



دانشکده ادبیات و علوم انسانی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته مدیریت و برنامه‌ریزی تربیت بدنی
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 غربی

زین العابدین سرداری

استاد راهنما:

دکتر ابوالفضل فراهانی

استاد مشاور:

دکتر حبیب هنری

خردادماه سال ۱۳۸۹

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده ادبیات و علوم انسانی
واحد شهر ری

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

زین العابدین سرداری

استاد راهنما:

دکتر ابوالفضل فراهانی

استاد مشاور:

دکتر حبیب هنری

خردادماه سال ۱۳۸۹

تقدیم به :

مادر فداکار و دلسوزم

و

همسر مهربانم

و

فرزندان 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 کراتقدرم جناب آقای دکتر ابوالفضل فراهانی

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 حبیب هنری

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 فرهیخته و فاضلم جناب آقای دکتر محمود کوردزی و

سرکار خانم دکتر آقاباری

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 ندانستنی ها برآیم. از جناب عالی به خاطر همه ارشادها و رهنمودهای حکیمانه تان سپاسگذارم .

چکیده

تحقیق حاضر براساس هدف کلی ((بررسی رابطه جو سازمانی با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات تربیت بدنی در استان آذربایجان غربی)) شکل گرفت.

روش تحقیق پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است و به شکل میدانی 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 استان آذربایجان غربی بوده اند، که ۲۰۴ نفر را در برمی گیرد (نمونه آماری برابر با جامعه آماری است با این تفاوت که به دلیل عدم برگشت چند پرسشنامه، حذف تعدادی از موارد مشکل دار، تعداد نهایی نمونه برابر ۱۸۰ است). جهت گردآوری اطلاعات در زمینه جو سازمانی از پرسشنامه استاندارد جو سازمانی (OCQ) لایل سوسمان و سام دیپ استفاده گردید و برای ارزیابی میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری (QWL) والتون به کار رفته است. داده‌های خام با استفاده از نرم افزار spss (ورژن ۱۵) و توسط آزمونهای آماری (ضریب همبستگی اسپیرمن، کروسکال والیس و u مان ویتنی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج حاصل از پژوهش حاضر حاکی از آن است که:

- ۱- بین جو سازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه ای مثبت و معنی دار وجود دارد.
- ۲- بین دو تا از ابعاد جو سازمانی (میزان وضوح و توافق نقش و میزان رضایت از پاداش) با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه ای مثبت و معنی داری وجود دارد اما بین سه تا از ابعاد جو سازمانی (میزان وضوح و توافق هدف، میزان رضایت و توافق بر روی رویه ها و میزان اثر بخشی ارتباطات) با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.
- ۳- تفاوت معنی دار بین جو سازمانی بر حسب مشخصات فردی در (سن، جنسیت، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت) کارکنان ادارات تربیت بدنی تفاوت معنی دار وجود ندارد.
- ۴- تفاوت معنی داری بین میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات تربیت بدنی بر حسب مشخصات فردی در (سن، مدرک تحصیل، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت) وجود دارد، اما در (جنسیت، وضعیت تاهل و رشته تحصیلی) تفاوت وجود ندارد.

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

فصل اول : طرح تحقیق

۱-۱	مقدمه	۲
۲-۱	بیان مسئله	۶
۳-۱	اهمیت و ضرورت انجام تحقیق	۸
۴-۱	اهداف تحقیق	۱۱
۱-۴-۱	هدف کلی تحقیق	۱۱
۲-۴-۱	اهداف اختصاصی تحقیق	۱۲
۵-۱	فرضیه های تحقیق	۱۲
۶-۱	محدودیت های تحقیق	۱۳
۷-۱	تعاریف مفهومی و عملیاتی واژه ها و اصطلاحات	۱۴
۸-۱	قلمرو تحقیق	۱۶

