

ارتباط بین عوامل جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری

رضا نظری^۱، محمود گودرزی^۲، حبیب هنری^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد تهران مرکز*

۲. استاد دانشگاه تهران

۳. دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی تهران

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۱/۲۳

تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۷/۱۵

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی ارتباط بین مولفه های جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری در ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی است. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی بوده و به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان 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 ویومان 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 و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه ای مثبت و معنی دار وجود دارد. همچنین تفاوت معنی دار بین جو سازمانی برحسب ویژگی های جمعیت شناختی 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 داری 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.

واژگان کلیدی: جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری، ادارات تربیت بدنی

مقدمه

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. امروزه مدیریت منابع انسانی به دلیل افزایش رقابت در کارها، تولیدات، و ارائه خدمات، افزایش هزینه های نیروی انسانی و همچنین پویایی و پیچیدگی تغییرات فرهنگی، اقتصادی، آموزشی، اجتماعی و سیاسی اهمیت زیادی پیدا کرده است. از سوی دیگر بین رویه های مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری رابطه ی مستقیمی وجود دارد؛ لذا حیات مجدد بخشیدن به کارکنان از طریق ارتقای کیفیت زندگی کاری ایشان، کلید موفقیت هر سازمانی محسوب می شود (سید جوادین، ۱۳۸۴، ص. ۱۱۹).

جو یا اقلیم سازمانی^۱ اصطلاح وسیعی است که به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق شده 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 سازمانها از یکدیگر شده و در رفتار اعضا آنها تأثیر دارد جو سازمانی نامیده می شود. به عبارت دقیقتر، جو عبارت از کیفیت نسبتاً پایدار محیط سازمان 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 (هرسی و بلانچارد ۱۳۸۳، ص. ۱۱۲).

پژوهشگر طبقه بندی سوسمان و دیپ را در پژوهش حاضر مورد توجه قرار داده است، که ابعادی پنجگانه را به قرار ذیل برای جو سازمانی در نظر گرفته است؛ هدف^۲، نقش^۳، پاداش^۴، رویه ها^۱ و ارتباطات^۲.

1. organizational climate

2. goal

3. role

4. reward

هدف: اهداف عبارتند از مطلوب های یک سازمان از دیدگاه تأسیس کنندگان یا صاحبان آن؛ هدف های خاص بر عملکرد اثر می گذارند. مشخص کردن هدف و وضوح آن، به خودی خود به عنوان یک انگیزه درونی عمل می کند.

نقش: نقش یا موقعیت فرد در سازمان در ادراک او از مسائل تأثیر دارد. همه اعضای سازمان به منزله بازیگرانی هستند و هر کس نقشی را ایفا می کند. یکی از چیزهایی که در رابطه با درک رفتار باید به آن توجه کرد عبارت است از نقشی که شخص باید در حال حاضر ایفا کند.

پاداش: سیستم پاداش و شیوه ارزیابی عملکرد کارکنان یکی دیگر از متغیرهایی است که به اعضا و کارکنان اثراتی شدید دارد. افراد نیازهای مختلفی دارند و نباید با همه آنها رفتاری یکسان داشت. فراتر اینکه، برای درک مطلب یا موضوعی که برای هر یک از افراد اهمیت دارد باید تأمل نمود و در این باره وقت صرف کرد. این کار باعث خواهد شد که مدیر بتواند پاداشهای انفرادی را در نظر گرفته، کارها را برنامه ریزی کند و مشاغل را طرح ریزی نماید، به گونه ای که با نیازهای فرد سازگار باشد.

رویه ها: در امر برنامه ریزی سازمانی پس از تعیین هدف، لازم و ضروری است که خط مشی ها، رویه ها و روشهای لازم برای دستیابی به اهداف سازمانی مشخص گردد. رویه ها در برگزیده صورت، شکل و طرق انجام امور در سازمان می باشد. که انجام امور روتین و مسائل سازمانی و همچنین برخورد و اخذ تصمیم در رویاویی با امورات جدید را نیز در بر می گیرد.

