

بررسی تاثیر نظام ارتباطات سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان

محسن احمدی

نیاز دانش

www.ketab.ir

سرشناسه	: احمدی، محسن، ۱۳۶۲
عنوان و نام پدیدآور	: بررسی تأثیر نظام ارتباطات سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان/محسن احمدی.
مشخصات نشر	: تهران: نیاز دانش، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۹۰ص: جدول، نمودار.
شابک	: 978-600-7724-67-5
وضعیت فهرست‌نویسی	: فیفا
یادداشت	: کتاب حاضر تحقیق نویسنده درباره "بررسی رابطه بین ارتباط سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ۲۰ شعبه یکی از بانکهای شهر تهران" است.
یادداشت	: تابنامه.ک
موضوع	: تعهد سازمانی -- ایران -- تهران -- نمونه پژوهی Organizational commitment -- Iran -- Tehran -- Case studies
موضوع	: ارتباط در سازمان‌ها -- ایران -- نمونه پژوهی Communication in organizations-- Iran -- Case studies
موضوع	: رفتار سازمانی -- ایران -- نمونه پژوهی Organizational behavior -- Iran -- Case studies
موضوع	: کارکنان -- ایران -- توانمندسازی -- نمونه پژوهی Employee empowerment -- Iran -- Case studies
رده‌بندی کنگره	: HD۵۸۸/۷۴۰۰۰
رده‌بندی دیویی	: ۶۵۰/۳۵
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۳۱۶۸۶



نیاز دانش

نام کتاب	: بررسی تأثیر نظام ارتباطات سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان
گردآوری و تألیف	: محسن احمدی
مدیر اجرایی - ناظر بر چاپ	: حمیدرضا محمد شیرازی - محمد شمس
ناشر	: نیاز دانش
صفحه‌آرا	: واحد تولید انتشارات نیاز دانش
نوبت چاپ	: اول - ۱۳۹۵
شمارگان	: ۶۰ نسخه
قیمت	: ۵۰۰۰۰ ریال

ISBN:978-600-7724-67-5

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۷۲۴-۶۷-۵

هرگونه چاپ و تکثیر (اعم از زیراکس، بازنویسی، ضبط کامپیوتری و تهیه‌ی CD) از محتویات این اثر بدون اجازه کتبی ناشر ممنوع است، متخلفان به موجب بند ۵ از ماده ۲ قانون حمایت از مؤلفان، مصنفان و هنرمندان تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

کلیه حقوق این اثر برای مؤلف محفوظ است.

تماس با انتشارات: ۰۹۱۲۷۰۷۳۹۳۵-۰۸-۶۶۴۷۸۱۰۶-۶۶۴۷۸۱۰۶-۲۱

www.Niaze-Danesh.com

مشاوره جهت نشر: ۰۹۱۲-۲۱۰۶۷۰۹

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۹	پیش‌گفتار
۱۱	فصل ۱ / مقدمه
۱۵	۱-۱-۱- فرضیات
۱۵	۱-۱-۱-۱- فرضیه آماری
۱۵	۱-۱-۲- فرضیات تجربی
۱۶	۱-۲-۱- متغیرها
۱۶	۱-۲-۱-۱- متغیر مستقل
۱۶	۱-۲-۲- متغیر وابسته
۱۶	۱-۳- تعاریف عملیاتی
۱۶	۱-۳-۱- ارتباطات
۱۶	۱-۳-۲- ارتباطات اثر بخش
۱۶	۱-۳-۳- ارتباطات یک طرفه (کنشی)
۱۷	۱-۳-۴- رسانه (یا کانال ارتباطی)
۱۷	۱-۳-۵- ارتباطات رسمی و غیررسمی
۱۷	۱-۳-۶- ارتباطات تعاملی
۱۸	۱-۳-۷- آزادی عمل کارکنان
۱۸	۱-۳-۸- گشودگی کانال‌های ارتباطی
۱۸	۱-۳-۹- تعهد عاطفی
۱۸	۱-۳-۱۰- تعهد مستمر
۱۸	۱-۳-۱۱- تعهد هنجاری (یا تکلیفی)