فصل دوم : ادبیات و پیشینه تحقیق

۱-۲	بخش اول: جو سازمانی	۱۸
۱-۱-۲	تعاریف جو سازمانی	۱۸
۲-۱-۲	جو سازمانی و تفاوت آن با فرهنگ سازمانی	۲۱
۳-۱-۲	نظریه های جو سازمانی	۲۵
۱-۳-۱-۲	جو سازمانی تاجی یوری	۲۵
۲-۳-۱-۲	جو سازمانی هاجتس	۲۶
۳-۳-۱-۲	جو سازمانی استرن	۲۷
۴-۳-۱-۲	جو سازمانی هریسون	۲۷
۵-۳-۱-۲	جو سازمانی برنز و استالکر	۲۹
۶-۳-۱-۲	جو سازمانی هالپین و کرافت	۲۹
۷-۳-۱-۲	جو سازمانی هوی و سیبو	۳۲

۳۵ ۴-۱-۲. رویکردهای جو سازمانی
۳۵ ۱-۴-۱-۲. رویکرد ساختاری
۳۶ ۲-۴-۱-۲. رویکرد ادراکی
۳۹ ۳-۴-۱-۲. رویکرد تعاملی
۴۱ ۴-۴-۱-۲. رویکرد فرهنگی
۴۳ ۵-۱-۲. پل جو سازمانی
۴۶ ۶-۱-۲. ابعاد جو سازمانی
۴۷ ۷-۱-۲. جو سازمانی در رابطه با برخی مفاهیم
۵۲ ۸-۱-۲. شاخص های جو سالم سازمانی
۵۲ ۹-۱-۲. چگونه می توانید جو مناسبی بوجود آورید؟
۵۵ ۱۰-۱-۲. مروری بر ابعاد پنجگانه جو سازمانی
۵۵ ۱-۱۰-۱-۲. هدف
۵۶ ۲-۱۰-۱-۲. نقش
۵۸ ۳-۱۰-۱-۲. پاداش
۵۹ ۴-۱۰-۱-۲. رویه ها
۶۰ ۵-۱۰-۱-۲. ارتباطات
۶۱ ۲-۲. بخش دوم: کیفیت زندگی کاری
۶۱ ۱-۲-۲. تعاریف کیفیت زندگی کاری
۶۶ ۲-۲-۲. تعاریف عملیاتی کیفیت زندگی کاری
۶۷ ۳-۲-۲. تعریف رسمی کیفیت زندگی کاری
۶۷ ۴-۲-۲. مفهوم کیفیت زندگی کاری
۶۸ ۵-۲-۲. اهمیت کیفیت زندگی کاری
۶۹ ۶-۲-۲. مبانی نظری کیفیت زندگی کاری
۶۹ ۱-۶-۲-۲. مبادی (سرچشمه های نهضت کیفیت زندگی کاری)
۷۶ ۷-۲-۲. چالش های علمی در مورد (Q.W.L)
۷۸ ۸-۲-۲. کیفیت زندگی کاری و بهره وری

۹-۲-۲. تعابیر نوین کیفیت زندگی کاری	۸۱
۱۰-۲-۲. تخصص زدائی: مبنای تبیین فلسفی مفهوم کیفیت زندگی کاری	۸۸
۱۱-۲-۲. تخصص زدائی در عمل: طراحی دوباره شغل، کار گروهی و مشارکت کارکنان	۹۲
۱۲-۲-۲. ویژگی های یک محیط برخوردار از کیفیت زندگی کاری بالا	۹۶
۱۳-۲-۲. وضعیت جاری تلاش های کیفیت زندگی کاری	۹۷
۱۴-۲-۲. ابعاد و شاخص های کیفیت زندگی کاری	۹۸
۱۵-۲-۲. عوامل موثر در کیفیت زندگی کاری	۱۰۴
۱۶-۲-۲. برنامه های کیفیت زندگی کاری	۱۰۵
۱۷-۲-۲. نتایج، کارکردها و پیامدهای کیفیت زندگی کاری	۱۰۸
۱۸-۲-۲. راهکارهای افزایش کیفیت زندگی کاری	۱۱۰
۱۹-۲-۲. ماهیت برنامه های کیفیت زندگی کاری	۱۱۱
۲۰-۲-۲. اثر بخشی (موفقیت) برنامه های کیفیت زندگی کاری	۱۱۲
۲۱-۲-۲. راهبردهای بهبود کیفیت زندگی کاری	۱۱۶
۲۲-۲-۲. نقش فرایند مدیریت منابع انسانی در ارتقاء کیفیت زندگی کاری	۱۲۱
۳-۲. بخش سوم: پیشینه تحقیق	۱۲۴
۱-۳-۲. تحقیقات انجام شده در داخل کشور	۱۲۴
۲-۳-۲. تحقیقات انجام شده در خارج از کشور	۱۳۲
۳-۳-۲. نتیجه گیری و جمع بندی	۱۴۸

