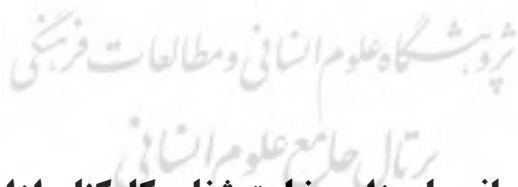


۲۵. قریب، احمد (۱۳۷۸). ارزشیابی شاخص‌های ارزیابی عملکرد دبیران آموزش و پرورش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.
۲۶. بختیاری، محمد (۱۳۷۴). بررسی و مقایسه دیدگاه‌های مدیران و دبیران مقطع متوسطه شهرستان تویسرکان در مورد ارزشیابی عملکرد مدیران و دبیران آموزش و پرورش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد (برنامه‌ریزی آموزشی)، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
27. Smith D E (1986) " Training Programs for Performance Appraisal: A Review ", Academy Of Management Review, Vol (11), PP: 22-40.
۲۸. اورعی یزدانی، بدرالدین (۱۳۸۲). مروری انتقادی بر ارزیابی عملکرد و نحو اعمال آن در سازمان‌ها با تاملی بر برخی از سازمان‌های کشور. مجله کمال مدیریت، سال دوم، شماره ۲ و ۳، صص: ۹۷-۱۲۹.
۲۹. اسدی، محمدجعفر (۱۳۷۴). سنجش فعالیت‌های اداری در مرکز تحقیقات و منابع طبیعی امور دام و امور مالی لرستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی.



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

دکتر میر حسن سید عامری^۱، وریا کریمی^۲، دکتر میر محمد کاشف^۳

۱ و ۳. استادیار دانشگاه ارومیه

۲. کارشناس ارشد تربیت بدنی

تاریخ دریافت مقاله: ۸۶/۲/۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۶/۱۳

چکیده

هدف: بررسی ارتباط جوّ سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی در استان‌های کردستان و کرمانشاه

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بوده که به شیوه میدانی انجام گرفته است. جهت (لایل OCQ گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه روا و پایا تحت عناوین: پرسشنامه جوّ سازمانی ($\alpha = 0/84$) و پرسشنامه رضایت شغلی α سوسمان و سام دیپ ($0/80 =$) استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنانی بود که به صورت رسمی، پیمانی یا قراردادی و حداقل با یک سال سابقه کاری با برخورداری از مدرک تحصیلی دیپلم در ادارات تربیت بدنی استان‌های کردستان و کرمانشاه مشغول به خدمت بودند. نمونه آماری در این و توسط (spss). داده‌های خام با استفاده از نرم افزار $N=$ تحقیق برابر با جامعه آماری بود (۱۱۲) آزمون آماری ضریب همبستگی اسپیرمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

(حاکی از آن است که: ۱) بین جوّ سازمانی و $p <$ نتایج پژوهش حاضر در سطح معنی داری ($0/01$) زیرمقیاس‌های آن با میزان رضایت شغلی کارکنان همبستگی مثبت و معنی دار وجود دارد. ۲) بین زیرمقیاس‌های رضایت شغلی با جوّ سازمانی نیز همبستگی‌های مثبت و معنی دار وجود دارد. به نظر می‌رسد، توجه به جوّ سازمانی و زیرمقیاس‌های آن می‌تواند در ارتقای میزان رضایت شغلی نیروی انسانی شاغل در سازمان مؤثر واقع شود. همچنین توجه به زیرمقیاس‌های رضایت شغلی در سازمان می‌تواند در بهبود وضعیت جوّ سازمانی تأثیرگذار باشد.

کلیدواژه‌های فارسی: جوّ سازمانی ، رضایت شغلی ، کارکنان ادارات تربیت بدنی.

مقدمه

جو سازمانی، اصطلاح وسیعی است که به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق می‌شود و متأثر از سازمان رسمی، غیر رسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی است. در واقع جو یک سازمان تقریباً می‌تواند به‌عنوان شخصیت سازمان در نظر گرفته شود؛ یعنی نسبت جو به سازمان، مثل نسبت شخصیت به فرد است (۱).

هر یک از نظریه پردازان از دیدگاه خاص خود به مفاهیمی همچون جو سازمانی و رضایت شغلی می‌نگرند. در مورد مفهوم جو سازمانی که در اواخر دهه شصت متداول و رایج شد، ایوانز^۱ می‌گوید: «جو سازمانی به هویت جامع سازمان اشاره دارد و اجماعی است از احساسات و ادراکاتی که افراد راجع به محیط کاری و در محل اشتغال خود دارند» (۲).

