

به نام خدا

پروژه درس مدیریت استراتژیک

استاد: آقای دکتر حجاریان

گرد آوری: امیر نجفی

شماره دانشجویی: ۹۱۱۲۴۳۱۹۲۱۶

مدیریت عملکردهای استراتژیک: بررسی عوامل موثر بر اثربخشی ارتباط

و رضایت مندی شغلی

چکیده:

در مدیریت استراتژیک امروزی، هوش عاطفی در ارگانهای ایران، نقش اصلی را در میان مدیران و کارمندان ایفا میکند. این مقاله برای درک بهتر از نقش های رفتار و انگیزش استراتژیکی با رابطه میان هوش عاطفی مدیران و کارمندان انجام شده تا اثربخشی ارتباط و رضایت مندی شغلی را در آنها افزایش و بهبود بخشد. داده ی $n=123$ در این مطالعه در پرسشنامه هایی جمع آوری گردید که شرکت کنندگان آنها مدیران و پرسنل بانک کشاورزی ایران بودند. هدف اصلی این مقاله، ارزیابی هوش احساسی به همراه بازده انگیزش ارتباط مدیران در بانک کشاورزی ایران میباشد. مدیریت استراتژیک، نقش مهمی را در رفتار استراتژیک مدیران و کارمندان در ارگانها ایفا میکند. همچنین از طرف دیگر، مدیریت استراتژیک رابطه ی مثبتی با هم ترازوی استراتژیک دارد که این هم ترازوی میتواند اثر محرکی بر روند این مقاله گذارد. هم ترازوی استراتژیک موثر، دارای اثر مثبتی بر انگیزه مدیران و کارمندان در ارگانهای ایران دارد. به علاوه هوش عاطفی تحت تاثیر رفتار استراتژیکی در این رابطه میباشد. نتایج این مطالعه نشان میدهد که تشابهی قدرتمند میان انگیزه با رابطه بین هوش عاطفی و بازده ارتباط و همچنین تشابهی میان اثربخشی ارتباط با رضایتمندی شغلی وجود دارد.

مقدمه:

نوشته ها حاکی از کاربردهای اخیر مدیریت استراتژیک بخصوص هم ترازوی استراتژیکی است که تاثیر محرکی دارد، و نشان میدهند هم ترازوی استراتژیک چگونه میتواند رابطه ی EI و اثربخشی ارتباط را بهبود بخشد. این مطالعات در مورد مدیریت استراتژیک توصیف میکند که EI، مدیران و کارمندان نقش اساسی را برای بهبود کارآمدی ارتباط و رضایتمندی شغلی دارا است. EI، قابلیت کنترل حالات و رفتار هاست برای اینکه بطور تاثیرگذاری بیان شوند و برخلاف اهداف کلی در محل کار بتوانند براحتی در کنار یکدیگر کار کنند. مدیریت استراتژیک فرایند تعیین اهداف یک ارگان، گسترش سیاستهای ارگان و برنامه ریزی برای دستیابی به این اهداف و اختصاص دادن منابع لازم برای این اهداف است. در نتیجه وقتی امور لازم برای تحقق برنامه ها و هم ترازوی استراتژیک صورت گرفت، میتواند محرکی باشد و نقش مهمی را در EI ایفا کند. که این اهداف همان افرادی هستند که بطور مثبتی تمایل به برقراری ارتباط با دیگران را دارند. به عبارت دیگر، شخصیت ها با انگیزش بالا تمایل به داشتن EI بالاتری دارند و این عاملی است که افراد را به سوی

بهبود رضایتمندی شغلی و بازده ارتباط هدایت میکند. هدف معرفی ساختار EI با بازده ارتباط، مواجه کردن مدیران و کارمندان با چهارچوبی است که صلاحیت های ویژه و مورد نیاز ارگانها را توصیف میکند. افرادی با انگیزه بالاتر احتمالاً دارای ارتباط بهتری با دیگرانند و در هر تصمیم گیری موفق تر خواهند بود. به عبارت دیگر، افرادی با انگیزه کمتر احتمالاً در برقراری ارتباط با دیگران شرایط سختتری خواهند داشت. در این مقاله مدیریت استراتژیک دو نقش را ایفا میکند: یک نقش، رابطه با رفتار استراتژیک برای تاثیر گذاردن بر EI میباشد و نقش دوم، رابطه با همترازی استراتژیک برای داشتن اثر محرک است.

