



شیوه نامه حمایت اجتماعی از کارکنان

تابستان ۱۴۰۳

فهرست عناوین

فصل اول کلیات	۳
۱-۱- مقدمه	۴
۲-۱- تعاریف	۴
۳-۱- اهداف	۵
۱-۳-۱- اهداف سازمانی	۵
۲-۳-۱- اهداف فردی	۵
فصل دوم انواع حمایت اجتماعی از کارکنان	۶
۱-۲- رشد علمی، مهارتی و پژوهشی	۷
۱-۱-۲- آموزش و پژوهش	۷
۲-۱-۲- تجلیل از افراد برگزیده	۸
۱-۲-۱-۲- کسب مقام بین المللی و یا کشوری	۸
۲-۲-۱-۲- ثبت اختراع یا ابتکار	۸
۲-۲- تسهیلات فرهنگی و هنری	۸
۳-۲- حمایت عاطفی	۸
۱-۳-۲- تولد	۸
۲-۳-۲- ازدواج	۸
۳-۳-۲- تولد فرزند	۹
۴-۳-۲- فرزندان ممتاز	۹
۱-۴-۳-۲- کسب مقام بین المللی و یا کشوری در مسابقات علمی، فرهنگی و ورزشی	۹
۲-۴-۳-۲- ثبت اختراع یا ابتکار	۹
۳-۴-۳-۲- کسب رتبه برتر در کنکور سراسری	۹
۴-۴-۳-۲- موفقیت دانش آموزان در مقاطع تحصیلی مختلف	۹
۱-۴-۴-۳-۲- کسب بالاترین رتبه کیفی در مقطع تحصیلی ابتدایی	۹
۲-۴-۴-۳-۲- کسب معدل پایان سال ۱۹ و یا بیشتر در مقطع تحصیلی متوسطه اول	۹
۳-۴-۴-۳-۲- کسب معدل پایان سال ۱۹ و یا بیشتر در مقطع تحصیلی متوسطه دوم	۱۰
۵-۳-۲- بازنشستگی	۱۰
۶-۳-۲- فوت اقوام درجه یک	۱۰
۷-۳-۲- فوت همکار	۱۰
۴-۲- سلامت و تندرستی	۱۰
۱-۴-۲- خدمات مشاوره و ترابی	۱۰
۲-۴-۲- ابتلا به بیماری	۱۰
۳-۴-۲- بیماری اعضای خانواده	۱۱
۵-۲- حمایت اقتصادی	۱۱
۶-۲- رفاهی	۱۱
۷-۲- گردشگری	۱۲
۸-۲- ورزشی	۱۲
۹-۲- منابع	۱۲

فصل اول :

کلیات

از مهم ترین عوامل موثر بر موفقیت و ماندگاری سازمان های بزرگ برخورداری از نیروی انسانی شاداب و با انگیزه است. به طوری که در مدیریت سرمایه انسانی نیز یکی از شاخص های مهم در تصمیم گیری ها میزان رضایتمندی و ماندگاری کارکنان است. با توجه به دگرگونی های پیوسته ای که سازمان ها با آن مواجه هستند، معقوله تعهد و وفاداری کارکنان همچنین انجام هرچه بهتر نقش های اختصاص یافته به آنها یکی از دغدغه های جدی مدیران است. در همین راستا مدیران سازمان های موفق با ارج نهادن به سرمایه های انسانی سازمان، موجب تحکیم روابط خود با کارکنان و افزایش کارایی آن ها می شوند.

ادراک و نگرش در طول زندگی سازمانی کارکنان دارای اهمیت بسزایی است. یکی از نگرش های محوری پژوهش های سازمانی، میزان تعهد کارکنان به سازمان است که به عنوان پیوند روانشناختی بین کارکنان و سازمان تعریف می شود و احتمال اینکه کارکنان به طور ارادی سازمان را ترک کنند کاهش می دهد.

