

بررسی ارتباط بین جوسازمانی و عملکرد کارکنان بانک با تأکید بر نظام گزینش نیروی انسانی در شعب بانک پارسیان

علیرضا نبی نیا^۱، محمدرضا مشایخ^۲

^۱ دانشجوی دکتری دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول)

^۲ عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور

چکیده

از جمله مباحثی که تأثیر بسزایی بر رفتار کارکنان و عملکرد آن‌ها و در نتیجه اثربخشی سازمان‌ها دارد مفهوم جوسازمانی است. از طرف دیگر سنجش عملکرد کارکنان در سازمان امری حیاتی است چراکه مدیران برای اتخاذ تصمیمات معتبر پرسنلی از جمله نظام گزینش نیروی انسانی، نیازمند به ارزیابی عملکرد کارکنان می‌باشند. هدف این مطالعه، بررسی ارتباط بین جوسازمانی و عملکرد کارکنان بانک با تأکید بر نظام گزینش نیروی انسانی در شعب بانک پارسیان می‌باشد. در تحقیق جاری ادراک از محیط، رهبری سازمانی، رضایت شغلی، آموزش و مشارکت کارکنان و ادراک از محیط به عنوان نماینده متغیرهای جوسازمانی و شاخص‌های توانایی، وضوح و شفافیت در کارها، حمایت سازمانی، انگیزه مربوط به انجام تکالیف، بازخور ناشی از ارزیابی و تناسب محیطی به عنوان نماینده عملکرد در نظر گرفته شدند. برای اندازه‌گیری متغیرها، از دو پرسشنامه جوسازمانی و عملکرد استفاده گردید؛ که پرسشنامه اول توسط محقق طراحی شده و پرسشنامه دوم طبق مدل استاندارد اچ‌یو می‌باشد. این پژوهش دارای سه فرضیه اصلی و پنج فرضیه فرعی می‌باشد که برای آزمون آن‌ها، با استفاده از آزمون‌های خی دو، تحلیل همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس، به بررسی ۳۴۰ نفر از کارکنان بانک پارسیان شعب تهران در سال ۱۴۰۰ پرداخته شد. نتیجه آزمون فرضیات تحقیق به کمک ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس نشان دهنده رابطه معنادار بین مولفه‌های جوسازمانی، عملکرد و نحوه گزینش نیروی انسانی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: جوسازمانی، عملکرد کارکنان، نظام گزینش نیروی انسانی و بانک پارسیان.

۱. مقدمه

سازمان‌ها در حال حاضر باید با محیط‌های فرار، غیرقابل پیش‌بینی، پیچیده و مبهم سر و کار داشته باشند (بنت و لیموین^۱، ۲۰۱۴). تعاملات بین المللی پیچیدگی بازارها را افزایش داده، رقابت را تشدید کرده، چرخه عمر محصول را کوتاه کرده و سرعت اقتصاد جهانی را تسریع کرده است (ایزاکسن و تید^۲، ۲۰۰۴). در نتیجه، سازمان‌ها نیاز بیشتری به توجه خلاقیت در رویکردها و نیز منابع انسانی خواهند داشت تا به سازمان‌های کارآمد و اثربخش تبدیل شوند. ازجمله مباحثی که در ادبیات مدیریت محل بحث و جدل بوده و تأثیر بسزایی بر رفتار کارکنان و اثربخشی سازمان‌ها دارد مفهوم جوسازمانی است. جوسازمانی یکی از مفاهیم مدرن در علم مدیریت است و اهمیت آن افزایش یافته است زیرا ماهیت سازمان را بدون توجه به اهداف و مالکیت آن منعکس می‌کند (پوپا^۳، ۲۰۱۱). مطالعه و ارزیابی جوسازمانی پیچیده است، زیرا سازمان‌ها از نظر اندازه، پیچیدگی، ساختار، محصولات، چشم انداز، مأموریت و غیره بسیار متفاوت هستند. جوسازمانی ابزار موثری است که سازمان را در دستیابی به اهداف خود یاری می‌دهد (باتینگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۴). مفهوم جوسازمانی در اواخر سال ۱۹۴۰ مطرح شد و به یک استعاره بسیار ضروری برای مدیریت و حفظ کارکنان در سازمان تبدیل شد (جانسون^۵، ۲۰۰۴). بررسی‌ها بیانگر آن است که جوسازمانی مطلوب سازمان از یک طرف هزینه‌های جابجایی کارکنان و مقاومت آنان در برابر تغییر را کاهش می‌دهد و از سوی دیگر موجب بهبود کیفیت، نوآوری و ریسک‌پذیری می‌شود که نتیجه این تأثیرات، وفاداری مشتریان است. جوسازمانی را جنبه کیفی روابط بین افراد در یک سازمان تعریف می‌کند که بستگی به درک فرد از کار و مقام دیگر اعضا در سازمان دارد (ریموند و گریگ، ۲۰۱۱). جوسازمانی را آگاهی اعضای سازمان از وضعیت و موقعیت سازمان (جوردبلوم^۶، ۱۹۸۸)، تعامل کارکنان با محیط فعلی سازمان (بورک^۷ و همکاران، ۱۹۹۲)، تصویری از یک سازمان از نظر ادراک کارکنان (اوبنگ^۸ و همکاران، ۲۰۲۱)، ادراکات و برداشت اعضا از سازمان و محیط داخلی آن (زاگر و جی^۹، ۲۰۱۶) و توصیفی روان‌شناختی و معنی‌دار از مشخصه‌های فرآیندی عملکرد سیستم (چن و هانگ^{۱۰}، ۲۰۰۷) می‌دانند که می‌تواند در سطوح مختلف مانند سطح فرد، بخش، قسمت یا سازمانی به وجود آید (آمابیل^{۱۱} و همکاران، ۱۹۹۶) و می‌تواند نقش مهمی در رفتار اعضا، سطوح انگیزش و تعهد سازمانی داشته باشد (دیکویتس و سامر^{۱۲}، ۱۹۸۷). عوامل مختلفی مانند استقلال، انسجام، اعتماد، فشار، حمایت، انصاف، شناخت و غیره

^۱Bennett and Lemoine^۲Isaksen^۳Popa^۴Boateng^۵Johnson^۶Jorde-Bloom^۷Burke^۸Obeng^۹Zacher and Jie^{۱۰}Chen and huang^{۱۱}Amabile^{۱۲}DeCotiis and Summers

نقش مهمی در شکل‌گیری جو سازمان دارند (آریف^{۱۳} و همکاران، ۲۰۲۰). تحقیقات کمی در مورد اثرات جو سازمانی به عنوان یک منبع شغلی وجود دارد. ویژگی‌های استراتژی شرطی‌سازی عاطفی جو سازمانی ممکن است نقش محافظتی در برابر احساسات منفی که معمولاً در طول یا بعد از مواجهه آسیب‌زا تجربه می‌شوند، ایفا کند (اسمیت^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۸؛ لوکان^{۱۵} و همکاران، ۲۰۲۲). حسینی (۲۰۲۲)، در پژوهشی باهدف ترکیب ادبیات موجود در مورد جو سازمانی، در یک جمع‌بندی، یافته‌های مطالعات قبلی را متناقض می‌داند که حتی در شناخت مشکلات انواع جو سازمانی و ابعاد آن ناکام مانده‌اند.

از طرفی میزان موفقیت در نیل به اهداف سازمانی در ارتباط مستقیم با نحوه عملکرد نیروی انسانی مشغول به کار در سازمان‌ها است. اصطلاح "عملکرد" به فعالیت کاری خاص اشاره دارد (سوننتاگ و فرس^{۱۶}، ۲۰۰۲). به گفته ابوبکر^{۱۷} و همکاران، (۲۰۱۹)، عملکرد مربوط به کار و نتایج آن، کارهایی است که باید انجام داد و چگونه آن را به انجام رساند. عملکرد همچنین توسط ستین و آسکون^{۱۸} (۲۰۱۸) به عنوان توانایی فرد برای انجام فعالیت‌هایی که به توسعه قابلیت‌های اصلی سازمان کمک می‌کند، توصیف شده است.

