

بررسی تاثیر نظام ارتباطات سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان

محسن احمدی

نیاز دانش

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	: فیپا
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	: ۱۳۹۵ ب۴ الف۳/۷/HD۵۸
رده‌بندی دیویی	: ۳۰۲/۳۵
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۳۳۱۶۸۶



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: ۰۹۱۲۷۰۷۳۹۳۵-۰۹۱۲۷۰۸۰۸-۰۶۶۴۷۸۱۰۶-۰۶۶۴۷۸۱۰۶-۰۲۱

www.Niaze-Danesh.com

مشاوره جهت نشر: ۰۲۱۰۶۷۰۹ - ۰۹۱۲

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۹	پیش‌گفتار.....
۱۱	فصل ۱ / مقدمه.....
۱۵	۱-۱- فرضیات.....
۱۵	۱-۱-۱- فرضیه اصلی.....
۱۵	۱-۱-۲- فرضیات فرعی.....
۱۶	۱-۲- متغیرها.....
۱۶	۱-۲-۱- 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 مکاتب 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 مکاتبه‌ای

۳۲۲-۱-۱۰-۲-ارتباطات شفاهی (کلامی)
۳۲۲-۱-۱۰-۳-ارتباط غیرکلامی
۳۳۲-۱-۱۱-ارتباطات سازمانی
۳۳۲-۱-۱۲-اهداف ارتباطات سازمانی
۳۴۲-۲-۱-مفاهیم مختلف تعهد سازمانی
۳۵۲-۲-۲-دیدگاه‌های دانشمندان مختلف در ارتباط با تعهد
۳۵۲-۲-۲-۱-مدل سه بعدی آلن و می یر
۳۷۲-۲-۲-۲-مدل مایر و شورمن
۳۷۲-۲-۲-۳-مدل بکر و بیلینگس
۳۷۲-۲-۲-۴-مدل آنجل و پری
۳۸۲-۲-۲-۵-مدل اریلی و چتمن
۳۸۲-۲-۲-۶-مدل پنلی و گولد
۳۹۲-۲-۳-شاخص‌های تعهد سازمانی
۳۹۲-۲-۴-دیدگاه‌هایی در مورد کانون تعهد سازمانی
۳۹۲-۲-۴-۱-دیدگاه ریچرز
۴۰۲-۲-۴-۲-دیدگاه بکر و بیلینگس
۴۱۲-۲-۵-نتایج مثبت تعهد سازمانی
۴۱۲-۲-۶-عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی
۴۱۲-۲-۶-۱-ویژگی‌های شخصی
۴۲۲-۲-۶-۲-خصوصیات شغلی
۴۲۲-۲-۶-۳-تأثیر روابط گروهی و رابطه با رهبر
۴۳۲-۲-۶-۴-ویژگی‌های سازمان
۴۳۲-۲-۶-۵-وضعیت نقش
۴۳۲-۲-۷-راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی
۴۴۲-۲-۸-فرایند ایجاد تعهد سازمانی
۴۴۲-۲-۸-۱-پذیرش
۴۴۲-۲-۸-۲-تعیین هویت (یا همانند سازی)

۴۴ ۳-۸-۲-۲- 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 جمع‌آوری اطلاعات

۵۱ ۳-۶- روایی

۵۱ ۳-۷- پایایی

۵۲ ۳-۸- ارتباط سوالات پرسشنامه به 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 ۲-۳-۴- فرضیه‌های فرعی.....

۶۸ ۱-۲-۳-۴- فرضیه فرعی اول.....

۶۹ ۲-۲-۳-۴- فرضیه فرعی دوم.....

۷۰ ۳-۲-۳-۴- فرضیه فرعی سوم.....

فصل ۵ / نتیجه‌گیری و پیشنهادات ۷۳

۷۳ ۱-۵- مقدمه.....

۷۳ ۲-۵- خلاصه و نتیجه‌گیری.....

۷۴ ۳-۵- بحث در نتایج.....

۷۵ ۴-۵- نتایج فرضیات.....

۷۵ ۱-۴-۵- آزمون فرضیه‌ی اصلی.....

۷۶ ۲-۴-۵- آزمون فرضیه‌ی فرعی اول.....

۷۶ ۳-۴-۵- آزمون فرضیه فرعی دوم.....

۷۷ ۴-۴-۵- آزمون فرضیه فرعی سوم.....

۷۸ ۵-۵- پیشنهادات آتی.....

۷۹ ۶-۵- محدودیت‌های تحقیق.....

۸۱ منابع و ماخذ.....

۸۳ پیوست ۱.....

۸۷ پیوست ۲.....

پیش‌گفتار

امروزه عوامل 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 انگیزشی مسئله تعهد سازمانی است. آنچه از بررسی تحقیقات برمی‌آید این امر است که تعهد موجب بهره‌وری 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 طریق نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی 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 سه‌گانه 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.