تعهد عاطفی که تعلق احساسی فرد به سازمان است، مفهوم مهمی برای درک وفاداری به سازمان و از خودگذشتگی کارکنان برای سازمان محسوب می گردد. تعهد عاطفی مهم ترین بعد تعهد سازمانی برای پیش بینی رفتارهای شغلی، غیبت و قصد ترک خدمت به شمار می رود و تقویت تعهد یکی از دغدغه های اصلی سازمان های معاصر در راستای حفظ کارکنان شایسته و توانمند در اقتصادهای دانش محور است.

یکی از راههای ایجاد تعهد عاطفی و احساسی در کارکنان نسبت به سازمان حمایت اجتماعی سازمان از ایشان می باشد که می تواند پیامدهای مثبت فراوانی به دنبال داشته باشد.

حمایت اجتماعی ادراک شده توسط کارکنان موجب افزایش علاقه مندی، همدلی و رضایت مندی آنان و به دنبال آن ایجاد حس اعتماد، تعهد و وفاداری آنها به سازمان می گردد، در واقع میتوان گفت **حمایت اجتماعی ادراک شده** به عنوان یک عامل روان شناختی مهم در محیط کار، تاثیر بسزایی بر عملکرد نیروی انسانی و به دنبال آن سازمان دارد.

ما نیز در خانواده بزرگ نیکان دستیابی به اهداف و ارزش های متعالی سازمان را جز از طریق تلاش موثر کارکنان شایسته و توانمند خود نمی دانیم، از این رو در راستای توسعه و حفظ سرمایه انسانی، همچنین ایجاد انگیزه بیشتر در کارکنان اقدام به تدوین شیوه نامه حمایت اجتماعی از کارکنان نموده و در پرتال در دسترس قرار داده ایم.

۱-۲- تعاریف

سازمان: سازمان یک نهاد اجتماعی هدفمندی است که پیرو یک سیستم است و متشکل از افرادیست که برای دستیابی به هدف مشترک تلاش می کنند.

رضایت شغلی: رضایت شغلی را می توان خشنودی، رضایت مندی و حال خوبی تعریف کرد که هر کارمندی در مورد شغل خود احساس می کند.

شاخص رضایتمندی کارکنان: معیاری است که با آن میزان رضایت کارکنان در شغل شان در مدت مشخص اندازه گیری می شود.

نرخ ماندگاری کارکنان: معیاری است که درصد کارکنانی را که برای مدت مشخصی شاغل مانده اند اندازه گیری می کند.

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی، میزان تعلق و وابستگی کارکنان به سازمان را مورد بررسی قرار می‌دهد و با عنوان وفاداری یا دلبستگی سازمانی نیز شناخته می‌شود.

حمایت اجتماعی: حمایت اجتماعی به عنوان حمایتی تعریف می‌شود که فرد از خانواده، دوستان، سازمان‌ها و سایر افراد دریافت می‌کند.

حمایت اجتماعی ادراک شده: حمایت سازمانی ادراک شده به احساس مثبت ناشی از توجه سازمان به کارمند اشاره دارد. احساسی که برای فرد بسیار ارزشمند است و پیامدهای مفیدی برای سازمان و خود فرد دارد. به عبارت دیگر، حمایت سازمانی ادراک شده، درک کارمند از این موضوع است که وی برای سازمان ارزشمند است.

۱-۳-۳ اهداف

اهداف حمایت اجتماعی از کارکنان را می‌توان به دو دسته کلی تقسیم کرد:

۱-۳-۱- اهداف سازمانی

حمایت اجتماعی از کارکنان می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا اهداف خود را محقق کنند. این اهداف شامل:

- افزایش تعهد سازمانی، دلبستگی، انگیزه و رغبت در کارکنان
- افزایش رضایت شغلی
- افزایش نرخ ماندگاری کارکنان
- افزایش بهره‌وری
- بهبود کیفیت
- بهبود رضایت مشتری
- ترویج ارزش‌ها و هویت سازمانی

۱-۳-۲- اهداف فردی

حمایت اجتماعی از کارکنان می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا به اهداف شغلی خود دست یابند. این اهداف شامل:

- افزایش انگیزه کاری
- افزایش احساس امنیت شغلی
- پیشرفت شغلی
- افزایش رضایت شغلی

فصل دوم:

