

توسعه منابع انسانی و تأثیر آن بر توانمندسازی
کارکنان با تعدیل گری چابکی سازمانی

www.ketab.ir

عبداللہ علائی فرد

- سرشناسه: علانی فرد، عبدالله، ۱۳۵۸ -
عنوان و نام پدیدآور: توسعه منابع انسانی و تاثیر آن بر توانمندسازی کارکنان با تعدیل گری چابکی
سازمانی / عبدالله علایی فرد.
مشخصات نشر: تهران: رایاگستر، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری: ۱۵۰ص: جدول (رنگی)، نمودار (رنگی).
شابک: ۹۸۴۳۶-۰۰-۹۷۸-۶۰۰-۱۵۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی: فیپا
یادداشت: کتابنامه: ص. ۱۲۱-۱۲۵.
موضوع: کارکنان -- توانمندسازی
Employee empowerment موضوع:
موضوع: تحول سازمانی
Organizational change موضوع:
موضوع: نیروی انسانی -- ایران -- ارزشیابی -- نمونه پژوهی
Manpower-- Evaluation -- Iran -- Case Studies موضوع:
موضوع: تحول سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
Organizational change -- Iran -- Case Studies موضوع:
رده بندی کنگره: HD۵۰/۵/۷۷۷۹۰۳۹۶
رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۴
شماره کتابشناسی ملی: ۵۰۹۲۹۱

توسعه منابع انسانی و تأثیر آن بر توانمندسازی کارکنان
با تعدیل گری چابکی سازمانی
نویسنده: عبدالله علانی فرد
صفحه آرا: مسعود پورباقی
طراح جلد: ایران دانشی
انتشارات رایاگستر
۱۵۰ صفحه و زیری
تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه
قیمت: ۱۵۰۰۰ تومان
چاپ و لیتوگرافی: عرفان
چاپ اول: ۱۳۹۶

تمامی حقوق این اثر محفوظ است. تکثیر یا تولید مجدد آن کلا و جزئاً
به هر صورت (چاپ، فتوکپی، صوت، تصویر و انتشار الکترونیکی)
بدون اجازه مکتوب مولف ممنوع است.

آدرس: تهران، میدان فلسطین، خ ایتالیا، تقاطع طوس، شماره ۲۷، طبقه سوم، واحد سوم
تلفن: ۰۲۱-۸۸۹۷۰۹۳۱-۵
۰۹۱۱۹۳۳۴۲۰۶

فهرست

۹		مقدمه
۱۱		فصل اول کلیات تحقیق
۱۱		مقدمه
۱۱		توسعه منابع انسانی
۱۱		۱- تعریف توسعه منابع انسانی
۱۲		۲- نقش آموزش در توسعه منابع انسانی
۱۳		۳- بهره‌گیری از مشارکت کارکنان در توسعه منابع انسانی
۱۴		۴- نقش فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی
۲۱		۵- نقش توسعه منابع انسانی در بهره‌وری کارکنان
۲۲		۵-۱- اهداف توسعه منابع انسانی
۲۳		۵-۲- بهره‌وری چیست؟
۲۳		۵-۳- ابعاد استراتژیک توسعه منابع انسانی
۲۴		توانمندسازی کارکنان
۲۴		۱- مفهوم توانمندسازی کارکنان
۲۵		۲- ابعاد توانمندسازی
۲۸		۳- توانمندسازی در جهان
۲۹		۴- توانمندسازی در نظام اداری ایران
۲۹		۵- اهمیت و ضرورت توانمندسازی کارکنان در سازمان
۳۰		۶- علل گرایش سازمان‌ها به توانمندسازی
۳۴		۷- اهداف توانمندسازی کارکنان
۳۵		۸- عوامل مؤثر بر فرآیند توانمندسازی کارکنان

۳۸.....	۹-پیش‌نیازهای توانمندسازی کارکنان.....
۳۹.....	۱۰-برنامه‌های توانمندسازی.....
۳۹.....	۱۱-راهکارهای عملی توانمندسازی کارکنان.....
۴۴.....	۱۲-نتایج حاصل از توانمندسازی کارکنان.....
۴۶.....	۱۳-توانمندسازی کارکنان و کارآفرینی سازمانی.....
۴۷.....	چابکی سازمانی.....
۴۷.....	۱-مبانی چابکی.....
۴۸.....	۲-تعاریفی از چابکی.....
۵۱.....	۳-ابعاد چابکی.....
۵۲.....	۴-ویژگی سازمان‌های چابک.....
۵۳.....	۵-قابلیت‌های چابکی.....
۵۳.....	۶-ابزارهای چابکی.....
۵۳.....	۷-محرک‌های چابکی.....
۵۳.....	۸-اصول طراحی سازمان‌های چابک.....
۵۴.....	۹-بعد انسانی چابکی سازمانی.....
۵۸.....	پیشینه پژوهش.....
۶۲.....	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران استان گیلان.....
۶۲.....	۱-معرفی اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران.....
۶۷.....	۲-قانون اساسنامه بنیاد شهید انقلاب اسلامی.....
۷۳.....	۳-مشکل اساسی بنیاد شهید و امور ایثارگران استان گیلان.....
۷۷.....	فصل دوم: روش تحقیق.....
۷۷.....	مقدمه.....
۷۸.....	روش تحقیق.....
۷۸.....	جامعه و نمونه آماری.....

