

مسئولیت اجتماعی سازمان و جذب استعدادها

مجید ملکی

کارشناس ارشد مدیریت دولتی

www.ketab.ir

سرشناسه	: ملکی، مجید، ۱۳۵۸-
عنوان و نام پدیدآورنده	: مسئولیت اجتماعی سازمان و جذب استعدادها/ مجید ملکی
مشخصات نشر	: تهران: انتخاب، ۱۳۹۱.
مشخصات ظاهری	: ۸۰ ص: جدول، نمودار
شابک	: ۹۷۸-۹۶۴-۲۷۷۹-۷۵-۸
وضعیت فهرست‌نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: مسئولیت اجتماعی کسب و کار
موضوع	: نیروی انسانی - مدیریت
رده‌بندی کنگره	: ۱۳۹۱ شم ۶۰/۵/ HD
رده‌بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۲۸۲۸۹۹۲



نشر انتخاب

ناشر کتاب‌های دانشگاهی

خیابان ۱۶ فروردین، خیابان شهدای زاندارمری، شماره ۱۲۶، طبقه چهارم

مسئولیت اجتماعی سازمان و جذب استعدادها

مجید ملکی

موسسه مه‌راد

حر و فچینی

علمیه

چاپ و صحافی

اول - ۱۳۹۱

چاپ

جلد ۱۰۰۰

شمارگان

تومان ۲۵۰۰

قیمت

۹۷۸-۹۶۴-۲۷۷۹-۷۵-۸

شابک

تقدیم به :

پدر و مادرم که هرچه دارم از دعای خیر ایشان است.

همسر و دخترم که با تمام وجود مرا در این دوره از تحصیلاتم پشتیبانی کردند

سپاسگزاری :

پروردگارا تو را سپاس می‌گویم که همواره مرا از دریای بیکران رحمت متنعم نموده‌ای.

اکنون که به یاری خداوند تعالی در تالیف این کتاب توفیق یافته‌ام، وظیفه خود می‌دانم:

- از جناب آقای دکتر ابراهیم گلشن و دکتر جناب آقای محمدرضا جابرائصاری که با راهنمایی‌های ارزنده خود و با کمال محنت و بزرگواری مرا یاری نمودند صمیمانه سپاسگذاری نمایم.

همچنین از زحمات کلیه معلمان و اساتید عزیزی که تا این مرحله از تحصیلات ما را یاری نمودند تشکر می‌نمایم.

پیشگفتار

نیروی انسانی مهمترین سرمایه هر سازمان است. موفقیت یا شکست سازمان؛ ارتباط مستقیمی با چگونگی جذب و نگهداری منابع انسانی آن داشته و مشکل عدم توانایی در جذب افراد متناسب با اهداف سازمان به نابودی سازمان خواهد انجامید. لذا در سالهای اخیر توجه به نیروی انسانی در سازمانها بخش عظیمی از زمان و سرمایه سازمانهای پیشرو را به خود اختصاص داده است و شرکتها و سازمانها برای بقا و کامیابی مجبور خواهند شد به دنبال نشانه‌ای باشند که در کجا و چگونه نیروی انسانی مورد نیاز خود را بیابند.

برای جذب بهترین و شایسته‌ترین نیروهای انسانی ابتدا بایستی تعداد بیشتری از نیروهای انسانی تمایل به عضویت در سازمان داشته باشند، تا سازمان بتواند از بین این افراد، افراد شایسته را استخدام نماید. از طرفی برای جلب توجه نیروی انسانی به سازمان لازم است سازمان اقداماتی را که مطلوب و مورد پسند نیروی انسانی می‌باشد، انجام دهد.

مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها یکی از مباحثی است که در سالهای اخیر، توجه بسیاری از افراد را به خود جلب کرده است. رعایت مسئولیتهای اجتماعی توسط سازمان می‌تواند باعث خوشنامی و اشتها سازمان شود. خوشنامی سازمان و محصولات آن سبب می‌شود که سازمان در جذب و استخدام افراد شایسته و توانمند بسیار موفق عمل نماید.