۲. بررسی و مرور مقاله و نظری ها

۲. ۱: هوش عاطفی

اهمیت درک این مسئله ، درک عواطف و نه تنها راضی ساختن زندگی خود بلکه خشنود سازی کاری که توسط بسیاری از روانشناسان حمایت شده است، میباشد. EI مقیاسی است که یک فرد چگنمه احساسات خودش را تجربه میکند و چگونه احساسات خود را در ارتباط با دیگران کنترل میکنند. EI برای درک رفتار فردی و رابطه یک فرد با سایرین اهمیت دارد. تحقیقات بیشتری ثابت شده است که سطح EI یک شخص نشان دهنده ی کیفیت و شخصیت ساخته شده ی فرد است.

۲. ۲: اثربخشی ارتباط

یک ارتباط دهنده ی موثر به عنوان کسی معنی میشود که پیام روشن و واضحی را منتقل کرده و با هوش تمام به صحبت های سایرین گوش میدهد و آنها را پذیرفته و نقطه نظر مشخصی را ارسال میکند. به این ترتیب ، محققان اضافه کرده اند که ارتباط دهنده موثر دارای انعطاف پذیری برای نوسانات بین رفتار ارتباطی زنان و مردان کلیشه ای است زمانی که برای محتواها یا موقعیتهای مورد نیاز است. والتون بیان میکند که بازده و شایستگی افراد بطور متفاوتی ساخته میشوند و اغلب بطور قابل معاوضه ای مورد کاربرد قرار میگیرند. والتون ، شایستگی را به عنوان مهارت یا بازده یا دانشی معرفی میکند که قابلیت ایجاد نتایج پیش بینی شده ای را در طی ارتباطات دارد.

۲. ۳: رضایتمندی شغلی: بر اساس اسپکتور، رضایتمندی شغلی یک موضوع تحقیق شده ی پیوسته در کار و مقاله های سازمانی است و توسط رشته هایی چون روانشناسی و جامعه شناسی علوم اقتصاد و مدیریت بررسی شده است. واکنش موثر یک کارمند به شغلش از این جهت که چقدر با نتایج دلخواه خشنود است، رضایتمندی شغلی نامیده میشود. در کل ، رضایتمندی شغلی نشان دهنده این است که فرد چقدر از به

کارش علاقه مند است. که ممکن است مرتبط با وابستگی های شغلی فرد نیز باشد که با توجه به جنبه های خاص یا رضایتمندی جهانی است.

۲. ۴: انگیزه:

انگیزه به عنوان حالت درونی بشر معنی شده است که در بنیه افراد برای فعال شدن نهفته است. همچنین به عنوان فاکتوری معرفی گردیده برای ترغیب افراد به سوی داشتن اهداف مشخص یا عاملی که بر راهکارهای یادگیری افراد و فرایند شناختی تاثیر میگذارد. نظریه های بسیاری در این زمینه گسترش یافته است و تحقیقات بسیاری برای کمک به مدیران صورت گرفته است تا آنچه افراد را به رفتار در راههای متفاوت انگیزه میدهد و عواملی که عملکرد شغلی را توسعه میدهد را شناسایی کنند.

