

رابطه جو سازمانی با رضایتمندی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان بانک پارسیان

علی اکبر صلاحی^۱، وحیده همتی^۲

^۱ مدرس و مشاور دانشگاه، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گارامام خمینی (ره) - شهرری.

^۲ دانش آموخته مقطع کارشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گارامام خمینی (ره) - شهرری.

نام نویسنده مسئول:

وحیده همتی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۲/۱۶

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کارمندان بود. روش پژوهش انجام شده به صورت کمی و از نوع همبستگی بود. به همین منظور از پرسنل بانک پارسیان شهر تهران نمونه ای به حجم ۸۴ نفر (۵۴ مرد و ۳۰ زن) با روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شده و متغیرهای پژوهش به وسیله پرسشنامه های جو سازمانی هالپین و کرافت، رضایت شغلی مینه سوتا و کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی استفاده گردید. از روش آماری تحلیل واریانس برای فرضیه اصلی و همبستگی پیرسون برای فرضیه های فرعی استفاده شد. نتایج آماری حاصله از sig. در تحلیل واریانس نمره ۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۴ بود، نشان داد که از ۰/۰۵ کوچکتر بود، لذا نتیجه گرفته شد بین جو سازمانی با رضایت شغلی و کیفیت زندگی رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: جو سازمانی - رضایت شغلی - کیفیت زندگی.

مقدمه

از آنجایی که انسان موجودی اجتماعی است، زندگی سالم و موفقیت آمیز برای او بدون همکاری و هماهنگی با انسان ها دشوار و در برخی مواقع ناممکن است. فعالیت های گروهی افراد در سازمان در برگیرنده هویت و کارایی هر سازمان است. کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد، هر اندازه شرکت ها و سازمان ها بزرگتر می شوند، بالطبع به مشکلات این نیروی عظیم اضافه می شود. امروزه هنر و علم مدیریت را از ظریف ترین، دشوارترین و پرمهرترین کارها می دانند و آن را به عنوان یکی از شاخص های مهم تمدن معاصر از جمله عامل های موثر در رشد اجتماعی-فرهنگی، اقتصادی جوامع کنونی بشمار می آورند(ساعتچی، قاسمی، نمازی، ۱۳۸۷).

رضایت شغلی موجب افزایش بهره وری و تعهد فرد در سازمان، تضمین کننده سلامت جسمانی و ذهنی فرد و همچنین موجب افزایش روحیه فرد می گردد و برخی از پیامدهای عدم رضایت شغلی شامل، عملکرد ضعیف، غیبت، نقل و انتقال، تاخیر در کار و ترک خدمت است(پورسلطانی، ایرجی نقندر، ۱۳۹۱).

نظریات متفاوتی در مورد کیفیت زندگی وجود دارد. بعضی از محققین معتقدند تنها در صورتی که تواماً چندین بعد از سلامتی سنجیده شود می توان آن را کیفیت زندگی نامید. عده ای نیز بر این باورند که یک تعریف واحد که در تمام مراحل یک بیماری یا در جوامع مختلف کاربرد داشته باشد برای این مفهوم وجود ندارد. اغلب صاحب نظران در این زمینه توافق دارند که کیفیت زندگی حقایق مثبت و منفی زندگی را در کنار یکدیگر در نظر می گیرد و چند بعد دارد. از طرفی آن را یک مفهوم ذهنی^۱ و پویا^۲ قلمداد می نمایند. ذهنی به این معنا که حتماً باید توسط خود شخص، بر اساس نظر او و نه فرد جایگزین تعیین گردد و پویا یعنی در طی زمان تغییر خواهد کرد و لذا ضروری است در دوره ای از زمان اندازه گیری گردد. اگرچه ذهنی بودن دامنه های کیفیت زندگی باید قابلیت این را داشته باشد که هم بصورت ذهنی و هم بصورت عینی^۳ قابل اندازه گیری باشد(نجات، ۱۳۸۷).

