

بررسی رابطه بین جو سازمانی با سلامت سازمانی در بانک انصار

علی شریف جدیدی^۱، محسن حسن نتاج کردی^۲

چکیده

از آنجا که بانک انصار، به‌عنوان یک جامعه سازمانی است، فعالیت‌هایی که در آن صورت می‌گیرد به‌طور مکرر تحت تاثیر محیط یا جو سازمانی قرار دارد. همچنین محیط و جو سازمان توسط سازمان قابل کنترل نبوده و عوامل خارجی بسیاری بر آن تاثیر گذار است؛ لذا مطالعه جو سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برای سازمان‌ها برخوردار است. بنابراین انتظار می‌رود جو سازمانی مناسب بتواند با ایجاد انگیزش در کارکنان بانک‌ها، موجب بهبود روحیه کارکنان، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و ازدیاد خلاقیت و نوآوری شود و به‌عنوان یک منبع مهم در تامین سلامت سازمانی به حساب آید. بر این اساس هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین جو سازمانی و سلامت سازمانی در بین کارکنان شعب بانک انصار در سال ۱۳۹۵ است. روش این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بوده و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کارکنان (صفت) شعب بانک انصار به تعداد ۳۸۹۶ نفر است. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بوده روش پژوهش از نوع پیمایشی بوده‌است. به‌منظور سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه محقق ساخته حاوی ۴۷ گویه در ۱۴ مولفه و جهت سنجش جو سازمانی از پرسشنامه لیل ساسمن و دیپ (۱۹۸۹) که شامل ۲۰ گویه و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی و رگرسیون چندگانه استفاده شده‌است. از یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که بانک انصار با ایجاد جوی مناسب در سازمان می‌تواند در جهت ایجاد و بهبود سلامت سازمانی گام بردارد. به‌ویژه، با ترسیم اهداف مورد قبول و واضح برای کارکنان، اتخاذ سیاست‌های سازمانی که موجب رضایت کارکنان از روش‌های انجام کارها در سازمان شود و همچنین تدوین سیستم عدالت‌گونه در پرداخت حقوق و پاداش، می‌تواند در این زمینه موثرتر باشد.

واژه‌های کلیدی

جو سازمانی، سلامت سازمانی، وضوح اهداف سازمانی، رضایت از پاداش، رضایت و توافق رویه

۱. بانک انصار، کارشناس مسئول پیشگیری از تخلفات، a.sharif@ansarbank.com

۲. دانشجوی دکتری حسابداری دانشگاه مازندران (نویسنده مسئول)، Mohsen.Nataj.K@gmail.com

مقدمه

با توجه به اهمیت نظام پولی و بانکی در پیشبرد اهداف اقتصادی کشور می‌توان برداشت کرد که، بانک‌ها به‌عنوان مهم‌ترین عنصر بازار پولی، نقش بسیار مهمی را در اقتصاد کشور ایفا می‌کنند. با گسترش و افزایش رقابت در بازارهای پولی، فعالیت بانک‌ها و مؤسسات مالی ابعاد گسترده‌تری به خود گرفته و بدون شک توسعه اقتصادی بدون توجه به نقش بانکداری و بازارهای پولی امکان‌پذیر نخواهد بود. بنابراین بانک‌ها و مؤسسات مالی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین زیربناهای توسعه اقتصادی در هر جامعه از جایگاه خاصی در نظام اقتصادی کشور برخوردارند و در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمان‌هایی سالم و پویا باشند (دجوی و ویلسون، ۲۰۰۳). در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد، وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. درحقیقت سلامت سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی‌نفعان، رشد قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌ها بر سازمان تاثیر بسزایی دارد (علاقه بند، ۱۳۸۷). بنابراین سازمان‌های سالم سبب افزایش انگیزه و علاقه‌مندی به کار در کارکنان شده و از این طریق موجب افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود (حقیقت جو و ناظم، ۱۳۸۱).

ادبیات و مبانی نظری نشان می‌دهد که عوامل متعددی بر سلامت سازمانی موثرند که از جمله آن می‌توان به عدالت سازمانی، روحیه کارکنان، سبک‌های رهبری مدیران، هوش هیجانی و... اشاره کرد (طاهری، ۱۳۸۱؛ آرامی، ۱۳۸۵؛ محمدی، ۱۳۹۰). در تبیین این عوامل، جو سازمانی و چگونگی تاثیر آن بر سلامت سازمانی از جمله مواردی است که کمتر به بحث گرفته شده است.

جوسازمانی به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق شده که متأثر از سازمان رسمی و غیر رسمی، شخصیت کارکنان و رهبری سازمانی است (هوی و ومیکسل، ۱۳۸۲). جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی کارکنان می‌شود و افزایش کارایی کارکنان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش بهره‌وری سازمان‌ها محسوب می‌شود (قلعه قاضی و نوررحمانی، ۱۳۹۵).

با توجه به بازارهای رقابتی امروز و تلاش سازمان‌ها در تصاحب سهم بیشتر بازارها، به منظور حفظ حیات و افزایش سودآوری برای سازمان و سهامداران، مولفه بهره‌وری سازمانی

نقشی با اهمیت و بسزا را به منظور دستیابی به این مهم ایفا می‌کند. از آنجا که مفهوم سلامت سازمانی به‌عنوان مولفه‌ای جامع و کامل در افزایش بهره‌وری، تاثیر مستقیم داشته و می‌تواند به حیات و پیشبرد اهداف سازمانی کمک کند، لذا باید برای این مفهوم برنامه‌ریزی صحیحی داشت (فیشور و سایک، ۲۰۰۷). بانک انصار نیز همچون سایر سازمان‌ها در بازار رقابتی پولی و مالی نیازمند افزایش بهره‌وری خود بوده و در همین مسیر باید توجه خاصی به مولفه سلامت اداری کند. از این رو بانک انصار ضمن تعریف شاخص‌های سلامت اداری به منظور پیاده‌سازی آن‌ها در بانک مبادرت به شناسایی عوامل تاثیرگذار در حوزه سلامت اداری کرده‌است. یکی از مهمترین عوامل تاثیر گذار بر مولفه‌های سلامت اداری جو سازمانی است؛ زیرا این عامل محیطی تاثیر مستقیم بر سرمایه‌های انسانی یک سازمان داشته و به واسطه این سرمایه‌ها بر روی سلامت اداری تاثیرگذار است (فرمهبینی و شفیع زاده، ۱۳۹۱؛ حیدری، ۱۳۸۹). بر این اساس بانک انصار با هدف شناسایی میزان تاثیر پذیری سلامت اداری از جو سازمانی و طبقات آن، تحقیق مذکور را در نظر قرار داده است.