از دیدگاه هالپین و کرافت^۲ (۱۹۷۰)؛ "ویژگی‌های درونی‌ای که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می‌سازد و روی رفتار افراد آن تأثیر می‌گذارد، جو سازمانی نامیده می‌شود. این جو سازمانی به وسیله ادراک کارکنان و توصیف‌های آنان از ویژگی‌های درونی سازمان سنجیده می‌شود" (۳).

صاحب‌نظران رفتار سازمانی، زیرمقیاس‌هایی را برای جو سازمانی در نظر گرفته‌اند که از آن جمله می‌توان به سوسمان و دیپ^۳ (۱۹۸۹) اشاره کرد که هدف، نقش، پاداش، رویه‌ها و ارتباطات را به‌عنوان زیرمقیاس‌های جو سازمانی برشمرده‌اند (۴).

تعریف رضایت شغلی را می‌توان به تلاش کلاسیک که در سال ۱۹۳۵ توسط رابرت‌هاپاک^۴ تعریف شد، نسبت داد. وی درباره پیچیدگی رضایت شغلی هشدار داد و آن را به‌عنوان ترکیبی از موارد روان‌شناختی، فیزیولوژیک و محیطی که باعث می‌شود شخص اظهار نماید که "من از شغل خود رضایت دارم تعریف کرده است" (۱). در حالی که لوین^۵ معتقد است که رضایت شغلی به میزان علاقه افراد نسبت به شغل‌شان اشاره دارد (۵). آرمسترانگ^۶ (۱۹۹۳) نیز رضایت شغلی را نشان دهنده نگرش و احساس افراد به کارشان می‌داند و اظهار می‌دارد: نگرش مطلوب نسبت به کار نشان دهنده رضایت شغلی و نگرش نامطلوب و منفی حاکی از عدم رضایت شغلی است (۶).

¹. Evans

². Hoplin and Craft

³. Susman and Deep

⁴. Robert Hoppock

⁵. Levin

⁶. Armstrong

در رابطه با زیرمقیاس‌های رضایت شغلی نیز اسمیت، کندال و هیولین^۱ (۱۹۶۹) پنج بعد اساسی در کار که نشان‌دهنده ویژگی‌های احساس افراد نسبت به کارشان و نیز دربرگیرنده ماهیت شغل، پرداخت، فرصت‌های پیشرفت و ترقی، سرپرستان و همکاران است معرفی کرده‌اند (۶).

شاید این شبهه برای برخی از افراد به‌وجود آید که جو سازمانی و رضایت شغلی مفاهیمی مشابه و دارای همپوشانی هستند که در این رابطه باید اذعان داشت؛ در جو سازمانی سعی می‌شود احساس و ادراک کارکنان نسبت به جنبه‌های عینی و محسوس سازمان مورد بررسی قرار گیرد، ولی در رضایت شغلی، این مسئله بررسی می‌شود که آیا اعضای سازمان از وضعیت موجود این مؤلفه‌ها احساس خشنودی و رضایت می‌کنند؟ به عبارت دیگر، آیا احساس کارکنان نسبت به جنبه‌های عینی و محسوس سازمان، رضایت و خشنودی آنها را به همراه دارد یا خیر؟ پژوهشگران متعددی تعامل جو سازمانی با رضایت شغلی را مورد مطالعه قرار داده‌اند (۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷). همچنین برخی از پژوهش‌ها جو سازمانی را با متغیرهایی دیگر همچون، میزان استرس شغلی (۱۸)، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی (۹)، عملکرد (۱۶، ۱۹، ۲۰، ۲۱)، سطح کیفیت خدمات (۲۲، ۲۳)، ساختار سازمانی (۱۹) و غیره مورد مطالعه قرار داده‌اند که همگی مبین ارتباطاتی مثبت و معنی‌دار بوده‌اند. نتایج پژوهش سوزان بلاک^۲ بیانگر این بود که رضایت شغلی باعث اثربخشی و بهره‌وری سازمان می‌شود (۲۴). در ضمن برخی دیگر از محققان به مطالعه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی پرداخته‌اند و عوامل متعددی را در این ارتباط برشمرده‌اند (۲۵، ۲۶).

نظر به اینکه اغلب این تحقیقات مربوط به سازمان‌هایی غیر ورزشی هستند و از آنجایی که سازمان‌های ورزشی دارای ویژگی‌هایی منحصر به فرد و خاص‌اند، بنابراین باید در تعمیم یافته‌های این‌گونه تحقیقات به سازمان‌های ورزشی با احتیاط کامل برخورد کرد. در ضمن، خلاء چنین مطالعاتی در سازمان‌های ورزشی، از جمله سازمان تربیت بدنی کشور محسوس است.

