

تأثیر توانمندسازی کارکنان بر توسعه سازمانی

نویسنده: مریم جکروند



www.ketab.ir

سرشمردن: جگروند، مريم، ۱۳۵۸ -

ظفران و دام پديدآور: تاثير توانمندسازي کارکنان بر توسعه سازماني/مريم جگروند؛ ويراستار عاطفه سادات حسيني سيراڙي.

مشخصات نشر: تهران: هنر پارسي، ۱۳۹۹.

مشخصات فزيکي: ۱۵۲ ص: مصور (رنگي)، جدول (رنگي)، نمودار (رنگي). ۵/۱۴x۵/۲۱ س.م.

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۹۱۳۹-۶-۳

و قضاوت: دفتر مستند و قضاوت: فينيا

يادداشت: کتابخانه: ۱۴۳ - ۱۵۲.

موضوع: شهرداري تهران. منطقه سه -- کارمندان و کارکنان -- نمونه پژوهي

موضوع: کارکنان -- ايران -- توانمندسازي -- نمونه پژوهي

Employee empowerment -- Iran -- Case studies: موضوع

موضوع: تحول سازماني -- ايران -- نمونه پژوهي

Organizational change -- Iran -- Case studies: موضوع

رشته بدني: گنگر: ۵/HD۵۰

رشته بدني: تپوي: ۴۱۴.۹۵۵/۶۵۸

شماره کتابشناسي ملي: ۷۳۲۵۸۶۵



انتشار: هنر پارسي

تاثير توانمندسازي کارکنان بر توسعه سازماني

نويسنده: مريم جگروند

ويراستار: عاطفه سادات حسيني سيراڙي

ناظر چاپ: مجتبي طلوعي جدي

صفحه آرايي: سیده زهرا سيدصالحی

نوبت و سال چاپ: اول، پاييز ۱۳۹۹

تيراژ: ۱۰۰۰؛ چاپ و صحافي: چاپ نسيم

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۹۱۳۹-۶-۳

آدرس: ميدان انقلاب - خ کارگر جنوبي - خ روانمهر - کوچه درخشان - پ ع واحد ۱

تلفن: ۶۶۴۹۰۱۸۰

قيمت: ۳۵۰,۰۰۰ ريال

فهرست

۱۱	پیشگفتار
۱۳	مقدمه
۱۵	فصل اول: ادبیات و پیشینه پژوهش
۱۷	مقدمه
۱۸	بخش اول: ادبیات و مبانی نظر پژوهش
۱۸	توسعه سازمانی
۲۲	ادری ها، تحول و توسعه سازمان
۲۴	لمفقی استراتژی تحول
۲۷	عوامل مؤثر، مفاسات و انتخاب استراتژی
۲۹	مفهوم توانمندری
۳۲	فرآیند توانمندسازی
۳۴	رویکردهای توانمندسازی
۳۶	ابعاد توانمندسازی
۴۳	ابزارهای توانمندسازی
۴۶	اهمیت توانمندسازی در سازمان ها
۴۷	پیامدهای توانمندسازی
۵۰	مزایای توانمندسازی
۵۳	موانع توانمندسازی در سازمان
۵۴	حمایت اجتماعی
۵۵	مفهوم حمایت اجتماعی
۵۷	ضرورت و اهمیت حمایت اجتماعی
۵۸	اثرات مثبت حمایت اجتماعی
۶۰	نظریات مرتبط با حمایت اجتماعی
۶۲	ابعاد حمایت اجتماعی
۶۳	انواع حمایت اجتماعی
۶۵	پیشینه تحقیق
۶۵	تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۷۳	تحقیقات انجام شده در خارج از کشور