در ادامه با مرور بر مبانی نظری پژوهش، پیشینه پژوهش‌های گذشته داخل و خارج مورد بررسی قرار گرفته و سپس فرضیه‌های پژوهش و روش‌شناسی تحقیق ارائه خواهد شد و در پایان تحلیل داده‌ها انجام شده و پیشنهادی برگرفته از تحقیق ارائه می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بی شک دنیای امروز، دنیای انسان‌هاست و متولیان سازمان‌های مختلف انسان‌ها هستند. سازمان‌ها بدون وجود انسان نه تنها مفهومی نخواهند داشت بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد شد. از سوی دیگر زندگی اجتماعی انسان‌ها مستلزم همکاری، همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار و توسعه تخصص‌ها و مهارت‌های مختلف شده و بر پیشرفت کمی و کیفی و آثار و نتایج آن افزوده است و روابط اجتماعی و سازمان‌یافته او را در قالب نهادها، موسسات و واحدهای کم و بیش تخصصی گسترش داده است. بدیهی است که بخش زیادی از زندگی بزرگسالان صرف کار می‌شود و به نظر می‌رسد که فعالیت کاری از نظر سلامت روانی شخص، فعالیتی مهم به حساب می‌آید. کار صرف نظر از تامین مالی، می‌تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدن، تماس اجتماعی، احساس‌های خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضا کند. از آنجا که جامعه یک جامعه سازمانی است، فعالیت‌هایی که در زمینه تولد، تحصیل،

کار، تفریح، رشد معنوی و مرگ در جامعه صورت می‌گیرد، به‌طور مکرر تحت تاثیر محیط یا جو سازمان قرار دارد (سلیمان، ۲۰۱۱).

جو سازمانی شیوه‌ها و الگوهای زیربنایی است که در پیش فرض‌ها، مصادیق و اعتقادات نهفته است و فرهنگ را می‌سازد (وانگ و احمد، ۲۰۰۴). در واقع جو سازمانی مجموعه ویژگی‌هایی است که یک سازمان را توصیف می‌کند و آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد؛ تقریباً در طول زمان پایدار است و رفتار افراد در سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (گلن و املینگ، ۲۰۰۳). جو سازمانی نگرش و رفتار کارکنان را هم به‌صورت مثبت (مانند بهره‌وری و رضایت شغلی) و هم به‌صورت منفی (مانند غیبت از کار و ترک خدمت) و به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم توسط کسانی که در سازمان کار می‌کنند تحت تاثیر قرار می‌دهد، از این رو با توجه به تاثیری که جو سازمانی بر رفتار کارکنان دارد، مدیران، به‌ویژه در محیط رسمی بانک، باید جو مناسبی در سازمان ایجاد کنند تا به نحوه مطلوب به اهداف و آرمان‌های سازمان دست یابند (ادمونتو و وسترن، ۲۰۰۲).

از عناصر دیگر در پیشبرد اهداف و آرمان‌های سازمان، علاوه بر جو سازمانی، سلامت سازمانی است. سلامت سازمانی مفهومی است که به‌منظور انعکاس اثربخشی یک سازمان در محیط‌های مختلف و به‌منظور نشان دادن یک سازمان جهت ایجاد تغییرات در شرایط پدید می‌آید (جانیس، ۲۰۰۰). در دنیای پرتنش و پرتلاطم امروز سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری نه تنها باید قادر به سازگاری با تغییرات باشند بلکه حتی خود نیز به استقبال تغییر بروند و برای رویارویی با هرگونه دگرگونی محیطی آماده باشند. چنین سازمان‌هایی بی‌شک سازمان سالم هستند زیرا همان‌طور که مایلز گفته است "سازمان سالم در دراز مدت قادر است خود را در برابر تغییرات محیطی حفظ کند". بقای سازمان سالم در گرو داشتن کارکنان سالم است و زمانی کارکنانی سالم، پر توان و توانمند در سازمان خواهیم داشت که در روابط سازمانی، جو سازمانی مناسبی در آن سازمان حکم‌فرما باشد. این چنین کارکنانی به آینده درخشان در کنار سازمان توانمند خود، امیدوار خواهند بود (رضایی صوفی و همکاران، ۱۳۹۱؛ ایران زاده و همکاران، ۱۳۹۱). بر این اساس با توجه به مطالب مطروحه هدف این پژوهش بررسی رابطه جو سازمان با سلامت سازمان است. به‌منظور دستیابی به هدف فوق‌ترور پیشینه تحقیق‌های انجام شده، می‌تواند مفید باشد که در ادامه به آن پرداخته شده است.

دلگشائی و همکاران (۱۳۸۷) به بررسی رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان پرداختند. یافته‌های آنان نشان داد، جو سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی کارکنان و مدیران دارد.

جهانیان و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی نقش جو سازمانی بر میزان بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه ای استان تهران پرداختند. نتایج تحقیق آنان نشان داد که بین ابعاد جو سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

وکیلی و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که رابطه معناداری بین مدل سلامت سازمانی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه وجود دارد.

توفیقی و همکاران (۱۳۹۰) به بررسی تاثیر تغییرات سازمانی بر شاخص‌های سلامت سازمان و ارتباط آن با اثربخشی سازمانی پرداختند. نتایج آنان نشان داد که اثربخشی سازمانی همبستگی مثبت، مستقیم و معنی داری با شاخص‌های سلامت سازمان دارد.

صوفی و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثربخشی در اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان پرداختند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که بین تمامی ابعاد سلامت سازمانی شامل ارتباط، مشارکت، تعهد، اعتبار، روحیه، اخلاقیات، عملکرد، تعیین هدف، رهبری حمایتی، کارایی و منابع با اثربخشی سازمان ارتباط مثبت و معنی داری وجود داشت و در نهایت بین سلامت سازمانی با اثربخشی رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد.

صالحی امیری و شادالویی (۱۳۹۲) به بررسی عوامل تاثیر گذار بر سلامت نظام اداری در تحقق طرح تحول نظام اداری پرداختند. نتایج آنان نشان داد که با توجه به نقش بسزای نیروی انسانی بر سلامت سازمانی و نگرش دو بعدی به انسان، ضروری است. ابتدا با اصلاح نظام حقوق و دستمزد نیازهای مادی و معیشتی کارکنان را بر طرف ساخت، سپس با برنامه‌های آموزشی- تربیتی زمینه تحول درونی و پیشرفت معنوی کارکنان را فراهم آورد.

ایران زاده و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی تبریز پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که بین مولفه‌های سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه معناداری وجود دارد. جوانا (۲۰۰۶) به بررسی رابطه جو سازمانی با خلاقیت و نوآوری پرداخت. نتایج نشان داد که متغیر جو سازمانی با متغیرهای خلاقیت و نوآوری رابطه مثبت، مستقیم و معنادار دارد.