ارتباطات: روابط بین فردی میان کارکنان و به طور کلی ارتباطات به عنوان یکی از مهمترین متغیرهای جو سازمانی بیان می شود. معاشرت و تعاملات اجتماعی در میان کارکنان شرط لازم و ضروری در خلق جو سازمانی مثبت می باشد. ارتباطات را می توان به عنوان یک فرآیند و جریان پویا به حساب آورد. در یک گروه یا سازمان، ارتباطات چهار نقش ایفا می کند، آنها عبارتند از: کنترل، ایجاد انگیزه، ابراز احساسات و اطلاعات (رابینز، ۱۳۸۴، ص. ۳۲۲).

یکی از عواملی که می تواند از جو سازمانی متأثر گردد، کیفیت زندگی کاری^۳ منابع انسانی سازمان است. 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

1. methods
2. relations
3. quality of work life

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 بهره‌وری خود به افزایش توان تخصص، رضایت و دلبستگی منابع انسانی خود روی آورده اند و بهره‌وری را با بهبود بخشیدن به کیفیت زندگی کاری مربوط ساخته اند (شعاری نژاد، ۱۳۸۳، ص. ۷۶). جدول زیر تعاریف ارائه شده در زمینه کیفیت زندگی کاری را خلاصه نموده است:

جدول ۱- تعاریف کیفیت زندگی کاری

دوره زمانی	تعاریف کیفیت زندگی کاری
۱۹۶۹-۱۹۷۲	تعریف اول: کیفیت زندگی کاری = متغیر
۱۹۶۹-۱۹۷۵	تعریف دوم: کیفیت زندگی کاری = رویکرد
۱۹۷۲-۱۹۷۵	تعریف سوم: کیفیت زندگی کاری = روش‌ها
۱۹۷۵-۱۹۸۰	تعریف چهارم: کیفیت زندگی کاری = نهضت (جنبشی)
۱۹۸۰-۱۹۹۰	تعریف پنجم: کیفیت زندگی کاری = هر چیزی
تا به حال ۱۹۹۰	تعریف ششم: کیفیت زندگی کاری = موضوع اخلاقی

در طول دو دهه گذشته واژه کیفیت زندگی کاری مرتباً در مجلات و نشریات معتبر به کار رفته است. اگر چه تعریف مشترکی از این مفهوم وجود ندارد ولی به طور کلی این واژه از جانب محققین به هر چیزی که باعث بهبود شرایط کلی سازمانی می شود، اطلاق می گردد (داودی، ۱۳۷۷، ص. ۲۵).

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 سیاست‌هایی که از طرف سازمان در جهت افزایش بهره‌وری 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 بهره‌وری 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 (قاسمی، ۱۳۷۴، ص. ۴۴).

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 سرمایه‌های اصلی سازمان توجه و عنایت خاصی صورت گیرد.

میرنادری در پژوهش خود با عنوان «بررسی رابطه جوسازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز» نشان داد که بین جو سازمانی حاکم بر مدارس و میزان رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همبستگی چندگانه بین عامل های جوسازمانی و رضایت شغلی وجود دارد (میرنادری، ۱۳۸۳، ص. ۱۰۱).

کریمی گزارش کرد که بین جو سازمانی و میزان رضایت شغلی کارکنان همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد و نیز بین مؤلفه های جو سازمانی و میزان رضایت شغلی کارکنان همبستگی مثبت و معنی داری بدست آمده است. و در ضمن بین جو سازمانی و رضایت شغلی بر حسب مشخصات فردی کارکنان در هیچ یک از موارد تفاوت معنی داری مشاهده نشده است (کریمی، ۱۳۸۵، ص. ۱۱۵).

علی با بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی تبریز به ارائه الگویی مناسب برای ارتقاء آن پیشنهاد کرده و اذعان داشته که به غیر از مؤلفه فضای کلی زندگی، کیفیت زندگی کارکنان در حد متوسط بوده است (علی، ۱۳۸۶، ص. ۲۱۳).

