

تاثیر نگرش شغلی بر تعلق سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان)

قربانعلی آقا احمدی^۱، زینب اکبریور^۲

^۱ استادیار و عضو هیات علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس

^۲ دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس.

نام نویسنده مسئول:

زینب اکبریور

چکیده

از آنجا که نیروی انسانی سرمایه اصلی سازمان و عامل ایجاد مزیت رقابتی است و حفظ این سرمایه از وظایف اصلی مدیران منابع انسانی سازمان ها می باشد، پژوهش حاضر با هدف تعیین تاثیر نگرش شغلی بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان به منظور ارایه راهکارهایی در جهت افزایش حس تعلق سازمانی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش تعداد ۳۹۰ نفر از پرسنل سازمان مرکزی بانک سامان بوده که به وسیله نمونه گیری تصادفی ساده و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۹۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها شامل، پرسشنامه سنجش نگرش شغلی عظیمی و همکاران (۱۳۹۰) با پایایی ۰/۹۰۱، و همچنین پرسشنامه سنجش تعلق سازمانی آندریا (۲۰۱۰) با پایایی ۰/۸۶۰ می باشد تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شده است. یافته های تحقیق حاکی از این است که نگرش شغلی و مولفه های آن (ماهیت شغل و سازمان، نیروی انسانی پیرامون و عوامل سازمانی و محیطی) بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تاثیر مثبت و معناداری دارند. به عبارتی با ارتقای نگرش شغلی در سازمان مرکزی بانک سامان تعلق سازمانی کارکنان نیز افزایش می یابد. همچنین نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که از بین مولفه های نگرش شغلی متغیر ماهیت شغل و سازمان دارای بیشترین میزان تاثیر می باشد.

واژگان کلیدی: نگرش شغلی، تعلق سازمانی، ماهیت شغل و سازمان.

مقدمه

نگرش ها همان اعتقادات و باورهایی هستند که یک فرد نسبت به یک شیء یا یک پدیده دارد و ممکن است این اعتقادات و باورها از دیدگاه تجربی، واقعی یا غیر واقعی باشند (آقامحمدیان، ۱۳۸۶). نگرش های کارکنان با رفتارهایی که برای سازمان حساسیت دارند، ارتباط دارد. به طور کلی، کارکنان، مجموعه ای از نگرش های با ثبات و شناختنی نسبت به محیط کار خود دارند که بعضی از آن ها عبارتند از: پرداخت ها، شرایط محیط کار، شرح وظایف شغل (اوپنهایم، ۱۳۷۵). اشخاصی که شدیداً درگیر شغل هستند، شغل را به عنوان بخش مهمی از هویت شخصی شان در نظر می گیرند، علاوه بر این، افراد دارای وابستگی شغلی بالا، بیشتر علایق خود را وقف شغل می کنند (هاکت و همکاران، ۲۰۰۱). شغل و طراحی صحیح آن در رضایت شغلی، اثر بخشی و عدم تمایل به ترک خدمت و رهایی از خدمت، نقش به سزایی دارد. اگر شغل به گونه ای طراحی شود که با ویژگی های فردی متناسب باشد، موجب انگیزش می شود و در این صورت، بهره وری نیروی انسانی افزایش می یابد (خنifer و همکاران، ۱۳۸۹)، در غیر این صورت، به واسطه اثر منفی آن بر نگرش های شغلی، باعث افزایش رفتارهای نامطلوب کاری شده و هزینه های سنگینی برای افراد و سازمان ها پدید می آورد (چیو و تاسی، ۲۰۰۶). ویژگی های شغلی که منابع مهم شغل هستند عبارتند از، جنبه های فیزیکی، روانی یا سازمانی شغل، که برای دستیابی به اهداف کاری ضروری هستند و موجب رشد و توسعه فردی می شود (هاخان و همکاران، ۲۰۰۸).

تعلق سازمانی را می توان به پیوند و وابستگی افراد به سازمان تعریف نمود که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزشهای سازمانی جای دارد. در تعلق سازمانی سه مرحله وجود دارد: پذیرفتن، همانند شدن و درونی کردن. در ابتدا یک عنصر سازمان از راه پذیرفتن نفوذ دیگران بر خود به یک رابطه خشنودی بخش دست می یابد و خویشتن را برجسته می سازد. در این مرحله، فرد از تعلق به سازمان احساس سربلندی می کند. در مراحل بعد، عضو سازمان درمی یابد که ارزشهای سازمان به گونه ای درونی و ذاتی او را خشنود و راضی می سازد و با ارزشهای وی سازگار و همانند است و هر گاه تعلق سازمانی به گونه ای که گفته شد، به مرحله نهایی برسد، آن گاه عضو سازمانی در شمار کسانی قرار می گیرد که به آنان اعتماد فراوان می شود و آنان در راه پاسداری و محافظت از سازمان تعلل نخواهند کرد. فرهنگ سازمانی باید به گونه ای طراحی و برنامه ریزی گردد که سبب افزایش تعلق کارکنان را نسبت به سازمان فراهم کند. هر چه فرهنگ قویتر باشد، در نتیجه بیشتر کارکنان، از هدف های سازمانی آشنایی بیشتری دارند، ارزش های فرهنگی سازمان را قبول دارند و نسبت به آنها احساس مسئولیت و تعهد می کنند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳: ۸۷).

بیان مسئله

نگرش ها همان اعتقادات و باورهایی هستند که یک فرد نسبت به یک شیء یا یک پدیده دارد و ممکن است این اعتقادات و باورها از دیدگاه تجربی، واقعی یا غیر واقعی باشند (آقامحمدیان، ۱۳۸۶). نگرش های کارکنان با رفتارهایی که برای سازمان حساسیت دارند، ارتباط دارد. به طور کلی، کارکنان، مجموعه ای از نگرش های با ثبات و شناختنی نسبت به محیط کار خود دارند که بعضی از آن ها عبارتند از: پرداخت ها، شرایط محیط کار، شرح وظایف شغل (اوپنهایم، ۱۳۷۵). اشخاصی که شدیداً درگیر شغل هستند، شغل را به عنوان بخش مهمی از هویت شخصی شان در نظر می گیرند، علاوه بر این، افراد دارای وابستگی شغلی بالا، بیشتر علایق خود را وقف شغل می کنند (هاکت و همکاران، ۲۰۰۱). شغل و طراحی صحیح آن در رضایت شغلی، اثر بخشی و عدم تمایل به ترک خدمت و رهایی از خدمت، نقش به سزایی دارد. اگر شغل به گونه ای طراحی شود که با ویژگی های فردی متناسب باشد، موجب انگیزش می شود و در این صورت، بهره وری نیروی انسانی افزایش می یابد (خنifer و همکاران، ۱۳۸۹)، در غیر این صورت، به واسطه اثر منفی آن بر نگرش های شغلی، باعث افزایش رفتارهای نامطلوب کاری شده و هزینه های سنگینی برای افراد و سازمان ها پدید می آورد (چیو و تاسی، ۲۰۰۶). ویژگی های شغلی که منابع مهم شغل هستند عبارتند از، جنبه های فیزیکی، روانی یا سازمانی شغل، که برای دستیابی به اهداف کاری ضروری هستند و موجب رشد و توسعه فردی می شود (هاخان و همکاران، ۲۰۰۸). همچنین نیاز به مهارت چندگانه، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال و بازخور عملکرد، از منابع شغل هستند. مشاغلی که این ویژگی های اصلی را در سطح بالایی داشته باشد، زمینه پیوند افراد را فراهم می کنند (گرومن و ساکس، ۲۰۱۱). از آن جا که ویژگی های مشاغل، به نحوه سازماندهی و چگونگی طراحی ساختار سازمان بستگی دارد، اولین مقوله ای که در این زمینه باید مورد بررسی قرار گیرد، اهمیت تخصصی کردن یک شغل در مقابل متنوع و وسیع کردن آن است (خنifer و همکاران، ۱۳۸۹). بنابراین نگرش شغلی، نوعی احساس فرد نسبت به سازمان و شغلش است که زائیده عواملی نظیر، بعد شناختی، بعد عاطفی، بعد رفتاری می باشد (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۰).