جمال نظری و همکاران (۲۰۱۱) به بررسی نقش فرهنگ و جو سازمانی بر حمایت از سرمایه‌های فکری پرداختند. در این پژوهش که بر روی سازمان‌های خاورمیانه و کانادا صورت گرفته است، مشخص شده است که عوامل فرهنگ و جو سازمانی نقش موثری بر سیستم مدیریت و حمایت از

سرمایه‌های فکری دارند و بر اثر بهبود این عوامل کارکنان سازمان‌های خاور میانه درک بهتری از سیستم‌های مدیریت سرمایه فکری نسبت به هم‌تایان کانادایی خود دارند. آرورا و همکارانش (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی رابطه میان جو سازمانی و تعهد کارکنان به اهداف سازمان پرداختند. این مطالعه نیز نشان می‌دهد که جو سازمانی می‌تواند در کنار عواملی همچون سبک رهبری، ارتباط کارکنان و سرپرستان، درگیری در نقش و تصمیم‌گیری، نقش موثری در تعهد افراد به اهداف سازمان ایفا کند.

پاتل (۲۰۰۷) به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در بین کارمندان پرداخت. نتایج تحقیق او نشان داد که یک ارتباط مثبت و معنی‌دار بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد. به‌طور کلی بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش می‌توان بیان داشت که سلامت سازمانی به‌عنوان یکی از مهمترین عواملی است که می‌تواند بر بهره‌وری سازمان تاثیر داشته باشد؛ چرا که با کمک مولفه‌های سلامت سازمانی و توجه به آن نه تنها سرمایه‌های انسانی به بیشترین بازده خود می‌رسند بلکه فرآیندهای تعریف شده در سازمان نیز به فرآیندهای صحیح و در راستای اهداف سازمانی تبدیل می‌شوند و رابطه میان کارکنان و فرآیندها واضح و روشن می‌شود. از آنجا که بخش زیاد نیروی محرکه سازمان، سرمایه‌های انسانی و کارکنان آن هستند، لذا به‌منظور پیاده‌سازی سلامت سازمانی باید توجه ویژه‌ای به این مولفه شود (لنچینی، ۲۰۰۸). توجه به این نکته ضروری است که انسان موجودی اجتماعی بوده و از محیط تاثیر گرفته و بر آن تاثیرگذار خواهد بود بر این اساس با توجه به این مهم، در ساختاری کوچکتر از جامعه و در سازمان‌ها، کارکنان از محیط سازمانی تاثیر می‌پذیرد. این محیط سازمانی را می‌توان در قالب جو سازمانی تعریف کرد (فرمهبینی و شفیع زاده، ۱۳۹۱؛ حیدری، ۱۳۸۹). از این رو باید توجه ویژه‌ای را به مقوله جو سازمانی یا همان فضای حاکم بر سازمان‌ها داشت. اما سوالی که مطرح می‌شود این است که آیا می‌توان از طریق توجه به جو و فضای حاکم بر سازمان، به بهبود و توسعه اثربخش کارکنان به‌عنوان اصلی‌ترین مولفه سلامت سازمانی دست یافت یا خیر؟ لذا باید به‌واسطه کارکنان سازمان به میزان رابطه جو سازمانی با سلامت سازمانی دست یافت و به همین منظور تحقیق حاضر تعریف و مورد بررسی قرار گرفته است.

فرضیه‌های پژوهش

تحقیق حاضر درصدد ارزیابی رابطه جو سازمانی با سلامت سازمانی کارکنان بانک انصار است تا با هدف بهبود و اعتلای سلامت اداری، عوامل موثر بر جو سازمانی را توسعه داده

و ساختار محیط و فرهنگ سازمانی را مهندسی مجدد کند و این بانک را تا حد ممکن به سوی اهداف متعالی هدایت کند. بر این اساس هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی رابطه بین جو سازمانی و سلامت سازمانی کارکنان بانک انصار است. از اهداف فرعی این پژوهش، ارزیابی عوامل تشکیل دهنده جو سازمانی بر سلامت سازمانی است. با توجه به اهداف فوق فرضیه‌های این پژوهش برای آزمون بررسی رابطه جوسازمانی با سلامت سازمانی، به صورت زیر قابل ارائه است:

فرضیه اصلی

بین جو سازمانی و سلامت سازمانی در بانک انصار رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱- بین وضوح اهداف سازمانی و میزان سلامت سازمانی در بین کارکنان بانک انصار رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین وضوح و توافق نقش‌های سازمانی و میزان سلامت سازمانی در بین کارکنان بانک انصار رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین رضایت از پاداش و میزان سلامت سازمانی در بین کارکنان بانک انصار رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین رضایت و توافق رویه‌ها و میزان سلامت سازمانی در بین کارکنان بانک انصار رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین اثربخشی اطلاعات و ارتباطات، و میزان سلامت سازمانی در بین کارکنان بانک انصار رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری آن، تمامی کارکنان صف بانک انصار در سال ۱۳۹۵ هستند که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۳۸۴ کارمند به عنوان نمونه، مورد مطالعه قرار گرفتند. برای سنجش متغیر جو سازمانی از پرسشنامه استاندارد جو

سازمانی لیل ساسمن و سام دیپ (۱۹۸۹) استفاده شد، که شامل ۲۰ گویه و پنج مولفه وضوح و روشنی اهداف (گویه‌های ۱ تا ۴)، وضوح و روشنی نقش (گویه‌های ۵ تا ۸)، رضایت از پاداش (گویه‌های ۹ تا ۱۲)، رضایت و توافق بر روی رویه‌ها (گویه‌های ۱۳ تا ۱۶) و اثربخشی اطلاعات و ارتباطات (۱۷ تا ۲۰) است. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال بوده که هر سوال دارای پنج گزینه بسته (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی نظرم، موافقم و کاملاً موافقم) است. همچنین برای سنجش متغیر سلامت سازمانی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است که این پرسشنامه دارای ۴۷ سوال بوده و با هدف بررسی و ارزیابی میزان سلامت سازمانی کارکنان بانک انصار طراحی و معرفی شده است. نمره گذاری این پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۵ درجه ای بوده و هر سوال دارای پنج گزینه بسته (کاملاً مخالفم، مخالفم، بی نظرم، موافقم و کاملاً موافقم) است. در این پژوهش برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوا استفاده شد و پرسشنامه‌ها توسط اساتید دانشگاه و متخصصان امور بانکداری مورد تایید قرار گرفته است و اطمینان حاصل شد که پرسشنامه‌ها همان خصیصه مورد نظر پژوهشگر را می‌سنجند و از اعتبار لازم برخوردار هستند. همچنین برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب برای سلامت سازمانی ۰/۹۶، جو سازمانی ۰/۹۴، وضوح و توافق هدف ۰/۸۳، وضوح و توافق نقش ۰/۸۵، رضایت از پاداش ۰/۸۲، رضایت و توافق رویه‌ها ۰/۸۶ و اثربخشی اطلاعات و ارتباطات ۰/۸۱ به دست آمد. بر این اساس می‌توان پایایی پرسشنامه‌های مذکور را بسیار خوب ارزیابی کرد. همچنین برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) با کمک نرم افزار SPSS استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش توصیف مشخصات نمونه

