



دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

عنوان:

ارتباط بین عوامل جو سازمانی (OCQ) با کیفیت زندگی کاری
(Q.W.L) کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت و
برنامه ریزی تربیت بدنی

نگارش:

رضا نظری

اساتید راهنما:

دکتر محمود گودرزی

دکتر حبیب هنری

فروردین ماه سال ۱۳۸۸

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین مؤلفه های جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری در ادارات تربیت بدنی آذربایجان شرقی بود. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی بوده و به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه ی آماری شامل مدیران و کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی می باشد و حجم نمونه آماری ۱۱۲ نفر از این جامعه است. از پرسش نامه جو سازمانی لایل سوسمان و سام دیپ و پرسش نامه کیفیت زندگی کاری والتون استفاده گردید. از روشهای آماری ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون کروسکال والیس و u مان ویتنی استفاده گردید.

نتایج پژوهش نشان داد که رابطه ای مثبت و معنی دار بین جو سازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان وجود دارد. بین هر کدام از ابعاد جو سازمانی (وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر روی رویه ها، اثر بخشی ارتباطات) و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه ای مثبت و معنی دار وجود دارد. همچنین تفاوت معنی دار بین جو سازمانی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی در (سن، وضعیت تأهل، رشته تحصیلی، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت) وجود دارد، اما در (جنسیت و مدرک تحصیلی) تفاوت معنی دار وجود ندارد. و تفاوت معنی دار بین میزان کیفیت زندگی کاری در (سن و رشته تحصیلی) وجود دارد، اما در (جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت) تفاوت وجود ندارد.

واژه های کلیدی: مؤلفه های جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری، ادارات تربیت بدنی

Abstract

The purpose of this study is to examine the relationship between components of organizational climate and quality of work life in Physical Education of East Azarbaijan Province. The present research is descriptive-correlation one and is performed in a field research method. The statistical population includes managers and staffs at Physical Education agencies and 112 members of this population are selected as sample for this research. The research methods of this study was descriptive , survey and correlation. Organizational climate and quality of work life standard questionnaires were used to test hypotheses. The relationship between organizational climate dimensions (goals, roles, rewards, methods, relations) hypotheses showed following results. Significant relationship between organizational climate dimensions(goals, roles, rewards, methods, relations) and quality of work life were observed.

In addition, the relationship of som individual characteristics with organizational climate and quality of work life were studied.The relationship of some between individual characteristics with organizational climate and quality of work life were significant.

overally , findings of this research reveald that there was a relationship between organizational climate and quality of work life of personnels of physical education agencies.

Key Words: Organizational climate, quality of work life , Physical Education agencies.

تقدیم به :

پدرو مادر و کار و دلسوزم

و

همسر مهربانم

و

فرزند دلبندم

سپاسگذاری

اکنون که به لطف و عنایت پروردگار متعال توفیق آغاز و انجام پژوهش حاضر فراهم آمد بر خود فرض می دانم که بدین وسیله از پیشگاه استادان جلیل القدری که سعادت کسب فیض از محضرشان را داشته ام صمیمانه تشکر و سپاسگذاری کنم :

استاد فرزانه و کراتقدم جناب آقای دکتر محمود کوردزی

سالهاست چشمه های زلال معرفت و علم شما مثل آب حیات ، خاک تشنه ی جویندگان دانش را سیراب می سازد. راهنمایی های عالمانه ، الطاف و عنایات بی دریغ شما برای عبور از دشوارترین جاده جهان علم راهگشای من بودند . تهنیت و سپاس خالصانه خود را تقدیم شما می کنم .

استاد ارجمند و بزرگوارم جناب آقای دکتر حمید منری

تبلور مهربانی ، مظهر تواضع و صداقت و دلسوزی ؛ که خوان بی دریغ علمتان را در برابرم گشودید و با راهنمایی ها و پرتو افشانی های خود مانند آفتاب روشنی به وجود تاریک این حقیر روشنایی بخشیدید . سپاس در کلام نمی گنجد .

استاد فریخته و فاضلم جناب آقای دکتر ابوالفضل فراهانی

شوق بوییدن مهربانی لفظتان ، شتاب در دریافت ها ، چگونگی ها و خیال آگاهی در تقابل با جهل مرا بر آن داشت تا به جستجوی اکسیر یافتن و آگاهی بر ندانستی ها برآیم . از جناب عالی به خاطر همه ارشادها و رهنمودهای حکیمانه تان سپاسگذارم .

همچنین از تمامی افراد، علی الخصوص دوست صمیمی و همکار عزیز جناب آقای **مهدی رسول خداوادی** که بی منت مرا در تهیه و تدوین این پایان نامه یاری کردند تشکر و قدردانی می نمایم .



