

تربیت از کارکنان سازمان ها و نهادها با عملکرد تیمی



سرشناسه	: نجفی، عزیزاله، ۱۳۵۶ -
عنوان و نام پدیدآور	: توانمندسازی کارکنان سازمان‌ها و نهادها با عملکرد تیمی/ مولف عزیزاله نجفی.
مشخصات نشر	: تهران: سنجش و دانش، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۱۴۰ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۴۶۹-۲۳۴-۲ ریال ۱۸۰۰۰۰
وضعیت فهرست‌رسانی	: فیفا
موضوع	: کارکنان -- ایران -- توانمندسازی -- نمونه‌پژوهی
موضوع	: بانک رفاه -- کارمندان و کارکنان -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Employee empowerment -- Iran -- Case studies
موضوع	: کارآمدی سازمانی -- ایران -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Organizational effectiveness -- Iran -- Case studies
موضوع	: کارکنان -- ایران -- مدیریت -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Personnel Management-- Iran -- Case studies
رده‌بندی کنگره	: ۱۳۹۶ ۹ت۳۰۸/۵۰ (C.D)
رده‌بندی دیویی	: ۳۴۰.۵۵/۴۵۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۸۵۱۶۹

توانمندسازی کارکنان سازمان‌ها و نهادها با عملکرد تیمی

مؤلف:	عزیزاله نجفی
ناشر:	انتشارات سنجش و دانش
تیراژ:	۵۰ نسخه
نوبت چاپ:	اول، ۱۳۹۶
شابک:	۹۷۸-۶۰۰-۴۶۹-۲۳۴-۲
قیمت:	۱۸۰۰۰ تومان

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

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر محفوظ می‌باشد.

فصل اول: کلیات تحقیق

۱-۱	مقدمه	۳
۵	تعریف مفاهیم و واژه‌های عملیاتی	۵
فصل دوم: مروری بر ادبیات تحقیق		
۲-۱	مقدمه	۸
۲-۲	تعریف توانمندسازی	۹
۲-۳	هدف توانمندسازی	۱۱
۲-۴	انواع توانمندسازی	۱۲
۲-۵	تاریخچه توانمندسازی	۱۲
۲-۶	ضرورت توانمندسازی کارکنان	۱۴
۲-۷	لزوم توانمندسازی در سازمان	۱۵
۲-۸	فرایند توانمندسازی	۱۵
۲-۹	اقدامات مرتبط با توانمندسازی	۱۸
۲-۱۰	تفویض اختیار و مشارکت کارکنان	۲۰
۲-۱۱	چرا کارکنان را توانا سازیم؟	۲۱
۲-۱۲	اقدامات عملی برای توانمند کردن کارکنان	۲۲
۲-۱۳	اصول توانمندسازی	۲۴
۲-۱۴	رویکردهای توانمندسازی	۲۵
۲-۱۵	محورهای توانمندسازی	۲۶
۲-۱۶	استراتژی توانمندسازی	۲۶
۲-۱۷	راهبردهای توان افزایشی	۲۸
۲-۱۸	تفویض اختیار	۲۹
۲-۱۹	مولفه‌های (ابعاد) توانمندسازی	۳۰
۲-۲۰	تفاوت قدرت با توانمندی	۳۳
۲-۲۱	مشخصات محیط کاری توانمند	۳۴
۲-۲۲	توانمندسازی و بهبود مستمر	۳۵
۲-۲۳	توانمندسازی آموزش	۳۶
۲-۲۴	توانمندسازی و بهره‌وری	۳۶
۲-۲۵	توانمندسازی و فشار عصبی	۳۷
۲-۲۶	نظارت بر توانمندسازی	۳۸

۲۷-۲	فرهنگ توانمند سازی	۳۸
۲۸-۲	عوامل موثر بر توانا سازی کارکنان	۳۹
۲۹-۲	تغییرات لازم برای ایجاد توانمندسازی	۴۰
۳۰-۲	مدیریت مشارکتی	۴۱
۳۱-۲	مشارکت در هدف گذاری	۴۲
۳۲-۲	مزایای توانمند سازی نیروی انسانی	۴۴
۳۳-۲	چالش های موجود در توانا سازی کارکنان	۴۵
۳۴-۲	اقدامات عملی برای توانمند کردن کارکنان	۴۷
۳۵-۲	موانع توانمندی	۴۹
۳۶-۲	داده های تاریخی در مورد عملکرد	۵۰
۳۷-۲	ارزشیابی عملکرد	۵۱
۳۸-۲	علل ضعف عملکرد (عوامل محدود کننده)	۵۳
۳۹-۲	تعریف عملکرد	۵۶
۴۰-۲	دیدگاه های گذشته درباره عملکرد	۵۶
۴۱-۲	ارزشیابی عملکرد	۵۹
۴۲-۲	معیار های ارزشیابی عملکرد	۵۹
۴۳-۲	اهداف (فواید) ارزشیابی عملکرد	۶۰
۴۴-۲	مدلهای عملکردی	۶۰
۴۵-۲	عملکرد و پاداش	۶۸
۴۶-۲	عوامل موثر در بهبود عملکرد	۶۹
۴۷-۲	استراتژی بهسازی عملکرد	۷۰
۴۸-۲	شیوه های تواناسازی گروهها	۷۵
۴۹-۲	کار تیمی	۷۷
۵۰-۲	ضرورت کار تیمی	۸۱
۵۱-۲	محاسن کار تیمی	۸۲
۵۲-۲	معایب کار تیمی	۸۳
۵۳-۲	پنج آفت کار تیمی	۸۳
۵۴-۲	ده فرمان برای کار تیمی موفق	۸۴
۵۵-۲	پیشینه تحقیق	۸۴
۱-۵۵-۲	تحقیقات داخلی	۸۴
فصل سوم: روش اجرای تحقیق		
۱-۳	مقدمه	۹۱