۱۹	فصل ۲، ادبیات تحقیق
۱۹	۲-۱-۱- مقدمه
۱۹	۲-۱-۲- ارتباطات و نقش آن در مدیریت
۲۱	۲-۱-۳- تعاریف ارتباطات
۲۱	۲-۱-۴- دیدگاه‌های عمده نسبت به ارتباطات
۲۲	۲-۱-۴-۱- دیدگاه مکانیکی نسبت به ارتباطات
۲۲	۲-۱-۴-۲- دیدگاه کنش متقابل
۲۲	۲-۱-۴-۳- دیدگاه تعاملی یا میان کنشی
۲۳	۲-۱-۵- ارتباطات در مکاتبات مختلف
۲۴	۲-۱-۶- فرآیند ارتباطات
۲۵	۲-۱-۶-۱- فرستنده (یا منبع پیام)
۲۵	۲-۱-۶-۲- به رمز درآوردن
۲۵	۲-۱-۶-۳- پیام
۲۶	۲-۱-۶-۴- رسانه (یا کانال)
۲۶	۲-۱-۶-۵- رمزگشایی
۲۶	۲-۱-۶-۶- گیرنده پیام
۲۷	۲-۱-۶-۷- موانع ارتباطی یا اختلالات
۲۸	۲-۱-۶-۸- بازخور
۲۸	۲-۱-۷- تاثیر عوامل سازمانی و موقعیت در ارتباطات
۲۹	۲-۱-۸- شبکه‌های ارتباطی
۲۹	۲-۱-۸-۱- شبکه‌های ارتباطی بر حسب جهت آن
۳۰	۲-۱-۸-۲- شبکه‌های ارتباطی از جهت وجود بازخور
۳۰	۲-۱-۸-۳- شبکه‌های ارتباطی بر حسب تمرکز و عدم تمرکز
۳۱	۲-۱-۹- ارتباطات رسمی و غیررسمی
۳۱	۲-۱-۱۰- شیوه‌های ارتباطی
۳۲	۲-۱-۱۰-۱- ارتباطات مکاتباتی

۳۲	۲-۱-۱۰-۲- ارتباطات شفاهی (کلامی).....
۳۲	۲-۱-۱۰-۳- ارتباط غیر کلامی.....
۳۳	۲-۱-۱۱- ارتباطات سازمانی.....
۳۳	۲-۱-۱۲- اهداف ارتباطات سازمانی.....
۳۴	۲-۲-۱- مفاهیم مختلف تعهد سازمانی.....
۳۵	۲-۲-۲- دیدگاه‌های دانشمندان مختلف در ارتباط با تعهد.....
۳۵	۲-۲-۲-۱- مدل سه بعدی آلن و می‌یر.....
۳۷	۲-۲-۲-۲- مدل مایر و شورمن.....
۳۷	۲-۲-۲-۳- مدل بکر و بیلینگز.....
۳۷	۲-۲-۲-۴- مدل آنجل و پری.....
۳۸	۲-۲-۲-۵- مدل اربلی و چتمن.....
۳۸	۲-۲-۲-۶- مدل بلی و گولد.....
۳۹	۲-۲-۳- شاخص‌های تعهد سازمانی.....
۳۹	۲-۲-۴- دیدگاه‌هایی در مورد تعهد سازمانی.....
۳۹	۲-۲-۴-۱- دیدگاه ریچرز.....
۴۰	۲-۲-۴-۲- دیدگاه بکر و بیلینگز.....
۴۱	۲-۲-۵- نتایج مثبت تعهد سازمانی.....
۴۱	۲-۲-۶- عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی.....
۴۱	۲-۲-۶-۱- ویژگی‌های شخصی.....
۴۲	۲-۲-۶-۲- خصوصیات شغلی.....
۴۲	۲-۲-۶-۳- تأثیر روابط گروهی و رابطه با رهبر.....
۴۳	۲-۲-۶-۴- ویژگی‌های سازمان.....
۴۳	۲-۲-۶-۵- وضعیت نقش.....
۴۳	۲-۲-۷- راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی.....
۴۴	۲-۲-۸- فرایند ایجاد تعهد سازمانی.....
۴۴	۲-۲-۸-۱- پذیرش.....
۴۴	۲-۲-۸-۲- تعیین هویت (یا همانند سازی).....

