



رابطه بین مؤلفه‌های نگرش سازمانی با جوسازمانی (مورد مطالعه: بانک ملی)

سید حسام وقفی^۱ - سامیران خواجه زاده^۲ - محمد مهدی قمیان^۳ - کاوه پرندین^۴

چکیده

این پژوهش به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های نگرش سازمانی با جوسازمانی در بانک ملی پرداخته است. جامعه آماری مورد بررسی تحقیق شامل کارکنان بانک ملی مشهد می‌باشد، که حجم نمونه مورد نیاز این پژوهش از بین آن‌ها به صورت تصادفی انتخاب شده است. بر اساس حجم نمونه برای مطالعات تحلیل عاملی و وجود چهار عامل تعداد ۱۲۰ نفر کارمند رده‌های مختلف به عنوان نمونه نهایی در نظر گرفته شد. قلمرو زمانی تحقیق سال ۱۳۹۵ و زمان جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز در سه ماهه دوم سال ۹۵ می‌باشد. پژوهش حاضر یک تحقیق توصیفی و پیمایشی مبتنی بر همبستگی می‌باشد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که نگرش سازمانی بر جوسازمانی بانک ملی مشهد رابطه مستقیم و معناداری دارد و با افزایش نگرش سازمانی جوسازمانی افزایش خواهد یافت. علاوه بر این بین مؤلفه ماهیت شغل و سازمان بر جوسازمانی بانک ملی رابطه مستقیم و معناداری وجود ندارد و بین مؤلفه نیروی انسانی پیرامون بر جوسازمانی بانک ملی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد همچنین بین مؤلفه عوامل سازمانی و محیطی بر جوسازمانی بانک ملی رابطه مستقیم و معناداری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: جوسازمانی، نگرش سازمانی، ماهیت شغل، مؤلفه نیروی انسانی، مؤلفه عوامل سازمانی، بانک ملی

^۱ دانشجوی دکتری حسابداری و عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول) vaghfi2016@gmail.com

^۲ دانشجوی دکتری مهندسی مالی دانشگاه آزاد اسلامی شهر قدس

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی پردیس البرز، دانشگاه تهران، تهران، ایران

^۴ دانشجوی دکتری حسابداری و عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور

مقدمه

در محیط رقابتی و متغیر کسب و کار امروزی، عمده نگرانی سازمان‌ها بقا و پیشرفت است که این امر جز با کاهش هزینه‌ها و رقابتی‌تر شدن میسر نخواهد شد. در نتیجه سازمان‌ها برای شناخت و بهبود رفتار منابع انسانی خود و همین‌طور کاهش هزینه‌های مربوط به آن‌ها تلاش می‌کنند. در این راستا سازمان‌ها به افرادی نیازمندند که پا را فراتر از تکالیف معین شغلی خود می‌گذارند (قلی پور، ۲۰۰۷). یکی از عواملی که می‌تواند بر رفتار اعضای سازمان تأثیر بگذارد جو حاکم بر سازمان هست. جو سازمانی مجموعه‌ای از معیارهای قابل اندازه‌گیری در محیط کار است که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم توسط افرادی که در این محیط فعالیت می‌کنند درک شده و برانگیزش و رفتار آن‌ها تأثیرگذار است (توماس، ۱۹۹۸). جو سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از حالات، خصوصیات یا ویژگی‌های حاکم بر یک سازمان که آن را گرم، سرد، قابل اعتماد، غیرقابل اعتماد، ترس‌آور و یا اطمینان‌بخش، تسهیل‌کننده یا بازدارنده می‌سازد سبب تمایز دو سازمان مشابه از هم می‌شود (کرمانی، ۱۳۸۷). جو سازمانی عمدتاً در مورد نگرش و رفتار است (حوسین، ۲۰۰۸) و متشکل از درک افراد در مورد سازمان بوده (آسیف، ۱۹۹۶) که می‌توان با ارزیابی این ادراک و توصیف کارکنان از ویژگی‌های درونی سازمان، جو سازمانی را سنجید (دیکسان^۵ و همکاران، ۲۰۰۴). جو سازمانی ویژگی‌های درونی است که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می‌سازد و بر رفتار افراد تأثیر می‌گذارد. این جو سازمانی به‌وسیله ادراکات کارکنان می‌تواند از نگرش‌ها و توصیف‌های آنان توسط ویژگی‌های درونی سازمان سنجیده می‌شود. یک فرد می‌تواند هزاران نگرش داشته باشد اما در رفتار سازمانی فقط به تعداد نسبتاً محدودی از آن‌ها توجه داشته باشد که این خود نگرش شغلی را به وجود می‌آورد در علوم مدیریت و رفتار سازمانی مطالعه

نگرش‌های انسانی نشان می‌دهد که نگرش انسانی می‌تواند عملکرد فردی و سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که می‌تواند کارایی و بهره‌وری سازمانی را افزایش و یا کاهش دهد. در جو باز و مطلوب، کارکنان از رضایت شغلی قابل توجهی برخوردارند و انگیزه کافی برای غلبه بر مشکلات دارند. آن‌ها دارای نیروی محرکه لازم برای ترتیب دادن کارها و حفظ تحرک سازمان هستند. به‌علاوه کارکنان به همکاری با سازمان خود افتخار می‌کنند. کارکنان به‌خوبی با یکدیگر همکاری می‌کنند و امور سازمان را تمام و کمال انجام می‌دهند (کرمانی، ۱۳۸۷). هر قدر که شرکت‌ها و سازمان‌ها بزرگ‌تر می‌شوند بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم نیز اضافه می‌شود. مدیران در ارتباط با مسائل گوناگون سعی در کنترل مداوم کارکنان خود دارند. تصور آن‌ها این است که وقتی که شخصی در یک محل استخدام می‌شود باید تمام شرایط آن سازمان را بپذیرد. این در حالی است که کارمندان ممکن است نسبت به این شرایط و یا جو حاکم بر سازمان معترض باشند و تداوم و اصرار بر درستی این شرایط از سوی مدیر بر نگرش کارمندان نسبت به شغل و سازمان خود و در نهایت جو حاکم بر سازمان تأثیر منفی داشته باشد. نگرش شغلی و سازمانی، نوعی احساس فرد نسبت به سازمان و شغلش است که زائیده عواملی نظیر ماهیت شغل و سازمان، نیروی انسانی پیرامون، عوامل سازمانی و محیطی و عوامل فردی است که هر یک از عوامل می‌تواند تأثیر بسیار مهمی در تبیین جو حاکم بر سازمان داشته باشد. لذا در این تحقیق سعی بر این است تا از طریق بررسی رابطه بین مؤلفه‌های نگرش سازمانی افراد و جو حاکم بر سازمان به بهبود نگرش شغلی و در نهایت جو سازمانی که هر دو توأماً باهم منجر به افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان می‌شود پرداخته می‌شود. امروزه سازمان‌ها جایگاه والا و برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده‌اند. بسیاری از فعالیت‌های