**Payame Noor
University**

***The relationship between factors of organizational
climate(OCQ) and quality of work life (Q.W.L) personnels of
physical education agencies Azarbaijan Province***

Reza Nazari

*Faculty of Literature and Humanistic
Department of Physical Education and Sport Science*

2009

*A thesis submitted to the University of PayameNoor for the degree of
master of science*

***Supervisors:
Dr.Mahmood Godarzi
Dr.Habeb Honari***

فهرست نمودارها و جداول

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۲ اهداف چندگانه مورد نظر مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان.....	۱۳
نمودار ۲-۲، انواع سطوح فرهنگ.....	۱۹
نمودار ۳-۲، مدل تعاملی روابط عامل های شکل دهنده جو سازمانی.....	۲۱
نمودار ۴-۲، عامل مرئی و نامرئی جو سازمانی.....	۲۲
نمودار ۵-۲، فرایند ایجاد جو سازمانی در رویکرد ادراکی.....	۲۹
نمودار ۶-۲، فرایند ایجاد جو سازمانی در رویکرد تعاملی.....	۳۰
نمودار ۷-۲، الگوی گروه انسانی جورج هومانز.....	۳۱
نمودار ۸-۲، رویکرد فرهنگی به جو سازمانی.....	۳۲
نمودار ۹-۲، پل جو سازمانی.....	۳۴
نمودار ۱۰-۲، نظریه طراحی مشاغل.....	۴۷
نمودار ۱۱-۲، رابطه کیفیت زندگی کاری با بهره وری.....	۵۷
نمودار ۱۲-۲، رویکردهای مختلف طراحی شغل.....	۶۵
نمودار ۱-۴، توزیع پراکندگی سنی کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی.....	۱۱۴
نمودار ۲-۴، توزیع پراکندگی جنسیت کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی.....	۱۱۵
نمودار ۳-۴، توزیع پراکندگی وضعیت تأهل کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی.....	۱۱۶
نمودار ۴-۴، توزیع پراکندگی مدرک تحصیلی کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی.....	۱۱۷
نمودار ۵-۴، توزیع پراکندگی رشته تحصیلی کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی.....	۱۱۸
نمودار ۶-۴، توزیع پراکندگی نوع استخدام کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی.....	۱۱۹
نمودار ۷-۴، توزیع پراکندگی سابقه خدمت کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی.....	۱۲۰
جدول ۱-۲، تعاریف کیفیت زندگی کاری.....	۵۱
جدول ۲-۲، مقایسه کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی.....	۹۸
جدول ۳-۲، مقایسه کیفیت زندگی کاری مردان و زنان.....	۱۰۳
جدول ۱-۳، ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی برای ارسال پرسشنامه.....	۱۱۰
جدول ۱-۴، توزیع پراکندگی سنی کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی.....	۱۱۴
جدول ۲-۴، توزیع پراکندگی جنسیت کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی.....	۱۱۵
جدول ۳-۴، توزیع پراکندگی وضعیت تأهل کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی.....	۱۱۵

فهرست نمودارها و جداول

عنوان	صفحه
جدول ۴-۴، توزیع پراکندگی مدرک تحصیلی کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی.....	۱۱۶
جدول ۴-۵، توزیع پراکندگی رشته تحصیلی کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی.....	۱۱۷
جدول ۴-۶، توزیع پراکندگی نوع استخدام کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی.....	۱۱۸
جدول ۴-۷، توزیع پراکندگی سابقه خدمت کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی.....	۱۱۹
جدول ۴-۸، بررسی ارتباط بین جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری.....	۱۲۱
جدول ۴-۹، بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و میزان وضوح و توافق هدف.....	۱۲۱
جدول ۴-۱۰، بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و میزان وضوح و توافق نقش.....	۱۲۲
جدول ۴-۱۱، بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و میزان رضایت از پاداش.....	۱۲۲
جدول ۴-۱۲، بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و میزان رضایت و توافق بر روی رویه ها.....	۱۲۳
جدول ۴-۱۳، بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و میزان اثر بخشی ارتباطات.....	۱۲۳
جدول ۴-۱۴، نتایج بررسی جو سازمانی بر حسب سن آزمودنی ها.....	۱۲۴
جدول ۴-۱۵، نتایج بررسی جو سازمانی بر حسب جنسیت.....	۱۲۵
جدول ۴-۱۶، نتایج بررسی جو سازمانی بر حسب وضعیت تأهل.....	۱۲۵
جدول ۴-۱۷، نتایج بررسی جو سازمانی بر حسب مدارک تحصیلی کارکنان.....	۱۲۶
جدول ۴-۱۸، نتایج بررسی جو سازمانی بر حسب رشته تحصیلی.....	۱۲۶
جدول ۴-۱۹، نتایج بررسی جو سازمانی بر حسب نوع استخدام.....	۱۲۷
جدول ۴-۲۰، نتایج بررسی جو سازمانی بر حسب سابقه خدمت.....	۱۲۷
جدول ۴-۲۱، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری بر حسب سن آزمودنی ها.....	۱۲۸
جدول ۴-۲۲، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری بر حسب جنسیت.....	۱۲۹
جدول ۴-۲۳، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری بر حسب وضعیت تأهل.....	۱۲۹
جدول ۴-۲۴، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری بر حسب مدارک تحصیلی کارکنان.....	۱۳۰
جدول ۴-۲۵، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری بر حسب رشته تحصیلی.....	۱۳۰
جدول ۴-۲۶، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری بر حسب نوع استخدام.....	۱۳۱
جدول ۴-۲۷، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری بر حسب سابقه خدمت.....	۱۳۱