یاوری به مقایسه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیات علمی دانشکده ها و گروه های آموزشی مستقل تربیت بدنی دانشگاه های دولتی پرداخته و به نتایج زیر دست یافته است: در مورد کیفیت زندگی کاری تنها تفاوت معنی داری در بعد توسعه قابلیت های انسانی مشاهده شد و برای تعهد سازمانی تنها تفاوت معنی داری در تعهد عقلانی و تعهد هنجاری مشاهده شد. بین کیفیت زندگی کاری و مولفه های آن با تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد (یاوری، ۱۳۸۶، ص. ۱۸۹).

سارا.ال.رایت^۱ پژوهشی با عنوان " بررسی جوسازمانی، حمایت اجتماعی و تنهایی در محیط کار" نشان داد که یک جو احساسی منفی و فقدان حمایت تجربه تنهایی در کارکنان را به صورتی نامطلوب تحت تاثیر قرار می دهد (رایت، ۲۰۰۵، ص. ۱۴۲-۱۲۳).

ابراهیم علی و جوهری حاجی علی^۲ با بررسی تاثیرات تعامل فن آوری ساختار و جو سازمانی بر رضایت شغلی رابطه معنی داری را از تعامل میان سه متغیر مستقل فن آوری، ساختار و جو سازمانی آشکار نمود. تعامل ساختار و متغیرهای جوسازمانی درجات بالایی از تاثیر معنی دار را آشکار نمود. برخی از عوامل جوسازمانی به طور معنی داری پیش گویی کننده اثربخشی سازمانی می باشد (ابراهیم و جوهری، ۲۰۰۵، ص. ۲۵-۲۴).

1. Sarah.Wright

2. Ibrahim & Juhary

جانسرود و تاباتا^۱ در مورد کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی در دانشگاه هاوایی نشان داد که کیفیت زندگی کاری بیشتر از میانگین و وضعیت روحی خوب و ترک خدمت کمتر بوده است (جانسرود و تاباتا، ۲۰۰۶، ص. ۲۱۱).

در مورد کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی آبروموف^۲ بیان کرد که اعضای هیأت علمی به حجم کار خود، امنیت شغلی و تصدی خود اهمیت قایل اند (آبروموف، ۲۰۰۶، ص ۲۲-۱۹). مسأله و سؤال اصلی تحقیق این است که ارتباط بین عوامل جو سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان آذربایجان شرقی به چه صورت هست؟ 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. با توجه به این مطالب، 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، بنابراین انجام پژوهشی در این رابطه امری ضروری به نظر می رسد.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی بوده و به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی در ۱۳۸۹ می باشد. منظور از مدیران و کارکنان کلیه افرادی است که به صورت رسمی، پیمانی و یا قراردادی و حداقل با یک سال سابقه کاری در استخدام ادارات ورزش و جوانان می باشند، که درگیرنده ۱۲۶ نفر بود. لازم به ذکر است که در این پژوهش به منظور هرچه دقیق تر بودن اطلاعات بدست آمده و نتایج حاصل از نمونه گیری صرف نظر شده و کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان در استان تحت پوشش این پیمایش قرار گرفته اند (با وجود پراکندگی نسبی جامعه و صرف وقت و هزینه زیاد). با وجود اینکه نمونه آماری در این تحقیق برابر با جامعه آماری تحت بررسی است، اما لازم به ذکر است که به دلیل عدم برگشت چند پرسشنامه و حذف تعدادی از موارد مشکل دار، تعداد نهایی نمونه آماری که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته برابر ۱۱۲ نفر بوده است.