انواع حمایت اجتماعی

از کارکنان

منابع معتبر مدیریت سرمایه انسانی بر اهمیت ارائه حمایت های اجتماعی از کارکنان در اشکال و ابعاد مختلف تاکید می کنند. ما نیز در خانواده بزرگ نیکان سعی بر آن نهادیم که در این شیوه نامه، حمایت اجتماعی سازمان از کارکنان را در اشکال و ابعاد گسترده ایی به ایشان ارائه نماییم. به همین منظور این شیوه نامه در ۸ حیطه ذیل نگارش و تدوین گردیده است:

- رشد علمی، مهارتی و پژوهشی
- فرهنگی و هنری
- حمایت عاطفی
- سلامت و تندرستی
- حمایت اقتصادی
- تسهیلات رفاهی
- تسهیلات گردشگری
- تسهیلات ورزشی

۲-۱- رشد علمی، مهارتی و پژوهشی

ما در خانواده بزرگ نیکان معتقد بر آنیم که محور اصلی بهره وری، سرمایه انسانی سازمان می باشد. تغییرات و چالش های محیط صنعتی امروز، بیانگر این واقعیت است که موفقیت یا شکست سازمان ها در عرصه رقابت جهانی، متأثر از نقش کارکنانی می باشد که از دانش، مهارت و توانمندی بالایی برخوردارند. بی شک چنین کارکنانی مهم ترین مزیت رقابتی سازمان ها به شمار می آیند. مشارکت سازمان در توسعه فردی کارکنان به عنوان تکنیکی در توانمندسازی این سرمایه بزرگ، باعث رشد و ارتقای آنان در راستای اهداف سازمان می گردد، از این رو مدیران نیکان با حمایت از کارکنان در حیطه های ذیل سعی بر آسان نمودن مسیر رشد علمی، مهارتی و پژوهشی ایشان نموده اند:

۲-۱-۱- آموزش و پژوهش

- مساعدت در جایگاه شغلی و ساعت کاری کارکنان جهت ادامه تحصیل در رشته هایی که سبب ارتقاء برند نیکان می گردد.
- مساعدت در ساعت کاری کارکنان جهت شرکت در دوره ها، کلاس ها و کارگاه های علمی، مهارتی و باز آموزشی خارج از سازمان به صورت اختصاص ۲ برابر ساعت آموزشی برای ایشان، منوط به آموزش آشناری در زمینه دوره ی آموزش یافته.
- مساعدت مالی جهت شرکت در دوره ها، کلاس ها و کارگاه های علمی، مهارتی و باز آموزشی خارج از سازمان به صورت پرداخت هزینه دوره تا سقف ۷۰ درصد.

تبصره: پرداخت هزینه دوره های بیش از ۵۰ میلیون ریال منوط به اخذ تعهد ادامه همکاری با سازمان برای طول مدت حداقل ۲ سال آینده می باشد و در صورت خروج از سازمان قبل از پایان دو سال هزینه دوره از ایشان دریافت می گردد.

- برگزاری دوره ها، کلاس ها و کارگاه های علمی، مهارتی و باز آموزشی
- برگزاری کنگره های علمی، پژوهشی و دعوت از کارکنان فعال در گروه مربوطه

- کمک به چاپ مقالات کارکنان فعال و علاقمند به حوزه پژوهش در ژورنال های معتبر

۲-۱-۲- تجلیل از افراد برگزیده

۲-۱-۲-۱- کسب مقام بین المللی و یا کشوری

- تخصیص هدیه نقدی در فیش حقوقی بر اساس صلاح دید ریاست بیمارستان
- تشویق کتبی با درج در پرونده
- تسهیلات سفر زیارتی یا سیاحتی

۲-۲-۱-۲- ثبت اختراع یا ابتکار

- تخصیص هدیه نقدی در فیش حقوقی بر اساس صلاح دید ریاست بیمارستان
- تشویق کتبی با درج در پرونده
- پرداخت تسهیلات ۳۰۰ میلیون ریال در صورت تقاضا همکار واجد شرایط
- تسهیلات سفر زیارتی یا سیاحتی