فصل اول

طرح تحقیق

۱-۱ 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 دیر باز به عنوان یک ضرورت برای انسان مطرح بوده و در غالب 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 سازمانها را بوجود آورد. در دنیای کنونی سازمانها جایگاه والا و برجسته ای در ساختار اجتماعی پیدا کرده اند، بسیاری از فعالیتهای اساسی و حیاتی مربوط به زندگی مردم در سازمانها انجام می گیرد و زندگی بدون وجود سازمانها های گوناگون، تقریباً غیرمقدور 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 سازمانهای کار آمد و اثر بخش نیاز است. وجود سازمانهای مناسب در هر جامعه؛ که بتواند با کار آمدی و اثربخشی از عهده ی 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 انگیزش، رفتار سازمانی و جوسازمانی است.

متغیرهای غایتی عمدتاً به نتایج سازمانی برمی گردد، از جمله تولید، هزینه ها، درآمدها، ترک ها و غیره (هرسی و بلاچارد، ۱۳۸۳).

با استناد به یافته های علم مدیریت می توان دریافت که موفقیت و اثربخشی 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 سازمانها اختصاص یافته و سازمانها ماهیت انسانی به خود گرفته اند، شناخت الگوهای رفتاری و رابطه آن با ابعاد مختلف سازمانی نقش مهمی در اداره بهینه امور سازمانی دارد.

رفتار در سازمانها به طور ساده تابعی از انتظارات رسمی، نیازهای فردی و اهداف سازمانی نیست، بلکه نتیجه روابط پویای این عنصر است. شرکت کنندگان در یک سازمان، مجموعه ای از صفات منحصر بفرد، احساسات،

^۱ Rensis Likert

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 متمیزی 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 اعضای آنها تأثیر دارد. جو سازمانی نامیده می شود. به عبارت دقیق تر، جو عبارت از کیفیت نسبتاً پایدار محیط سازمان است که کارکنان آنرا 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 ی در رفتار سازمانی دارد، تحلیل آن حائز اهمیت است. (هوی و میسکل، ۱۳۸۲).

پس می توان بیان کرد که همه سازمانها دارای جو خاص خود می باشند. با اینکه جو سازمانی قابل دیدن و لمس کردن نیست، اما در تمامی سازمانها 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 اثر بخشی 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. سازمانهای 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، کیفیت زندگی کاری و... به عنوان عوامل تعیین کننده در مبحث رفتار سازمانی مورد توجه دانش پژوهان قرار گرفته است. کیفیت زندگی کاری و موضوعات و مسایل مرتبط با آن از دهه پنجاه میلادی رواج یافته و در سال های اخیر توجه زیادی به آنها معطوف شده و راجع به آن مطالعات و پژوهش های فراوانی صورت گرفته است. دانشمندان و نظریه پردازان توسعه سازمانی، از دیدگاه های مختلفی به مفاهیم کیفیت زندگی کاری پرداخته اند و برای آن تعاریف متفاوتی ارائه کرده اند، ولی با وجود تمایز برداشت ها از کیفیت زندگی کاری، تحقیقات انجام شده نشان می دهند که بعضی از شاخص ها که در اغلب موارد به آن اشاره می شود عبارتند از: حقوق و مزایا، خدمات درمانی، خدمات رفاهی، بیمه و بازنشستگی و مواردی از این قبیل (سلمانی، ۱۳۸۴). در یک تعریف کلی کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است (علامه، ۱۳۷۸). به عقیده برخی از متخصصین، بخش عمده و حساس کیفیت زندگی کاری، تناسب شغل و شاغل، تناسب روحیه افراد با فرهنگ سازمان، بهره ور بودن و خود را مفید احساس کردن در محیط کار