۲. ۵: مدیریت استراتژیک

مدیریت یک بحث انعطافپذیر و متنوع در عصر اداری جدید است که روش و سیستم استاندارد را در تمامی دوره ها تایید میکند. ولی جهان امروزی همیشه در حال تغییر است. فرصت ها و مسائل جدید روزانه اتفاق میافتد و استراتژی مدیریت کهن نمیتواند با وضعیت های جدید و محیط جدید سازگار باشد. مدیریت برای سازگاری با موقعیات های و محیط های جدید باید استراتژی و سیاست هایش را تغییر دهد. که این تغییر به عنوان مدیریت استراتژی شناخته شده است. مدیریت استراتژیک یکی از مباحث تحت گفتگو است که بطور فزاینده ای مباحث مربوط به توسعه مدیریتی را به خود جلب میکند. مدیریت استراتژیک یک رویکرد نظامند برای مسئولیت های عمده از مدیریت عمومی است برای تعیید موقعیت و ارتباط ارگانها با محیط اطرافشاد به سمتی که از موفقیت مستمد خود اطمینان حاصل کند و خودش را از مواجه شدن با شرایط غیر منتظره امن نگه دارد. لرنند و کریستین و اندرو و کات نشان دادند که رشته مدیریت استراتژیک در طول ۴۰ سال اخیر تکامل یافته است. دوره اول آن در دهه ۱۹۶۰ با نظریه سیاست شغلی توسط محققان در آکادمی شغلی هاروارد بدست آمد.

۲. ۶: رفتار استراتژیک

رفتار استراتژیک ، رفتاری خودآگاهانه است که در میان تعداد کمی از رقبا یا شرکت کنندگان افزایش میابد در موقعیتهایی که همه از علاقه مندی های متناقض خود و وابستگی متقابل در تصمیماتشان آگاه هستند. رفتار استراتژیک مجموعه ای از فعالیتهایی است که ارگانها برای اثربخشی محیط کاریشان در جهت بهبود موقعیتشان در ادارات به کار میگیرند. در مقاله حاضر، رفتار استراتژیک به این صورت معنی شده است: رفتار

های مدیران و کارمندان و همچنین رفتار هوش عاطفی مدیران و کارمندان که رابطه مستقیمی با رفتار استراتژیک دارد.

۲.۷: همترازی استراتژیک

همترازی استراتژیک به درجه ای اشاره میکند که ماموریت شغلی و برنامه ها و اهداف حمایتی در یک زمان ، توسط ماموریت فناوری اطلاعات و برنامه ها و اهداف حمایت میشود. همترازی استراتژیک بسیار حیاتی است که در دهه های گذشته به اهمیت آن اشاره شده بود همانطور که پاپ مشاهده میکند، اهمیت همترازی ، از دهه ۱۹۸۰ به اثبات رسیده است. بررسی مطالعات فوقالذکر نشان میدهد که اهمیت همترازی استراتژیک بخاطر تاثیرش بر تعدادی از عملکردهای رشته های شغلی اش مثل دستیابی به مزیت های رقابتی و رقابت در یک فروشگاه رقابتی دشوار . و اعمال اثر مثبت در عملکرد یک شرکت و بالاترین نرخ سود سرمایه گذاری it و رقابت در یک فروشگاه متنوع و استراتژی های حمایتی شغلی و کمک به دستاورد ارزش شغلی، ورود انعطاف پذیری در پاسخ به فرصتها، میباشد.

۳: ارتباط میان متغیرها

۳.۱: هوش عاطفی و بازده ارتباط

نظریه پردازانی که طرفدار هوش عاطفی اند خاطر نشان میکنند که EI به سوی اثربخشی پیشرفته در ارتباط هدایت میشوند. برای نشان دادن اهمیت این موضوع، به مثالی اشاره شد که در آن سالسمن ، درجه بالایی از هوش عاطفی را برای موفق شدن مطالبه میکند. آنها هم بطور خودآگاه هم ناخودآگاه به برخی از ابعاد هوش عاطفی تکیه کرده اند تا بطور دقیقی علامتهای شفاهی و غیر شفاهی مشتریان را دریابند و بدرستی به آنها پاسخ دهند. در مثال دیگری نشان داده شد که کارمندان ، مدیرانی را بهتر درک میکنند که در هوش عاطفی آموزش دیده باشد. بدون مهارت های اجتماعی یک شخص میتواند براحتی یک نگاه یا حالت را به بدی تفسیر کند . بطور نادرستی به آن واکنش نشان دهد و یا بخاطر عدم احساس همدردی میتواند از چگونگی تاثیر رفتارش بر دیگران بی اطلاع باشد.