سنجش عملکرد کارکنان در سازمان امری حیاتی است چراکه مدیران برای اتخاذ تصمیمات معتبر پرسنلی نیازمند به ارزیابی عملکرد کارکنان می‌باشند. اطلاعات حاصل از این ارزیابی عملکرد به‌عنوان مبنایی برای تعیین احتیاجات آموزشی، ترفیعات، اخراج‌ها، پرداخت حقوق، فوق‌العاده شغل و تخصیص پاداش به‌کاررفته و مدرکی است که بر اساس آن کارکنان کارآمد، اثربخش و یا بالعکس درجه‌بندی می‌شوند (سویری و همکاران، ۱۳۹۰). از دهه‌های آغازین تولد علم مدیریت، همواره سخن از بهبود نظام گزینش نیروی انسانی به میان آمده است. یکی از مهم‌ترین دلایل اهمیت منابع انسانی، مجموعه‌ی قوانین و مقرراتی است که در رابطه با کارکردهای منابع انسانی جهت اقدام مثبت، امنیت شغلی، بهداشت و ایمنی تصویب می‌شود. برنامه‌ریزی نیروی انسانی در زمینه‌ی گزینش نیروی انسانی مدیریت را قادر خواهد ساخت، با استفاده‌ی صحیح از نیروی انسانی مناسب و بهینه، هماهنگ با دیگر برنامه‌های سازمان و همچنین شناخت صحیح رقبا و دیگر وضعیت‌ها، وفق‌پذیری‌های مناسب را پیش‌بینی نماید و با استفاده‌ی صحیح از نیروی انسانی کارآمد در آینده‌ی مشخص و قابل پیش‌بینی تلاش نماید.

امروزه بانک‌های هر کشور به مانند سایر سازمان‌های جهان ناگزیرند تا با دیگر سازمان‌ها چه در داخل و چه در خارج کشور به رقابت بپردازند تا بتوانند در محیط کسب‌وکار بایق بمانند. از این رو آنها باید بتوانند در زمینه‌هایی برتر از رقبا بوده و نسبت به آنها مزیت داشته باشند. به عبارت دیگر آنها چاره‌ای ندارند جز آن‌که پدیدآورنده‌ی جو سازمان مطلوب و دارای ویژگی‌های مربوطه باشند. کارکنان بانک در طول زمان کاری، با میزان بالایی از مراجع و مشتری در ارتباط‌اند. این مسئله موید ضروری بودن جو سازمان مطلوب، رفتارها، ویژگی‌ها و خصوصیات مناسب کارکنان در شغل برای جلب اعتماد و فراهم نمودن رضادت ارباب رجوع از یک طرف؛ و داشتن رفتار باکیفیت برای رهایی از فشارهای سنگین کاری از طرف دیگر است. بنابراین مبرهن است که بانک‌ها با توجه به حجم زیاد منابع انسانی‌شان، برای ادامه‌ی حیات اجتماعی، اقتصادی و همچنین قدرت رقابت با دیگر سازمان‌های مشابه، ناگزیرند توسعه‌ی منابع انسانی و حمایت از جو سازمانی مناسب را سرلوحه‌ی فعالیت‌های خود قرار دهند. بنابراین سؤالی که مطرح است آن است که آیا نیروی انسانی شاغل در بانک که به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمانی از آن

^{۱۳}Arif^{۱۴}Smith^{۱۵}Lukan^{۱۶}Sonnentag^{۱۷}Abubakr^{۱۸}Cetin and Askun

یاد می‌شود (جانسون، ۲۰۱۴) جهت انجام وظایف محوله در سازمان شرایط لازم را خواهد داشت؟ آیا جو حاکم بر بانک، سازمان را در دستیابی به اهداف خود یاری می‌کند؟ (صفرزاده و همکاران، ۱۳۸۹).
در این تحقیق سعی شده است به بررسی عوامل جوسازمانی در آن سازمان و تأثیر آن عوامل بر عملکرد سازمانی پرداخته شود.

اهمیت و ضرورت تحقیق

کارکنان در حال حاضر با کارمندان قبلی متفاوت هستند، کارکنان ماهر فرصت‌های متعددی دارند و برنامه بلندمدت استخدام را با یک سازمان حفظ نمی‌کنند و به خودسازی مستمر، تجربه و یادگیری اهمیت می‌دهند. اگر با هر گونه ناراحتی جزئی نسبت به شغل خود در سازمان مواجه شوند، فوراً برای انتقال به سازمان دیگر برنامه ریزی می‌کنند (حسینی، ۲۰۱۹). آنها مایلند در کنار سازمانهایی بمانند که جو مساعدی برای آنها فراهم می‌کند که استقلال، انسجام، اعتماد، فشار، حمایت، انصاف و به رسمیت شناختن را فراهم می‌کند (موتنی و همکاران، ۲۰۲۰). علاوه بر این، سرمایه گذاری مشترک و اتحاد استراتژیک شرکت‌ها برای پایداری بلندمدت در بازار بین‌المللی، ضرورت ایجاد جو سازمانی پر جنب و جوش را ایجاد کرده است که نیاز نیروی کار جهانی را برآورده می‌کند (حسینی، ۲۰۲۲).

با مطالعه متون اصلی مربوط به جوسازمانی، می‌توان گفت که جوسازمانی هم به‌عنوان یک پدیده و هم به‌عنوان یک نتیجه در سازمان‌ها باید مورد توجه قرار گیرد (حیدری و همکاران، ۱۳۸۹). تحقیقات و مطالعات نشان می‌دهند جوسازمانی مناسب بر میزان بهره‌وری کارکنان و اثربخشی سازمانی مؤثر است (کلمن، ۱۳۸۴). بنابراین بررسی نقش جوسازمانی بر عملکرد کارکنان بسیار با اهمیت می‌باشد. با توجه به اهمیت جوسازمانی در اثرگذاری بر مؤلفه‌های عملکرد، به نظر می‌رسد که دلیل اصلی عدم موفقیت در دستیابی به مأموریت‌های یک سازمان در قبال جامعه، بی‌توجهی به این ارتباط باشد زیرا رسیدن به اثربخشی سازمانی در محیط سازمانی خود موجب دستیابی به نتایج مثبت در ذی‌نفعان داخلی (کارکنان) و ذی‌نفعان خارجی (استفاده‌کنندگان از خدمات بانک) می‌گردد و موجب حفظ و بقای ارزش‌های مورد نظر در بانک می‌شود.

موانع و چالش‌ها و درواقع آسیب‌های جوسازمانی شایسته‌سالار در ایران که از دیرباز در سازمان‌ها و جامعه ایران ریشه دوانده‌اند بسیارند که باید مورد تجزیه و تحلیل و بررسی قرار گیرند و برای برون‌رفت آن‌ها راهکارهای عملی تعیین و مشخص گردد که ازجمله آن‌ها می‌توان به فرهنگ خویشاوند سالاری و ارتباطات غیررسمی اشاره داشت که در آن روابط غیررسمی جایگزین نبوغ و کارآمدی می‌شود و استخدام و به‌کارگیری دوستان، نزدیکان و خویشاوندان حق افراد کاردان و نوآوران را از بین می‌برد و موجب عدم کارایی و عملکرد مناسب می‌گردد و افراد شایسته و متخصص و متعهد کنار زده می‌شوند. دارابی (۱۳۸۲)، معتقد بود که استقرار افراد در جایگاه مناسب خود، با توجه به برنامه‌ریزی‌های درست مدیریتی، و همچنین ارزشیابی و تثبیت و یا جابه‌جایی‌هایی که در قالب نظام نوآور بررسی گردیده، نقش مهمی در ایجاد انگیزه و اشتیاق به کار و تلاش در افراد و در نهایت بهره‌برداری مطلوب از منابع انسانی دارد. به دنبال انتخاب افراد در جایگاه‌های مناسب، عملکرد آن‌ها نیز باید مورد ارزشیابی قرار گیرد.

جوسازمانی بانک‌ها در بهره‌وری، ارتقای فرهنگی و اجرای استراتژی‌های مختلفی ازجمله بهبود عملکرد مورد انتظار بانک تأثیر به‌سزایی دارد که تأثیر نهایی آن بر رضایت کارکنان بانک و مشتریان انکارناپذیر است. قسمت عمده‌ای از گردش مالی و ایجاد ارزش افزوده به شکل مستقیم و یا غیرمستقیم درگرو حضور مؤثر و کارایی بانک‌ها در عرضه اقتصاد کشور می‌باشد. بنابراین کارایی بانک‌ها به شکل آشکاری کل عرصه اقتصاد کشور را می‌تواند در برگیرد.

