

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

٧٩.٩٤



رابطه جو سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی در
استان های کردستان و کرمانشاه

وریا کریمی

دانشکده ادبیات و علوم انسانی
گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

۱۳۸۵

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

اساتید راهنما:

دکتر میر حسن سید عامری

دکتر میر محمد کاشف

کتابخانه اطلاعات دراز مدت
شهر ارومیه

۲ / ۱۰ / ۱۳۸۶

۷۹۰۹۲

پایان نامه وریا کریمی به تاریخ ۱۳۸۵/۱۱/۱۶ شماره ۷۱۰-۲ مورد پذیرش هیأت محترم داوران
با رتبه عالی و نمره ۱۹/۵ قرار گرفت.

۱- استاد راهنمای اول و رئیس هیأت داوران: دکتر میر حسن سید عامری

۲- استاد راهنمای دوم: دکتر میر محمد کاشف

۳- داور خارجی: دکتر مهرداد محرم زاده

۴- داور داخلی: دکتر بختیار ترتیبیان

۵- نماینده تحصیلات تکمیلی: دکتر علیرضا مظفری

حق چاپ و نشر برای دانشگاه ارومیه محفوظ می باشد.

تقدیم به:

پدر و مادر

فداکار و دلسوزم

همسر مهربانم

و

خواهر و برادر عزیزم

تقدیر و تشکر:

حال که کلیه مراحل انجام این پایان نامه به اتمام رسیده است بر خود لازم می دانم از همه کسانی که اینجانب را در انجام این کار و در رسیدن بدین جایگاه یاری کرده اند تشکر و قدر دانی نمایم:

- ۱- از خانواده عزیزم که در تمام مراحل زندگی یار و یاور من می باشند، صمیمانه تشکر و قدر دانی می کنم.
- ۲- از استاد راهنمای گرانقدرم جناب آقای دکتر میر حسن سید عامری که با راهنماییهای دلسوزانه خود همواره بنده را در انتخاب مسیر صحیح، چه در امر تحصیل و چه در زندگی یاری نموده اند، به ویژه در مراحل گوناگون این پایان نامه از هیچ حمایتی نسبت به اینجانب دریغ نکرده اند، نهایت تشکر و سپاسگذاری را دارم.
- ۳- از استاد ارجمندم جناب آقای دکتر میر محمد کاشف به خاطر رهنمودهای با ارزششان در مراحل مختلف تحصیل و انجام این پایان نامه سپاسگذارم.
- ۴- از همکلاسی های گرانقدرم آقایان: ایوب بنی نصرت، کاظم مهری، امیر قیامی و به ویژه محبوب شیخ عزیزاده که با کمک ها و راهنماییهایشان بنده را در انجام این کار یاری نموده اند تشکر و قدر دانی می نمایم.
- ۵- از دوستان عزیزم آقایان: دلیر سلطانی، هوشیار مهر فام، هزار نبی زاده، لقمان پور سلیم، یوسف احمد پور، اسد مردانی، کمال عزیز بیگی، فتاح مرادی، کیوان عروضا و حسام اشراقی که همیشه یار و همراه من بوده اند صمیمانه قدر دانی می نمایم.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول- طرح تحقیق

۱	مقدمه.....
۳	۱-۱. بیان مسأله.....
۵	۲-۱. ضرورت و اهمیت انجام تحقیق.....
۶	۳-۱. اهداف تحقیق.....
۷	۴-۱. فرضیه های تحقیق.....
۸	۵-۱. محدودیت های تحقیق.....
۸	۶-۱. پیش فرض های تحقیق.....
۹	۷-۱. مفاهیم و تعاریف عملیاتی واژه های تحقیق.....

فصل دوم- ادبیات و پیشینه تحقیق

۱۰	مقدمه.....
۱۰	۱-۲. بخش اول : جوّ سازمانی.....
۱۰	۱-۱-۲. گذری بر تعاریف جوّ سازمانی.....
۱۲	۲-۱-۲. جوّ سازمانی و تفاوت آن با فرهنگ سازمانی.....
۱۶	۳-۱-۲. نظریه های جوّ سازمانی.....
۱۶	۱-۳-۱-۲. جوّ سازمانی تاجی یوری.....
۱۷	۲-۳-۱-۲. جوّ سازمانی هاجتس.....
۱۷	۳-۳-۱-۲. جوّ سازمانی استرن.....
۱۸	۴-۳-۱-۲. جوّ سازمانی هریسون.....
۱۸	۵-۳-۱-۲. جوّ سازمانی برنز و استالکر.....
۱۹	۶-۳-۱-۲. جوّ سازمانی هالپین و کرافت.....
۲۱	۷-۳-۱-۲. جوّ سازمانی هوی و سیبو.....
۲۳	۴-۱-۲. رویکردهای جوّ سازمانی.....
۲۳	۱-۴-۱-۲. رویکرد ساختاری.....