یافته‌های حاصل از آمار توصیفی نشان می‌دهد که بیشترین فراوانی مربوط به افراد بین ۳۶ تا ۴۰ سال بوده که ۳۸/۳ درصد از کل نمونه را شامل می‌شوند. و همچنین کمترین فراوانی مربوط به افراد ۲۵ سال و کمتر از آن است که ۰/۸ درصد از کل نمونه را تشکیل می‌دهند. در ارتباط با وضعیت تحصیلی بیشتر پاسخگویان (۶۰/۲ درصد) داری مدرک تحصیلی لیسانس هستند. همچنین بیشتر افراد نمونه دارای سابقه خدمت بین ۱۱ تا ۱۵ سال بوده که ۳۷/۲ درصد از کل نمونه

را شامل می‌شوند. اطلاعات تکمیلی داده‌های توصیفی در جدول شماره ۱ وجود دارد.

جدول شماره ۱: توزیع و درصد فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی

درصد تجمعی	درصد	فراوانی	متغیرهای جمعیت شناختی	
۰/۸	۰/۸	۳	۲۵ و کمتر از آن	گروه سنی پاسخگویان
۶/۵	۵/۷	۲۲	۳۰ تا ۳۶	
۳۰/۷	۲۴/۲	۹۳	۳۵ تا ۳۱	
۶۹	۳۸/۳	۱۴۷	۴۰ تا ۳۶	
۱۰۰	۳۱	۱۱۹	۴۱ و بیشتر از آن	
-	۱۰۰	۳۸۴	جمع	
۲۲/۴	۲۲/۴	۸۶	فوق دیپلم و پایین تر از آن	مدرک تحصیلی
۸۲/۶	۶۰/۲	۲۳۱	لیسانس	
۱۰۰	۱۷/۴	۶۷	فوق لیسانس و بالاتر	
-	۱۰۰	۳۸۴	جمع	
۷/۶	۷/۶	۲۹	۵ و کمتر از آن	سابقه خدمت پاسخگویان
۱۴/۸	۷/۳	۲۸	۱۰ تا ۶	
۵۲/۱	۳۷/۲	۱۴۳	۱۵ تا ۱۱	
۸۷/۵	۳۵/۴	۱۳۶	۲۰ تا ۱۶	
۱۰۰	۱۲/۵	۴۸	۲۱ و بیشتر از آن	
-	۱۰۰	۳۸۴	جمع	

یافته‌های توصیفی داده‌های پژوهش

جدول زیر نشان‌دهنده این واقعیت است که میانگین سلامت سازمانی در بانک انصار ۲/۹۸۲۴ است که این موضوع موید این است که میزان سلامت سازمانی در بانک انصار تقریباً نزدیک به حد متوسط (یعنی ۳) بوده که این موضوع نشان از ضرورت توجه بیشتر به عوامل تاثیرگذار در بهبود سلامت سازمانی، از جمله جو سازمانی و ابعاد آن است. همچنین جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که میزان جو سازمانی بانک انصار نیز در حد متوسط است؛ بر این اساس مدیران ارشد بانک انصار

باید توجه بیشتری به جو سازمان و ابعاد آن که سبب ایجاد جو مناسب و متعالی در بانک انصار و بهبود و افزایش میزان سلامت سازمانی در این مجموعه می شود، داشته باشند.

جدول شماره ۲: آمار توصیفی داده‌های پژوهش

انحراف معیار	میانگین	تعداد	سوالات مربوط
۰/۷۰۱۶	۲/۹۸۲۴	۴۷	سلامت سازمانی
۰/۸۰۴۳	۳/۳۲۸۱	۲۰	جو سازمانی
۰/۹۵۲۰	۳/۲۵۵۲	۴	وضوح اهداف
۰/۹۶۴۶	۳/۶۱۰۰	۴	وضوح و توافق نقش
۰/۹۷۸۷	۳/۱۵۴۹	۴	رضایت از پاداش
۰/۹۲۰۱	۲/۹۳۷۵	۴	رضایت و توافق رویه‌ها
۰/۸۲۸۲	۳/۶۸۲۹	۴	اثربخشی اطلاعات و ارتباطات

همچنین معنی داری مشاهده شده در جدول‌های شماره ۴ و ۵ در همه موارد، از معنی داری در سطح آلفای ۰/۰۵ بزرگتر بوده و این بدان معنا است که مقیاس‌های پژوهش دارای توزیع نرمال بوده و استفاده از آزمون‌های پارامتریک مجاز است.

جدول شماره ۳: آزمون کولموگروف اسمیرنف (تست نرمالیته)

اثربخشی اطلاعات و ارتباطات	رضایت و توافق رویه‌ها	رضایت از پاداش	وضوح و توافق نقش	وضوح اهداف	جو سازمانی	سلامت سازمانی	
۰/۲۰۴	۰/۰۸۸	۰/۱۰۱	۰/۱۷۲	۰/۱۳۵	۰/۱۰۶	۰/۰۴۲	آماره آزمون
۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	۳۸۴	درجه آزادی
۰/۰۸۹	۰/۰۹۵	۰/۱۱۳	۰/۰۹۱	۰/۱۳۲	۰/۱۲۱	۰/۱۰۳	سطح معنی داری

آمار استنباطی فرضیه‌های پژوهش

هدف کلی پژوهش، بررسی ارتباط جو سازمانی با سلامت سازمانی در بانک انصار است. نتایج

ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین جو سازمانی و سلامت سازمانی در بانک انصار رابطه معنادار مثبت وجود دارد. بر این اساس فرضیه اصلی پژوهش حاضر تایید می‌شود. یعنی جو سازمانی در ایجاد سلامت سازمانی در بانک انصار اهمیت بسزایی دارد و با ارتقاء آن، می‌توان سلامت سازمانی در این بانک را افزایش داد. همچنین جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که بین پنج بعد جو سازمانی؛ یعنی وضوح اهداف سازمانی، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق رویه‌ها، اثربخشی اطلاعات و ارتباطات با سلامت سازمانی در بانک انصار، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه‌های فرعی پژوهش نیز تایید می‌شوند.