در این راستا، پژوهش حاضر به بررسی جو سازمانی و شناخت ارتباط آن با میزان رضایت شغلی کارکنان می‌پردازد و در پی آن است تبیین نماید که آیا بین جو سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان‌های مورد تحقیق رابطه‌ای وجود دارد یا خیر، تا

^۱. Smit, Kandal and Hyolin

^۲. Suzan Black

زمینه‌های لازم برای ایجاد جوّ سازمانی مطلوب در جهت پدید آمدن رضایت شغلی کارکنان در سازمان‌های ورزشی مورد نظر فراهم آید.

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق: پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بوده که به شیوه میدانی و با استفاده از پرسشنامه انجام گرفته است.

جامعه و نمونه آماری: جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنانی بود که به صورت رسمی، پیمانی یا قراردادی و حداقل با یک سال سابقه کاری با برخورداری از مدرک تحصیلی دیپلم در ادارات تربیت بدنی استان‌های کردستان و کرمانشاه مشغول به خدمت بوده‌اند. نمونه آماری $N=$ در این تحقیق برابر با جامعه آماری است (۱۱۲).

ابزار اندازه‌گیری و نحوه جمع‌آوری داده‌ها: جهت گردآوری اطلاعات مورد نیاز، سه پرسشنامه به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفت:

(۱) لایل سوسمان و سام دیپ^۱: مشتمل بر پنج زیرمقیاس OCQ. پرسشنامه جوّ سازمانی (وضوح و توافق هدف، رضایت از پاداش، وضوح و توافق نقش، رضایت و توافق روی رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات) و همچنین حاوی ۲۰ پرسش پنج گزینه‌ای است که مقیاس اندازه‌گیری آن از نوع لیکرت^۲ می‌باشد (۲۷).

(۲) ویسوکو و کروم^۳: مشتمل بر پنج زیرمقیاس (کار، JDI. پرسشنامه رضایت شغلی سرپرست، همکار، ارتقا و پرداخت) و حاوی ۳۹ پرسش پنج گزینه‌ای است که مقیاس اندازه‌گیری آن از نوع افتراق معنایی^۴ می‌باشد (۲۷).

(۳) پرسشنامه مشخصات فردی: شامل بیوگرافی فردی کارکنان می‌باشد که در بر گیرنده متغیرهای سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، نوع استخدام و میزان سابقه خدمت آنان بوده است.

برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها، در یک مطالعه مقدماتی از آلفای کرونباخ استفاده گردید. در مورد پرسشنامه رضایت شغلی، α مورد پرسشنامه جوّ سازمانی، ضریب پایایی $= 0/80$ و در مورد پرسشنامه رضایت شغلی، α ضریب پایایی $= 0/84$ قرار گرفت.

¹. Lyle Susman and Sam Deep (Organizational climate questionnaire)

². Likert scale

³. Wysoki and G.kromm (Job Descriptive Index)

⁴. Semantic differential scale

داشتند. داده‌های خام حاصل از پرسشنامه‌ها، پس از وارد شدن در جداولی نظام یافته، به وسیلهٔ (ورژن ۱۳) و تحت محیط ویندوز مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. SPSS نرم افزار

روش‌های آماری

۱. از آمار توصیفی به منظور توصیف، خلاصه کردن و طبقه بندی داده‌های خام، تعیین شاخص‌های مرکزی، تعیین شاخص‌های پراکندگی و همچنین تنظیم جداول استفاده شد.
۲. با توجه به اعمال دو بار اندازه گیری (اجرای دو تست) برای آزمودنی‌های یکسان و نیز رتبه‌ای بودن داده‌ها، به منظور بررسی رابطهٔ بین جوّ سازمانی و زیر مقیاس‌های پنج گانه آن با میزان رضایت شغلی و همچنین تعیین رابطهٔ زیر مقیاس‌های رضایت شغلی با جوّ سازمانی، آزمون ضریب همبستگی رتبه ای اسپیرمن^۱ مورد استفاده قرار گرفت.
۳. برای مقایسهٔ جوّ سازمانی و میزان رضایت شغلی کارکنان در دو استان مذکور از آزمون - مان ویتنی^۲ استفاده شد. U