۳.۲: انگیزه و هوش عاطفی

گلمن و لانسر خاطر نشان میکنند که در میان جنبه های مثبت و منفی زندگی کاری، میتوانیم انگیزه ای را درک کنیم که عامل مهمی در هوش عاطفی است. همچنین دیجیتال و فردمن، رابطه بین هوش عاطفی و انگیزه را در یک مطالعه اثبات کرده اند که نتیجه این بود که کسانی که حمایت خارجی را برای انگیزه مطالبه میکنند، همیشه بدون سیستم موافقت یا رضایت سایرین ، بی حامی هستند. سایر پژوهشگران، یک

رابطه بین هوش عاطفی و انگیزه را نشان دادند و نقشی که هوش عاطفی در انگیزه، خود مقررری و تنوعی از موفقیت‌های رفتاری دارد را مورد بررسی قرار دادند.

۳.۳: انگیزه و ارتباط

در این عصر و دوره، در اکثر ارگانها، انگیزه و ارتباط با هم رابطه عمیقی دارند. انگیزه، نقش مهمی در پیشرفت و افزایش بازده ارتباطی ایفا میکند. این هماهنگی گزارش شده میان انگیزه و ارتباط بعضی اوقات فقط مورد بررسی قرار گرفت. لاکه، انگیزه را به عنوان یکی از مراحل برای دستیابی به بازده ارتباط معرفی میکند. اسکات خاطر نشان کرد که بدون یک مرحله کافی از انگیزه، ارتباط ممکن است موفقیت آمیز نباشد. اگرچه آنتونی و گویندراجان نشان دادند که یک شرکت باید انگیزه را در مسیر توسعه ارتباط و در جهت بهبود موفقیت‌های مالی و تصمیمی افزایش دهد.

۳.۴: بازده ارتباط و رضایتمندی شغلی

بسیاری از ارگانهای خصوصی و عمومی مطالعه‌ی سیستم‌های ارتباطی خود را در جهت ارزیابی اثراشان بر بازده شرکتها آغاز کرده‌اند. این ابتکارات، با مطالعات مرتبط با بازده ارتباط و رابطه‌اش با رضایتمندی شغلی آغاز به‌کارکرد. بنابراین میتواند نتیجه شود که دومتغیرهای ارتباط و رضایتمندی شغلی بطور مستقیم مرتبط با موفقیتها و بازده یک شرکت هستند.

۳.۵: همترازی استراتژیک و انگیزه:

وظایف مدیران و کارمندان میتواند به آنها انگیزه بدهد در صورتی که: وظایف معنی دار باشند، در صورتی که مدیران و کارمندان به خودی خود دارای مسئولیت برای پیامد‌های کارشان باشند. در صورتی که وظایف، فرصت را برای پرورش مدیران و کارمندان فراهم کند به عبارت دیگر فرصتی برای یادگیری از نقطه نضرات به آنها بدهد. در مقاله حاضر، محققان چگونگی همترازی استراتژیک را نشان میدهند که مدیران و کارمندان را از محتوای وظایفشان آگاه میسازد و به آنها مسئولیت برای نتایج کارهایشان میدهد. و آنها را قادر به ارائه نقطه نظراتشان میکند. همترازی استراتژیک موثر، مدیران و کارمندان را از با معنی بودن کارشان برای ارگانها مطلع میسازد. به عنوان نتیجه‌ی همترازی استراتژیک، مدیران و کارمندان ارگانهای ایران، بطور استراتژیک مشمول انگیزه هستند. بنابراین همترازی استراتژیک مدیران و کارمندان را قدرتمند ساخته و مسئولیت در قبال نتایج کارهایشان به آنها میدهد.