جدول شماره ۴: نتیجه ضریب همبستگی پیرسون بین جو سازمانی و ابعاد آن با سلامت سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	تعداد	سطح معنی داری	ضریب همبستگی
جو سازمانی	سلامت سازمانی	۳۸۴	۰/۰۰۰	۰/۸۳۰
وضوح اهداف سازمانی	سلامت سازمانی	۳۸۴	۰/۰۰۰	۰/۷۳۸
وضوح و توافق نقش‌ها	سلامت سازمانی	۳۸۴	۰/۰۰۰	۰/۶۷۴
رضایت از پاداش	سلامت سازمانی	۳۸۴	۰/۰۰۰	۰/۷۶۷
رضایت و توافق رویه‌ها	سلامت سازمانی	۳۸۴	۰/۰۰۰	۰/۸۲۱
اثربخشی اطلاعات و ارتباطات	سلامت سازمانی	۳۸۴	۰/۰۰۰	۰/۵۷۷

تحلیل‌های تکمیلی

تحلیل رگرسیون

در این بخش، از رگرسیون دو متغیره برای تعیین میزان قدرت پیش‌بینی‌کنندگی جو سازمانی (متغیر پیش‌بین) برای سلامت سازمانی (متغیر ملاک) استفاده شده است. یافته‌ها نشان داد که جو سازمانی به‌عنوان یک کل، چیزی حدود ۰/۶۸ از واریانس سلامت سازمانی را در سطح خطای یک درصد تبیین می‌کند. همچنین یافته‌های رگرسیون دو متغیره، دلالت بر آن دارد که به ازای یک واحد افزایش در میزان متغیر جو سازمانی، به اندازه ۰/۷۲۴ تغییر مثبت در میزان سلامت سازمانی به وجود خواهد آمد. این میزان از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی می‌تواند نشان‌دهنده اهمیت جو سازمانی در بهبود میزان سلامت سازمانی بانک انصار باشد و این نکته را برای دست‌اندرکاران

بانک انصار یادآور می‌شود که برای سلامت هرچه بیشتر سازمان، علاوه بر توجه به دیگر متغیرها، باید اهداف، نقش‌ها، رویه‌ها، سیستم پاداش و ارتباطات را در سازمان هرچه روشن‌تر و ملموس‌تر سازند و در راه رسیدن به اهداف و آرمان‌های سازمان، با کارکنان به توافق دو طرفه برسند تا آن‌ها دچار ابهام نقش، تضاد یا تعارض نشوند. همچنین یافته‌های حاصل از رگرسیون در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول شماره ۵: نتایج رگرسیون دومتغیره برای سلامت سازمانی (ملاک) و جوسازمانی (پیش بین)

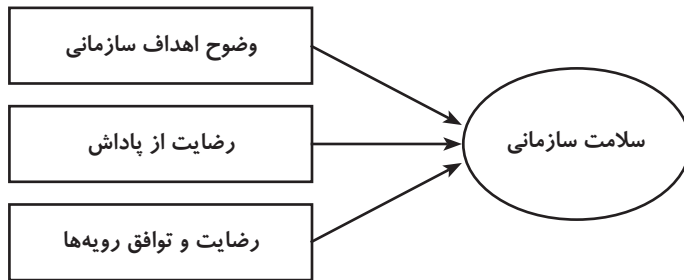
متغیرها	نماد متغیر	ضریب	خطای استاندارد	آماره t	معناداری
ضریب ثابت	C	۰/۵۷۳	۰/۰۸۵	۶/۷۲۱	۰/۰۰۰
جو سازمانی	-	۰/۷۲۴	۰/۰۲۵	۲۹/۰۶۵	۰/۰۰۰
ضریب تعیین	۰/۶۸۸	-	-	احتمال آماره F	۰/۰۰۰

براساس یافته‌های آزمون‌های همبستگی، نتایج این پژوهش نشان داد که همه ابعاد پنج گانه جو سازمانی، با سلامت سازمانی ارتباط معناداری دارند (جدول شماره ۴). همچنین برای بررسی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی آن دسته از ابعاد جو سازمانی که با متغیر سلامت سازمانی ارتباط داشتند، از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. در این تحلیل، متغیرهای پیش‌بین (مستقل)، ابعاد جو سازمانی و متغیر ملاک (وابسته)، سلامت سازمانی فرض شد. نتایج نشان داد ابعاد "وضوح اهداف سازمانی"، "رضایت از پاداش" و "رضایت و توافق رویه‌ها" با همدیگر چیزی در حدود ۷۴٪ از واریانس سلامت سازمانی را تعیین کردند. همچنین براساس جدول شماره ۶، به ازای یک واحد افزایش در وضوح اهداف سازمانی، رضایت از پاداش و رضایت و توافق رویه‌ها به ترتیب به اندازه ۰/۲۰۲، ۰/۱۱۶ و ۰/۳۷۶ تغییر مثبت در سلامت سازمانی بانک انصار حاصل می‌شود. این یافته‌ها در جدول شماره ۶ ارائه شده است.

تحلیل مسیر

تحلیل مسیر از خانواده تحلیل رگرسیون است. یکی از کاربردهای سودمند روش تحلیل مسیر، آزمودن مدل نظری پژوهش است؛ از این رو، با جایگذاری ضرایب بتا در جدول شماره ۶، مسیرهای زیر برای پیش‌بینی سلامت سازمانی به دست می‌آید که نمایانگر مدل تحلیل مسیر

پژوهش است. با توجه به مدل شکل شماره ۱، باید اذعان داشت که بین ابعاد جو سازمانی تنها سه بعد "وضوح اهداف سازمانی"، "رضایت از پاداش" و "رضایت و توافق رویه‌ها"، به ترتیب با ضریب تأثیرگذاری ۰/۲۰۲، ۰/۱۱۶ و ۰/۳۷۶ توانستند سلامت سازمانی در بانک انصار را پیش‌بینی کنند. یعنی با وضع اهداف واضح و روشن برای کارکنان، پرداخت پاداش‌های متناسب به‌منظور تلاش کارکنان در جهت دستیابی به این اهداف، مشارکت کارکنان در جهت ارائه دیدگاه‌هایشان برای رفع هرگونه عدم توافق، می‌توان انگیزش و اثربخشی کارکنان و در نتیجه سلامت سازمانی بانک انصار را بهبود بخشید.



شکل شماره ۱: مدل تحلیل مسیر برای پیش‌بینی سلامت سازمانی توسط ابعاد جو سازمانی

نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش تعیین ارتباط بین جو سازمانی و سلامت سازمانی بوده که با در نظر گرفتن ابعاد جو سازمانی به تعیین ارتباط هر یک از آن‌ها با سلامت سازمانی پرداخته شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که بین جو سازمانی و سلامت سازمانی بانک انصار، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج بررسی ارتباط ابعاد جو سازمانی با سلامت سازمانی نشان داد که بین پنج بعد جو سازمانی؛ یعنی وضوح اهداف سازمانی، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق رویه‌ها، اثربخشی اطلاعات و ارتباطات با سلامت سازمانی در بانک انصار، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. بر این اساس می‌توان بیان داشت که یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات دلگشائی و همکاران (۱۳۸۷)، جهانیان و همکاران (۱۳۹۴)، جوانا (۲۰۰۶)، پاتل (۲۰۰۷) و آرورا و همکاران (۲۰۱۲) که معتقد بودند، با بهبود در جو سازمان و مولفه‌های آن می‌توان سبب افزایش انگیزش در کارکنان، تعهد کارکنان به اهداف سازمان،

افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان و افزایش بهره‌وری در سازمان شده و در نهایت به‌عنوان یک منبع مهم موجب افزایش میزان سلامت سازمانی شد، هم راستا بوده و همخوانی دارد. همچنین نتیجه فرضیه فرعی اول نشان می‌دهد که وضوح اهداف سازمانی رابطه معنادار مثبتی با سلامت سازمانی در بین کارکنان شعب بانک انصار دارد. به‌عبارتی با وضع اهداف واضح، قابل اندازه‌گیری، چالش‌آفرین و دارای محدودیت زمانی در راستای هدف اصلی سازمان، می‌توان کارکنان سازمان را به‌سوی پایبندی به سلامت سازمانی بیشتر، سوق داد. از این‌رو عدم وضوح اهداف در سازمان‌ها و نبود ساختارهای شفاف‌کننده اهداف سازمانی، موجب سرگردانی و در نهایت از هم‌گسیختگی کارکنان خواهد شد. به‌گونه‌ای که نسبت به تغییرات محیط بدون هیچ احساس و توجهی واکنش نشان می‌دهند. اگر هدف‌های سازمانی برای کارکنان واضح، روشن و بدون ابهام باشد، موجب تقویت انگیزه در کارکنان شده و یک منبع الهامی برای غلبه بر موانع و پیدا کردن بهترین راه‌حل‌ها برای مشکلات می‌شود و باعث می‌شود که افراد به طرح ایده‌های نو و خلاق روی آورند. اهداف روشن نه تنها موجب حرکت هم‌جهت و اندیشمندانه کارکنان را می‌شود، بلکه بسترهای کاهش تضاد و هدر رفت منابع و امکانات را میسر می‌سازد. این مهم به‌عنوان یکی از شاکله‌های ضروری در پیاده‌سازی سازمانی سالم به‌شمار می‌رود.

نتایج فرضیه فرعی دوم حاکی از رابطه معنادار مثبت بین وضوح و توافق نقش‌ها و میزان سلامت سازمانی است. این بدین معنا است که اگر افراد نسبت به نقشی که در سازمان ایفا می‌کنند و وظایف همکاران خود آگاهی کامل داشته باشند، می‌توان انتظار آن را داشت که میزان تعارضات، اصطکاک‌ها و کشمکش‌ها در سازمان کاهش چشمگیری یابد همچنین هرچه میزان مسئولیت‌واگذار شده، اقدامات و تنوع در کار که جزء حیطه کاری محسوب می‌شود وسیع‌تر باشد موجب ابهام و استرس در نقش می‌شوند و محدودیت زیاد نیز موجب یکنواختی و خستگی شده و موجب عدم بروز خلاقیت می‌شود. از این‌رو ابهام و تضاد نقش می‌تواند بر کارایی اثر منفی داشته باشد. وقتی کارکنان کاری را که انجام می‌دهند و انتظاری که از آن‌ها می‌رود را نمی‌شناسند یا کارهای خواسته شده با نقش آن‌ها در سازمان همخوانی نداشته یا تناقض داشته باشد موجب نارضایتی و کاهش کارایی در سازمان می‌شود. مدیران وظیفه دارند به‌طور مستمر فعالیت کارکنان را زیر نظر داشته و به‌علائم ابهام نقش و عدم رضایت از نقش کارکنان توجه کنند و در اولین فرصت اقدامات لازم را به‌منظور رفع آن‌ها را انجام دهند تا

سازمان به سوی پیشرفت و تحقق اهداف حرکت کند و سازمانی سالم را تشکیل شکل دهند. همچنین نتیجه فرضیه فرعی سوم نشان می‌دهد که بین رضایت از پاداش و میزان سلامت سازمانی در بانک انصار رابطه معنادار مثبتی وجود دارد. یعنی اگر برنامه‌های تشویق و پاداش کارکنان به خوبی طرح‌ریزی شود، موجب انگیزش کارکنان خواهد شد و آنها را در جهت تامین هدف‌های سازمان از جمله افزایش سود دهی، ارائه طرح‌های نو در جهت کاهش هزینه‌ها، افزایش درآمد، طرح یک محصول جدید و حذف فعالیت‌های غیر موثر سوق خواهد داد. در واقع مشوق‌های مادی و معنوی در ترغیب افراد و ترویج خلاقیت سهم بسزایی دارد. با تشویق کارکنان خلاق و دادن مزایای مادی و معنوی به طرح‌های نو و ابتکارات جدید می‌توان به توفیق طرح‌های مربوطه کمک کرده و در افراد انگیزه ایجاد کرد تا راه خود را ادامه دهند که همه این عوامل سبب ایجاد جو مطلوب و مناسب در سازمان شده و در نهایت بهبود سلامت سازمانی در بانک انصار را در پی خواهد داشت.

آزمون فرضیه فرعی چهارم نشان می‌دهد که بین رضایت و توافق رویه‌ها و میزان سلامت سازمانی بانک انصار رابطه معنادار مثبت وجود دارد. به عبارت دیگر ایجاد فضای دوستانه بین کارکنان، فضای سازمانی کارمند مدار و ارتباط‌های باز، پشتیبانی و تصمیم‌گیری غیر متمرکز، چیدمان سریع فرآیندها و ساختارها سبب بالا رفتن رضایت شغلی و نگرش مثبت درباره گروه کاری می‌شود. همچنین مدیران برای رسیدن به هدف‌های سازمانی باید جوی را در سازمان ایجاد کنند تا کارکنان آزادانه بتوانند نظرها و راه‌حل‌های خود را بازگو کرده و در حل مسائل و مشکلات سازمانی خود را سهیم دانسته و راه‌حل‌های جدید و نو ارائه کنند و در تصمیم‌گیری‌ها ارائه نظر کرده و پس از ارزیابی بهترین راه‌حل‌های ممکن را انتخاب کنند، زیرا با کسب آگاهی در زمینه اجرایی و درک درست مسائل و مشکلات و موانع بهتر می‌توان به رویارویی با آنها پرداخت و جو مناسبی در سازمان ایجاد کرد که در نهایت آن را به ویژگی‌های سازمان‌های سالم نزدیک تر خواهد کرد.