اساسی و حیاتی به زندگی مردم و سازمان‌ها مربوط می‌شود و زندگی بدون وجود سازمان‌های گوناگون مالی، آموزشی، صنعتی، بازرگانی، خدماتی، سیاسی و نظامی و غیره تقریباً مقدور نیست (رشیدی و فرهودی ۱۳۸۸). کارمندان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و شاید اصلی‌ترین رکن یک سازمان محسوب می‌شوند و به‌عنوان منابع و سرمایه‌های انسانی و فکری نقش بسیار مهمی در پیشرفت و موفقیت سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های خدماتی نظیر بانک‌ها دارند. از این‌رو بسیاری از صاحب‌نظران فعال در عرصه خدمات بر این باورند که باید تدابیر لازم و صحیحی در جهت نیل به افزایش بهره‌وری و ارائه خدمات بهتر، اندیشید. به همین جهت استخدام و حفظ نیروی مجرب و کارآزموده که در عین داشتن تعهد سازمانی از طریق بهبود نگرش آن به سازمان و درنهایت ایجاد یک جوسازمانی مناسب که باعث افزایش بهره‌وری و کارایی در سازمان می‌شود از اهمیت بسزایی برخوردار است. وجود جو همکاران در سازمان به وجود آورنده دلیلی برای تمایل بیشتر اعضای آن سازمان به کار کردن با یکدیگر به‌صورت گروهی در جهت رشد و ارتقای یکدیگر است (جانز^۱، ۲۰۰۳). هنگامی که در شرکت‌ها جو نوآورانه حاکم می‌شود، کارکنان تمایل بیشتری برای مبادله و تسهیم دانش به‌منظور خلق موضوعات جدید دارند همچنین تمایل دارند تا تعامل خود را با دیگران افزایش دهند در نتیجه این جوسازمانی سبب می‌شود تا تعامل اجتماعی بین اعضای سازمان بالا رود. جوسازمانی، انعکاسی از رویه‌ها و اعتقادات مشترک و سیستم‌های ارزشی در یک سازمان است که می‌توان آن در درک کارکنان از حوادث، اقدامات و روش‌ها و رفتارهای سازمانی دانست. (هگل^۲ و همکاران، ۲۰۰۳). تحقیقات نشان می‌دهد که جوسازمانی تأثیر به‌سزایی بر رفتار کارکنان و عملکرد آن‌ها و در نتیجه اثربخشی سازمان‌ها دارد. بررسی‌ها بیانگر آن است که جو مطلوب سازمان

از یک‌طرف هزینه‌های جابجایی کارکنان و مقاومت آنان در برابر تغییر را کاهش می‌دهد و از سوی دیگر موجب بهبود کیفیت کار نیز می‌گردد (رشیدی و فرهودی ۱۳۸۸). در جامعه سازمانی امروز، نقش و جایگاه سازمان‌ها به‌عنوان دستگاه‌های اثرگذار بر بقا و توسعه جامعه از اهمیت زیادی برخوردار است. شناخت عملکردهای سازمان می‌تواند به توسعه جوامع کمک نماید. با توجه به این نکته، لازم است شناخت وسیع و عمیقی درباره پویایی‌های سازمان‌ها داشته باشیم. شناختی که زمینه درک، تبیین و تجویز برای مدیریت در حوزه‌های کلان اجتماعی، سازمانی و بخشی را فراهم می‌آورد. این شناخت می‌تواند در سطوح و لایه‌های زیادی مدنظر قرار گیرد. در این میان، از جمله مواردی که لازم است شناخت بیشتری از آن به دست آوریم و موجب می‌شود که سازمان‌ها را در مسیر خدمت بیشتر به توسعه جامعه قرار دهد، جوسازمانی هست. جوسازمانی درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول به کار هستند. درک کارکنان برداشتی ذهنی و احساسی است که از ارتباطات انسانی شکل می‌گیرد؛ ارتباطات انسانی که کارکنان با مدیر و با همکاران خود دارند (بابایی و مؤمنی، ۲۰۰۷). به همین دلیل و با توجه به اینکه نگرش شغلی کارمندان تأثیر بسزایی در جو حاکم بر بانک‌ها که نشان‌دهنده ویژگی‌های درونی بانک مانند پاسخگویی به‌موقع و کیفیت خدمات ارائه‌شده هست از اهمیت بسزایی برخوردار است. از دیگر دلایل انتخاب موضوع در این جامعه آماری معرفی اهرمی مؤثر برای مدیران ارشد جهت تصمیم‌گیری‌های درست در حوزه‌ی نیروی انسانی و اهمیت دادن به این نیروی عظیم و در مجموع کمک به سیستم مدیریت بانکی در جهت بهبود خدمات‌دهی با بهره‌گیری از نگرش کارکنان و بهبود جو سازمانی هست. لذا در این تحقیق سعی بر این است تا از طریق بررسی رابطه بین مؤلفه‌های نگرش سازمان افراد و جو حاکم بر سازمان

به بهبود نگرش شغلی و درنهایت جوسازمانی که هر دو تواما باهم منجر به افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان می‌شود بپردازد. ادمونتون و وستم^۸ (۲۰۰۲) نشان دادند با توجه به تأثیری که جو سازمانی بر رفتار کارکنان دارد، مدیران، به‌ویژه در محیط رسمی بانک، باید جو مناسبی در سازمان ایجاد کنند تا به نحو مطلوب به اهداف و آرمان‌های سازمان دست یابند.

پژوهش مک مورای^۹ (۲۰۰۳) جوسازمانی چالش‌انگیز به‌عنوان عامل مهمی که بر رفتار اعضای سازمان تأثیر می‌گذارد، نشان داده است. بررسی سونه^{۱۰} (۲۰۰۹) نشان می‌دهد که سبک‌های رهبری و جوسازمانی مناسب بر فرهنگ خلاقیت و نوآوری تأثیر می‌گذارد. درک و آگاهی کارکنان از مفهوم جوسازمانی در سطح متوسطی قرار دارد و به ترتیب کارکنان دانشگاهی و زنان درک مثبت‌تری از مفهوم جوسازمانی دارند تا کارکنان اداری و مردان. به‌طورکلی به نظر کارکنان، نظرات آنان در اموری که نیاز به مشارکت در تصمیم‌گیری دارد پرسیده نمی‌شود. کارکنان اداری در مسائل مربوط به ارتباطات سازمان، پاداش و کار گروهی مشکلات بی‌ش‌تری دارند. درحالی‌که افزایش سن و سال بر ادراک کارکنان از مفهوم جوسازمانی تأثیر مثبتی دارد، متغیرهای وضعیت تأهل، پست سازمانی و میزان تحصیلات بر ادراک کارکنان از جوسازمانی تأثیر معنی‌داری ندارد. ادواردز^{۱۱} (۲۰۱۰) بر اساس پژوهشی نشان داد درزمانی که جو سازمان، پذیرنده و تسهیل‌کننده‌ی تغییر باشد و رهبری خلاق، نوآور و حامی و نیروبخش سازمان را اداره کند، کارکنان سازمان به میزان بیشتری پذیرای نوآوری در سازمان هستند و خود نیز شخصاً به تغییر و خلاقیت داوطلبانه، که همان احساس توانمندی روانی است، روی می‌آورند سلیمان^{۱۲} نیز در سال ۲۰۱۱ به مطالعه نقش جوسازمانی و گردش مالی در بانکداری اسلامی کشور امارات متحده عربی پرداخته است. در این پژوهش با بررسی ۷۰ کارمند بانک این کشور به این