- ۲۴..... ۲-۴-۱-۲. رویکرد ادراکی
- ۲۶..... ۳-۴-۱-۲. رویکرد تعاملی
- ۲۸..... ۴-۴-۱-۲. رویکرد فرهنگی
- ۳۰..... ۵-۱-۲. پل جو سازمانی
- ۳۲..... ۶-۱-۲. ابعاد جو سازمانی
- ۳۲..... ۷-۱-۲. جو سازمانی در رابطه با برخی مفاهیم
- ۳۶..... ۸-۱-۲. شاخص های جو سالم سازمانی
- ۳۶..... ۹-۱-۲. چگونه می توانید جو مناسبی بوجود آورید؟
- ۳۸..... ۱۰-۱-۲. مروری بر ابعاد پنجگانه جو سازمانی
- ۳۸..... ۱-۱۰-۱-۲. هدف
- ۳۹..... ۲-۱۰-۱-۲. نقش
- ۴۱..... ۳-۱۰-۱-۲. پاداش
- ۴۱..... ۴-۱۰-۱-۲. روبه ها
- ۴۲..... ۵-۱۰-۱-۲. ارتباطات
- ۴۳..... ۲-۲. بخش دوم: رضایت شغلی
- ۴۳..... ۱-۲-۲. گذری بر تعاریف رضایت شغلی
- ۴۵..... ۲-۲-۲. مفهوم رضایت شغلی
- ۴۶..... ۳-۲-۲. نظریه های رضایت شغلی
- ۴۶..... ۱-۳-۲-۲. نظریه انتظار
- ۴۷..... ۲-۳-۲-۲. الگوی پورتر- لاور
- ۴۹..... ۳-۳-۲-۲. نظریه برابری
- ۵۱..... ۴-۳-۲-۲. نظریه اختلاف
- ۵۲..... ۵-۳-۲-۲. تئوری ارزشی ادوین لاک
- ۵۲..... ۶-۳-۲-۲. نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو
- ۵۳..... ۷-۳-۲-۲. نظریه X و Y
- ۵۵..... ۸-۳-۲-۲. تئوری انگیزش - بهداشت
- ۵۶..... ۴-۲-۲. ویژگی های رضایت شغلی
- ۵۷..... ۵-۲-۲. ضرورت رضایت شغلی
- ۵۷..... ۶-۲-۲. عوامل مؤثر بر رضایت شغلی

۵۸ عوامل سازمانی. ۱-۶-۲-۲
۵۹ عوامل محیطی. ۲-۶-۲-۲
۶۰ ماهیت کار. ۳-۶-۲-۲
۶۲ عوامل فردی. ۴-۶-۲-۲
۶۳ مدل های رضامندی شغلی. ۷-۲-۲
۶۵ پیامدهای رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی. ۸-۲-۲
۶۸ شیوه ابراز نارضایتی. ۹-۲-۲
۷۰ پیشینه تحقیق. ۳-۲
۷۰ تحقیقات انجام شده در داخل کشور. ۱-۳-۲
۷۴ تحقیقات انجام شده خارج از کشور. ۲-۳-۲
۷۹ جمع بندی. ۴-۲

فصل سوم- روش شناسی

۸۱ مقدمه. ۱-۳
۸۱ روش تحقیق. ۱-۳
۸۱ جامعه آماری. ۲-۳
۸۲ نمونه آماری. ۳-۳
۸۲ نحوه جمع آوری داده ها. ۴-۳
۸۳ ابزارهای پژوهش. ۵-۳
۸۳ پرسشنامه جو سازمانی. ۱-۵-۳
۸۵ پرسشنامه رضایت شغلی. ۲-۵-۳
۸۵ روائی و پایایی ابزارهای پژوهش. ۳-۵-۳
۸۶ پرسشنامه مشخصات فردی. ۴-۵-۳
۸۶ متغیرهای تحقیق. ۶-۳
۸۷ روش های آماری، جهت تجزیه و تحلیل داده ها. ۷-۳