برای توصیف متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش حاضر از آمارهای توصیفی نظیر میانگین، درصدها، واریانس و انحراف استاندارد استفاده شد. از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، آزمون

1. Johnsvud & Tabata
2. Abromoff

ضریب همبستگی اسپیرمن و از آزمون های ناپارامتریک کروسکال-والیس^۱ و یومان ویتنی^۲ به دلیل توزیع غیرنرمال مؤلفه ها استفاده گردید. ابزار اندازه گیری شامل پرسشنامه جوسازمانی^۳ لایل سوسمان و سام دیپ^۴ و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری^۵ ریچارد والتون که از لحاظ بین المللی استاندارد می باشد و روائی و پایایی آنها به کرات مورد تأیید محققان و متخصصان امر در خارج و داخل کشور قرار گرفته است می باشد. پرسشنامه های مذکور قبل از انجام تحقیق در جامعه ای مشابه با جامعه مادر (اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی) و در بین ۳۰ نفر از کارکنان که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند، به اجرا گذاشته شد. استفاده از آلفای کرونباخ در مورد آنها نشانگر این است که در مورد پرسشنامه جو سازمانی ضریب پایایی $\alpha = 0/80$ و در مورد پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ضریب پایایی برابر $\alpha = 0/86$ محاسبه گردیده است. در ضمن روائی محتوایی این پرسشنامه ها را نیز استادان مدیریت و همچنین استادان مدیریت ورزشی تأیید کرده اند.

نتایج

بر اساس اطلاعات بدست آمده و مطابق آزمون کولموگروف اسمیرنوف انجام شده ملاحظه شد که توزیع پراکندگی نمره ای تعیین جو سازمانی با سطح معنی داری $p = 0/783$ دارای توزیع نرمال است، زیرا سطح معنی داری از $0/05$ بالاتر است، اما توزیع پراکندگی نمره ای تعیین کیفیت زندگی کاری و دیگر مؤلفه ها سطح معنی داری از $0/05$ پایین تر است و دارای توزیع غیرنرمال می باشد، و به همین خاطر برای پاسخگویی به سوالات از آزمونهای ناپارامتریک استفاده گردید. در این تحقیق برای بررسی ارتباط بین جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری در ویژگی های جمعیت شناختی برای دو گروه (وضعیت تأهل، رشته تحصیلی و جنسیت) از آزمون ناپارامتریک یومان ویتنی و برای بیش از دو گروه (مدرک تحصیلی، سن، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت) از آزمون ناپارامتریک کروسکال-والیس استفاده شد.

-
1. Kruskal-Wallis
 2. UMann-Whitney
 3. Organizational Climate questionnaire
 4. Sussman & Deep
 5. Quality of Work Life
 6. Walton

جدول ۲- نتایج آزمون بررسی ارتباط بین جو سازمانی و مؤلفه های آن با کیفیت زندگی کاری

شماره فرضیه	شاخص	آزمون آماری	نتیجه	معنی داری
۱	جو سازمانی با کیفیت زندگی کاری	اسپیرمن	$r = 0/322$ $sig = 0/001$	معنی دار است**
۲	کیفیت زندگی با میزان وضوح و توافقی هدف	اسپیرمن	$r = -0/190$ $sig = 0/045$	معنی دار است*
۳	کیفیت زندگی با میزان وضوح و توافقی نقش	اسپیرمن	$r = -0/291$ $sig = 0/002$	معنی دار است**
۴	کیفیت زندگی با میزان رضایت از پاداش	اسپیرمن	$r = -0/284$ $sig = 0/004$	معنی دار است**
۵	کیفیت زندگی با رضایت و توافقی بر روی رویه ها	اسپیرمن	$r = 0/192$ $sig = 0/042$	معنی دار است*
۶	کیفیت زندگی با میزان اثر بخشی ارتباطات	اسپیرمن	$r = -0/188$ $sig = 0/047$	معنی دار است*

*در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد و ** در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد.