تعریف متغیرهای تحقیق

جوسازمانی: جو سازمانی را آگاهی اعضای سازمان از وضعیت و موقعیت سازمان (جوردیلوم، ۱۹۸۸) و ادراکات و برداشت اعضا از سازمان و محیط داخلی آن (زاکر و جی، ۲۰۱۶) و توصیفی روان‌شناختی و معنی‌دار از مشخصه‌های فرآیندی عملکرد سیستم (چن و هانگ، ۲۰۰۷) می‌دانند. در این پژوهش جوسازمانی بر مبنای مدل لیتوین و استرینگر با پنج شاخص با استفاده

از پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفته است: ۱. ادراک از محیط؛ ۲. رهبری سازمانی؛ ۳. رضایت شغلی؛ ۴. آموزش؛ ۵. مشارکت کارکنان.

نظام گزینش نیروی انسانی: عبارت است از فرایند کارمندیابی، انتخاب، استخدام و حفظ افراد تا بتوانند با نیروهای موجود جوابگوی نیازهای سازمان باشند.

عملکرد سازمانی

عملکرد توسط چتین و آسکون^۹ (۲۰۱۸) به عنوان توانایی فرد برای انجام فعالیت هایی که به توسعه قابلیت های اصلی سازمان کمک می کند، توصیف شده است. عملکرد سازمانی بر مبنای مدل اچیو با ۷ شاخص با استفاده از پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفته است. شاخص های مدل اچیو عبارتند از: توانایی^{۱۰} و دانش فرد، وضوح نقش فرد در سازمان، کمک^{۱۱} حمایت سازمانی، انگیزه^{۱۲} ارزیابی^{۱۳} عملکرد، اعتبار^{۱۴} حقوقی تصمیم های مدیر در مورد منابع انسانی و محیط^{۱۵} بیرونی سازمان.

پیشینه ی تحقیق

پرادوتو^{۱۶} و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی تحت عنوان «نقش استرس کاری، جو سازمانی و بهبود عملکرد کارکنان در اجرای کار از خانه»، به بررسی تأثیر استرس کاری و جو سازمانی بر عملکرد کارکنان در زمینه WFH (کار از خانه) در عصر همه گیری کووید ۱۹، در شرکت های خرد، کوچک و متوسط (MSMES) پرداخته اند. نتایج نشان داد که محیط سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر استرس شغلی دارد. همچنین استرس شغلی تأثیر منفی بر عملکرد کارکنان و جو سازمانی تأثیر مطلوب و قابل توجهی بر عملکرد کارکنان داشته است. تریسوس^{۱۷} و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر شایستگی، همکاری و جو سازمانی بر عملکرد کارکنان با انگیزه کاری به عنوان متغیر میانجی (مطالعه بر روی مجموعه دفتر غذا و کشاورزی)»، نشان دادند که شایستگی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد، شایستگی بر انگیزه کاری تأثیر دارد و انگیزه تأثیر شایستگی بر عملکرد کارکنان را واسطه می کند. همکاری تأثیری بر عملکرد ندارد، اما بر انگیزه تأثیر دارد و انگیزه کاری واسطه تأثیر همکاری بر عملکرد کارکنان است. جو سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر نمی گذارد، اما جو سازمانی بر انگیزه کاری تأثیر می گذارد و

^۹Çetin and Askun

^{۱۰}Ability

^{۱۱}Clarity

^{۱۲}Help

^{۱۳}Incentive

^{۱۴}Evaluation

^{۱۵}Validity

^{۱۶}Environment

^{۱۷}Pradoto

^{۱۸}Terisius

انگیزه کاری رابط بین جو سازمانی و عملکرد کارکنان است. نتایج تحقیق بیتریز^۹ و همکاران (۲۰۲۲)، با عنوان «تأثیر جو سازمانی، مشوق ها و تسهیم دانش بر سوء رفتار و ریسک پذیری در بانکداری»، نشان داد که چگونه، جو سازمانی همراه با مشوق ها و شیوه های به اشتراک گذاری دانش، بر ادراک کارکنان از عملکرد سازمانی در رسیدگی به رفتار نادرست و ریسک پذیری تأثیر می گذارد. سامپ^{۱۰} و همکاران (۲۰۲۳)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر سبک رهبری و ارتباط بر عملکرد کارکنان»، به این نتیجه رسیدند که سبک های رهبری و ارتباط بر بهبود عملکرد کارکنان تأثیر دارد. نادیا^{۱۱} و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «پیش بینی عملکرد کارکنان از طریق رهبری مبادله ای و اشتیاق کارآفرین در میان کارمندان پاکستان»، به بررسی تأثیر سبک رهبری مبادلاتی (TLS) و اشتیاق کارآفرین (ETP) عملکرد کارکنان (EP) و نقش میانجی اشتیاق بین TLS و EP در پاکستان پرداخته اند. نتایج حاکی از تأثیر مثبت و معنادار TLS و ETP بر EP بود. بنابراین، ETP به عنوان یک واسطه بین TLS و EP شناخته شد. سیکندر^{۱۲} و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی با عنوان «عملکرد کارکنان تحت رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی: یک مدل واسطه»، نشان دادند که چگونه اثربخشی بالقوه SME ها از کارکنان ناشی می شود، زمانی که رهبری نقش خود را به طور مؤثر ایفا می کند و کار داوطلبانه را در بین کارکنان ترویج می کند. رفیعی و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر ادراک از جو سازمانی نوآورانه بر عملکرد شغلی با نقش متغیر میانجی تقویت بازاریابی کارآفرینانه (مطالعه موردی: صنایع چوب اصفهان)»، به دنبال بررسی تأثیر ادراک از جو سازمانی نوآورانه بر عملکرد شغلی با نقش متغیر میانجی تقویت بازاریابی کارآفرینانه بوده اند. نتایج پژوهش تأثیر مثبت و معناداری جو سازمانی نوآورانه بر تقویت بازاریابی کارآفرینانه، تقویت بازاریابی کارآفرینانه بر عملکرد شغلی و جو سازمانی نوآورانه بر عملکرد شغلی و همچنین تأثیر مثبت و معنادار ادراک از جو سازمانی نوآورانه بر عملکرد شغلی با نقش متغیر میانجی تقویت بازاریابی کارآفرینانه را نشان می دهد. داوری (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر جو سازمانی بر تفکر استراتژیک با توجه به نقش یادگیری سازمانی در شعبات بانک تجارت»، به بررسی و تعیین تأثیر جو سازمانی بر تفکر استراتژیک با توجه به نقش یادگیری سازمانی در شعبات بانک تجارت چالوس پرداخته اند. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که متعالی تر شدن جو سازمانی باعث ایجاد زمینه و افزایش سطح یادگیری سازمانی می شود و یادگیری سازمانی باعث افزایش توان پاسخگویی و رقابتی و انعطاف پذیری سازمان ها می شود و آن ها را با تغییرات محیطی همسو و همساز می کند. قصوری (۱۴۰۱)، در پژوهشی با عنوان «نقش مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان»، طی مطالعه ای مروری، تعداد ۴۰ مقاله را بررسی کردند. نتایج تحقیق نشان داد که اجرای برنامه های مدیریت منابع انسانی به شکل صحیح، علاوه بر تحقق اثربخشی و افزایش کارایی در سازمان، رضایتمندی شغلی، تعهد و وفاداری سازمانی را در کارکنان ایجاد نموده و در نهایت سازمان در راه رسیدن به اهداف استراتژیک خود، موفق عمل می نماید. وزیری (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین ویژگی های فردی و جو سازمانی با عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی مطالعه موردی در سازمان آتش نشانی کرمان»، به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی های فردی و عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه های تحقیق

فرضیه ی اصلی اول:

بین جو سازمانی و عملکرد کارکنان در بانک پارسیان رابطه معناداری وجود دارد.