فصل چهارم- تجزیه و تحلیل داده ها

۸۸ مقدمه. ۱-۴
۸۸ توصیف مشخصات فردی. ۱-۴

۴-۲. آزمون فرضیه های تحقیق ۹۶

فصل پنجم - خلاصه، بحث، نتیجه گیری و پیشنهادات

مقدمه ۱۱۰

۱-۵. خلاصه تحقیق ۱۱۰

۲-۵. بحث و نتیجه گیری ۱۱۲

۳-۵. پیشنهادات تحقیق ۱۱۶

ضمائم ۱۱۸

منابع و مأخذ ۱۲۴

فهرست جداول، اشکال و نمودارها

صفحه	عنوان
۵۱.....	جدول ۲-۱، نظریهٔ برابری.....
۸۴.....	جدول ۳-۱، آمار تحویل و برگشت پرسشنامه ها و جزئیات آن.....
۸۹.....	جدول ۴-۱، توصیف گروه های سنی آزمودنی ها.....
۹۰.....	جدول ۴-۲، توصیف ترکیب آزمودنی ها از نظر جنسیت.....
۹۱.....	جدول ۴-۳، توصیف وضعیت تأهل در آزمودنی ها.....
۹۲.....	جدول ۴-۴، توصیف وضعیت آزمودنی ها از نظر مدارک تحصیلی.....
۹۳.....	جدول ۴-۵، توصیف رشته های تحصیلی آزمودنی ها.....
۹۴.....	جدول ۴-۶، توصیف نوع استخدام کارکنان.....
۹۵.....	جدول ۴-۷، توصیف اطلاعات مربوط به سابقهٔ خدمت.....
۹۶.....	جدول ۴-۸، بررسی ارتباط بین جو سازمانی و میزان رضایت شغلی.....
۹۷.....	جدول ۴-۹، بررسی ارتباط بین میزان وضوح و توافق هدف با میزان رضایت شغلی.....
۹۸.....	جدول ۴-۱۰، بررسی ارتباط بین میزان وضوح و توافق نقش با میزان رضایت شغلی.....
۹۹.....	جدول ۴-۱۱، بررسی رابطهٔ میزان رضایت از پاداش و میزان رضایت شغلی.....
۱۰۰.....	جدول ۴-۱۲، بررسی ارتباط بین میزان رضایت و توافق بر روی رویه ها با میزان رضایت شغلی.....
۱۰۱.....	جدول ۴-۱۳، بررسی رابطهٔ میزان اثربخشی ارتباطات و میزان رضایت شغلی.....
۱۰۲.....	جدول ۴-۱۴، نتایج بررسی رابطهٔ جو سازمانی و سن.....
۱۰۳.....	جدول ۴-۱۵، مقایسهٔ میانگین های جو سازمانی بر حسب جنسیت.....
۱۰۳.....	جدول ۴-۱۶، مقایسهٔ میانگین های جو سازمانی بر حسب وضعیت تأهل.....
۱۰۴.....	جدول ۴-۱۷، نتایج بررسی رابطهٔ جو سازمانی با وضعیت مدرک تحصیلی کارکنان.....
۱۰۴.....	جدول ۴-۱۸، مقایسهٔ میانگین های جو سازمانی بر حسب رشتهٔ تحصیلی.....
۱۰۵.....	جدول ۴-۱۹، مقایسهٔ میانگین های جو سازمانی بر حسب نوع استخدام.....
۱۰۵.....	جدول ۴-۲۰، نتایج بررسی رابطهٔ جو سازمانی با سابقهٔ خدمت.....
۱۰۶.....	جدول ۴-۲۱، نتایج بررسی رابطهٔ میزان رضایت شغلی با سن.....
۱۰۷.....	جدول ۴-۲۲، مقایسهٔ میانگین های میزان رضایت شغلی بر حسب جنسیت.....
۱۰۷.....	جدول ۴-۲۳، مقایسهٔ میانگین های میزان رضایت شغلی بر حسب وضعیت تأهل.....
۱۰۸.....	جدول ۴-۲۴، نتایج بررسی رابطهٔ میزان رضایت شغلی با مدرک تحصیلی.....

- جدول ۴-۲۵ ، مقایسه میانگین های میزان رضایت شغلی بر حسب رشته تحصیلی..... ۱۰۸
- جدول ۴-۲۶ ، مقایسه میانگین های میزان رضایت شغلی بر حسب نوع استخدام..... ۱۰۹
- جدول ۴-۲۷ ، نتایج بررسی رابطه میزان رضایت شغلی با سابقه خدمت..... ۱۰۹
- شکل ۱-۲ ، عوامل مرئی و نامرئی جو سازمانی..... ۱۷
- شکل ۲-۲. ارتباط متقابل بین رضایت شغلی و رضایت کلی از زندگی..... ۵۷
- نمودار ۱-۲ ، انواع سطوح فرهنگ..... ۱۴
- نمودار ۲-۲ ، مدل تعاملی رابطه های عوامل شکل دهنده جو سازمانی..... ۱۶
- نمودار ۲-۳ ، سنخ شناسی جو سازمان ها..... ۲۱
- نمودار ۲-۴ ، فرایند ایجاد جو سازمانی در رویکرد ادراکی..... ۲۵
- نمودار ۲-۵ ، فرایند ایجاد جو سازمانی در رویکرد تعاملی..... ۲۷
- نمودار ۲-۶ ، الگوی گروه انسانی جورج هومانز..... ۲۸
- نمودار ۲-۷ ، رویکرد فرهنگی به جو سازمانی..... ۲۹
- نمودار ۲-۸ ، " پل " جو سازمانی..... ۳۰
- نمودار ۲-۹. مدل ساده شده انتظار..... ۴۷
- نمودار ۲-۱۰ ، الگوی تجدید نظر شده پورتر- لاور..... ۴۸
- نمودار ۲-۱۱ ، مدلی که رضایت شغلی را به انگیزه بهره وری مربوط می نماید..... ۶۴
- نمودار ۲-۱۲ ، واکنش کارکنان ناراضی..... ۶۹
- نمودار ۴-۱ ، توزیع درصد فراوانی گروه های سنی..... ۸۹
- نمودار ۴-۲ ، توزیع درصد فراوانی جنسیت آزمودنی ها..... ۹۰
- نمودار ۴-۳ ، توزیع درصد فراوانی وضعیت تأهل..... ۹۱
- نمودار ۴-۴ ، توزیع درصد فراوانی مدرک تحصیلی آزمودنی ها..... ۹۲
- نمودار ۴-۵ ، توزیع درصد فراوانی رشته تحصیلی آزمودنی ها..... ۹۳
- نمودار ۴-۶ ، توزیع درصد فراوانی نوع استخدام آزمودنی ها..... ۹۴
- نمودار ۴-۷ ، توزیع درصد فراوانی سابقه خدمت آزمودنی ها..... ۹۵