نتیجه رسیده است که جوسازمانی مناسب باعث گردش مالی بالا در سیستم بانکداری اسلامی خواهد شد و این امر از نهادینه‌سازی اهداف بانک در فرهنگ سازمانی آن‌ها نشأت می‌گیرد. ایساکسن و ایساکسن^{۱۳} (۲۰۱۱) و ایساکسن و آکرمز^{۱۴} (۲۰۰۷) نیز در پژوهشی به رابطه‌ی معنادار بین جوّ خلاقانه‌ی سازمانی و توانمندسازی روان‌شناختی دست یافتند. نتایج بررسی آلیس^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۳) نشان می‌دهد که جوسازمانی بر شور و شوق کارکنان می‌افزاید و همچنین تعهد کاری کارکنان را نیز افزایش می‌دهد. هارینگتون و وهل^{۱۶} (۲۰۱۲) بیان می‌کنند زمان زیادی طول می‌کشد تا جوسازمانی شکل بگیرد. به اعتقاد آن‌ها جوسازمانی بر اثر تعامل کارکنان با یکدیگر و با مدیریت به‌طور مثبت یا منفی پی‌ریزی می‌شود. چیت ساز و همکاران (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین ابعاد جوسازمانی و مدیریت دانش در شعب بانک مهر اقتصاد شهر همدان" را انجام دادند. آن‌ها بیان کردند که به‌منظور کسب و حفظ مزیت رقابتی در اقتصادهای جهانی، سازمان‌های امروزی باید به‌طور مؤثر به سمت منابع دانش حرکت کنند. نتایج پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های جوسازمانی و مؤلفه‌های مدیریت دانش ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین مؤلفه‌های صمیمیت، علاقه‌مندی، روحیه، مزاحمت، نفوذ، ملاحظه، کناره‌گیری و تأکید بر تولید توانستند واریانس مؤلفه‌های مدیریت دانش (فناوری اطلاعاتی، فرهنگ سازمانی، یادگیری سازمانی و منابع انسانی) را تبیین کنند. نتایج تحقیق یاور زاده و دهقانی (۱۳۹۴) نشان می‌دهد که بین نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های شغلی، جوسازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی با رضایت شغلی سه گروه کاری رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. ملاولی (۱۳۹۴) با بررسی رابطه خودکارآمدی شغلی با جوسازمانی در کارکنان بانک کشاورزی استان کردستان نشان داد رابطه معنی‌داری بین جوسازمانی و خودکارآمدی شغلی وجود دارد و

مدل ارائه شده برای جوسازمانی نشان می‌دهد که در یک طرف مدل جوسازمانی به عنوان متغیر وابسته و تأثیرپذیر و در طرف دیگر مدل سه مؤلفه ماهیت شغل، نیروی انسانی و عوامل سازمانی و محیطی به عنوان متغیرهای مستقل و تأثیرگذار قرار دارد همان‌طور که از مدل مفهومی قابل استنتاج می‌باشد این پژوهش به دنبال بررسی عوامل نگرش شغلی بر جوسازمانی هست.

نگرش‌های کارکنان بسیار مورد توجه مدیریت هست. نگرش کارکنان با رفتارهایی که برای سازمان ایجاد حساسیت می‌کند، ارتباط دارد. به طور کلی، کارکنان مجموعه‌ای از نگرش‌های باثبات را نسبت به محیط کار ایجاد می‌کند. بر همین اساس فرضیات تحقیق شامل موارد زیر هست.

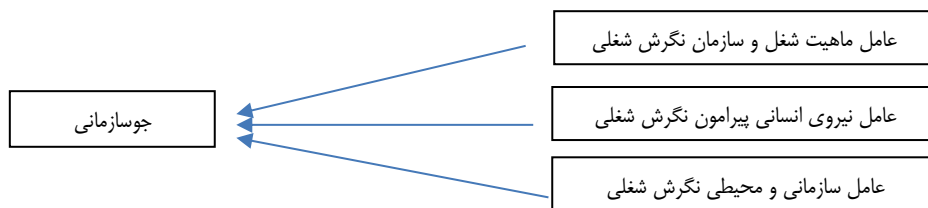
۱-۱. فرضیه‌ی اصلی تحقیق عبارت است:

نگرش سازمانی بر جوسازمانی بانک ملی رابطه معناداری دارد.

۱-۲. فرضیه‌های فرعی تحقیق:

۱. بین مؤلفه ماهیت شغل و سازمان و جوسازمانی بانک ملی رابطه معناداری دارد.
۲. بین مؤلفه نیروی انسانی پیرامون و جوسازمانی بانک ملی رابطه معناداری دارد.
۳. بین مؤلفه عوامل سازمانی و محیطی و جوسازمانی بانک ملی رابطه معناداری دارد.

هرکدام از ابعاد جوسازمانی در خودکارآمدی شغلی کارکنان مؤثر می‌باشند. همایون زاده بائی و حاجعلیان ۱۳۹۳ به بررسی تأثیر عناصر جوسازمانی در نوآر بودن کارکنان در بانک کشاورزی پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که شاخص‌های ساختار سازمانی، رهبری سازمانی ارتباطات سازمانی، پاداش‌های سازمانی، مکانیزه‌های مفید سازمانی، نگرش به تغییرات سازمانی با نوآوری رابطه معنی‌داری دارد. کاظمی و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند اگرچه از میان هفت متغیر جوسازمانی، تنها تأثیر چهار متغیر تعهد سازمانی، ریسک‌پذیری، کارگرومی و ارتباطات سازمانی بر نوآوری تأیید شد؛ اما بین جوسازمانی و نوآوری رابطه‌ی همبستگی مستقیم و مثبتی وجود دارد. نتایج بررسی شائمی و همکاران (۱۳۹۳) نشان می‌دهد که جوسازمانی می‌تواند به افراد درگیر در فعالیت‌ها به همکاران در انجام بهتر تکالیف یاری رساند. نتایج جعفری و همکاران (۱۳۹۲) نشان می‌دهد که تأثیرات مستقیم جوسازمانی بر رضایت شغلی معنادار بود و تأثیر غیرمستقیم آن، از طریق سرمایه‌ی انسانی تأیید شد. عزیز پور (۱۳۹۱) در تحقیق خود نشان داد که بین جوسازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج بررسی حجازی و همکاران (۱۳۹۰) نشان می‌دهد که زمانی که در سازمان نگرش مثبت نسبت به شغل وجود داشته باشد، احساس کارآمدی بالاتری وجود دارد و تعهد شغلی بالاتری از خود نشان می‌دهد.



نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق (محقق ساخته)

روش تحقیق

در این نوع پژوهش، پارامترهای جامعه بررسی می‌شوند. در اینجا پژوهشگر با انتخاب نمونه‌ای که معرف جامعه است به بررسی متغیرهای پژوهش می‌پردازد. در روش تحقیق همبستگی، رابطه میان متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می‌گردد. روش تحقیق حاضر بر اساس طبقه‌بندی برمبنای هدف از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد. همچنین این تحقیق از نظر روش اجرا، از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری مورد بررسی تحقیق شامل کارکنان بانک ملی مشهد هست، که حجم نمونه مورد نیاز این پژوهش از بین آن‌ها به صورت تصادفی انتخاب شده است. بر اساس حجم نمونه برای مطالعات تحلیل عاملی و وجود چهار عامل حداقل حجم نمونه 4×20 برابر ۸۰ نمونه تعیین شد. برای دقت بیشتر تعداد ۱۲۰ نفر کارمند رده‌های مختلف به عنوان نمونه نهایی در نظر گرفته شدند. قلمرو زمانی انجام تحقیق سال ۱۳۹۵ و زمان جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز در سه ماهه دوم سال ۹۵ می‌باشد.

