

# Modeling the Effect of Psychological Climate on Organizational Civilization with the Mediating Role of Human Resources Maturity and Information Literacy

(Case Study: National Iranian Oil Company)

Jafar Beikzad<sup>1</sup>

## Abstract

**Purpose:** The dominant atmosphere of the organization reflects the lifestyle of the employees of an organization. The more atmosphere of the organization reinforces positive and civic behaviors in the organization, the more positive behaviors the employees show and the organization will emerge with a psychological atmosphere based on civility that creates a sense of value and respect in employees. The main purpose of this study was to model the effect of psychological climate on organizational civilization with the mediating role of human resource maturity and information literacy.

**Methodology:** The present study was applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method. The statistical population was the employees of the headquarters National Iranian Oil Company. The statistical sample size was estimated at 327 people using the Cochran's formula and were selected by stratified random sampling. Data collection tool, entails 4 standard questionnaires; including the psychological climate of Quiz and Dekotiz (1991), the organizational civilization of Zarrinagar et al. (1397), the maturity of human resources of Gholipour and Mohammad Ismaili (2014) and the information literacy of Nikpoor et al. (2011). The research hypotheses were tested using PLS3 and SPSS software by structural equation modeling.

**Findings:** The results showed that the Psychological Climate has an effect on organizational civilization and the maturity of human resources and information literacy. Also, the effect of human resources maturity and information literacy on organizational civilization was confirmed and it was concluded that human resources maturity and information literacy play a mediating role in the effect of psychological climate on organizational civilization.

**Results:** The existence of a favorable Psychological Climate helps the members of the organization to examine good performances in the organization by planning a cognitive map in their minds. Psychological climate positively affects the attitude and behavior of employees, and managers must create a suitable psychological climate in the organization. Employees in such an organization get the opportunity to learn and this strengthens their capabilities and increases their information literacy.

**Keywords:** Psychological Climate, Organizational Civilization, Human Resources Maturity, Information literacy, National Iranian Oil Company.

1. Associate Professor of Public Administration Department. beikzad\_jafar@yahoo.com

# مدل‌سازی تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی با نقش میانجی بلوغ منابع انسانی و سواد اطلاعاتی

(نمونه مورد بررسی: شرکت ملی نفت ایران)

جعفر بیک زاد<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۱ آبان ۱۴۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۰ اسفند ۱۴۰۱

## چکیده

هدف: جو حاکم بر سازمان، نشان‌دهنده شیوه زندگی کارکنان یک سازمان است. هر چه جو سازمان به تقویت رفتارهای مثبت و مدنی در سازمان بپردازد، کارکنان رفتارهای مثبت بیشتری از خود نشان می‌دهند و سازمانی با جو روان‌شناختی مبتنی بر مدنیت که سبب ایجاد حس ارزش و احترام در کارکنان می‌شود، پدیدار خواهد شد. هدف اصلی این پژوهش، مدل‌سازی تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی با نقش میانجی بلوغ منابع انسانی و سواد اطلاعاتی بود.

روش: این پژوهش از نوع کاربردی و از حیث روش، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری کارکنان ستاد شرکت ملی نفت ایران بودند که حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۳۲۷ نفر برآورد و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، ۴ پرسش‌نامه استاندارد؛ جو روان‌شناختی کویز و دیکوتیز (۱۹۹۱)، تمدن سازمانی زرین‌نگار و همکاران (۱۳۹۷)، بلوغ منابع انسانی قلی‌پور و محمداسماعیلی (۱۳۹۳) و سواد اطلاعاتی نیک‌پور و همکاران (۱۳۹۰) می‌باشد. فرضیه‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای PLS3 و SPSS با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی و بلوغ منابع انسانی و سواد اطلاعاتی تأثیر دارد. همچنین تأثیر بلوغ منابع انسانی و سواد اطلاعاتی بر تمدن سازمانی تأیید شد و نتیجه گرفته شد که بلوغ منابع انسانی و سواد اطلاعاتی در تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کنند.

نتایج: وجود جو روان‌شناختی مطلوب به اعضای سازمان کمک می‌کند که با طرح یک نقشه شناختی در ذهن خود، عملکردهای خوبی را در سازمان مورد بررسی قرار دهند. جو روان‌شناختی نگرش و رفتار کارکنان را به‌صورت مثبت تحت تأثیر قرار می‌دهد و مدیران باید جو روان‌شناختی مناسبی را در سازمان ایجاد کنند. کارکنان در چنین سازمانی فرصت یادگیری پیدا می‌کنند و این امر سبب تقویت توانمندی‌ها و افزایش سواد اطلاعاتی آن‌ها می‌شود.

کلیدواژه‌ها: جو روان‌شناختی، تمدن سازمانی، بلوغ منابع انسانی، سواد اطلاعاتی، شرکت ملی نفت ایران.

## مقدمه و بیان مسئله

امروزه فهم سازمان جهت شناخت اوضاع و احوال کاری، ضرورت مدیریتی محسوب می‌شود (زارع و همکاران، ۱۴۰۰: ۴۲) چون کارکنان ارزش‌ها و انتظارات سازمان‌ها از آن‌ها را براساس شیوه‌ها، سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی خود درک می‌کنند. این برداشتها تا حد زیادی بر نگرش‌ها و رفتارهای مربوط به کارکنان تأثیر می‌گذارد (نعامی و محمدحسینی، ۱۳۹۹: ۱۶). درک کارکنان از جو روان‌شناختی، نقش حیاتی در عملکرد عمومی و رقابتی سازمان‌ها شرکت ملی نفت ایران ایفا می‌کند (سیدنقوی و مدرسی، ۱۴۰۰: ۸۹). ادراکات جو روان‌شناختی به‌منظور پیش‌بینی برای انواع متغیرهای سازمانی و فردی مورد استفاده قرار گرفته‌اند. در سطح تحلیل فردی، پژوهشگران روابطی را بین ادراکات کارکنان از محیط کار و پیام‌هایی از قبیل سازگاری شغلی، فرسودگی شغلی، دلبستگی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی گزارش داده‌اند (موسوی، ۱۳۹۹: ۵). جو روان‌شناختی در سطح سازمانی را می‌توان به‌عنوان الگوهای رفتاری، نگرشی و احساسی که به‌طور مکرر به‌عنوان ویژگی‌های زندگی سازمانی به نمایش درمی‌آیند، تعریف کرد (دکاوتی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰: ۱۵۰). جو روان‌شناختی یک حالت توسعه مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری است (ثمری صفا و پوردل، ۱۴۰۱: ۱۳۵). جو روان‌شناختی، در شرکت ملی نفت ایران می‌تواند به‌عنوان بازنمای شناختی فرد از محیط کار تصور گردد (رعیت، ۱۳۹۹: ۳). در واقع، جو روان‌شناختی در این شرکت می‌تواند سیاست‌ها، اقدامات و رویه‌های موجود در این شرکت را که به‌منظور حمایت از امنیت و سلامت روان‌شناختی کارکنان به کار می‌رود، تحت تأثیر قرار دهد (صیامی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۰۹).

از سوی دیگر، حفظ و بقای شرکت ملی نفت ایران متکی بر حفظ و استمرار ارزش‌هایی است که براساس آن شکل گرفته است و این مدیران و کارگزاران شرکت ملی نفت ایران هستند که از طریق کارکردها و عملکردهایشان، وظیفه اصلی را در حفظ ارزش‌ها و تحقق اهداف و آرمان‌های آن بر عهده دارند (میرآخوری و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۹۲). در واقع یکی از الزامات شرکت ملی نفت ایران، هماهنگی نیروی انسانی با بافت سازمان از جمله تمدن سازمانی می‌باشد (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۹: ۴۹). در تعریفی اولیه مربوط به تمدن سازمانی این بحث مطرح می‌گردد که در سازمان متمدن، فضای سازمان و فرهنگ سازمانی خود می‌تواند نقش مشوق و انگیزاننده جهت نظم و ادب، اخلاق و رعایت حقوق افراد در تمام سطوح سازمان را ایفا نماید (ولایی، ۱۳۹۹: ۳). تمدن سازمانی دربرگیرنده فرهنگ‌هایی است که زمینه لازم برای تربیت نیروی انسانی منظم و هدفمند را به منظور بهبود خدمت‌رسانی و کسب منافع برد-برد مهیا می‌کند (مومیوند و طاهری گودرزی، ۱۴۰۰: ۷۰۸). به‌طور مسلم، تمدن سازمانی تلاش می‌کند سازمان را از حالت دستورات عملی و سلسله‌مراتبی به سازمان‌های خودانگاره (خودانگیزی و خود محرک) تبدیل کند

1. Dekawati

و بی‌شک در راستای دستیابی به اهداف و آرمان‌های سازمانی، این موضوع می‌تواند نقطه مثبتی قلمداد شود (کاظمی و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۱)؛ و طیف وسیعی از برچسب‌ها، مانند «مدیریت مشارکت بالا»، «مدیریت تعهد بالا» و «سیستم‌های کاری با عملکرد بالا» برای توصیف مجموعه مختلفی از شیوه‌های سازمانی که هدف آن‌ها درگیر کردن کارکنان، ایجاد تعهد نسبت به کار، توانمندسازی کارکنان و درنهایت بهبود عملکرد سازمان است را در بر گیرد (ترنر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۱: ۷۹).