یافته‌های پژوهش

اطلاعات به دست آمده در زمینهٔ مشخصات فردی تحقیق حاضر، نشانگر این است که ۹۲/۹ درصد از جامعهٔ آماری مرد و ۷/۱ درصد آنان زن هستند. از لحاظ سنی، ۲۷/۷ درصد از کارکنان کمتر از ۳۰ سال، ۳۶/۶ درصد در گروه سنی ۳۱-۴۰ سال، ۳۳/۹ درصد در گروه سنی ۴۱-۵۰ سال و ۱/۸ درصد از آنان در گروه سنی ۵۱-۶۰ سال قرار گرفته اند. از لحاظ وضعیت تأهل ۸۲/۱ درصد از کارکنان متأهل و ۱۷/۹ درصد از آنان مجرد می‌باشند. همچنین ۳۶/۵ درصد از افراد جامعه دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۱۷ درصد فوق دیپلم، ۴۲ درصد لیسانس و ۴/۵ درصد از آنان دارای مدرک فوق لیسانس هستند. در ضمن ۳۶/۶ درصد از آزمودنی‌ها تحصیل کردهٔ رشتهٔ تربیت بدنی و مابقی آزمودنی‌ها یعنی ۶۳/۴ درصد از آنان در سایر رشته‌ها (غیرمرتبط) تحصیل کرده‌اند، که قابل توجه می‌باشد. از نظر نوع استخدام ۵۶/۲ درصد از آزمودنی‌ها به صورت رسمی، ۱۷ درصد از آنان به شکل پیمانی و بقیه هم به صورت قراردادی در ادارات تربیت بدنی مشغول به خدمت هستند. استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن ارتباط مثبت و معنی داری را بین جوّ سازمانی و میزان رضایت شغلی کارکنان در جامعهٔ تحت بررسی نشان داده است (جدول شمارهٔ ۱). بر اساس

^۱. Spearman rank order correlation

^۲. Mann-whitney u

نتایج حاصله، بین هر کدام از زیرمقیاس‌های جوّ سازمانی، وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق روی رویه‌ها، اثربخشی ارتباطات با میزان رضایت شغلی کارکنان، رابطه‌ای مثبت و معنی دار وجود دارد، اما این همبستگی‌ها از لحاظ مقدار با یکدیگر متفاوت‌اند. میزان رضایت و توافق روی رویه‌ها دارای بالاترین همبستگی با میزان رضایت شغلی است و میزان رضایت از پاداش، میزان اثربخشی ارتباطات، میزان وضوح و توافق نقش و میزان وضوح و توافق هدف به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار گرفته‌اند. به لحاظ مقدار میانگین به دست آمده از وضع موجود هر یک از زیرمقیاس‌های جوّ سازمانی، نتایج نشان داده است که: میزان وضوح و توافق نقش بالاترین مقدار و رضایت و توافق روی رویه‌ها کمترین مقدار را دارا بوده‌اند و میزان اثربخشی ارتباطات در جایگاه دوم قرار گرفته است، اما میزان وضوح و توافق هدف و میزان رضایت از پاداش وضعیت مشابهی داشته‌اند (جدول شماره ۲).

بین هر کدام از زیرمقیاس‌های رضایت شغلی (کار، سرپرست، همکار، ارتقا و پرداخت) با جوّ سازمانی، رابطه‌هایی مثبت و معنی دار وجود دارد. این همبستگی‌ها نیز به لحاظ مقدار متفاوت هستند. زیرمقیاس پرداخت دارای بالاترین میزان همبستگی با جوّ سازمانی است و ارتقا، کار، سرپرست و همکار به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار گرفته‌اند. به لحاظ مقدار میانگین کسب شده از وضعیت موجود هر یک از زیرمقیاس‌های رضایت شغلی در جامعه تحت بررسی، نتایج نشان داده است که زیرمقیاس همکار بیشترین مقدار و پرداخت، کمترین مقدار را دارا می‌باشد. زیرمقیاس سرپرست نیز تقریباً وضعیت مشابهی با زیرمقیاس همکار دارد و در رتبه دوم قرار گرفته است. در ضمن زیرمقیاس‌های کار و ارتقا جایگاه‌های سوم و چهارم را به خود اختصاص داده‌اند. (جدول شماره ۳)

- مان ویتنی نشان داده است که بین جوّ سازمانی دو استان مورد مطالعه استفاده از آزمون تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. همچنین تفاوت معنی‌داری بین میزان رضایت شغلی کارکنان در دو استان مشاهده نشده است (جدول شماره ۴).

بحث و نتیجه‌گیری

موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها در گرو کاربرد و استفاده بهینه از علم مدیریت و توانمندی‌های آن است. در نتیجه؛ سازمان‌ها و مدیران ورزشی نیز باید برای مواجهه با مسائل درگیرکننده سازمانی، از دانش مدیریت به شیوه‌ای کارآمد بهره بگیرند و برای حل مسائل سازمانی همواره پژوهش را مد نظر قرار دهند. با توجه به نقش زیربنایی تربیت بدنی در حفظ و ارتقای سلامت جسمی، نشاط و بهداشت روانی اقشار مختلف جامعه، پژوهش حاضر به بررسی ارتباط جوّ

سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی در استان‌های کردستان و کرمانشاه پرداخته است تا چگونگی این رابطه را مشخص کند. بدین ترتیب مشاهده گردیده است که بین جو سازمانی و میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. شایان ذکر است نتایج این تحقیق، با یافته‌های اردشیرزاده (۷)، اصلانخانی (۸)، طالب‌پور (۹)، نوربخش و میرنادری (۱۰)، فردریک ج. گراتو^۱ (۱۱)، ابراهیم علی و جوهری حاجی علی^۲ (۱۲)، جانسون^۳ و همکاران (۱۳)، ماری ل. گریفین^۴ (۱۴)، مک ماهان^۵ و همکاران (۱۵)، پریچارد و کاراسیک^۶ (۱۶)، بایرن^۷ و همکاران (۱۷) و نیز لاولر^۸ و همکاران (۱۹) همخوانی کامل دارد. از یافته‌های پژوهش حاضر در مورد ارتباط بین متغیرهای اصلی، چنین استنباط می‌شود که هر اندازه جو سازمانی مطلوب تر باشد، انتظار می‌رود میزان رضایت شغلی کارکنان نیز ارتقا یابد؛ بنابراین مسئولان و متولیان سازمان تربیت بدنی باید با ایجاد شرایطی مطلوب و استفاده از راهکارهای مناسب، جو سازمانی قابل قبولی فراهم سازند تا از این طریق بتوانند رضایت و خشنودی کارکنان را نسبت به شغلشان ارتقا دهند و از مزایای آن در مسائل سازمانی به نحوی شایسته بهره گیرند. در ضمن باید اضافه کرد که میزان مطلوبیت جو سازمانی در جامعه تحت بررسی در حد متوسط و میانگین بوده که با وضعیت مطلوب دارای فاصله است. این امر در مورد میزان رضایت شغلی نیز صدق می‌کند، که نباید دور از نظر قرار گیرد. علی‌رغم تلاش برای انتخاب جامعه آماری همگن جهت اجرای پژوهش حاضر، با توجه به اینکه جامعه آماری مورد بررسی متشکل از دو استان بوده، لذا به منظور حصول اطمینان از عدم تأثیر خرده فرهنگ‌های خاص هر استان به عنوان متغیر مداخله گر بر متغیرهای اصلی تحقیق، جو سازمانی و نیز میزان رضایت شغلی کارکنان در دو استان کردستان و کرمانشاه مورد مقایسه قرار گرفته‌اند، زیرا متغیر مداخله گر می‌تواند بر اعتبار درونی و بیرونی تحقیق اثرگذار باشد و - مان ویتنی لانتایج پژوهش را تحت الشعاع قرار دهد (۲۸). در این زمینه، استفاده از آزمون بیانگر این مطلب بوده است که فاکتورهای مورد نظر در دو استان مورد تحقیق تفاوت

¹ Frederic J. Gratto

² Ibrahim Ali and Juhary Haji Ali

³ Johnson

⁴ Marie L. Griffin

⁵ McMahan et al

⁶ Pritchard and Karasick

⁷ Byrne et al

⁸ Lawler et al

معنی‌داری با هم ندارند. بنابراین می‌توان نتایج حاصله را از تأثیرگذاری این عامل میرا دانست و جامعه آماری را همگن فرض کرد.

بر اساس یافته‌ها، بین زیرمقیاس‌های جوّ سازمانی با میزان رضایت شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی، ارتباطات مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین رابطه‌های مثبت و معنی‌داری نیز بین زیرمقیاس‌های رضایت شغلی با جوّ سازمانی مشاهده گردیده است؛ که با بخشی از یافته‌های تحقیقات نوربخش و میرنادری (۱۰)، ماری ل. گریفین (۱۴)، مک ماهان و همکاران (۱۵)، پریتچارد و کاراسیک (۱۶) و سوزان بلاک (۲۴) مطابقت دارد. در این ارتباط می‌توان چنین استدلال کرد که چون جوّ سازمانی بیانگر احساس و ادراک کارکنان نسبت به جنبه‌های عینی و محسوس سازمان است و در بررسی رضایت شغلی نیز این مسئله که آیا احساس کارکنان نسبت به این جنبه‌ها، رضایت و خشنودی آنها را به همراه دارد یا خیر مورد توجه قرار می‌گیرد، همچنین با توجه به اینکه قضاوت انسان نمی‌تواند جدا از احساس و ادراک او باشد، پس این امکان وجود دارد که ارتباط بین جوّ سازمانی و میزان رضایت شغلی با هم و نیز با زیرمقیاس‌های یکدیگر بدین خاطر باشد.