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه جو سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی در استان های کردستان و کرمانشاه می باشد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی بوده و به شیوه پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق مشتمل بر کلیه کارکنانی است که به صورت رسمی، پیمانی و یا قراردادی و حداقل با یک سال سابقه خدمت در استخدام ادارات تربیت بدنی دو استان مذکور بوده اند، که ۱۱۲ نفر را دربر می گیرد (نمونه آماری برابر با جامعه آماری است). جهت گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه روا و پایا تحت عناوین: پرسشنامه جو سازمانی (OCQ)^۱ لایل سوسمان و سام دیپ^۲ و پرسشنامه (JDI)^۳ ویسوکي و کروم^۴ استفاده شده است. داده های خام با استفاده از نرم افزار spss و توسط آزمون های آماری (ضریب همبستگی اسپیرمن، کروسکال والیس و U مان ویتنی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاکی از آن است که بین جو سازمانی و میزان رضایت شغلی کارکنان همبستگی مثبت و معنی داری برابر $r=0/635$ و در سطح $\alpha=0/01$ وجود دارد. در ضمن بین مؤلفه های جو سازمانی (وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر روی رویه ها، اثربخشی ارتباطات) و میزان رضایت شغلی کارکنان نیز همبستگی مثبت و معنی داری در سطح $\alpha=0/01$ به دست آمده است. همچنین بین جو سازمانی بر حسب مشخصات فردی کارکنان (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت)، تفاوتی معنی دار مشاهده نشد، و این نتیجه در مورد تفاوت میزان رضایت شغلی کارکنان بر حسب مشخصات فردی آنان نیز تکرار شده است.

واژه های کلیدی

جو سازمانی، رضایت شغلی، کارکنان ادارات تربیت بدنی

¹ Organizational climate questionnaire

² Lyle Susman and Sam Deep

³ Job Descriptive Index

⁴ Wysoki and G.kromm

فصل اول

طرح تحقیق (کلیات)

مقدمه

در سیر تحولات و دگرگونیهای عصر حاضر یک نکته مسلم است و آن تفاوت بارزی است که جامعه امروز ما با فردایمان خواهد داشت. چنانچه به تاریخ تمدن بشر نظری بیندازیم، خواهیم دید آنچه را که امروزه مدیریت می نامیم، مقوله ای جدید نبوده و از دیرباز به عنوان یک ضرورت برای انسان مطرح بوده و در اغلب عرصه های زندگی وی حضور داشته است. با این تفاوت که این گونه مدون و به صورت نظریه های مدیریت و سازمان به کار گرفته نشده است. انسان برای ادامه حیات خود، گروهها و سپس سازمان ها را بوجود آورد. در دنیای کنونی سازمان ها جایگاه والا و برجسته ای در ساختار اجتماعی پیدا کرده اند، بسیاری از فعالیتهای اساسی و حیاتی مربوط به زندگی مردم در سازمان ها انجام می گیرد و زندگی بدون وجود سازمان های گوناگون، تقریباً غیر مقدور است. با وجود این، نیل به موفقیت و پیشرفت همه جانبه و تأمین رفاه و آسایش به صرف وجود سازمانها تحقق نمی یابد، بلکه برای این منظور به سازمان های کارآمد و اثر بخش نیاز است. وجود سازمانهای مناسب در هر جامعه؛ که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند از مهمترین مقدمات دستیابی به پیشرفت و تعالی است.

رنسیس لیکرت^۱ در یک تقسیم بندی عوامل مؤثر در اثربخشی سازمانی را به سه بخش، متغیرهای علتی، میانجی و غایتی تقسیم بندی می کند.

متغیرهای علتی شامل آن دسته از عوامل هستند که در اختیار و کنترل مدیران سطوح میانی و اجرایی سازمان نبوده و انحصاراً در اختیار مدیران سطح عالی سازمان هستند.

متغیرهای میانجی به امور و مسائل داخلی و درونی سازمان مربوط می گردد و شامل سبک های مدیریت، انگیزش، نیروهای انسانی، نیروهای انگیزش، رفتار سازمانی و جو سازمانی است.

متغیرهای غایتی عمدتاً به نتایج سازمانی برمی گردد، از جمله تولید، هزینه ها، درآمدها، ترک ها و غیره (۵۰). با استناد به یافته های علم مدیریت می توان دریافت که موفقیت و اثربخشی سازمانی تا حد قابل ملاحظه ای در گرو شناخت سازمان، عوامل سازمانی و استفاده بهینه از نیروهای بالقوه سازمانی، بویژه نیروهای انسانی است. محققان و صاحب نظران علم مدیریت معتقدند در عصر کنونی که بخش عمده ای از اوقات، تفکرات و فعالیت های انسان به سازمان ها اختصاص یافته و سازمان ها ماهیت انسانی به خود گرفته اند، شناخت الگوهای رفتاری و رابطه آن با ابعاد مختلف سازمانی نقش مهمی در اداره بهینه امور سازمانی دارد.