^۹Beatriz

^{۱۰}Sampe

^{۱۱}Nadia

^{۱۲}Šikandar

فرضیه‌های فرعی:

- بین ادراک از محیط کارکنان و عملکرد کارکنان در بانک پارسیان رابطه معناداری وجود دارد.
 - بین نوع رهبری سازمانی و عملکرد کارکنان در بانک پارسیان رابطه معناداری وجود دارد.
 - بین رضایتمندی شغلی کارکنان و عملکرد کارکنان در بانک پارسیان رابطه معناداری وجود دارد.
 - بین ارتقا آموزش کارکنان و عملکرد کارکنان در بانک پارسیان رابطه معناداری وجود دارد.
 - بین مشارکت کارکنان در سازمان و عملکرد کارکنان در بانک پارسیان رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه‌ی اصلی دوم:
- بین نحوه گزینش نیروی انسانی و عملکرد کارکنان در بانک پارسیان رابطه معناداری وجود دارد.
- فرضیه‌ی اصلی سوم:
- بین نحوه گزینش نیروی انسانی و جو سازمانی در بانک پارسیان رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات توسعه‌ای و کاربردی است زیرا باهدف برخورداری از نتایج یافته‌ها برای حل مسائل موجود در سازمان‌ها صورت گرفته است. همچنین این تحقیق از نظر روش اجرا، از نوع تحقیقات پیمایشی هست، تحقیق پیمایشی روشی است که فراتر از یک فن خاص در گردآوری اطلاعات می‌باشد و هدف آن اکتشافی، توصیفی و یا تبیینی است.

جامعه و نمونه‌ی آماری

جامعه آماری این پژوهش کارکنان بانک پارسیان شهر تهران اعم از کارکنان رسمی و قراردادی که تعداد آن‌ها ۲۹۱۱ نفر می‌باشد. نمونه‌ی آماری پژوهش نیز با استفاده از فرمول کوکران ۳۴۰ نفر به دست آمد.

روش و ابزار گردآوری داده‌ها

روش گردآوری داده‌ها، کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد. داده‌های لازم از طریق پرسشنامه جمع‌آوری گردیده است. بخش اول پرسشنامه جوسازمانی، که بر اساس مولفه‌های مدل لیتوین ساخته شده است. بخش دوم، پرسشنامه عملکرد سازمانی می‌باشد که طبق مدل اچیو طراحی گردیده است. بخش سوم پرسشنامه نیز مربوط به نظام گزینش نیروی انسانی می‌باشد که توسط محقق ساخته شده است.

برای که برای تعیین روائی پرسشنامه از شیوه توافق داوران استفاده شده است. همچنین برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده تا بر این اساس قابلیت اعتماد پرسشنامه توزیع شده در حد قابل قبولی قرار بگیرد. نتیجه آزمون نشان می‌دهد که با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده ($\text{Alpha} = 0.783$) بیشتر از ۰,۷۰ می‌باشد، می‌توان نتیجه گرفت که فرض صفر تأیید می‌شود و این بدین معنی است که قابلیت اعتماد پرسشنامه تحقیق حاضر در حد قابل قبولی است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

روش آماری مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در این تحقیق آزمون‌های خی دو، تحلیل همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس رگرسیون می‌باشد.

یافته‌ها

بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرهای عوامل جو سازمانی و عملکرد

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه‌ها، باید از وضعیت نرمال بودن متغیرهای تحقیق حاصل کنیم که این کار توسط آزمون کولموگراف-اسمیرنوف (جدول شماره ۱) انجام می‌شود:

جدول ۱- نتایج آزمون استقلال

متغیر	مقدار کای دو	میزان خطای مجاز	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
ادراک از محیط کارکنان	۲.۷۴۱	۰.۵	۰.۰۰۰	رد فرضیه صفر
نوع رهبری سازمانی	۶.۶۶۸	۰.۵	۰.۰۳۹	رد فرضیه صفر
رضایت شغلی	۸.۶۹۶	۰.۵	۰.۰۰۰	رد فرضیه صفر
آموزش	۳.۶۰۰	۰.۵	۰.۰۰۲	رد فرضیه صفر
مشارکت کارکنان	۳.۵۵۱	۰.۵	۰.۰۰۳	رد فرضیه صفر

هدف از آزمون استقلال کای-دو (X^2) بررسی وجود استقلال بین دو متغیر غیر کمی است. با توجه به این که دو متغیر جو سازمانی و عملکرد کارکنان دو متغیر کیفی بوده، ابتدا بین این دو متغیر آزمون استقلال را انجام می‌دهیم و در صورت عدم استقلال بین این دو متغیر، برای تعیین میزان ارتباط از آزمون همبستگی پیرسون (با توجه به نرمال بودن متغیرهای مورد نظر) استفاده می‌نماییم.

با توجه به اینکه سطح معناداری برای متغیرهای جدول، کوچکتر از میزان خطای مجاز می‌باشد، لذا فرضیه صفر رد می‌گردد. یعنی متغیرهای ادراک از محیط کارکنان، نوع رهبری سازمانی، رضایت شغلی، آموزش و مشارکت کارکنان با متغیر عملکرد کارکنان مستقل از هم نیستند.

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اصلی اول: بین جو سازمانی و عملکرد کارکنان در بانک پارسیان رابطه معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی اول: بین ادراک از محیط کارکنان و عملکرد کارکنان در بانک پارسیان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲- نتایج آزمون همبستگی

مقدار ضریب همبستگی پیرسون	میزان خطای مجاز	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
۰.۴۴۳	۰.۰۵	۰.۰۰۰	رد فرضیه صفر

با توجه به نتایج جدول ۲ و اینکه سطح معنی داری محاسبه شده کمتر از ۰.۰۵ می‌باشد، فرض صفر رد می‌شود و همبستگی بین متغیر ادراک از محیط کارکنان و عملکرد کارکنان وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با ۰.۴۴۳ و معنادار) می‌توان گفت که بین ادراک از محیط کارکنان و عملکرد کارکنان در جامعه مورد مطالعه رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه افزایشی (بهبودی) در ادراک از محیط کارکنان موجب افزایش در عملکرد کارکنان مورد مطالعه می‌شود و بر عکس. در ادامه تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر ارائه می‌گردد (جدول ۳):

جدول ۳- تحلیل واریانس رگرسیون

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
۰.۶۶	۱	۰.۶۶	۱.۸۰	۰.۴۳
۳۱.۴	۳۳۸	۳۶۶.۰		

میزان تغییرات متغیر وابسته که از طریق متغیر مستقل تبیین می‌شود.

میزان تغییرات متغیر وابسته که از طریق سایر عوامل (تصادفی و اتفاقی) تبیین می‌شود.

کل	۳۲,۱۰	۳۳۹			
----	-------	-----	--	--	--

جدول ۴- ضرایب

ضرایب استاندارد نشده	B	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد شده	مقدار تی	سطح معنی-داری
			Beta		
مقدار ثابت	۳,۲۹۳	۰,۲۹۴		۱۱,۲۱۷	۰,۰۰۰
ضریب متغیر مستقل (ادراک از محیط کارکنان)	۰,۴۱	۰,۰۸۱	۰,۴۴۳	۰,۳۴۴	۰,۰۳۳

با توجه به نتایج جدول ۴ و اینکه سطح معنی داری آماره محاسبه شده کمتر از ۰,۰۵ می باشد، پس فرض خطی بودن رابطه بین دو متغیر تأیید می شود.