با توجه به اینکه این تحقیق به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های نگرش سازمانی و جوسازمانی می‌پردازد یک تحقیق توصیفی و پیمایشی مبتنی بر همبستگی می‌باشد

و با توجه به این‌که نتایج این تحقیق می‌تواند مورد استفاده سازمان‌های دیگر قرار گیرد از نوع کاربردی می‌باشد. در این تحقیق گردآوری داده‌ها در دو مرحله صورت می‌پذیرد. در مرحله اول برای تدوین مبانی نظری تحقیق از روش کتابخانه‌ای و در مرحله دوم، برای گردآوری داده‌های مورد نظر و جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد نگرش شغلی و جوسازمانی استفاده می‌شود. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش پرسشنامه استاندارد نگرش سازمانی و جوسازمانی است که تقسیم‌بندی مقیاس اندازه‌گیری این پژوهش از نوع فاصله‌ای بوده و با طیف لیکرت ۵ تایی بر مبنای موارد خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد تقسیم‌بندی شده که پاسخ‌دهندگان میزان تأثیر عامل را با توجه به نظر شخصی خود را با علامت زدن این عبارات نشان می‌دهند و سپس پاسخ‌ها جمع-بندی می‌گردد. جدول ۱ مقدار ضریب آلفای کرونباخ را نشان می‌دهد، نتایج نشان می‌دهد هر دو پرسشنامه تحقیق از پایایی بالا و مطلوبی برخوردار هستند. روایی هر دو پرسشنامه‌ها با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌های تحقیق مورد تأیید و صحت قرار گرفته است و در تحقیقات گذشته روا بودن پرسشنامه اثبات شده است.

جدول ۱: آزمون روایی درونی پرسشنامه

عامل اصلی	روایی درونی زیر عامل	تعداد سؤال	ضریب آلفای کرونباخ
نگرش سازمانی	روایی دورنی ماهیت شغل و سازمان	۲۵	۰/۸۹
	روایی دورنی نیروی انسانی پیرامون	۱۴	۰/۹۶
	روایی دورنی عوامل سازمانی و محیطی	۲۲	۰/۹۳
	روایی دورنی روحیه گروهی	۴	۰/۷۲
جوسازمانی	روایی دورنی مزاحمت	۴	۰/۸
	روایی دورنی صمیمیت	۴	۰/۶۶
	روایی دورنی علاقه‌مندی	۴	۰/۶۵
	روایی دورنی ملاحظه‌گری	۴	۰/۸
	روایی دورنی فاصله‌گیری	۴	۰/۷۱
	روایی دورنی نفوذ و پویایی	۴	۰/۸۸
	روایی دورنی تأکید بر تولید	۴	۰/۷۸

جدول ۲: آزمون پایایی پرسشنامه

شرح	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
پایایی کل پرسشنامه جوسازمانی	۳۲	۰/۸۱۸
پایایی کل پرسشنامه نگرش سازمانی	۶۱	۰/۹۳۵

تأثیر واریانس مشترک برخی عاملهای پنهانی و اساسی هست یا خیر، تامین می نماید. مقدار آن بین صفر تا یک تغییر می کند. آزمون کرویت بارتلت، این آزمون درصد برآوردن هدف دوم تحلیل عاملی می باشد؛ یعنی این آزمون به ما کمک می کند تا پس از فراهم بودن امکان تقلیل داده‌ها به یک سری عاملهای پنهانی، بتوانیم ساختار جدیدی را براساس همبستگی بین متغیرها و عاملها و معنای انضمامی آنها کشف کنیم. آزمون بارتلت این فرض صفر را مورد آزمون قرار می دهد که آیا ماتریس همبستگی داده‌ها یک ماتریس واحد همانی است یا خیر؟

پرسشنامه نگرش سازمانی دارای ۶۱ و ۳ عامل و ۱۱ زیر عامل است که در جدول ۵ عاملها و سوالات این پرسشنامه درج شده است. پرسشنامه نگرش سازمانی در پوست ب این فصل درج شده است.

یافته‌ها

معیار KMO اولین هدف تحلیل عاملی را که مشخص می کند آیا واریانس متغیرهای تحقیق، تحت

جدول ۳: عاملهای جوسازمانی

عامل اصلی	عامل	زیر عامل	شماره سؤال
جوسازمانی	روحیه گروهی	-	۱ تا ۴
	مزاحمت	-	۵ تا ۸
	صمیمیت	-	۹ تا ۱۲
	علاقه مندی	-	۱۳ تا ۱۶
	ملاحظه گری	-	۱۷ تا ۲۰
	فاصله گیری	-	۲۱ تا ۲۴
	نفوذ و پویایی	-	۲۵ تا ۲۸
	تأکید بر تولید	-	۲۹ تا ۳۲

جدول ۴: عاملهای نگرش سازمانی

عامل اصلی	عامل	زیر عامل	شماره سؤال
نگرش سازمانی	۱- ماهیت شغل و سازمان	۱- وابستگی شغلی	۱-۲-۳-۴-۵
		۲- وابستگی سازمانی	۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵
		۳- تناسب شغل با شاغل	۱۶-۱۷-۱۸-۱۹
	۲- نیروی انسانی	۴- طراحی شغل	۲۰-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۲۵
		۱- همکاران	۲۶-۲۷-۲۸-۲۹-۳۰-۳۱
۳- عوامل سازمانی و محیطی	پیرامون	۲- مدیران و مافوق	۳۲-۳۳-۳۴-۳۵-۳۶-۳۷-۳۸-۳۹
		۱- حجم کار و استرس محیطی	۴۰-۴۱-۴۲-۴۳-۴۴
	محیطی	۲- شرایط فیزیکی کار	۴۵-۴۶-۴۷
		۳- حقوق و مزایای شغلی	۴۸-۴۹-۵۰-۵۱
		۴- آموزش، ارزشیابی و ارتقاء	۵۲-۵۳-۵۴-۵۵-۵۶-۵۷
۵- توازن در زندگی شغلی و خانوادگی	۵۸-۵۹-۶۰-۶۱		

جدول شماره ۵: سنجش اعتبار تحلیل عاملی بُعدهای عامل جوسازمانی

علاقه‌مندی	صمیمیت	مزاحمت	روحیه گروهی	معیار KMO
۰/۷۰۲	۰/۶۵۷	۰/۷۶۴	۰/۵۷۳	
۶۳/۴۳۴	۶۹/۹۳۹	۱۳۴/۵۸۲	۴۷/۵۹۳	خی دو تقریبی
۶	۶	۶	۶	درجه آزادی
۰	۰	۰	۰	مقدار احتمال
تأکید بر تولید	نفوذ و پویایی	فاصله‌گیری	ملاحظه‌گری	معیار KMO
۰/۷۵	۰/۸۱۱	۰/۶۱۷	۰/۷۸	
۱۴۲/۶۸۵	۲۴۸/۸۹	۱۱۵/۴۴۷	۱۳۵/۳۱۶	خی دو تقریبی
۶	۶	۶	۶	درجه آزادی
۰	۰	۰	۰	مقدار احتمال