1. Openhaim
2. Hakt & et al
3. Chio & Tasi
4. Hakhan & et al
5. Growman & Saks

تعلق سازمانی را می توان به پیوند و وابستگی افراد به سازمان تعریف نمود که در آن احساس درگیر بودن شغلی، وفاداری و باور به ارزشهای سازمانی جای دارد. در تعلق سازمانی سه مرحله وجود دارد: پذیرفتن، همانند شدن و درونی کردن. در ابتدا یک عضو سازمان از راه پذیرفتن نفوذ دیگران بر خود به یک رابطه خشنودی بخش دست می یابد و خویشتن را برجسته می سازد. در این مرحله، فرد از تعلق به سازمان احساس سربلندی می کند. در مراحل بعد، عضو سازمان درمی یابد که ارزشهای سازمان به گونه ای درونی و ذاتی او را خشنود و راضی می سازد و با ارزشهای وی سازگار و همانند است و هر گاه تعلق سازمانی به گونه ای که گفته شد، به مرحله نهایی برسد، آن گاه عضو سازمانی در شمار کسانی قرار می گیرد که به آنان اعتماد فراوان می شود و آنان در راه پاسداری و محافظت از سازمان تعلل نخواهند کرد. فرهنگ سازمانی باید به گونه ای طراحی و برنامه ریزی گردد که سبب افزایش تعلق کارکنان به سازمان شود. هر چه فرهنگ قویتر باشد، در نتیجه بیشتر کارکنان، از هدف های سازمانی آشنایی بیشتری دارند، ارزش های فرهنگی سازمان را قبول دارند و نسبت به آنها احساس مسئولیت و تعهد می کنند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳: ۸۷).

وضعیت مطلوب	مشخص بودن تاثیر نگرش شغلی بر تعلق سازمانی کارکنان ساختمان مرکزی بانک سامان.
مسئله= فاصله بین وضع موجود و مطلوب	
وضعیت موجود	مشخص نبودن تاثیر نگرش شغلی بر تعلق سازمانی کارکنان ساختمان مرکزی بانک سامان.

لذا مساله اصلی تحقیق مطالعه تاثیر نگرش شغلی بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان می باشد.

مبانی نظری پژوهش

نگرش شغلی مفهومی است که تصورات مثبت و منفی فرد درباره کار و جنبه های مختلف محیط کاری اش را نشان می دهد. وجود نگرش خوب و مثبت در کسب موفقیت های فردی و سازمانی اهمیت دارد. پژوهش در مورد نگرش کارکنان سازمان موجب می شود تا مدیران از نظرات و انتظارات آن ها نسبت به شغل خود، وظایف محوله و جو سازمان آگاه شوند و دریابند که آیا سیاست و رویه ای که به اجرا در می آورند از دید کارکنان منصفانه است یا خیر؟ مدیران باید به نگرش کارکنان توجه خاصی داشته باشند زیرا این نگرش ها بر رفتار افراد در سازمان تأثیر می گذارد و مدیران می توانند رفتار آن ها را پیش بینی کنند. بررسی نگرش های کارکنان به عنوان یکی از شاخص های اجتماعی، به دلیل نتایج قابل ملاحظه ای که می تواند بر بهبود رفتار سازمانی، عملکرد، اثربخشی و پیشرفت سازمان و کاهش هزینه ها داشته باشد از اهمیت به خصوصی برخوردار است. از طرفی هر سازمانی در صدد آگاهی از نگرش هایی است که کارمندان در آن باره تجربه ای دارند تا این نگرش ها به نحوی در خدمت اهداف سازمانی قرار گیرد و نتایج چشمگیری بر بهبود رفتار سازمانی داشته باشد (عظیمی و همکاران، ۱۳۹۰).

نگرش ها در شغل از اهمیت برخوردار هستند، زیرا مستقیماً یا غیرمستقیم بر روی رفتار کاری تأثیر دارند. رئیس از جمله چیزهایی است که در نگرش کارکنانش تأثیر می گذارد. جو روانشناختی مثبت در شغل می تواند به نگرش های مثبت و عملکرد خوب منجر شود. تحقیقات یافتند زمانی که کارکنان هتل به گونه ای مفید عمل می کنند و علاقه مند به خدمت و برخورد گرم با مشتری هستند، نتیجه این نگرش در مشتریان اهمیت بیشتری دارد و پیامدهایی همچون وفاداری مشتری، احتمال بیشتر ماندن در هتل و رضایت مشتری برای پرداخت بیشتر در برابر خدمات مشابه را به همراه دارند. نگرش های مشتریان به شدت تحت تأثیر حرکات بیانگر کارکنان، حالات چهره آنها و نیز کلمات است و رفتار کارکنان تعیین کننده شکل گیری نگرش های مشتریان است. نگرش شغلی به معنای طرز تفکر فرد نسبت به جنبه های مختلف شغلش نوعی سنجش روحیه در انجام وظیفه محسوب می شود؛ بدین معنی که نشان می دهد فرد نسبت به شغل خود دارای رضایت شغلی یا عدم رضایت شغلی است (کریمی، ۱۳۸۷).

بررسی نگرش های کارکنان در سازمان های مختلف به دلیل نتایج قابل ملاحظه ای که میتواند بر بهبود رفتارهای سازمانی داشته باشد، طی چند دهه گذشته مورد توجه محققان و صاحب نظران مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی بوده است (سروش، ۱۳۸۱). اصولاً هر سازمانی همواره درصدد آگاهی از نگرش های شغلی کارکنان است و اگر این نگرش ها به صورتی مشخص بیان شوند سازمان ها می توانند جهت مدیریت نیروی انسانی اطلاعات مفیدی بدست آورند (بزرگزاده، ۱۳۸۸).

برای درک رفتار فرد در سازمان و پیش بینی رفتار آن شناخت نگرش کارکنان بسیار مهم است. مدیران از آن جهت به نوع نگرش کارکنان توجه می کنند که نگرش بر رفتار فرد اثر می گذارد؛ برای مثال کارگر یا کارمندی که از شغل خود راضی است کمتر غیبت می کند و میزان جابجایی او با کارمند ناراضی کمتر است؛ اگر فرض کنیم که مدیر بخواهد میزان غیبت را پایین بیاورد، به ویژه نمی خواهد کارگران پربازده و مولد، سازمان

را ترک کنند، باید به گونه‌ای عمل کند که فرد نگرشی مثبت به شغل خود پیدا کند. مساله مهم این است که نگرش قابل کنترل است و مدیران می‌توانند کارکنان را به اموری مشغول کنند که به صورت ظاهر با نوع نگرش آن‌ها سازگار است (گرفتگی، ۱۳۸۵).

نگرش شغلی شامل چهار عامل تعهد سازمانی، رضایت شغلی، تضاد نقش و تمایل به ترک خدمت می‌باشد. در ادبیات دو رویکرد برای تعریف تعهد سازمانی یافت می‌شود. در تعریف اول، تعهد به عنوان هدف کارمندان برای کار مداوم در سازمان است. دومین تعریف نیز آنرا به عنوان دلبستگی که بین افراد و سازمان‌ها وجود دارد و انعکاسی از میزان و درگیری روانی کارمندان در سازمان است، تعریف می‌کند (جرامیلو و همکار، ۲۰۰۵).