آزمون فرضیه فرعی دوم: بین نوع رهبری سازمانی و عملکرد کارکنان در بانک پارسیان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵- نتایج آزمون همبستگی

مقدار ضریب همبستگی پیرسون	میزان خطای مجاز	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
۰,۴۷۰	۰,۰۵	۰,۰۰	رد فرضیه صفر

با توجه به نتایج جدول ۵ و اینکه سطح معنی داری محاسبه شده کمتر از ۰,۰۵ می باشد، فرض صفر رد می شود و همبستگی بین متغیر رهبری سازمانی و عملکرد کارکنان وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با ۰,۴۷۰ و معنادار) می توان گفت که بین رهبری سازمانی و عملکرد کارکنان در جامعه مورد مطالعه رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در رهبری سازمانی موجب افزایش عملکرد کارکنان سازمان مورد مطالعه می شود و بر عکس. در ادامه تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر ارائه می گردد (جدول ۶):

جدول ۶- تحلیل واریانس رگرسیون

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
۷,۷۷۰	۱	۷,۷۷	۲۴,۳۲	۰۰۰ .۰
۲۵,۰۲۴	۳۳۸	۰,۲۹۱		
کل	۳۳۹			

جدول ۷- ضرایب

ضرایب استاندارد نشده	B	خطای	ضرایب استاندارد شده	مقدار تی	سطح معنی-داری
			Beta		

مقدار ثابت	۱,۸۷۳	استاندارد	۰,۲۱۸	۸,۶۰۷	۰,۰۰
ضریب متغیر مستقل (نوع رهبری سازمانی)	۰,۳۶۷	۰,۰۷۴	۰,۴۷۰	۴,۹۳	۰,۰۰

با توجه به نتایج جدول ۷ و اینکه سطح معنی داری آماره محاسبه شده کمتر از ۰,۰۵ می باشد، پس فرض خطی بودن رابطه بین دو متغیر تأیید می شود.

فرضیه فرعی سوم: بین رضایتمندی شغلی کارکنان و عملکرد کارکنان در بانک پارسیان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۸- نتایج آزمون همبستگی

مقدار ضریب همبستگی پیرسون	میزان خطای مجاز	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
۰,۵۶۹	۰,۰۵	۰,۰۰	رد فرضیه صفر

با توجه به جدول ۸ و اینکه سطح معنی داری محاسبه شده کمتر از ۰,۰۵ می باشد، فرض صفر رد می شود و همبستگی بین متغیر رضایتمندی شغلی کارکنان و عملکرد کارکنان وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با ۰,۵۶۹ و معنادار) می توان گفت که بین عوامل رضایتمندی شغلی کارکنان و عملکرد کارکنان مورد مطالعه رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه افزایشی در رضایتمندی شغلی کارکنان باعث افزایش عملکرد کارکنان کارکنان سازمان مورد مطالعه می شود و بر عکس. در ادامه تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر ارائه می گردد (جدول ۹):

جدول ۹- تحلیل واریانس رگرسیون

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
۱۰,۳۹۰	۱	۱۰,۳۹۰	۴۱,۱۵	۰,۰۰
۲۱,۷۱۱	۳۳۸	۰,۲۵۲		
۳۲,۱۰۲	۳۳۹			
کل				

جدول ۱۰- ضرایب

ضرایب استاندارد نشده	B	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد شده	مقدار تی	سطح معنی داری
			Beta		
مقدار ثابت	۱,۸۶۵	۰,۱۷۱		۱۰,۸۹۱	۰,۰۰
ضریب متغیر مستقل (رضایتمندی شغلی)	۰,۴۲۰	۰,۰۶۵	۰,۰۵۶۹	۶,۱۴۵	۰,۰۰

با توجه به اینکه سطح معنی داری آماره محاسبه شده کمتر از ۰,۰۵ می باشد، پس فرض خطی بودن رابطه بین دو متغیر تأیید می شود (جدول ۱۰).

آزمون فرضیه فرعی چهارم: بین ارتقا آموزش کارکنان و عملکرد کارکنان در بانک پارسیان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۱- نتایج آزمون همبستگی

مقدار ضریب همبستگی پیرسون	میزان خطای مجاز	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
۰,۴۸۴	۰,۰۵	۰,۰۰	رد فرضیه صفر

با توجه به جدول ۱۱ از آن جاکه سطح معنی داری محاسبه شده کمتر از ۰,۰۵ می باشد، فرض صفر رد می شود و همبستگی بین متغیر ارتقا آموزش کارکنان و عملکرد کارکنان وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با ۰,۴۸۴ و معنادار) می توان گفت که بین ارتقا آموزش کارکنان و عملکرد کارکنان رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در آموزش کارکنان باعث بهبود عملکرد کارکنان سازمان می شود و بر عکس. در ادامه تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر ارائه می گردد (جدول ۱۲):

جدول ۱۲- تحلیل واریانس رگرسیون

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
۰,۶۹۱	۱	۰,۶۹۱	۱,۸۹۱	۰,۰۴۳
۳۱,۴۱۱	۳۳۸	۰,۰۹۳		
۳۲,۱۰۲	۳۳۹			
کل				

جدول ۱۳- ضرایب

ضرایب استاندارد نشده	B	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد شده	مقدار تی	سطح معنی داری
			Beta		
۰,۸۳۸	۰,۲۱۶			۸,۵۰۷	۰,۰۰
۰,۴۱۵	۰,۰۸۱		۰,۴۸۴	۵,۱۳۴	۰,۰۰

با توجه به جدول ۱۳ و اینکه سطح معنی داری آماره محاسبه شده کمتر از ۰,۰۵ می باشد، پس فرض خطی بودن رابطه بین دو متغیر تأیید می شود.

آزمون فرضیه فرعی پنجم: بین مشارکت کارکنان در سازمان و عملکرد کارکنان در بانک پارسیان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۴- نتایج آزمون همبستگی

مقدار ضریب همبستگی پیرسون	میزان خطای مجاز	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
۰,۴۰۶	۰,۰۵	۰,۰۰	رد فرضیه صفر

نتایج جدول ۱۴ نشان داد با توجه به اینکه سطح معنی داری محاسبه شده کمتر از ۰,۰۵ می باشد، فرض صفر رد می شود و همبستگی بین متغیر مشارکت کارکنان در سازمان و عملکرد کارکنان وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با ۰,۴۰۶ و معنادار) می توان گفت که بین مشارکت کارکنان در سازمان و عملکرد کارکنان رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه افزایشی در مشارکت کارکنان در سازمان موجب بهبود عملکرد کارکنان سازمان مورد مطالعه می شود و بر عکس. در ادامه تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر ارائه می گردد (جدول ۱۵):

جدول ۱۵- تحلیل واریانس رگرسیون

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
۵,۲۸۳	۱	۵,۲۸۳	۱۶,۹۴	۰,۰۰
۲۶,۸۱۹	۳۳۸	۰,۳۱۲		
۳۲,۱۰۲	۳۳۹			
کل				

جدول ۱۶- ضرایب

ضرایب استاندارد نشده	B	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد شده	مقدار تی	سطح معنی داری
			Beta		
۱,۷۰۷	۰,۲۹۸			۵,۷۳۱	۰,۰۰
۰,۳۸۲	۰,۹۳		۰,۴۰۶	۴,۱۱۶	۰,۰۰

با توجه به جدول ۱۶ و اینکه سطح معنی داری آماره محاسبه شده کمتر از ۰,۰۵ می باشد، پس فرض خطی بودن رابطه بین دو متغیر تأیید می شود.

آزمون فرضیه اصلی دوم: بین نحوه گزینش نیروی انسانی و عملکرد کارکنان در بانک پارسیان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱۷- نتایج آزمون استقلال

مقدار کای دو	میزان خطای مجاز	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
۰,۱۶۱	۰,۰۵	۰,۰۰۱	رد فرضیه صفر

با توجه به جدول ۱۷ از آنجاییکه سطح معناداری کوچکتر از میزان خطای مجاز می‌باشد، لذا فرضیه صفر رد می‌گردد. یعنی نحوه‌گزینش نیروی انسانی و عملکرد کارکنان مستقل از هم نیستند. در ادامه برای بررسی میزان ارتباط بین دو متغیر فوق، از آزمون همبستگی استفاده می‌نماییم (جدول ۱۸):

جدول ۱۸- نتایج آزمون همبستگی

مقدار ضریب همبستگی پیرسون	میزان خطای مجاز	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون
۰,۳۸۲	۰,۰۵	۰,۰۰	رد فرضیه صفر

با توجه به اینکه سطح معنی‌داری محاسبه شده کمتر از ۰,۰۵ می‌باشد، فرض صفر رد می‌شود و همبستگی بین متغیر نحوه‌گزینش نیروی انسانی و عملکرد کارکنان وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با ۰,۳۸۲ و معنادار) می‌توان گفت که بین نحوه‌گزینش نیروی انسانی و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در نحوه‌گزینش نیروی انسانی در سازمان موجب بهبود عملکرد کارکنان سازمان مورد مطالعه می‌شود و بر عکس. در ادامه تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر ارائه می‌گردد (جدول ۱۹):

جدول ۱۹- تحلیل واریانس رگرسیون

میزان تغییرات متغیر وابسته که از طریق متغیر مستقل تبیین می‌شود.	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی‌داری
۴,۶۸۰	۱	۴,۶۸۰	۱۴,۶۷۷	۰,۰۰	
میزان تغییرات متغیر وابسته که از طریق سایر عوامل (تصادفی و اتفاقی) تبیین می‌شود.	۲۷,۴۲۲	۳۳۸	۰,۳۱۹		
کل	۳۲,۱۰۲	۳۳۹			

جدول ۲۰- ضرایب

ضرایب استاندارد نشده	B	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد شده	مقدار تی	سطح معنی‌داری
			Beta		
۱,۰۰۴	۰,۵۰۱			۲,۰۰۷	۰,۰۴۸
۰,۶۱۶	۰,۱۶۱		۰,۳۸۲	۳,۸۳۱	۰,۰۰

با توجه به اینکه در جدول ۲۰، سطح معنی داری آماره محاسبه شده کمتر از ۰,۰۵ می باشد، پس فرض خطی بودن رابطه بین دو متغیر تأیید می شود.