در مورد زیرمقیاس‌های جوّ سازمانی، نتایج نشان داده که میزان رضایت و توافق روی رویه‌ها دارای بالاترین همبستگی با میزان رضایت شغلی کارکنان بوده است، و در حالی که از لحاظ میانگین نسبت به بقیه زیرمقیاس‌ها کمترین مقدار را به خود اختصاص داده است، لذا بهبود جوّ سازمانی در ادارات تربیت بدنی و همچنین ارتقای سطح رضایت شغلی کارکنان می‌تواند در گرو توجه خاص به این زیرمقیاس باشد. پس از زیرمقیاس مذکور، توجه به میزان رضایت از پاداش به منظور بهبود جوّ سازمانی و سطح رضایت شغلی کارکنان از اهمیت زیادی برخوردار است؛ زیرا پس از زیرمقیاس میزان رضایت و توافق روی رویه‌ها، بالاترین همبستگی را با میزان رضایت شغلی کارکنان نشان داده و از لحاظ میانگین کسب شده در حد پایینی قرار گرفته است. البته در کنار این موارد نباید از توجه به زیرمقیاس‌های دیگر غافل شد، لذا باید بهبود وضعیت تمامی زیرمقیاس‌های جوّ سازمانی به منظور دستیابی به یک جوّ سازمانی مطلوب، مورد توجه مدیریت سازمان‌های ورزشی قرار گیرد.

در مورد زیرمقیاس‌های رضایت شغلی باید این نکته را مورد توجه قرار داد که زیرمقیاس پرداخت بالاترین میزان همبستگی را با جوّ سازمانی دارد، اما از نظر میانگین حاصله در جامعه تحت بررسی، پایین‌ترین مقدار را به خود اختصاص داده که قابل تأمل است. بنابراین توجه به این زیرمقیاس می‌تواند در ارتقای میزان رضایت شغلی و احیاناً بهبود جوّ سازمانی مؤثر باشد.

شاید اظهاراتی چند در مورد همپوشانی جو سازمانی با رضایت شغلی وجود داشته باشد که نباید این مطلب را جدی تلقی کرد؛ چرا که لافولت و سیمس^۱ معتقدند: هر چند که جو سازمانی و رضایت شغلی با یکدیگر مرتبطاند، اما متعلق به یک ساخت و ترکیب همسان نمی‌باشند (۲۹). به هر حال جو سازمانی و میزان رضایت شغلی هر دو از متغیرهای مهم و اثرگذار سازمانی هستند و باید در رابطه با متغیرهای مختلف سازمانی مورد توجه مدیریت سازمان قرار گیرند. از مواردی که این پژوهش بر آن صحنه گذاشته است، ارتباط معنی‌دار جو سازمانی و زیرمقیاس‌های آن با میزان رضایت شغلی کارکنان و نیز ارتباط معنی‌دار زیرمقیاس‌های رضایت شغلی با جو سازمانی است. همچنین یافته‌ها نشان داده است که هم جو سازمانی و هم میزان رضایت شغلی جامعه تحت بررسی در حدی متوسط بوده است و با وضعیت مطلوب و ایده‌آل فاصله دارد. قابل ذکر است که جو سازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم سازمانی می‌تواند بر میزان رضایت شغلی کارکنان تأثیر مطلوب و یا نامطلوب داشته باشد. بر این اساس، فراهم کردن شرایط مناسب برای بهبود جو سازمانی که از طریق تغییر در زیرمقیاس‌های آن قابل دستیابی است، می‌تواند منجر به ارتقای میزان رضایت شغلی کارکنان گردد. با توجه به اینکه امکان دارد عدم توجه به این ارتباط منجر به تضعیف سازمان مربوطه شود و سازمان را از دستیابی به اهداف خود دور سازد، لذا پیشنهاد می‌شود که مسئولان اجرایی و مدیران سازمان‌های ورزشی به تمامی زیرمقیاس‌های جو سازمانی و رضایت شغلی توجه داشته باشند و سعی کنند که همه این عوامل را بهبود بخشند، تا هم جو سازمانی مطلوب تر گردد و هم زمینه بهبود رضایت شغلی کارکنان به نحوی مطلوب فراهم آید. همچنین پیشنهاد می‌شود که در راستای دستیابی به اهداف فوق، موضوع تشکیل کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی در زمینه علم مدیریت، به ویژه رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی برای مدیران سازمان تربیت بدنی مد نظر قرار گیرد.