۴: پیشرفت نظریه‌ها

طرح جامعی برای این مقاله از ۶ ساختار کلیدی است که شامل : هوش عاطفی ، بازده ارتباطی، انگیزه، مدیریت استراتژیک، رفتار استراتژیک، و همترازی استراتژیک میباشد. بر اساس نوشته های موجود که قبلا بیان شدند، یک رابطه مثبتی میان هوش عاطفی . بازده ارتباط . انگیزه وجود دارد که به عنوان محور تعادل این رابطه میباشد. همچنین بررسی و مرور شواهد نشان میدهد که مدیریت استراتژیک میتواند بر رفتار و همترازی استراتژیک اثرگذار باشد. بنابراین میتوانیم پیشنهاد کنیم که انگیزه ، رابطه میان هوش عاطفی و بازده ارتباطی را متعادل میسازد. از مدل مطرح شده ، نتایج زیر بدست میآیند:

۱:مدیریت استراتژیک رابطه قابل توجهی با رفتار استراتژیک خواهد داشت.

۲:مدیریت استراتژیک رابطه قابل توجهی با همترازی استراتژیک حرفه IT خواهد داشت.

۳:همترازی استراتژیک حرفه آی تی رابطه قابل توجهی با انگیزه خواهد داشت.

۴:رفتار های استراتژیک رابطه قابل توجهی با هوش عاطفی خواهد داشت.

۵:هوش عاطفی رابطه قابل توجهی با بازده ارتباطی خواهد داشت.

۶:انگیزه ، رابطه میان هوش عاطفی و بازده ارتباطی را متعادل میسازد.

۷:انگیزه رابطه قابل توجهی با هوش عاطفی دارد.

۸:انگیزه رابطه قابل توجهی با بازده ارتباطی دارد.

۹:بازده ارتباطی رابطه قابل توجهی با رضایتمندی شغلی دارد.

۵:روش شناسی

۵. ۱:هدف تحقیق

در این بررسی، هدف ما شناسایی رابطه میان مدیریت استراتژیک و رفتار استراتژیک ، مدیریت استراتژیک و همترازی استراتژیک، همترازی استراتژیک و انگیزش، رفتار استراتژیک و هوش عاطفی، هوش عاطفی و بازده ارتباط، و همچنین بازده ارتباط و رضایتمندی شغلی با متغیر متعادل کننده ی انگیزه در بانک ملی ایران است. برای بررسی سایر جوانب، تحقیقی توسط پرسشنامه ها انجام شد.

۵.۲: مجموعه داد ها و نمونه ها

جمعیت مورد هدف در این بررسی شامل ۳۰ شعبه از بانک ملی ایران است. نمونه ها از یک جمعیت از کارمندان مشغول به کار در بانک ملی ایران آورده شدند. اندازه نمونه محاسبه گردید و تعداد جمعیت ارزیابی گردید و با ۱۲۳ مدیر و کارمند مصاحبه انجام گردید. از طرف دیگر ، ۱۲۳ نفر بطور تصادفی و با استفاده از روش نمونه گیری وجدول تصادفی انتخاب شدند. ارتباط مدیران و کارمندان به مدت ۱ سال از ۲۰۰۹ تا سال ۲۰۱۰ جمع آوری شد.

۵.۳: مقیاس ها

اعتبار ساختار ها برای پرسشنامه ها با استفاده تست Cronbach's alpha بررسی شد. نتایج بررسی نشان داد که برخی از سوالها ، دارای مقدار کمتر از ۰.۸۰ از ضریب کرونباچ بود که در نتیجه این سوالها از پرسشنامه حذف گردید. داده ها توسط ضریب مطابقت کندل پردازش شد که برای درک مقایسه بین متغیرها به کار برده شد.

۶: بررسی ها و نتایج

هدف از بکاربردن مواد در این مطالعه و ارتباط آنها در این تحقیق ، ارزیابی این رابطه بین متغیرها و یافتن رابطه ای مناسب میان هوش عاطفی و بازده ارتباط و انگیزه و رضایتمندی شغلی و مدیریت استراتژیک و همترازی استراتژیک و رفتار استراتژیک در بانک ملی ایران است. گروه آماری شامل ۶۵۵ نمونه از ۱۲۳ نفر هستند. نوشته ها برای جمعآوری داده ها مورد استفاده قرار گرفت. منابعی مانند: کتابها و مجلات علمی و مجلات و روزنامه ها و گزارشهای علمی و آرشیوهای ارگانها و مطالعات میدانی و پرسشنامه های است که با استفاده از Likerts' spectrum ساخته شده اند. برای بررسی نظریه ها ابتدایانگین سوالها برای هر متغیری که تعیین شده بود، انتخاب شد و سپس نرم افزار spss ver16 ارتباط میان هر دو گروه از متغیرها را بررسی کرد. اعتبار پرسشنامه ها توسط تست کرونباچ ارزیابی گردید که فرمولی برای اندازه گیری مقدار ۸۵ درصد بود که قابل قبول است. ثبات پرسشنامه ها توسط هفت مقام دولتی با اعتبار ۸۹ درصد اعلام گردید. روشهای آماری برای بررسی و تشریح مطالعه حاضر مورد استفاده قرار گرفت . مانند: آنهایی که با ضریب مطابقت کندل با استفاده از spss ver16 بررسی شدند و نتایج بدسیت آمده زیر را دادند. .

