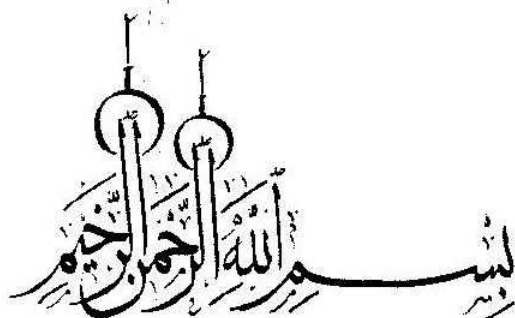




بررسی تأثیر و خنار شهر و نندی سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان اتحاد امور مالیاتی کشور

مؤلف:

عباس امین

سرشناسه	امین، عباس، ۱۳۶۶ -
عنوان و نام پدیدآور	بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان ستاد امور مالیاتی کشور/ مولف عباس امین.
مشخصات نشر	تهران: انتشارات ماهواره، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	۱۱۰ ص.
شابک	978-600-459-071-6
وضعیت فهرست نویسی	فیبا
یادداشت	کتابنامه.
موضوع	سازمان امور مالیاتی کشور — کارمندان و کارکنان — رضایت از کار — نمونه پژوهی
موضوع	رفتار سازمانی — ایران — نمونه پژوهی
موضوع	Organizational behavior -- Iran -- Case studies
رده بندی کنگره	۴۱۱.۶ ب ۲۹۲۰/۲۵۸ HJ
رده بندی دیویی	۳۳۶.۰۹۵
شماره کتابشناسی ملی	۹۰۳۴۶

عنوان: بررسی تأثیر رفتار شهروندی سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان ستاد امور مالیاتی کشور

تألیف: عباس امین

ناشر: تهران، ماهواره

نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۶

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۵۹-۰۷۱-۶

قیمت: ۱۳۰۰۰ تومان

تیراژ: ۵۰۰ جلد

دفتر مرکزی انتشارات:

میدان فاطمی، خ چهلستون، پ ۵۰، ۴، ۰۲۱۸۸۳۹۲۲۶۷، ۰۹۰۶۲۱۴۱۸
مسئولیت صحت مطالب و حقوق مادی و معنوی کتاب بر عهده مولف می باشد.
کلیه حقوق برای مولف محفوظ است.

پیشگفتار:

ویژگیهای محیط کسب و کار امروز همچون: تغییرات پیچیده و غیر خطی، تحولات ناپیوسته و جهشی، تغییرات پی در پی پارادایم ها و رقابت بدون مرزبندی، صحت پیش بینی محیط آینده را به شدت تضعیف می کند. بنابراین، هر سازمانی جهت تداوم بقا در این محیط نیازمند تفکر استراتژیک می باشد.

در کتاب حاضر، تلاش شده است با مطالعه گسترده در زمینه عوامل موثر بر توسعه تفکر استراتژیک با تاکید بر پیاده سازی استراتژیها، موارد مهم و کلیدی استخراج شده و مورد آزمون واقع گردند تا در نتیجه بتوان عوامل موثر بر توسعه تفکر استراتژیک در صنعت نفت را بدست آورده و بتوان آن را به عنوان راهنمای جهت بکارگیری شرکت های زیرمجموعه صنعت نفت ارائه نمود. بدین منظور ابتدا به مبحث تفکر استراتژیک به همراه مدیریت استراتژیک و الگوهای عوامل موثر پیاده سازی استراتژی از دیدگاه محققان و پژوهشگران پرداخته شده است، سپس فرضیات تحقیق برپایه مدل پیشنهادی تحقیق ارائه شده است. در این راستا، سرنیسه با توجه به عوامل موثر بر توسعه تفکر استراتژیک به شرح زیر طراحی گردید:

۱) توسعه فرهنگ سازمانی ارزش و برپایه سازی اثربخش دیدگاه استراتژی محور در صنعت نفت رابطه مستقیم و معناداری دارد.