از طرفی دیگر، در اکثر سازمان‌های دولتی و غیردولتی از جمله شرکت ملی نفت ایران، علی‌رغم سرمایه‌گذاری زیاد در جهت ارتقاء عملکرد، دستیابی به سطوح عملکرد بالا به‌کندی صورت می‌گیرد از دلایل اصلی این مشکل، می‌توان به فقدان بلوغ منابع انسانی اشاره نمود (حسن‌زاده ثمرین و همکاران، ۱۳۹۹: ۶۲). از دیدگاه مدیران سازمان‌ها، منابع انسانی از مهم‌ترین عوامل کسب مزیت رقابتی به‌شمار می‌رود، بدین جهت اهمیت توجه به بلوغ منابع انسانی در سازمان، وظایف فرآینقی و نقش‌های اختصاص یافته به منابع انسانی از مسائل مهم و قابل توجه مدیران در سازمان‌ها می‌باشد (خرمی، ۱۳۹۹: ۴). بلوغ منابع انسانی خمیرمایه سرآمدی سازمانی محسوب می‌شود که از مفروضات ذهنی شروع شده و با تغییر باورها و نگرش‌ها تکامل می‌یابد و در ماهیت سازمان تحول ایجاد می‌کند (مددی، ۱۳۹۹: ۳). بلوغ منابع انسانی یکی از فرایندها و مأموریت‌های اصلی و مهم در مدیریت منابع انسانی است که چارچوبی برای کمک به کارکنان در توسعه مهارت‌ها، دانش‌ها و توانایی‌های فردی و سازمانی از طریق ارائه فرصت‌های آموزشی، توسعه کارراه شغلی، برنامه جانشینی، مدیریت و توسعه عملکرد، مربی‌گری و توسعه سازمانی برای تحقق اهداف سازمانی فراهم می‌آورد (شهرابی فراهانی و تیمورنژاد، ۱۳۹۹: ۵۳). سرمایه‌گذاری بر روی کارکنان در جهت بهبود توانمندی‌های شناختی، مهارت‌های فراشناختی و شایستگی‌های عاطفی-ارتباطی کارکنان در جهت مقوله‌ای به نام حداکثر استفاده از ظرفیت کارکنان یا حرکت به سمت بلوغ منابع انسانی است (تقوی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۰۰). بلوغ فردی، پایه و اساس سرآمدی سازمانی و زیربنای بالندگی‌های دیگر محسوب می‌شود. بلوغ کارکنان از پیش‌فرض‌ها و فرآیندهای ذهنی شروع می‌شود و با تغییر و یا تعدیل در باورها، اعتقادات، رویکردها و نگرش‌ها تکامل می‌یابد (منتظری و فیضی، ۱۴۰۰: ۲۲۳). درواقع، هر سازمانی با ارزیابی فرایندها و اقداماتش در سطوح مختلف و مرتبط با رسالت اصلی خود به این نتیجه می‌رسد که تا چه اندازه توانسته در اجرای اقدامات و فرایندهای خود توانمند عمل کند و همچنین درمی‌یابد آیا توانسته در آن فرایند خاص به بلوغ سازمانی برسد یا خیر (حکاک و کولیوند، ۱۴۰۰: ۳۱۶).

در همین راستا یکی از مهم‌ترین بسترها برای توسعه بلوغ منابع انسانی، سواد اطلاعاتی

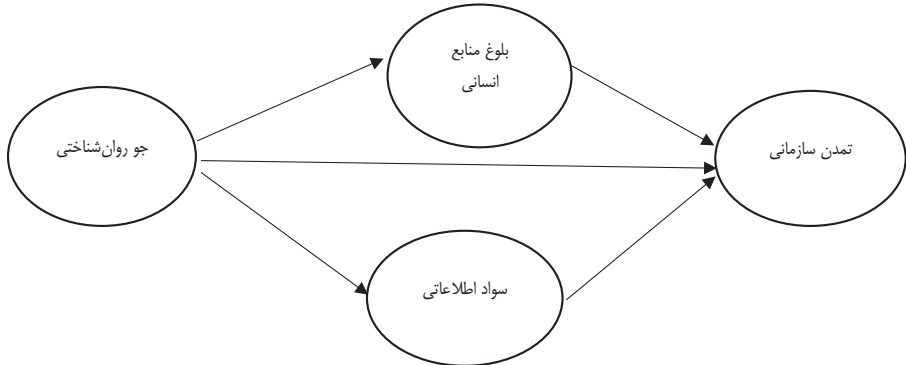
می‌باشد که با ترکیبی از دانش‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها و تجربیات موردنیاز برای دستیابی، تحلیل، ارزیابی، استفاده، تولید و برقراری ارتباط با اطلاعات و دانش به‌صورت خلاقانه، قانونی و اخلاقی با تأکید بر حقوق انسان‌ها اقدام به این کار می‌کند (کرم‌بیگی، ۱۴۰۰: ۵). سواد اطلاعاتی در عصر ارتباطات یکی از مهم‌ترین مواردی است که این روزها به آن توجه شده و متخصصان در این حیطه بر این امر توافق نظر دارند که با استفاده سواد اطلاعاتی می‌توان قدرت کنترلی بیشتری نسبت به تعبیر پیام‌های مختلف داشت (صادقی مجد و فضل‌الهی قمشی، ۱۴۰۰: ۱۰۲). سواد اطلاعاتی به‌عنوان یک نیاز و ضرورت در عصر اطلاعات با تجهیز افراد به توانمندی‌های تشخیص نیاز به اطلاعات، تعیین نیاز اطلاعات، جایابی، ارزیابی و استفاده مؤثر و مسئولانه اطلاعات، بقاء و کامیابی در این عصر را تا حد بسیار زیادی تضمین می‌نماید (منظمی تبار، ۱۳۹۹: ۱۶۶). باسواد اطلاعاتی، فردی است که توانایی تشخیص نیاز اطلاعاتی خود را دارد. چنین فردی از سازمان‌دهی اطلاعات آگاهی دارد، به‌طوری‌که دیگران نیز می‌توانند از وی فراگیرند (نعمتی انارکی و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۷۷). آموزش سواد اطلاعاتی در سازمان‌ها دارای چندین ویژگی است مانند پاسخ سریع به نیازهای اطلاعاتی، توصیه منابع اطلاعاتی مطمئن به کارکنان، توسعه و جمع‌آوری اطلاعات فعلی در مورد سازمان و مقاومت در برابر اطلاعات غلط (گو و هانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱: ۱). آموزش سواد اطلاعاتی می‌تواند تجربه‌های یادگیری مثبتی را برای کارکنان ایجاد کند، به آن‌ها امکان می‌دهد درک خود را از تحقیقات افزایش دهند و خود را برای حرفه‌ای آینده در سازمان آماده کنند (سیزر<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰: ۱). درواقع، سواد اطلاعاتی مجموعه‌ای از توانمندی‌ها محسوب می‌گردد که لازم است افراد دریابند در چه زمانی به اطلاعات نیاز دارند و همچنین هدف نهایی این است که افراد قادر به یادگیری بوده و به یک یادگیرنده مادام‌العمر و مؤثر تبدیل شوند (نظری، ۱۴۰۰: ۴).