آزمون بارتلت

آزمون بارتلت

جدول شماره ۶: امتیازهای بُعدهای عامل جوسازمانی

شماره گویه	روحیه گروهی	شماره گویه	مزاحمت	شماره گویه	صمیمیت	شماره گویه	علاقه‌مندی
۱	۰/۱۸۲	۵	۰/۷۳۱	۹	۰/۵۱۶	۱۳	۰/۳۴۵
۲	۰/۵۶۶	۶	۰/۷۶۵	۱۰	۰/۳۰۸	۱۴	۰/۱۶۹
۳	۰/۳۰۲	۷	۰/۶۳۹	۱۱	۰/۱۸۶	۱۵	۰/۲۴۲
۴	-۰/۰۱۲	۸	۰/۷۰۸	۱۲	۰/۱۲۱	۱۶	۰/۳۹
شماره گویه	ملاحظه‌گری	شماره گویه	فاصله‌گیری	شماره گویه	نفوذ و پویایی	شماره گویه	تأکید بر تولید
۱۷	۰/۱۸۹	۲۱	۰/۳۶۶	۲۵	۰/۲۳۲	۲۹	۰/۲۶۳
۱۸	۰/۲۳۷	۲۲	۰/۵۱	۲۶	۰/۴۷۳	۳۰	۰/۱۱۳
۱۹	۰/۴۱۲	۲۳	۰/۱۴۸	۲۷	۰/۱۶۹	۳۱	۰/۳۲۸
۲۰	۰/۲۸۵	۲۴	۰/۱۰۷	۲۸	۰/۲۱	۳۲	۰/۴۱۲

جدول ۵ امتیازهای عاملی این بُعدها را نشان می‌دهد. جدول ۵ نشان می‌دهد برخی سوالات/ گویه‌ها امتیاز مثبت و برخی منفی دارند که نشان می‌دهد ویژگی و خصوصیات بُعدهای عامل جوسازمانی از برخی گویه‌ها اثر مثبت و از برخی به صورت منفی نشات گرفته است؛ به عبارت دیگر جوسازمانی از بُعد مزاحمت امتیاز منفی و از سایر بُعدها امتیاز مثبت دریافت می‌کند. همچنین جوسازمانی بیشترین تأثیر خود را از بُعد نفوذ و پویایی متأثر شده است.

جدول ۵ امتیازهای عاملی این بُعدها را نشان می‌دهد. جدول ۵ نشان می‌دهد برخی سوالات/ گویه‌ها امتیاز مثبت و برخی منفی دارند که نشان می‌دهد ویژگی و خصوصیات بُعدهای عامل جوسازمانی از برخی گویه‌ها اثر مثبت و از برخی به صورت منفی نشات گرفته است. عامل پنهان جوسازمانی از پرسشنامه جوسازمانی و برخاسته از ۸ بُعد است. مقادیر آماره KMO در تمامی بُعدها بزرگتر از ۰/۵ است که نشان می‌دهد اجرای تحلیل عاملی مناسب است و آزمون بارتلت نشان می‌دهد حداقل یک عامل پنهان (عامل جوسازمانی) در بین بُعدها وجود دارد.

امتیازها	بُعدهای جوسازمانی
۰/۵۸۵	نفوذ و پویایی
۰/۱۴۳	تأکید بر تولید

جدول شماره ۷: سنجش اعتبار تحلیل عاملی عامل جوسازمانی

عامل جوسازمانی		آزمون بارتلت
۰/۷۶۳	معیار KMO	
۳۳۷/۱۴۴	خی دو تقریبی	
۲۸	درجه آزادی	
۰	مقدار معناداری	

دومین عامل مورد بررسی بُعدهای عامل نگرش سازمانی از پرسشنامه نگرش سازمانی است. معیار KMO و آزمون بارتلت را به نمایش گذاشته است. مقادیر آماره KMO در تمامی بُعدها بزرگتر از ۰/۵ است که نشان می‌دهد اجرای تحلیل عاملی مناسب است و آزمون بارتلت نشان می‌دهد حداقل یک عامل پنهان در بین داده‌ها وجود دارد. امتیازهای عاملی بُعدهای نگرش سازمانی را نشان می‌دهد. سوالات/گویه‌ها امتیاز مثبت دارند که نشان می‌دهد ویژگی و خصوصیات بُعدهای عامل نگرش سازمانی از تمامی گویه‌ها به صورت اثر مثبت نشأت گرفته است.

جدول شماره ۸: امتیازهای عامل جوسازمانی

امتیازها	بُعدهای جوسازمانی
۰/۰۱۴	روحیه گروهی
-۰/۰۶۹	مزاحمت
۰/۰۵۴	صمیمیت
۰/۰۳۱	علاقه‌مندی
۰/۲۰۸	ملاحظه‌گری
۰/۰۰۵	فاصله‌گیری

جدول شماره ۹: سنجش اعتبار تحلیل عاملی برای بُعدهای عامل جوسازمانی

سازمانی و محیطی	نیروی انسانی پیرامون	ماهیت شغل و سازمان	آزمون بارتلت	
۰/۸۵۹	۰/۹۱۴	۰/۸۷۹		معیار KMO
۱۶۹۶/۱۱۵	۱۶۹۸/۳۷	۲۱۹۴/۷۸۴		خی دو تقریبی
۲۳۱	۹۱	۳۰۰		درجه آزادی
۰	۰	۰	مقدار معناداری	

جدول شماره ۱۰: امتیازهای بُعدهای عامل نگرش سازمانی

سازمانی و محیطی	شماره گویه	نیروی انسانی پیرامون	شماره گویه	ماهیت شغل و سازمان	شماره گویه
000/	40	039۰/	26	105۰/	1
034۰/	41	036۰/	27	0/167	2
060۰/	42	088۰/	28	0/061	3
023۰/	43	185۰/	29	030۰/	4
025۰/	44	032۰/	30	037۰/	5
023۰/	45	009۰/	31	038۰/	6
041۰/	46	076۰/	32	033۰/	7
029۰/	47	081۰/	33	066۰/	8
097۰/	48	134۰/	34	041۰/	9
078۰/	49	182۰/	35	022۰/	10
230۰/	50	085۰/	36	134۰/	11
060۰/	51	089۰/	37	087۰/	12
024۰/	52	082۰/	38	029۰/	13

شماره گویه	ماهیت شغل و سازمان	شماره گویه	نیروی انسانی پیرامون	شماره گویه	سازمانی و محیطی
14	061۰/	39	070۰/	53	024۰/
15	015۰/			54	106۰/
16	127۰/			55	044۰/
17	060۰/			56	179۰/
18	015۰/			57	086۰/
19	006۰/			58	032۰/
20	042۰/			59	044۰/
21	056۰/			60	069۰/
22	028۰/			61	042۰/
23	049۰/				
24	050۰/				
25	030۰/				

جدول شماره ۱۲: امتیازهای عامل نگرش سازمانی

امتیازها	بُعدهای نگرش سازمانی
155۰/	ماهیت شغل و سازمان
384۰/	نیروی انسانی پیرامون
504۰/	سازمانی و محیطی