آزمون فرضیه اصلی سوم: بین نحوه گزینش نیروی انسانی و جو سازمانی در بانک پارسیان رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۲۱- نتایج آزمون استقلال

مقدار کای دو	میزان خطای مجاز	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
۰,۱۲۴	۰,۰۵	۰,۰۰	رد فرضیه صفر

با توجه به نتایج جدول ۲۱ و اینکه سطح معناداری کوچکتر از میزان خطای مجاز می باشد، لذا فرضیه صفر رد می گردد. یعنی نحوه گزینش نیروی انسانی و جو سازمانی مستقل از هم نیستند. در ادامه برای بررسی میزان ارتباط بین دو متغیر فوق، از آزمون همبستگی استفاده می نماییم (جدول ۲۲):

جدول ۲۲- نتایج آزمون همبستگی

مقدار ضریب همبستگی پیرسون	میزان خطای مجاز	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
۰,۳۴۰	۰,۰۵	۰,۰۰	رد فرضیه صفر

با توجه به اینکه سطح معنی داری محاسبه شده کمتر از ۰,۰۵ می باشد، فرض صفر رد می شود و همبستگی بین متغیر نحوه گزینش نیروی انسانی و جو سازمانی وجود دارد. با توجه به نتایج آزمون (مقدار همبستگی برابر با ۰,۳۴۰ و معنادار) می توان گفت که بین نحوه گزینش نیروی انسانی و جو سازمانی رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در نحوه گزینش نیروی انسانی در سازمان موجب بهبود جو سازمانی سازمان مورد مطالعه می شود و بر عکس. در ادامه تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر ارائه می گردد (جدول ۲۳):

جدول ۲۳- تحلیل واریانس رگرسیون

میزان تغییرات متغیر وابسته که از طریق متغیر مستقل تبیین می شود.	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
۰,۱۸۲	۱	۰,۱۸۲	۰,۴۸۹	۰,۰۴۶	
میزان تغییرات متغیر وابسته که از طریق سایر عوامل (تصادفی و اتفاقی) تبیین می شود.	۳۱,۹۲	۳۳۸	۰,۳۷۱		
کل	۳۲,۱۰۲	۳۳۹			

جدول ۲۴- ضرایب

ضرایب استاندارد نشده	B	خطای استاندارد	Beta	مقدار تی	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۳,۰۸۶	۰,۲۸۲		۱۱,۷۷	۰,۰۰
ضریب متغیر مستقل (نظام گزینش نیروی انسانی)	۰,۰۵۵	۰,۰۷۹	۰,۳۴۰	۰,۶۹۹	۰,۰۴۶

با توجه به اینکه سطح معنی داری آماره محاسبه شده کمتر از ۰,۰۵ می باشد، پس فرض خطی بودن رابطه بین دو متغیر تأیید می شود (جدول ۲۴).

بحث و نتیجه گیری

نتایج آزمون فرضیه‌ی اول نشان داد که بین ادراک از محیط کارکنان و عملکرد کارکنان در جامعه مورد مطالعه رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه افزایشی (بهبودی) در ادراک از محیط کارکنان موجب افزایش در عملکرد کارکنان مورد مطالعه می شود و بر عکس ادراک بر ارزیابی عملکرد تأثیر دارد. (مورهد و گریفین، ۱۳۸۴). نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ی دوم حاکی از آن بود که بین رهبری سازمانی و عملکرد کارکنان در جامعه مورد مطالعه رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در رهبری سازمانی موجب افزایش عملکرد کارکنان سازمان مورد مطالعه می شود و بر عکس. جو سازمانی، متأثر از سازمان رسمی، غیر رسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمان است (کریمی، ۱۳۸۹). میزان فعالیتها و اقدامات رهبری از طریق سازمان های رسمی و غیر رسمی، است که به طور طبیعی شکل می گیرند. با توجه به نتایج آزمون فرضیه فرعی سوم می توان گفت که بین عوامل رضایتمندی شغلی کارکنان و عملکرد کارکنان مورد مطالعه رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه افزایشی در رضایتمندی شغلی کارکنان باعث افزایش عملکرد کارکنان کارکنان سازمان مورد مطالعه می شود و بر عکس. رضایت شغلی به معنی نگرش کلی فرد نسبت به شغلش است. شغل هر فرد ایجاب می کند که او با همکاران، سرپرستان و روسا ارتباط متقابل داشته باشد، مقررات سازمان را رعایت و اجرا نماید و عملکردش طبق استانداردهای تعیین شده باشد یک جو مثبت به رضایت خاطر، افزایش پیشرفت تحصیلی با بهره‌وری منجر می گردد. از طرف دیگر سازمان با جو منفی فاقد آزاداندیشی، اعتماد، خونگرمی و همبستگی می باشند. به طور معمول افرادی که در یک جو منفی به کار و فعالیت مشغول هستند، متمایل به ابراز نارضایتی می باشند. در نتیجه کارکنان در یک جو منفی پیشرفتی نمی کنند. هر چه جو سازمانی انسان دستانه تر باشد، هم درجه‌ی بالایی از کارکرد پدید می آید و هم رضایت شغلی بیشتری فراهم می سازد. با آزمون فرضیه‌ی فرعی چهارم به این نتیجه رسیدیم که بین ارتقا آموزش کارکنان و عملکرد کارکنان رابطه معنی دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه بهبودی در آموزش کارکنان باعث بهبود عملکرد کارکنان سازمان می شود. سازمانها می توانند با اجرای برنامه های آموزشی به دو طریق بر رفتار کارکنان و اعضای خود اثر بگذارند. متداول ترین روش این است که می کوشند از طریق مستقیم مهارتهای لازم را برای انجام وظایف مورد نظر به اعضای خود بیاموزند. چنانچه توانایی فرد افزایش یابد، وی می تواند به صورت بالقوه کارها را در سطحی بالاتر و بهتر انجام دهد. دومین منفعت برنامه های آموزشی این است که توقع و انتظاراتی که شخص از خود دارد مبنی بر اینکه می تواند بدان گونه رفتار کند که به هدف مورد نظر بینجامد، بنابراین از دیدگاه کارکنان و اعضای سازمان داشتن چنین رفتارهایی یعنی اینکه فرد از عهده امور مربوط بر می آید و در نتیجه نمی تواند چیزی جز عملکرد موثر و موفقیت آمیزی باشد. (رابینز، ۱۳۷۷). نتایج آزمون آخرین فرضیه‌ی فرعی نشان داد که بین مشارکت کارکنان

در سازمان و عملکرد کارکنان رابطه معنی‌دار و مثبت وجود دارد و این مسئله بیانگر این است که هرگونه افزایشی در مشارکت کارکنان در سازمان موجب بهبود عملکرد کارکنان سازمان مورد مطالعه می‌شود. رهبرانی که بر مرئوسان خود اطمینان دارند و از آنان می‌خواهند که در تصمیمات سازمانی شرکت کنند، در مقایسه با مدیرانی که اصرار بر تصمیمات متمرکز دارند و کنترل و نظارت شدید را اعمال می‌کنند، جو متفاوتی را ایجاد می‌کنند. در سیستم مشارکتی، انگیزش بالاست و در ارتباط در سراسر سازمان وجود دارد و رهبری حمایتی است. روابط شخص گرم و دوستانه است و مشارکت در تصمیم‌گیری وجود دارد. وی بر این باور است که هر چه جو سازمانی انسان‌دوستانه‌تر باشد، هم درجه‌ی بالایی از کارکرد پدید می‌آید و هم رضایت شغلی بیشتری فراهم می‌سازد. اگر به کارکنان فرصت داده شود تا در تعیین هدفهای مربوط به خودشان مشارکت نمایند، عملکرد بهتری خواهند داشت. مزیت مشارکت در تعیین اهداف این است که آنان هدفهای مزبور را راحت‌تر و بهتر می‌پذیرند.

