

ارتباط تعالی سازمانی با سلامت و حمایت سازمانی

مؤلف:

نازنین گلچین (Nazani Goleij)

www.ketab.ir

سرشناسه	: گلیج، نازنین، ۱۳۶۳ -
عنوان و نام پدیدآور	: ارتباط تعالی سازمانی با سلامت و حمایت سازمانی / مولف نازنین گلیج.
مشخصات نشر	: کرج: انتشارات ملرد، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	: ۱۶۳ص: مصور، جدول، نمودار.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۴۹۱-۰۷۴-۳
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۴۴.
موضوع	: کارآمدی سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	: Organizational effectiveness -- Iran -- Case studies
موضوع	: نیروی انسانی -- ایران -- مدیریت
موضوع	: Manpower planning-- Iran
موضوع	: مربیان تربیت بدنی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	: -- Case studies Physical education teachers-- Iran
رده بندی کنگره	: HD ۵۸/۴۱۱۷ الف/گ/۵۸ HD
رده بندی دیویی	: ۶۰۰/۴
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۰۱۰۶۱

نام انتشارات : ملرد

نام کتاب : ارتباط تعالی سازمانی با سلامت و حمایت سازمانی

مؤلف : نازنین گلیج

صفحه آرا : رزیتا اکبری

طراح جلد: هاجر مهر آوران

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۷ شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۱۲۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۹۱-۰۷۴-۳

چاپ : موسسه فرهنگی هنری روزنه روچیم Nashr.melard@gmail.com

آدرس انتشارات : البرز، کرج، ۰۹۱۲۵۶۴۸۸۰۲ ۰۲۶۳۲۵۶۷۵۶۷



ISBN: 978-600-491-074-3



فهرست مطالب

۷	پیشگفتار
۱۱	فصل اول: کلیات
۱۲	مقدمه
۱۲	ضرورت و اهمیت شناخت تعالی سازمانی
۱۴	جایگاه تعالی سازمانی
۱۶	ابعاد تعالی سازمانی
۲۳	مولفه‌های سلات سازمانی
۲۸	فصل دوم: منابع مورد نیاز سیستم کیفیت
۲۹	منابع مورد نیاز سیستم کیفیت
۲۹	آشنایی با مدل تعالی سازمانی
۳۱	تاریخچه تعالی سازمانی
۳۳	مدل تعالی عملکرد دمیگ
۳۵	مدل تعالی عملکرد مالکوم بالد ریچ
۳۷	انتخاب مدل تعالی برای سازمان‌های ایران
۳۸	مزایای مدل تعالی سازمانی (EFQM)
۳۹	اهداف مدل تعالی سازمانی
۴۰	آشنایی با کلیات مدل
۴۳	مفاهیم بنیادین تعالی
۵۲	مبانی طراحی مدل
۵۳	سطوح تعالی
۵۴	کاربرد مدل EFQM در تربیت بدنی
۵۵	سلامت سازمانی
۵۶	مفهوم سلامت سازمانی
۶۰	ابعاد ده گانه سلامت سازمانی
۶۲	ابعاد هفت گانه سلامت سازمانی

۶۹	مدل سیستمیک شاخص های سلامت سازمان
۷۶	شیوه های ایجاد سلامت سازمانی در سازمان ها
۷۹	مشخصه های فضاهای کاری سالم
۸۰	ویژگی های اساسی سازمان سالم
۸۳	فصل سوم: حمایت سازمانی
۸۵	گذری بر تعاریف حمایت سازمانی
۸۹	حمایت ادراک شده از سوی سازمان
۹۲	پیش بینی کننده های حمایت سازمانی
۹۹	پیامدهای حمایت سازمانی
۱۰۳	تفاوت های جنسیتی و حمایت سازمان
۱۰۴	حمایت سازمانی و امنیت ورزشی
۱۰۶	نظریه حمایت سازمانی ادراک شده
۱۰۹	فصل چهارم: تعالی سازمانی از منظر حقوق و شهروندان
۱۱۰	مقدمه
۱۲۱	تحقیقات انجام شده در زمینه سلامت سازمانی
۱۲۹	تحقیقات انجام شده در زمینه حمایت سازمانی
۱۳۴	فصل پنجم: ابزارهای تعالی سازمان
۱۳۵	مقدمه
۱۴۲	پیشنهادهای مؤلف
۱۴۴	منابع فارسی