جدول ۲ نشان می دهد که رابطه ای مثبت و معنی دار بین جو سازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان وجود دارد. همچنین بین هر کدام از ابعاد جو سازمانی (وضوح و توافقی هدف، وضوح و توافقی نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافقی بر روی رویه ها و اثر بخشی ارتباطات) و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه ای مثبت و معنی دار وجود دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۳- نتایج آزمون بررسی تفاوت بین جو سازمانی بر حسب مشخصات فردی

شماره متغیر	شاخص	آزمون آماری	نتیجه	معنی داری
۱	جو سازمانی بر حسب سن	کروسکال والیس	$H=9/930$ $sig=0/001$	معنی دار است**
۲	جو سازمانی بر حسب جنسیت	u مان ویتنی	$U=1064$ $sig=0/058$	معنی دار نیست
۳	جو سازمانی بر حسب وضعیت تأهل	u مان ویتنی	$U=555/5$ $sig=0/011$	معنی دار است*
۴	جو سازمانی بر حسب مدرک تحصیلی	کروسکال والیس	$H=7/324$ $sig=0/120$	معنی دار نیست
۵	جو سازمانی بر حسب رشته تحصیلی	u مان ویتنی	$U=1047/5$ $sig=0/005$	معنی دار است**
۶	جو سازمانی بر حسب نوع استخدام	کروسکال والیس	$H=10/393$ $sig=0/001$	معنی دار است**
۷	جو سازمانی بر حسب سابقه خدمت	کروسکال والیس	$H=10/926$ $sig=0/001$	معنی دار است**

*در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد و ** در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد.

جدول ۳ نشان می دهد که تفاوت معنی دار بین جو سازمانی بر حسب ویژگی های جمعیت شناختی ادارات ورزش و جوانان 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.

جدول ۴- نتایج آزمون بررسی تفاوت بین کیفیت زندگی کاری بر حسب مشخصات فردی

شماره متغیر	شاخص	آزمون آماری	نتیجه	معنی داری
۱	کیفیت زندگی کاری بر حسب سن	کروسکال والیس	$H=8/893$ $sig=0/031$	معنی دار است*
۲	کیفیت زندگی کاری بر حسب جنسیت	u مان ویتنی	$U=1251/5$ $sig=0/467$	معنی دار نیست
۳	کیفیت زندگی کاری بر حسب وضعیت تأهل	u مان ویتنی	$U=730$ $sig=0/233$	معنی دار نیست
۴	کیفیت زندگی کاری بر حسب مدرک تحصیلی	کروسکال والیس	$H=8/183$ $sig=0/085$	معنی دار نیست

۵	کیفیت زندگی کاری بر حسب رشته تحصیلی	u مان ویتنی	U=۹۵۸ sig=۰/۰۰۱	معنی دار است**
۶	کیفیت زندگی کاری بر حسب نوع استخدام	کروسکال والیس	H=۴/۷۷۹ sig=۰/۰۹۲	معنی دار نیست
۷	کیفیت زندگی کاری بر حسب سابقه خدمت	کروسکال والیس	H=۱۵/۵۱۵ sig=۰/۰۸	معنی دار نیست

*در سطح ۰/۰۵ معنی دار می باشد و ** در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد.

جدول ۴ نشان می دهد که تفاوت معنی دار بین کیفیت زندگی کاری برحسب ویژگی های جمعیت شناختی ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی در (سن و رشته تحصیلی) وجود دارد، اما در (جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت) تفاوت وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

درمورد فرضیه اول، باتوجه به اطلاعات به دست آمده ازتحقیق باید گفت که بین جوسازمانی با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان رابطه مثبت ومعنی دار درسطح ۰/۰۱ = و برابر $T = ۰/۳۲۲$ وجود دارد و به عبارتی دیگر میتوان گفت؛ با وجود جوسازمانی مطلوب کیفیت زندگی کارکنان به طور معناداری افزایش می یابد و این مساله باید مورد توجه مدیریت سازمان قراربگیرد. درضمن باید اضافه کرد که نتایج تحقیق نشانگر این می باشد که مطلوبیت جوسازمانی درجامعه تحت بررسی درحد متوسط ومیانگین بوده است و این امر در مورد میزان کیفیت زندگی کاری نیز صدق دارد. این نتایج با تحقیق پیرانی که به ارتباط مستقیم تاثیر جو سازمانی بر کیفیت زندگی کاری اشاره دارد به نتایج مشابهی دست یافته است (پیرانی، ۱۳۷۷، ص. ۱۱۳). همچنین نتایج نارانگریت و تانگسری^۱ مشخص کرد که در کل میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت در حد متوسطی است (نارانگریت و تانگسری، ۲۰۰۱، ص. ۵۶).