۳-۱. بررسی یافته‌های تحقیق

- بین مؤلفه ماهیت شغل و سازمان بر جوسازمانی کارکنان بانک ملی رابطه مستقیمی وجود دارد ولی با توجه به مقدار احتمال این رابطه از لحاظ آماری معنادار نیست و اختلاف معناداری از صفر ندارد.
- بین مؤلفه نیروی انسانی پیرامون بر جوسازمانی کارکنان بانک ملی رابطه مستقیم وجود دارد و با توجه به مقدار احتمال، این رابطه از لحاظ آماری معنادار است و اختلاف معناداری از صفر دارد.
- بین مؤلفه عوامل سازمانی و محیطی بر جوسازمانی کارکنان بانک ملی رابطه مستقیمی وجود دارد که با توجه به مقدار احتمال این رابطه از لحاظ آماری معنادار نیست و اختلاف معناداری از صفر ندارد.
- بیشترین تأثیر را با توجه به ضرایب رگرسیون، مؤلفه نیروی انسانی پیرامون بر جوسازمانی کارکنان بانک ملی دارد.

عامل پنهان نگرش سازمانی از پرسشنامه نگرش سازمانی و برخاسته از ۳ بُعد است. معیار KMO و آزمون بارتلت را به نمایش گذاشته است. مقادیر آماره KMO در تمامی بُعدها بزرگتر از ۰،۵ است که نشان می‌دهد اجرای تحلیل عاملی مناسب است و آزمون بارتلت نشان می‌دهد حداقل یک عامل پنهان (عامل نگرش سازمانی) در بین بُعدها وجود دارد. امتیازهای عاملی این بُعدها بر عامل نگرش سازمانی را نشان می‌دهد. جدول ۴-۱۵ نشان می‌دهد بُعدهای نگرش سازمانی امتیاز مثبت دارند که نشان می‌دهد ویژگی و خصوصیات عامل نگرش سازمانی به صورت اثر مثبت از بُعدهای خود نشأت گرفته است. همچنین بیشترین تأثیر عامل نگرش سازمانی متأثر از عوامل سازمانی محیطی و سپس نیروی انسانی پیرامون است.

جدول شماره ۱۱: سنجش اعتبار تحلیل عاملی

عامل نگرش سازمانی		معیار KMO	مقدار معناداری
۰/۶۹۴	معیار KMO		
۱۱۸/۳۱۶	خی دو تقریبی		
۳	درجه آزادی		
۰	مقدار معناداری		

جدول شماره ۱۳: برآورد ضرایب استاندارد بُدهای نگرش سازمانی بر جوسازمانی

مسیر	برآورد ضرایب استاندارد	انحراف از مقدار تی خطا	مقدار احتمال	نوع رابطه	نتیجه
ماهیت شغل و سازمان <=== جوسازمانی	۰/۰۵۸	۰/۰۷۰	۰/۷۳۴	مستقیم	عدم پذیرش
نیروی انسانی پیرامون <=== جوسازمانی	۰/۷۷۴	۰/۰۸۴	۸/۲۵۳	مستقیم	پذیرش فرضیه
سازمانی و محیطی <=== جوسازمانی	۰/۰۱۹	۰/۰۸۵	۰/۸۴۳	مستقیم	عدم پذیرش
نگرش سازمانی <=== جوسازمانی	۰/۷۷۵	۰/۰۷	۱۰/۶۱	مستقیم	پذیرش فرضیه

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه نیروی انسانی به‌عنوان اصلی‌ترین دارایی سازمان‌ها به‌عنوان مزیت رقابتی آن مطرح شده است که جزء باارزش‌ترین منابع و سرمایه سازمانی به‌حساب می‌آید. بر همین اساس سازمان باید محیط را طوری مهیا سازد تا کارکنان در جهت اهداف سازمانی هدایت شوند. لازمه تحقق این اهداف ایجاد و تقویت جوی سالم و عاری از هرگونه تنش می‌باشد. جوهر سازمان، روشنگر فضای آن سازمان، تصورات کارکنان از سازمان، میزان همکاری و دوستی میان اعضاء، اعتماد موجود در میان اعضا و حمایت اعضای سازمان از یکدیگر است. بُدهای جوسازمانی با استفاده از تحلیل عاملی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتن و نتایج تحلیل عاملی نشان داد که هر یک از گوی‌های بُدهای جوسازمانی دارای روایی سازه‌ای مناسب هستند و توانایی تشکیل یک بُعد رادارند و همچنین برخی سؤالات/ گویه‌ها امتیاز مثبت و برخی منفی دارند که نشان می‌دهد ویژگی و خصوصیات بُدهای عامل نگرش سازمانی از برخی گویه‌ها اثر مثبت و از برخی به‌صورت منفی نشاءت گرفته است. عامل پنهان نگرش سازمانی از پرسشنامه نگرش سازمانی و بر خواسته از ۳ بُعد است. اجرای تحلیل عاملی بر روی بُدهای نگرش سازمانی معلوم گردید که این بُعدها تشکیل یک عامل به نام نگرش سازمانی را می‌دهند بُدهای نگرش سازمانی بار عاملی مثبت دارند که نشان می‌دهد ویژگی و خصوصیات عامل نگرش سازمانی به‌صورت اثر مثبت از بُعدهای خود نشاءت گرفته است. همچنین بیشترین تأثیر عامل نگرش سازمانی متأثر از عوامل سازمانی محیطی و سپس نیروی انسانی پیرامون است.

بین مؤلفه ماهیت شغل و سازمان بر جوسازمانی کارکنان بانک ملی رابطه مستقیمی به میزان ۰/۰۵۸ وجود دارد ولی با توجه به مقدار احتمال این رابطه از لحاظ آماری معنادار نیست و اختلاف معناداری از صفر ندارد.

گرفته است؛ به‌عبارت‌دیگر جوسازمانی از بُعد مزاحمت اثر منفی و از سایر بُعدها اثر مثبت دریافت می‌کند. همچنین جوسازمانی بیشترین تأثیر خود را از بُعد نفوذ و پویایی متأثر شده است. بُدهای نگرش سازمانی با استفاده از تحلیل عاملی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتن و نتایج تحلیل عاملی نشان داد که هر یک از گویه‌های بُدهای نگرش سازمانی دارای روایی سازه‌ای مناسب هستند و توانایی تشکیل یک بُعد رادارند و همچنین برخی سؤالات/ گویه‌ها امتیاز مثبت و برخی منفی دارند که نشان می‌دهد ویژگی و خصوصیات بُعدهای عامل نگرش سازمانی از برخی گویه‌ها اثر مثبت و از برخی به‌صورت منفی نشاءت گرفته است. عامل پنهان نگرش سازمانی از پرسشنامه نگرش سازمانی و بر خواسته از ۳ بُعد است. اجرای تحلیل عاملی بر روی بُعدهای نگرش سازمانی معلوم گردید که این بُعدها تشکیل یک عامل به نام نگرش سازمانی را می‌دهند بُعدهای نگرش سازمانی بار عاملی مثبت دارند که نشان می‌دهد ویژگی و خصوصیات عامل نگرش سازمانی به‌صورت اثر مثبت از بُعدهای خود نشاءت گرفته است. همچنین بیشترین تأثیر عامل نگرش سازمانی متأثر از عوامل سازمانی محیطی و سپس نیروی انسانی پیرامون است.