پیشگفتار

تغییرات سریع درآستانه قرن ۲۱ که درنهایت نقش دولت‌ها را ازتصدی به نقش های هدایتی وارشادی تبدیل نمود، سبب شد تا سازمان‌ها با نگاهی کاملاً متفاوت با قبل به محیط داخلی و خارجی خود نگریسته وبا توجه به ترویج فرهنگ رقابت پذیری، درصدد استفاده از ابزارهای مختلف برای حفظ برتری و تعالی سازمانی برآیند. و سازمان‌ها بر این حقیقت واقف اند که تعالی سازمانی یک هدف ایستا نیست و باتوجه به شرایط روز، نیازهای مشتریان وتمام ذینفعان، تلاش رقبا برای -حموری رفق و وجود قوانین و مقرارت جدید که به طور مستمر درحال دگرگونی است- نموی ران -انکا به روشهای سستی حضوری موفق در صحنه های ملی و بین المللی داشت. ضرورت استفاده از -انکاهایی که بتواند ضمن ارزیابی وضعیت موجود سازمان‌ها و تشخیص نقاط ضعف ونواحی قابل بهبود، منای صحیحی جهت برنامه ریزی های استراتژیک ایجاد نماید. بیش از هر زمان دیگری احساس می شود (صفری، ۱۳۸۲).

در این بین تحولات عمیقی در زمینه روش -انکا و -یست های نوین مدیریتی اتفاق افتاده و دیدگاه های کاملاً متفاوتی نسبت به گذشته بر مدیریت سازمان ها، حاکم گردیده است. از جمله مفاهیمی که در حال حاضر در بسیاری از سازمان های جهانی -انکا قابل توجهی پیدا نموده است، مفاهیم کیفیت، بهبود مستمر و مدل های تعالی سازمانی -انکا (ریاحی، ۱۳۸۴). تجارب موفق شرکت های ژاپنی، آمریکایی و اروپایی که توانسته اند در این دنیای سراسر تغییر و رقابتی به موفقیت هایی دست یابند، در قالب مدل های تعالی سازمانی شناسایی وگردآوری شده اند تا به عنوان الگوی دیگر سازمان‌ها مورد استفاده قرار گیرند. از جمله این مدل ها، مدل

تعالی EFQM^۱ می باشد که شرکت های بسیاری در جهان بخصوص در اروپا از آن به عنوان یک الگوی مناسب برای مدیریت کسب و کار خود استفاده نموده اند (سکاکی و امیری، ۱۳۸۵). با توجه به اینکه مدل تعالی عملکرد اروپایی (EFQM) از جمله ابزار های قوی ارزیابی می باشد که توسط آن نقاط قوت و ضعف در حوزه های کاری مختلف به خوبی شناسایی شده، بهره گیری از شیوه های نوین ارزیابی منطبق بر مدل (EFQM) در سازمان های ایرانی رو به گسترش است. و اندازه گیری کیفیت خدمات در بخش دولتی و غیر دولتی، با استفاده از این مدل به عنوان یک مدل عمومی و قابل اجرا کاربرد دارد (ریاحی، ۱۳۸۲).