در این کتاب مولف به تشریح مسئولیتهای اجتماعی سازمان و همچنین عوامل که باعث جذب استعدادها می‌شود پرداخته است. امید است مباحث مطرح شده مورد استفاده قرار گرفته و توانسته باشیم قدمی در راه زندگی سالم‌تر برداشته باشیم در پایان از خوانندگان عزیز عاجزانه تقاضا نمودیم با پیشنهادات سازنده خود ما را یاری نمایند.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول-نگرشها و تمایلات افراد	۹
تعریف نگرش	۱۱
اجزاء نگرش	۱۱
منابع ایجاد نگرش	۱۱
شکل گیری نگرشها	۱۲
رابطه نگرش و عملکرد	۱۲
ارتباط نگرش و رفتار	۱۲
عوامل موثر بر تمایل متقاضیان استخدام به عضویت در سازمان	۱۳
۱) عوامل اقتصادی	۱۳
۲) عوامل اجتماعی	۱۳
عناصر تشکیل دهنده هویت	۱۴
۴) شهرت	۱۶
۶) جذابیت شغل	۱۷
فصل دوم-نظریه های انتخاب شغل	۱۹
دیدگاه صاحب نظران در مورد تاثیر عوامل روانی و بیولوژیکی در انتخاب شغل	۲۱
نظریه گینزبرگ	۲۱
نظریه سوپر	۲۲
نظریه رو	۲۳
نظریه هالند	۲۳
نظریه روانکاوی	۲۴
دیدگاه صاحب نظران در مورد تاثیر عوامل اجتماعی در انتخاب شغل	۲۵
فصل سوم- مسئولیت اجتماعی سازمان	۲۷
تاریخچه مسئولیت اجتماعی سازمان	۲۹
تعریف مسئولیت یا ضمان قهری	۳۰
ارکان مسئولیت	۳۰
تعاریف مسئولیت اجتماعی	۳۱
تعاریف نوین مفهوم مسئولیت اجتماعی	۳۴
تعهد اجتماعی، مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی اجتماعی	۳۴

۳۷	اهمیت موضوع مسئولیت اجتماعی
۳۹	مبانی نظری مسئولیت از دیدگاه حقوق
۳۹	نظریه تقصیر
۳۹	تعدیل نظریه تقصیر
۴۱	انتقاد از نظریه ایجاد خطر
۴۲	مراحل پیشرفت مسئولیت اجتماعی سازمان
۴۲	ب) مدیریت مبتنی بر اعتماد
۴۳	ج) مدیریت کیفیت زندگی
۴۳	دیدگاههای مسئولیت اجتماعی
۴۳	الف) دیدگاه کلاسیک
۴۵	ب) دیدگاه مسئولیت پذیری
۴۶	ج) دیدگاه عمومی
۴۷	نگرش معاصر به مسئولیت اجتماعی
۵۴	آثار مثبت رعایت مسئولیت اجتماعی بر عملکرد و موفقیت سازمان
۵۴	افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن
۵۵	التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذی نفعان
۵۵	افزایش درآمد، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی
۵۵	استفاده از مزایای چندگانگی
۵۶	کاهش هزینه های ناشی از کنترل
۵۶	بهبود روابط، افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات
۵۷	افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر کارکنان
۵۷	دلایل موافقان مسئولیت اجتماعی
۵۹	دلایل مخالفان مسئولیت اجتماعی
۶۱	دسته اول: مسئولیت ناپذیر
۶۱	دسته دوم: دارای حداقل مسئولیت
۶۲	دسته سوم: ناقص
۶۲	دسته چهارم: راهبردی
۶۵	فصل چهارم - اخلاق و مسئولیت اجتماعی
۶۷	رابطه اخلاق و مسئولیت اجتماعی
۶۷	مسئولیت اجتماعی به عنوان اخلاقیات فرا سازمانی
۶۹	طرق فکر کردن درباره اخلاق

۶۹	پیشنهادهایی برای افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان
۷۰	عوامل به وجود آورنده اخلاقیات مدیران
۷۱	معیارهای یک رفتار اخلاقی
۷۱	دو راهی اخلاقی
۷۲	اصول جهانی مسئولیت اجتماعی شرکتها
۷۴	نتیجه‌گیری
۷۵	منابع و مآخذ
۷۵	الف) منابع فارسی
۷۸	ب) منابع لاتین