۱: ضریب کندل بین مدیریت استراتژیک و رفتار استراتژیک برابر ۸۶ درصد شد و رابطه قابل توجه و مثبتی میان دو متغیر وجود دارد که این واقعیت نسبت ۰.۹۹۹ قابل توجه است را مدنظر قرار میدهد.

Table 1 Kendal's Coefficient between Strategic Management and Strategic Behavior

	Strategic Management	Strategic Behaviour
Correlation Coefficient	1.000	.869(**)
Sig. (2-tailed)	.	.006
N	123	123

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

۲:ضریب کندل میان مدیریت استراتژی و همترازی استراتژیک برابر ۷۹ درصد است و رابطه مثبت و قابل توجهی میان دو متغیر وجود دارد که این واقعیت نسبت ۰.۰۹۹۹ قابل توجه است را مدنظر قرار میدهد.

Table 2 Kendal's Coefficient between Strategic Management and Strategic Alignment

	Strategic Management	Strategic Alignment
Correlation Coefficient	1.000	.795(**)
Sig. (2-tailed)	.	.003
N	123	123

۳:ضریب کندل بین همترازی استراتژیک و انگیزه برابر ۶۹ درصد است و ارتباطی مثبت و قابل توجه میان این دو متغیر وجود دارد که این واقعیت نسبت ۰.۰۹۹۹ قابل توجه است را مدنظر قرار میدهد.

Table 3 Kendal's Coefficient between Strategic Alignment and Motivation

	Strategic Alignment	Motivation
Correlation Coefficient	1.000	.698(**)
Sig. (2-tailed)	.	.003
N	123	123

۴:ضریب کندل میان رفتار استراتژیک و هوش عاطفی برابر ۷۳ درصد است و ارتباطی مثبت و قابل توجه میان این دو متغیر وجود دارد که این واقعیت نسبت ۰.۰۹۹۹ قابل توجه است را مدنظر قرار میدهد.

Table 4 Kendal's Coefficient between Strategic Behavior and Emotional Intelligence

	Strategic Behaviour	Emotional Intelligence
Correlation Coefficient	1.000	.733(**)
Sig. (2-tailed)	.	.001
N	123	123

۵:ضریب کندل بین هوش عاطفی و بازده ارتباط برابر ۸۴ درصد است ارتباطی مثبت و قابل توجه میان این دو متغیر وجود دارد که این واقعیت نسبت ۰.۰۹۹۹ قابل توجه است را مدنظر قرار میدهد.

Table 5 Kendal's Coefficient between Emotional Intelligence and Communication Effectiveness

	Emotional Intelligence	Communication Effectiveness
Correlation Coefficient	1.000	.849(**)
Sig. (2-tailed)	.	.006
N	123	123

۶: ضریب کندل بین متغیر متعادل کننده ی انگیزه با رابطه میان هوش عاطفی و بازده ارتباط برابر ۷۶ درصد است ارتباطی مثبت و قابل توجه میان این دو متغیر وجود دارد که این واقعیت نسبت ۰.۹۹۹ قابل توجه است را مدنظر قرار میدهد.

۷: ضریب کندل بین انگیزه و هوش عاطفی برابر ۸۳ درصد است و ارتباطی مثبت و قابل توجه میان این دو متغیر وجود دارد که این واقعیت نسبت ۰.۹۹۹ قابل توجه است را مدنظر قرار میدهد.

