

سیستم های کار با کارایی بالا

مؤلف:

سعید صادقی

www.ketab.ir

سربیناسه	: صادق، سعید، ۱۳۶۲ -
عنوان و نام پدیدآور	: سیستم های کار با کارایی بالا/ مولف سعید صادقی.
مشخصات نشر	: تهران: میعاد اندیشه، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۱۴۹ص:، مصور، جدول، نمودار.
شابک	: 978-600-96536-3-8
وضعیت فهرست نویسی	: قیفا
پادداشت	: کتابنامه
موضوع	: مدیریت دانش
موضوع	: Knowledge management
موضوع	: بهره‌وری کار
موضوع	: کارآمدی سازمانی
موضوع	: Organizational effectiveness
موضوع	: Labor productivity
رده بندی کنگره	: ۱۳۹ س ۹/۲/۲۰ HDT
رده بندی دیویی	: ۶۵۰/۴۰۳
شماره کتابشناسی ملی	: ۲۳۷/۶۷۵



نام کتاب : سیستم های کار با کارایی بالا

مولف : سعید صادقی

ناشر : میعاد اندیشه

نوبت چاپ : اول - ۱۳۹۵

شمارگان : ۱۰۰۰ نسخه

قیمت : ۱۵۰۰۰۰ ریال

شابک : ۹۷۸ - ۶۰۰ - ۹۶۵۳۶ - ۳ - ۸

صفحه آرائی : میعاد

چاپ و صحافی : میعاد

.....	مقدمه
.....	بیان مساله
.....	اهمیت و ضرورت
.....	چارچوب نظری
.....	اهداف
.....	مدل تحلیلی
.....	فرضیات
.....	روش بررسی

فصل دوم نکاتی درباره سیستم های دریا عملکرد بالا

.....	مقدمه
.....	مفهوم سیستم های کاری با عملکرد بالا
.....	ویژگی های سیستم های کاری با عملکرد بالا
.....	طراحی سیستم های کاری با عملکرد بالا
.....	تیم های کاری با عملکرد بالا
.....	نظام های کاری با عملکرد بالا
.....	تاثیر سیستمهای کاری با عملکرد بالا بر عملکرد سازمان
.....	نظام های کاری با عملکرد بالا و انعطاف پذیری منابع انسانی
.....	اثر میانجی انعطاف پذیری منابع انسانی بین سیستمهای کاری با عملکرد بالا و عملکرد سازمان
.....	سیستم کاری با عملکرد بالا و اعتماد سازمان
.....	سیستم کاری با عملکرد بالا و تسهیم دانش
.....	مفهوم مسئولیت اجتماعی
.....	تاثیر توجه به مسئولیت اجتماعی بر عملکرد سازمان ها

.....	مسئولیت اجتماعی و اخلاق مدیران	۵۳
.....	علل حرکت سازمان ها به سوی مسئولیت اجتماعی	۵۵
.....	معرفی مدل های مفهومی مسئولیت اجتماعی شرکت ها	۵۶
.....	طبقه بندی تئوری های مسئولیت اجتماعی شرکت ها	۵۹
.....	ابعاد و مؤلفه های تشکیل دهنده سرمایه اجتماعی	۶۰
.....	استانداردهای بین المللی مسئولیت اجتماعی (ISO 26000)	۶۲
.....	کارمندیابی و انتخاب کارکنان	۶۴
.....	تاثیر سیستم کار با عملکرد بالا بر تسهیم دانش و نوآوری کارکنان سازمان	۶۹
.....	تاریخچه مطالعاتی حقیقت	۵۷
.....	فصل سوم روش شناسی سیستم کار	
.....	مقدمه	۷۵
.....	روش	۷۵
.....	مراحل اجرا	۶۲
.....	متغیرها	۷۶
.....	آمار استنباطی	۷۶
.....	جامعه آماری	۷۸
.....	حجم نمونه آماری و روش نمونه گیری	۷۸
.....	ابزار اندازه گیری اطلاعات	۸۰
.....	پایایی (اعتبار) و روایی و ابزار اندازه گیری داده ها	۸۱
.....	پایایی (اعتبار)	۸۱
.....	روایی	۸۳
.....	روش پردازش و تجزیه و تحلیل داده ها	۸۹
.....	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها	
.....	مقدمه	۹۱
.....	ویژگیهای دموگرافیک جامعه :	۹۱
.....	تکنیک حداقل مربعات جزئی و آزمون	۹۵

مدل بیرونی (مدل اندازه گیری)

فرضیه اول

فرضیه دوم

فرضیه سوم

فرضیه چهارم

فرضیه پنجم

فرضیه ششم

فرضیه هفتم

فصل پنجم: نتیجه گیری

مقدمه

یافته ها

ویژگی های جمعیت شناختی

آزمون نرمال بودن داده ها

آزمون فرضیه ها و بحث

پیشنهادهای کاربردی

ضمائم و پیوست ها

پیوست الف پرسشنامه

پیوست ب محاسبات نرم افزار

منابع و مآخذ

در محیط بسیار رقابتی امروز، منابع سنتی مزیت رقابتی سازمانها، مانند: تکنولوژی، حق امتیازها و صرفه های اقتصادی، با پدیده جهانی شدن و دیگر تغییرات محیطی، کارآمدی خود را از دست داده اند. بنابراین، حفظ و جذب کارکنان مستعد، ماهر و منعطف به عنوان گزینه جایگزین این منابع سنتی، می تواند به رشد شایستگی های محوری سازمان کمک کند. از همین رو، در این کتاب به بررسی تاثیر سیستم های کار با کارایی بالا بر اثربخشی سازمانی با نقش واسطه سرمایه اجتماعی می پردازیم.

برای میزان تاثیر بین فسیب ها از روش روش معادلات ساختاری و از نرم افزارهای آماری (SPSS) و (PLS) استفاده شده است که در این بررسی نشان داد مقدار SIG آزمون در ارتباط با متغیرهای مستقل به ترتیب کارمندیابی، تیم های نردگردان، تصمیم گیری غیر متمرکز، آموزش، انعطاف پذیری، ارتباطات باز و جبران خدمت برابر با 0.00 می باشد و با توجه به اینکه مقدار SIG محاسبه شده کمتر از سطح معنی داری 5% ($0.05/0.00$) است در نتیجه با 95 درصد اطمینان می توان گفت فرضیه های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷ تأیید می شود. یعنی ارتباط معناداری بین این متغیرها وجود دارد و چون میزان تاثیر محاسبه شده در این هفت متغیر مثبت می باشد تاثیر مثبت بین متغیرها وجود دارد یعنی هفت فرضیه بالا بر سیستم های کار با کارایی بالا با توجه به سرمایه اجتماعی بر اثربخشی موثر می باشد.

کتاب حاضر میتواند راهگشا و راهنمای مدیران جهت تقویت تسهیم دانش و نوآوری در سازمانها باشد. توصیه میشود با طراحی و پیاده سازی سیستم کاری تعهد بالا اعتماد کارکنان را جلب کنند تا بدین ترتیب امکان تسهیم دانش و نوآوری را فراهم کنند تا به دنبال آن اثربخشی سازمان بهتر شود.