مربوط می شود و در بین افراد و سازمان ها تلقی متفاوتی از آن وجود دارد و نتایج متفاوتی را نیز به بار می آورد . طبق مطالعات محب علی (۱۳۷۳) اگر یک فرد واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری اش بهبود یافته است ، اعم از اینکه نتیجه عملکرد خود او و یا سیاست های سازمان باشد، به فرد نیروی بیشتری برای انجام کارش می بخشد . نتیجه طبیعی این فرایند ، ایجاد نیروی زندگی و جوّ فعال در داخل گروه و سازمان است و به افزایش بهره وری بالاتری از نتایج مورد انتظار- با توجه به استانداردهای تکنولوژیک یا تجهیزات- منجر می شود و همین مطلب خود انگیزه بیشتری برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی کاری مطلوب تر فراهم می کند . همچنین تحقیقات نشان داده اند که کیفیت زندگی کاری تأثیرات قابل توجهی بر پاسخ های رفتاری فرد، از قبیل هویت سازمانی ، رضایت شغلی ، مشارکت و درگیری شغلی ، تلاش و کوشش شغلی ، عملکرد شغلی ، ترک خدمت ، عملکرد معکوس و وارونه ، بیزاری و بیگانگی از خود بر جا می گذارد (داودی، ۱۳۷۷).

اگرچه اهمیت چنین مطالعاتی در سازمانهای مختلف مانند سازمانهای 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 سازمانهای ورزشی، از جمله سازمان تربیت بدنی محسوس است. لذا با توجه به اینکه متغیرهای جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری، 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 سازمانهای 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 اثر بخشی سازمانی مطرح می باشد. این بررسی می تواند در جهت شناخت وضعیت موجود متغیرهای ذکر شده در سازمان مورد نظر، و همچنین ترسیم الگوی مطلوب مفید باشد. با این اوصاف، پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه جو سازمانی با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجانشرقی است. امید است این تحقیق بتواند گامی هرچند کوچک در راستای اهداف متعالی پژوهش و در زمینه علم گسترده مدیریت بردارد.

۱-۲. بیان مسأله

همانطور که اشاره شد، جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری ، هر دو از عوامل مهم و اثرگذار سازمانی هستند و توجه به آنها از مسائل حائز اهمیت برای سازمان ها، و از آن جمله ؛ سازمانهای ورزشی می باشد. با اظهار تأسف باید اشاره نمود؛ یکی از مواردی که در اغلب سازمانهای کشور ما همواره مورد کم توجهی و کم لطفی مدیران و مسئولان واقع می گردد، جو سازمانی است. در صورتیکه به طور آشکارا قابل درک است که جو سازمانی از هر چیز در سازمان اثر می پذیرد و بهره ر 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 جو سازمانی متأثر گردد، میزان کیفیت زندگی کاری منابع انسانی سازمان است.

تلاش در زمینه موضوع کیفیت زندگی کاری از دهه پنجاه میلادی شروع شده است (سلمانی ، ۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری، ساختار چند بعدی پویایی است که در حال حاضر دربرگیرنده مفاهیمی از قبیل : امنیت شغلی ، سیستم پاداش ، فرصت های ارتقا و آموزش ، مشارکت در تصمیم گیری را در بر می گیرد (سن سیدینی و کالوس^۱ ۲۰۰۱). اگر چه تعریف رسمی برای کیفیت زندگی کاری وجود ندارد ، روانشناسان و دانش آموختگان مدیریت در

^۱ Cencidine & Callus

کل توافق دارند که کیفیت زندگی کاری ساختاری است که از لحاظ بهزیستی برای کارکنان ایده آل است. در یک تعریف کلی کیفیت زندگی کاری، به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است (میر سپاسی، ۱۳۸۰). طبعاً با توجه به تعریف ارائه شده در هر جامعه، منطقه و سازمان، تصورات مختلف ذهنی درباره زندگی کاری وجود دارد؛ بنابراین سطوح مختلفی از کیفیت زندگی کاری برای افراد در سازمان ها و محیط های کاری متفاوت متصور است.

مستنداتی وجود دارد که نشان می دهد کارمند خوشحال بهره وری بیشتری دارد. کارمند خوشحال فردی از خود گذشته، صادق و باوفاست. همچنین تحقیقات زیادی نشان داده اند که کیفیت زندگی کاری تأثیرات قابل توجهی در پاسخ های رفتاری فرد از قبیل هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، تلاش و کوشش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، عملکرد معکوس و وارونه، بیزاری و بیگانگی از خود دارد (سرقی و همکاران، ۲۰۰۱).

کیفیت مطلوب زندگی کاری باعث ایجاد رضایت شغلی در کارکنان نیز می شود. به عبارت دیگر، رضایت شغلی بخش عمده ای از کیفیت زندگی کاری است (میر سپاسی، ۱۳۸۴).

از نظر سازمانی سطح بالای کیفیت زندگی کاری منعکس کننده جوسازمانی 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 جوسازمانی معطوف گردد. کیفیت زندگی کاری 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 و در عوض عدم کیفیت زندگی کاری پیامدهای نامطلوبی دارد و هزینه هایی را نیز به سازمان تحمیل می نماید. پس مدیران وظیفه دارند که علائم ناشی از عدم کیفیت زندگی کاری را به طور مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند.