سازه کیفیت زندگی تا اندازه ای مبهم است. از یک سو کیفیت زندگی فردی به عنوان پنداشتی از چگونگی گذران زندگی فرد مطرح می شود و از بعدی کلی تر، کیفیت موقعیت های زندگی حول یک عامل، موقعیت هایی نظیر محیط پیرامونی و یا فرهنگ در جامعه معین را شامل می شود. از منظری دیگر، می توان کیفیت زندگی را در دو سطح خرد (فردی-ذهنی) و کلان(اجتماعی-عینی) تعریف کرد. سطح خود شاخص هایی نظیر ادراک کیفیت زندگی، تجارب ارزش های فرد و معرف های مرتبط مانند رفاه، خوشبختی و رضایت از زندگی را شامل می شود و سطح کلان شامل درآمد، اشتغال، مسکن، آموزش و پرورش و سایر شرایط زندگی و محیط است.^۴ در رویکردی علمی کیفیت زندگی به عنوان یک مفهوم کلی تعریف می شود که تمام ابعاد زیستی شامل رضایت مادی، نیازهای حیاتی، به علاوه جنبه های انتقالی نظیر توسعه فردی، خودشناسی، بهره از اکوسیستم را پوشش می دهد(شربتیان، ۱۳۹۵).

جو سازمانی همانند هوای موجود در یک اتاق است، ما نمی توانیم جو سازمانی را ببینیم یا لمس کنیم، اما آن ما را احاطه کرده است و هر چه که اتفاق می افتد را تحت تاثیر قرار می دهد و خود نیز از آنچه که در سازمان می گذرد، تاثیر می پذیرد. بنابراین جو سازمانی، فرهنگ، سنت ها و روش های عمل ویژه ای دارد که بر روی هم جو آن سازمان را تشکیل می دهند. جو برخی سازمان ها پویا و کاری است و برخی دیگر سهل گیر و برخی کاملاً انسانی و برخی دیگر سخت و سرد می باشد(دهبانی پور، سروق، ۱۳۹۱).

آجریس^۴ یک مدر جو سازمانی را ایجاد کرد. در این مدل وی از سه گروه مشخصات از جمله شخصیت، سازمان رسمی و نحوه انطباق کارکنان با سازمان؛ جو سازمانی را تبیین کرد. به اعتقاد آجریس جو یک سازمان می تواند نتیجه تعامل و تطابق متغیر های فردی و سازمانی باشد.

وی اصطلاح جو سازمانی را برای تعریف محیط کار^۵ استفاده کرد(آجریس، ۱۹۵۷، به نقل از بیگی نیا، ۱۳۸۲).

1 Subjectiv

2 Dynamic

3 Objectiv

4 Argyris, C.

5 Work Place Environment

در سال های اخیر و با گسترش سازمانها و از جمله بانک ها در کشور و افزایش تعداد کارکنان، ضرورت بررسی کیفیت زندگی کارکنان و همچنین میزان رضایت آنان از شغل خود موضوعی است که از جنبه های گوناگون قابل بررسی است. کیفیت زندگی شامل مواردی از جمله: شغل، ثروت، محیط زیست، سلامت جسمی و روانی، تحصیلات، تفریحات و اوقات فراغت، تعلق اجتماعی می باشد؛ همچنین رضایت شغلی نیز از عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی می باشد.

با توجه به گسترش عوامل موثر بر کیفیت زندگی، پژوهشگر در صدد تلاش به منظور بررسی تاثیر هر یک از عوامل ذکر شده به عنوان عاملی مستقل می باشد. تحقیق حاضر به بررسی تاثیر رابطه جو سازمانی به عنوان یکی از عوامل سازمانی بر رضایت شغلی و کیفیت زندگی کارکنان بانک پارسیان می پردازد. بررسی بانک پارسیان به عنوان یکی از بزرگترین بانک های خصوصی کشور می تواند چشم انداز مناسبی از وضعیت سایر بانک ها یا دست کم وضعیت بانک های خصوصی کشور در موقعیت کنونی بدست دهد (نگارنده).