^۱ Rensis Likert

رفتار در سازمانها به طور ساده تابعی از انتظارات رسمی، نیازهای فردی و اهداف سازمانی نیست، بلکه نتیجه روابط پویای این عناصر است. شرکت کنندگان در یک سازمان، مجموعه ای از صفات منحصر بفرد، احساسات، ارزشها، نیازها و انگیزه ها را با خود به محل کار می آورند. این خصوصیات شخصی در جنبه های منطقی و برنامه ریزی شده زندگی سازمانی دخالت کرده و موجب ظهور یک نوع احساس هویت جمعی می گردد که تجمع ساده افراد را به شخصیت متمایزی برای محل کار تبدیل می کند، که از آن تحت عنوان جو یا اقلیم سازمانی یاد می شود. جو سازمانی اصطلاح وسیعی است که به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق می گردد و متأثر از سازمان رسمی، غیر رسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی است. به طور ساده تر، مجموعه ای از خصوصیات داخلی سازمان که موجب تمایز سازمان ها از یکدیگر شده و در رفتار اعضا آنها تأثیر دارد، جو سازمانی نامیده می شود. به عبارت دقیق تر، جو عبارت از کیفیت نسبتاً پایدار محیط سازمان است که کارکنان آن را تجربه کرده، بر رفتار آنان تأثیر گذاشته و مبتنی بر ادراک جمعی رفتار در سازمان می باشد. تعریف جو سازمانی به عنوان مجموعه ای از خصوصیات داخلی از جهتی مشابه تعاریف اولیه از شخصیت است. در واقع جو یک سازمان تقریباً می تواند شخصیت سازمان در نظر گرفته شود؛ یعنی نسبت جو به سازمان، مثل شخصیت به فرد است. از آنجایی که جو سازمانی تأثیر عمده ای در رفتار سازمانی دارد، تحلیل آن حائز اهمیت است (۵۱).

پس می توان بیان کرد که همه سازمان ها دارای جو خاص خود می باشند. با اینکه جو سازمانی قابل دیدن و لمس کردن نیست، اما در تمامی سازمان ها وجود دارد و همچون هوا در محیط، همه جا و همه چیز را دربر می گیرد، بر روی هر چیز در سازمان اثر می گذارد و از هر چیزی که در سازمان است اثر می پذیرد. جو سازمانی می تواند مسائلی چون انگیزش، روحیه، رضایت شغلی و به طور کلی عملکرد و رفتار منابع انسانی و بالطبع اثربخشی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. از این رو بررسی ارتباط آن با سایر عوامل از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است.

در عصر حاضر سازمان ها برای مقابله با تهدیدات محیطی، استفاده از فرصت های احتمالی و دستیابی به اهداف سازمانی ناچارند ظرفیت ها و توانمندیهای درونی را شناسایی کرده، مسائل و ابعاد مختلف سازمانی را موشکافی نمایند، نقاط ضعف را ترمیم و به تقویت نقاط قوت پردازند. سازمان های ورزشی نیز به عنوان بخشی از سازمان های عصر حاضر از این قائله مستثنی نمی باشند و مدیران ورزشی این بار را بر دوش می کشند. مدیران ورزشی باید موجبات حرکت رو به جلو و نیز سیر صعودی دستیابی به اهداف سازمانی را در سازمانهای ورزشی فراهم آورند.

مدتهاست متغیرهای مختلفی چون سبک رهبری، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، انگیزش، رضایت شغلی و ... به عنوان عوامل تعیین کننده در مبحث رفتار سازمانی مورد توجه دانش پژوهان قرار گرفته است. اگرچه اهمیت چنین مطالعاتی در سازمان های مختلف مانند، سازمان های تجاری و صنعتی احساس شده و تحقیقاتی چند نیز به منظور شناخت بهتر از الگوهای رفتاری مطلوب و ارتقاء سطح کمی و کیفی تولید و بازدهی انجام گرفته است، لیکن کمبود این نوع مطالعات در سازمان های ورزشی، از جمله سازمان تربیت بدنی محسوس است.

لذا با توجه به اینکه متغیرهای جوّ سازمانی و رضایت شغلی، هر دو از فاکتورهای حائز اهمیت و اثرگذار سازمانی می باشند، بررسی رابطه آنها با یکدیگر یکی از مواردی است که می تواند کمک شایانی در امر عارضه یابی و اداره امور سازمانی به مدیران سازمان های ورزشی نماید و در راستای ایجاد هماهنگی میان اهداف فردی و اهداف سازمانی مؤثر واقع گردد، که به عنوان یکی از مهمترین عوامل در جهت کارآیی و اثربخشی سازمانی مطرح می باشد. این بررسی می تواند در جهت شناخت وضعیت موجود متغیرهای ذکر شده در سازمان مورد نظر، و همچنین ترسیم وضعیت و الگوی مطلوب مفید باشد.

با این اوصاف، پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه جوّ سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی در استان های کردستان و کرمانشاه است. امید است این تحقیق بتواند گامی هر چند کوچک در راستای اهداف متعالی پژوهش و در زمینه علم گسترده مدیریت بردارد.