۷۹	روش‌ها و ابزار گردآوری اطلاعات
۸۰	روایی و پایایی ابزار سنجش و اندازه‌گیری
۸۳	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات
۸۵	فصل سوم: تجزیه و تحلیل داده‌ها
۸۵	مقدمه
۸۶	۱- جنبش پاسخ دهندگان
۸۷	۲- سن پاسخ‌دهندگان
۸۸	۳- تحصیلات پاسخ‌دهندگان
۸۹	۴- سابقه کار پاسخ‌دهندگان
۹۰	۵- نوع استخدام پاسخ‌دهندگان
۹۱	۶- سبب سازمانی پاسخ‌دهندگان
۹۲	۷- متغیر توسعه منابع انسانی
۹۳	۸- متغیر بعد فکری
۹۴	۹- متغیر بعد نگرشی
۹۵	۱۰- متغیر بعد شغلی
۹۶	۱۱- متغیر بعد ادراکی
۹۷	۱۲- متغیر بعد رفتاری
۹۹	۱۳- متغیر بعد خلاقیتی
۹۹	۱۴- متغیر توانمندسازی کارکنان
۱۰۱	۱۵- متغیر چابکی سازمانی
۱۰۲	تحلیل استنباطی داده‌ها
۱۱۰	نتیجه به دست آمده از تحلیل آماری
۱۱۱	آزمون فرضیات فرعی پژوهش
۱۱۳	نتیجه‌گیری

۱۱۶	یافته‌های پژوهش
۱۱۶	نتیجه‌گیری فرضیه اصلی پژوهش
۱۱۶	نتیجه‌گیری فرضیه اول پژوهش
۱۱۷	نتیجه‌گیری فرضیه دوم پژوهش
۱۱۷	نتیجه‌گیری فرضیه سوم پژوهش
۱۱۷	نتیجه‌گیری فرضیه چهارم پژوهش
۱۱۸	نتیجه‌گیری فرضیه پنجم پژوهش
۱۱۸	نتیجه‌گیری فرضیه ششم پژوهش
۱۱۸	پیشنهادهای
۱۲۱	منابع و مآخذ

مقدمه

هدف از این پژوهش مطالعه توسعه منابع انسانی و تأثیر آن بر توانمندسازی کارکنان با تعدیل‌گری چابکی سازمانی در اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران استان گیلان در نیم‌سال دوم سال ۱۳۹۵ است. جامعه آماری این پژوهش تمامی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان گیلان به تعداد ۲۹۰ نفر هستند که نمونه‌ای متناسب با جامعه آماری پژوهش به تعداد ۱۶۵ نفر و شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده و پژوهش به روش همبستگی انجام شده است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه استاندارد بوده که بعد از برآورد اعتبار و پایایی در بین پاسخ‌گویان توزیع گردید. بعد از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها با استفاده از ضرایب آماری متناسب با نوع متغیرها (تکنیک تحلیل ساختاری، مامل و تحلیل مسیر و به کمک نرم‌افزار Lisrel به منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق و به منظور بررسی تعدیل‌کنندگی ویژگی‌های شخصیتی، از روش رگرسیون سلسله مراتبی به کمک نرم‌افزار (SPSS) محاسبه و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. فرضیات این تحقیق عبارتند از: ۱- بعد فکری بر توانمندسازی کارکنان با تعدیل‌گری چابکی سازمانی در اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران استان گیلان تأثیر معنی‌داری دارد؛ ۲- بعد نگرشی بر توانمندسازی کارکنان با تعدیل‌گری چابکی سازمانی در اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران استان گیلان تأثیر معنی‌داری دارد؛ ۳- بعد شغلی بر توانمندسازی کارکنان با تعدیل‌گری چابکی سازمانی در اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران استان گیلان تأثیر معنی‌داری دارد؛ ۴- بین بعد ادراکی بر توانمندسازی کارکنان

با تعدیل‌گری چابکی سازمانی در اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران استان گیلان تأثیر معنی‌داری دارد؛ ۵- بین بعد رفتاری بر توانمندسازی کارکنان با تعدیل‌گری چابکی سازمانی در اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران استان گیلان تأثیر معنی‌داری دارد؛ ۶- بین بعد خلاقیتی بر توانمندسازی کارکنان با تعدیل‌گری چابکی سازمانی در اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران استان گیلان تأثیر معنی‌داری دارد.

نتایج تحقیق نشان‌دهنده این موضوع بود که توسعه منابع انسانی بر توانمندسازی کارکنان در بنیاد شهید و امور ایثارگران استان گیلان با تعدیل‌گری چابکی سازمانی تأثیر دارد؛ زیرا تجزیه و تحلیل آماری بین این دو نشان‌دهنده معنی‌داری مسیر مابین دو متغیر برابر (۰/۷۲۸) است و چون این مقدار بزرگ‌تر از ۰/۳ است، از این‌رو مورد تأیید قرار می‌گیرد. از طرفی چون عدد معنی‌داری به‌دست آمده مثبت است این اثر مستقیم است.

امید آن‌که پژوهش حاضر روز پسند استادان، دانشجویان و پژوهشگران محترم قرار گیرد و از آن‌جا که هیچ‌کلی بی‌خار نیست، با انتقاد و نظر و پیشنهادهای خود، ما را در رفع کاستی‌های این پژوهش یاری نمایند.

و من الله التوفیق - عبدالله علایی فرد

زمستان ۱۳۹۶