۳-۲	روش و نوع تحقیق	۹۲
۳-۳	ابزار گردآوری اطلاعات	۹۲
۳-۴	جامعه آماری	۹۲
۳-۵	نمونه گیری	۹۳
۳-۶	تعیین حجم نمونه	۹۴
۳-۷	ابزار اندازه گیری	۹۵
۳-۸	روایی ابزار جمع آوری داده ها	۹۶
۳-۹	پایایی ابزار جمع آوری داده ها	۹۶
۳-۱۰	روش ها - بجهت و تحلیل داده ها	۹۷
فصل چهارم: تئریه و تحلیل داده ها		

۴-۱	مقدمه	۱۰۰
۴-۲	آمار جمعیت شناختی	۱۰۰
۴-۲-۱	تفکیک نمونه بر حسب سوالات متغیر جنسیت	۱۰۱
۴-۲-۲	تفکیک نمونه بر حسب متغیر وضعیت ناهل	۱۰۲
۴-۲-۳	تفکیک نمونه بر حسب متغیر سن	۱۰۳
۴-۲-۴	تفکیک نمونه بر حسب متغیر تحصیلات	۱۰۴
۴-۲-۵	تفکیک نمونه بر حسب متغیر سابقه خدمت	۱۰۵
۴-۲-۶	تفکیک نمونه بر حسب سوالات متغیر توانمندسازی	۱۰۶
۴-۲-۷	تفکیک نمونه بر حسب سوالات متغیر عملکرد	۱۰۸
۴-۳	آزمون فرضیات تحقیق	۱۱۰
۴-۳-۱	بررسی نرمال بودن داده ها	۱۱۲
۴-۳-۲	بررسی فرضیه های تحقیق	۱۱۳
۴-۳-۲-۱	فرضیه اصلی	۱۱۳
۴-۳-۲-۲	فرضیه اول	۱۱۴
۴-۳-۲-۳	فرضیه دوم	۱۱۵
۴-۳-۲-۴	فرضیه سوم	۱۱۶
۴-۳-۲-۵	فرضیه چهارم	۱۱۷

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۵-۱	مقدمه	۱۲۰
۵-۲	نتیجه گیری	۱۲۰
۵-۳	پیشنهادهای	۱۲۲
۵-۳-۱	پیشنهادهای برای پژوهشهای آتی	۱۲۲

۵-۳-۲ محدودیتهای پژوهش	۱۲۲
------------------------	-----

www.ketab.ir

چکیده

از زمانی که جامعه بشری از مرحله اقتصاد معیشتی خارج و به دو گروه کارگر و کارفرما تقسیم شده است، چگونگی افزایش بهره وری نیز مورد توجه قرار گرفته است. گاه زر، گاه زور و گاه تزویر، ابزار افزایش بهره وری بوده اند همین که پای آگاهی مردم افزایش یافت و پای قوانین و مقررات مربوط به حقوق بشر به میان آمد، ایجاد رضایت و انگیزش مطرح شد و اینک سخن از توانمند سازی نیروهای انسانی است توانمند شدن یعنی تمایل افراد به خود کنترلی، به خود اهمیت دادن و برای خود آزادی قائل شدن (اورعی یزدانی، ۱۳۸۱: ۱). هدف تحقیق بررسی رابطه توانمند سازی کارکنان با عملکرد تیمی می باشد؛ پس برای اساس سوال اصلی و فرضیات، طراحی گردید؛ که به وسیله‌ی داده های بدست آمده از پرسشنامه اندازه گیری و مورد آزمون قرار گرفته. دربرای سنجش متغیر توانمند سازی کارکنان از پانزده سؤال بسته و برای سنجش متغیر عملکرد تیمی از بیست سؤال بسته استفاده شده است. پرسشنامه ها با نظر استاد راهنما بدلیل سهولت در تجزیه و تحلیل بطور یکاسه طراحی گردیدند که روا بوده و و پایایی آن نیز به وسیله‌ی ضریب آلفای کرونباخ (۰/۷۵۹) مورد تأیید قرار گرفته است از بین جامعه‌ی آماری که کارکنان بانک رفاه استان لرستان (۱۷۶) می باشد؛ ۶۵ نفر بعنوان حجم نمونه بطور تصادفی انتخاب و پرسشنامه ها بین ایشان توزیع شد.

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی و همبستگی می باشد. جهت تجزیه و تحلیل آماری از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصله از این تحقیق کویای این موضوع است که بین توانمند سازی کارکنان و عملکرد تیمی رابطه‌ی مستقیم و مثبت وجود. همچنین بین سه مولفه از چهار مولفه توانمند سازی (شایستگی، معنی دار بودن و تاثیر گذاری) با عملکرد تیمی رابطه مثبت وجود دارد.