۱-۱. بیان مسأله

همانطور که اشاره شد؛ جوّ سازمانی و رضایت شغلی، هر دو از عوامل مهم و اثرگذار سازمانی هستند و توجه به آنها از مسائل حائز اهمیت برای سازمان ها، و از آن جمله؛ سازمان های ورزشی می باشد. با اظهار تأسف باید اشاره نمود؛ یکی از مواردی که در اغلب سازمان های کشور ما همواره مورد کم توجهی و کم لطفی مدیران و مسئولان واقع می گردد، جوّ سازمانی است. در صورتیکه به طور آشکارا قابل درک است که جوّ سازمانی از هر چیز در سازمان اثر می پذیرد و بر هر چیز در سازمان اثر می گذارد، حتی با اندکی تأمل در اسم ظاهری آن، همه چیز پرواضح است. یکی از عواملی که می تواند از جوّ سازمانی متأثر گردد، میزان رضایت شغلی منابع انسانی سازمان است.

در باب اهمیت رضایت شغلی اغلب گفته می شود که "کارمند خوشحال یک کارمند کارا است" و یک کارمند خوشحال بایستی با شغلش ارضا شود. اهمیت سطح رضایت شغلی از آنجا ناشی می شود که بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کار می گذرانند. در تعریفی از رضایت شغلی می توان گفت که؛ رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش های مثبت، که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. به بیانی دیگر رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است، که آیا محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می کند. رضایت شغلی یک حالت احساسی مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساسی مثبت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند. نتایج تحقیقات نشان می دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند.

از نظر سازمانی سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جوّ سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می شود. پس با این اوصاف بسیار مهم است که توجه شایانی در مدیریت به جوّ سازمانی معطوف گردد. رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد گردد،

سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. در عوض عدم رضایت شغلی پیامدهای نامطلوبی دارد و هزینه هایی را نیز بر سازمان تحمیل می نماید. پس مدیران وظیفه دارند که علایم ناشی از عدم رضایت شغلی را به طور مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند (۴۲).

جو سازمانی بر بسیاری دیگر از عوامل سازمانی اثرگذار است که از آن جمله می توان به عواملی همچون اثربخشی، کارآیی، عملکرد و ... اشاره کرد. به عنوان مثال ابراهیم علی و جوهری حاجی علی (۲۰۰۵، ۵۹)، بیان می دارند که برخی از عوامل جو سازمانی به طور معناداری پیش گویی کننده اثربخشی سازمانی می باشند و محققان بسیاری به این نتیجه رسیده اند که بین جو سازمانی و عملکرد، رابطه ای تنگاتنگ وجود دارد که حیدرزادگان (۱۳۷۵) و پتر کانگیس و همکاران (۲۰۰۰) از آن جمله اند.

یکی از سوالاتی که به ذهن خطور می کند این است که جو سازمانی چگونه بر عوامل مختلف اثر می گذارد، در این رابطه جای دارد بیان کنیم که جو سازمانی به منزله یک "پل" عمل می کند. در یک طرف، جنبه های عینی و محسوس سازمان از قبیل ساختار، مقررات و شیوه های رهبری و ... قرار دارند و جو عبارت است از درک این احساس، که کارمندان از جنبه های محسوس سازمان بدست می آورند. در طرف دیگر "پل" روحیه، نگرش و رفتار کارکنان واقع شده اند (۱۸).

طبیعتاً عملکرد، روحیه و نگرش انسان نمی تواند جدا از احساس، ادراک، برداشت و پنداشت وی باشد. احساس کارکنان نسبت به جنبه های عینی و محسوس سازمان می تواند به استنباط، نگرش و رفتار کارمندان جهت داده و آنها را تحت تأثیر قرار دهد، که از این طریق دیگر عوامل سازمانی نیز تحت الشعاع قرار می گیرند. جو سازمانی پدیده ای است که در سازمان همواره وجود داشته و به صورت نیروی پنهانی است که در ورای ملموسات و تحت تأثیر آنها فعالیت می کند. پدیده ای است مخفی که فضای ذهنی، احساسی و نگرشی افراد را احاطه می نماید؛ لذا می تواند در بروز و ظهور نوع نگرش و رفتار نیروی انسانی تأثیرگذار باشد و در این صورت از طریق تأثیری که می تواند بر متغیرهای مختلفی از جمله رضایت شغلی، تعهد سازمانی، اثربخشی، بهره وری، عملکرد سازمانی و ... اعمال کند بر سرنوشت سازمان مؤثر واقع گردد. با عنایت به موارد فوق، پژوهش مورد نظر از بین همه مؤلفه های مذکور به بررسی رابطه بین جو سازمانی با میزان رضایت شغلی می پردازد و در پی آن است که دریابد آیا جو سازمانی رابطه ای با میزان رضایت شغلی کارکنان دارد یا خیر؟

در جو سازمانی سعی می شود احساس و ادراک کارکنان نسبت به جنبه های عینی و محسوس سازمان مورد بررسی قرار گیرد، ولی در رضایت شغلی این مسأله بررسی می شود که آیا اعضای سازمان از وضعیت موجود این مؤلفه ها احساس خشنودی و رضایت می کنند؟ به عبارت دیگر آیا احساس کارکنان نسبت به جنبه های عینی و محسوس سازمان رضایت و خشنودی آنها را به همراه دارد یا خیر؟