یافته‌های فرضیه فرعی پنجم نشان از رابطه معنادار مثبت بین اثربخشی اطلاعات و ارتباطات و میزان سلامت سازمانی در بین کارکنان بانک انصار دارد. یعنی می‌توان با افزایش میزان اطلاعاتی که کارکنان در ارتباط با شغل خود دارند، افزایش توانایی آنان در انتقال اطلاعات کافی به دیگران و دریافت بازخوردهای کافی در زمینه عملکرد خود از دیگران، موجب اثربخشی یکی از ابعاد مهم جو سازمانی یعنی اطلاعات و ارتباطات شد. اثر بخشی ارتباطات

برای پیشرفت در یک سازمان بدون اعتماد سازی سازمانی، چه در سطح افقی و چه در سطح عمودی و یا هم سطح به عنوان بستر حرکت و تحول در تفکرات سازمانی توان اجرا نخواهند یافت. مدیران سازمان‌ها به جای انجام کارهای روزمره که به دست کارشناسان قسمت‌های مختلف نیز قابل انجام است بهتر است به برنامه‌ریزی راهبردی و نوپردازند، بروکراسی خشک و غیر کارای اداری در بخش عمده‌ای از سازمان‌ها مدیران ارشد را به ماشین امضاء مبدل کرده است. رؤسای سازمان‌ها باید بکوشند تا تلاش بیشتر کاری را به فرصت کاری بیشتر تبدیل کنند. عدم مشارکت و نظر سنجی اعضای سازمان در برخی تصمیمات باعث بروز ناهماهنگی نوآوری و نوعی تضاد در اعتقاد سازمانی کارکنان و گرایش افراد نسبت به نوآوری و خلاقیت با رفتار و روش مورد انتظار مدیریت سازمان می‌شود. بر این اساس اگر اطلاعات بین کارکنان به خوبی جریان داشته باشد و حس مالکیت اطلاعات بین کارکنان کاهش یابد و به صورت یک مجموعه و خانواده تبادل اطلاعات بین کارکنان صورت پذیرد سبب بهبود سلامت سازمانی بانک انصار خواهد شد.

نتایج به دست آمده از رگرسیون چند متغیره نیز نشان داد که از پنج بعد جو سازمانی، تنها سه بعد وضوح اهداف سازمانی، رضایت از پاداش، رضایت و توافق رویه‌ها با یکدیگر توانستند در حدود ۷۴ درصد از واریانس سلامت سازمانی را تبیین کنند. مقدار تبیین کنندگی ابعاد ذکر شده قابل ملاحظه بوده و می‌تواند یافته‌های ارزنده‌ای برای مدیران ارشد بانک انصار فراهم کند تا با توجه بیشتر به این سه بعد جو سازمانی و روشن سازی هر چه بیشتر آن در سازمان، زمینه بهبود هر چه بیشتر سلامت سازمانی را فراهم سازند.

به طور کلی، از یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که جو سازمانی به عنوان یک متغیر مهم و تاثیرگذار برای پیش بینی سلامت سازمانی بانک انصار مطرح می‌شود؛ بنابراین در سازمانی که در آن، اهداف با مشارکت کارکنان و به گونه‌ای واضح و عملیاتی بیان شود؛ نقش‌های واگذار شده به افراد عاری از هر گونه ابهام باشند؛ رویه‌های کاری ساده و مشخص باشند؛ سیستم پاداش از عدالت و انصاف برخوردار باشد و همچنین در سازمانی که در آن، افراد با هم ارتباطات سالم، مثبت و سازنده دارند، می‌توان انتظار داشت که جوی مطلوب بر آن حاکم باشد و احتمالاً به طبع آن می‌توان بهبود میزان سلامت سازمانی را در بانک انصار انتظار داشت. همچنین با توجه به اینکه از بین ابعاد مورد بررسی، بعدهای وضوح اهداف سازمانی، رضایت از پاداش، رضایت و توافق رویه‌ها به عنوان پیش‌بینی کننده‌های سلامت سازمانی

بانک انصار مطرح شدند، توجه بیشتر به این سه بعد جو سازمانی می‌تواند زمینه بهبود هر چه بیشتر سلامت سازمانی را فراهم آورد.

با توجه به ارتباط بین جو سازمانی و سلامت سازمانی و همچنین از آنجا که متغیر جو سازمانی، سلامت سازمانی را پیش‌بینی می‌کند، به مدیران و روسای این سازمان پیشنهاد می‌شود، تلاش کنند تا جو سازمان، جوی باز و شفاف باشد؛ به گونه‌ای که رابطه افراد در چنین جوی، مبتنی بر احترام و اعتماد متقابل به یکدیگر باشد تا زمینه بهبود هر چه بیشتر سلامت سازمان فراهم شود.

با توجه به فرضیه فرعی اول به مدیران ارشد بانک انصار پیشنهاد می‌شود که اهداف سازمان را به‌طور واضح و روشن برای کارکنان مشخص و تعریف کنند. یعنی زمانی که اهداف کلی توسط مدیران ارشد تعیین می‌شود، این اهداف باید در سطح شعب نیز برای کارکنان به‌خوبی تشریح شود؛ چرا که اگر این اهداف در مسیر هدف اصلی باشد، می‌تواند سازمان را به‌سوی پیشرفت و ترقی سوق دهد. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران این سازمان، ضمن شناسایی و رفع مشکلات، کارکنان را به مشارکت‌های گروهی بیشتر تشویق کنند. این اقدام، همزمان زمینه تقویت کار گروهی در جو سازمانی و همچنین شرایط تسهیم دانش و نوآوری را در سطوح مختلف سازمان، فراهم می‌کند.

وضوح و توافق نقش، یکی از متغیرهای مهمی است که بر جو سازمانی و در نتیجه سلامت سازمانی تأثیر می‌گذارد. برای این منظور پیشنهاد می‌شود: مشاغل به وضوح تعریف شده و به‌طور منطقی در ساختار سازمانی جای داده شود، سیاست‌ها و اختیارات افراد برای تصمیم‌گیری به روشنی توضیح داده شود، ضوابط دست و پاگیر به حداقل برسد و با برنامه ریزی و سازماندهی مناسب و همچنین توجه به افکار تازه، بهره‌وری را افزایش دهند.

رضایت از پاداش، یکی از ابعاد دیگر جو سازمانی است که بر سلامت سازمانی تأثیر می‌گذارد. در این خصوص پیشنهاد می‌شود: شاخص‌های اندازه‌گیری عملکرد و ساعت کاری کارکنان مشخص باشد تا اضافه کاری و پاداش ایشان به‌صورت واضح برایشان مشخص شود. پاداش‌ها به درستی برای کارکنان تعریف شده و معیار اندازه‌گیری مشخصی برای آن تعیین شود. کارکنان به واسطه داشتن عملکرد خوب، مورد تشویق واقع شوند و با توجه به تلاش و کوششان پاداش بگیرند، مقررات و خط‌مشی‌های ترفیع برای تمامی کارکنان در سازمان مساوی باشد و آنان در صورت داشتن شرط‌های لازم بتوانند به راحتی ترفیع بگیرند، پاداش‌هایی که به کارکنان داده می‌شود بیشتر از تنبیه‌های آنان باشد و همچنین از اشتباهات غیرعمدی کارکنان

چشم پوشی کنند. پاداش‌ها به گونه ای باشند که انگیزه ایجاد کند و در جهت شور و اشتیاق در کارکنان کارا باشد.