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

یکی از سئوالاتی 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.

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 تأثیر گذار باشد و در این صورت از طریق تأثیری که می تواند بر متغیر های مختلفی از جمله کیفیت زندگی کاری، 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 جوسازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری می پردازد و در پی آن است که دریابد آیا جو سازمانی رابطه ای با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد یا خیر؟

در جو سازمانی سعی می شود احساس و ادراک کارکنان نسبت به جنبه های عینی و محسوس سازمان مورد بررسی قرارگیرد، ولی در کیفیت زندگی کاری استفاده مطلوب از منابع انسانی متکی به اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان سازمان به عمل می آید. این اقدامات که در مجموع کیفیت زندگی کاری نامیده می شود، امروزه به عنوان یک مفهوم جهانی در عرصه مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی مورد تأمل قرار گرفته و تأمین و ارتقاء آن کلید اصلی موفقیت مدیریت هر سازمانی به شمار می رود و به عنوان یکی از فنون بهبود سازمانی مورد توجه مدیران ارشد سازمان است. هم اکنون سازمانهای صنعتی، بازرگانی و حتی خدماتی بیش از پیش برای بالا بردن درجه بهره وری خود به افزایش توان تخصص، رضایت و دلبستگی منابع انسانی خود روی آورده اند و بهره وری را با بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی کاری مربوط ساخته اند (شعاری نژاد، ۱۳۸۳، ص ۲۳). موفقیت و کامیابی یک نهاد و سازمان به عوامل متعددی بستگی دارد که نیروی انسانی یکی از مهم ترین این عوامل محسوب می شود (علامه، ۱۳۷۸). در سازمان های آموزشی اهمیت منابع انسانی بیشتر مشهود است؛ چرا که در هر بخش از چرخه درون داد - فرایند - برون داد مشارکت دارند (چلب ۱، ۲۰۰۱).

به عقیده صاحب نظران به منظور مطلوب نمودن کار، باید به سلامت کارکنان، ایمنی و رضایت آنها به عنوان پیش شرط اثربخشی سازمانی توجه کرد (شوالف و همکاران ۲، ۲۰۰۴). حصول اطمینان از کیفیت زندگی کاری یکی از بهترین روش ها برای جذب و نگهداری کارکنان با استعداد و همچنین کسب عملکرد بهتر برای سازمان است (مورین و مورین ۳، ۲۰۰۳). وجود شرایط مطلوب کاری یکی از ضروریات انجام فعالیت افراد در سازمان ها می باشد. وضعیت مناسب کاری که از آن به عنوان کیفیت زندگی کاری تعبیر می شود، باعث به وجود آمدن انگیزه و رضایت خاطر افراد شده و آنها را به سمت کار و تلاش بیشتر و مطلوب تر سوق می دهد.

در حالیکه در گذشته فقط تأکید بر زندگی شخصی (غیر کاری) بوده است، امروزه بهبود کیفیت زندگی کاری یکی از مهمترین اهداف سازمان و کسانی که برای سازمان کار می کنند، می باشد. اگر یک کارگر واقعاً احساس می کند که کیفیت زندگی کاریش بهبود یافته است. اعم از اینکه نتیجه عملکرد خودش باشد و یا سیاست هایی که از طرف سازمان در جهت افزایش بهره وری اتخاذ می شود. این مطلب به کارگر یا کارمند نیروی بیشتری در جهت انجام کارش می بخشد. نتیجه این فرایند، ایجاد نیروی زندگی و جو فعال در داخل گروه یا سازمان است، ملاً موجب افزایش بهره وری فراتر از نتایج مورد انتظار با توجه به استانداردهای تکنولوژیک یا تجهیزات می شود و همین مطلب خود موجب انگیزه بیشتری برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی کاری بهتر می شود.

(محب علی، ۱۳۷۳، ص ۳۹)

^۱ Celep

^۲ Shoaf & etal

^۳ Morin , Estelle & Morin , Wilfrid

حال با توجه به ویژگی ها و اهداف ادارات تربیت بدنی و وظایف و فعالیت های آنها، آیا رابطه ی بین جوسازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان وجود دارد؟ و متعاقب آن آیا کارکنان از جو سازمانی موجود ابراز رضایت خشنودی می نمایند یا خیر؟ آیا بین میزان وضوح و توافق هدف و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه ای وجود دارد؟ آیا بین رضایت از پاداش با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان وجود دارد؟ آیا بین اثربخشی ارتباطات و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه ای وجود دارد؟ آیا وضوح و توافق نقش ارتباطی با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد؟ آیا میان رضایت و توافق بر روی رویه ها با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه ای وجود دارد؟