همچنین با توجه به مقیاس ویزبورد، هر قدر سازمان انعطاف‌پذیرتر، شبکه‌های ارتباطی بازتر، پاداش‌ها متناسب‌تر با استحقاق افراد، شیوه‌ی رهبری به صورت دموکراتیک‌تر و روش‌های کمکی مناسب‌تر باشد، جو سازمانی نیز بازتر خواهد بود و عملکرد سازمان رو به بهبودی می‌رود (کرامتی، ۱۳۸۶). چراکه امروزه بیش از هر زمان مشخص شده است که رشد و توسعه سازمانها و در پی آن جوامع در گرو استفاده صحیح از نیروی انسانی است. لذا اهمیت قابل شدن برای منابع انسانی و استفاده بهینه از نیروی فکر و مهارتهای فردی کارکنان و نیز برنامه ریزی، هدایت و کنترل نظام‌های جذب، آموزش و حفظ نیروی انسانی خویش و بکارگیری بهترین افراد ممکن در هر سطح و پرهیز از استخدام فراتر از نیاز، باعث افزایش کارایی و عملکرد بانک‌ها و سازمان‌های دیگر می‌شود.

هنگامی که در یک سازمان جو همکارانه وجود دارد اعضای آن تمایل بیشتری به کارکردن با یکدیگر به صورت گروهی و رشد و ارتقای یکدیگر دارند. هنگامی که افراد درجه‌ی بالایی از جو همکارانه را در درون سازمان ادراک میکنند، احتمال بیشتری دارد که با یکدیگر رابطه‌ی تعاملی برقرار کنند و بنابراین عملکرد افراد به‌ویژه در سطح گروهی افزایش می‌یابد.

در مقایسه نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های مشابه طبق گفته ایکسان و هاریونو^{۲۳} (۲۰۲۲)، جو سازمانی تأثیر مثبتی بر عملکرد کاری دارد. احمد و همکاران (۲۰۱۸)، تأثیر معناداری بین جو سازمانی و رضایت شغلی و همچنین بر متغیرهای عملکرد کارکنان نشان دادند. مهرعلیان و همکاران (۲۰۲۰)، بیان می‌کند که جو محل کار به طور قابل توجهی بر رفتار و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. اندرسون و همکاران^{۲۴} (۲۰۲۲)، نشان دادند که جو سازمانی برای ایمنی روانی تأثیر مثبتی بر دارد. موتونی و همکاران^{۲۵} (۲۰۲۰)، نشان داد که جو سازمانی نقش مهمی در عملکرد کارکنان دارد. پرادو و همکاران (۲۰۲۲)، معتقدند محیط سازمانی تأثیر منفی و معناداری بر استرس شغلی دارد. همچنین استرس شغلی تأثیر منفی بر عملکرد کارکنان و جو سازمانی تأثیر مطلوب و قابل توجهی بر عملکرد کارکنان داشته است. تریسوس و همکاران (۲۰۲۲)، بیان می‌کنند که جو سازمانی بر انگیزه کاری تأثیر می‌گذارد و انگیزه کاری رابط بین جو سازمانی و عملکرد کارکنان است. بیتریز و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که جو سازمانی همراه با مشوق‌ها و شیوه‌های به اشتراک گذاری دانش، بر ادراک کارکنان از عملکرد سازمانی در رسیدگی به رفتار نادرست و ریسک‌پذیری تأثیر می‌گذارد. سامپ و همکاران (۲۰۲۳)، سبک‌های رهبری و ارتباط را بر بهبود عملکرد کارکنان تأثیرگذار می‌دانند. نتایج پژوهش رفیعی و همکاران (۱۴۰۰)، تأثیر مثبت و معناداری جو سازمانی نوآورانه بر تقویت بازاریابی کارآفرینانه، تقویت بازاریابی کارآفرینانه بر عملکرد شغلی و جو سازمانی نوآورانه بر عملکرد شغلی و همچنین تأثیر مثبت و معنادار ادراک از جو سازمانی نوآورانه بر عملکرد شغلی با نقش متغیر میانجی تقویت بازاریابی کارآفرینانه را نشان می‌دهد.

^{۲۳}Iksan and Haryono

^{۲۴}Andersson

^{۲۵}Mutonyi

پیشنهادهای حاصل از آزمون فرضیه‌ها

این تحقیق با توجه به شواهد حاصل از مطالعه و نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، پیشنهادهایی برای سازمان‌ها، دانشجویان و محققین به شرح زیر دارد:

۱. برای ایجاد جوی که افراد را در جهت تولید و دستیابی به رضایت فردی و انگیزش سوق می‌دهد، مدیریت باید جو مبتنی بر روابط انسانی را توسعه دهد. سازمانها باید نسبت به جو و محیط سازمان توجهی خاص مبذول دارند؛ زیرا جو مثبت سازمانی زمینهای برای بروز تواناییهای بالقوه افراد است. به عبارت دیگر، شرکتها میتوانند با افزایش جو همکارانه تمایل افراد را به تعامل با یکدیگر افزایش دهند. سازمانها باید ویژگیهای مؤثر کارکنان خود را بشناسند و شرایط را برای استفاده بیشتر از این ویژگیها فراهم سازند.

۲. مدیران و سرپرستان با همه کارکنان به صورت منصفانه و برابر ارتباط برقرار نمایند و از تبعیض قایل شدن بین آنها خودداری نمایند.

۳. افراد به صورت فعالانه در امور مشارکت داشته باشند. مشارکت افراد در تعیین اهداف سازمان و امور باعث خواهد شد افراد هدفهای مشکل تر را راحت تر بپذیرند و برای تامین آنها کوشش فراوان نمایند.

۴. آموزش مستمر و به روز کردن اطلاعات کارکنان می تواند تواناییهای آنان را در ایفای نقش سازمانی مطابق با تحولات و تغییرات ایجاد شده بالا برده و در تثبیت موقعیت شغلی آنان مفید واقع گردد.

۵. ایجاد فرصتهایی برای توسعه روابط خوب بین کارکنان از قبیل برگزاری نشست های غیر رسمی در هنگام بروز مشکلات و حل مسائل غیر کاری، برگزاری اردوهای تفریحی، برگزاری مسابقات ورزشی و کمک به ایجاد صندوق قرض الحسنه در سازمان.

۸. ایجاد ارتباطات باز در سازمان به نحوی که کارکنان بتوانند نظرات خود را بدون ترس از عواقب آن به مدیران بیان نمایند.

پیشنهادهای برای تحقیقات آتی

۱. محققان می توانند تاثیر جو سازمانی را بر سایر مقوله های از جمله اثر بخشی، تعهد سازمانی، خلاقیت و بهره وری و... مورد تحقیق و آزمون قرار دهند.

۲. همان طوری که در مباحث تئوریکی و نظری بحث شد شاخصهای جو سازمانی در ملل و جوامع مختلف می تواند متفاوت باشد، و مولفه های گوناگونی توسط محققین مختلف مشخص گردیده است. لذا پیشنهاد می گردد با انجام پژوهشهای بنیادی نسبت به استخراج مولفه های دیگر جو سازمانی متناسب با ارزشهای بومی و محلی کشور اقدام نمود.

۳. نظر به این که جو سازمانی سازمانها از فرهنگ سازمانی آنها تبعیت می کند، لذا انجام پژوهشهایی در خصوص ارتباط بین انواع فرهنگهای سازمانی و جو سازمانی توصیه می شود.