تعهد سازمانی یک نگرش شغلی و حرفه‌ای است که به واسطه پیامدهای کاری و شغلی متعددی که برای سازمان‌ها داشته و دارد مورد توجه قرار گرفته است. (بنخوف، ۱۹۹۷، والومبا و همکاران، ۲۰۰۸، اکروود و همکاران، ۲۰۰۸).

سازمان‌ها از طریق دو شیوه می‌توانند تعهد سازمانی کارمندانش را افزایش دهند ابتدا سازمان‌ها می‌توانند درک کارمندان را از عضویت سازمانی افزایش دهند، دوم این که سازمان‌ها می‌توانند به کارمندان نشان دهند که آن مورد توجه کارفرما هستند و کارفرما برای آن‌ها ارزش قائل است و این هم از لحاظ نظری و هم عملی مهم است (روسو، ۲۰۰۴).

رضایت شغلی، زاینده عواملی نظیر محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط کار، عوامل اجتماعی و تاثیر عوامل فرهنگی است. رضایت شغلی به عنوان یکی از اصلیترین شاخصه‌های رفتار در یک سازمان تلقی گردیده و به عنوان یکی از عواملی است که میتوان با استفاده از آن وضعیت یک سازمان را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داد (ترکیان تبار، ۱۳۸۳).

تضاد نقش زمانی بوجود می‌آید که شخص از شغل و کاری که بر عهده گرفته است، اطلاع کافی نداشته باشد بدین معنی که اهداف کاری وی، آنگونه که باید و شاید، واضح و صریح نیست و او نمی‌تواند بین اهداف و انتظارات کار خود و همکاران، مسوولیت‌هایی که به واسطه این کار بر عهده گرفته است و نقش خود در این میان، پیوند درستی برقرار سازد (استورا، ۱۳۷۷).

تضاد نقش وجود درخواست‌های متناقض را در نقشی واحد یا بین نقشهای چندگانه نشان میدهد. در واقع تضاد نقش به جنبه‌هایی از شغل اشاره دارد که می‌تواند نوعی سردرگمی را در فرد ایجاد نمایند (جکسون و اسچلر، ۱۹۸۵).

به اشکال مختلف پویایی نیروی کار در درون سازمان و سرنوشت نهایی یک سازمان را تحت تأثیر قرار میدهد (کریمی، ۱۳۷۷) به باور استالورت ترک ترک خدمت برای سازمان‌ها هزینه‌های زیادی را در پی دارد، چرا که اغلب سازمان‌ها برای دستیابی به نیروی انسانی کارآمد و موثر، سرمایه‌گذاری‌های زیادی در حوزه‌های گزینش، آموزش و رشد و گسترش نیروی انسانی صرف می‌نمایند.

یافته‌های علمی نشان میدهند که تمایل به ترک شغل از اراده آگاهانه و حساب شده شاعر برای ترک سازمان ناشی می‌شود (بهنر و وانک، ۱۳۸۴)؛ یعنی، کارکنان به یک باره سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه "تمایل به ترک شغل" را به صورت تدریجی در خود پرورش می‌دهند و پس از در نظر گرفتن همه شرایط و مناسب بودن فرصت‌های استخدامی در سازمان‌های دیگر، اقدام به ترک شغل می‌نمایند.

وقتی افراد خود را به عنوان عضوی از یک گروه یا طبقه اجتماعی طبقه‌بندی می‌کنند، نوعی حس تعلق به وجود می‌آید. احساس تعلق فرایندی است که به موجب آن، افراد خود را با شخص دیگری یا گروهی از افراد همسان و همانند می‌بینند و مانند یک منبع تاثیر گذار بر روی انگیزش افراد برای اقدام و فعالیت مشترک عمل می‌کند. حس یکی بودن با یک جمع و دسته انسانی سبب می‌شود که اهداف و منافع شخصی افراد تابع اهداف و منافع جمع و دسته گردد، که در نتیجه احتمال اقدام جمعی و مشترک بر اساس فهم و درک مشترک را افزایش می‌دهد (خورشید و یزدانی، ۱۳۹۱).

مقوله تعلق سازمانی، از جایگاه علایق فرد و تمایل او به انجام وظایف و ماندگاری در سازمان است و جاری بودن این انرژی در مجموع علاوه بر انرژی مضاعفی که در افراد می‌دمد، برای خود شخص، مجموعه شغلی و در حقیقت برای کل جامعه مفید و سازنده خواهد بود تعلق خاطر سازمانی نوعی پیوستگی عاطفی و روانی با سازمان است که در آن فرد سازمان و اجزای آن را از خود می‌داند و با آن تعیین هویت می‌کند، با اهداف و ارزش‌های سازمانی احساس همسویی نموده و درباره تحقق آن‌ها از هیچ کوششی دریغ نمی‌کند. در واقع این تعریف برآیندی از تعاریف مختلف تعهد و وابستگی سازمانی است و می‌توان گفت از آن‌ها عام‌تر است. کسی که دارای تعلق خاطر سازمانی زیاد است، علاوه بر تمایل به تداوم عضویت در سازمان (به لحاظ رسمی و روانی) با سازمان تعیین هویت نموده و به عضویت خود در آن سازمان افتخار می‌کند. مضافاً این که چنین شخصی در حد توان و دانش خود به دفاع از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمان می‌پردازد و از لحاظ کانون کنترل، از کانون کنترل از فردی به فرد دیگر متفاوت باشد (تقی زاده بیرامی، ۱۳۸۹). اوریلی و چتمن^۷ (۱۹۹۱)، تعلق روانی (وابستگی روحی و روانی فرد با سازمان) را به عنوان موضوع اصلی و کلیدی در تعهد کارکنان تشخیص دادند. تعلق روانی منعکس‌کننده میزان یا درجه‌ای است که افراد دیدگاه‌ها یا صفات مشخص سازمانی را پذیرفته و درونی می‌کنند. اورلی و چتمن مبنای تعلق روانی کارکنان را بر اساس ۳ مورد زیر قرار دادند:

^۶. Jakson & Schler

^۷. O'Reilly & Chatman

۱- پذیرش، یا حضور ابزاری کارکنان در سازمان به خاطر پاداش های مشخص و خارجی.

۲- تشخیص، یا حضور کارکنان در سازمان بر اساس تمایل به همبستگی.

۳- درونی سازی، یا شرکت فعال کارکنان در سازمان مبنی بر تطابق ارزش های فردی سازمانی (امیر کبیری و همکاران، ۱۳۸۵).

تعلق سازمانی به عنوان یک پیامدی از سازگاری بین کار، شخصیت، شغل و ویژگی های سازمانی است. تعلق سازمانی یک جنبه از انگیزش کاری است و یک سری از متغیرها مانند خدمات انگیزشی عمومی، فرصت های پیشرفت، وضوح نقش، کار روزمره شغل و فرهنگ گروهی برای انگیزش کاری مهم هستند. تعلق سازمانی با انگیزش و خشنودی شغلی رابطه تنگاتنگی دارد. معمولاً تعلق سازمانی از خشنودی شغلی مهم تر است. تعلق سازمانی به خصوصیات شخصی و ماهیت وظایف کاری وابسته است. در بین دیدگاه های متنوع درباره تعلق سازمانی، واقع بین ترین آن تابعی از شخصیت و جو سازمانی است. شخصیت به الگوی پایدار رفتاری و شناختی در طی زمان و در میان موقعیت ها اشاره دارد. تعلق کاری نگرش ها و ارزش ها به سمت یک جنبه خاص از زندگی را بازتاب می کند بنابراین باید با ویژگی های شخصیتی مرتبط باشد. عوامل اجتماعی شغل نیز می تواند تعلق سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد، کارکنانی که در گروه ها کار می کنند، تعلق سازمانی بالایی را گزارش نموده اند تا کارکنانی که به تنهایی کار می کنند. مشارکت در تصمیم گیری، به وسعتی که کارکنان از اهداف سازمانی حمایت می کنند با تعلق سازمانی ارتباط دارد. احساس موفقیت و پیشرفت در شغل نیز سطح تعلق سازمانی فرد را افزایش می دهد (مهداد، ۱۳۸۹).

