

**عدالت، اعتماد و فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با دل‌بستگی و
درگیری شغلی در توسعه و مدیریت منبع انسانی**

مؤلف: عباس رستگارزاده

سرشناسه	: رستگار ژاله، عباس - ۱۳۵۰
عنوان و نام پدیدآور	: عدالت، اعتماد و فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با دل‌بستگی و درگیری شغلی در توسعه و مدیریت منبع انسانی / مولف عباس رستگار ژاله.
مشخصات نشر	: تهران: معیاد اندیشه، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۱۳۵ ص:، تصویر، نمودار.
شابک	: 978-600-8540-61-8
وضعیت فهرست نویسی	: فبا
پادداشت	: کتابنامه
موضوع	: کارکنان -- مدیریت -- جنبه‌های روان‌شناسی
موضوع	: Personnel management -- Psychological aspects
موضوع	: رضایت از کار
موضوع	: Job satisfaction
موضوع	: دل‌بستگی
موضوع	: Attachment behavior
موضوع	: عدالت سازمانی
موضوع	: Organizational justice
موضوع	: کار و اشتغال -- جنبه‌های روان‌شناسی
موضوع	: Work -- Psychological aspects
موضوع	: رفتار سازمانی -- جنبه‌های روان‌شناسی
موضوع	: Organizational behavior -- Psychological aspects
موضوع	: فرهنگ سازمانی
موضوع	: Corporate culture
رده بندی کنگره	: HF۵۵۴۹/۵۴۲
رده بندی دیویی	: ۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۶۵۸۰۰۶



Mianpob.com

عنوان کتاب: عدالت، اعتماد و فرهنگ سازمانی و ارتباط آن با دل‌بستگی و

درگیری شغلی در توسعه و مدیریت منبع انسانی

مولف: عباس رستگار ژاله

ناشر: معیاد اندیشه

نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۶

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۵۰/۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸ - ۶۰۰ - ۸۵۴۰ - ۶۱ - ۸

همه ی حقوق مادی و معنوی این اثر برای مولف محفوظ است.

تکثیر و انتشار این اثر به هر صورت، از جمله بازنویسی، فتوکپی، ضبط الکترونیکی

و ذخیره در سیستم های بازیابی و پخش، بدون دریافت مجوز کتبی و قبلی از نویسنده

به هر شکلی ممنوع است.

این اثر تحت حمایت «قانون حمایت از حقوق مولفان، مصنفان و هنرمندان ایران» قرار دارد

بخش اول: مدیریت منابع انسانی

۱۱	 مدیریت منابع انسانی
۱۲	 تاریخچه مدیریت منابع انسانی
۱۴	 فلسفه مدیریت منابع انسانی
۱۴	 کارایی سازمان
۱۶	 مدیریت منابع انسانی و مدیریت کارکنان
۱۶	 رویکردهای مدیریت منابع انسانی
۱۷	 اهداف مدیریت منابع انسانی
۱۷	 وظایف مدیریت منابع انسانی
۱۸	 عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی
۱۹	 ویژگی فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی
۲۰	 مدیریت منابع انسانی در قالب یک سیستم
۲۰	 سیستم اطلاعات منابع انسانی
۲۱	 مدل‌های تصمیم‌گیری در سیستم اطلاعات مدیریت
۲۱	 ابعاد طبقه‌بندی سیستم‌های اطلاعات مدیریت

بخش دوم: عدالت سازمانی

۲۵	 عدالت سازمانی
۲۵	 مروری بر مبانی عدالت
۲۷	 معنای لغوی عدالت
۲۷	 مطالعه عدالت در سازمانها
۲۹	 تئوری‌های عدالت سازمانی
۲۹	 ابعاد عدالت سازمانی
۲۹	 عدالت توزیعی
۳۱	 عدالت رویه‌ای
۳۶	 عدالت مرآمده‌ای
۳۹	 نتایج ادراک عدالت
۴۰	 مدل عمومی عدالت سازمانی

بخش سوم: فرهنگ سازمانی

۴۴	فرهنگ سازمانی
۴۵	تعاریف مرتبط با فرهنگ سازمانی
۴۶	اهمیت فرهنگ سازمانی
۴۸	خصوصیات فرهنگ سازمانی
۵۰	منابع فرهنگ
۵۰	شیوه پیدایش فرهنگ
۵۱	انواع فرهنگ سازمانی
۵۵	رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی
۵۶	رابطه فرهنگ و ساختار سازمان
۵۶	فرهنگ زمانی و توسعه
۵۶	کارکرد فرهنگ سازمانی
۵۷	عوامل مؤثر در تغییر فرهنگ سازمانی
۵۷	تغییر فرهنگ سازمانی
۵۸	فرهنگ های سازمانی ستم و فرهنگ سازمانی بیمار
۵۸	الگوی اساسی برای تبیین و تشخیص فرهنگ سازمانی
۶۳	مدل پنج عاملی فرهنگ سازمانی

بخش چهارم: درگیری شغلی

۶۵	درگیری شغلی
۶۵	تعاریفی از درگیری شغلی
۶۷	جایگاه درگیری شغلی در مدیریت منابع انسانی
۶۷	تعیین کننده های درگیری شغلی
۶۸	اهمیت درگیری شغلی