منابع

۱. حیدری، ز.، عسکریان، م. و دوائی، م. (۱۳۸۹). "بررسی رابطه بین جو سازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران"، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی سازمانی، سال اول، شماره سوم، ۱۲۱-۱۱۴.
۲. دارابی عمارتی، ع. (۱۳۸۲). "بررسی رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی دبیران مرد در مدارس متوسطه دولتی آموزش و پرورش منطقه ۲ شهر تهران"، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.
۳. داور، د. (۱۴۰۱). "بررسی تاثیر جو سازمانی بر تفکر استراتژیک با توجه به نقش یادگیری سازمانی در بانک تجارت"، پژوهش های سازمان و مدیریت، دوره دوم، شماره سوم، ۲۱۶-۱۸۹.
۴. رفیعی، م.، شادمند، م. و غیاث آبادی فراهانی، م. (۱۴۰۰). "بررسی تاثیر ادراک از جو سازمانی نوآورانه بر عملکرد شغلی با نقش متغیر میانجی تقویت بازاریابی کارآفرینانه (مطالعه موردی: صنایع چوب اصفهان)"، فصلنامه آموزش و بهبود منابع انسانی، ۲(۲)، ۳۳-۱۶.
۵. سویزی، م. و محمدی، ف. (۱۳۹۰). "نقش سرمایه اجتماعی در تامین امنیت سرمایه گذاری"، فصلنامه رهنما

- سیاستگذاری، دوره دوم، شماره سوم، ۱۴۶-۱۱۹.
۶. صفرزاده، ح. احمدی شریف، م. و ذاکری، ع. (۱۳۸۹). "تأثیر آموزش مولفه‌های سرمایه اجتماعی بر فعالیت‌های شغلی اعضای هیات علمی"، نشریه علمی پژوهشی فن آوری آموزش، سال پنجم، جلد ۵، شماره ۲، ص ۱.
۷. قصوری، ع. (۱۴۰۱). "نقش مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری"، دوره ششم، شماره بیستم، ۸۱-۹۱.
۸. کلمن، ج. (۱۳۸۴). "بنیادهای نظریه اجتماعی"، ترجمه صبوری، م. تهران، نشر نی.
- وزیری، ن. (۱۳۹۹). "بررسی رابطه بین ویژگی‌های فردی و جو سازمانی با عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی مطالعه موردی در سازمان آتش نشانی کرمان"، مطالعات مدیریت و کار آفرینی، دوره ششم، شماره ۳۴، ۲۰۱-۲۱۵.
۹. یوسفی، آ. (۱۴۰۰). "رابطه جوسازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی مدیران، اساتید و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بهبهان"، مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، دوره سوم، شماره سوم، ۵۱-۶۴.
۱۰. Ahmad KZ, Jasimuddin SM, Kee WL. (2018). "Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter?". *Management Decision*. Vol. 56 No. 2, pp. 421-440.
11. Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). "Assessing the work environment for creativity". *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
۱۲. Andersson M, Moen O, Brett PO. (2020). "The organizational climate for psychological safety: Associations with SMEs' innovation capabilities and innovation performance". *Journal of Engineering and Technology Management*. Vol. 56 No. 2, pp. 62-73.
13. Arif P., Imam G., Arda P., Putra D., Arif D., Puri S., Cholifah N.S., Titis A., Rini Rizqi F.P Kukuh M.R Dedi P., Ence S. (2020). "Proceedings of the 1st International Conference on Information Technology and Education". (ICITE 2020), 725-728, Issn. 2352-5398, Isbn. 978-94-6239-299-1, Retrieved from <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201214.327>; <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201214.327>
14. Beatriz, P.M., José, M.M. and Camilo, J.V. (2022), "The influence of organizational climate, incentives and knowledge sharing on misconduct and risk-taking in banking", *Risk Manag*, Vol. 24 No. 2, pp. 55-80.
15. Bennett N, Lemoine GJ. (2014). "What a difference a word makes: Understanding threats to performance in a VUCA world". *Business Horizons*. 57(3):311-7.
16. Boateng IA, Kanyandewe S, Sassah M. (2014). "Organizational climate a tool for achieving employees job satisfaction in Ghanaian manufacturing firms". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 4(9):166.
17. Burke, M., Borucki, C., & Hurley, A. (1992). "Reconceptualizing psychological climate in a retain service environment : A multiple stakeholder perspective". *Journal of Applied Psychology*, 77, 717-729.
18. Cetin, F., As,kun, D., 2018. "The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation". *Manag. Res. Rev.* 41 (2), 186-201.
19. Chen, C. J. & Huang, J. W. (2007). "How organizational climate and structure affect knowledge management- social interaction perspective". *International journal of information management*, 27 (2): 104-118.
20. DeCotiis TA, Summers TP. (1987). "A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment". *Hum Relat.* 40(7). 44-70.
21. Hussainy, S.S, (2022). "Organizational Climate: From Literature Review to Agenda Ahead", *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, Vol. 9, No. 1, pp. 44-62.

22. Iksan R , Haryono S. (2020). "Examining the Effect of Workplace Spirituality on Job Performance: A Study from Indonesia". International Journal of Engineering Technologies and Management Research. 7(4). 20–30.
23. Isaksen S , Tidd J. (2006). "*Meeting the innovation challenge: Leadership for transformation and growth*". Wiley. Jun 26.
24. Johnson, J.J. (2004). "Differences in supervisor and non-supervisor perceptions of quality culture and organizational climate", Public Personnel Management, (29) 1, 119-28.
25. Jorde-Bloom P. (1988). "Factors influencing overall job satisfaction and organizational commitment in early childhood work environments". J Res Child Educ. 3(2).107e22.
26. Lukan J, Bolliger L, Pauwels NS, Lustrek M, Bacquer D, Clays E. (2022). "Work environment risk factors causing day-to-day stress in occupational settings: a systematic review". BMC Public Health. 22(1).240.
27. Mehralian G , Peikanpour M , Rangchian M , Aghakhani H .(2020). "Managerial skills and performance in small businesses: the mediating role of organizational climate". Journal of Asia Business Studies. Vol. 14 No. 3, pp. 361-377.
28. Mutonyi BR , Slatten T , Lien G .(2020). "Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: empirical evidence from Norway". International Journal of Public Leadership. Vol. 16 No. 2, pp. 175-197.
29. Nadia, A.A., Bahadur, A.S. and Naimatullah, S. (2022). "Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan", Asia Pacific Management Review, Vol. 24 No. 2. 55-80.
30. Obeng AF, Zhu Y, Azinga SA, Quansah PE. (2021). "Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader-Member Exchange and Coaching". SAGE Open. Vol. 11 No. 2, pp. 215-217.
31. Popa BM. (2011). "The relationship between performance and organizational climate". Journal of Defense Resources Management (JoDRM). 2(2).137–42.
32. Pradoto H, Haryono S, Wahyuningsih SH. (2022). "The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home". Work. 7(2).345–355.
33. Sampe, F., Kusnady, D., & Supendi, D. (2023). "The Effect of Leadership Style And Communication on Employee Performance". Jurnal Ekonomi, 12(01), 207–217.
34. Sikandar, A.Q., Zuhaib, Z., Mingyue, F., and Mónica, L.S., Muhammad., B.K. (2022). "Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior: A mediated model", Cell Press, Vol. 8 No. 11. 55-80.
35. Smith TD, Hughes K, DeJoy DM, Dyal MA. (2018). "Assessment of relationships between work stress, work-family conflict", burnout and firefighter safety behavior outcomes. Saf Sci. 103. 87-92.
36. Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). "Performance concepts and performance theory". Psychological management of individual performance, 23(1), 3-25.
37. Terisius, P.K., Anita, E. and Siti, A. (2022). "The Influence of Competence, Cooperation and Organizational Climate on Employee Performance With Work Motivation as a Mediation Variable (Study on the Food and Agriculture Office Clump of Merauke Regency)", Technium Social Sciences Journal, Vol. 27 No. 2, pp. 556-578.
38. Zacher Hannes, Yang Jie. (2016). "Organizational Climate for Successful Aging". Frontiers in Psychology Vol. 7 No. 4, pp. 21-27.