

سازمان با نشاط

پژوهشگر و نویسنده: مسعود سلیمی

www.ketab.ir



سرشناسه
عنوان و نام پدیدآور
مشخصات نشر
مشخصات ظاهری
شابک
وضعیت فهرست نویسی
یادداشت
موضوع

: سلیمی، مسعود، ۱۳۴۲ -
: سازمان با نشاط/ پژوهشگر و نویسنده مسعود سلیمی.
: تهران: انتشارات علوم و فنون کاربردی، ۱۴۰۰.
: ۳۰۹ ص.: نمودار، جدول.
: ۹۷۸-۶۲۲-۹۵۸۳۲-۲-۷
: فیبا
: کتانبامه: ص. ۲۷۹.
: کارکنان -- ایران -- رضایت از کار -- نمونه‌پژوهی
Employees -- Job satisfaction -- Iran -- Case studies
: رضایت از کار -- ایران -- جنبه‌های روان‌شناسی -- نمونه‌پژوهی
Job satisfaction -- Iran -- Psychological aspects -- Case studies
: شادی -- ایران -- جنبه‌های روان‌شناسی -- نمونه‌پژوهی
Cheerfulness -- Iran -- Physiological aspects -- Case studies
: کارکنان -- ایران -- روان‌شناسی -- نمونه‌پژوهی
Employees -- Psychology -- Iran -- Case studies
: انگیزش در کار -- ایران -- جنبه‌های روان‌شناسی -- نمونه‌پژوهی
Employee motivation -- Psychological aspects -- Iran -- Case studies
: ۵/HF۵۵۴۹ رده بندی کنگره
: ۷/۱۵۸ رده بندی دیویی
: ۸۷۵۱۴۸۵ شماره کتابشناسی ملی
: فیبا اطلاعات رکورد کتابشناسی