درمجموع با توجه به توضیحات ارائه شده، از جمله پیشامدهای مثبت مرتبط با بهبود ادراک جو روان‌شناختی در شرکت ملی نفت ایران مسائل مرتبط با ویژگی‌های سازمان و منابع انسانی است. گسترش روزافزون فناوری اطلاعاتی و ارتباطی و پیوند مستمر آن با زندگی افراد از یک‌سو و توسعه و تنوع و تخصصی شدن کارها در سازمان‌ها از سوی دیگر ضرورت پرداختن به سواد اطلاعاتی را دوچندان می‌کند. از سوی دیگر، با توجه به اهمیت و نقش تمدن‌سازمانی در جهت توسعه و بلوغ منابع انسانی، ضرورت و شناخت هر چه بیشتر ویژگی‌ها و عوامل مؤثر بر آن بیش‌ازپیش مشهود است. همچنین، پژوهش‌های گذشته معطوف به بررسی یک تا دو متغیر از متغیرهای این پژوهش است و در حقیقت، این اولین پژوهشی است که روابط و اثرگذاری چهار متغیر مزبور را در قالب یک مدل بررسی کرده است و نوآوری این پژوهش به شمار می‌رود. بنابراین پژوهش حاضر در پی

1. Guo & Huang
2. Sezer

پاسخ‌گویی به این سؤال است که آیا جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی با نقش میانجی بلوغ منابع انسانی و سواد اطلاعاتی تأثیرگذار است؟ در راستای هدف و پرسش اصلی پژوهش، تلاش شده است فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار گیرند:

۱. جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی تأثیر دارد.
  ۲. جو روان‌شناختی بر بلوغ منابع انسانی تأثیر دارد.
  ۳. جو روان‌شناختی بر سواد اطلاعاتی تأثیر دارد.
  ۴. بلوغ منابع انسانی بر تمدن سازمانی تأثیر دارد.
  ۵. سواد اطلاعاتی بر تمدن سازمانی تأثیر دارد.
  ۶. بلوغ منابع انسانی در تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.
  ۷. سواد اطلاعاتی در تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.
- این پژوهش، به مدل‌سازی تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی با نقش میانجی بلوغ منابع انسانی و سواد اطلاعاتی در شرکت ملی نفت ایران پرداخته که در شکل ۱ نشان داده شده است. برای سنجش جو روان‌شناختی از مدل کوپز و دیکوتیز (۱۹۹۱)، برای بررسی تمدن سازمانی از مدل زرین‌نگار و همکاران (۱۳۹۷)، برای اندازه‌گیری بلوغ منابع انسانی از مدل قلی‌پور و محمداسماعیلی (۱۳۹۳) و برای پایش سواد اطلاعاتی از مدل نیک‌پور و همکاران (۱۳۹۰) استفاده شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

### پیشینه پژوهش

کاظمی و همکاران (۱۴۰۰) به شناسایی مؤلفه‌های سیستم تأمین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش‌محور در دانشگاه‌های علوم پزشکی پرداختند. پس از تحلیل محتوا، ۱۰ مضمون اصلی و ۴۴ مضمون فرعی شناسایی شد که براساس بیشترین فراوانی به ترتیب شامل یادگیری مستمر، کارکنان متعهد، کارکنان خلاق و نوآور، کارکنان دانشی، کارکنان اخلاق مدار، توان یادگیری، شایسته‌سالاری، توان رقابتی، سرمایه فکری و مدیریت دانش بود. مومیوند و

طاهری گودرزی (۱۴۰۰) الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان را بر پایه الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، شامل توسعه سرمایه معنوی، عدالت‌محوری، توسعه منابع انسانی و کارآفرینی طراحی کردند. صادقی مجد و فضل‌الهی قمشی (۱۴۰۰) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین کارآفرینی و سواد اطلاعات رابطه معنی‌داری وجود دارد. نظری (۱۴۰۰)، رابطه سواد اطلاعاتی با عملکرد تحصیلی دانشجویان با اثر واسطه‌ای خودکارآمدی رایانه مورد بررسی قرار داد. این پژوهشگر بیان کرد که سواد اطلاعاتی یکی از مهم‌ترین ابزارهایی است که به‌آسانی افراد را به یادگیرندگان مداوم و با قدرت استدلال و تفکر انتقادی تبدیل می‌کند و خودکارآمدی در این زمینه به افراد انگیزه و اعتماد به نفس می‌دهد تا بتوانند به شکل مؤثری مسائل را حل کنند. نعمتی انارکی و همکاران (۱۳۹۹) سواد اطلاعاتی کارکنان مشاغل خبری صداوسیما در عصر دیجیتال را مورد سنجش و ارزیابی قرار داد. نتایج نشان داد که سواد اطلاعاتی دبیران خبر و خبرنگاران معاونت سیاسی صداوسیما فقط در مؤلفه‌های تحلیل و ارزیابی اطلاعات، آگاهی پیرامون مسائل حقوقی، اخلاقی و استفاده اطلاعات در سطح قابل قبولی قرار دارد. نعیمی و محمدحسینی (۱۳۹۹) در پژوهشی بیان کرد که جو روان‌شناختی مبتنی بر توانمندی‌ها با میانجی‌گری رسالت شغلی و استفاده از توانمندی‌ها بر رفتارهای شغلی مولد تأثیر معنی‌داری دارد. محمدی (۱۳۹۸) تأثیر جو روان‌شناختی بر ناامنی شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که ابعاد جو روان‌شناختی تأثیر مثبت معناداری بر خودکارآمدی شغلی و تأثیر منفی و معناداری بر ناامنی شغلی دارد. هاشمی و همکاران (۱۳۹۸) عملکرد جو روان‌شناختی حاکم سازمان در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان را مورد تحلیل قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که بین جو روان‌شناختی، اشتیاق شغلی معلمان و بین مؤلفه‌های جو روان‌شناختی معلمان با اشتیاق شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد. جعفرزاده و همکاران (۱۳۹۸) الگوی مدیریت به‌کارگیری توانمندسازی کارکنان با محوریت سواد اطلاعاتی با هدف بهبود آموزش آنان طراحی کردند. نتایج نشان داد که الگوی آموزشی مدیریت به‌کارگیری توانمندسازی کارکنان تأثیر مثبتی در آموزش سواد اطلاعاتی کارکنان دارد. غریب‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که اخلاق حرفه‌ای بر سواد اطلاعاتی تأثیر معنی‌دار دارد. همچنین اخلاق حرفه‌ای و سواد اطلاعاتی بر تصمیم‌گیری اخلاقی تأثیر معنی‌دار دارد. پاکمنش و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود نشان دادند که بین بهسازی نیروی انسانی و هر سه بُعد سرمایه اجتماعی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوکان رابطه معنی‌داری وجود دارد. آبیای اصفهانی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی بیان کردند که رهبری تضایف‌گرایانه بر سطح بلوغ قابلیت کارکنان و پایداری منابع انسانی تأثیرگذار است. محقق‌زاده (۱۳۹۸) در پژوهش خود نشان داد که بین سطوح بلوغ قابلیت‌های منابع انسانی و معیارهای مدل EFQM رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. غفوری و نوری (۱۳۹۷) رابطه بین جو روان‌شناختی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و رفتارهای مدنی سازمانی

معطوف به همکاران مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های جو روان‌شناختی با رفتارهای مدنی سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. خنیفر و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و سواد اطلاعاتی رابطه معنی‌دار وجود دارد. کاشی‌نهنجی و همکاران (۱۳۹۷) مدل ساختاری استاندارد توسعه حرفه‌ای دانشجو-معلمان دانشگاه فرهنگیان بر مبنای سواد اطلاعاتی آن‌ها تدوین کردند و نشان دادند که مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی بر مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای مؤثر هستند و این مؤلفه‌ها با یکدیگر در ارتباط هستند. زرین‌نگار و همکاران (۱۳۹۷) الگوی تمدن سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران را طراحی و مورد اعتبارسنجی قرار دادند. در این الگو، تعیین اهداف و رهبری تمدن سازمانی از جمله شرایط علی می‌باشند. پدیده محوری تمدن سازمانی در رابطه با شرایط مداخله‌گر، سازمان کمال‌گرا است. بستر و زمینه تمدن سازمانی، فرهنگ سازمانی و اقدامات مطلوب مدیریت منابع انسانی توانمندساز و راهبردی اصلی سوسیوکراسی، ادھوکراسی، تکنونفوکراسی و مریتوکراسی قطعی و شناسایی شد. سازمان متمدن هم به‌عنوان پیامد این الگو معرفی شد.

دژا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سواد اطلاعاتی، زمینه‌ساز توانمندی دانشگاهیان است و سطح بالایی از خودکارآمدی ناشی از این سواد همچنین می‌تواند به‌طور غیرمستقیم به شکل‌گیری فرهنگ اطلاعاتی فعال برای تقویت تحول دیجیتال، کمک کند. ویدن و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۰) نشان دادند که سواد اطلاعاتی مدیران، عامل تأثیر مثبتی در توسعه نوآوری‌های اکتشافی و بهره‌برداری آن‌ها دارد. به‌طور کلی، تأثیر سواد اطلاعاتی در بهره‌برداری کمی بیشتر از اکتشاف است. مونتین و کروپوتووا<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که اطمینان از توسعه و اجرای توان خلاقیت هر متخصص، یک رهبر مدرن باید دانش روانشناسی داشته باشد، ویژگی‌های فردی روانی افراد را ارزیابی کرده، ارتباط برقرار نموده و انگیزه‌های رفتار آن‌ها را درک کند. میتساکیس<sup>۴</sup> (۲۰۱۹) معتقدند که بلوغ منابع انسانی می‌تواند از طرق مختلف با افزودن ترکیبات استراتژیک جدید و با در نظر گرفتن عوامل مختلف می‌تواند مهارت یا تسریع شود. توپراک و کاراکوس<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) در پژوهش خود نشان دادند که می‌توان از جو روان‌شناختی به‌عنوان یک مفهوم مسری استفاده کرد که رفتارهای فردی را شکل می‌دهد، بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد و آن‌ها را شکل می‌دهد. فجرین و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که متغیرهای تعهد و فرهنگ سازمانی بر

1. Deja, Rak & Bell
2. Widén et al
3. Muntian & Kropotova
4. Mitsakis
5. Toprak & Karakus



عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارند. متغیر فرهنگ سازمانی تا حدی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد. تأثیر تعهد نسبت به عملکرد کارکنان از طریق فرهنگ سازمانی به‌طور غیرمستقیم بیشتر از تأثیر مستقیم است به‌طوری‌که می‌توان گفت متغیر تمدن سازمانی به‌عنوان یک متغیر مداخله‌گر است.