با توجه به اهمیت مبحث نگرش شغلی و تعلق سازمانی بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان و همچنین، نظر به اینکه تاکنون توجه کافی به موضوع مهم "تأثیر نگرش شغلی بر تعلق سازمانی" در بانک سامان صورت نگرفته است، لذا ضرورت دارد که در این پژوهش به بررسی کامل این موضوع پرداخته شود تا با بکارگیری نتایج آن، بتوان در جهت رسیدن به اهداف سازمان مذکور گام های مثبتی برداشت و همچنین با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهاداتی ارائه گردد.

پیشینه تحقیق

* جانعلی زاده و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی تحت عنوان "رابطه نگرش های شغلی و عملکرد کارکنان بیمارستان ها و مراکز بهداشتی درمانی" به این نتیجه دست یافتند که بین نگرش های شغلی و مولفه های آن (ماهیت شغل و سازمان، نیروی انسانی پیرامون و عوامل سازمانی و محیطی) با عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد. همچنین متغیر عوامل سازمانی و محیطی دارای بیشترین اثر است.

* جوادی پور و پارساجو (۱۳۹۳)، در تحقیقی تحت عنوان "رابطه نگرش شغلی با سلامت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان همدان به این نتیجه دست یافتند که، بین همه مولفه های نگرش شغلی (ماهیت شغل و سازمان، نیروی انسانی پیرامون و عوامل سازمانی و محیطی) با سلامت سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد و مولفه عوامل سازمانی و محیطی به تنهایی حدود ۲۹،۲ درصد از تغییرات سلامت سازمانی را تبیین می کند.

* حسینی و همکاران (۱۳۹۳)، پژوهشی پیرامون رابطه تأثیر و تأثری نگرش های شغلی و ارتباط آن ها با عملکرد کارکنان انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که هر یک از انواع نگرش های شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر مستقیم و معنی داری دارد. وابستگی شغلی از دو نوع دیگر نگرش تأثیر بیشتری بر عملکرد کارکنان دارد. به علاوه وابستگی شغلی روی تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر مستقیم و معنی داری دارد و تعهد سازمانی هم تأثیر مستقیم و معنی داری روی رضایت شغلی دارد.

* آر. نپ و همکاران^۸ (۲۰۱۴)، در تحقیقی با عنوان بررسی ارتباطات تعلق سازمانی به این نتیجه رسیدند که تعلق سازمانی موجب افزایش رضایت شغلی می شود.

* آلمیدا^۹ (۲۰۱۲)، در تحقیقی با عنوان مدل سازمانی از تغییر نگرش در دانشگاه نوا لیسبون به این نتیجه رسید که عمده ترین نیازی که افراد پس از استخدام و تأمین ثبات و امنیت شغلی در سازمان پیدا می کنند، وابستگی شغلی، رشد و تکامل فردی، به کارگیری استعدادها و خلاقیت هایی است که در سایه آموزش و هدایت درست و مستمر به دست می آید. در مرور تحقیقات پیشین سعی شده که آخرین تحقیقات انجام شده ارایه گردد همانطور که مشاهده می شود تحقیقات جدیدی در رابطه با این مقوله صورت پذیرفته و تا کنون ارتباط نگرش شغلی با تعلق سازمانی سنجیده نشده است، همچنین با مرور تحقیقات مذکور می توان به این نتیجه رسید که نگرش شغلی و تعلق سازمانی هریک به تنهایی تأثیر مستقیم در عملکرد کارکنان و رضایت شغلی آنان دارد. در نتیجه پژوهش در مورد آن ها برای سازمان ها از اهمیت بالایی برخوردار است.

⁸ BKnapp

⁹ Aneida

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

۱. نگرش شغلی بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی

۱. ماهیت شغل و سازمان بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تاثیر دارد.

۲. نیروی انسانی پیرامون بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تاثیر دارد.

۳. عوامل سازمانی و محیطی بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تاثیر دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می باشد و با توجه به اینکه در این پژوهش از روش های مطالعه کتابخانه ای و نیز روش میدانی استفاده شده است، می توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی-پیمایشی است.

جامعه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تشکیل داده اند که تعداد آنها با توجه به اطلاعات جمع آوری شده،

۳۹۰ نفر می باشد. برای نمونه گیری از جامعه مورد مطالعه در این تحقیق، از روش نمونه گیری تصادفی ساده با تخصیص متناسب به کمک

جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۱۹۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده که پرسشنامه بین آن ها توزیع شد.

• پایایی پرسشنامه

در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ که در بیشتر پژوهش ها مبنای سنجش پایایی قرار می گیرد استفاده شده است. در این روش، اجزاء یا قسمت های آزمون برای سنجش پایایی آزمون به کار می روند. زمانی که این ضریب بزرگتر از ۰/۷ باشد، آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۱ پایایی پرسشنامه ها

خرده مقیاس	ضریب آلفای کرونباخ
ماهیت شغل و سازمان	۰/۸۳۰
نیروی انسانی پیرامون	۰/۸۷۸
عوامل سازمانی و محیطی	۰/۹۰۳
نگرش شغلی (متغیر مستقل)	۰/۹۱۸
تعلق سازمانی (متغیر وابسته)	۰/۸۶۰

چون ضرایب به دست آمده بزرگتر از ۰/۷ می باشد لذا پایایی پرسش نامه ها تایید می گردد.

روش های تجزیه و تحلیل داده ها

روش های آماری مورد استفاده در این پژوهش را می توان به دو دسته روش های آماری توصیفی و روش های آماری استنباطی تقسیم کرد. برای بررسی و توصیف ویژگی های عمومی پاسخ دهندگان از روش های آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی و میانگین استفاده شده است. و در بخش استنباطی از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع جامعه و برای آزمون فرضیه ها از آزمون رگرسیون استفاده خواهد شد. همچنین تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS صورت گرفته است.

• یافته های استنباطی

- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

H0: متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال پیروی می کنند.

H1: متغیرهای تحقیق از توزیع نرمال پیروی نمی کنند.

H0:S ≥ 0.05	H1:S < 0.05	سطح معنی داری	متغیرها
نتیجه آزمون	Z کلموگروف اسمیرنوف		

ماهیت شغل و سازمان	۰/۰۸۱	۱/۲۶۵	نرمال
نیروی انسانی پیرامون	۰/۰۸۵	۱/۲۵۷	نرمال
عوامل سازمانی و محیطی	۰/۳۷۶	۰/۹۱۲	نرمال
نگرش شغلی (مستقل)	۰/۱۱۷	۱/۱۹۱	نرمال
تعلق سازمانی (وابسته)	۰/۴۸۰	۰/۸۴۰	نرمال

با توجه به جدول بالا مقدار سطح معنی داری همه متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۰۵ شده است که نشان از پذیرش فرضیه صفر می باشد یعنی متغیرهای موردنظر از توزیع نرمال پیروی می کنند.

آزمون فرضیات پژوهش

۱. فرضیه فرعی اول:

ماهیت شغل و سازمان بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تهران تاثیر دارد. جهت بررسی میزان تاثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت، که در ادامه به آن پرداخته شده است.