آنچه مشهود است، مطالعات بسیاری درباره ی متغیرهایی نظیر، جو سازمانی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در نقاط مختلف انجام شده است، اما بررسی های انجام شده در سطح دانشگاه ها و نیز اطلاعات بدست آمده از پایگاه های اطلاعاتی، پایان نامه ها، مقالات و پیشینه تحقیقات، مؤید این مطلب است که تحقیقاتی در خصوص شناسایی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کارکنان در جامعه آماری بانک پارسیان شهر تهران صورت نگرفته است، بنابراین تلاش پژوهشگر بر این است که با مشخص کردن عوامل مربوطه سطح رضایت شغلی و کیفیت زندگی کارکنان را ترفیع دهد.

ساعتچی، قاسمی، نمازی (۱۳۸۷) در پژوهشی به عنوان بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دبیران مقطع متوسطه شهرستان مرودشت به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای سه گانه انگیزشی شغلی مدیران و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنادار وجود ندارد.

زحمتکشان و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان بررسی کیفیت زندگی و عوامل مرتبط با آن در سالمندان شهر بوشهر به این نتیجه دست یافتند که با توجه به اینکه میانگین نمره کیفیت زندگی در این مطالعه از صفر تا صد می باشد؛ یافته ها نشان می دهد میانگین نمره سالمندان شهر بوشهر در هر دو حیطه کمتر از میانه ۵۰ می باشد و این مسئله نیاز به توجه دارد. بنابراین بایستی راهکارهای لازم در جهت ارتقاء کیفیت زندگی و برخورداری از خدمات ویژه برای این گروه آسیب پذیر در برنامه ریزی های آینده کشور در نظر گرفته شده و اصلاح گردد.

سانی^۶ (۲۰۱۲) نیز جو سازمانی موجود در سازمان های صنعتی نیجریه را مورد ارزیابی قرار داد. نتایج پژوهش نشان داد که جو سازمانی قابل قبولی در این سازمان ها وجود دارد و میزان تاثیر جو سازمانی بر رفتار سازمانی کارکنان نیز مثبت ارزیابی گردید. سوزان بلک^۷ (۱۹۹۷) در تحقیقاتش نتیجه گرفت که رضایت شغلی کارکنان باعث اثربخشی و بهره وری سازمان می شود همچنین عامل هایی چون ماهیت کار همکاران فرصتهای طرفی و پیشرفت حقوق و مزایای مدیریت بر رضایت شغلی کارکنان و دبیران موثر است.

ما در این پژوهش به دنبال پاسخ این سوال هستیم که آیا جو سازمانی با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کارکنان بانک پارسیان شهر تهران رابطه وجود دارد؟

روش

روش پژوهش حاضر کمی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارمندان بانک پارسیان شهر تهران می باشد. حجم نمونه آماری این پژوهش، بر حسب تعداد در دسترس در حدود ۸۴ نفر محاسبه شد، که پس از استخراج اطلاعات از پرسشنامه ها و بررسی داده ها، مطالعه بر روی (۳۰ تعداد زن و ۵۴ تعداد مرد) با دامنه سنی (۲۷ تا ۴۹ سال) انجام گردید. در این پژوهش اطلاعات بر اساس روش دردسترس جمع آوری شد. همچنین در این پژوهش از پرسشنامه جو سازمانی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی به عنوان ابزار استفاده شد.

پرسشنامه جو سازمانی توسط هالپین و کرافت در سال ۱۹۶۳ ساخته شده است که از ۳۲ گویه و ۸ خرده مقیاس روحیه گروهی (۴ سوال)، مزاحمت (۴ سوال)، صمیمیت (۴ سوال)، علاقه مندی (۴ سوال)، ملاحظه گری (۴ سوال)، فاصله گیری (۴ سوال)، نفوذ و پویایی (۴ سوال) و تأکید بر تولید (۴ سوال) در قالب طیف از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق لیکرت (۵) تشکیل شده است که به منظور سنجش جو سازمانی و ابعاد آن بکار می رود. در پژوهش حیدری و همکاران (۱۳۸۹) پایایی و روایی پرسشنامه تایید شده است. در پژوهش جهرمی و همکاران (۱۳۸۸) نیز ضریب پایایی پرسشنامه از راه آلفای کرونباخ ۰/۷۹ محاسبه گردیده است. روایی محتوایی پرسشنامه نیز مطلوب گزارش شده است.