فصل سوم: فرایند تحقیق

۱-۳. روش تحقیق	۱۵۳
۲-۳. جامعه آماری	۱۵۳
۳-۳. نمونه آماری	۱۵۴
۴-۳. نحوه جمع آوری داده ها	۱۵۴
۵-۳. ابزارهای تحقیق	۱۵۵
۱-۵-۳. پرسشنامه جو سازمانی (OCQ)	۱۵۵

۱۵۸	۲-۵-۳ . پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (QWL)
۱۵۸	۳-۵-۳ . روائی و پایایی ابزارهای تحقیق
۱۵۹	۴-۵-۳ . پرسشنامه مشخصات فردی
۱۶۰	۶-۳ . متغیرهای تحقیق
۱۶۰	۷-۳ . روش های آماری جهت تجزیه و تحلیل داده ها
۱۶۱	۸-۳ . ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق

۱۶۳	۱-۴ . توصیف مشخصات فردی
۱۶۳	۱-۱-۴ . سن
۱۶۵	۲-۱-۴ . جنسیت
۱۶۶	۳-۱-۴ . وضعیت تأهل
۱۶۷	۴-۱-۴ . مدرک تحصیلی
۱۶۹	۵-۱-۴ . رشته ی تحصیلی
۱۷۰	۶-۱-۴ . نوع استخدام
۱۷۱	۷-۱-۴ . سابقه خدمت
۱۷۲	۲-۴ . آزمون فرضیه های تحقیق
۱۷۲	۱-۲-۴ . آزمون فرض اول
۱۷۳	۲-۲-۴ . آزمون فرض دوم
۱۷۴	۳-۲-۴ . آزمون فرض سوم
۱۷۴	۴-۲-۴ . آزمون فرض چهارم
۱۷۵	۵-۲-۴ . آزمون فرض پنجم
۱۷۶	۶-۲-۴ . آزمون فرض ششم
۱۷۷	۷-۲-۴ . آزمون فرض هفتم
۱۸۰	۸-۲-۴ . آزمون فرض هشتم

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱-۵. خلاصه تحقیق.....	۱۸۶
۲-۵. بحث و بررسی یافته ها و مدل پیشنهادی.....	۱۸۷
۳-۵. پیشنهادات تحقیق.....	۱۹۲
۳-۵-۱. پیشنهادهایی براساس یافته‌های تحقیق.....	۱۹۲
۳-۵-۲. پیشنهادهایی برای محققین آینده.....	۱۹۳
منابع و مأخذ.....	۱۹۴
ضمائم.....	۲۰۵

فهرست نمودارها و جداول

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۲، انواع سطوح فرهنگ	۲۳
نمودار ۲-۲، مدل تعاملی روابط عامل های شکل دهنده جو سازمانی	۲۶
نمودار ۳-۲، عامل مرئی و نامرئی جو سازمانی	۲۷
نمودار ۴-۲، فرایند ایجاد جو سازمانی در رویکرد ادراکی	۳۸
نمودار ۵-۲، فرایند ایجاد جو سازمانی در رویکرد تعاملی	۴۰
نمودار ۶-۲، الگوی گروه انسانی جورج هومانز	۴۱
نمودار ۷-۲، رویکرد فرهنگی به جو سازمانی	۴۲
نمودار ۸-۲، پل جو سازمانی	۴۵
نمودار ۹-۲، نظریه طراحی مشاغل	۷۲
نمودار ۱۰-۲، رابطه کیفیت زندگی کاری با بهره وری	۷۹
نمودار ۱۱-۲، رویکردهای مختلف طراحی شغل	۹۲
نمودار ۱-۴، توزیع پراکندگی سنی کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی	۱۶۴
نمودار ۲-۴، توزیع پراکندگی جنسیت کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی	۱۶۵
نمودار ۳-۴، توزیع پراکندگی وضعیت تأهل کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی	۱۶۶
نمودار ۴-۴، توزیع پراکندگی مدرک تحصیلی کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی	۱۶۸
نمودار ۵-۴، توزیع پراکندگی رشته تحصیلی کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی	۱۶۹
نمودار ۶-۴، توزیع پراکندگی نوع استخدام کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی	۱۷۰
نمودار ۷-۴، توزیع پراکندگی سابقه خدمت کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی	۱۷۱
جدول ۱-۲، تعاریف کیفیت زندگی کاری	۶۴
جدول ۱-۳، ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی برای ارسال پرسشنامه	۱۵۷
جدول ۱-۴، توزیع پراکندگی سنی کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی	۱۶۴
جدول ۲-۴، توزیع پراکندگی جنسیت کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی	۱۶۵
جدول ۳-۴، توزیع پراکندگی وضعیت تأهل کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی	۱۶۶
جدول ۴-۴، توزیع پراکندگی مدرک تحصیلی کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی	۱۶۸
جدول ۵-۴، توزیع پراکندگی رشته تحصیلی کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی	۱۶۹