جدول ۲ همبستگی بین متغیرها

دوربین واتسون	انحراف معیار خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۲/۲۵۰	۰/۴۷۶۴۶	۰/۵۹۵	۰/۵۹۷	۰/۷۷۳

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر ۰/۷۷۳ است. ضریب تعیین ۰/۵۹۷ بدست آمده و این مقدار نشان می دهد که ۵۹/۷ درصد تغییرات تعلق سازمانی به متغیر ماهیت شغل و سازمان مربوط می شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر با ۵۹/۵ درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله دارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده ها را نتیجه می گیریم. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

در جدول زیر معنی دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون F محاسبه شده است.

جدول ۳ آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

Sig.	آماره F	میانگین مجموع مربعات	درجات آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۲۸۶/۵۰۱	۶۵/۰۳۹	۱	۶۵/۰۳۹	رگرسیون
		۰/۲۲۷	۱۹۳	۴۳/۸۱۳	باقیمانده
			۱۹۴	۱۰۸/۸۵۲	کل

متغیر وابسته : تعلق سازمانی

با توجه به جدول فوق سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹ درصد دارد بنابراین مدل رگرسیونی خطی برآورد شده مورد قبول است.

جدول ۴ معنادار بودن ضرایب رگرسیونی ماهیت شغل و سازمان و تعلق سازمانی

Sig.	T	ضریب دارد شده	ضریب غیر دارد	مجموع مربعات	مدل
		Beta	Std. Error	B	
۰/۱۱۴	-۱/۵۸۶	۰/۲۱۵	۰/۳۴۱	مقدار ثابت	۱ ماهیت شغل و سازمان
۰/۰۰۰	۱۶/۹۲۶	۰/۷۷۳	۰/۰۵۹	۱/۰۰۶	

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است.

معادله رگرسیونی را میتوان با استفاده از ستون ضرایب دارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد :

$$\text{ماهیت شغل و سازمان} (1/006) + 0/341 = \text{تعلق سازمانی}$$

می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی با ارتقای یک واحد ماهیت شغل و سازمان ۰/۷۷۳ واحد انحراف معیار تعلق سازمانی ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه ارتباط مثبت دارند.

۲. فرضیه فرعی دوم:

نیروی انسانی پیرامون بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تهران تاثیر دارد. جهت بررسی میزان تاثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت، که در ادامه به آن پرداخته شده است.

جدول ۵ همبستگی بین متغیرها

دوربین واتسون	انحراف معیار خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۲/۴۲۴	۰/۶۵۷۸۴	۰/۲۲۹	۰/۲۳۳	۰/۴۸۲

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر ۰/۴۸۲ است. ضریب تعیین ۰/۲۳۳ بدست آمده و این مقدار نشان میدهد که ۲۳/۳ درصد تغییرات تعلق سازمانی به متغیر نیروی انسانی پیرامون مربوط می شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر با ۲۲/۹ درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله دارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده ها را نتیجه می گیریم. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است. در جدول زیر معنی دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون F محاسبه شده است.

جدول ۶ آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

Sig.	آماره F	میانگین مجموع مربعات	درجات آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۵۸/۵۳۳	۲۵/۳۳۰	۱	۲۵/۳۳۰	رگرسیون
		۰/۴۳۳	۱۹۳	۸۳/۵۲۲	باقیمانده
			۱۹۴	۱۰۸/۸۵۲	کل

متغیر وابسته : تعلق سازمانی

با توجه به جدول فوق سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹ درصد دارد بنابراین مدل رگرسیونی خطی برآورد شده مورد قبول است.

جدول ۷ معنادار بودن ضرایب رگرسیونی نیروی انسانی پیرامون و تعلق سازمانی

Sig.	T	ضریب استاندارد شده	ضریب استاندارد نشده	مجموع مربعات	مدل
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۰۰	۴/۱۱۱		۰/۲۷۹	۱/۱۴۸	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۷/۶۵۱	۰/۴۸۲	۰/۰۷۵	۰/۵۷۲	نیروی انسانی پیرامون

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است.

معادله رگرسیونی را میتوان با استفاده از ستون ضرایب دارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد :

$$\text{نیروی انسانی پیرامون} (0/572) + 1/148 = \text{تعلق سازمانی}$$

می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی با ارتقای یک واحد نیروی انسانی پیرامون ۰/۴۸۲ واحد انحراف معیار تعلق سازمانی ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه ارتباط مثبت دارند.

۳. فرضیه فرعی سوم:

عوامل سازمانی و محیطی بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تهران تاثیر دارد. جهت بررسی میزان تاثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت، که در ادامه به آن پرداخته شده است.

جدول ۸ همبستگی بین متغیرها

دوربین واتسون	انحراف معیار خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۲/۱۸۴	۰/۵۴۷۴۰	۰/۴۶۶	۰/۴۶۹	۰/۶۸۵

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر ۰/۶۸۵ است. ضریب تعیین ۰/۴۶۹ بدست آمده و این مقدار نشان می دهد که ۴۶/۹ درصد تغییرات تعلق سازمانی به متغیر عوامل سازمانی و محیطی مربوط می شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر با ۴۶/۶ درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله دارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده ها را نتیجه می گیریم. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است. در جدول زیر معنی دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون F محاسبه شده است.

جدول ۹ آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

Sig.	آماره F	میانگین مجموع مربعات	درجات آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۱۷۰/۲۷۰	۵۱/۰۲۱	۱	۵۱/۰۲۱	رگرسیون
		۰/۳۰۰	۱۹۳	۵۷/۸۳۲	باقیمانده
			۱۹۴	۱۰۸/۸۵۲	کل

متغیر وابسته : تعلق سازمانی

با توجه به جدول فوق سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹ درصد دارد بنابراین مدل رگرسیونی خطی برآورد شده مورد قبول است.

جدول ۱۰ معنادار بودن ضرایب رگرسیونی عوامل سازمانی و محیطی و تعلق سازمانی

Sig.	T	ضریب استاندارد شده	ضریب استاندارد نشده	مجموع مربعات	مدل
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۰۰	۷/۲۷۶		۰/۱۶۳	۱/۱۸۷	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱۳/۰۴۹	۰/۶۸۵	۰/۰۵۴	۰/۷۰۵	عوامل سازمانی و محیطی

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است.

معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب دارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد :

$$\text{عوامل سازمانی و محیطی} = ۱/۱۸۷ + (۰/۷۰۵) \times \text{تعلق سازمانی}$$

می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی با ارتقای یک واحد عوامل سازمانی و محیطی ۰/۶۸۵ واحد انحراف معیار تعلق سازمانی ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه ارتباط مثبت دارند.

۴. فرضیه اصلی:

نگرش شغلی بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تهران تاثیر دارد. جهت بررسی میزان تاثیر به صورت برازش مدل رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت، که در ادامه به آن پرداخته شده است.

جدول ۱۱ همبستگی بین متغیرها

دوربین واتسون	انحراف معیار خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۲/۴۸۱	۰/۵۰۴۴۲	۰/۵۴۷	۰/۵۴۹	۰/۷۴۱

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته برابر ۰/۷۴۱ است. ضریب تعیین ۰/۵۴۹ بدست آمده و این مقدار نشان می دهد که ۵۴/۹ درصد تغییرات تعلق سازمانی به متغیر نگرش شغلی مربوط می شود. چون این مقدار درجه آزادی را در نظر نمی گیرد لذا از ضریب تعیین تعدیل شده برای این منظور استفاده می شود که آن هم در این آزمون برابر با ۵۴/۷ درصد است. با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله دارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده ها را نتیجه می گیریم. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

در جدول زیر معنی دار بودن رگرسیون بوسیله آزمون F محاسبه شده است.

