



تأثیر مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی و فرهنگ نوآوری

مفهوم توسعه پایدار

تألیف:

امیدرضا ماندگار

دکتر محمدعلی نیک‌بخش

سرشناسه	ماندگار، امیدرضا، ۱۳۵۲--
عنوان و نام پدیدآور	تأثیر مولفه‌های مدیریت منابع انسانی و فرهنگ نوآوری بر مفهوم توسعه پایدار/تألیف امیدرضا ماندگار، محمدعلی نیک‌بخش
مشخصات نشر	دزفول: اهورا قلم، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	۱۶۰ ص:، جدول، نمودار (رنگی).
شابک	978-600-426-299-6
وضعیت فهرست نویسی	فیبا
یادداشت	کتابنامه.
موضوع	توسعه پایدار -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	Sustainable development-- Iran-- Case studies
موضوع	سازمان ملی استاندارد ایران، اداره کل استاندارد استان خوزستان
موضوع	نیروی انسانی -- مدیریت -- نمونه پژوهی
موضوع	Manpower planning -- Case studies
موضوع	نوآوری -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	Technological innovations -- Iran -- Case studies
شناسه افزوده	نیک‌بخش، محمدعلی، ۱۳۸۲ -
رده بندی کنگره	HD۷۵/۶
رده بندی دیویی	۳۳۸/۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی	۷۶۳۴۹۱۸
وضعیت رکورد	فیبا



نام کتاب	تأثیر مولفه‌های مدیریت منابع انسانی و فرهنگ نوآوری بر مفهوم توسعه پایدار
مؤلفین	امیدرضا ماندگار - دکتر محمدعلی نیک‌بخش
ناشر	اهورا قلم
نوبت چاپ	اول - بهار ۱۴۰۰
چاپ	گالندی
شمارگان	۱۰۰۰ نسخه
قطع	وزیری
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۴۲۶-۲۹۹-۶
قیمت	۷۵۰۰۰ تومان
پست الکترونیک	ahooraghalam@gmail.com
نشانی اینترنتی	www.ahooraghalam.ir

پیشگفتار

هدف از کتاب پژوهش مجوز حاضر، بررسی تأثیر مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی و فرهنگ نوآوری بر مفهومی توسعه پایدار است. شرکت اداره کل استاندارد استان خوزستان به عنوان نمونه‌ای برای پژوهش انتخاب شده است. روش تحقیق بر اساس هدف، کاربردی و براساس نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی مقطعی است. این پژوهش به روش توصیفی از نوع همبستگی صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان اداره کل استاندارد استان خوزستان تشکیل داده‌اند. حجم نمونه مورد پژوهش ۱۴۰ نفر بوده که به صورت سرشماری انتخاب شده‌اند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه ۱۷ سؤالی مدیریت منابع انسانی پایدار (پرو، ۲۰۱۳) با روایی ۰.۸۳۵ و پایایی ۰.۸۸۷، پرسش‌نامه ۱۷ سؤالی فرهنگ نوآوری اچیمتز و همکاران، (۲۰۰۸) با روایی ۰.۸۷۹ و پایایی ۰.۹۲۱ و از پرسش‌نامه ۱۷ سؤالی نیز برای توسعه پایدار سازمانی کدینگر، هاپ وود و برین، (۲۰۰۲) با روایی ۰.۸۸۵ و پایایی ۰.۹۴۹ (محاسبه پایایی با استفاده از محاسبه ضریب تنفای کرونیباخ) استفاده گردید و برای تحلیل یافته‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. روش تجزیه و تحلیل در این پژوهش از نرم‌افزار PLC می‌باشد. نتایج تحقیق نشان داد که بین تمام ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار و توسعه پایدار سازمانی

رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین تمام ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار به جز مؤلفه خودمختاری فردی، با فرهنگ نوآوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر خودمختاری فردی از ابعاد مدیریت منابع انسانی پایدار و فرهنگ نوآوری با یکدیگر رابطه مثبت و معنی داری ندارند. از طرف دیگر بین تمام ابعاد فرهنگ نوآوری و توسعه پایدار در این پژوهش نیز رابطه معناداری دیده نشده است. در پایان با توجه به نتیجه‌های تحقیق پیشنهاد می‌گردد که

شده است.

