

شبکه اجتماعی ابرازی

جهت ارائه د سازی نیروی انسانی

www.ketab.ir



سرشناسه	: عابدی، ابوطالب، ۱۳۵۴ -
عنوان و نام پدیدآور	: شبکه اجتماعی ابرازی جهت توانمندسازی نیروی انسانی/مؤلف ابوطالب عابدی.
مشخصات نشر	: تهران: سنچس و دانش، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۱۲۰ ص.
شابک	: ۱۸۰۰۰۰ ریل ۹-۲۷۷-۴۶۹-۶۰۰-۹۷۸:
وضعیت در دست نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۱۷.
موضوع	: شبکه‌های اجتماعی پیوسته -- ایران -- جنبه‌های اجتماعی -- نمونه‌پژوهی
موضوع	: Online social networks -- Iran -- Social aspects -- Case studies
موضوع	: کارکنان -- ایران -- توانمندسازی -- نمونه‌پژوهی
موضوع	: Employee empowerment -- Iran -- Case studies
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۶۷۴۲۴۱۷ ش ۲ع ۲/
رده بندی دیویی	: ۳۵۴/۰۰۶:
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۱۰۵۷۷

شبکه اجتماعی ابرازی جهت توانمندسازی نیروی انسانی

مؤلف:	ابوطالب عابدی
ناشر:	انتشارات سنچس و دانش
تیراژ:	۵۰ نسخه
نوبت چاپ:	اول، ۱۳۹۶
شابک:	۹۷۸-۶۰۰-۴۶۹-۲۷۷-۹
قیمت:	۱۸۰۰۰ تومان

آدرس: خ دانشگاه - تقاطع روانمهر - ساختمان سنچس و دانش پ ۱۲۶

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر محفوظ می باشد.

فهرست مطالب

۷		حکیده
۸		فصل اول:
۸		کلیات تحقیق
۹		۱-۱. مقدمه
۹		۱-۲. تاریخچه مطالعاتی
۱۰		۱-۳. تعریف واژه ها و اصطلاحات
۱۱		*مؤلفه های شبکه روان اجتماعی
۱۲		*توانمندسازی
۱۲		*توانمندسازی روان شناختی
۱۲		*عوامل روان شناختی توانمند سازی
۱۵		فصل دوم:
۱۵		ادبیات و پیشینه تحقیق
۱۶		۲-۱. تاریخچه شبکه های اجتماعی
۱۷		۲-۱-۱. شبکه اجتماعی چیست؟
۱۷		۲-۱-۲. انواع شبکه های اجتماعی
۱۹		۲-۱-۳. تقسیم بندی شبکه های اجتماعی
۲۲		۲-۱-۴. مؤلفه های شبکه های اجتماعی
۲۸		۲-۲. تاریخچه توانمندسازی
۳۰		۲-۲-۱. تعاریف و مفاهیم توانمندسازی
۳۶		۲-۲-۲. چارچوب نظری و توانمندسازی
۳۷		۲-۲-۳. رویکردهای توانمند سازی
۴۷		۲-۲-۵. برنامه های توانمند سازی
۴۹		۲-۲-۶. پیامد های توانمند سازی
۵۱		۲-۲-۷. دلایل توانمند سازی کارکنان
۵۳		* نیاز به کارکنان با مهارت بالا
۵۳		* ضرورت انعطاف پذیری سازمان ها
۵۴		۲-۲-۸. مزایای توانمند سازی
۵۵		۲-۲-۹. موانع توانمندسازی
۵۶		۲-۲-۱۰. ویژگی های سازمان و افراد توانمند
۶۰		۲-۲-۱۱. فرایند توانمندسازی منابع انسانی
۶۴		۲-۲-۱۲. مدل های توانمندسازی

۷۲	۲-۳ پیشینه تحقیق
۷۲	۱ ۲-۳ تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
۸۲	۲ ۳-۲ تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۸۹	فصل سوم
۸۹	روش پژوهش
۹۰	۳-۱ روش تحقیق
۹۰	۳-۲ جامعه آماری و حجم نمونه
۹۰	۳-۳ روش نمونه گیری
۹۱	۳-۴ روش و ابزار گردآوری اطلاعات
۹۱	۳-۴-۱ پرسشنامه شبکه های اجتماعی
۹۱	۳-۴-۲ پرسشنامه توانمند سازی
۹۲	۳-۵ روایی و اعتبار ابزارها
۹۲	۳-۵-۱ روایی
۹۲	۳-۵-۲ پایایی
۹۲	۳-۶ روش تجزیه و تحلیل داده ها
۹۳	۳-۷ قلمرو تحقیق
۹۴	فصل چهارم
۹۴	روش های تجزیه و تحلیل داده ها
۹۵	۴-۱ توصیف داده ها
۹۵	۴-۱-۱ جنس
۹۶	۴-۱-۲ سطح تحصیلات
۹۷	۴-۱-۳ سن
۹۸	۴-۱-۴ تاهل
۹۹	۴-۱-۵ توانمندسازی کارکنان
۱۰۰	۴-۱-۶ شبکه های اجتماعی
۱۰۲	۴-۲ بررسی نرمال بودن
۱۰۳	۴-۳ تحلیل نتایج
۱۰۸	فصل پنجم
۱۰۸	بحث و نتیجه گیری
۱۰۹	۵-۱ تفسیر یافته ها
۱۱۱	۵-۲ بحث و نتیجه گیری
۱۱۳	۵-۳ محدودیت های تحقیق
۱۱۳	۵-۴ توصیه های کاربردی
۱۱۴	۵-۵ پیشنهادها بر اساس یافته های پژوهش
۱۱۶	۵-۶ پیشنهاد به محققین آتی
۱۱۷	فهرست منابع فارسی

در این پژوهش به مطالعه ارتباط بین شبکه های اجتماعی و توانمندسازی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه پرداخته شده که با هدف کاربردی به شناسایی رابطه بین شبکه های اجتماعی و توانمندسازی کارکنان می پردازد و جامعه آماری آن، تمامی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه در سال ۹۲-۱۳۹۱ می باشند که نمونه ای به حجم ۲۰۵ نفر با استفاده از جدول مورگان به صورت تصادفی و از نوع تصادفی ساده تعیین شدند. روش پژوهش، توصیفی همبستگی است و اطلاعات از طریق دو پرسشنامه در مقیاس پنج درجه ای لیکرت گردآوری شده و اعتبار آنها از روش آلفای کرونباخ برآورد گردید که اعتبار پرسشنامه شبکه های اجتماعی ۰/۹۵ و اعتبار پرسشنامه توانمندسازی با روش نون تناختی ۰/۸۶ می باشد.

داده های حاصل از اجرای پژوهش به کمک نرم افزار SPSS در دو بخش آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، جداول و نمودارها و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره (روش گام به گام) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که نتایج نشان داد: در سطح اطمینان ۰/۹۵ بین شبکه های اجتماعی و توانمندسازی ارتباط معناداری وجود دارد، یعنی با افزایش شبکه های اجتماعی، شاخص های توانمندسازی (احساس شایستگی، احساس معنی داری، احساس خودتعیین، احساس موثر بودن و احساس اعتماد میان همکاران) نیز افزایش می یابد.