حال با توجه به ویژگی ها و اهداف ادارات تربیت بدنی و وظایف و فعالیت های آنها، آیا رابطه ای بین جو سازمانی و میزان رضایت شغلی کارکنان وجود دارد؟ و متعاقب آن آیا کارکنان از جو سازمانی موجود ابراز رضایت و خشنودی می نمایند یا خیر؟ آیا بین میزان وضوح و توافق هدف و میزان رضایت شغلی کارکنان

رابطه ای وجود دارد؟ آیا رابطه ای بین رضایت از پاداش با میزان رضایت شغلی کارکنان وجود دارد؟ آیا بین اثربخشی ارتباطات و میزان رضایت شغلی کارکنان رابطه ای وجود دارد؟ آیا وضوح و توافق نقش ارتباطی با میزان رضایت شغلی کارکنان دارد؟ آیا میان رضایت و توافق بر روی رویه ها و میزان رضایت شغلی کارکنان رابطه ای وجود دارد؟

این پژوهش در پی آن است که ارتباط بین جوّ سازمانی و میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی در استان های کردستان و کرمانشاه را مشخص نماید، و رابطه بین مؤلفه های منتخب جوّ سازمانی را با میزان رضایت شغلی کارکنان بسنجد. در ضمن یک بررسی توصیفی از مشخصات فردی کارکنان نیز به عمل خواهد آورد. بررسی جوّ سازمانی و میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی در ارتباط با مشخصات فردی کارکنان نیز مد نظر قرار خواهد گرفت.

۱-۲. ضرورت و اهمیت انجام تحقیق

سازمان ها با توسل به سرمایه و دست مایه ها به بهبود و توسعه دست می یابند و سرمایه در سازمان به دو مفهوم سرمایه مادی و سرمایه انسانی است که بسیج هر دوی اینها، اهداف توسعه سازمانی را تحقق می بخشد و از آنجا که حدود هفتاد درصد از منابع و سرمایه سازمان ها را منابع انسانی تشکیل می دهد (۴۰). نیروی انسانی به عنوان عاملی استراتژیک در هر سازمان به شمار می آید و چون بخش عمده منابع موجود در سازمان تربیت بدنی را عامل انسانی تشکیل می دهد، و بر حسب نوع وظایف محوله به این سازمان و وضعیت خاص مقوله ورزش در کشور و تعامل گسترده با سایر سازمان ها و همچنین آحاد مردم و به خصوص قشر جوان مملکت که سرمایه های ملی کشور محسوب می گردند، منابع انسانی سازمان باید دارای سطح مطلوبی از انگیزش و تمایل به خدمات رسانی باشند، لذا پژوهش در خصوص جوّ سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی کارکنان این سازمان امری ضروری و حیاتی در جهت دستیابی به مدیریت صحیح سازمان مذکور است، که طی بررسی های به عمل آمده، تا کنون چنین تحقیقی در سازمان تربیت بدنی و یا ادارات تابعه آن انجام نگرفته است، یا به بیانی دیگر محقق با آن برخورد نکرده است. با نگاهی به ساختار سازمان تربیت بدنی کشور به نظر می رسد که شاید دارای جوّ سازمانی مطلوبی نباشد، که در چنین شرایطی عدم مشارکت کارکنان در تصمیم گیریها و تبیین هدف های سازمانی، ابهام در نقش های سازمانی، عدم توافق بر روی رویه های سازمانی، عدم رضایت از پاداش ها و فقدان ارتباطات اثربخش می تواند مسائل سازمانی مختلف و از آن جمله، میزان رضایت شغلی کارکنان را به نحوی نامطلوب تحت تأثیر قرار دهد. در مقابل؛ تبیین مؤلفه های جوّ سازمانی تأثیرگذار بر افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی به نحوی کارآمد و مؤثر می تواند عامل مهمی در افزایش سطح تمایلات آنان برای خدمات رسانی محسوب شود. تصور می گردد این پژوهش معین دارد که ارتباط میان جوّ سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان چگونه است و کدام یک از مؤلفه های جوّ سازمانی با میزان رضایت شغلی رابطه قویتری دارند، و نیز تعیین کند که تحکیم، تقویت و یا

حتی تغییر کدام یک از مؤلفه های جوّ سازمانی می تواند به نحو مؤثری میزان رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهد تا از این طریق، ساز و کارهای مدیریتی، به ویژه فرایند مدیریت جوّ سازمانی و اقدامات مدیریت منابع انسانی، مد نظر مدیریت عالی سازمان قرار گیرد. لذا تلاش بر آن است که با بررسی جوّ سازمانی حاکم بر سازمان های ورزشی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی، زمینه هایی برای بهبود یا تغییر جوّ سازمانی، و بسترسازیهایی برای خلق جوّ سازمانی مطلوب فراهم گردد تا شاهد دستیابی به مزایای یک جوّ سازمانی مطلوب در سازمان های ورزشی باشیم. همچنین بررسی و اطلاع از میزان رضایت شغلی کارکنان در هر سازمان از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است، و بر مدیریت لازم است که آن را همواره مد نظر داشته باشد و ارتباط آن را با فاکتورهای مختلفی همچون عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت کار و عوامل فردی بررسی نموده و مؤلفه های اثر گذار بر میزان رضایت شغلی را شناسایی کند و یافته ها را در جهت افزایش سطح رضایت شغلی منابع انسانی سازمان و دستیابی به پیامدهای مطلوب آن و مقابله با نتایج نامطلوب ناشی از عدم رضایت شغلی کارکنان بکار گیرد.