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا^۸ از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس که شامل: نظام پرداخت (۳ سوال)، نوع شغل (۴ سوال)، فرصت های پیشرفت (۳ سوال)، جو سازمانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۴ سوال) و شرایط فیزیکی (۳ سوال) تشکیل شده است. نمره گذاری بصورت طیف لیکرت می باشد که برای گزینه های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می شود. برای بدست آوردن امتیاز کلی، امتیاز تمامی گویه ها را با همدیگر جمع نمایید. پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۸۶/۰ بدست آمده است (محمدی، ۱۳۹۰). همچنین روایی پرسشنامه توسط اساتید دانشگاه تأیید شده است.

در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸)، ضریب پایایی از طریق فرمول آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد که نشانه ی پایایی بالای اندازه گیری مورد استفاده در این پژوهش می باشد.

پرسشنامه کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی^۹ یک پرسشنامه ۲۶ سوالی است که کیفیت زندگی کلی و عمومی فرد را می سنجد. این مقیاس در سال ۱۹۹۶ توسط گروهی از کارشناسان سازمان بهداشت جهانی و با تعدیل گویه های فرم ۱۰۰ سوالی این پرسشنامه ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۴ زیرمقیاس که عبارتند از: سلامت جسمی، سلامت روان، روابط اجتماعی، سلامت محیط اطراف و یک نمره کلی می باشد در ابتدا یک نمره خام برای هر زیرمقیاس به دست می آید که باید از طریق یک فرمول به نمره های استاندارد بین ۰ تا ۱۰۰ تبدیل شود. برای بررسی روایی و پایایی این پرسشنامه پژوهشی بر روی ۱۱۶۷ نفر از مردم تهران انجام گرفت. شرکت کنندگان به دو گروه دارای بیماری مزمن و غیرمزمن تقسیم شدند. پایایی آزمون بازآزمون برای زیرمقیاس ها به این صورت به دست آمد: سلامت جسمی ۰/۷۷، سلامت روانی ۰/۷۷، روابط اجتماعی ۰/۷۵، سلامت محیط ۰/۸۴ به دست آمد. سازگاری درونی نیز با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که در جدول زیر آمده است (جات و همکاران، ۱۳۸۵)

در آمار توصیفی از شاخص هایی نظیر: نما، میانه، میانگین، واریانس، انحراف معیار، جداول و نمودارها استفاده شده است. در آمار استنباطی به دلیل داشتن سه متغیر در فرضیه اصلی از روش تحلیل واریانس آنووا^{۱۰} استفاده شد و برای فرضیه های فرعی از همبستگی پیرسون^{۱۱} استفاده شد و برای آنالیز اطلاعات از نرم افزار آماری SPSS-24 استفاده گردیده است.

نتایج

در بخش نتایج قسمت آمار توصیفی ابتدا به بررسی سن، جنسیت، میزان تحصیلات و وضعیت تاهل افرادی که مورد پژوهش قرار گرفته اند پرداختیم و در بخشی دیگر به بررسی رابطه بین متغیرها پرداختیم که به آن آمار استنباطی می گویند.

8 MSQ

9 WHOQOL-BREF

10 ANOVA

11 Correlation Coefficients

جدول ۱ توزیع فراوانی سن، جنسیت، میزان تحصیلات و وضعیت تاهل

		سن	جنسیت	وضعیت تاهل	میزان تحصیلات
N	Valid	84	84	84	84
	Missing	0	0	0	0
Mean		37.45	1.36	1.32	2.42
Median		38.00	1.00	1.00	2.00
Mode		39	1	1	2
Std. Deviation		3.334	.482	.470	.585
Variance		11.118	.232	.221	.342

با توجه به اطلاعات جدول ۱ تعداد نمونه های مورد مطالعه ۸۴ نفر می باشد که میانگین رده سنی آنها ۳۷/۴۵، انحراف استاندارد رده سنی، ۳/۳۳۴ و واریانس آن ۱۱/۱۱۸ می باشد.