فهرست مطالب

مقدمه ۱

فصل اول: توسعه پایدار؛ اهمیت و ضرورت آن

مفهوم توسعه پایدار ۷

تأثیر منابع انسانی بر توسعه پایدار ۱۱

اهمیت و ضرورت بررسی توسعه پایدار و مکانیسم‌های آن ۱۴

فصل دوم: مفهوم راهبردی توسعه پایدار و مؤلفه‌های آن

بخش اول: مفهوم توسعه پایدار و مؤلفه‌های آن ۲۳

مقدمه ۲۳

توسعه پایدار سازمانی ۲۴

توسعه زیست محیطی ۲۸

توسعه اجتماعی ۳۱

توسعه اقتصادی ۳۴

بخش دوم: مؤلفه‌های پیش‌برنده مکانیسم توسعه پایدار ۳۶

مدیریت منابع انسانی پایدار ۳۶

تعالی کار و زندگی ۴۰

خودمختاری فردی ۴۱

قابلیت استخدام ۴۲

فرهنگ نوآوری ۴۳

نوآوری در تولید خدمت یا محصول ۴۸

نوآوری در فرایند ۴۹

نوآوری سازمانی اداری ۵۱

ادبیات تجربی پژوهش در حوزه توسعه پایدار و مؤلفه‌های آن ۵۲

۵۲	پیشینه داخلی
۵۴	پیشینه خارجی

فصل سوم: روش‌شناسی تحقیق

۵۶	مقدمه
۵۸	چارچوب نظری تحقیق
۶۱	مدل مفهومی تحقیق
۶۳	مدل تحلیلی تحقیق
۶۴	فرضیه‌های تحقیق
۶۵	روش تحقیق
۶۶	فرایند تحقیق
۶۷	جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری
۶۸	جامعه آماری پژوهش
۶۹	حجم نمونه و روش نمونه‌گیری
۷۰	روش گردآوری اطلاعات
۷۱	ابزار گردآوری اطلاعات
۷۲	روایی و پایایی پرسشنامه
۷۳	روایی پرسشنامه
۷۴	پایایی پرسشنامه
۷۵	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

فصل چهارم: یافته‌های پژوهش

۷۷	مقدمه
۷۸	آمار توصیفی متغیرهای پژوهش و شاخص‌های آنها
۸۱	یافته‌های توصیفی
۸۴	آزمون نرمال بودن داده‌های پژوهش

۸۱.....	بررسی فرضیات تحقیق
۹۱.....	بررسی فرضیات اصلی تحقیق
۹۴.....	بررسی فرضیات فرعی تحقیق

فصل پنجم: نتیجه‌گیری، بحث و بررسی و پیشنهادات

۱۰۱.....	مقدمه
۱۰۲.....	نتایج تحلیل توصیفی
۱۰۲.....	توصیف نتایج مربوط به متغیر مدیریت منابع انسانی پایدار
۱۰۲.....	توصیف نتایج مربوط به متغیر قابلیت استخدام
۱۰۲.....	توصیف نتایج مربوط به متغیر تعادل کار و زندگی
۱۰۳.....	توصیف نتایج مربوط به متغیر خودمختاری فردی
۱۰۳.....	توصیف نتایج مربوط به متغیر توسعه پایدار سازمانی
۱۰۳.....	توصیف نتایج مربوط به متغیر توسعه اجتماعی
۱۰۴.....	توصیف نتایج مربوط به متغیر توسعه زیست محیطی
۱۰۴.....	توصیف نتایج مربوط به متغیر توسعه اقتصادی
۱۰۴.....	توصیف نتایج مربوط به متغیر فرهنگ نوآوری
۱۰۴.....	توصیف نتایج مربوط به متغیر نوآوری در تولید محصول یا خدمت
۱۰۵.....	توصیف نتایج مربوط به متغیر نوآوری فرایندی
۱۰۵.....	توصیف نتایج مربوط به متغیر نوآوری سازمانی اداری
۱۰۵.....	نتایج تحلیل استنباطی
۱۰۵.....	فرضیه اصلی اول و فرضیه‌های فرعی آن
۱۰۶.....	فرضیه اصلی دوم و فرضیه‌های فرعی آن
۱۰۶.....	فرضیه اصلی سوم و فرضیه‌های فرعی آن
۱۰۷.....	بحث و بررسی
۱۱۸.....	محدودیت‌های تحقیق
۱۱۹.....	پیشنهادهای اجرایی برگرفته از نتایج تحقیق