با توجه به پیشینه یاد شده، نکته حائز اهمیت این است که تاکنون به تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی با نقش میانجی بلوغ منابع انسانی و سواد اطلاعاتی توجه‌ای نشده است. اگر وجود جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی تأثیر عمیق‌تری داشته باشد، به نظر می‌رسد در بستر یک محیط سازمانی متمدن و قابل اعتمادتر امکان‌پذیر می‌باشد. از سوی دیگر، بلوغ منابع انسانی و سواد اطلاعاتی همزمان با تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی در تغییر و تحولات شرکت ملی نفت ایران می‌توانند نقش مؤثر داشته باشند؛ بنابراین وجود متغیرهای بلوغ منابع انسانی و سواد اطلاعاتی به‌عنوان متغیرهای میانجی، این پژوهش را از دیگر پژوهش‌ها متمایز می‌کند.

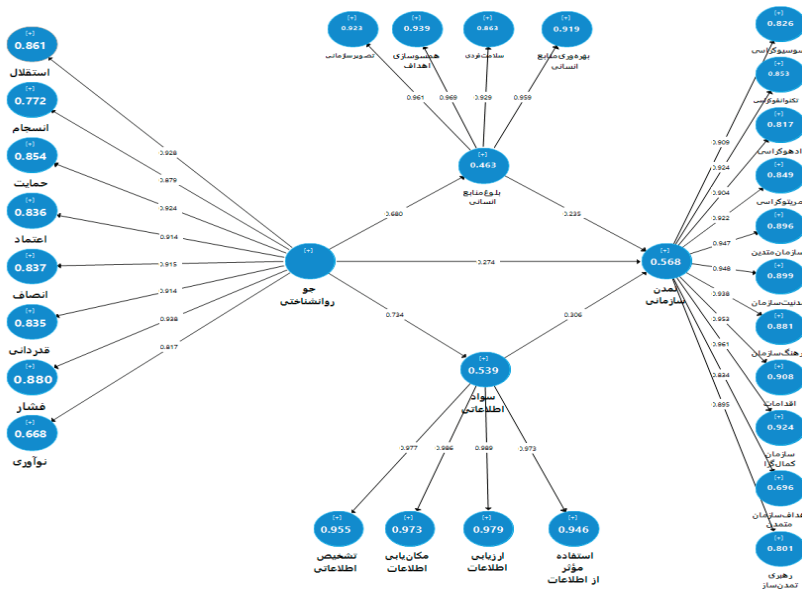
### روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان ستاد شرکت ملی نفت ایران به تعداد ۲۱۹۱ نفر می‌باشد که با توجه به فرمول کوکران، تعداد ۳۲۷ نفر با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از ۴ پرسش‌نامه استفاده شد: پرسش‌نامه اول، پرسش‌نامه استاندارد کویز و دیکوتیز (۱۹۹۱) است که جو روان‌شناختی را براساس ۸ بُعد؛ استقلال، انسجام، حمایت، اعتماد، انصاف، قدردانی، فشار و نوآوری مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسش‌نامه دوم، پرسش‌نامه زرین‌نگار و همکاران (۱۳۹۷) است که تمدن سازمانی را براساس ۱۱ بُعد؛ سوسیوکراسی، تکنوانفوکراسی، ادھوکراسی، مریتوکراسی، سازمان متمدن، مدنیت سازمانی، فرهنگ سازمانی مثبت، اقدامات مطلوب مدیریت منابع انسانی توانمندساز، ایجاد سازمان کمال‌گرا، تعیین اهداف سازمان متمدن و رهبری تمدن‌ساز مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌دهد. پرسش‌نامه سوم برگرفته از مدل قلی‌پور و محمداسماعیلی (۱۳۹۳) می‌باشد که بلوغ منابع انسانی را براساس ۴ بُعد؛ تصویر سازمانی و مشتری، همسوسازی اهداف فرد و سازمان، سلامت فردی و آرامش خانوادگی و بهره‌وری منابع انسانی می‌سنجد. پرسش‌نامه چهارم، پرسش‌نامه نیک‌پور و همکاران (۱۳۹۰) است که سواد اطلاعاتی را براساس ابعاد آن یعنی تشخیص نیازهای اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعاتی، ارزیابی اطلاعات و استفاده مؤثر از اطلاعات مورد سنجش و بررسی قرار می‌دهد. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش

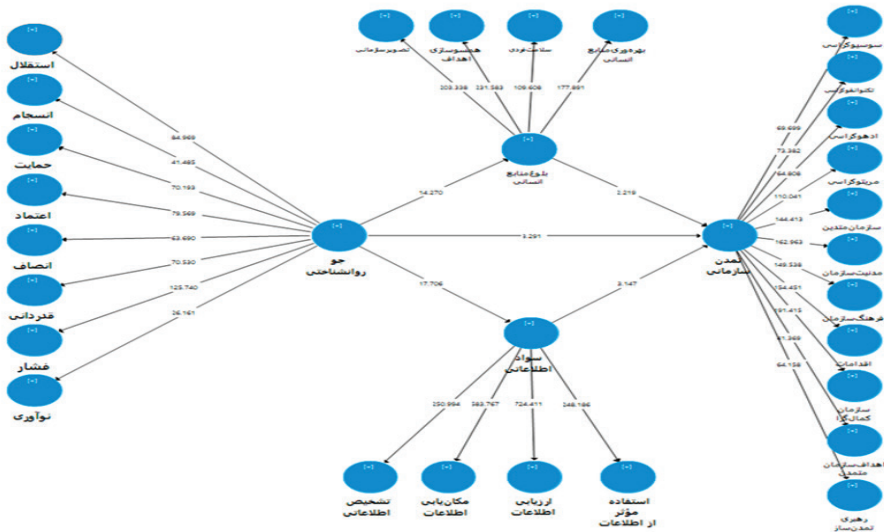
مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر نرم‌افزار SMART PLS3 انجام شد که نتایج آن در بخش یافته‌های پژوهش ارائه شده است. برای محاسبه روایی ابزار پژوهش، از روایی صوری یا نمادی و روایی همگرا استفاده شد که مورد تأیید اساتید و کارشناسان قرار گرفت. به‌منظور تحلیل پایایی ابزار تحقیق، از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که ضرایب آلفای کرونباخ تمام متغیرها (جو روان‌شناختی ۰/۹۴۵، تمدن سازمانی ۰/۹۱۸، بلوغ منابع انسانی ۰/۹۰۹، سواد اطلاعاتی ۰/۹۶۰) بزرگ‌تر از ۰/۷ تعیین و پایایی ابزار پژوهش تأیید شد.

### یافته‌های پژوهش

در این پژوهش از مدلیابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS) جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شده است. خروجی نرم‌افزار، بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش در شکل دو و سه نشان داده شده است. در ادامه، نتایج بررسی دو بخش آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری به تفصیل ارائه شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۳. مدل ساختاری در حالت معناداری ضرایب

### آزمون‌های بررسی مدل مفهومی آزمون‌های پایایی مدل:

برای ارزیابی پایایی مدل، حداقل از چهار آزمون آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، ضریب همبستگی اسپیرمن و پایایی اشتراکی استفاده شده که نتایج آن در جدول یک آورده شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون‌های پایایی متغیرهای پژوهش

| متغیرهای مکنون    | ضریب آلفای کرونباخ<br>(Alpha>0/7) | ضریب پایایی ترکیبی<br>(CR>0/7) | ضریب همبستگی اسپیرمن<br>(Rho-A> 0/7) | ضریب پایایی اشتراکی<br>(COMUNALITY>0/5) |
|-------------------|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|---|
| جو روان‌شناختی    | ۰/۹۷۸                             | ۰/۹۷۹                          | ۰/۹۸۱                                | ۰/۵۴۲                                   |
| تمدن سازمانی      | ۰/۹۸۳                             | ۰/۹۸۴                          | ۰/۹۸۰                                | ۰/۶۹۷                                   |
| بلوغ منابع انسانی | ۰/۹۶۵                             | ۰/۹۶۹                          | ۰/۹۶۰                                | ۰/۷۳۹                                   |
| سواد اطلاعاتی     | ۰/۹۸۹                             | ۰/۹۹۰                          | ۰/۹۸۷                                | ۰/۷۳۱                                   |

مطابق با یافته‌های جدول ۱ معیارهای پایایی در مورد متغیرهای مکنون پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند، بر این اساس می‌توان گفت که متغیرهای پژوهش از وضعیت پایایی مناسبی برخوردارند.

