

حمایت سازمانی
و سیاست سازمانی
ادراک شده با نوآوری سازمانی

محمد رضا نظمی مقدم

www.ketab.ir



سازمان اسناد و کتابخانه ملی
جمهوری اسلامی ایران

	شماره
۱۳۷۴ - نظم مقدم، محمد رضا :	مقدمه
حسابات سازمانی و سیاست سازمانی ادراک شده با نوآوری سازمانی محمد رضا نظم مقدم :	فقران و دام پدیده آور
نظم آسان و رهبری : انتشارات چاپگر ، ۱۳۹۰ :	مشخصات نشر
۱۳۷ ص : مصور رضوان :	مشخصات طاقری
۵۰۰۰۰ ریال ۶۲۲-۶۲۳-۵۹۴-۷ : ۹۷۸ :	شابکن
فیا :	و محیط فهرست بررسی
کتابخانه : ص : ۱۱۵-۱۲۷ :	بازداشت
تحول سازمانی :	مو صوع
Organizational change :	مو صوع
رفتار سازمانی :	مو صوع
Organizational behavior :	مو صوع
کارایی مدیریتی :	مو صوع
Organizational effectiveness :	مو صوع
نوآوری :	مو صوع
Technological innovations :	مو صوع
A/5AHD :	رده بندی کنگره
۹۰۶/۶۵A :	رده بندی دهایی
۷۶۱۹۷۵۷ :	شماره کتابشناسی ملی
فیا :	و محیط رگورد



کتابخانه ملی افغانستان

حمایت سازمانی و سیاست سازمانی ادراک شده با نورآوری سازمانی

محمد رضا نظمی مقدم

ناشر: انتشارات جالیز

چاپ: اول، بهار ۱۴۰۰ / ۱۰۰۰ نسخه

قطع: رقیعی / تعداد صفحه: ۱۲۷

قیمت: ۴۰۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۲۶۳-۵۹۴-۷

طراح جلد: صالح مقدم

صفحه آرائی: زهرا مهدیزاده

حق چاپ محفوظ است

آدرس: مشهد بلوار شهید رضوی روبروی درب دانشکده روانشناسی دانشگاه فردوسی

تلفن تماس: ۰۹۱۵۹۳۰۹۹۶۳-۰۹۱۵۸۳۱۹۵۳۵-۰۵۱۳۸۷۹۵۲۸۸

فهرست مطالب

۱۱	 مقدمه
۱۵	 نوآوری سازمانی
۱۵	 نوآوری
۲۴	 ویژگی‌های سازمان‌های نوآور
۲۴	 فرهنگ سازمانی خلاق
۲۵	 محیط خلاق
۲۶	 ساختار سازمانی خلاق
۲۸	 سیستم پاداش
۲۹	 رفتارهای نوآورانه
۳۲	 بررسی فرصت‌ها
۳۲	 تولید ایده‌ها
۳۳	 محقق کردن ایده‌ها
۳۳	 تأمل
۳۶	 مولفه‌های نوآوری
۳۶	 نوآوری فرآیندی

نوآوری تولیدی.....	۳۷
نوآوری اداری.....	۳۸
مدل‌های نوآوری سازمانی.....	۳۹
مدل هندرسون کلارک.....	۳۹
مدل آبرنسی کلارک.....	۴۰
عوامل تسهیل‌کننده فرآیند تغییر و نوآوری.....	۴۲
حمایت سازمانی.....	۴۶
مفهوم حمایت سازمانی.....	۴۶
متغیرهای معطوف به نحوه عمل و رفتار سازمان با کارکنان.....	۴۸
شرایط و ویژگی‌های شغل.....	۴۹
ویژگی‌های کارکنان.....	۵۰
متغیرهای نگرشی و رفتاری.....	۵۰
حمایت سازمانی ادراک شده.....	۵۱
سازمان حمایت‌گر.....	۵۷
پیشایندها و پیامدهای حمایت سازمانی.....	۵۹
پیشایندهای سطح فردی حمایت سازمانی.....	۶۵
تعارض کار-خانواده.....	۶۵

۶۷	مبادله رهبر - عضو
۶۹	رویدادهای مرتبط با ایمنی
۷۱	عدالت سازمانی
۷۳	استراتژی‌های منابع انسانی
۷۴	سرمایه اجتماعی
۷۶	سیاست سازمانی ادراک شده
۷۶	سیاست سازمانی
۷۹	مفهوم مهارت سیاسی
۸۰	ابعاد مهارت سیاسی
۸۲	ماهیت مهارت سیاسی
۸۴	چارچوب فراتئوریک مهارت سیاسی
۸۵	فرایندهای درون فردی
۸۶	فرایندهای بین فردی
۸۷	فرایندهای سطح گروهی
۸۸	توسعه و آموزش مهارت سیاسی
۸۹	پیش‌بینی‌کننده‌های ادراک سیاست سازمانی
۸۹	عوامل سازمانی