عنوان: سازمان با نشاط

پژوهشگر و نویسنده: مسعود سلیمی

ناشر: علوم و فنون کاربردی

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۵۸۳۲-۲-۷

چاپ اول: ۱۴۰۰

چاپ و صحافی: کتیبه ۰۹۱۲۳۳۴۸۸۵۸

تیراژ: ۱۰۰ نسخه

قیمت: ۱/۱۰۰/۰۰۰ ریال



فهرست

مقدمه ۱۵

فصل اول: کلیات برنامه ریزی ۱۶

۱-۱ - مقدمه ۱۹

۲-۱ - بیان مساله ۲۰

۳-۱ - اهمیت و ضرورت انجام تحقیق ۲۳

۴-۱ - اهداف تحقیق ۲۶

۵-۱ - هدف کاربردی ۲۶

۶-۱ - سؤالات تحقیق ۲۶

۷-۱ - فرضیه های تحقیق ۲۷

۸-۱ - تعاریف مفهومی ۲۷

۹-۱ - تعاریف عملیاتی ۲۸

فصل دوم: روش تحقیق ۲۹

۱-۲ - مقدمه ۳۳

۲-۲ - سلامت ۳۴

۱-۲-۲ - سلامت سازمانی ۳۴

۲-۲-۲ - سازمان سالم، سلامت سازمانی ۳۴

۳-۲-۲ - ابعاد سلامت سازمانی ۳۶

۴-۲-۲ - ویژگی های سلامت سازمانی ۳۸

۳-۲ - ارزش ۳۸

۱-۳-۲ - ارزش های فردی ۴۰

۲-۳-۲ - ارزش های سازمانی ۴۲

۳-۳-۲ - مؤلفه های ارزش سازمانی ۴۵

۴-۳-۲ - اهمیت ارزش های سازمانی و مدیریت از راه ارزش ها ۴۵

۵-۳-۲ - اخلاق سازمانی ۴۶

۶-۳-۲ - موفقیت شغلی ۴۷

۴-۲ - انگیزش ۵۱

۱-۴-۲ - انگیزش و موفقیت شغلی ۵۴

۵۶.....	۲-۴-۲ - عدم موفقیت شغلی
۵۹.....	۲-۵-۲ - رضایت شغلی
۶۴.....	۲-۵-۱ - عوامل موثر در رضایت شغلی در سازمان
۶۴.....	۲-۵-۱-۱ - عدالت
۶۴.....	۲-۵-۱-۲ - تعامل با همکاران
۶۴.....	۲-۵-۱-۳ - ساختار منعطف
۶۴.....	۲-۵-۱-۴ - مثبت‌اندیشی
۶۵.....	۲-۵-۱-۵ - یادگیری سازمانی
۶۵.....	۲-۵-۱-۶ - خودگشودگی
۶۵.....	۲-۵-۱-۷ - مشارکت
۶۵.....	۲-۵-۱-۸ - معنادار بودن کار
۶۶.....	۲-۵-۲ - رابطه آموزش و موفقیت شغلی
۶۸.....	۲-۵-۳ - ارکان نیاز به کسب موفقیت
۶۹.....	۲-۵-۴ - نیاز به قدرت
۷۰.....	۲-۶-۱ - امنیت شغلی
۷۳.....	۲-۶-۱ - مفهوم ایمنی و پیشینه ایمنی شغلی
۷۴.....	۲-۶-۲ - اهمیت امنیت شغلی
۷۴.....	۲-۶-۳ - ابعاد امنیت شغلی
۷۵.....	۲-۶-۴ - مولفه های امنیت شغلی
۷۶.....	۲-۶-۵ - سازمان و امنیت شغلی
۷۷.....	۲-۷-۱ - استرس
۸۰.....	۲-۷-۱ - استرس شغلی
۸۲.....	۲-۷-۲ - عوامل استرس شغلی
۸۳.....	۲-۷-۳ - نشانه های استرس شغلی
۸۴.....	۲-۷-۴ - پیامدهای استرس شغلی و اهمیت پرداختن به آن
۸۷.....	۲-۷-۵ - روابط بین فردی، راهی برای کاهش استرس شغلی
۸۷.....	۲-۸-۱ - تعهد سازمانی
۹۵.....	۲-۸-۱ - زمینه های نگرش به تعهد سازمانی
۹۶.....	۲-۸-۲ - انواع تعهد سازمانی
۹۸.....	۲-۸-۳ - مولفه های تعهد سازمانی

- ۹۹..... ۲-۸-۴ - عوامل موثر بر تعهد سازمانی
- ۱۰۴..... ۲-۸-۵ - پیش شرط های تعهد سازمانی
- ۱۰۸..... ۲-۸-۶ - پیامدهای مثبت تعهد سازمانی
- ۱۰۹..... ۲-۸-۷ - تعهد سازمانی و رفتارهای شغلی
- ۱۱۰..... ۲-۸-۸ - تعهد سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان
- ۱۱۱..... ۲-۹-۹ - رضایت از زندگی
- ۱۱۵..... ۲-۹-۱ - سطوح و عوامل موثر بر رضایت از زندگی
- ۱۱۸..... ۲-۹-۲ - رضایت از زندگی فاعلی
- ۱۱۹..... ۲-۹-۳ - اشتیاق به کار
- ۱۲۱..... ۲-۹-۴ - اشتیاق به کار و تاثیر آن در سازمان
- ۱۲۲..... ۲-۹-۵ - تحلیل ارزش و نظام ارزشی
- ۱۲۲..... ۲-۱۰-۱ - مفهوم نشاط
- ۱۲۴..... ۲-۱۰-۱ - تاریخچه نشاط
- ۱۲۵..... ۲-۱۰-۲ - نشاط در محل کار
- ۱۲۶..... ۲-۱۰-۳ - نشاط سازمانی
- ۱۳۱..... ۲-۱۰-۴ - فرهنگ سازمانی
- ۱۳۲..... ۲-۱۰-۵ - مفهوم شادی
- ۱۳۲..... ۲-۱۰-۶ - شادی از دیدگاه اسلام
- ۱۳۳..... ۲-۱۰-۷ - تاثیر مدیریت بر شادابی کارکنان
- ۱۳۴..... ۲-۱۰-۸ - عوامل موثر بر نشاط سازمانی
- ۱۳۵..... ۲-۱۰-۹ - عوامل مؤثر بر شادی کارکنان
- ۱۳۶..... ۲-۱۰-۹ - مثبت اندیشی
- ۱۳۷..... ۲-۱۰-۹ - خودگشودگی
- ۱۳۷..... ۲-۱۰-۹ - مشارکت
- ۱۳۷..... ۲-۱۰-۹ - رویکردهای نشاط
- ۱۳۸..... ۲-۱۰-۱۰ - مزایای ایجاد شادابی در محیط کار
- ۱۳۹..... ۲-۱۰-۱۱ - دلایل ایجاد شادابی برای کارکنان
- ۱۵۴..... ۲-۱۱-۱۱ - رویکرد چند سطحی
- ۱۵۵..... ۲-۱۱-۱ - واحدها و سازه های جمعی
- ۱۵۶..... ۲-۱۱-۲ - رویکرد چندسطحی؛ چیستی و چرایی