آزمون‌های روایی مدل اندازه‌گیری پژوهش:

روایی همگرا:

AVE>0/5

جدول ۲. آزمون میانگین واریانس استخراجی

| متغیرها           | AVE   |
|-------------------|-------|
| جو روان‌شناختی    | ۰/۵۴۲ |
| تمدن سازمانی      | ۰/۶۹۷ |
| بلوغ منابع انسانی | ۰/۷۳۹ |
| سواد اطلاعاتی     | ۰/۷۳۱ |

با توجه به نتایج جدول ۲ کلیه ضرایب میانگین واریانس استخراجی متغیرها از عدد ۰/۵ بالاتر است بنابراین شرط اول روایی همگرا وجود دارد.

CR>AVE

جدول ۳. آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و ضریب میانگین واریانس استخراجی

| متغیرها           | CR    | AVE   |
|-------------------|-------|-------|
| جو روان‌شناختی    | ۰/۹۷۹ | ۰/۵۴۲ |
| تمدن سازمانی      | ۰/۹۸۴ | ۰/۶۹۷ |
| بلوغ منابع انسانی | ۰/۹۶۹ | ۰/۷۳۹ |
| سواد اطلاعاتی     | ۰/۹۹۰ | ۰/۷۳۱ |

با توجه به جدول ۳ مشاهده می‌شود که برای تمامی متغیرهای پژوهش CR>AVE است و شرط دوم روایی همگرا نیز دارا است و می‌توان ادعا نمود که مدل پژوهش، روایی همگرا دارد.

روایی واگرا:

۱. آزمون فورنل و لاکر

#### جدول ۴: آزمون فورنل و لارکر

| سواد اطلاعاتی | جو روان‌شناختی | تمدن سازمانی | بلوغ منابع انسانی |
|---------------|----------------|--------------|-------------------|
|               |                |              | بلوغ منابع انسانی |
|               |                | ۰/۸۳۵        | ۰/۷۱۰             |
|               | ۰/۷۳۵          | ۰/۶۷۵        | ۰/۷۰۵             |
| ۰/۸۵۵         | ۰/۷۶۰          | ۰/۷۳۸        | ۰/۷۲۰             |

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که جذر AVE تمامی متغیرها از همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر بیشتر است. بنابراین روایی و اگرایی متغیرها نیز تأیید می‌شود.

#### ۲. آزمون HTMT

##### جدول ۵: آزمون HTMT

| سواد اطلاعاتی | جو روان‌شناختی | تمدن سازمانی | بلوغ منابع انسانی |
|---------------|----------------|--------------|-------------------|
|               |                |              | بلوغ منابع انسانی |
|               |                | ۰/۷۳۵        | ۰/۷۲۵             |
|               | ۰/۶۷۱          | ۰/۶۹۸        | ۰/۶۹۸             |
| ۰/۷۴۴         | ۰/۷۳۶          | ۰/۷۰۰        | ۰/۷۰۰             |

مطابق با یافته‌های جدول ۵، معیار HTMT که باید کمتر از ۰/۹ باشد در مورد متغیرهای پژوهش مقدار مناسبی را اتخاذ نموده است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت روایی و اگرایی متغیرهای پژوهش از نظر این معیار مناسب می‌باشد.

#### ارزیابی مدل ساختاری

معیار GOF: از این معیار برای ارزیابی برازش مدل کلی پژوهش استفاده می‌شود که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

فرمول محاسبه این معیار به شرح زیر است:

از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید. که در جدول ۶ مشخص شده است.

جدول ۶. نتایج برازش مدل کلی

| GOF   | R2    | communality |
|-------|-------|-------------|
| ۰/۵۱۵ | ۰/۳۹۲ | ۰/۶۷۷       |

مطابق با جدول ۶ برای معیار GOF مقدار به دست آمده به میزان ۰/۵۱۵ می باشد که نشان دهنده این است که مدل کلی از برازش بسیار مناسبی برخوردار است.

### آزمون معناداری فرضیه‌ها

جدول ۷. آزمون معناداری فرضیه‌های پژوهش

| شماره فرضیه | فرضیه   | ضریب مسیر ( $\beta$ ) | ضریب معناداری (T-Value) | ضریب معناداری (P-Value) | نتیجه آزمون |
|-------------|---|-----------------------|-------------------------|-------------------------|-------------|
| ۱           | جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی تأثیر دارد.  | ۰/۲۷۴                 | ۳/۲۹۱                   | ۰/۰۰۰                   | تأیید       |
| ۲           | جو روان‌شناختی بر بلوغ منابع انسانی تأثیر دارد.                                   | ۰/۶۸۰                 | ۱۴/۲۷۰                  | ۰/۰۰۰                   | تأیید       |
| ۳           | جو روان‌شناختی بر سواد اطلاعاتی تأثیر دارد.                                       | ۰/۷۳۴                 | ۱۷/۷۰۶                  | ۰/۰۰۰                   | تأیید       |
| ۴           | بلوغ منابع انسانی بر تمدن سازمانی تأثیر دارد.                                     | ۰/۲۳۵                 | ۲/۲۱۹                   | ۰/۰۰۷                   | تأیید       |
| ۵           | سواد اطلاعاتی بر تمدن سازمانی تأثیر دارد.   | ۰/۳۰۶                 | ۳/۱۴۷                   | ۰/۰۰۲                   | تأیید       |
| ۶           | بلوغ منابع انسانی در تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند. |                       | ۲/۳۲۰                   |                         | تأیید       |
| ۷           | سواد اطلاعاتی در تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.     |                       | ۲/۹۰۳                   |                         | تأیید       |

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل‌ها، فرضیه‌های پژوهش، بررسی و آزمون شدند. در ادامه، نتایج ضرایب معناداری برای هر یک از فرضیه‌ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها و نتایج حاصل از بررسی فرضیه‌ها در زیر ارائه شده است.

فرضیه اول: جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های دو و سه، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب مسیر بین متغیرهای جو روان‌شناختی و تمدن سازمانی برابر با  $\beta = 0/274$  می‌باشد. ضرایب معناداری به دست آمده برای این متغیرها نیز  $t = 3/291$  و  $p = 0/000$  بوده (بیشتر از قدر مطلق  $1/96$ ) که

نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  تأیید می‌شود و می‌توان گفت جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی تأثیر دارد و لذا فرضیه اول تأیید می‌شود.

**فرضیه دوم:** جو روان‌شناختی بر بلوغ منابع انسانی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های دو و سه، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب مسیر بین متغیرهای جو روان‌شناختی و بلوغ منابع انسانی برابر با  $\beta = ۰/۶۸۰$  می‌باشد. ضرایب معناداری به دست آمده برای این متغیرها نیز  $t = ۱۴/۲۷۰$  و  $p = ۰/۰۰۰$  بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  تأیید می‌شود و می‌توان گفت جو روان‌شناختی بر بلوغ منابع انسانی تأثیر دارد و لذا فرضیه دوم تأیید می‌شود.

**فرضیه سوم:** جو روان‌شناختی بر سواد اطلاعاتی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های دو و سه، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب مسیر بین متغیرهای جو روان‌شناختی و سواد اطلاعاتی برابر با  $\beta = ۰/۷۳۴$  می‌باشد. ضرایب معناداری به دست آمده برای این متغیرها نیز  $t = ۱۷/۷۰۶$  و  $p = ۰/۰۰۰$  بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  تأیید می‌شود و می‌توان گفت جو روان‌شناختی بر سواد اطلاعاتی تأثیر دارد و لذا فرضیه سوم نیز تأیید می‌شود.

**فرضیه چهارم:** بلوغ منابع انسانی بر تمدن سازمانی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های دو و سه، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب مسیر بین متغیرهای بلوغ منابع انسانی و تمدن سازمانی برابر با  $\beta = ۰/۲۳۵$  می‌باشد. ضرایب معناداری به دست آمده برای این متغیرها نیز  $t = ۲/۲۱۹$  و  $p = ۰/۰۰۷$  بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  تأیید می‌شود و می‌توان گفت بلوغ منابع انسانی بر تمدن سازمانی دارد و لذا فرضیه چهارم تأیید می‌شود.

**فرضیه پنجم:** سواد اطلاعاتی بر تمدن سازمانی تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های دو و سه، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب مسیر بین متغیرهای سواد اطلاعاتی و تمدن سازمانی برابر با  $\beta = ۰/۳۰۶$  می‌باشد. ضرایب معناداری به دست آمده برای این متغیرها نیز  $t = ۳/۱۴۷$  و  $p = ۰/۰۰۲$  بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  تأیید می‌شود و می‌توان گفت سواد اطلاعاتی بر تمدن سازمانی تأثیر دارد و لذا فرضیه پنجم تأیید می‌شود.

