

شابک	: 978-600-469-752-1
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۲۲۲۲۹
عنوان و نام پدیدآور	: رضایت شغلی، بایدها و نبایدها/ زهرا بابا احمدی میلانی.
مشخصات نشر	: تهران: سنجش و دانش، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	: ۱۴۰ ص.
موضوع	: بانک صادرات ایران - کارمندان و کارکنان - نمونه‌پژوهی
موضوع	: رضایت از کار - ایران - نمونه‌پژوهی
موضوع	: Job satisfaction - Iran - Case studies
موضوع	: بانک و بانکداری - ایران - کارمندان و کارکنان - نمونه‌پژوهی
موضوع	: Bank employees - Iran - Case studies
موضوع	: تعهد سازمانی - ایران - نمونه‌پژوهی
موضوع	: Organizational commitment - Iran - Case studies
رده بند دیوب	: ۶۵۷/۲۱۴۲۲
رده دیگ	: HF۵۵۴۹/۵ ب۲ ۱۳۹۷
سردر	: بابا احمدی میلانی، زهرا، ۱۳۷۱ -
وضعیت فهرست نویسی	: فیا

رضایت شغلی، بایدها و نبایدها

مولف: زهرا بابا احمدی میلانی
 ناشر: انتشارات سنجش و دانش
 تیراژ: ۵۰ نسخه
 نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۷
 شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۶۹-۷۵۲-۱
 آدرس: خ دانشگاه - تقاطع روانمهر - ساختمان سنجش و دانش پ ۱۲۶
 کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر محفوظ می باشد.
 تومان ۱۶۰۰۰

فهرست مطالب

۹	۱-۱) مقدمه
۹	۲-۱) بیان مسأله
۱۱	۳-۱) اهمیت موضوع تحقیق
۱۲	۴-۱) اهداف تحقیق
۱۲	۵-۱) فرضیه‌های تحقیق
۱۳	۶-۱) مدل مفهومی تحقیق
۱۴	۶-۱) تعریف نظری متغیر و واژه‌های کلیدی
۱۴	تعهد سازمانی
۱۵	۸-۱) تعریف عملیاتی متغیرها
۱۵	۹-۱) خلاصه فصل
۱۶	فصل دوم
۱۷	۱-۲) مقدمه
۱۷	تعریف «شغل»
۱۹	۲-۲) مفهوم رضایت شغلی
۲۲	۳-۲) مولفه‌های رضایت شغلی
۲۲	۴-۲) رابطه شخصیت مناسب با موفقیت شغلی
۲۳	۵-۲) عوامل مؤثر در رضایت شغلی
۲۹	آثار وجود رضایت شغلی
۳۱	۶-۲) افزایش رضایت شغلی
۳۱	۶-۲) ۱-۱) غنی‌سازی شغلی
۳۱	۶-۲) ۲-۲) مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها
۳۲	۶-۲) ۳-۲) زمان کاری شناور
۳۲	۷-۲) رضایت شغلی در سازمان
۳۳	۸-۲) عوامل مؤثر در رضایت و نارضایتی شغلی در سازمان
۳۵	۸-۲) ۱-۱) پول
۳۷	۸-۲) ۲-۲) مزایای شغلی
۳۹	۸-۲) ۳-۲) ارتباطات در سازمانها
۴۰	۹-۲) تعیین رضایت شغلی

۴۷	۱۰-۲) تاثیر رضایت شغلی در موفقیت سازمانی
۴۸	۱۱-۲) رضایت درونی و رضایت بیرونی
۵۰	۱۳-۲) نظریات رضایت شغلی :
۵۴	نظریه ارزش :
۵۴	نظریه هرزبرگ (F. Herzberg)
۵۶	تحول تحقیقات در زمینه رضایت شغلی :
۶۰	۱۴-۲) تعهد سازمانی
۶۰	۱۵-۲) مفهوم تعهد سازمانی
۶۳	۱۶-۲) ابعاد تعهد سازمانی
۶۳	۱-۱۶-۲) تعهد عاطفی
۶۳	پیش شرطهای تعهد عاطفی :
۶۴	۲-۱۶-۲) تعهد مستمر
۶۴	پیش شرطهای تعهد مستمر :
۶۵	۳-۱۶-۲) تعهد هنجاری
۶۵	پیش شرطهای تعهد هنجاری :
۶۶	عوامل تاثیرگذار بر روی تعهد سازمانی
۶۷	تعهد سازمانی و تأخیر
۶۷	تعهد سازمانی و استرس شغلی
۶۸	تعهد سازمانی و عملکرد شغلی
۶۸	رابطه مشارکت با تعهد سازمانی
۶۹	رابطه ارزیابی عملکرد و پاداش با تعهد سازمانی
	دیدگاه های کلی در مورد تعهد سازمانی
۷۳	نظریه ها و مدل های جدید تعهد سازمانی
۷۴	تعهد سازمانی مفهوم یک بعدی یا چندبعدی؟
۷۵	الگوهای چندبعدی
۷۸	ضرورت توجه به تعهد سازمانی
۷۹	۱۷-۲) پیشینه تحقیق
۷۹	۱-۱۷-۲) پیشینه داخلی
۸۴	۲-۱۷-۲) پیشینه خارجی
۸۷	جمع بندی و نتیجه گیری :
۸۸	۱۸-۲) خلاصه فصل
۸۸	۱-۲) مقدمه
۸۸	۲-۳) روش تحقیق
۸۹	۳-۳) فرضیه های تحقیق
۹۰	۴-۳) جامعه ی آماری، چگونگی نمونه گیری و نمونه ها
۹۰	۱-۴-۳) روش نمونه گیری و تعیین حجم نمونه
۹۱	۵-۳) ابزار جمع آوری اطلاعات