جدول ۱. بررسی رابطه جو سازمانی با میزان رضایت شغلی

شاخص‌های آماری متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حد اکثر	ضریب همبستگی اسپیرمن
جو سازمانی	۴۶/۳۶	۱۱/۶۸	۱۹	۷۶	*=۰/۶۳۵۳
رضایت شغلی	۳/۰۸	۰/۶۸۸	۱/۴۰	۴/۴۹	

* $P < 0/01 =$ سطح معنی داری

$n = 112$

^۱. Lafollet and Sims

جدول ۲. بررسی رابطه زیرمقیاس‌های پنج گانه جو سازمانی با میزان رضایت شغلی

ضریب همبستگی اسپیرمن	حد اکثر	حداقل	انحراف استاندارد	میانگین	شاخص‌های آماری متغیرها
* = ۰/۳۶۲r	۴/۴۹	۱/۴۰	۰/۶۸۸	۳/۰۸	رضایت شغلی
	۱۶	۲	۳/۳۳	۸/۵۸	میزان وضوح و توافق هدف
* = ۰/۴۳۷r	۴/۴۹	۱/۴۰	۰/۶۸۸	۳/۰۸	رضایت شغلی
	۱۶	۳	۳/۲۵	۱۱/۰۷	میزان وضوح و توافق نقش
* = ۰/۵۶۷r	۴/۴۹	۱/۴۰	۰/۶۸۸	۳/۰۸	رضایت شغلی
	۱۶	۲	۳/۲۷	۸/۵۸	میزان رضایت از پاداش
* = ۰/۵۹۸r	۴/۴۹	۱/۴۰	۰/۶۸۸	۳/۰۸	رضایت شغلی
	۱۶	۰	۳/۱۳	۷	رضایت و توافق بر روی رویه‌ها
* = ۰/۴۴۶r	۴/۴۹	۱/۴۰	۰/۶۸۸	۳/۰۸	رضایت شغلی
	۱۵	۴	۲/۳۷	۱۰/۹۴	میزان اثربخشی ارتباطات

* $P < ۰/۰۱$ = سطح معنی داری

$n = ۱۱۲$

جدول ۳. بررسی رابطه زیرمقیاس‌های پنج گانه رضایت شغلی با جو سازمانی

ضریب همبستگی اسپیرمن	حد اکثر	حداقل	انحراف استاندارد	میانگین	شاخص‌های آماری متغیرها
* = ۰/۴۶۱r	۷۶	۱۹	۱۱/۶۸	۴۶/۳۶	جو سازمانی
	۴/۸	۱/۹	۰/۷۳۴	۳/۶۱	کار
* = ۰/۴۱۸r	۷۶	۱۹	۱۱/۶۸	۴۶/۳۶	جو سازمانی
	۵	۱/۱۲	۰/۸۳۶	۳/۴۷	سرپرست
* = ۰/۳۷۰r	۷۶	۱۹	۱۱/۶۸	۴۶/۳۶	جو سازمانی
	۵	۱/۴	۰/۸۳۳	۳/۴۸	همکار
* = ۰/۵۶۶r	۷۶	۱۹	۱۱/۶۸	۴۶/۳۶	جو سازمانی
	۵	۱	۱/۰۹	۲/۶۷	ارتقا
* = ۰/۶۰۴r	۷۶	۱۹	۱۱/۶۸	۴۶/۳۶	جو سازمانی
	۴/۳۳	۱	۰/۹۲۹	۲/۱۹	پرداخت

* $P < ۰/۰۱$ = سطح معنی داری

$n = ۱۱۲$

جدول ۴. مقایسه جو سازمانی و میزان رضایت شغلی کارکنان در دو استان

شاخص‌های آماری متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حد اکثر	مان U آزمون ویتنی
جو سازمانی استان کردستان	۴۸/۱۹	۱۲/۴۸	۱۹	۷۶	=۱۲۵۶/۵u
جو سازمانی استان کرمانشاه	۴۴/۵۳	۱۰/۶۳	۲۷	۷۱	=۰/۰۷۰sig
رضایت شغلی استان کردستان	۱۲۶/۹۱	۲۷/۲۵	۵۸	۱۷۲	=۱۴۳۵/۵u
رضایت شغلی استان کرمانشاه	۱۲۳/۹۶	۲۴/۳۱	۷۱	۱۷۷	=۰/۴۴۱sig

منابع:

۱. هوی، وین ک و میسکل، سیسل ج (۱۹۸۷). تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. ترجمه سید میرمحمد عباس‌زاده، (۱۳۸۲)، انتشارات دانشگاه ارومیه، چاپ چهارم.
2. Evans, G. L. (1996) The relationship between organizational climate and job satisfaction as reported by community college presidents. Doctoral Dissertation, University of Florida.
۳. گودرزی، اکرم و گمینیان، وجیهه (۱۳۸۱). اصول، مبانی و نظریه‌های جو و فرهنگ سازمانی. انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان، چاپ اول.
4. Susman. L. & Deep. S. (1989) Comex: The Communication Experince in Human Relations. Cincimmati Ohio: South-Western Publishing Co.
5. Levin. D.I. (1995) Reinventing The workplace. Washington D.C. : The Brookings Institution.
۶. مظفری، گشتاسب (۱۳۷۵). بررسی اثرات اجرای طرح کارانه پرکیس بر رضایت شغلی و عملکرد پزشکان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس.
۷. اردشیر زاده، غلامحسین (۱۳۷۴). بررسی رابطه جو سازمانی مدرسه‌های ابتدایی شهر دزفول با رضایت شغلی معلمان آنها. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
۸. اصلانخانی، محمد علی (۱۳۷۵). توصیف سبک‌های رهبری، جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی، از دیدگاه استادان ورزش دانشگاه‌های منتخب کشور. رساله دوره دکتری، دانشگاه تهران.