با عنایت به موارد مذکور انتظار می رود در سازمانی که رویکرد علمی و عملی را در پیش گرفته در مدیریت منابع انسانی یا همان اداره امور کارکنان سازمان به عنوان سرمایه های اصلی سازمان توجه و عنایت خاصی صورت گیرد لذا این پژوهش در پی آن است که ارتباط بین جو سازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری (Q.W.L) کارکنان ادراک تربیت بدنی در استان آذربایجانشرقی را مشخص نماید، و رابطه بین مؤلفه های منتخب جوسازمانی را با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان بسنجد. در ضمن یک بررسی توصیفی از مشخصات فردی کارکنان نیز به عمل خواهد آورد. بررسی جوسازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات تربیت بدنی در ارتباط با مشخصات فردی کارکنان نیز مدنظر قرار خواهد گرفت.

۳-۱ اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

سازمانها 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 را محقق می بخشد و از آنجا که حدود هفتاد درصد از منابع و سرمایه سازمانها را منابع انسانی تشکیل می دهد. 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 برحسب 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 جو سازمانی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان این سازمان امری ضروری و حیاتی در جهت دستیابی به مدیریت صحیح سازمان مذکور است، که طی بررسی های به عمل آمده ، تاکنون 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 جو 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 کیفیت زندگی کاری کارکنان را به نحوی نامطلوب تحت تأثیر قرار دهد. یکی از موضوعات مهم و مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان ها ، تأمین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت زندگی کاری آنهاست . توجه به این عامل اساسی بیانگر اهمیتی است که مدیران برای نیروی انسانی به عنوان یکی از سرمایه های با ارزش قائل هستند (کوزه چیان،زارعی و طالب پور، ۱۳۸۲). حدود یک

سوم از وقت افراد در محیط کاری سپری می گردد و به طبع شرایط و ویژگی های محیط کار و برداشت های هر فرد از آن محیط در روحیه و رضایت مندی و همچنین کارآیی و اثربخشی فرد تأثیر بسزایی دارد .

توسعه و بهبود در کیفیت زندگی کاری اخیراً به عنوان یکی از موضوعات اصلی جوامع مطرح شده است . با توجه به تعریف کیفیت زندگی کاری به عنوان استراتژی های محیط کار، با داشتن هدف بهبود شرایط محیط کار برای کارکنان و اثربخشی سازمان و فرد ، انتظار می رود که باعث افزایش و حفظ رضایت شغلی کارکنان شود . توجه به کیفیت زندگی کاری به طور معمول یعنی تأکید به روش هایی که سازمان را دگرگون می سازد تا رضایت شغلی و بهره وری کارکنان را افزایش دهد ؛ دخالت و مشارکت در کار و عملکرد آنان را فزونی بخشد ؛

در مقابل؛ تبیین مؤلفه های جوسازمانی تأثیربر افزایش سطح کیفیت زندگی کاری 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 جوسازمانی با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان چگونه است و کدام یک از مؤلفه های جوسازمانی با میزان کیفیت زندگی کاری رابطه قویتری دارند، و نیز تعیین کند که تحکیم، تقویت و یا حتی تغییر کدام یک از مؤلفه های جوسازمانی می تواند به نحو مؤثری میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان را افزایش دهد تا از طریق، ساز و کارهای مدیریتی ، به ویژه فرایند مدیریت جوسازمانی و اقدامات مدیریت منابع انسانی مدنظر مدیریت عالی سازمان قرار گیرد. لذا تلاش برآن است که با بررسی جوسازمانی حاکم بر سازمان های ارزشی و ارتباط آن با میزان کیفیت زندگی کاری ، زمینه هایی برای بهبود یا تغییر جو سازمانی، و بسترسازیهایی برای خلق جوسازمانی مطلوب فراهم گردد تا شاهد دستیابی به مزایای یک جوسازمانی مطلوب در سازمانهای ورزشی باشیم. همچنین بررسی و اطلاع از میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان در هر سازمان از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است و برمدیریت لازم است که آن را همواره مدنظر داشته باشد و ارتباط آن را با فاکتورهای مختلفی همچون عوامل سازمانی ، عوامل محیطی ، ماهیت کار و عوامل فردی بررسی نموده و مؤلفه های اثرگذار بر میزان کیفیت زندگی کاری را شناسایی کند و یافته ها را در جهت افزایش سطح کیفیت زندگی کاری منابع انسانی سازمان و دستیابی به پیامدهای مطلوب آن و مقابله با نتایج نامطلوب ناشی از عدم کیفیت زندگی کاری کارکنان بکار گیرد.

از سویی دیگر کیفیت زندگی کاری بر بسیاری از متغیرهای سازمانی تأثیر گذار است، اما عمده ترین تأثیر آن در بررسی پیش نگاشته ها بر روی بهره وری است به گونه ای که براساس مطالعات انجام شده کیفیت زندگی کاری و بهره وری کارکنان در درازمدت پا به پای یکدیگر افزایش یافته است. بالا بودن بهره وری و احساس مفید بودن عاملی مهم در افزایش کیفیت زندگی کاری است. رابطه دو سویه بهره وری و کیفیت زندگی کاری ، رابطه ای تعادلی - تصاعدی است. (میر سپاسی، ۱۳۷۶، ص ۶۸).