جدول ۲ توزیع فراوانی تجمعی سن

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	1.2	1.2	1.2
	30	2	2.4	2.4	3.6
	32	2	2.4	2.4	6.0
	33	2	2.4	2.4	8.3
	34	5	6.0	6.0	14.3
	35	11	13.1	13.1	27.4
	36	10	11.9	11.9	39.3
	37	6	7.1	7.1	46.4
	38	12	14.3	14.3	60.7
	39	15	17.9	17.9	78.6
	40	7	8.3	8.3	86.9
	41	2	2.4	2.4	89.3
	42	6	7.1	7.1	96.4
	43	1	1.2	1.2	97.6
	45	1	1.2	1.2	98.8
	49	1	1.2	1.2	100.0
Total		84	100.0	100.0	

ستون اول تمام مقادیر معلوم شده برای متغیر سن ارائه شده است. ستون دوم تعداد داده هایی را که این مقدار را دارند نشان می دهد. ستون سوم نشان دهنده درصد تمام داده هایی را که این مقدار معین را دارند می باشد، ستون چهارم درصد تمام داده های معتبری را ارائه می کند که به این مقدار مربوط می شود و ستون پنجم در صد فراوانی تجمعی را برای متغیر سن نشان می دهد. لذا با توجه به جدول ۲ مقادیر معلوم شده برای متغیرهای سن ۲۷ تا ۴۹ سال می باشد؛ تعداد داده های موجود، درصد تمام داده های موجود، درصد تمامی داده های معتبر برای ۲۷ به ترتیب، ۱، ۱/۲، ۱/۲ و برای مقدار ۴۹، به ترتیب، ۱، ۱/۲، ۱/۲ است. همچنین فراوانی تجمعی متغیر سن برای مقدار ۲۷، ۱/۲ و برای سن ۴۹، ۱۰۰/۰ به دست آمده است.

جدول ۳ توزیع فراوانی تجمعی جنسیت

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	مرد	54	64.3	64.3	64.3
	زن	30	35.7	35.7	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

طبق جدول ۳ تعداد کل نمونه ۸۴ نفر می باشد که تعداد ۵۴ نمونه مرد و ۳۰ نمونه زن مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته اند. ۶۴/۳ درصد نمونه آماری از مردان و ۳۵/۷ درصد نمونه آماری از زنان تشکیل شده است.

جدول ۴ توزیع فراوانی تجمعی تاهل

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	متاهل	57	67.9	67.9	67.9
	مجرد	27	32.1	32.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

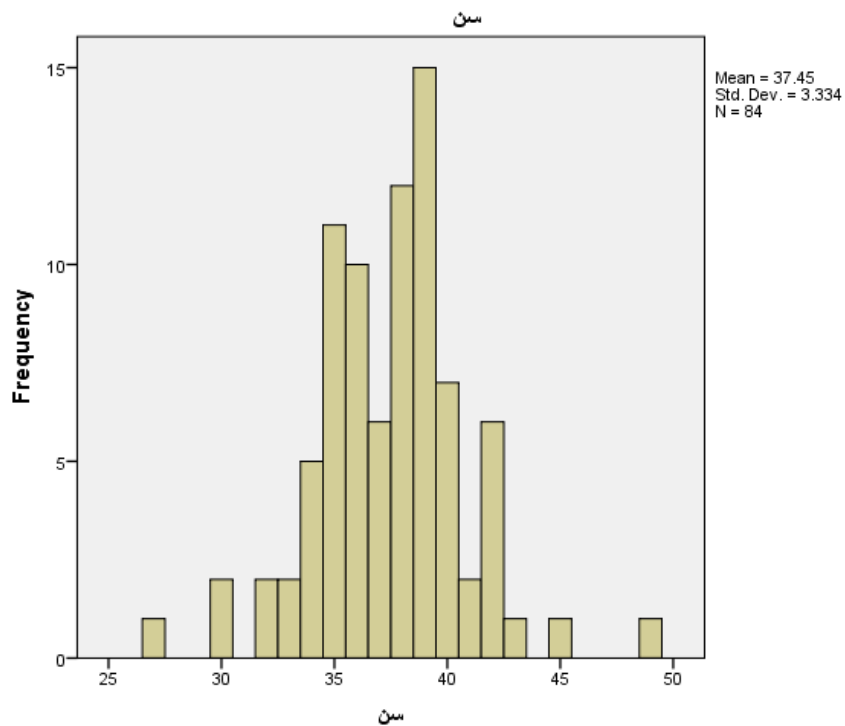
طبق جدول ۴ از نمونه ۸۴ نفر کارکنان بانک پارسیان شهر تهران تعداد ۵۷ نفر از کارکنان متاهل و تعداد ۲۷ نفر مجرد می باشند.