۲-۲- تسهیلات فرهنگی و هنری

- امکان استفاده از خدمات مجموعه های فرهنگی و هنری طرف قرارداد با سازمان با تخفیف ویژه (ثبت نام در کلاس های هنری ویژه کارکنان و فرزندان آنها)
- امکان استفاده از کتابراه با تخفیف ویژه پرسنل نیکان
- برگزاری جشن های بین المللی، ملی، باستانی و مذهبی (عید نوروز، شب یلدا، روز پزشک، داروساز، پرستار و...)
- برگزاری مسابقات فرهنگی، هنری و تجلیل از برگزیدگان

۲-۳- حمایت عاطفی

- حمایت عاطفی از کارکنان به منظور شریک شدن در موفقیت، شادی، غم و سوگ اعضای خانواده بزرگ نیکان و همدلی، مراقبت، حمایت و ایجاد حس اطمینان در ایشان در خصوص حمایت سازمان به خصوص در مقابله با استرس و چالش های عاطفی و تلاش در التیام آلام ایشان تدوین و در چهار دسته ذیل اجرا می گردد:

۲-۳-۱- تولد

- تخصیص هدیه ۵ میلیون ریالی در فیش حقوقی
- برگزاری جشن تولد متولدین هر ماه
- ارسال پیام تبریک در سامانه پرسنلی

۲-۳-۲- ازدواج

- تخصیص هدیه ۱۰۰ میلیون ریال در فیش حقوقی به کارکنانی که از زمان جذب آن ها حداقل شش ماه سپری شده است
- امکان خرید اقساطی جهیزیه و کالا با شرایط ویژه از دی جی قسطی
- تسهیلات سفر زیارتی یا سیاحتی

۲-۳-۳- تولد فرزند

- تخصیص هدیه ۱۰۰ میلیون ریالی در فیش حقوقی
- تولد فرزند در مرکز با تخفیف پرسنلی
- تخصیص تسهیلات ۱۵۰ میلیون ریالی به کارکنان از صندوق قرض الحسنه بیمارستان با تایید مدیر مربوطه
- تخصیص تسهیلات ۲۵۰ میلیون ریالی به مسئولین از صندوق قرض الحسنه بیمارستان با تایید مدیر مربوطه

۲-۳-۴- فرزندان ممتاز

سازمان نیکان در راستای حمایت از نهاد ارزشمند خانواده و توجه ویژه به فرزندان ممتاز کارکنان ضمن برگزاری جشنی در پایان سال تحصیلی هر ساله از فرزندان ممتاز کارکنان در ۴ گروه ذیل تقدیر به عمل می آورد:

۲-۳-۴-۱- کسب مقام بین المللی و یا کشوری در مسابقات علمی، فرهنگی و ورزشی

- اهدا لوح تقدیر
- تخصیص هدیه نقدی ۱۰۰ میلیون ریالی

۲-۳-۴-۲- ثبت اختراع یا ابتکار

- اهدا لوح تقدیر
- تخصیص هدیه نقدی ۱۰۰ میلیون ریالی
- تخصیص تسهیلات ۳۰۰ میلیون ریالی به همکار واجد شرایط متقاضی

۲-۳-۴-۳- کسب رتبه برتر در کنکور سراسری

- اهدا لوح تقدیر
- تخصیص هدیه نقدی ۱۰۰ میلیون ریالی

۲-۳-۴-۴- موفقیت دانش آموزان در مقاطع تحصیلی مختلف

۲-۳-۴-۱- کسب بالاترین رتبه کیفی در مقطع تحصیلی ابتدایی

- اهدا لوح تقدیر
- تخصیص هدیه نقدی ۱۰ میلیون ریالی

۲-۳-۴-۲- کسب معدل پایان سال ۱۹ و یا بیشتر در مقطع تحصیلی متوسطه اول

- اهدا لوح تقدیر

- تخصیص هدیه نقدی ۳۰ میلیون ریالی

۲-۳-۴-۳-کسب معدل پایان سال ۱۹ و یا بیشتر در مقطع تحصیلی متوسطه دوم

- اهدا لوح تقدیر

- تخصیص هدیه نقدی ۵۰ میلیون ریالی

۲-۳-۵-بازنشستگی

- تقدیر از همکاران بازنشسته و اهدا یادبود به ایشان در جشن سالروز تاسیس سازمان

- دعوت از ایشان برای شرکت در همایش ها، جشن ها، گردهمایی ها و پویش های سازمان در حیطه مرتبط با حوزه کاری سابق ایشان