۴۴..... ۳-۲-۸-۲- درونی شدن

فصل ۳ / روش اجرای تحقیق ۴۹

۴۹..... ۳-۱- روش تحقیق

۴۹..... ۳-۲- جامعه آماری

۴۹..... ۳-۳- تعیین حجم نمونه

۵۰..... ۳-۴- روش نمونه‌گیری

۵۰..... ۳-۵- ابزار - منبع آوری اطلاعات

۵۱..... ۳-۶- روایی

۵۱..... ۳-۷- پایایی

۵۲..... ۳-۸- ارتباط سوالات پرسشنامه با متغیرهای تحقیق

فصل ۴ / تجزیه و تحلیل اطلاعات ۵۳

۵۳..... ۴-۱- مقدمه

۵۳..... ۴-۲- آمار توصیفی

۵۳..... ۴-۲-۱- جنسیت پاسخگویان

۵۴..... ۴-۲-۲- سن پاسخگویان

۵۶..... ۴-۲-۳- تحصیلات

۵۷..... ۴-۲-۴- سابقه کار

۵۸..... ۴-۲-۵- میزان تعهد عاطفی

۶۰..... ۴-۲-۶- میزان تعهد مستمر

۶۲..... ۴-۲-۷- میزان تعهد هنجاری

۶۴..... ۴-۲-۸- میزان تعهد سازمانی

۶۶..... ۴-۲-۹- میزان سطح ارتباطات

۶۸..... ۴-۳- آزمون فرضیه‌ها

۶۸..... ۴-۳-۱- فرضیه اصلی

۶۸	۴-۳-۲- فرضیه‌های فرعی
۶۸	۴-۳-۲-۱- فرضیه فرعی اول
۶۹	۴-۳-۲-۲- فرضیه فرعی دوم
۷۰	۴-۳-۲-۳- فرضیه فرعی سوم

فصل ۵ / نتیجه‌گیری و پیشنهادات ۷۳

۷۳	۵-۱- مقدمه
۷۳	۵-۲- خلاصه و نتیجه‌گیری
۷۴	۵-۳- بحث در نتایج
۷۵	۵-۴- نتایج فرضیات
۷۵	۵-۴-۱- آزمون فرضیه اصلی
۷۶	۵-۴-۲- آزمون فرضیه فرعی اول
۷۶	۵-۴-۳- آزمون فرضیه فرعی دوم
۷۷	۵-۴-۴- آزمون فرضیه فرعی سوم
۷۸	۵-۵- پیشنهادات آتی
۷۹	۵-۶- محدودیت‌های تحقیق
۸۱	منابع و مأخذ
۸۳	پیوست ۱
۸۷	پیوست ۲

پیش گفتار

امروزه اما محیطی به سرعت در حال تغییر و تحول می‌باشند. در این بین، رقابت نیز در سطح جهانی مطرح است. مدیریت همچون گذشته به فکر منفعت و پول نبوده بلکه به فرصت‌های حاصل در سازمان جهت رشد شخصی اهمیت می‌دهند. در این بین، یکی از مهمترین مسائل انگیزش و تعهد سازمانی است. آنچه از بررسی تحقیقات برمی‌آید این امر است که تعهد موجب بهره‌روری می‌شود زیرا افزایش تعهد در حد مطلوب موجب ارتقای سازگاری فرد با سازمان خواهد شد. هدف این کتاب بررسی رابطه بین ارتباط سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان می‌باشد. در این کتاب سعی شده است تا روابط بین متغیرها، داده‌ها و اطلاعاتی کاربردی مورد بررسی و تحلیل قرار گیرند. بنابراین تحقیق پیش رو، تحقیقی توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری مورد بررسی نیز ۲۴۵ نفر از کارکنان ۲۰ شعبه از یکی از بانکهای ایران در شهر تهران می‌باشد. همچنین باید اذعان کرد که برای اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه ارتباطات سازمانی و تعهد سازمانی از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری نظیر فرایندی داده‌ها و توصیف داده‌ها، و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته‌های این کتاب نشان می‌دهند که بین ارتباطات سازمانی و تمام ابعاد سه گانه تعهد سازمانی؛ یعنی تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری رابطه معنی‌دار وجود دارد.

همچنین اثبات خواهد شد که بین نظام ارتباطات سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.