جدول ۵ توزیع فراوانی تجمعی میزان تحصیلات

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	دکتری	2	2.4	2.4	2.4
	کارشناسی ارشد	47	56.0	56.0	58.3
	کارشناسی	33	39.3	39.3	97.6
	کمتر از کارشناسی	2	2.4	2.4	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

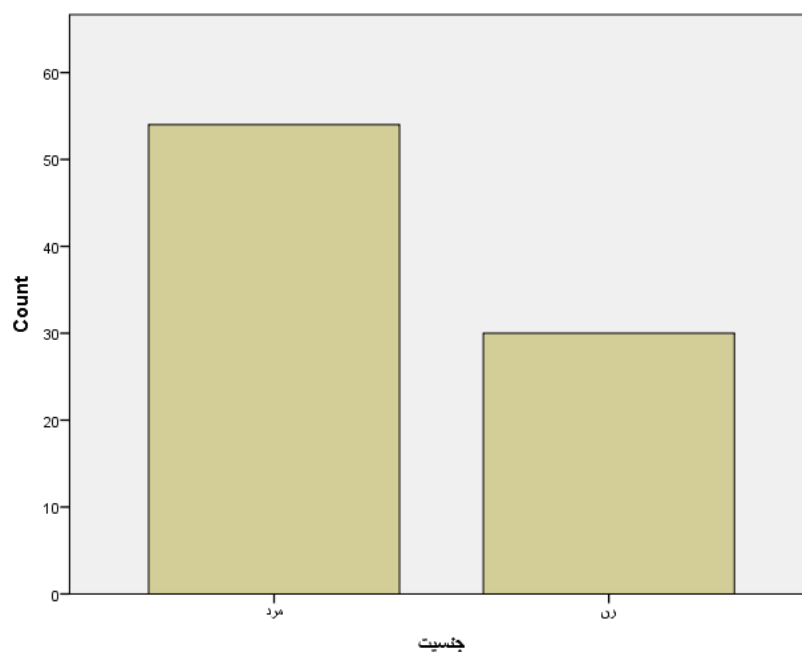
طبق جدول ۵ میزان تحصیلات کارکنان به ترتیب دکتری، کارشناسی ارشد، کارشناسی و کمتر از کارشناسی، به ترتیب ۲، ۴۷، ۳۳ و ۲ نفر می باشد.