۱۵۸.....	۳-۱۱-۲-تاریخچه
۱۵۹.....	۴-۱۱-۲- مبانی معرفت شناختی و پیش فرض های رویکرد چندسطحی
۱۶۰.....	۵-۱۱-۲- اصول اساسی نظریه پردازی چندسطحی
۱۶۳.....	۶-۱۱-۲- ضرورت ارزیابی عملکرد با رویکرد چندسطحی
۱۶۳.....	۷-۱۱-۲- تحلیل میان سطحی ویژگیهای شغل و خودکارآمدی
۱۶۴.....	۸-۱۱-۲- کاربرد تحلیل چند سطحی
۱۶۴.....	۹-۱۱-۲- انواع مدل های چندسطحی
۱۶۶.....	۱۰-۱۱-۲- اهمیت رویکرد چندسطحی
۱۶۷.....	۱۱-۱۱-۲- مزیت رویکرد چند سطحی
۱۶۷.....	۱۲-۱۱-۲- اصول تئوری چندسطحی
۱۶۹.....	۱۳-۱۱-۲- مزایای تئوری های چندسطحی
۱۶۹.....	۱۲-۲- چارچوب نظری تحقیق
۱۷۸.....	۱۳-۲- پیشینه تحقیق
فصل سوم: روش شناسی تحقیق	
۱۹۹.....	۱-۳- مقدمه
۱۹۹.....	۲-۳- روش تحقیق
۲۰۰.....	۳-۳- روش های گردآوری اطلاعات و ارزیابی روایی و پایایی تحقیق
۲۰۱.....	۴-۳- جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری
۲۰۱.....	۵-۳- سوالات تحقیق
۲۰۲.....	۶-۳- جدول متغیرهای تحقیق براساس مصاحبه کیفی
۲۰۲.....	۷-۳- روش انجام بخش کمی
۲۰۳.....	۸-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها
۲۰۷.....	گام اول. تعیین پدیده مورد مطالعه
۲۰۷.....	گام دوم. تعیین ماهیت سطح تحلیل پدیده مورد مطالعه
۲۰۸.....	گام سوم. شناسایی ساخت یا ساخت های پدیده مورد مطالعه
۲۱۰.....	گام چهارم. تعیین سطح نظری ساخت یا ساخت های پدیده مورد مطالعه
۲۱۰.....	گام پنجم. ارائه نظریه خرد (نظریه هدف) از پدیده
۲۱۲.....	گام ششم. تعیین نوع ساخت یا ساخت های پدیده مورد مطالعه
۲۱۴.....	گام هفتم. تعیین سطح سنجش بر اساس نوع ساخت یا ساخت های پدیده مورد مطالعه

مقدمه

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل چندسطحی نشاط سازمانی در شهرداری تهران انجام شده است. روش پژوهش آمیخته اکتشافی می باشد. جامعه پژوهش در بخش کیفی صاحب نظران نشاط سازمانی بوده که تعداد ۱۹ نفر از آنان در پژوهش مشارکت نموده اند. در بخش کمی، جامعه پژوهش ۵۱۳ نفر و نمونه ۲۱۹ نفری بوده است. به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه نشاط سازمانی که مبنای یافته های کیفی پژوهش حاضر، ساخته شده است، استفاده شد که ضریب پایایی آن ۰/۹۶ محاسبه شد. به منظور تحلیل یافته ها در بخش کیفی از روش کدگذاری باز و محوری و در بخش کمی از روش تحلیل چندسطحی و نرم افزار LISREL استفاده شده است. نتایج نشان داد، سطح اول که به افراد سازمان اشاره دارد سطح فردی بوده است که مشتمل بر دو بعد عوامل شخصیتی و عوامل ارتباطی شده است. عوامل شخصیتی شامل روحیه فردی، روحیه نشاط، تعلق شغلی، روحیه تیمی، خدمت رسانی، تعهد فردی، ارزش های فردی و تعلق شغلی بوده است. عوامل ارتباطی شامل ارتباطات غیررسمی، حضور فیزیکی، استرس شغلی ناشی از ارتباط، رضایت شغلی، ویژگی های مدیران و کارکنان بوده است. سطح گروهی منجر به شناسایی دو بعد کارگروهی و کمک به هم نوع شده است که نشان دهنده اهمیت سطح گروهی و این دو بعد بوده است. نهایتاً سطح سازمانی با دو بعد عوامل فرهنگی و عوامل ساختاری شده است. عوامل فرهنگی در سطح سازمان عبارتند از ارتباط با مدیران، نشاط کاری، فرهنگ، انگیزه کاری، ارتباطات سازمانی، امنیت شغلی، تشویق کارکنان، تعهد سازمانی، توجه به

خانواده کارکنان، عدالت سازمانی، ارزش‌های سازمانی، خلاقیت و تفویض اختیار و توانمندسازی بوده است. عوامل ساختاری شامل امکانات رفاهی، فرصت شغلی، جبران خدمات، محیط کار، ساختار سازمانی، آموزش، ارزیابی عملکرد، ارتقای شغلی و بازنشستگی بوده است. نتیجه تحلیل چندسطحی توسط نرم افزار HLM هم حاکی از تاثیر هر یک از این سطوح بر نشاط سازمانی بوده که همچنین روابط بین سطوحی (تاثیر سطح گروه بر فرد و تاثیر سطح سازمان بر گروه‌ها و بر فرد) نیز مورد بررسی و تایید قرار گرفته است.

واژگان کلیدی

نشاط سازمانی، شهرداری تهران، پژوهش آمیخته اکتشافی، تحلیل چندسطحی