با توجه به این مطلب که تحقیقات اندکی در زمینه بررسی رابطه جوّ سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان چه در داخل و چه در خارج از کشور گزارش شده است، خصوصاً تحقیقاتی با این عنوان در سازمان های ورزشی گزارش نگردیده است، بنابراین انجام پژوهشی در این رابطه امری ضروری به نظر می رسد. نهایتاً این تحقیق به دنبال این است که با تعیین رابطه جوّ سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی بستری را برای مطالعات بعدی فراهم آورد و پیشنهادهای لازم را به منظور بهبود شرایط و عملکرد در سازمان های ورزشی ارائه نماید، با امید به اینکه بتواند راهکارهای مؤثری در این زمینه ارائه نماید.

۳-۱. اهداف تحقیق

۱-۳-۱. هدف کلی

این پژوهش به بررسی رابطه جوّ سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی در استان های کردستان و کرمانشاه می پردازد.

۲-۳-۱. اهداف ویژه

۱. بررسی توصیفی مشخصه های فردی کارکنان ادارات تربیت بدنی.

۲. تعیین رابطه بین میزان وضوح و توافق هدف (از مؤلفه های جوّ سازمانی)، با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی.

۳. تعیین رابطه بین میزان وضوح و توافق نقش (از مؤلفه های جوّ سازمانی)، با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی.

۴. تعیین رابطه بین میزان رضایت از پاداش (از مؤلفه های جوّ سازمانی)، با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی.
۵. تعیین رابطه بین میزان رضایت و توافق بر روی رویه ها (از مؤلفه های جوّ سازمانی)، با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی.
۶. تعیین رابطه بین میزان اثربخشی ارتباطات (از مؤلفه های جوّ سازمانی)، با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی.
۷. بررسی تفاوت بین امتیازات جوّ سازمانی بر حسب مشخصات فردی (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت) کارکنان ادارات تربیت بدنی.
۸. بررسی تفاوت بین میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی بر حسب مشخصات فردی (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت) آنان.

۱-۴. فرضیه های تحقیق

۱. بین جوّ سازمانی و میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود ندارد.
۲. بین میزان وضوح و توافق هدف (از مؤلفه های جوّ سازمانی)، با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود ندارد.
۳. بین میزان وضوح و توافق نقش (از مؤلفه های جوّ سازمانی)، با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود ندارد.
۴. بین میزان رضایت از پاداش (از مؤلفه های جوّ سازمانی)، و میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود ندارد.
۵. بین میزان رضایت و توافق بر روی رویه ها (از مؤلفه های جوّ سازمانی)، با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود ندارد.
۶. بین میزان اثربخشی ارتباطات (از مؤلفه های جوّ سازمانی)، و میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود ندارد.
۷. تفاوت معنی داری بین جوّ سازمانی بر حسب مشخصات فردی (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت) کارکنان ادارات تربیت بدنی وجود ندارد.
۸. تفاوت معنی داری بین میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی بر حسب مشخصات فردی (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت) آنان وجود ندارد.

۵-۱. محدودیت های تحقیق :

الف) محدودیت هایی که تحت کنترل محقق بوده است :

۱. این تحقیق در حوزه کارکنان ادارت تربیت بدنی و در استان های کردستان و کرمانشاه صورت پذیرفته است.
۲. زمان اجرای تحقیق، از ابتدای تیر ماه سال ۱۳۸۵ می باشد.
۳. کلیه کارکنانی که پرسشنامه های ارسالی را تکمیل کرده اند، در دامنه تحقیق قرار داشته اند.

ب) محدودیت هایی که از اختیار کنترل محقق خارج بوده است :

۱. اگرچه در تحقیق حاضر به هیچ عنوان نام افراد در پرسشنامه ها ذکر نشده است، و از آنها خواسته شده که با کمال اطمینان و صداقت اقدام به تکمیل پرسشنامه نمایند، اما ممکن است پاره ای از ملاحظات اداری در پاسخگویی کارکنان تأثیر گذاشته باشد.
۲. با در نظر گرفتن شباهت های موجود، اما ممکن است چون پژوهش در سطح ادارات تربیت بدنی دو استان مختلف انجام گرفته است، واکنش آزمودنی ها نسبت به سوالات پرسشنامه متأثر از خرده فرهنگ های استان های مربوطه بوده باشد.
۳. با وجود این که حجم نمونه آماری برابر با جامعه آماری است، اما تعدادی از پرسشنامه ها به دلیل عدم برگشت و تعدادی دیگر به دلیل ناقص بودن و مشکل در تکمیل آنها از تعداد کل حذف گردیدند، در نتیجه در پژوهش حاضر ریزش پرسشنامه ها در حدود ۸٪ بود.

۶-۱. پیش فرض های تحقیق :

۱. پرسشنامه های مورد استفاده در این پژوهش اهداف تحقیق را به دقت می سنجد.
۲. آزمودنی ها با علم، آگاهی و صداقت پاسخ گفته اند.
۳. پرسشنامه ها از روایی و اعتبار لازم در درباره متغیرهای مورد سنجش برخوردار هستند.