سازمان‌ها برای بقای خود در محیط متلاطم امروزی به اندیشه‌های نو و نظریه‌های جدید نیاز دارند. افزایش تهدیدها از یک سو و لزوم استفاده مناسب از فرصت‌ها از سوی دیگر، محیط پویا و پیش‌بینی‌ناپذیر سازمان‌ها را با نوسان‌های شدیدی روبه‌رو کرده و آن‌ها را به سمت تغییر و نوآوری هدایت می‌کند و به چالش می‌کشانند. در واقع، نوآوری سازمانی عامل اصلی استمرار فعالیت شرکت‌ها و سازمان‌های مختلف به شمار می‌رود و به آن‌ها توانایی می‌دهد تا در محیط متغیر کنونی به شکل اثربخش‌تری رقابت کنند (بالان و لیندسای^۱، ۲۰۱۰). به هرحال، آن‌ها چاکه نوآوری سازمانی اغلب به‌طور مستمر به دنبال جستوجوی روش‌هایی بهتر برای درک راهبردهای کسب و کار برای بهره‌برداری اثربخش‌تر از فناوری‌های نوین و روش‌شناسی‌های جدید است، چگونگی بهبود ظرفیت نوآوری سازمانی همواره توجه محققان و برنامه‌ریزان را به خود جلب کرده است (پنگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۴).

^۱ - Balan & Lindsay

^۲ - Peng

سازمان‌ها برای موفق شدن و تداوم رشد و حیاتشان همواره به دنبال کسب مزیت رقابتی هستند و نوآوری، مهمترین روش کسب مزیت رقابتی است. امروزه در مورد اهمیت رو به گسترش نوآوری در سازمان و پویاتر شدن بازار، موافقت عمومی وجود دارد. نوآوری به طور فزاینده‌ای به عنوان یکی از عوامل اصلی موفقیت بلند مدت سازمان‌ها در بازارهای رقابتی تبدیل شده است. نوآوری نقش مهمی را در ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی دارد. نوآوری چیزی بیش از خلاقیت مردمی در معنای عامیانه است. نوآوری فرایندی است که از طی آفرینش و به کارگیری ایده‌های جدید می‌تواند رضایت ارباب رجوع را تأمین کند. نوآوری باید به عنوان بخش اساسی از راهبردهای کسب و کار محسوب گردد (دهقان، ۱۳۹۷).

با توجه به اهمیت خاصی که آموزش و پرورش در توسعه همه جانبه جوامع دارد و یکی از عوامل که به نحوی با کارایی نظام آموزشی در ارتباط است و می‌تواند آن را تحت تأثیر قرار دهد، نیازهای غالب حمایتی سازمان از کارکنان است (فلاح نیا و کیخا، ۱۳۹۷). از دیدگاه پژوهشگران سازمانی، ارتباط بین کارکنان و مدیران فقط از منابعی مانند پول، خدمات و اطلاعات نشأت نمی‌گیرد، بلکه منابع شخصی و

احساسی مانند تأیید، احترام و حمایت را نیز در بر می‌گیرد. در طول زمان میزان حمایتی که سازمان از خود نشان می‌دهد در کارکنان احساس الزام جبران این حمایت را ایجاد می‌کند. بر مبنای هنجار بده بستان متقابل در تعاملات اجتماعی، کارکنانی که سطح بالایی از حمایت سازمانی را ادراک می‌کنند، احتمال بیشتری می‌رود که حمایت سازمان را با نگرش‌های مثبت و رفتارهای کاری دلخواه جبران کنند. ارزش رابطه بده بستان زمانی بیشتر می‌شود که به صورت اختیاری انجام شود، زمانی که کارکنان احساس کنند که سازمان خود به رفاه آنها توجه دارد، البته نه به خاطر الزامات قانونی، بلکه به دلیل اهمیتی که کارکنان برای سازمان دارند. در این صورت کارکنان نیز در جهت تحقق اهداف سازمان بهتر عمل می‌کنند. نظریه حمایت سازمانی بیان می‌کند، حمایت سازمانی ادراک‌شده، نتیجه نوعی رابطه بین کارکنان و سازمان است، مبنای این رابطه در انواع تعاملات که بین کارکنان و سازمان صورت می‌گیرد ریشه دارد و کارکنان دیدگاهی کلی از میزان حمایت سازمان نسبت به خود شکل می‌دهند و در ارزیابی این حمایت به اهداف سازمان و تحقق آنها توجه می‌کنند (پورصادق و همکاران، ۱۳۹۶).