بین مؤلفه ماهیت شغل و سازمان بر جوسازمانی کارکنان بانک ملی رابطه مستقیمی به میزان ۰/۰۵۸ وجود دارد ولی با توجه به مقدار احتمال این رابطه از لحاظ آماری معنادار نیست و اختلاف معناداری از صفر ندارد.

می‌توان گفت بر اساس تحقیق ایساکسن و ایساکسن (۲۰۱۱) و ایساکسن و آکرمز (۲۰۰۷) جوّ خلاقانه‌ی سازمانی بر توانمندسازی روان‌شناختی رابطه دارد. در نتیجه نیروی انسانی پیرامون بر توانمندسازی روان‌شناختی رابطه دارد.

پیشنهاد‌های تحقیق

با توجه به اینکه نگرش سازمانی، طرز تفکر فرد نسبت به جنبه‌های مختلف شغلش است و از طریق بُعد‌های ماهیت شغل، نیروی انسانی پیرامون و عوامل سازمانی و محیطی نشاءت گرفته است و نتایج تحقیق نشان دادند که بیشترین تأثیر نگرش سازمانی متأثر از عوامل سازمانی و محیطی و نیروی انسانی پیرامون است پیشنهاد می‌گردد مدیران محترم بانک‌ها به عوامل سازمانی و محیطی کار توجه و دقت بیشتری داشته باشند و به‌منظور ارتقا نگرش سازمانی مناسب در بین کارکنان بانک در ایجاد محیط کاری مناسب برنامه‌ریزی داشته باشند.

همچنین با نگاهی به بُعد نیروی انسانی، به‌منظور افزایش نگرش شغلی و ارتقا و بهبود نگرش شغلی از طریق این بُعد پیشنهاد می‌گردد دوره‌های ضمن خدمت برگزار گردد و از راهکارهای افزایش توانایی دانش و فنی و همچنین رضایت شغلی نیروی انسانی خود اقدام نمایند. با توجه به اینکه نگرش سازمانی را از طریق بُعد نیروی انسانی پیرامون بر جوسازمانی تأثیر مثبت می‌گذارند پیشنهاد می‌گردد نگاهی ویژه در نگرش مدیران محترم بانک‌ها به نیروی انسانی خود و تأثیر این عامل مهم بر جوسازمانی وجود داشته باشد.

همچنین با نظر باینکه کارمندان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و شاید اصلی‌ترین رکن یک سازمان محسوب می‌شوند و به‌عنوان منابع و سرمایه‌های انسانی و فکری نقش بسیار مهمی در پیشرفت و موفقیت سازمان‌ها به‌ویژه بانک‌ها دارند. از این رو پیشنهاد می‌گردد که باید تدابیر لازم و صحیحی در جهت نیل به افزایش

بین مؤلفه نیروی انسانی پیرامون بر جوسازمانی کارکنان بانک ملی رابطه مستقیم به میزان ۰/۷۷۴ وجود دارد و با توجه به مقدار احتمال، این رابطه از لحاظ آماری معنادار است و اختلاف معناداری از صفر دارد.

بین مؤلفه عوامل سازمانی و محیطی بر جوسازمانی کارکنان بانک ملی رابطه مستقیمی به میزان ۰/۰۱۹ وجود دارد که با توجه به مقدار احتمال این رابطه از لحاظ آماری معنادار نیست و اختلاف معناداری از صفر ندارد.

بیشترین تأثیر را با توجه به ضرایب رگرسیون، مؤلفه نیروی انسانی پیرامون بر جوسازمانی کارکنان بانک ملی دارد.

نگرش سازمانی بر جوسازمانی کارکنان بانک ملی رابطه مستقیمی به میزان ۰/۷۷۵ وجود دارد و با توجه به مقدار احتمال، این رابطه از لحاظ آماری معنادار است و اختلاف معناداری از صفر دارد؛ و با افزایش نگرش سازمانی جوسازمانی افزایش خواهد یافت. به‌طوری کلی می‌توان نتیجه گرفت که نگرش سازمانی بر جوسازمانی تأثیرگذار است و این تأثیر به‌صورت مستقیم و افزایشی است و هر با افزایش نگرش سازمانی جوسازمانی مطلوب‌تر خواهد شد و از طرفی نگرش سازمانی بیشترین تأثیر را برگرفته از بُعد سازمانی و محیطی و سپس نیروی انسانی پیرامون گرفته است و بیشترین تأثیر بر جوسازمانی از طریق نیروی انسانی پیرامون است پس در نتیجه نگرش سازمانی از طریق بُعد نیروی انسانی پیرامون بر جوسازمانی تأثیرگذار است. بررسی نتایج تحقیقات گذشته نشان داده است که تاکنون تحقیقی با موضوع اثر نگرش سازمانی بر جوسازمانی انجام نشده است و در سایر تحقیقات گذشته جوسازمانی متغیر مستقل بوده است و تأثیر آن بر سایر عوامل رفتاری موردسنجش قرار گرفته است و این تحقیق نشان داد که نگرش سازمانی و نیروی انسانی پیرامون بر جوسازمانی تأثیرگذار است و به‌تبع نتیجه به‌دست‌آمده

between organizational health and innovative organizational atmosphere and some factors affecting it." http://www.civilica.com/Paper-ICMEI01-ICMEI01_233.html

Chitsaz, Ali Rezai, Mohammad, Dadvand, Ali. (2016). "Examination of the relationship between the dimensions of organizational atmosphere and knowledge management in the branches of Mehr Eghtesad Bank in Hamedan". International Conference on Management and Accounting - 2016.

Hosseini Hashemzadeh Seyed Davoud. (2010). "Article on examination of factors affecting job satisfaction of employees in Bank of Industry and Mine". Tehran, Tehran University School of Management, Public Administration, Course 2, Number.

Heidari, H, Jangholi, Mahmoud, Heidari, F. (2012). "Examination of the relationship between psychological empowerment with level of distress of working devotees". Science-Research Journal of Teb-e Janbaz, Fourth year, Issue 15, p. 34-39.

Khaksar S. Golparvar, m. Nouri, A. (2007). "Mediating role of organizational justice in the relationship between chronic self-concept of employees with their satisfaction with the result". Administration and Management, Science-Research Journal of Science and Research, Issue 34, pp. 1-26.

Mc Murray, A.J (2003). "The relationship between Organizational Climate and Organizational Culture". Journal of American Academy of Business Cambridge, vol13 (4), 323-332

Rafiei, Nafiseh; Goudarzi, Zohreh & Azizi, Seyed Mohsen. (2015). "The relationship between organizational atmosphere and job content with job motivation". Journal: Scientific Information Database of Jahad Daneshgahi of the Hospital: Summer 2015, Volume 14, Number 2, Number 53, page 111 to page 118

Rashidi, Daryoush. Farhoudi, Shaban. (2009). "Examination of the relationship between organizational atmosphere with performance of bank branches". Journal of management development and evolution, Number 3: 53-60.

Reihan Asl, S. Golparvar, M. (2012). "Examination of the relationship between dimensions of organizational empowerment with urban-organizational behaviors among employees of Khark Petrochemical Company". Collection of articles of Third National *دوسالانه* of Industrial and Organizational Psychology of Iran.