در رابطه با فرضیه فرعی چهارم پژوهش، به مدیران ارشد بانک انصار پیشنهاد می‌شود که برای عملکرد کارکنان، ضابطه‌های منطقی وجود داشته باشد و در حوزه‌های مختلف سازمانی، احساس بهبود عملکرد فردی و گروهی به صورت پیوسته موجود باشد، همچنین در سازمان، فضایی حاکم باشد که همه کارکنان شادمانه، با بحث و گفت‌وگو و آرایه کارهای برجسته برای ارتقای بهره‌وری تلاش کنند و آنان از اینکه دارای عملکرد خوبی هستند، احساس سرفرازی کنند. بعد دیگری از جو سازمانی که بر سلامت سازمانی تاثیر می‌گذارد، اثربخشی اطلاعات و ارتباطات است. بدین منظور به مدیران پیشنهاد می‌شود: محیط سازمانی بانک انصار، فضای دوستانه، آرام و بدون تنش باشد و همچنین رابطه گرمی بین مدیر و کارکنان سازمان برقرار باشد و گروه‌های غیر رسمی آزادانه فعالیت کنند و همچنین جلسه‌های غیررسمی و فعالیت‌های گروهی در خارج از محیط سازمان برای ایجاد دوستی و صمیمیت بین افراد تشکیل شود، همچنین اطلاعات و دانش موجود در سازمان بر اساس ساختاری نظامند میان کارکنان به اشتراک گذاشته و از حفظ اطلاعات برای خود پرهیز شود. انتقال تجربیات و دانش، و همراستا با آن جانشین پروری، می‌تواند بسیار موثر بوده و در تعالی سلامت سازمان نقش حائز اهمیتی را ایفا کند.

منابع و ماخذ

الف) منابع فارسی

- ایران زاده، سلیمان؛ زمستانی، قادر؛ پاکدل بناب، مهدی و بابائی هروی، صادق (۱۳۹۲). "بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز"، مجله مدیریت بهره‌وری، سال ششم، شماره ۲۴.
- آرامی، شهناز (۱۳۸۵). "بررسی رابطه بین سبک‌های مدیران با میزان سلامت سازمانی مدارس"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد بجنورد.
- توفیقی، شهرام؛ جاقری، محمود؛ عامریون، احمد و کریمی زارچی، علی اکبر (۱۳۹۰). "تاثیر تغییرات سازمانی بر شاخص‌های سلامت سازمان و ارتباط آن با اثربخشی سازمانی"، مجله طب نظامی، دوره ۱۳، شماره ۳.
- جهانیان، رمضان و حسینی، سمیرا (۱۳۹۴). "نقش جو سازمانی بر میزان بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران"، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۳، شماره ۴.
- حقیقت‌جو، زهرا و ناظم، فتاح (۱۳۸۶). "خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور"، مجله مدیریت اطلاعات سلامت، شماره اول.
- حیدری، زهرا؛ عسگریان، مصطفی و دوایی، مهدی (۱۳۸۹). "بررسی رابطه بین جو سازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران"، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی، سال اول، شماره سوم.
- دلگشایی، بهرام؛ توفیقی، شهرام و کرمانی، بهناز (۱۳۸۷). "رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان". مجله علمی پژوهشی افق دانش، دوره ۱۴، شماره ۴.
- رضایی صوفی، مرتضی؛ دوستار، محمد و سعادت، مهدی (۱۳۹۱). "بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثربخشی در اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان"، پژوهش‌های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش، شماره ۲.
- صالحی امیری، سید رضا و شادالویی، نوریه (۱۳۹۲). "عوامل تاثیرگذار بر سلامت نظام اداری در تحقق طرح تحول نظام اداری"، مجله مدیریت فرهنگی، سال هفتم، شماره نوزدهم.
- فرمehنی فراهانی، محسن و شفیع زاده، حمید (۱۳۹۱). "رابطه کاربرد مدیریت دانش و جو سازمانی با رضایت مشتریان در شعب منطقه شرق بانک سپه تهران از دید کارکنان"، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال سوم، شماره هفتم و هشتم.
- قلعه قاضی، علی و نور رحمانی، محمد (۱۳۹۵). "بررسی مدل‌های مربوط به جو سازمانی، فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، سال سوم، شماره ۱۲.
- محمدی، شهناز (۱۳۹۰). "ارتباط بین هوش هیجانی و سلامت سازمانی مدیران مدارس، مجله دست‌آورد‌های روان‌شناختی، دوره چهارم، شماره ۲.
- وکیلی، خاتون؛ شفیع زاده، حمید و مرادی، سعید (۱۳۹۰). "بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه"، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال دوم، شماره چهارم.
- هوی وین ک، میسکل سیسیلنتوری (۱۳۸۲). "پژوهش و عمل در مدیریت آموزشی"، ترجمه میر محمد سید عباس زاده، انتشارات دانشگاه ارومیه.

(ب) منابع انگلیسی

- Arora, N., Nuseir, M. T., Nusair, T. T., & Arora, R. (2012). Study-based moderators influencing the relationship between organizational climate and employee's organization commitment: A meta-analysis. *EuroMed Journal of Business*, 7 (2) , 201-220.
- DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2003). Organizational health promotion: broadening the horizon of workplace health promotion. *American Journal of Health Promotion*, 17 (5) , 337-341.
- Edmonstone, John, and Jane Western. "Leadership development in health care: what do we know?." *Journal of Management in Medicine* 16, no. 1 (2002) : 34-47.
- Fisher, P., Psych, R., & Psych, L. (2007). Organizational health: a unique 12-factor, 4-tier research based model. Victoria (BC) : Fisher & Associates Solutions Inc.
- G. D.Goleman, & Emmerling, R. , (2003)."Common issues and mistakes",Available: www.eiconsortium.org.
- Ho, J. T. (2000). Managing organizational health and performance in junior colleges. *International Journal of Educational Management*, 14 (2) , 62-73.
- Joanna Kwasnie wska, (2006)."Organizational climat &creativity ans innovation. cretivity and innovation managemen",vo1.1,No.3 ,pp.187-196.
- Nazari, J. A., Herremans, I. M., Isaac, R. G., Manassian, A., & Kline, T. J. (2011). Organizational culture, climate and IC: an interaction analysis. *Journal of Intellectual Capital*, 12 (2) , 224-248.
- Suliman, A. M., & Al Obaidli, H. (2011). Organizational climate and turnover in Islamic banking in the UAE. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 4 (4) , 308-324.
- Turingan, O. M. (2003). Organizational health of Philippine colleges of nursing cited as Centers of Excellence and its relationship to perceived organizational effectiveness and school performance.
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2004). The development and validation of the organisational innovativeness construct using confirmatory factor analysis. *European journal of innovation management*, 7 (4) , 303-313.