

تأثیر توانمندسازی کارکنان بر تعهد سازمانی آنها

(مورد مطالعه: کارکنان بانک ملی شهر قم)

مؤلف: مصطفی سلیمانی



سرشناسه	: سلیمانی، مصطفی، ۱۳۶۱ -
عنوان و نام پدیدآور	: تأثیر توانمندسازی کارکنان بر تعهد سازمانی آنها (مورد مطالعه: کارکنان بانک ملی شهر قم) / مؤلف مصطفی سلیمانی.
مشخصات نشر	: تهران: سرچش و دانش، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۱۳۲ ص.
شابک	: ۹۷۸۶۰۰۲۰۱۰۰۶-۶
تیراژ	: ۵۰۰ نسخه
قیمت	: ۲۰۰۰۰۰ ریال
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
موضوع	: بانک ملی ایران -- کارمندان و کارکنان
موضوع	: تعهد سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	: Organization and commitment -- Iran -- Case studies
موضوع	: کارکنان -- ایران -- توانمندسازی -- نمونه پژوهی
موضوع	: Employee empowerment -- Iran -- Case studies
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۶ ۲۷/۵الف/HD۵۸
رده بندی دیویی	: ۳۴۰۹۵۵۱۲۸۲/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۷۹۹۲۱۹



www.sanjesh.ir

کلیه حقوق این اثر برای مؤلف محفوظ می باشد

چکیده:

امروزه مهمترین منبع مزیت رقابتی در سازمان ها، کارکنان متعهد، برانگیخته و وظیفه شناس هستند. اما متأسفانه از استعدادهای بالقوه آن ها اغلب در سازمان ها استفاده نمی گردد. به همین خاطر از توانمندسازی به عنوان مهمترین چالش مدیران در عصر حاضر یاد می شود. مجموعه حاضر با هدف شناسایی تاثیر توانمندی کارکنان بر تعهد سازمانی آنها در میان کارکنان بانک ملی قم در سال ۱۳۹۲ اجرا گردید.

در این کتاب توانمندی کارکنان به عنوان متغیر مستقل تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شد، که متغیر توانمندی مبتنی بر الگوی Spreitzer شامل چهار بعد احساس شایستگی، احساس معنی داشتن کار، احساس مؤثر بودن و احساس داشتن حق انتخاب است، که Mishra بر اساس مطالعات خود بعد اعتماد را به آن افزود.

جامعه آماری این مجموعه ۶۲۱ نفر است که حجم نمونه ۲۳۴ نفر بدست آمد، مجموعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها تحقیق توصیفی که به روش پیمایشی انجام شده و ابزار جمع آوری داده ها برای سنجش توانمندی کارکنان پرسشنامه محقق ساخته است، که پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵۹ محاسبه گردید و روایی آن با استفاده از روش روایی محتوا سنجیده شده و مورد تایید قرار گرفت. و برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد (OCQ) استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات داده ها از آزمون میانگین یک جامعه آماری و آزمون فریدمن، آزمون همبستگی و منظور بررسی تأثیر توانمندی بر تعهد سازمانی از آزمون تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از فن تحلیل مسیر استفاده گردید.

نتایج آزمون همبستگی حاکی از آن است که کلیه ابعاد توانمندی و تعهد سازمانی به جزء احساس شایستگی و اعتماد، رابطه معنادار و مثبت دارند. نتایج حاصل از آزمون فریدمن نشان داد که بعد احساس مؤثر بودن و معنی دار بودن کار بالاترین رتبه را دارند. نتایج حاصل از آزمون یک جامعه

آماري نشان داد كه كليۀ ابعاد توانمندی كاركنان و تعهد سازمانی كاركنان در بانك ملی قم در وضعیت مطلوبی قرار دارند. نتایج حاصل از آزمون تحلیل عاملی نشان داد كه توانمندی كاركنان بر تعهد سازمانی آنها در بانك ملی قم تاثیرگذار است.

واژگان کلیدی: توانمندسازی، شایستگی، معنی دار بودن کار، موشربودن، داشتن حق انتخاب، اعتماد، تعهد سازمانی

www.ketab.ir

فهرست مطالب

۱	فصل اول
۱	کلیات
۲	۱-۱ مقدمه
۳	۱-۲ بیان مسأله
۵	۱-۳ ضرورت و اهمیت
۸	۱-۴ اهداف
۸	۱-۴-۱ هدف اصلی
۸	۱-۴-۲ اهداف فرعی
۸	۱-۵ فرضیه ها
۸	۱-۵-۱ فرضیه اصلی
۸	۱-۵-۲ فرضیه های فرعی
۸	۱-۶ نوع و روش
۹	۱-۸ روش و ابزار گردآوری داده ها و اطلاعات
۹	۱-۹ جامعه و نمونه آماری
۹	۱-۱۱ روش های تجزیه و تحلیل داده ها
۹	۱-۱۲ قلمرو
۱۰	۱-۱۳ تعریف واژگان کلیدی
۱۲	فصل دوم
۱۲	مروری بر ادبیات
۱۳	۲-۱ مقدمه
۱۶	بخش اول: توانمندسازی
۱۶	۲-۲ مقدمه
۱۷	۲-۳ پیشینه تاریخی توانمندی
۲۰	۲-۴ مفهوم توانمندسازی
۲۲	۲-۵ ویژگی های سازمان توانمند
۲۶	۲-۶ دلایل توانمندسازی
۲۹	۲-۷ استراتژی های توانمندسازی
۳۳	۲-۸ عوامل موثر بر توانمندسازی
۳۵	۲-۹ دیدگاه ها و الگوهای توانمندسازی