Semsar, A. H. Golparvar, M. & Atashpour, H. (2011). "The relationship between fellow-based interactional justice and procedural

بهره‌وری و ارائه خدمات بهتر، اندیشید و به همین جهت استخدام و حفظ نیروی مجرب و کارآزموده از طریق بهبود نگرش آن به سازمان اقدام گردد.

منابع

Jackson, D.L. (2003). Revisiting sample size and number of parameter estimates: Some support for the N: q hypothesis. *Structural Equation Modeling*, 10: 128-141.

Azizpour, P. (2012). "The relationship between innovative organizational atmosphere and job engagement with organizational citizenship (urban) behavior in male and female employees of the national oil company of Ahvaz". Master Thesis in Industrial and Organizational Psychology, Islamic Azad University, Ahvaz Branch.

Alias, M, Rasdi, R.M. and Ismail, M (2013). Predictors of workplace deviant Behaviour: HRD agenda for Malaysian support personnel, *European Journal of Training and Development*, 37 (2), 161-182.

Asif F (1996). "Estimating the impact of Denison's (1996), what is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars". *Journal of Business Research*, vol 6(1): 454-459.

Arabaci B (2010). Academic and administration personnel's perceptions of Organizational climate". (Sample of Educational Faculty of Firat University).

Avatefi Monfared, A. Mahdad, A. Vakili, N. & Ranjbar, M. (2012). "The relationship between components of workplace psychological health with dimensions of organizational justice". Collection of articles in the Third National Biennial Congress of Industrial and Organizational Psychology of Iran.

Babaei, MohammadAli, Momeni, Nona. (2007). "Leaders and creating excellent organizational space". *Tadbir Monthly magazine*- Number 176: P29-32.

Masoud, Bahramnezhad. (2014). "Examination of the relationship between organizational atmosphere and emotional intelligence, Post Bank of Iran". Master thesis.

Jafari, Nasrin Mir Kamali, Seyed Mohammad, Saleh Sedghpur, Bahram. (2013). "The effect of organizational atmosphere on job satisfaction through the mediation of human capital". *Quarterly Journal of researches of Human Resource Management of University of Imam Hussein*, No. 2, p. 221-245.

CheraghAli, Mohammad, Kazemi Malek Mahmoudi, Shima. (2015). "The relationship

- Edmonton J. Western J. (2002). Leadership development in health care: what do we know? *Journal of management in medicine*; 16: 34-74.
- Dickson MW, Resick CJ, Hanges PJ (2004). "When organizational climate is unambiguous, it is also strong". *Journal of Applied Psychology*, vol 91(2): 351-364.
- Edwards, R.J.A (2010). "Multilevel study of leadership, change oriented staff, and propensity for innovation". Adoption. Texas: Christian University.
- Gholipour A (2007). "Organizational Behavior (Personal Conduct)". Tehran: Samt.
- Hoegl, M, Parboteeah, K.P, Munson, C.L (2003). "Team-level antecedents of individual's knowledge networks ". *Decision Sciences*, VOL34 (4): 741-770.
- Huseyin G (2008). "Organizational Climate and Academic Staff's Perception on Climate Factors". *Humanity & Social Sciences Journal*, vol 3 (1): 37-48.
- Isaksen, S.G, Akkermans, H.J (2007). "An introduction to climate". Orchard Park, NY: The Creative Problem Solving Group, Inc.
- Isaksen, S.G, Isaksen, E.J (2011). "The climate for creativity and innovation: and its relationship to empowerment, consumer insight, and ambiguity". Orchard Park, NY: The Creative Problem Solving Group, Inc.
- Janz BD (2003). "Understanding the antecedents of effective knowledge management: The importance of a knowledge-centered culture". *DECISION SCI*, vol34 (2): 351-384.
- Soonhee, K (2009). "Managerial leadership, the Climate for Creativity and innovation, and a culture of innovation and Performance-Driven in local Government". Paper Prepared for the PMRA conference.
- Thomas S (1998). "Organizational climate, Exploration of concept". Boston: Harvard University Press.
- Zare, Hasan, Feizi, Avat, Mahboubi, Taher. (2010). "Examination of the relationship between organizational atmosphere with job stress and creativity of administrative employees (male and female) of department of education in West Azerbaijan province". *Journal of Research in Behavioral Sciences*, No. 2: 116-139.
- justice with urban-organizational behaviors". *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology*, Vol. 12, No. 2, p. 73.
- Shaemi, Ali Shabani Naft Chali, Javad, Khazaeipool, Javad. (2014). "Analysis of the impact of perceived organizational atmosphere on citizenship behavior". *Jame Negar*, Number 73: 27-37.
- Mohsen Farmahani Farahani & Hamid Shafizad 2012, The relationship between the application of knowledge management and organizational atmosphere with customers' satisfaction in the east branches of Bank Sepah in Tehran from the employees' perspective " *Resalat-e Modiriati-e Dolati Magazine*", Article 4, Volume 3, Issue 2 (7 and 8 Fall and Winter 2012-2013), Winter 2012-2013, *پای جویی کردن*, 39.
- Fakhrian, Sarah. (2012). "Examination of the relationship between creativity and innovation of staff experts with organizational factors". Mellat Bank, Supervisor: Dr. Ali Divandari, Master Thesis Tehran University.
- Kazemi, Reza Mohammad Jafar Moghadam, Saeed; Soheili, Sarah. (2012). "Identification of the effectiveness of organizational atmosphere on innovation (Case Study: Mellat Bank)" *Journal of Entrepreneurship Development*, article 4, Volume 5, Issue 2, Summer 2012, *پای جویی کردن*, 67-86.
- Kermani, Behnaz. (2008). "Mutual effects of components of organizational atmosphere on each other". National *درس گروهی* on behavioral and social aspects of health.
- Malavali, Tofigh. (2015). "Examination of the Relationship between job efficacy with organizational atmosphere in the employees of Keshavarzi Bank of Kurdistan". http://www.civilica.com/Paper-MCCONF01-MCCONF01_087.html.
- Homayoon zadeh Baei, Reza, HajAlian, Farshad. (2014). "Examination of the effect of elements of organizational atmosphere on innovation of employees in the Keshavarzi Bank". http://www.civilica.com/Paper-ICOM01-ICOM01_0330.html.
- Norouzi, Hossein, Kameli, Beigi Roya; Mohazabi, Mahdi. (2015) "Examination of the effect of organizational atmosphere on organizational performance of employees through social capital". *Financial researches*, article 8, Volume 2, Number 1, Spring 2015, page 137-154.
- Yavarzadeh, Mohammad Reza Dehghani, Mahdi. (2015). "Examination of the relationship between the nature of jobs and job satisfaction". The First International Conference on Management, Economics, Accounting and Education.

یادداشت‌ها

¹ Gholipour

² Thomas

³ Huseyin

⁴ Asif

⁵ Dickson

⁶ Janz

⁷ Hoegl

⁸ Edmonton and Western

⁹ Mc Murray

¹⁰ soonhee

¹¹ Edwards

¹² Suliman

¹³ Isaksen & Isaksen

¹⁴ Isaksen & Akkermans

¹⁵ Alias

¹⁶ Harington & Vohl