کیفیت زندگی کاری جنبه ها و ابعاد زیادی دارد و افراد مختلف برداشت و درک متفاوتی در مورد زیر مجموعه ها و جنبه هایی دارند که باعث کیفیت زندگی کاری بهتر می شود . تأثیر کیفیت زندگی کاری بر روی فرد برآیندی از فاکتورها و عوامل زیادی است که با هم تعامل و همپوشانی دارند و اهمیت هر یک از آنها از گروهی به گروه دیگر و همچنین از زمانی به زمان دیگر قابل تغییر است (دیوس و چرنز، ۱۹۷۵) . در کشور ما نیز اقداماتی در جهت بهبود شرایط کاری در سازمان های مختلف صورت پذیرفته است (سلمانی ، ۱۳۸۴) . با این همه مشاهده می شود که این اقدامات کافی نیست و جای کار در این زمینه زیاد است.

با توجه به این مطالب که تحقیقات اندکی در زمینه بررسی رابطه جو سازمانی با کیفیت زندگی کاری 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 جوسازمانی با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات تربیت بدنی بستری را برای مطالعات بعدی فراهم آورد و پیشنهادهای لازم را به منظور بهبود شرایط و عملکرد در سازمانهای ورزشی ارائه نماید، با امید به اینکه بتواند راهکارهای مؤثری را در این زمینه ارائه نماید.

۱-۴ اهداف تحقیق

۱-۴-۱ هدف کلی تحقیق

هدف این پژوهش بررسی رابطه جوسازمانی با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات تربیت بدنی در استان آذربایجانشرقی می باشد.

۱-۴-۲ اهداف اختصاصی تحقیق

- ۱- بررسی توصیفی مشخصات فردی کارکنان ادارات تربیت بدنی.
- ۲- بررسی رابطه بین میزان وضوح و توافق هدف (از مؤلفه های جوسازمانی)، با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان .
- ۳- بررسی رابطه بین میزان وضوح و توافق نقش (از مؤلفه های جوسازمانی)، با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان .
- ۴- بررسی رابطه بین میزان رضایت از پاداش (از مؤلفه های جوسازمانی)، با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان.
- ۵- بررسی رابطه بین میزان رضایت و توافق بر روی رویه ها (از مؤلفه های جوسازمانی)، با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان .
- ۶- بررسی رابطه بین میزان اثر بخشی ارتباطات (از مؤلفه های جوسازمانی)، با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان .
- ۷- بررسی تفاوت بین امتیازات جوسازمانی بر حسب مشخصات فردی (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت) کارکنان .
- ۸- بررسی تفاوت بین میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان بر حسب مشخصات فردی (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت) آنان.

۱-۵ فرضیه های تحقیق

- ۱- بین جوسازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آ.ش رابطه وجود ندارد.
- ۲- بین میزان وضوح و توافق هدف (از مؤلفه های جوسازمانی)، با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه وجود ندارد.

۳- بین میزان وضوح و توافق نقش (از مؤلفه های جو سازمانی)، با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه وجود ندارد.

۴- بین میزان رضایت از پاداش (از مؤلفه های جو سازمانی)، با میزان کیفیت زندگی کاری رابطه وجود ندارد.

۵- بین میزان رضایت و توافق بر روی رویه ها (از مؤلفه های جو سازمانی)، با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان ارتباط معنی داری وجود ندارد

۶- بین میزان اثر بخشی ارتباطات (از مؤلفه های جو سازمانی)، با میزان کیفیت زندگی کاری رابطه وجود ندارد.

۷- بین جو سازمانی بر حسب مشخصات فردی (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت) کارکنان تفاوت وجود ندارد.

۸- بین میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آ.ش بر حسب مشخصات فردی (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت) آنان تفاوت وجود ندارد.

۱-۶. محدودیت های تحقیق :

الف) محدودیت هایی که تحت کنترل محقق بوده است:

۱. این تحقیق در حوزه کارکنان ادارات تربیت بدنی و در استان آذربایجان شرقی صورت پذیرفته است.

۲. زمان اجرای تحقیق، از ابتدای آذرماه سال ۱۳۸۷ 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 مختلف تربیت بدنی استان انجام گرفته است، واکنش آزمودنی ها نسبت به سئوالات پرسشنامه متأثر از خرده فرهنگ های مناطق استان بوده باشد.

۳. با وجود اینکه 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.

۱-۷. 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 درباره متغیرهای مورد سنجش برخوردار هستند.