آزمون فرضیه های دوم، سوم، چهارم، پنجم وششم نشان می دهد که بین ابعاد جو سازمانی (وضوح و توافق نقش، میزان رضایت ازپاداش، میزان رضایت و توافق بر روی رویه ها و میزان اثربخشی ارتباطات) با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان، ارتباط هایی مثبت ومعنی دار وجود دارد.

در مورد این ابعاد باید اضافه کرد که از لحاظ میانگین به دست آمده (براساس نگرش کارکنان) برای هر یک از ابعاد، نتایج نشان می دهد؛ در جامعه تحت بررسی، میزان وضوح و توافق نقش با میانگین ۱۱/۴۱، بالاترین مقدار را به خود اختصاص داده درحالیکه بعد رضایت و توافق بر روی رویه ها با میانگین ۷/۶۶، کمترین مقدار را به خود اختصاص داده است و میزان اثربخشی ارتباطات با میانگین ۱۰/۵۴ در جایگاه دوم قرار گرفته است و میزان وضوح و توافق هدف با میانگین ۹/۳۶ و میزان رضایت از پاداش با میانگین ۸/۸۱، جایگاه سوم و چهارم را نشان می دهند. در مورد ابعاد پنجگانه جو سازمانی دیدیم که همه آنها با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان دارای ارتباط هایی مثبت و معنی دار بودند، که نشان دهنده اهمیت توجه به ابعاد جو سازمانی به منظور دستیابی به سطوحی بالاتر از کیفیت زندگی کاری برای کارکنان است، و باید مورد توجه سازمان و مدیریت آن قرار گیرد.

باید اضافه کرد که نتایج این پژوهش در مورد ارتباط ابعاد پنجگانه جو سازمانی با میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان نشان داده است که میزان رضایت و توافق بر روی رویه ها دارای بالاترین همبستگی با میزان کیفیت زندگی کاری می باشد. و میزان رضایت از پاداش، میزان اثر بخشی ارتباطات، میزان وضوح و توافق هدف به ترتیب در رتبه های بعدی قرار گرفته اند. در مجموع با توجه به روابط ابعاد جو سازمانی با میزان کیفیت زندگی کاری باید به تمامی مؤلفه های جو سازمانی توجه داشت و سعی شود تا همه این عامل ها بهبود یافته تا کیفیت زندگی کاری کارکنان به سطوحی بالاتر ارتقاء یابد.

این نتایج با تحقیق (کریمی، ۱۳۸۵، ص. ۱۱۵)، (میر نادری، ۱۳۸۳، ص. ۱۰۱) و (سوزان^۱، ۱۹۹۷، ص. ۳۲) در برخی موارد مطابقت و در برخی موارد به نتایج متفاوتی دست یافته است. بر اساس نتایج مشخص می شود که میانگین جو سازمانی در حد متوسط قرار دارد، بنابراین با توجه به فواید حاصل از جو سازمانی بایستی اقداماتی در جهت افزایش و بهبود سطح جو سازمانی در ادارات ورزش و جوانان صورت گیرد. همچنین اطلاعات به دست آمده از این تحقیق مبین آن است که بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه های جو سازمانی رابطه های معنی دار و مثبتی وجود دارد. این موضوع بیانگر آن است که می توان با افزایش یکی از آنها شاهد افزایش دیگری بود. لذا می توان از برنامه ها و راهکارهای افزایش کیفیت زندگی کاری و جو سازمانی به طور همزمان و یا به صورت جدا گانه نیز استفاده کرد، بنابراین ایجاد کمیته ای در سازمان مورد مطالعه به منظور ارتقا و بهبود جو سازمان ضروری به نظر می رسد.