فرضیه ششم: بلوغ منابع انسانی در تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند. در شکل‌های دو و سه، می‌توان تغییر اثر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی را زمانی که بلوغ منابع انسانی کنترل می‌شود مشاهده کرد. برای بررسی معنی‌داری اثر میانجی در این تحقیق از آزمون سوبل استفاده شده است. در این آزمون با استفاده از ضریب غیراستاندارد مسیر و خطای استاندارد آن آزمون اجرا می‌شود و نتایج بیانگر آن است که مقدار  $z$ -value حاصل از آزمون سوبل در فرضیه شش برابر با  $2/320$  به دست آمد که بیش از  $1/96$  می‌باشد لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد، بلوغ منابع انسانی در تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.

فرضیه هفتم: سواد اطلاعاتی در تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.

در شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان تغییر اثر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی را زمانی که سواد اطلاعاتی کنترل می‌شود مشاهده کرد. برای بررسی معنی‌داری اثر میانجی در این تحقیق از آزمون سوبل استفاده شده است. در این آزمون با استفاده از ضریب غیراستاندارد مسیر و خطای استاندارد آن آزمون اجرا می‌شود و نتایج، بیانگر آن است که مقدار  $z$ -value حاصل از آزمون سوبل در فرضیه هفت برابر با  $2/903$  به دست آمد که بیش از  $1/96$  می‌باشد؛ لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد، سواد اطلاعاتی در تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.

## نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به منظور مدل‌سازی تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی با نقش میانجی بلوغ منابع انسانی و سواد اطلاعاتی انجام گرفت. با توجه به تجزیه و تحلیل به دست آمده از برازش مدل ساختاری، همه فرضیه‌های هفت‌گانه پژوهش تأیید شدند. در واقع، نتیجه فرضیه اول نشان داد که جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی تأثیر مثبت دارد. نتایج این مطالعه با یافته‌های پژوهش نعیمی و محمدحسینی (۱۳۹۹)، هاشمی و همکاران (۱۳۹۸)، غفوری و نوری (۱۳۹۷)، زرین‌نگار و همکاران (۱۳۹۷)، مونتین و کروپوتووا (۲۰۲۰) و توپراک و کاراکوس (۲۰۱۸) همسو است. می‌توان گفت که جو حاکم بر سازمان، نشان‌دهنده شیوه زندگی کارکنان یک سازمان است. در نتیجه هر چه جو سازمان به تقویت رفتارهای مثبت و مدنی در سازمان بپردازد، کارکنان رفتارهای مثبت بیشتری از خود نشان می‌دهند و سازمانی با جو روان‌شناختی مبتنی بر مدنیت که سبب ایجاد حس



ارزش و احترام در کارکنان می‌شود، پدیدار خواهد شد.

از سوی دیگر، یافته‌های پژوهش نشان داد که جو روان‌شناختی بر بلوغ منابع انسانی تأثیر مثبت دارد. که این نتیجه با یافته‌های پژوهش محمدی (۱۳۹۸) و کلدیائف و کینزیبائو (۲۰۲۰) همخوانی دارد. بنابراین، جو روان‌شناختی نگرش و رفتار کارکنان را به‌صورت مثبت تحت تأثیر قرار می‌دهد و مدیران باید جو مناسبی را در سازمان ایجاد کنند تا کارکنان به نحو مطلوب بتوانند توانمندی‌ها و مهارت‌های خود را بالا ببرند و سازمان را در جهت تحقق اهدافش یاری دهند. چراکه کارکنان ارزش‌ها و انتظارات سازمان‌ها از آن‌ها را براساس شیوه‌ها، سیاست‌ها و رویه‌های سازمانی خود درک می‌کنند. همچنین جو روان‌شناختی بر سواد اطلاعاتی تأثیر مثبت دارد. براساس این نتیجه می‌توان استدلال کرد کارکنان در سازمانی که به منابع، اطلاعات و حمایت دسترسی داشته باشند، فرصت یادگیری پیدا می‌کنند و این امر توانمندی‌ها و سواد اطلاعاتی آن‌ها را افزایش می‌دهد و فردی با سواد اطلاعاتی نقش مهمی در افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمانی دارد که ارزش اطلاعات را تشخیص داده و وقتی برای حل مشکلی، به اطلاعات نیازمند است، توانایی پیدا کردن و تحلیل آن‌ها را داشته و قادر است محتوای اطلاعات را با دید انتقادی ارزیابی کند؛ همچنین استفاده از محتوای اطلاعاتی را به‌درستی و بامهارت انجام می‌دهد و از طرفی، توانایی ایجاد محتوای کیفی را نیز دارد. که این یافته با نتایج پژوهش خنیفر و همکاران (۱۳۹۷)، کاشی‌نهنجی و همکاران (۱۳۹۷) و دژا و همکاران (۲۰۲۱) مطابقت دارد.

از طرفی دیگر، نتایج پژوهش نشان داد که بلوغ منابع انسانی بر تمدن سازمانی تأثیر مثبت دارد؛ که این یافته با نتایج پژوهش کاظمی و همکاران (۱۴۰۰)، پاکمنش و همکاران (۱۳۹۸)، آبیای اصفهانی و همکاران (۱۳۹۸)، محقق‌زاده (۱۳۹۸)، میتساکیس (۲۰۱۹) و فجرین و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت دارد. سازمان‌های متمدن، کارکنان خود را ارج می‌نهند و فرهنگی را ایجاد می‌کنند تا دستیابی به اهداف سازمانی و شخصی دربردارنده منافع طرفین، میسر شود. آن‌ها قابلیت‌های کارکنان خود را توسعه داده و عدالت و برابری را ترویج می‌دهند و چارچوبی برای کمک به کارکنان در توسعه مهارت‌ها، دانش‌ها و توانایی‌های فردی و سازمانی در راستای تحقق اهداف سازمانی فراهم می‌آورند. با توجه به این‌که سواد اطلاعاتی بر تمدن سازمانی تأثیر مثبت دارد. به‌طور کلی می‌توان گفت این نوع سواد، مجموعه مهارت‌هایی است که فرد را قادر می‌سازد نیاز اطلاعاتی خود را تشخیص دهد. همچنین با شناسایی منابع اطلاعاتی موجود به تدوین روش جستجو در این منابع پرداخته و پس از انجام جستجو اطلاعات به دست آمده را ارزیابی کرده و به‌منظور تولید اطلاعات جدید پیوند لازم بین اطلاعات جدید را با دانش قبلی خود برقرار

سازد. در واقع، سواد اطلاعاتی موجب ارتقاء مهارت‌های اطلاعاتی کارکنان، اثربخشی، رشد و بالندگی سازمان می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش صادقی مجد و فضل‌الهی قمشی (۱۴۰۰)، جعفرزاده و همکاران (۱۳۹۸) و ویدن و همکاران (۲۰۲۰) همخوانی دارد.

بر اساس نتایج فرضیه‌های ۶ و ۷ نیز می‌توان اظهار داشت که بلوغ منابع انسانی و سواد اطلاعاتی نقش میانجی در تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی دارد و در سطح اطمینان ۹۵ درصد بلوغ منابع انسانی و سواد اطلاعاتی در تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند. این یافته‌ها با نتیجه پژوهش کاظمی و همکاران (۱۴۰۰)، نعامی و محمدحسینی (۱۳۹۹)، محمدی (۱۳۹۸)، جعفرزاده و همکاران (۱۳۹۸)، پاکمنش و همکاران (۱۳۹۸)، غفوری و نوری (۱۳۹۷)، مونتین و کروپوتووا (۲۰۲۰) همسویی دارد. در واقع، اگر سطح بلوغ نیروی انسانی ارتقاء یابد، توانمندی و مهارت‌های نیروی انسانی در محیط‌های بین سازمانی، استخدام‌پذیری و همچنین تعادل کار و زندگی آنان رشد می‌کند. در همین راستا سواد اطلاعاتی با ترکیبی از دانش‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها و تجربیات موردنیاز برای دستیابی، تحلیل، ارزیابی، استفاده، تولید و برقراری ارتباط با اطلاعات و دانش به‌صورت خلاقانه، قانونی و اخلاقی با تأکید بر حقوق انسان‌ها اقدام به ایجاد جو روان‌شناختی مثبت در سازمان نموده و موجب ایجاد یک سازمان متمدن می‌شود.

پیشنهادها:

- با توجه به نتیجه فرضیه اول مبنی بر تأثیر مثبت جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی، پیشنهاد می‌گردد مدیران شرکت ملی نفت ایران برنامه‌هایی برای افزایش روابط و انسجام بین کارکنان اتخاذ نمایند، روش‌های پرداخت حقوق و ترفیع و تشویق را به‌گونه‌ای اتخاذ کنند که کارکنان وجود انصاف و عدالت را در سازمان ادراک کنند. همچنین ترتیبی اتخاذ کنند که در تخصیص وظایف، به زمان‌بندی و حجم کار مناسب توجه شود تا کارکنان احساس تحمیل فشار بیش از اندازه بر خود نداشته باشند.