۸-۱ مفاهیم و تعاریف عملیاتی واژه ها و اصطلاحات:

جوسازمانی^۱

جو سازمانی به هویت جامع سازمان اشاره دارد. اجماعی است از احساسات و ادراکاتی که افراد راجع به محیط کاری و در محل اشتغال خود دارند.

تعریف عملیاتی جوسازمانی

در این پژوهش جوسازمانی عبارت است از امتیازی که از پرسشنامه جو سازمانی (OCG) لایل سوسمان و سام دیپ^۲ استخراج می گردد. این پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال است و پنج بعد از جوسازمانی را می سنجد که عبارتند از: ۱. وضوح و توافق هدف ۲. وضوح و توافق نقش ۳. رضایت از پاداش ۴. رضایت و توافق بر روی رویه ها ۵. اثربخشی ارتباطات .

کیفیت زندگی کاری^۳

کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است (میر سپاسی ، ۱۳۸۴) .

در تعریف ریچارد والتون کیفیت زندگی کاری چنین آمده است: " کیفیت زندگی کاری عبارت است از میزان توان اعضای یک سازمان در برآورده نمودن نیازهای مهم فردی خود در یک سازمان از طریق تجربیات خود" (نقل از مورهد و گریفین، ۱۳۷۴، ص ۵۵۰).

تعریف عملیاتی کیفیت زندگی کاری

منظور از کیفیت زندگی کاری در این تحقیق پاسخ هایی است که افراد به پرسشنامه سنجش کیفیت زندگی کاری (Q.W.L) که از الگوی کیفیت زندگی کاری والتون گرفته شده است، می دهند.

تعریف عملیاتی کارکنان ادارات تربیت بدنی^۴

منظور از آن کلیه افرادی است که به صورت رسمی، پیمانی و یا قراردادی و حداقل با یک سال سابقه خدمت در استخدام ادارات تربیت بدنی می باشند. و ادارات تربیت بدنی عبارتند از، اداره کل تربیت بدنی در مرکز استان و ادارات تربیت بدنی در شهرستان ها، که جزء سازمان تربیت بدنی هستند و در راستای اهداف های سازمان فعالیت می کنند.

^۱ Organizational Climate questionnaire

^۲ Lyle Sussman and Sum Deep

^۳ Quality of Work Life

^۴ Personnels of physical education agencies

فصل دوم

ادبیات و پیشینه تحقیق

مقدمه

با توجه به موضوع پژوهش، فصل کنونی مشتمل بر چهار بخش است. در ابتدا اشاره ای کوتاه به مدیریت منابع انسانی خواهیم داشت و بعد به تعاریف جو سازمانی پرداخته خواهد شد و مبانی نظری آن مورد توجه قرار می گیرد، سپس تعاریف کیفیت زندگی کاری و مبانی نظری آن نیز مد نظر قرار خواهد گرفت. نهایتاً پژوهش های مرتبط داخل و خارج از کشور، با توجه به روند موضوعی آن نظم داده می شود.

۱-۲. بخش اول: مدیریت منابع انسانی

موفقیت در هر سازمانی بستگی به تخصیص و به کارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در اجرای برنامه های آن دارد و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که این سازمان ها بتوانند مهارت ها، توانایی ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند؛ از این رو گفته می شود سازمان ترتیب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است. دانشگاه ها، انجمن های علمی و ادبی، نهادهای دولتی، تیم های ورزشی سازمان هستند و همه آنها دارای مشخصه های مشترکی از قبیل داشتن مقاصد مشخص به صورت مجموعه ای از مأموریت ها، برنامه ها و اهداف، شکل گیری و برخورداری از منابع انسانی اند (سید جوادین، ۱۳۸۴).

امروزه در سازمان ها توجه به منابع انسانی از ابعاد مختلف مد نظر قرار گرفته است. آموزش و ارتقای توانایی ها و مهارت ها، کیفیت زندگی کاری، حفظ انگیزش و اخلاق کاری، تعهد شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ارتقاء و شیوه های پاداش دهی و موارد مشابه آن به موضوع های مهم و جاری تبدیل شده است (اداره کل پژوهش صنایع پتروشیمی، ۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی، اصطلاحی نسبتاً جدید است که از دهه ۱۹۷۰ به بعد مطرح شده است. صاحب نظران مدیریت در بیان مسائل انسانی سازمان از واژه های مختلفی مانند مدیریت نیروی انسانی، اداره امور کارکنان و مدیریت منابع انسانی استفاده کرده اند. مدیریت منابع انسانی از جمله مسئولیت های اصلی مدیریت در هر سازمان به شمار می رود و همه مدیران سطوح مختلف سازمان، به نوعی این مسئولیت را بر عهده دارند. از این رو مدیریت منابع انسانی را بهره برداری از سرمایه های انسانی برای نیل به اهداف سازمانی می دانند (سید جوادین، ۱۳۸۰).