۴	طبقه بندی های اعتماد.....
۱۴۴	طبقه بندی شاپیرو و بخران.....
۱۴۴	اعتماد بر اساس اجبار / حسابگرا.....
۱۴۵	اعتماد شناخت محور.....
۱۴۵	اعتماد بر اساس هویت مشترک.....
۱۴۵	طبقه بندی وو و ویور.....
۱۴۶	اعتماد مستقیم و غیر مستقیم.....
۱۴۶	اعتماد عینی و ذهنی.....
۱۴۹	فصل ۵.....
۱۴۹	بهره وری و عدالت سازمانی.....
۱۴۹	مقدمه.....
۱۴۹	تعریف عدالت.....
۱۵۰	مفهوم لغوی عدالت.....
۱۵۰	شکل گیری نگرش به مسأله عدالت در تاریخ.....
۱۵۲	عدالت در آیین زرتشتی و ایران باستان.....
۱۵۳	اهمیت عدالت از منظر اسلام.....
۱۵۳	عدالت در قرآن.....
۱۵۳	عدالت در اندیشه رسول الله (ص).....

۱۵۳	عدالت در اندیشه ائمه اطهار(ع).....
۱۵۴	عدالت سازمانی.....
۱۵۴	ابعاد عدالت سازمانی.....
۱۵۴	عدالت رویهای.....
۱۵۷	عدالت توزیعی.....
۱۵۷	عدالت مراودهای.....
۱۵۷	کانون های عدالت سازمانی.....
۱۵۸	عوامل مؤثر بر عدالت.....
۱۵۸	پیامدهای سازمانی.....
۱۵۸	رویه های سازمانی:.....
۱۵۸	خصوصیات ادراک کننده.....
۱۵۹	نتایج درک عدالت.....
۱۵۹	عملکرد کاری.....
۱۵۹	ضرورت درک عدالت در سازمان ها.....
۱۶۰	پیامدهای عدالت سازمانی.....
۱۶۰	رابطه عدالت با بهره وری منابع انسانی.....
۱۶۲	رابطه عدالت و تعهد سازمانی.....
۱۶۳	عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی.....
۱۶۴	دیدگاه های مختلف در مورد بهره وری.....
۱۶۴	الف) تعریف بهره وری از دیدگاه سیستمی:.....
۱۶۵	ب) بهره وری از دیدگاه ژاپنی.....
۱۶۵	ج) رویکرد اقتصادی بهره وری:.....
۱۶۶	سطوح بهره وری.....
۱۶۷	عوامل مؤثر بر بهره وری از دیدگاههای مختلف.....
۱۶۷	عوامل مؤثر بر بهره وری از دیدگاه ناکایاما.....

۱۶۷	عوامل مؤثر بر بهره وری از دیدگاه سومانت
۱۶۸	عوامل مؤثر بر کاهش بهره وری
۱۶۸	بهره وری در ایران
۱۶۹	موانع بهره وری در خدمات دولتی
۱۷۰	موانع بهره وری از دیدگاه تارو
۱۷۰	موانع ارتقای بهره وری در ایران
۱۷۱	توسعه منابع انسانی
۱۷۱	ارائه تعریفی مناسب از واژه "توسعه منابع انسانی"
۱۷۲	منابع انسانی ارزش افزوده
۱۷۲	تاریخچه توسعه منابع انسانی
۱۷۳	نقش استراتژیک منابع انسانی
۱۷۳	اهداف توسعه منابع انسانی
۱۷۴	گام ها و فراگرد توسعه منابع انسانی
۱۷۵	نقش و اهمیت توسعه منابع انسانی
۱۷۶	استراتژی ها و روش های آموزش و افزایش مهارت کارکنان
۱۷۶	قابلیت های منابع انسانی توسعه یافته
۱۷۷	نقش منابع انسانی و نیروی کار
۱۷۸	بهره وری و راهبرد منابع انسانی
۱۷۸	عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه سازمان بین المللی کار
۱۷۹	سایر عوامل مؤثر بر بهره وری منابع انسانی
۱۷۹	بهبود بهره وری نیروی انسانی
۱۸۰	بهره وری نیروی انسانی چیست؟
۱۸۱	فصل ۶
۱۸۱	فساد اداری در مقابل سلامت اداری - دیدگاهها و چالشها
۱۸۱	سلامت نظام اداری و فساد نظام اداری

پیشگفتار

بطور کلی نظام اداری هر حکومتی مبین نگرش دولت به نحوه اداره و مدیریت کشور می باشد و نقش نظام اداری در ساختارهای اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی و تأثیر آن در تحقق اهداف نظام های کلان جامعه به اندازه ای تعیین کننده است که بدون داشتن نظام اداری کارآمد و اثربخش، دستیابی به اهداف فوق عملی نیست، از این رو، کشورهای مختلف، اصلاح نظام های اداری و بهبود مدیریت خود را به عنوان پیش نیاز اصلی توسعه و یک هدف اساسی پیگیری می نمایند. از سوی دیگر، در طول دو دهه اخیر ساختارهای دولتی به شدت در معرض دگرگونی های چشم گیر قرار گرفته اند، بگونه ای که - نوم دولتها با رویکردهای نوین مدیریت گره خورده است. تحولاتی که دولتها با آن روبرو هستند، سند تحولات شگرف تکنولوژی، بلوغ و توسعه یافتگی کارکنان و ظهور نیروهای دانشی در تمام عرصه ها، تغییر نقش و کارکرد دولتها- به دلیل ابداعات و نوآوریهای سریع فناوری و جهانی شدن- دانشی شدن سازمان ها، ضرورت توسعه دانایی در تمام سطوح سازمان ها، افزایش نقش مسئولیت اجتماعی دولت ها، پاسخگویی به شهروندان و اهمیت سرمایه های اجتماعی، استراتژی های نوین مدیریت دولتی را به توسعه شایستگی و سلامت اداری معطوف کرده است. الگوی تدوین استراتژی سلامت اداری در سازمان ها به عنوان یک موضوع بسیار مهم در سطح کلان هر جامعه مطرح است؛ زیرا رشد تکنولوژی، خلق منابع، رقابت، توسعه یافتگی و ایجاد و توسعه فردی و جمعی در بستری به نام سلامت اداری بروز می کند.

مرادی

۱۳۹۹