جدول ۱۲ آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

Sig.	آماره F	میانگین مجموع مربعات	درجات آزادی	مجموع مربعات	مدل
۰/۰۰۰	۲۳۴/۸۱۸	۵۹/۷۴۶	۱	۵۹/۷۴۶	رگرسیون
		۰/۲۵۴	۱۹۳	۴۹/۱۰۶	باقیمانده
			۱۹۴	۱۰۸/۸۵۲	کل

متغیر وابسته : تعلق سازمانی

با توجه به جدول فوق سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰ بوده و نشان از معنی دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹ درصد دارد بنابراین مدل رگرسیونی خطی برآورد شده مورد قبول است.

جدول ۱۳ معنادار بودن ضرایب رگرسیونی نگرش شغلی و تعلق سازمانی

Sig.	T	ضریب دارد شده		مجموع مربعات	مدل
		Beta	Std. Error		
۰/۶۴۴	-۰/۴۶۳	۰/۲۲۲	۰/۱۰۳	مقدار ثابت	۱
۰/۰۰۰	۱۵/۳۲۴	۰/۷۴۱	۰/۹۸۸	نگرش شغلی	

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می باشد که در جدول فوق آمده است.

معادله رگرسیونی را میتوان با استفاده از ستون ضرایب دارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد :

$$\text{نگرش شغلی} = -۰/۱۰۳ + (۰/۹۸۸) \times \text{تعلق سازمان}$$

می توان گفت با ارتقاء یک واحد از هر متغیر مستقل به میزان ضریب نوشته شده متغیر وابسته ارتقاء پیدا خواهد کرد. یا به عبارتی با ارتقای یک واحد نگرش شغلی ۰/۷۴۱ واحد انحراف معیار تعلق سازمانی ارتقاء پیدا خواهد کرد، در نتیجه ارتباط مثبت دارند.

جدول ۱۴ متغیرهای ورودی و خروجی با استفاده از رگرسیون گام به گام

روش	متغیرهای خروجی	متغیر مستقل وارد شده	مدل
گام به گام		ماهیت شغل و سازمان	۱
گام به گام		عوامل سازمانی و محیطی	۲
گام به گام		نیروی انسانی پیرامون	۳

متغیر وابسته: تعلق سازمانی

همان طور که از جدول فوق برمی آید تحلیل رگرسیون تا سه مرحله پیش رفته است.

در مرحله اول متغیر ماهیت شغل و سازمان وارد مدل می شود که میزان ضریب همبستگی (R) آن با تعلق سازمانی برابر با ۰/۷۷۳ شده است، در این مرحله ضریب تعیین برابر ۰/۵۹۷ و ضریب تعیین تعدیل شده ۰/۵۹۵ بدست آمده است. در گام بعدی با وارد شدن دومین متغیر یعنی عوامل سازمانی و محیطی همبستگی چندگانه ۰/۸۰۹ و ضریب تعیین به ۰/۶۵۵ و ضریب تعیین تعدیل شده به ۰/۶۵۱ افزایش یافته است. به عبارت دیگر بر اساس ضریب تعیین تعدیل شده ۶۵/۱ درصد تغییرات متغیر وابسته (تعلق سازمانی) به وسیله دو متغیر ماهیت شغل و سازمان و عوامل سازمانی و محیطی تبیین می شود. در گام بعدی با وارد شدن سومین متغیر یعنی نیروی انسانی پیرامون همبستگی چندگانه به ۰/۸۱۶ و ضریب تعیین به ۰/۶۶۶ و ضریب تعیین تعدیل شده به ۰/۶۶۰ افزایش یافته است. به عبارت دیگر بر اساس ضریب تعیین تعدیل شده ۶۶ درصد تغییرات متغیر وابسته (تعلق سازمانی) به وسیله سه متغیر ماهیت شغل و سازمان، عوامل سازمانی و محیطی و نیروی انسانی پیرامون تبیین می شود.

با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین واتسون در فاصله دارد ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده ها را نتیجه می گیریم. با توجه به شاخص هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

جدول ۱۵ شاخص های کفایت مدل

آماره دوربین واتسون	انحراف خطا	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
	۰/۴۷۶۴۶	۰/۵۹۵	۰/۵۹۷	۰/۷۷۳
۲/۲۷۱	۰/۴۴۲۴۹	۰/۶۵۱	۰/۶۵۵	۰/۸۰۹
	۰/۴۳۶۵۵	۰/۶۶۰	۰/۶۶۶	۰/۸۱۶

در قسمت زیر جدول آنالیز واریانس برای ۴ مدلی که عنوان شد آورده شده است.

جدول ۱۶ آزمون F (آنالیز واریانس) جهت معنادار بودن رگرسیون

Sig	F	مدل
۰/۰۰۰۱	۲۸۶/۵۰۱	ماهیت شغل و سازمان
۰/۰۰۰۱	۱۸۱/۹۷۵	ماهیت شغل و سازمان ، عوامل سازمانی و محیطی
۰/۰۰۰۱	۱۲۶/۷۲۹	ماهیت شغل و سازمان ، عوامل سازمانی و محیطی، نیروی انسانی

جدول فوق حاکی از معنی دار بودن رگرسیون با توجه به $\alpha = 0/05$ و $\text{Sig} = 0/000$ برای چهار مرحله است. در جدول زیر نیز معناداری ضرایب رگرسیونی به ترتیب ورود در مدل نشان داده شده است.

جدول ۱۷ معنادار بودن ضرایب رگرسیونی

Sig	t	ضرایب دارد شده		مدل
		Beta	Std. Error	
۰/۱۱۴	-۱/۵۸۶	۰/۲۱۵	-۰/۳۴۱	۱ مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱۶/۹۲۶	۰/۷۷۳	۱/۰۰۶	۱ ماهیت شغل و سازمان
۰/۰۹۲	-۱/۶۹۴	۰/۲۰۰	-۰/۳۳۸	۲ مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱۰/۱۶۷	۰/۵۶۸	۰/۷۳۹	۲ ماهیت شغل و سازمان
۰/۰۰۰	۵/۶۳۷	۰/۳۱۵	۰/۳۲۴	۲ عوامل سازمانی و محیطی
۰/۵۱۹	-۰/۶۴۷	۰/۲۱۳	-۰/۱۳۸	۳ مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۱۰/۱۶۷	۰/۶۲۹	۰/۸۱۸	۳ ماهیت شغل و سازمان
۰/۰۰۰	۶/۲۲۳	۰/۳۶۵	۰/۳۷۵	۳ عوامل سازمانی و محیطی
۰/۰۱۳	-۲/۵۰۲	-۰/۱۴۵	-۰/۱۷۲	نیروی انسانی پیرامون

متغیر وابسته: تعلق سازمانی

معادله رگرسیونی را می توان با استفاده از ستون ضرایب دارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$(نیروی انسانی) ۰/۱۷۲ - + (عوامل سازمانی) ۰/۳۷۵ + (ماهیت شغل و سازمان) ۰/۸۱۸ + ۰/۱۳۸ - = \text{تعلق سازمانی}$$

در جدول فوق متغیرهایی وجود دارند که همه معنادار هستند ، در نتیجه برای قضاوت در مورد سهم تاثیر هر متغیر بر تعلق سازمانی به ستون ضرایب بتای دارد شده در مدل آخر (۳) توجه می کنیم. مشاهده می شود از ۳ متغیر موجود متغیر ماهیت شغل و سازمان دارای بیشترین اثر است زیرا به ازای یک واحد تغییر در متغیر ماهیت شغل و سازمان ۰/۶۲۹ واحد تغییر در متغیر تعلق سازمانی ایجاد می شود. و در نتیجه در اولویت اول قرار دارد. سپس متغیر عوامل سازمانی و محیطی با ضریب ۰/۳۶۵ در اولویت دوم و نهایتاً متغیر نیروی انسانی پیرامون با ضریب ۰/۱۴۵ - واحد در اولویت سوم قرار گرفته است.