- با توجه به نتیجه فرضیه دوم مبنی بر این‌که جو روان‌شناختی بر بلوغ منابع انسانی تأثیر مثبت دارد، پیشنهاد می‌گردد که مدیران شرکت نفت ایران شرایطی را از نظر ساختاری فراهم کنند که زمینه ادراک جو روان‌شناختی از طریق توانمندسازی در سازمان به وجود آید تا به توانمندسازی و توسعه هر چه بیشتر کارکنان کمک نمایند. همچنین مدیران باید تصویر روشن و شفاف از آینده این سازمان به کارکنان ارائه دهند، جو حمایتی و دوستانه‌ای در سازمان به وجود آورند و از این طریق، کارکنان را به پیگیری امور سازمانی تشویق نمایند.

- با توجه به نتیجه فرضیه سوم مبنی بر تأثیر مثبت جو روان‌شناختی بر سواد

اطلاعاتی، پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت ملی نفت ایران نظام‌های اطلاعاتی موردنیاز و نرم‌افزارهای مناسب ایجاد و در اختیار کارکنان قرار دهند تا آن‌ها بتوانند به راحتی و به سرعت به اسناد و مدارک علمی جامع و وسیع دسترسی داشته باشند. از فناوری‌های جدید و پیشرفته ارتباطی و اطلاعاتی برای خدمت‌رسانی سریع‌تر و سرعت پاسخ‌گویی به مشتریان استفاده نمایند.

- با توجه به نتیجه فرضیه چهارم مبنی بر تأثیر مثبت بلوغ منابع انسانی بر تمدن سازمانی، پیشنهاد می‌شود مدیران شرکت ملی نفت ایران تصویر مناسبی از سازمان را به کارکنان خود از طریق فرایندها و فعالیت‌های فرهنگی ارائه دهند. از سناریو و برنامه‌ریزی استراتژیک برای تحقق اهداف توسعه منابع انسانی استفاده کنند. کارگاه‌های تیم‌سازی و کارگروهی در سازمان طراحی و اجرا کنند.

- با توجه به نتیجه فرضیه پنجم مبنی بر تأثیر سواد اطلاعاتی بر تمدن سازمانی، پیشنهاد می‌گردد مدیران برای کاهش عدم اطمینان محیطی سازمان شرایطی را فراهم نمایند که براساس آن کارکنان احساس کنند می‌توانند به اطلاعات، منابع، قدرت و فرصت‌های بیشتری در سازمان دست یابند که این امر می‌تواند زمینه‌های لازم برای ایجاد اعتماد، یادگیری و کسب سواد اطلاعاتی را ایجاد نماید.

- با توجه به نتایج فرضیه‌های ششم و هفتم مبنی بر میانجی‌گری بلوغ منابع انسانی و سواد اطلاعاتی در تأثیر جو روان‌شناختی بر تمدن سازمانی، پیشنهاد می‌گردد مدیران سعی کنند تا ضمن آگاهی از نیازهای بهبود مدیریت در زمینه همسویی فرهنگ، هویت و تمدن سازمانی برای بهبود و رشد و بلوغ نیروی انسانی در شرکت ملی نفت ایران، اقدامات لازم را انجام دهند. درواقع می‌توانند از طریق رشد پتانسیل‌های موجود و کاهش تمرکز، افزایش همکاری و رشد ارتباطات مطلوب و تواناسازی و توسعه قابلیت‌های آنان جو مبتنی بر همکاری و دوستی در سازمان ایجاد و زمینه ایجاد سازمان متمدن را فراهم کنند.

### منابع

- آبی‌اغی اصفهانی، سعید؛ حسنی، علی‌اکبر و عامری، زهرا. (۱۳۹۸). رهبری تضایف‌گرایانه: رویکردی فرانوگرا در زمینه ارتقاء سطح بلوغ قابلیت‌های کارکنان و پایداری منابع انسانی. *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*. ۱۶(۴)، ۸۹۹-۹۲۵.
- پاکمنش، هاجر؛ محبوبی، طاهر و پاکمنش، ویدا. (۱۳۹۸). سنجش میزان تأثیر سرمایه اجتماعی بر بلوغ منابع انسانی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بوکان. *کنفرانس بین‌المللی علوم تربیتی، روانشناسی، مشاوره، آموزش و پرورش، تهران*.
- تقوی، زهر؛ قهرمان تبریزی، کوروش و شریفیان، اسماعیل. (۱۳۹۹). بررسی بلوغ منابع انسانی

دانشگاه های دولتی تربیت بدنی با تاکید بر شناسایی مولفه ها و آینده پژوهی. نشریه پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی. ۹(۳)، ۹۹-۱۰۸.

- ثمری صفا، جعفر و پوردل، مژگان. (۱۴۰۱). ارائه مدل فرسودگی تحصیلی براساس جو عاطفی خانواده، سرمایه روان شناختی، هدف گرایی، اهمال کاری و درگیری تحصیلی دانشجویان کارشناسی ارشد. *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی*. ۱۳(۴۹)، ۱۳۱-۱۶۲.

- جعفرزاده، رویا؛ احقر، قدسی و احمدی، امینه. (۱۳۹۸). طراحی الگوی مدیریت به کارگیری توانمندسازی کارکنان با محوریت سواد اطلاعاتی با هدف بهبود آموزش آنان. *فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان ها*. ۸(۲)، ۱۸۷-۲۱۱.

- حسن زاده ثمرین، تورج؛ حبیبی، روزبه و صابری، سوگند. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی تمرکز بر استراتژی در تأثیر بلوغ سازمانی بر عملکرد سازمانی اداره امور مالیاتی استان البرز. *فصلنامه مطالعات مدیریت راهبردی*. ۱۱(۴۱)، ۱۶۱-۱۷۴.

- حکاک، محمد و کولیوند، حسن. (۱۴۰۰). سبک رهبری تضایف گرای زنان و اثر آن بر توسعه پایداری سرمایه های انسانی؛ با تحلیل نقش میانجی سطح بلوغ قابلیت کارکنان. *فصلنامه زن در توسعه و سیاست*. ۱۹(۲)، ۳۰۵-۳۲۸.

- خرمی، حجت. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بلوغ سازمانی با نقش واسطه فرهنگ سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان قرارگاه شمال غرب نزاجا). *پایان نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه پیام نور مرکز مراغه.

- خنیفر، حسین؛ رشید، علی اصغر؛ حسینی فرد، سیده معصومه و جمشیدزهی، یاسر. (۱۳۹۷). تحلیل کانونی رابطه بین سرمایه اجتماعی و سواد اطلاعاتی کارکنان. *فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات*. ۴(۱)، ۱-۱۹.

- رعیت، فاطمه. (۱۳۹۹). نقش واسطه ای اشتیاق شغلی در رابطه بین جو روان شناختی و خشنودی شغلی با بهره وری در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. *پایان نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه پیام نور مرکز رشت.

- زارع، فرجام؛ سپهوند، رضا؛ حکاک، محمد و موسوی، سید نجم الدین. (۱۴۰۰). مدل سنجش مسمومیت سازمانی با استفاده از روش آمیخته در شرکت بهره برداری نفت و گاز زاگرس جنوبی. *فصلنامه مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*. ۱۲(۴۷)، ۵۷-۴۰.

- زرین نگار، محمد جعفر؛ فانی، علی اصغر؛ دانایی فرد، حسن و دلخواه، جلیل. (۱۳۹۷). واکاوی و تبیین تمدن سازمانی در سازمان های دولتی ایران. *فصلنامه مدیریت دولتی*. ۱۰(۱)، ۸۹-۱۰۸.

- سید نقوی، میر علی و مدرسی، یاسمن. (۱۴۰۰). تأثیر قلدری ادراک شده بر سکوت سازمانی با توجه به نقش میانجی نقض قرارداد روان شناختی. *فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*. ۱۴۰(۶۱)، ۸۳-۱۰۸.

- شهرابی فراهانی، امیر و تیمورزاد، کاوه. (۱۳۹۹). مدیریت کارراهه شغلی راهبردی برای توسعه منابع انسانی. *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*. ۷(۲۶)، ۵۲-۷۳.