۲-۳-۶-فوت اقوام درجه یک

سازمان نیکان با هدف حفظ شان و منزلت همکار سوگوار، التیام آلام ایشان و همچنین شریک شدن خانواده نیکان در غم و اندوه عضوی از خانواده خود مطابق دستورالعمل مشارکت خانواده نیکان در حمایت از همکار سوگوار (کد مدرک ANH-01008-01-INS-HRD) در صورت فوت اقوام درجه یک ایشان (پدر، مادر، همسر، فرزند) حمایت های ذیل را از عضو خانواده خویش به انجام می رساند:

- شرکت مدیران، مسئولین و همکاران در مراسم تدفین و ختم در صورت امکان

- ارسال تاج گل با هماهنگی مدیر مربوطه

- برگزاری مراسم ختم در بیمارستان

- تخصیص تسهیلات ۱۵۰ میلیون ریالی به کارکنان از صندوق قرض الحسنه بیمارستان با تایید مدیر مربوطه

- تخصیص تسهیلات ۲۵۰ میلیون ریالی به مسئولین از صندوق قرض الحسنه بیمارستان با تایید مدیر مربوطه

۲-۳-۷-فوت همکار

- شرکت مدیر و مسئول واحد مربوطه و همکاران در مراسم تدفین و ختم در صورت امکان

- ارسال تاج گل

- برگزاری مراسم ختم در بیمارستان

- جذب و استخدام اقوام درجه یک ایشان در صورت دارا بودن استاندارد های نیکان

۲-۴-سلامت و تندرستی

۲-۴-۱-خدمات مشاوره و تراسی

- ارائه خدمات مشاوره و تراسی با رعایت اصل رازداری ویژه کارکنان به صورت رایگان

۲-۴-۲-ابتلا به بیماری

- در صورت ابتلا به بیماری هایی که منجر به عدم توانایی در ادامه همکاری در شغل محوله گردد، حمایت سازمان از همکار مبتلا، جهت ادامه همکاری به صورت تخصیص شغل متناسب با شرایط ایشان.
- در صورت ابتلا به بیماری هایی که منجر به عدم توانایی در ادامه همکاری به صورت حضوری گردد، حمایت سازمان از همکار مبتلا، جهت ادامه همکاری به صورت دور کاری
- ارائه خدمات تشخیصی، درمانی و بستری با تخفیف پرسنلی
- پرداخت تسهیلات تا سقف ۱ میلیارد ریال به همکار مبتلا به بیماری خاص و صعب العلاج
- کمک هزینه بیمه تکمیلی

۲-۴-۳- بیماری اعضای خانواده

در صورت ابتلا اعضا خانواده (همسر، فرزند، پدر و مادر) به بیماری خاص و صعب العلاج حمایت سازمان از ایشان به صورت ذیل می باشد:

- ارائه خدمات تشخیصی، درمانی و بستری در مرکز با تخفیف خانواده پرسنل
- پرداخت تسهیلات تا سقف ۱ میلیارد ریال به همکار متقاضی واجد شرایط

۲-۵- حمایت اقتصادی

- امکان عضویت در صندوق قرض الحسنه سازمان و استفاده از تسهیلات آن
- شارژ فصلی نیکان کارت
- خرید اقساطی طلا
- خرید اقساطی کالا (دیجی قسطی)
- امکان دریافت وام اضطراری
- وام رسالت و سامان
- تخصیص کارت هدیه ۵ میلیون ریالی جهت کمک هزینه خرید لوازم تحریر در شهریور ماه به کارکنان دارای فرزند دانش آموز
- بسته های حمایتی و معیشتی:
- تهیه و توزیع بسته های حمایتی و معیشتی تا سقف ۱۲ میلیون ریال در چهار نوبت به صورت فصلی، شامل: عید نوروز، هفته اول تیر و مهر، شب یلدا.
- تبصره: با توجه به گردش ایام قمری، ماه مبارک رمضان در هر فصلی که قرار بگیرد، تاریخ توزیع آن فصل در آن موعد صورت خواهد گرفت.