۷۹	فصل دوم: روش شناسی پژوهش
۸۱	مقدمه
۸۲	روش پژوهش
۸۲	طبقه‌بندی بر مبنای هدف
۸۲	طبقه‌بندی بر مبنای روش
۸۲	جامعه آماری
۸۳	روش نمونه‌گیری و تعیین حجم نمونه
۸۴	روش گردآوری اطلاعات
۸۵	ابزار گردآوری اطلاعات
۸۵	پرسشنامه استاندارد توانمندسازی، توسعه و حمایت سازمانی
۸۷	اعتبار باورایی پرسشنامه
۸۷	اعتمادیاری پرسشنامه
۸۸	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها تبیین فرضیه‌های پژوهش
۹۰	معرفی مدلیابی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی یا PLS
۹۳	روش‌شناسی کمترین مربعات جزئی (PLS)
۹۶	آشنایی با نرم افزار مدلیابی اسمارت اسمارت Smart-PLS
۹۷	مختصری در مورد آزمون نیکوئی برازش
۱۰۱	فصل سوم: تجزیه و تحلیل داده‌ها
۱۰۳	مقدمه
۱۰۳	تجزیه و تحلیل توصیفی
۱۰۳	بررسی توصیفی جنسیت آزمودنیها
۱۰۴	بررسی توصیفی وضعیت تاهل آزمودنی‌ها
۱۰۵	بررسی توصیفی رده‌های سنی آزمودنی‌ها
۱۰۶	بررسی توصیفی میزان تحصیلات آزمودنی‌ها
۱۰۷	بررسی توصیفی سابقه خدمت آزمودنیها
۱۰۸	بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش
Smart	تجزیه و تحلیل استنباطی (مدلسازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی)
۱۰۹	PLS
۱۱۰	بررسی برازش مدل
۱۲۱	آزمون فرضیه‌های پژوهش
۱۲۸	خلاصه آزمون فرضیه‌های پژوهش

۱۳۹	فصل چهارم: بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها
۱۳۱	مقدمه
۱۳۱	خلاصه پژوهش
۱۳۳	یافته‌های پژوهش
۱۳۶	مقایسه نتایج حاصل از پژوهش با تحقیقات پیشین
۱۳۷	محدودیت‌های پژوهش
۱۳۸	پیش‌آنها
۱۳۸	پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌های پژوهش
۱۴۰	توصیه به پژوهشگران آینده
۱۴۱	منابع و راجع

پیشگفتار

توانمندسازی کارکنان؛ موجب توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌روری بالندگی، رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی و تحقق مطلوبیت‌های اساسی سازمان می‌باشد. هدف از پژوهش حاضر، ارزیابی تاثیر توانمندسازی کارکنان بر توسعه سازمانی با تکیه بر نقش حمایت سازمانی ادراک شده در شهرداری منطقه ۳ تهران بوده؛ تحقیق از نظر هدف کاربردی و از حیث روش تحقیق، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل کارکنان بخش‌های مختلف شهرداری منطقه ۳ شهرداری تهران؛ در زمستان ۱۳۹۸، اعم از رسمی و قراردادی به عداد ۹۷۵ نفر (۷۳۸ نفر مرد و ۲۳۷ نفر زن) و روش نمونه‌گیری؛ بصورت طبقه‌ای نسبی با جدوا کرجسی مورگان و به تعداد ۲۷۸ تعیین گردید. داده‌ها از طریق نرم افزارهای SPSS و SMART-PLS مورد تجزیه و تحلیل قرارگرفت. برای تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید. آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد، احساس موثر بودن بر حمایت سازمانی (تأثیر پ مسیر ۰/۲۴۵ و مقدار تی ۳/۹۴۱)، احساس معناداری بر حمایت سازمانی (۱/۱۶۸ و ۱/۱۶۱) و توسعه سازمانی (۰/۱۴۹ و ۲/۸۳۴)، احساس شایستگی بر حمایت سازمانی (۰/۳۰۳ و ۶/۵۱۰)، احساس استقلال بر توسعه سازمانی (۰/۱۱۶ و ۲/۲۲۴) و حمایت سازمانی بر توسعه سازمانی (۰/۳۸۱ و ۶/۴۷۹)، تاثیر معناداری داشته، اما احساس موثر بودن بر توسعه سازمانی (۰/۰۹۴ و ۱/۸۱۱)، احساس شایستگی بر توسعه سازمانی (۰/۰۶۴ و ۱/۰۹۲) و احساس استقلال بر حمایت سازمانی (۰/۰۸۴ و ۱/۴۹۵)، فاقد تاثیر معنادار بوده، پس فرضیه‌های ویژه اول، سوم، چهارم، پنجم، هشتم و نهم، تایید و فرضیه‌های ویژه دوم، ششم و هفتم؛ رد گردید. همچنین؛ حمایت سازمانی، در تاثیر توانمندسازی کارکنان بر توسعه سازمانی (۰/۲۲۵ و

۶/۳۸۴)، نقش میانجی را ایفا کرده، لذا فرضیه اصلی، تأیید گردید. در پایان با توجه به نتایج حاصل، به منظور بهبود توسعه سازمان، از طریق توانمندسازی کارکنان و حمایت سازمانی، پیشنهاداتی کاربردی و قابل اجرا ارائه گردید.

www.ketab.ir