۳۵	۲-۹-۱) دیدگاه ارتباطی
۳۶	۲-۹-۱-۱) الگوی فورد و فونلر
۳۶	۲-۹-۱-۲) الگوی مک لاکان و تل
۳۷	۲-۹-۱-۳) الگوی باون و لاولر
۳۷	۲-۹-۲) دیدگاه انکیزتی
۴۰	۲-۹-۲-۱) الگوی کانتر و کانانگو
۴۱	۲-۹-۲-۲) الگوی الفرد باندورا
۴۲	۲-۹-۲-۳) الگوی بلانچارد، زیگاری
۴۳	۲-۹-۳) دیدگاه شناختی
۴۶	۲-۹-۳-۱) الگوی سیرینز
۴۷	۲-۱۰) ابعاد توانمندسازی
۴۸	۲-۱۰-۱) احساس شایستگی
۵۰	۲-۱۰-۲) احساس معنی دار بودن
۵۱	۲-۱۰-۳) احساس داشتن حق انتخاب
۵۲	۲-۱۰-۴) احساس موثر بودن
۵۳	۲-۱۰-۵) احساس اعتماد
۵۶	بخش دوم: تعهد سازمانی
۵۶	۲-۱۱) تعهد چیست؟
۵۸	۲-۱۲) اهمیت تعهد
۵۹	۲-۱۳) ایجاد و تقویت تعهد
۶۱	۲-۱۴) انواع تعهد
۶۱	۲-۱۵) تعیین کنندهای تعهد کارکنان
۶۲	۲-۱۶) ابزارهای تقویت تعهد
۶۴	۲-۱۷) قوانین تعهد
۶۵	۲-۱۸) ویژگیهای کارکنان متعهد
۶۶	۲-۱۹) کانونهای تعهد
۶۶	۲-۱۹-۱) دیدگاه ریچرز
۶۷	۲-۱۹-۲) دیدگاه هرسی و بلانچارد
۶۸	۲-۱۹-۲-۱) تعهد به مشتری
۶۹	۲-۱۹-۲-۲) تعهد به سازمان
۶۹	۲-۱۹-۲-۳) تعهد به خود

۷۰		۲-۱۹-۲-۴ تعهد به افراد
۷۰		۲-۱۹-۲-۵ تعهد به کار
۷۱		۲-۱۹-۳ دیدگاه بکر و بینکنس
۷۲		۲-۲۰ تعهد سازمانی
۷۳		۲-۲۱ ۱۵ راهبرد جهت افزایش تعهد سازمانی
۷۴		۲-۲۲ رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی
۷۷		بخش سوم: تعهد سازمانی و توانمندی کارکنان
۸۲		بخش چهارم: پیشینه
۸۲		۲-۲۳ مقدمه
۸۲		۲-۲۴ سابقه تحقیقات و مطالعات انجام شده
۸۲		۲-۲۴-۱ تحقیقات داخلی
۸۵		۲-۲۴-۲ تحقیقات خارجی
۹۰		بخش پنجم: مدل مفهومی
۹۱		فصل سوم
۹۱		روش شناسی تحقیق (۱-۳) مقدمه
۹۳		۳-۲ فرایند و مدل مفهومی
۹۵		۳-۳ روش
۹۶		۳-۴ متغیرها
۹۶		۳-۴-۱ متغیر وابسته: توانمندی کارکنان
۹۸		۳-۵ ابزار و روش‌های گردآوری اطلاعات و داده‌ها
۹۸		۳-۵-۱ ابزار
۱۰۱		۳-۶ روایی و پایایی پرسشنامه
۱۰۳		۳-۷ جامعه و نمونه آماری
۱۰۳		۳-۸ روش نمونه‌گیری
۱۰۴		۳-۹ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون‌های آماری مورد استفاده
۱۰۶		فصل چهارم
۱۰۶		تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌ها (۱-۴) مقدمه
۱۰۷		۴-۲ تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها
۱۰۷		۴-۲-۱ جنسیت
۱۰۸		۴-۲-۲ تحصیلات
۱۰۹		۴-۲-۳ سابقه کار

- ۱۱۰ (۴-۳) تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها
- ۱۱۰ (۴-۳) ۱) آزمون میانگین یک جامعه آماری
- ۱۱۴ (۴-۳) ۲) رتبه بندی ابعاد توانمندی
- ۱۱۶ (۴-۳) ۳) رتبه بندی ابعاد تعهد سازمانی
- ۱۱۸ (۴-۳) ۴) آزمون همبستگی پیرسون
- ۱۲۴ (۴) ۵) تحلیل عاملی تأییدی
- ۱۲۴ (۴-۵) ۱) 'رژیمی تناسبی با برآزش مدل
- ۱۲۹ (۴-۵) ۲) آزمون فرضیات
- ۱۳۲ (۴) ۵) خلاصه تجزیه و تحلیل داده ها
- ۱۳۴ منابع و مآخذ