۲-۶- رفاهی

- امکان استفاده از پارکینگ، کارواش و خدمات اتومبیل مستقر در سازمان با تخفیف پرسنلی
- امکان استفاده از کافه نان و کافی شاپ بیمارستان با تخفیف پرسنلی

- امکان استفاده فرزندان کارکنان از شهرسازی مجموعه نیایش مال با تخفیف ویژه
- امکان استفاده کارکنان و فرزندانشان از سینما مجموعه نیایش مال با تخفیف ویژه
- امکان استفاده از فود کورت نیایش مال با تخفیف ویژه

۲-۷-گردشگری

- برگزاری تورهای تفریحی و سلامت محور درون شهری به صورت دوبار در هر هفته (شنبه صبح و دوشنبه عصر)
- برگزاری تورهای سیاحتی، زیارتی، تفریحی و سلامت محور برون شهری
- امکان رزرو محل اقامت از اپلیکیشن های طرف قرارداد سازمان

۲-۸-ورزشی

- امکان استفاده از مجموعه ورزشی های طرف قرار داد سازمان با تخفیف ویژه
- پرداخت هزینه یکسال باشگاه افراد برگزیده در ارائه پیشنهادات طلایی در اتاق فکر های سازمان
- تشکیل تیم های درون سازمانی، برگزاری مسابقات و تجلیل از برگزیدگان

ما در نیکان عزیزمان سعی بر آن نهادیم همچون خانواده ایی بزرگ در کنار هم، دست در دست یک دیگر در ابتدا موجب ایجاد و حفظ حال خوب اعضای خانواده ی بزرگمان باشیم و در ادامه با همراهی ایشان در فراز و نشیب های زندگی و با ایجاد اطمینان خاطری هر چند کوچک بر اهمیت و ارزشمند بودن آنان برای خانواده نیکان تاکید می دو چندان داشته باشیم. از این رو با تدوین این شیوه نامه تلاش شده است از هر فرصتی اعم از موفقیت و شادی حتی غم و سوگواری بهترین استفاده جهت نشان دادن ارزش مقام والای انسانیت، مهربانی، همدلی برای سازمان نیکان صورت پذیرد.

۲-۹-منابع

- کتاب حمایت سازمانی، تعهد سازمان به کارکنان. نویسندگان: دکتر پیمان متقی، دکتر جواد فقیهی پور، دکتر سمیه حسینی. انتشارات دارالفنون. سال چاپ ۱۳۹۹
- کتاب تعهد در سازمان. نویسنده: دکتر محمد قربانی. انتشارات دارالفنون. سال چاپ ۱۳۹۵
- ارائه مدل فضیلت سازمانی در سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی. فرجی، ط. اصفهانی و سعیدی. رهیافتهای نوین در مدیریت جهادی و حکمرانی اسلامی ۲۰۲۳. چاپ ۵۰۰، شماره ۱.
- The contribution of working conditions and social support to the onset of depressive and anxiety disorders among male and female employees. I. Plaisier, J. G. de Bruijn, R. de Graaf, M. ten Have, A. T. Beekman and B. W. Penninx. Social science & medicine 2007 Vol. 64 Issue 2 Pages 401-410.
- Perceived organizational support: Why caring about employees counts. R. Eisenberger, L. Rhoades Shanock and X. Wen. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 2020 Vol. 7 Issue 1 Pages 101-124.
- The impact of Human resource management practice on Organizational performance. G. Anwar and N. N. Abdullah. International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM) 2021 Vol. 5.
- An overview of intellectual disability: Definition, diagnosis, classification, and systems of supports. R. L. Schalock, R. Luckasson and M. J. Tassé. American journal on intellectual and developmental disabilities 2021 Vol. 126 Issue 6 Pages 439-442.
- Social support at work: An integrative review. P. M. Jolly, D. T. Kong and K. Y. Kim. Journal of organizational behavior 2021 Vol. 42 Issue 2 Pages 229-251.