- جدول ۴-۶، توزیع پراکندگی نوع استخدام کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی ۱۷۰
- جدول ۴-۷، توزیع پراکندگی سابقه خدمت کارکنان اداره کل و ادارات تربیت بدنی ۱۷۱
- جدول ۴-۸، بررسی ارتباط بین جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری..... ۱۷۳
- جدول ۴-۹، بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و میزان وضوح و توافق هدف ۱۷۳
- جدول ۴-۱۰، بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و میزان وضوح و توافق نقش ۱۷۴
- جدول ۴-۱۱، بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و میزان رضایت از پاداش ۱۷۵
- جدول ۴-۱۲، بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و میزان رضایت و توافق بر روی رویه‌ها..... ۱۷۵
- جدول ۴-۱۳، بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و میزان اثر بخشی ارتباطات..... ۱۷۶
- جدول ۴-۱۴، نتایج بررسی جو سازمانی بر حسب سن آزمودنی ها ۱۷۷
- جدول ۴-۱۵، نتایج بررسی جو سازمانی بر حسب جنسیت..... ۱۷۷
- جدول ۴-۱۶، نتایج بررسی جو سازمانی بر حسب وضعیت تأهل ۱۷۸
- جدول ۴-۱۷، نتایج بررسی جو سازمانی بر حسب مدارک تحصیلی کارکنان ۱۷۸
- جدول ۴-۱۸، نتایج بررسی جو سازمانی بر حسب رشته تحصیلی..... ۱۷۹
- جدول ۴-۱۹، نتایج بررسی جو سازمانی بر حسب نوع استخدام ۱۷۹
- جدول ۴-۲۰، نتایج بررسی جو سازمانی بر حسب سابقه خدمت ۱۸۰
- جدول ۴-۲۱، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری بر حسب سن آزمودنی ها ۱۸۱
- جدول ۴-۲۲، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری بر حسب جنسیت..... ۱۸۱
- جدول ۴-۲۳، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری بر حسب وضعیت تأهل ۱۸۲
- جدول ۴-۲۴، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری بر حسب مدارک تحصیلی کارکنان ۱۸۲
- جدول ۴-۲۵، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری بر حسب رشته تحصیلی ۱۸۳
- جدول ۴-۲۶، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری بر حسب نوع استخدام ۱۸۳
- جدول ۴-۲۷، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری بر حسب سابقه خدمت ۱۸۴

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱. مقدمه

امروزه در سازمان ها توجه به منابع انسانی از ابعاد مختلف مد نظر قرار گرفته است. آموزش و ارتقای توانایی ها و مهارتها، 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).

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).