۲) از بین بردن شکاف بین لایه استراتژیک (راهبرد) و لایه اجرایی (عملیاتی) با پیاده سازی اثربخش دیدگاه استراتژی محور در صنعت نفت رابطه مستقیم و معناداری دارد.

۳) برقراری ارتباط و انتقال استراتژی به همه افراد سازمان با پیاده سازی اثربخش دیدگاه استراتژی محور در صنعت نفت رابطه مستقیم و معناداری دارد.

۴) توسعه شایستگیهای راهبردی مدیریت با پیاده سازی اثربخش دیدگاه استراتژی محور در صنعت نفت رابطه مستقیم و معناداری دارد.

۵) گزینش و ارتقاء نیروی انسانی کارآمد در سطوح مدیریت با پیاده سازی اثربخش دیدگاه استراتژی محور در صنعت نفت رابطه مستقیم و معناداری دارد.

۶) تخصیص بهینه منابع با پیاده سازی اثربخش دیدگاه استراتژی محور در صنعت نفت رابطه مستقیم و معناداری دارد.

۷) ایجاد ساختار سازمانی آرگانیک با پیاده سازی اثربخش دیدگاه استراتژی محور در صنعت نفت رابطه مستقیم و معناداری دارد.

۸) توسعه سیستم های اطلاعاتی با پیاده سازی اثربخش دیدگاه استراتژی محور در صنعت نفت رابطه مستقیم و معناداری دارد.

سپس به منظور آزمون فرضیه ها، اطلاعات اولیه از طریق ابزار پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت و با ۵ گزینه و با داشتن آلفای کرونباخ ۰.۸۷۶٪ از قلمرو تحقیق که مدیران ارشد صنعت نفت بوده و از نظر موضوعی شامل بررسی ارتباط عوامل ۸ گانه با توسعه تفکر استراتژیک در صنعت نفت می باشد وبا روش نمونه گیری تصادفی جمع آوری و با استفاده از روش های آماری تحقیق همبستگی و تحلیل رگرسیون مرحله به مرحله مورد آزمون قرار گرفت که نتایج آن حاکی از تعیین میزان اهمیت عوامل موثر بر توسعه تفکر استراتژیک در صنعت نفت به ترتیب سیستم های اطلاعاتی، ارتباطات، فرهنگ سازمانی، رهبری، تخصیص بهینه منابع، منابع انسانی، ساختار سازمانی، شایستگیهای راهبردی می باشد.

www.ketab.ir

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول: مقدمه و تعاریف
۱	مقدمه
۳	اهمیت موضوع
۴	چهارچوب نظری
۶	تعاریف واژگان کلیدی
۹	فصل دوم: مبانی نظری
۹	بخش اول رفتار شهروندی سازمانی
۹	مقدمه
۱۲	ضرورت مطالعه رفتار شهروندی سازمانی
۱۳	تعریف رفتار شهروندی سازمانی
۱۶	عناصر کلیدی رفتار شهروندی سازمانی
۱۷	مفهوم رفتار شهروندی سازمانی
۱۹	ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه پارسا و همکاران
۱۹	ابعاد رفتارهای شهروندی سازمانی از نگاه پودساکوف
۲۰	از نگاه کاسترو
۲۱	ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از نگاه نت مایر
۲۲	ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از نگاه آرتک
۲۴	ابعاد رفتار شهروندی سازمانی از دیدگاه ارگان
۲۶	طبقه‌بندی مارکوزی از رفتار شهروندی سازمانی
۲۷	پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی
۳۰	اشکال رفتارهای برون نقش
۳۰	الف) رفتارهای ضد شهروندی
۳۰	ب) رفتار شهروندی و انصاف در زمینه‌های خدمات مشتری
۳۳	عملکرد شغلی و عملکرد شهروندی
۳۵	طبقات دوگانه مدل‌های اصلی رفتار شهروندی سازمانی یا رفتار شهروندی سازمانی
۳۶	رابطه رفتار شهروندی سازمانی با مشتری‌گرایی
۳۷	عوامل تاثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی
۳۹	عوامل ایجادکننده رفتارهای شهروندی سازمانی