یکی از موضوعات مهم در مدیریت تعالی سازمانی است که رشد و ارتقای سطح یک سازمان در تمامی ابعاد کسب و کار ایتتمندی کلیه ذینفعان، ایجاد تعادل بین خواسته ها و انتظارات کلیه ذینفعان و تضمین موفقیت سازمان در بلند مدت می باشد. ساندرا^۲ (۲۰۰۹) و زنگنه (۱۳۸۷) به این نتایج دست یافتند که تفاوت معنی داری بین کارکنان و مدیران از نظر میزان تعالی سازمانی وجود ندارد. همچنین ارتباط معنی داری بین نتایج و توانمند سازها وجود دارد. یکی دیگر از موضوعات مهم در مدیریت سلامت سازمانی می باشد، سرمایه گذاری در نیروی انسانی و ارتقاء کیفیت از بیشترین نقش را در افزایش رشد اقتصادی دارد. همچنین سلامت و بهداشت مناسب راجب بهبود و افزایش توان نیروی کار می شود؛ که متعاقباً منجر به افزایش تولید رشد اقتصادی می گردد. هانچر و جورج^۳ (۲۰۰۳)، حقیقت جو و نام (۱۳۸۶) به این نتایج دست یافتند که سطح دانش و آگاهی کارکنان می تواند بر سلامت سازمانی تاثیر مثبت بگذارد و همچنین بالا رفتن میزان سلامت سازمانی می تواند منجر به افزایش میزان بهره وری

^۱-European Foundation for Quality Management

^۲-Sandra

^۳- Hancher & Jorj

گردد. حمایت سازمانی نیز از دیگر مولفه‌های مهم در بحث مدیریت می‌باشد که نتیجه نوع رابطه بین کارکنان و سازمان است. شاید دو دهه پیش مطرح کردن و بحث در مورد برنامه‌های رفاهی و جانی حمایت کارکنان غیر معمول بود ولی اکنون سازمان‌ها عملاً دریافته‌اند از سرمایه‌گذاری روی بهبود رفاه و حمایت کارکنان منتفع خواهند شد زیرا کارکنانی که احساس حمایت کنند متعهد و راضی‌اند و سازمان را به سادگی ترک نمی‌کنند که همگی این عوامل عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد و آن را به اهدافش می‌رساند. زنگنه (۱۳۸۷) و کولیوند (۱۳۸۹) در پژوهش‌های خود در زمینه تعالی سازمانی این مطالب را تأیید کردند. سمیع (۱۳۸۸) در رابطه با سلامت سازمانی و تعالی سازمانی نیز تأکید کرد که این دو اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارند و می‌توانند پیش‌گویی‌کننده مهمی برای اثربخشی سازمان باشند و از طریق برنامه ریزی، نگهداری و بهسازی، ارزشیابی منابع انسانی و حمایت‌های لازم سازمانی می‌توان بستر ایجاد تعالی و سلامت سازمانی را در این سازمان ایجاد نمود زیرا وجود این دو متغیر در معلمان نسبت به سازمان می‌توان مقدمه دستیابی به اهداف سازمان باشد. در واقع در یک مدرسه سالم، معلمان در مقابل درخواست‌های دانش‌آموزان والدین و محلی حمایت می‌شوند و مدرسه در مقابل فشارهای خارجی آسیب‌پذیر نیست. (هوی و میسکل، ۱۳۹۰). لذا با توجه به این که متغیرهای تعالی سازمانی و سلامت سازمانی با حمایت سازمانی هر سه از فاکتورهای حائز اهمیت و اثرگذار سازمانی می‌باشند، بررسی رابطه آن‌ها با یکدیگر یکی از مواردی است که می‌تواند کمک شایانی در جهت شناخت وضعیت موجود متغیرهای ذکر شده در سازمان مورد نظر، و همچنین ترسیم وضعیت و الگوی مطلوب مفید باشد.

با این اوصاف، پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه تعالی سازمانی و سلامت سازمانی با حمایت سازمانی معلمان تربیت بدنی استان البرز است. امید است این تحقیق بتواند گامی هر چند کوچک در راستای اهداف متعالی پژوهش و در زمینه علم گسترده مدیریت بردارد.

www.ketab.ir