Table 6 Kendal's Coefficient between Motivation and Emotional Intelligence

	Motivation	Emotional Intelligence
Correlation Coefficient	1.000	.831(**)
Sig. (2-tailed)	.	.004
N	123	123

۸: ضریب کندل بین بازده ارتباط و انگیزش برابر ۷۸ درصد است و ارتباطی مثبت و قابل توجه میان این دو متغیر وجود دارد که این واقعیت نسبت ۰.۹۹۹ قابل توجه است را مدنظر قرار میدهد.

Table 7 Kendal's Coefficient between Motivation and Communication Effectiveness

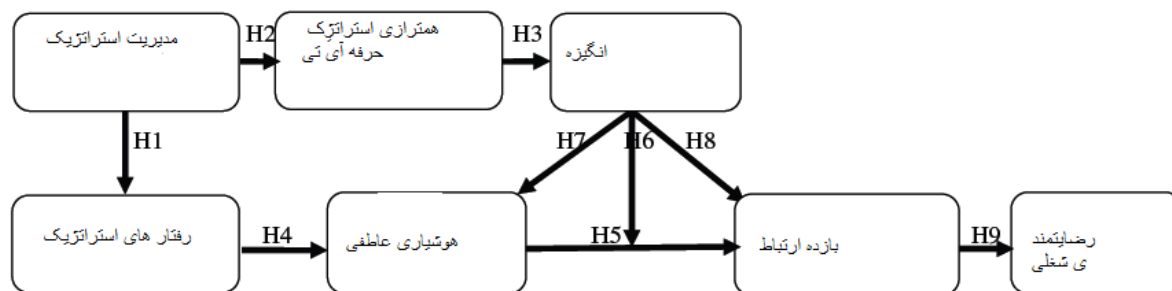
	Motivation	Communication Effectiveness
Correlation Coefficient	1.000	.784(**)
Sig. (2-tailed)	.	.000
N	123	123

۹: ضریب کندل بین بازده ارتباط و رضایتمندی شغلی برابر ۸۸ درصد است ارتباطی مثبت و قابل توجه میان این دو متغیر وجود دارد که این واقعیت نسبت ۰.۹۹۹ قابل توجه است را مدنظر قرار میدهد.

Table 8 Kendal's Coefficient between Communication Effectiveness and Job Satisfaction

	Communication Effectiveness	Job Satisfaction
Correlation Coefficient	1.000	.884(**)
Sig. (2-tailed)	.	.000
N	123	123

با توجه به نتایج بررسی ضریب کندل، مدل تحقیق همانطور که در شکل ۱ در پایین نشان داده شده شکل میگیرد.



۷: نتیجه گیری

نتایج نشان داده اند که رابطه مثبت و مهمی بین (مدیریت استراتژیک و رفتار استراتژیک) و (مدیریت استراتژیک و همترازی استراتژیک) و (همترازی استراتژیک وانگیزه) و (رفتار استراتژیک و هوش عاطفی) و (هوش عاطفی و بازده ارتباط) و همچنین بازده ارتباط و رضایتمندی شغلی با متغیر متعادل کننده ی انگیزه در بانک کشاورزی ایران وجود دارد. از نتایج این مطالعه میتوانیم نتیجه بگیریم که بانک کشاورزی ایران باید توجه بیشتری به هوش عاطفی و مدیریت استراتژیک و همترازی استراتژیک و انگیزه داشته باشد تا بتواند به سوی رضایتمندی شغلی و بازده ارتباط هدایت شوند. ما تحقیقات بیشتری را برای تکثیر یافته هایمان در نمونه های وسیعتری در ارگانهای ایران انجام میدهم. توجه داشته باشید که نتایج پیشین ، ارتباط میان هوش عاطفی و بازده ارتباط و رضایتمندی شغلی و انگیزه و مدیریت استراتژیک و همترازی استراتژیک و رفتار استراتژیک را رد کرده و مطالعه حاضر این موارد رد شده را به منظور پرکردن خلا تحقیق، توسعه بخشید.