۳۹	رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی
۴۰	عدالت سازمانی
۴۱	حمایت سازمانی
۴۱	شخصیت
۴۲	رهبری
۴۲	رفتار شهروندی سازمانی و رهبری تحولگرا
۴۳	مبادله رهبر - عضو و رفتار شهروندی سازمانی
۴۳	نقش تعدیلگر مبادله رهبر - عضو در رابطه میان رهبری تحولگرا و رفتار شهروندی سازمانی
۴۴	رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ کارآفرینی
۴۷	بخش دوم رضایت شغلی
۴۷	مقدمه‌ای بر رضایت شغلی
۴۸	مفهوم رضایت شغلی
۴۹	اهمیت رضایت شغلی
۵۰	عوامل تعیین‌کننده رضایت شغلی
۵۱	نظریه‌هایی درباره رضایت شغلی
۵۲	کارکرد و رضایت شغلی
۵۲	بهداشت روانی
۵۲	سلامت جسمی
۵۳	کاهش ترک خدمت
۵۶	ابعاد رضایت شغلی
۵۷	منابع رضایت شغلی
۵۷	تفاوت‌های فردی
۵۸	پرداخت
۵۸	خود شغل
۵۸	ترفع
۵۹	سرپرستی
۵۹	رضایت شغلی و جابجایی
۶۱	رضایت شغلی و غیبت
۶۲	رضایت شغلی و سلامت جسمی و روانی
۶۵	فصل سوم روش‌شناسی پژوهش
۶۵	مقدمه

۶۵	جامعه آماری
۶۶	حجم نمونه
۶۷	متغیرهای مستقل و وابسته
۶۷	روش تحقیق
۶۸	روش گردآوری اطلاعات
۶۸	روش کتابخانه ای
۶۸	روش میدانی
۶۹	بررسی مدارک و اسناد
۶۹	مشاهده
۶۹	مصاحبه
۶۹	پرسشنامه
۷۰	شاخصهای مربوط به تغییرات تحقیق و سؤالات مرتبط در پرسشنامه
۷۱	فرضیات تحقیق
۷۱	فرضیه اصلی
۷۱	فرضیات فرعی
۷۲	تعیین روایی (اعتبار) پرسشنامه
۷۲	پایایی (اعتمادپذیری) پرسشنامه
۷۴	روش تجزیه و تحلیل یافته‌ها
۷۵	فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیات
۷۵	مقدمه
۷۵	توصیف آماری
۷۵	ویژگیهای جمعیت‌شناختی نمونه‌های آماری
۷۵	جنسیت
۷۶	سن
۷۶	تحصیلات
۷۷	سابقه خدمت
۷۷	تحلیل استنباطی
۷۷	آزمون کولموگروف-اسمیرنف
۷۸	فرضیه اصلی پژوهش
۸۰	فرضیه فرعی اول
۸۱	فرضیه اصلی دوم
۸۱	فرضیه فرعی سوم

۸۲	فرضیه فرعی چهارم
۸۳	فرضیه فرعی پنجم
۸۴	تکنیک آنتروپی
۸۴	رابطه میان خصوصیات جمعیت‌شناختی کارکنان و رفتار شهروندی آنان
۸۵	رابطه میان سن کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی آنان
۸۵	رابطه میان جنسیت کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی آنان
۸۵	رابطه میان سطح تحصیلات کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی آنان
۸۶	رابطه میان سابقه خدمت کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی آنان
۸۶	آزمون دوجمله‌ای
۸۶	بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی
۸۷	بررسی سطح وجدانیات
۸۸	بررسی سطح نزاکت سازمانی
۸۹	بررسی سطح نوع دوستی
۸۹	بررسی سطح جوانمردی
۹۰	بررسی سطح فضیلت مدنی
۹۱	بررسی سطح رضایت شغلی
۹۳	منابع و مآخذ