بخش پنجم: دلبستگی شغلی

۷۱	دلبستگی شغلی
۷۱	تعاریف دلبستگی شغلی
۷۶	الگوی موثر بر دلبستگی شغلی (بون و کورتز)
۷۷	مفاهیم دلبستگی شغلی
۷۸	رویکردهای نظری دلبستگی شغلی
۸۰	تفاوت دلبستگی شغلی با دلبستگی کاری

- ویژگی های افراد دلبسته به شغل..... ۸۱
- عوامل مؤثر در دلبستگی شغلی..... ۸۲
- اهمیت دلبستگی شغلی..... ۸۶

بخش ششم: اعتماد سازمانی

- اعتماد سازمانی..... ۸۶
- مفهوم و تعریف اعتماد..... ۸۷
- اهمیت و ضرورت اعتماد در سازمان..... ۸۷
- انواع اعتماد در سازمان..... ۸۸
- بی اعتمادی سازمانی..... ۸۹
- شیوه های اعتماد سازی در سازمانها..... ۸۹
- تعریف اعتماد..... ۹۱
- ابعاد اعتماد..... ۹۳
- انواع اعتماد در سازمان..... ۹۵
- مدل و چارچوب تئوریکی بحث اعتماد..... ۹۶
- جنبه های شخصی اعتماد..... ۹۷
- جنبه های مدیریتی اعتماد..... ۹۷
- ترکیب جنبه های شخصی و مدیریتی در اعتماد..... ۹۸
- مدل مبتنی بر ارزشها، نگرشها و حالات..... ۹۹
- اعتماد سازی..... ۱۰۴
- شیوه های اعتماد سازی..... ۱۰۷

بخش آخر: منابع و مواخذ

سازمان سیستمی اجتماعی است که حیات و پایداری آن به وجود پیوندی قوی بین اجزا و عناصر تشکیل دهنده آن وابسته است. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد، زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد. در شرایط متحول و متغیر کنونی، سازمان‌ها برای دستیابی به کارایی و اثربخشی بیش‌تر و در نهایت دستیابی به اهداف تعیین شده‌شان ناگزیرند که توجه کافی را به منابع انسانی خود مبذول بدارند. شاید بیش از هر چیزی نگرش افراد است که بر محیط تاثیر دارد. نگرش‌ها دارای سه بعد شناختی، عاطفی و رفتاری هستند:

۱- **بخش شناختی:** آن عبارت از باورها، ارزش‌ها و اطلاعات درباره هدف شناخته شده به وسیله فرد است.
۲- **بخش عاطفی:** آن شامل احساسات و عواطف درباره هدف، فرد، فکر، رخداد یا شیء است.

۳- **بخش رفتاری:** آن به نیت رفتار به صورت معین بر می‌گردد.
هنگامی که افراد نگرش مثبتی را نسبت به کار، مدیریت، واحد و یا کل سازمانی را که در آن مشغول به کار داشته باشند، انگیزش آنان جهت انجام بهتر کار، بیش‌تر می‌شود و عکس این قضیه نیز صادق است. نگرش افراد متأثر از ادراکات آنان نسبت به میزان رعایت عدالت در سازمان می‌باشد بدین معنی که آن‌ها به برابری ادراک شده از تصمیمات تخصیص منابع مثل سطح پرداختی احساس رضایت دارند و این احساس رضایت در سه حالت می‌تواند خود را نشان دهد ۱- عدالت توزیعی رویه‌ای که تصمیمات توزیع بر آن اساس انجام شده‌اند ۲- (عدالت رویه‌ای) و برابری در رفتار با افراد در طول اجرای رویه‌ها ۳- عدالت مراوده‌ای حساس هستند و نسبت به آن واکنش نشان می‌دهند.

عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیت شغلی ارتباط دارد به کار می‌رود. به خصوص در عدالت سازمانی مطرح می‌شود که باید با چه شیوه‌هایی با کارکنان رفتار کرد تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آنان برخورد شده است. اهمیت ادراکات کارکنان از میزان رعایت عدالت در سازمان و تاثیر آن بر نگرش افراد باعث شده تا محققان به سمت این موضوع سوق پیدا کنند.

بی عدالتی و توزیع غیر منصفانه دستاوردها سازمان، روحیه کارکنان را تضعیف می‌کند و روحیه تلاش و فعالیت آن‌ها را تنزل می‌دهد. بنابراین،

رعایت عدالت رمز بقا و پایداری جریان توسعه و پیشرفت سازمان و کارکنان آن است. بنابراین از جمله وظایف اصلی مدیریت حفظ و توسعه رفتارهای عادلانه در مدیران و احساس عدالت در کارکنان است. رعایت عدالت به ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان، توزیع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقاءها و انتصاب برای کارکنان حائز اهمیت است. در فرایند توسعه رفتارهای عادلانه و مهم‌تر از آن شکل دادن احساس عدالت در کارکنان، شناخت چگونگی تأثیرگذاری رفتارهای مبتنی بر عدالت بر رفتارهای سازمانی و از آن جمله تعهد سازمانی، رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی و درگیری شغلی می‌باشد که در این کتاب سعی بر آن شده است رابطه عدالت سازمانی با دو متغیر فرهنگ سازمانی و درگیری شغلی بررسی شود. انجام تحقیقات این چنین باعث می‌شود که مفهوم عدالت سازمانی به شکل عینی-تری در سازمان‌ها اجرا شود و به این فاکتور مهم توجه بیشتری شود.