نتایج تحقیق درمورد فرضیه هفتم نشان داد که تفاوت معنی دار بین جو سازمانی برحسب مشخصات فردی در (سن، وضعیت تاهل، رشته تحصیلی، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت) کارکنان ادارات ورزش و جوانان وجود دارد، اما در (جنسیت و مدرک تحصیلی) تفاوت معنی دار وجود ندارد. این نتایج با برخی از یافته های محققان همخوانی دارد و با برخی دیگر در تناقض است.

حیدر زادگان در تحقیق خود آورده است که بین سن و ادراک از جو سازمانی همبستگی معنی داری وجود دارد، اما بین سابقه خدمت و ادراک از جو سازمانی همبستگی معنی داری وجود ندارد (حیدر زادگان، ۱۳۷۵، ص. ۱۵۹).

رضایی قند فروش اظهار می کند که بین جو سازمانی مدارس راهنمایی دخترانه و پسرانه تفاوت معنی داری وجود ندارد (رضایی قند فروش، ۱۳۷۸، ص. ۱۲۲).

ماری و گریفین^۱ اظهار می کند که کارکنان زن و مرد به طرز همانندی توسط متغیر های جو سازمانی تحت تأثیر قرار می گیرند (ماری و گریفین، ۲۰۰۱، ص. ۲۳۲-۲۱۹).

فرضیه هشتم بیان می دارد که تفاوت معنی داری بین میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان برحسب مشخصات فردی در (سن و رشته تحصیلی) وجود دارد، اما در (جنسیت، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت) تفاوت وجود ندارد. این نتایج با برخی از یافته های محققان همخوانی دارد و با برخی دیگر در تناقض است.

کامدیده در بررسی نظرات پاسخگویان در سطوح مختلف تحصیلی و طبقات مختلف سنی در مورد هر یک از مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و عملکرد از لحاظ آماری تفاوت معنی داری را نشان نمی دهد (کامدیده، ۱۳۸۰، ص. ۱۹۲). خوشبختی گزارش کرد که میان سطح مدرک و رتبه دانشگاهی مدیران و کیفیت زندگی کاری کارکنان اختلاف معنی داری وجود دارد (خوشبختی، احسانی، اسدی، کاظم نژاد، ۱۳۸۳، ص. ۱۶).

گالی^۲ در نتایج تحقیق نشان داد که کارمندان از نظر جنسیت دارای کیفیت زندگی کاری متفاوتی بودند و کیفیت زندگی کاری مردان بهتر از زنان بود (گالی، ۲۰۰۱، ص. ۳۲).

فیلیپس^۳ اظهار داشت که تفاوت معنی داری از لحاظ جنسیت با کیفیت زندگی کاری در همه مرتبه های علمی در روابط بین همکاران (هیأت علمی با یکدیگر) مشاهده نشد (فیلیپس، ۲۰۰۳، ص. ۸۶).

1. Marie & Griffin
2. Gallie
3. Phillips

بر اساس نتایج بدست آمده از این تحقیق در ارتباط با مشخصات فردی کارکنان با جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری، توجه به مشخصه های مثبت و معنی دار لازم و ضروری به نظر می آید. ورای آنچه گذشت یک مدل به تنهایی نمی تواند اقتضات خاص یک سازمان را پوشش دهد. از این رو به مدیران عالی و واحدهای تحقیقات نیروی انسانی در سازمان ها (خصوصاً بخش های تحت پوشش وزارت ورزش و جوانان) توصیه می شود ضمن بررسی همه جانبه ادبیات جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری (با کمک استادان اهل فن) و به کارگیری پتانسیل درونی سازمان به ایجاد مدل های منحصر به فرد برای متغیرهای جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری در سازمان با توجه به اقتضات خاص سازمانی نمایند. بدیهی است ایجاد هر مدلی بایستی دارای پویایی لازم بوده و با تغییر خواسته های محیط کسب و کار توان به روز شدن را داشته باشد.