- صادقی مجد، افسانه و فضل الهی قمشی، سیفاله. (۱۴۰۰). سواد اطلاعاتی و قدرت تبیین‌کنندگی آن برای کارآفرینی دانشجویان. *ماهنامه معرفت*. ۳۰(۱)، ۱۰۱-۱۱۰.
- صیامی، سحر؛ گرجی، محمدباقر؛ مارتین، گریم و مارتین، آنجلا. (۱۳۹۹). سرمایه روان‌شناختی، جو امن روانی-اجتماعی و رفتارهای فرانشس کارکنان و مشتری. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*. ۹(۳)، ۱۰۵-۱۳۷.
- غریب‌زاده، رامین؛ معینی‌کیا، مهدی و مکلف‌سربند، خلیل. (۱۳۹۸). بررسی میزان تأثیرپذیری تصمیم‌گیری اخلاقی معلمان از اخلاق حرفه‌ای مدیران براساس نقش میانجی سواد اطلاعاتی. *نشریه تعامل انسان و اطلاعات*. ۶(۴)، ۷۸-۸۷.
- غفوری، محمدرضا و نوری، ابوالقاسم. (۱۳۹۷). رابطه بین جو روان‌شناختی با رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به سازمان و رفتارهای مدنی سازمانی معطوف به همکاران. *سومین کنفرانس ملی تازه‌های روانشناسی*. اصفهان.
- قلی‌پور، آرین و محمداسماعیلی، ندا. (۱۳۹۳). *استاندارد ۳۴۰۰۰ تعالی منابع انسانی*. تهران: مؤسسه کتاب مهر نشر.
- کاشی‌نهنجی، وحیده؛ اسفندیاری مقدم، علیرضا و عرفانی، نصرالله. (۱۳۹۷). تدوین مدل ساختاری استاندارد توسعه حرفه‌ای دانشجو-معلمان دانشگاه فرهنگیان بر مبنای سواد اطلاعاتی آن‌ها. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*. ۱۰(۳۶)، ۶۹-۱۰۲.
- کاظمی، سیمیا؛ محمدی، محمد؛ یعقوبی، نورمحمد و جراحی فریز، جلیل. (۱۴۰۰). مولفه‌های سیستم روابط بین کارکنان مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور در دانشگاه‌های علوم پزشکی. *نشریه مدیریت سلامت*. ۲۴(۲)، ۵۹-۶۹.
- کاظمی، سیمیا؛ محمدی، محمد؛ یعقوبی، نورمحمد و جراحی فریز، جلیل. (۱۳۹۹). شناسایی مؤلفه‌های سیستم تأمین نیروی انسانی مبتنی بر تمدن سازمانی دانش محور در دانشگاه‌های علوم پزشکی: مطالعه کیفی. *نشریه مدیریت/ارتقاء سلامت*. ۱۰(۱)، ۴۸-۵۹.
- کرم‌بیگی، عبدالرضا. (۱۴۰۰). تأثیر سواد اطلاعاتی بر قابلیت کارآفرینی سازمانی با نقش میانجی خلاقیت دانشجویان علوم پزشکی کرمانشاه. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه پیام‌نور مرکز کرمانشاه.
- مددی، محمد. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر بازاریابی کارآفرینانه بر سرآمدی سازمان با توجه به نقش میانجی بلوغ سازمانی در شرکت اشنایدر الکترونیک. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه پیام‌نور مرکز تهران غرب.
- محقق‌زاده، مریم. (۱۳۹۸). تعیین سطح بلوغ قابلیت‌های منابع انسانی با مدل PCCMM و بررسی رابطه بین عوامل توانمندسازها و نتایج مدل با سطوح بلوغ قابلیت‌های منابع انسانی. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه پیام‌نور مرکز شیراز.
- محمدی، محمود. (۱۳۹۸). تأثیر جو روان‌شناختی بر ناامنی شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی

شغلی. پایان‌نامه کارشناسی/ارشد. دانشگاه پیام‌نور مرکز رشت.

- منتظری، امیر و فیضی، سمیرا. (۱۴۰۰). تحلیل نقش تاب‌آوری و بلوغ سازمانی در خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی در شرایط همه‌گیری کووید-۱۹. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۲۳۵-۲۱۹، (۲)۸.

- منظمی تبار، جواد. (۱۳۹۹). بررسی آموزش مهارت‌های سواد اطلاعاتی در برنامه‌های درسی دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی. فصلنامه مطالعات مدیریت برآموزش انتظامی. ۱۳(۵۰)، ۱۶۳-۱۹۱.

- موسوی، زهرا السادات. (۱۳۹۹). رابطه فضیلت سازمانی و جو روان‌شناختی با بخشندگی معلمان زن ابتدایی شهرستان میبد سال تحصیلی ۹۹-۹۸. پایان‌نامه کارشناسی/ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردکان.

- مومیوند، کبری و طاهری گودرزی، حجت. (۱۴۰۰). طراحی الگوی سازمان متمدن برای دانشگاه لرستان: گامی برای نیل به الگوی اسلامی-ایرانی پیشرفت. فصلنامه مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی. ۲۵(۸۸)، ۷۰۷-۸۲۸.

- میرآخوری، علیرضا؛ احمدی، کیومرث؛ سیدنقوی، میرعلی و صلواتی، عادل. (۱۳۹۹). مدل مدیریت ارزش‌بنیان اسلامی-ایرانی در بخش دولتی. فصلنامه مطالعات راهبردی مدیریت دفاع ملی. ۴(۱۵)، ۲۵۱-۲۸۸.

- نظری، بهمن. (۱۴۰۰). رابطه سواد اطلاعاتی با عملکرد تحصیلی دانشجویان با اثر واسطه‌ای خودکارآمدی رایانه. پایان‌نامه کارشناسی/ارشد. دانشگاه پیام‌نور مرکز تهران جنوب.

- نعیمی، عبدالزهرا و محمدحسینی، عاطفه. (۱۳۹۹). نقش جو روان‌شناختی مبتنی بر توانمندی‌ها بر رفتارهای شغلی مولد با میانجی‌گری استفاده از توانمندی‌ها و رسالت شغلی. پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت. ۱۳(۱)، ۳۰-۱۳.

- نعمتی انارکی، داود؛ ضیایی‌پرور، حمید و صادقی، جعفر. (۱۳۹۹). سنجش سواد اطلاعاتی کارکنان مشاغل خبری صداوسیما در عصر دیجیتال. فصلنامه رسانه‌های دیداری و شنیداری. ۱۴(۲)، ۱۶۷-۱۹۰.

- نیک‌پور، امین؛ منظری توکلی، علیرضا و رجایی‌نژاد، مهدی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان. فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه. ۲۵(۳)، ۱۴۵-۱۶۱.

- ولایی، کمال. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر سبک‌های مدیریتی بر الگوی تمدن سازمانی در بیمارستان‌های دولتی آمل. پایان‌نامه کارشناسی/ارشد. دانشکده مؤسسه آموزش عالی نیما.

- هاشمی، سیداحمد؛ کاردان، کامران و نوروزمصری، صادق. (۱۳۹۸). تحلیلی بر عملکرد جو روان‌شناختی حاکم سازمان در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان. سومین کنفرانس بین‌المللی نوآوری و تحقیق در علوم تربیتی. مدیریت و روانشناسی، تهران.

- Deja ,M .Rak ,D .Bell ,B .(2021) .The Journal of Academic Librarianship Digital transformation readiness : perspectives on academia and library outcomes in information literacy .*The Journal of Academic Librarianship*, 47(5), 102403.
- Dekawati ,I .(2020) .Improving Work Productivity Through the Improvement of Organizational Atmosphere and Culture)429 .Icasseth.155–150 ,(2019
- Fajrin ,D .Saragih ,B .Indratjahjo ,H .(2018) .International Journal of Business and Applied Social Science) IJBASS (A HEXACO Personality Structure Analysis of Self-Leadership .*International Journal of Business and Applied Social Science) IJBASS (VOL*, 4(3), 24–39.
- Guo ,J .Huang ,J .(2021) .Information literacy education during the pandemic :The cases of academic libraries in Chinese top universities .*The Journal of Academic Librarianship*.9–1 ,(4)47 ,
- Koys ,D .DeCotiis ,T .(1991) .Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*.265-285,(3)44 ,
- Mitsakis ,F .(2019) .Modify the Redefined :Strategic Human Resource Development Maturity at a Crossroads .*Human Resource Development Review*.470-506,(4)18 ,
- Muntian ,I .Kropotova ,S .(2020) .Theoretical aspects of the leader’s communicative and managerial abilities and their effect on the socio-psychological atmosphere of the personnel relations.
- Sezer ,B .(2020) .Implementing an information literacy course :Impact on undergraduate medical students ‘abilities and attitudes .*The Journal of Academic Librarianship*, 46(6), 1–8.
- Toprak ,M .Karakus ,M .(2018) .Psychological Climate in Organizations :A Systematic Review .*European Journal of Psychology and Educational Research*.43-52 ,(1)1 ,
- Turner ,N .Barling ,J .Dawson ,J .F .Deng ,C .Parker ,S .K .,Patterson ,M .G .Stride ,C .B .(2021) .Human resource management practices and organizational injury rates .*Journal of Safety Research*.79–69 ,78 ,
- Widén ,G .Ahmad ,F .Huvila ,I .(2020) .The impact of workplace information literacy on organizational innovation :An empirical study .*International Journal of Information Management*.1-10 ,(2021)51 ,