۹۱	۳-۵-۱) مطالعات کتابخانه‌ای
۹۲	۳-۵-۲) مطالعات میدانی:
۹۲	۳-۵-۳) ابزار تحقیق (پرسشنامه)
۹۳	۳-۶-۱) روایی پرسشنامه ها
۹۳	۳-۶-۲) پرسشنامه تعهد سازمانی
۹۳	۳-۶-۲) پرسشنامه رضایت شغلی
۹۴	۳-۶-۳) پرسشنامه سطح اختیارات
۹۴	۳-۷-۱) پایایی پرسشنامه:
۹۵	۳-۷-۲) پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی
۹۶	۳-۷-۲) پایایی پرسشنامه رضایت شغلی
۹۶	۳-۷-۳) پایایی پرسشنامه سطح اختیارات
۹۷	۳-۷-۳) روش تجز و تحلیل اطلاعات
۹۷	روایی و پایایی پرسشنامه
۹۸	روش های آماری نابارامتری
۹۹	۴-۱) مقدمه
۹۹	۴-۲) آمار توصیفی
۹۹	۴-۲-۱) بررسی جمعیت شناختی شرکت کنندگان: در تحقیق
۱۰۱	۴-۲-۲) بررسی توصیفی متغیرهای تحقیق
۱۰۵	۴-۳) آزمون فرضیه اول تحقیق:
۱۱۱	۴-۴) آزمون فرضیه ی دوم تحقیق:
۱۱۲	۴-۵) آزمون فرضیه سوم تحقیق:
۱۱۴	۴-۶) آزمون فرضیه چهارم تحقیق:
۱۱۵	۴-۷) آزمون فرضیه پنجم تحقیق:
۱۱۶	۴-۷) آزمون فرضیه ششم تحقیق:
۱۱۷	۴-۷) آزمون فرضیه هفتم تحقیق:
۱۱۸	۴-۸) خلاصه فصل
۱۱۹	فصل پنجم
۱۲۰	۵-۲) نتیجه گیری
۱۲۱	۵-۳) پیشنهادات کاربردی
۱۲۲	۵-۴) پیشنهاداتی برای تحقیق های آتی
۱۲۳	۵-۵) محدودیت های تحقیق
۱۲۳	منابع و مأخذ:

چکیده

تعهد سازمانی کارکنان نیز به ویژه از نظر مدیران سازمان، در جهت دستیابی به موفقیت و تعالی سازمانی یک مسأله بسیار مهم می باشد. پژوهش حاضر تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجیگری سطح اختیارات (مطالعه موردی کارکنان بانک صادرات مشهد) را بررسی کرده است. رضایت شغلی دارای ابعاد، پرداخت، استقلال کاری، تعامل، شان و مقام شغلی، وظایف شغلی، سیاست های سازمانی می باشد. این تحقیق از لحاظ روش پژوهش از نوع تحقیقات همبستگی است. جامعه ی آماری تحقیق شامل کارکنان بانک صادرات مشهد بودند که شامل ۲۵۰ نفر به روش نمونه گیری ساده انتخاب شدند. به منظور جمع آوری اطلاعات بین پرسش شوندگان ارائه شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان بانک صادرات مشهد با نقش میانجیگری سطح اختیارات تاثیر مثبت دارد. پرداخت بر تعهد سازمانی کارکنان بانک صادرات مشهد با نقش میانجیگری سطح اختیارات تاثیر مثبت دارد. همچنین نتایج نشان داد که استقلال کاری، سیاست های سازمانی، شان و مقام شغلی، وظایف شغلی و سیاست های سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان بانک صادرات مشهد با نقش میانجیگری سطح اختیارات تاثیر ندارد.