یافته های پژوهش

• بررسی نتایج فرضیه ها و آزمون های آماری

یافته: فرضیه فرعی اول پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه ماهیت شغل و سازمان بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تاثیر دارد. این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و یافته ها نشان داد که ماهیت شغل و سازمان بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تاثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی با افزایش ماهیت شغل و سازمان در سازمان مرکزی بانک سامان تعلق سازمانی نیز افزایش پیدا میکند.

تبیین: بنابراین در تبیین فرضیه فوق و با توجه به نتایج گویه های تحقیق می توان گفت: اگر در شعب بانک سامان تهران، عواملی از قبیل توجه به خلاقیت های کارکنان، روشن بودن رسالت سازمان برای کارکنان و تناسب شغل با رشته تحصیلی و تناسب شغل با ویژگی های شخصیتی در سطح بالایی باشد آنگاه شرایط و مقتضیات لازم جهت افزایش تعلق سازمانی فراهم خواهد شد.

یافته: فرضیه فرعی دوم پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه نیروی انسانی پیرامون بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تاثیر دارد. این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و یافته ها نشان داد که نیروی انسانی پیرامون بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تاثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی با افزایش نیروی انسانی پیرامون در سازمان مرکزی بانک سامان تعلق سازمانی نیز افزایش پیدا می کند.

بنابراین در تبیین فرضیه فوق و با توجه به نتایج گویه های تحقیق می توان گفت: اگر در شعب بانک سامان تهران، عواملی از قبیل ارتباطات موثر مدیر با کارکنان، رضایت از مافوق و در دسترس بودن مدیر، حمایت و پشتیبانی مدیر از کارکنان و مسئولیت پذیری کارکنان، در سطح بالایی باشد آنگاه شرایط و مقتضیات لازم جهت افزایش تعلق سازمانی فراهم خواهد شد.

یافته: فرضیه فرعی سوم پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه عوامل سازمانی و محیطی بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تاثیر دارد. این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و یافته ها نشان داد که عوامل سازمانی و محیطی بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تاثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی با افزایش عوامل سازمانی و محیطی در سازمان مرکزی بانک سامان تعلق سازمانی نیز افزایش پیدا میکند.

بنابراین در تبیین فرضیه فوق و با توجه به نتایج گویه های تحقیق می توان گفت: اگر در شعب بانک سامان تهران، عواملی از قبیل ارتباطات موثر مدیر با کارکنان، رضایت از مافوق و در دسترس بودن مدیر، حمایت و پشتیبانی مدیر از کارکنان و مسئولیت پذیری کارکنان، در سطح بالایی باشد آنگاه شرایط و مقتضیات لازم جهت افزایش تعلق سازمانی فراهم خواهد شد.

یافته: فرضیه اصلی پژوهش حاضر عبارت بود از اینکه نگرش شغلی بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تاثیر دارد. این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت و یافته ها نشان داد که نگرش شغلی بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان تاثیر مثبت و معناداری دارد. به عبارتی با افزایش نگرش شغلی در سازمان مرکزی بانک سامان تعلق سازمانی نیز افزایش پیدا می کند.

بنابراین در تبیین فرضیه فوق و با توجه به نتایج گویه های تحقیق می توان گفت: اگر در سازمان مرکزی بانک سامان ، عواملی از قبیل ماهیت شغل و سازمان، نیروی انسانی پیرامون و عوامل سازمانی و محیطی در سطح بالایی باشد آنگاه شرایط و مقتضیات لازم جهت افزایش تعلق سازمانی فراهم خواهد شد

پیشنهادهای تحقیق

۱- با توجه به نتایج تحقیق و تاثیر مثبت ماهیت شغل و سازمان بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان به مدیران پیشنهاد می گردد:

- خلاقیت و شکوفایی را در سازمان تشویق کنند، همچنین رسالت سازمان را برای کارکنان روشن و واضح سازند تا کارکنان این فرصت را داشته باشند که به رسالت سازمان اعتقاد پیدا کنند و برای رسیدن به اهداف تعیین شده تلاش کنند.
 - با برگزاری کلاس های آموزشی متناسب با نیازهای آموزشی کارکنان به ارتقای مهارت و دانش کارکنان کمک کنند.
 - تلاش کنند در طراحی شغل، تناسب شغل با رشته تحصیلی و ویژگی های شخصیتی کارکنان را مدنظر قرار دهند.
- ۲- با توجه به نتایج تحقیق و تاثیر مثبت نیروی انسانی پیرامون بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان به مدیران پیشنهاد می گردد:

- کانال های ارتباطی برای کارکنان در نظر بگیرند و تا حد امکان نظرات کارکنان را در سازمان بکار گیرند و شرایطی مهیا سازند تا کارکنان از نحوه برخورد آنان با خود احساس رضایت کنند.
 - مدیران، کارکنان را در ادای وظایف شغلیشان مورد حمایت و پشتیبانی خود قرار دهند تا شرایط و مقتضیات لازم جهت تعلق سازمانی کارکنان فراهم شود.
 - سازمان برای نظرات کارشناسی که از سوی کارکنان در سازمان ارائه می شود ارزش و اهمیت قائل شود.
- ۳- با توجه به نتایج تحقیق و تاثیر مثبت عوامل سازمانی و محیطی بر تعلق سازمانی کارکنان سازمان مرکزی بانک سامان به مدیران پیشنهاد می گردد:

- حقوق و مزایای دریافتی کارکنان را با مسئولیت و کاری که در سازمان انجام می دهند متناسب سازند.
- دوره های آموزش ضمن خدمت به نحو مناسب برگزار شود تا کلیه کارکنان امکان حضور در دوره های آموزش را داشته و مهارت های شغلی مورد نیاز را کسب کنند.
- ارتقا و انتصابات بر اساس شایستگی ها و توانایی های واقعی کارکنان انجام شود.
- ارزشیابی کارکنان مبتنی بر عملکرد واقعی آن ها باشد.