۹. طالب پور، مهدی (۱۳۸۰). تحلیل و تبیین نگرش‌های شغلی مدیران، کارمندان و اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور و ارتباط آنها با جوّ سازمانی. رساله دوره دکتری، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.

۱۰. نوربخش، مهوش و میرنادری، علی اکبر (۱۳۸۴). بررسی رابطه جوّ سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز. نشریه المپیک، شماره ۱ (پیاپی ۲۹)، صص ۷-۱۸.

11. Frederic J. Gratto. (2001) The relationship between organizational climate and job satisfaction for directors of physical plants. Dissertation of phd, university of florida.

12. Ibrahim Ali and Juhary Haji Ali. (2005) The effects of the interaction of technology, structure, and organizational climate on job satisfaction. *Sunway Academic Journal* 2, 23-32. P 24-25.

13. Johnson, J., and McIntyre, C. (1998) Organizational culture and climate correlates of job satisfaction. *Psychological Reports* .V. 82, P 843-850.

14. Marie L. Griffin. (2001) Job satisfaction among detention officers Assessing the relative contribution of organizational climate variables. *Journal of Criminal Justice*. May-June, .V. 29, Issue 3 , P 219-232.

15. McMahon, J. & Co-workers. (1997) A Comparative analysis of the relationship between organizational climate and job satisfaction of medical technologists. *Am J Med Technol*. Jan, .V. 43, Issue 1, P 15-19.

16. Robert D. Pritchard and Bernard W. Karasick. (1973) The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*. February, .V. 9, Issue 1, P 126-146.

17. RN, BSNEileen Byrne, RN, BSNKaren Keuter, RN, BSN, OCNJocelyn Voell and RN, PhD, FAAN, CICElaine Larson. (2000) Nurses' job satisfaction and organizational climate in a dynamic work environment. *Applied Nursing Research*. February, .V. 13, Issue 1 , P 46-49.

۱۸. رجب پور، محمد رضا (۱۳۷۷). بررسی رابطه جوّ سازمانی مدارس با میزان استرس شغلی دبیران دبیرستان‌های دولتی شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی- علوم تربیتی، دانشگاه شیراز.

19. Edward E. Lawler, III, Douglas T. Hall and Greg R. Oldham. (1974) Organizational climate: Relationship to organizational structure, process and performance. *Organizational Behavior and Human Performance*. February, .V. 11, Issue 1, P 139-155.

۲۰. حیدرزادگان، علیرضا (۱۳۷۵). بررسی تأثیر جو سازمانی مدارس بر عملکرد دبیران دبیرستان‌های پسرانه شهرستان زاهدان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
21. Peter Kangis, D. Gordon, S. Williams. (2000) Organisational climate and corporate performance: an empirical investigation. *Journal of Management Decision*. Oct, .V. 38 Issue 8, P 531 – 540.
22. Charles Glisson and Anthony Hemmelgarn. (1999) The Effects of Organizational Climate and Interorganizational Coordination on the Quality and Outcomes of Children's Service Systems. Children's Mental Health Services Research Center, The University of Tennessee, Knoxville, TN, USA.
23. Michael C.G. Davidson. (2003) Does organizational climate add to service quality in hotels?, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Jul, .V. 15 Issue 4, P 206 – 213.
24. Suzan .B. (1997) Creating Community. *American School. Board Journal* .V. 146 . n6 . P 32.
۲۵. زهی، بهناز (۱۳۷۷). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی زنان شاغل در شهر مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی - جامعه شناسی، دانشگاه تربیت مدرس.
۲۶. شهیمیری، مرتضی (۱۳۷۹). بررسی جامعه شناختی عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی؛ مطالعه موردی کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
۲۷. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۳). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. انتشارات ترمه، چاپ سوم.
۲۸. خاکی، غلامرضا (۱۳۸۲). روش تحقیق در مدیریت. مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد، چاپ دوم.
29. Lafollet, W. R., and Sims, H. P. (1975) Is satisfaction redundant with climate. *Organizational Behavior and Human Performance*. V. 13, P 257-278.