منابع

1. Abromoff , Julia (2006) . Faculty consider their quality of work life. The Ithacan , 73(27) . P 19-22.
2. Aliei.H.(1386). Evaluation of quality of work life, Islamic Azad University, Tabriz and provide a good model for it. Islamic Azad University, Tabriz. (Persian)
3. Davoudi.S.M. (1377). Effect of quality of work life and job satisfaction of occupational accidents among operational staff working in Mobarakeh Steel Complex. master thesis. Tehran Azad University. (Persian)
4. Gallie, Duncan (2001) . The quality of working life : Is Scandinavia different European Sociological Review , 19 (1) . P 32.
5. Ghasemi.R (1374). The effect on productivity and quality of work life. Master's thesis. Allameh Tabatabai University. (Persian)
6. Hedarzadegan.A. (1375). The effect of organizational climate on the performance of schools in Zahedan city high school teachers. Senior Namhkarshnasy end. Shiraz University. (Persian)
7. Hersey.P, Blanchard. K. (1383) Organizational Behavior Management (human resources applications). Translator: Interests Section A, twenty-third edition. Publication: Amyrkbyrthran. (Persian)

8. Ibrahim Ali & Juhary Haji Ali. (2005). The effects of the interaction of technology, structure , and organizational climate and Job satisfaction , Sunway Academic Journal 2,23-32. P 24-25.
9. Johnsrud , Linda K . , Tabata , Lynn N. (2006) . Quality of faculty work life , the university of Hawaii . Office of the vice president for academic planning and policy.
10. Kamdydh.A.(1381). The Relationship between quality of work life and job performance in district 5 of Tehran Water and Wastewater Company. master thesis. Ministry of Energy: Research and Training Institute of Administrative Sciences and Management. (Persian)
11. Karimi.V.(1385). relationship between organizational climate with job satisfaction of physical education offices in the governorates of Kurdistan, and Kermanshah. Master's thesis. Urmia University. (Persian)
12. Khoshbakhti.J, Ehsani.M, Asadi. H, Kazemnejad.A. (1383). Relationship between leadership styles and quality of work life with the effectiveness of School Administrators and Physical Education Departments of State Universities. Harakat. (24): 30-16.(Persian)
13. Marie L. Griffin. May ° June (2001), Job satisfaction among detention officers Assessing the relative contribution of organizational climate variables. Journal of Criminal Justice . V. 29, Issue 3, Pages 219-232.
14. Mer naderi.A.(1383). The relationship between organizational climate and job satisfaction of physical education Drmlman period of Ahwaz high. master thesis. Shahid Chamran University of Ahvaz. (Persian)
15. Narangrit,Saipin,Thongsri,Supit (2001). Quality of work life and organizational commitment case study:Thaitoyo Denso Co Ltd. King Mongkut s institute of technology- North Bagkok.
16. Phillips , Jaime (2003) . A comparison of the responses of men and women faculty on questions related to work life . Ad-hoc.
17. Pirani.A.(1377). Determinants of the quality of work life education ABDANAN city. Research Report. Institute of Education Department of Education in Ilam province. (Persian)
18. Rezaei gandforosh.S. (1378). Relationship managers of organizational climate secondary schools in Tehran locus of control. MA thesis Faculty of Educational Sciences. University teacher training. (Persian)

19. Robbins.A. (1384). Organizational Behavior (concepts, theory and applications). Translators: Parsaeian as Arabs d. Cultural Dftrpzvhsh. Volume I and II. second edition. (Persian)
20. Sarah L.Wright. (2005), Organizational climate, Social Support and Loneliness in the Workplace . Research on Emotion in Organizations. Volume 1, Pages 123-142.
21. Shoarineghad.A. (1383). Philosophy of Education. Tehran: Amir Kabir. (Persian)
22. Suzan.B.(1997).Creating Community.American School. Board Journal .V.146. n6. P32.
23. Sydjvady.n.s,Sakhdari.K. (1384). Walton quality of work life in entrepreneurial organizations based on research reports. University of Tehran. (Persian)
24. Yavari.U. (1386). Comparison of quality of work life and organizational commitment of faculty members and academic groups independent of state physical education. Ph.D. Thesis. Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Tarbiat Moallem University of Tehran. (Persian)