اساساً انسان موجودی مشارکت جو است نه رقابت طلب، جنگجو یا متجاوز، شاهد این مطلب ظرفیتی است که انسان در برقراری پیوند با هموعان خود در جهت تحقق اهداف مشترکی دارد که نمی تواند از طریق تلاش های صرفاً فردی خود به آنها دست یابد. انسان برای برقراری ارتباط و تشریک مساعی با دیگران همواره انگیزه قوی و نیرومندی داشته است. بخشی از نیازهای اجتماعی این موجود اجتماعی مانند نیاز به احترام، در محیط کار برآورده می شود، جائیکه انسانها می توانند یکدیگر را ملاقات کرده، با یکدیگر گفتگو نموده و تجربیات خود را تسهیم نمایند. در واقع محیط کاری هر انسان خانه دوم اوست. چه بسیار افرادی که عمده ساعات شبانه روز خود را مجبورند در محیط کاری خود بگذرانند. ساده پیداست که این محیط نیز همچون خانه باید برآورنده حداقلی از نیازهای مادی و معنوی افراد باشد تا آنها ضمن کسب درآمد به ارتقای دانش حرفه ای خود پرداخته و خدمتی صادقانه ارائه دهند. از آنجائیکه شغل یک فرد به وضعیت اجتماعی و خانوادگی وی اشاره دارد، شغل

از طریق فراهم نمودن زمینه مشارکت کارکنان در گروه های کاری، واحدهای سازمانی و کل سازمان در برآورده نمودن احترام به خود یک کارگر نقش اساسی می تواند ایفا نماید. (بیچ، ۱۹۹۱، ص ۳۲)

سازمان از افراد و رابطه ای که با یکدیگر دارند تشکیل می شود. هنگامی که افراد برای انجام وظایفی ضروری در جهت تامین هدف ها با یکدیگر روابط متقابل برقرار می کنند سازمان بوجود می آید. (دفت، ۱۳۸۱، ص ۱۵)

جدیدترین نظریه درباره اداره نیروی انسانی، در دهه ۱۹۸۰ تحت عنوان مدیریت منابع انسانی و اداره کارکنان مطرح شده است. براساس این دیدگاه، مدیریت منابع انسانی و اداره کارکنان عبارت است از شناسایی اهمیت نیروی کار سازمان، به عنوان یک عنصر حیاتی در کسب اهداف سازمانی، و استفاده چند گانه در فعالیت ها و کارکردهای منابع انسانی، به گونه ای که به طور مؤثر و منصفانه ای منافع فردی کارکنان، سازمان و جامعه را تضمین نماید (سید جوادین، ۱۳۸۴).

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، 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 حساس 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 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 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).

از نظر حاج کریمی و رنگریز (۱۳۷۸) منابع انسانی مهم ترین دارایی یک سازمان محسوب می شود و مدیریت مؤثر و کارآمد آن کلید موفقیت سازمان است. از سوی دیگر اگر خط مشی ها و روندهای مربوط به کارکنان با اهداف و برنامه های استراتژیک سازمان همسو شود، موفقیت سازمان بسیار قابل دسترس خواهد بود.

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 جو 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. (داوودی، ۱۳۷۷).

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).

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 مهم ترین 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 آذربایجان غربی است. امید است این تحقیق بتواند مفید واقع شود.

۱-۲. بیان مسئله

توجه به کارکنان به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه و دارایی سازمان پدیده ای است که در دودهمه اخیر رشد فراوان داشته است. وهم اکنون در سراسر کشورهای صنعتی و پیشرفته جهان نفوذ کرده و مبنای اصول کار با کارکنان را دچار تحولی شگرف ساخته است. روند جدیدی که باعث اهمیت مدیریت منابع انسانی و پرداختن به مسائل مربوط به کارکنان در سازمان شده، نقش و رسالت این منبع استراتژیک به عنوان یکی از عوامل تامین کیفیت جامع و بهره وری در سازمانهای دولتی و بازرگانی و نهایتاً زیربنای اصلی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می باشد. (دولان و شولر، ۱۳۸۱، ص ۲۸).

جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری، هر دو از عوامل مهم واثرگذار سازمانی هستند و توجه به آنها از مسائل حائز اهمیت برای سازمانها، و از آن جمله؛ سازمانهای ورزشی می باشد. 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 برهر چیز در سازمان اثر می گذارد، حتی با اندکی تأمل در اسم ظاهری آن، همه چیز پر واضح است. یکی از عواملی که می تواند از جو سازمانی متأثر گردد، کیفیت زندگی کاری منابع انسانی سازمان است.

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)، 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

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 بهروری خود به افزایش توان تخصص، رضایت و