منابع و مراجع

- [۱] احمدی، علی، اکبری، حسین، صادقی، محمد (۱۳۹۳)، پرسشنامه تعلق سازمانی. انتشارات تولید دانش.
- [۲] استورا، جین (۱۳۷۷)، "تنیدگی یا استرس، بیماری جدید تمدن"، ترجمه پریخ دادستان، انتشارات رشد، ص ۵۰.
- [۳] الوانی، مهدی (۱۳۷۱)، مدیریت عمومی، نشر نی.
- [۴] امیرکبیری، ع؛ خدایاری، ا؛ نظری، ف؛ مرادی، م (۱۳۸۵)، بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین و تبادل با تعهد سازمانی کارکنان، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره چهاردهم.
- [۵] امیدی ارجنگی، نجمه (۱۳۸۷)، پایان نامه کارشناسی ارشد. بررسی رابطه بین ویژگی های شغلی با تعهد سازمانی و دل بستگی شغلی کارکنان پتروشیمی دانشگاه اصفهان ۱۳۸۷.
- [۶] اوپنهیم، آ (۱۳۷۵)، طرح پرسشنامه و سنجش نگرش ها، ترجمه مرضیه کریم نیا، مشهد: قدس رضوی.
- [۷] آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۲)، روانشناسی اجتماعی با نگرش به منابع اسلامی، انتشارات سمت، ص ۱۳۶.
- [۸] آقا محمدیان، حمیدرضا (۱۳۸۶)، رابطه نگرش مدیران به شغلشان با عوامل فشارزای روانی- شغلی آنها. نشریه روانشناسی و علوم تربیتی. دوره ۳۷.
- [۹] آلپورت، گوردن (۱۹۳۵)، روان شناسی اجتماعی از آغاز تا کنون. ترجمه محمدتقی منشی طوسی. مشهد: قدس رضوی، معاونت فرهنگی.
- [۱۰] باقری، علیرضا (۱۳۸۸)، بررسی تأثیرات تطابق ادراک شده شخص/ شغل، شخص/ سازمان و شخص/ گروه بر انگیزش شغلی عملکرد شغلی و نگرش های شغلی (خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و دل بستگی شغلی). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- [۱۱] باقری، نسرين (۱۳۸۳)، "عوامل موثر بر استرس شغلی"، توسعه مدیریت، شماره ۶۲.
- [۱۲] بهنر، جرد؛ وانک، میکائیل (۱۳۸۴)، نگرش ها و تغییر آنها؛ ترجمه علی مهداد، انتشارات جنگل، ص ۱۷.
- [۱۳] پرهیزکار، کمال (۱۳۶۸)، روابط انسانی در مدیریت، اشراقی.
- [۱۴] ترکیان تبار، منصور (۱۳۸۳)، "بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه های عمومی و دانشگاهی کهکلوپه و بویر احمد"، پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اهواز.
- [۱۵] تقی زاده بیرامی، غ (۱۳۸۹)، عوامل موثر بر تعلق خاطر سازمانی، تبریز، انتشارات یاس نبی
- [۱۶] جانعلی زاده لامشکن، امیر، مظفری، مریم، شرح شریفی، رشید (۱۳۹۵) رابطه نگرش های شغلی و عملکرد کارکنان در بیمارستان ها و مراکز بهداشتی درمانی، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات
- [۱۷] جوادی پور، محمد، پارساجو، علی (۱۳۹۳)، ارتباط نگرش شغلی با سلامت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، مجله مدیریت منابع انسانی در ورزش، مقاله ۶، دوره ۱، شماره ۲، ص ۱۳۷-۱۴۶
- [۱۸] حسن پور، اکبر، معمارزاده، غلامرضا، انبارلویی، مونا (۱۳۹۳) رابطه تأثیر و تأثر نگرشهای شغلی و ارتباط آنها با عملکرد کارکنان، مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۲، ص ۲۱-۲۸
- [۱۹] خنیفر، حسین، مقیمی، سید محمد، جندقی، غلام رضا، زروندی، نفیسه (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین مؤلفه های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش قم، مدیریت دولتی.
- [۲۰] خورشید، صدیقه، یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۱)، مطالعه روابط میان اعتماد، تقابل و احساس تعلق سازمانی با ملاحظه اثر تعدیل گری تعهد سازمانی. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال چهارم، شماره ۷.
- [۲۱] رضائیان، علی (۱۳۷۹)، مبانی سازمان و مدیریت، سمت، چاپ اول، ص ۱۰.
- [۲۲] سروش، مجتبی (۱۳۸۱)، "مقایسه رضایت شغلی، تعهد سازمانی و همبستگی آنها با منتخبی از ویژگی های فردی بین مسئولان تربیت بدنی آموزشگاه ها، مدیران ادارات سازمان تربیت بدنی خراسان"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم، صص ۴۱-۴۲.
- [۲۳] عظیمی، حسین؛ گودرزی، غلامرضا، پیرایش، سهراب و عبدی، سهراب (۱۳۹۰)، طراحی پرسش نامه نگرش شغلی و سازمانی کارکنان دولت، اندیشه مدیریت راهبردی، سال پنجم، شماره اول.
- [۲۴] قلی پور، آرین (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی): سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها، سمت.
- [۲۵] کریمی، یوسف (۱۳۷۷)، نگرش و تغییر نگرش. چاپ چهارم. نشر ارسباران.
- [۲۶] کریمی، یوسف (۱۳۸۷)، نگرش و تغییر نگرش. انتشارات نشر ارسباران، چاپ چهارم، ص ۱۶۲.

- [۲۷] گریفتن، مورهد (۱۳۸۵)، رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، انتشارات مروارید، چاپ دوم، ص ۷۸.
- [۲۸] مشبکی، اصغر (۱۳۸۰)، "مدیریت رفتار سازمانی، تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار سازمانی"، چاپ دوم، انتشارات ترمه، ص ۵.
- [۲۹] مهداد، علی (۱۳۸۹)، روانشناسی صنعتی و سازمانی. تالیف و ترجمه علی مهداد: جنگل.
- [۳۰] مهرآرا، علی اکبر (۱۳۷۳)، زمینه روان شناسی اجتماعی، انتشارات مهرداد، چاپ اول، ص ۲۳۴-۲۳۶.
- [31] Asgariyan, M (1999), Human relations and organizational behavior(applications). Tehran: Amirkabir Publication; [Persian].
- [32] Almeida, L (2005), "An Organizational Model of Attitude Change", University Nova de - Lisboa, pp. 26-29.
- [33] Benkhoff, B (1997), Disentangling organizational commitment: The dangers of the OCQ for research and policy. *Personnel Review*, 1/2(26), 114-131.
- [34] Bozorgzade M, (1988), Review job satisfaction and organizational commitment managers and Sepah trainingcenters", Tehran: Setad Moshtarak Sepah Publication; [Persian].
- [35] Brown, Steven (2007), Job involvement. Steven G Rogelberg (Eitor). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*, Volume 1. Thusand Oaks: Sage Publications .pp 397-399.
- [36] Buka, M (2005), "The effect of the central market of job attitudes", A Thesis Submitted to The Graduate School of Sciences of Middle East Technical University.
- [37] Chiu, S & Tsai, M (2006), Relationships among burnout, Job involvement and organizational citizenship behavior. *The journal of psychology*, 140, 517-530.
- [38] Gruman, J. A & Saks, A M (2011), Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 21(2), 123-136.
- [39] Guleryuz G, Guney S, Aydm E, Asan O,(2008), "The mediating effect of jobsatisfaction between emotional intelligence and organizationalcommitment of nurses: Aquestionnaire survey", *International Journal ofNursing Studies*; 45, 1625-1635.
- [40] Hachett R, Lapierre L, Hausdorf P (2001), Understanding the links Betweenwork Commitment Constructs.*Journal of Vocational Behavior*;4(2):392-41.
- [41] Hakhan, kerm; and Dayton, Elizabeth, (2008), Organizational silence and hidden threats to patient safety, national council of chief clinical consultants, vol 5, No 1, Health Research and Educational Trust.
- [42] Houe, V (2006), "Tracking and teacher satisfaction". *Journal of Educational Research*. 99(3), PP.247-254.
- [43] Jaramillo, F., Mulki, J. P., Marshal, G.W (2005), A meta-analysis of the relationship between Organizational commitment and salesperson job performance: 25 years of research. *Journal of Business Research*. 58,705-714.
- [44] Kittredge Andrea, Predicting Work and Organizational Engagement with Work and Personal Factors, 2010, San Jose State University, Master's Theses and Graduate Research.
- [45] Maurer, J MacGregor, N (1987), Short-term memory capacity: limitation or optimization? *Psychological Review*, 94 (1), 107-108.
- [46] O'Reilly CA, Chatman J, Caldwell DF. People and organizational culture, *Academy of management Journal* 1991; 34(3): 487-516
- [47] R. Napp, Joshua, R. Smith, Brett, A. Sprinkle, Therese (2014), Clarifying the Relational Ties of Organizational Belonging, *journal of leadership & orgnizational studies*, 1st publish
- [48] Rotenberry, P & Moberg, P (2007), Assessing the impact of job involvement on performance. *Management Research News*, 30, 203-215.
- [49] Taylor, Sh. E. Peplau, L. A., and Sears, D. O. (2003), "Social Psychology", (11th Ed). New Jersey: Pearson Education, Upper Saddle River.
- [50] Walumbwa, F.O & Wu, C & Orwa, B (2008), "Contingent reward transactional leadership, work attitudes, and organizational citizenship behavior: The role of procedural justice climate perceptions and strength". *Leadership Quarterly*, 19, 251-2