نمودار ۱ فراوانی هیستوگرام سن



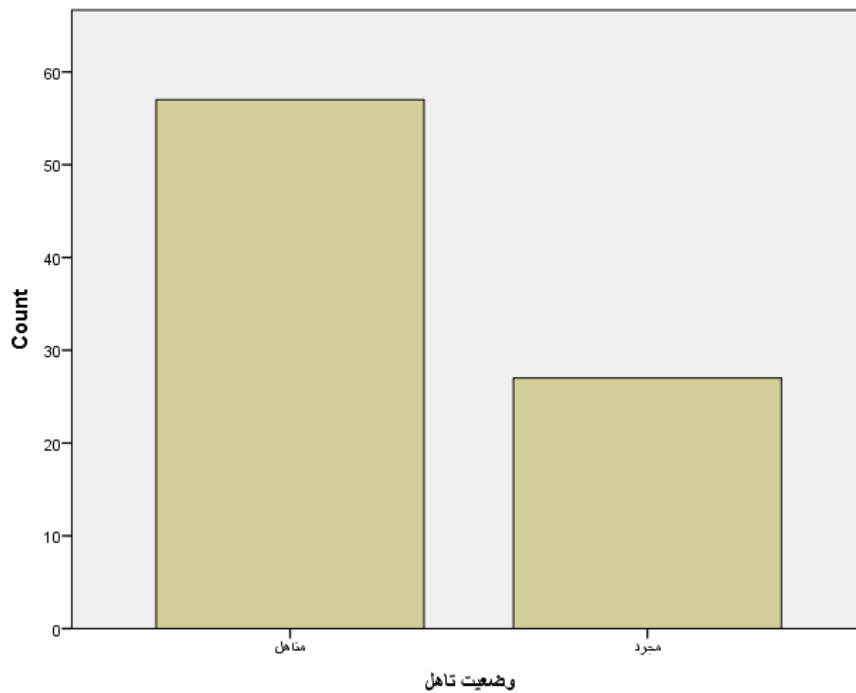
در محور افقی متغیر سن و در محور عمودی فراوانی را نشان می دهد. برون داد نمودار هیستوگرام متغیر سن نشان می دهد بیشتر نمونه هایی پژوهش در دامنه سنی ۳۸ تا ۴۰ سال قرار دارند.

نمودار ۲ فراوانی هیستوگرام جنسیت



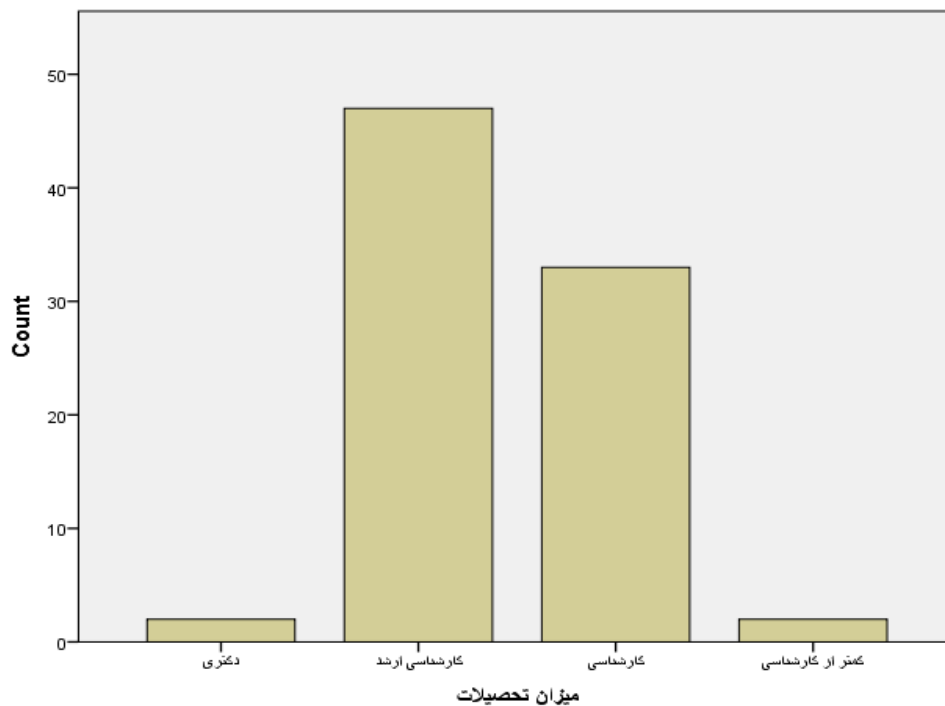
برون داد نمودار هیستوگرام ۲ نشان دهنده این می باشد که تعداد کارکنان مرد بیشتر از کارکنان زن می باشد.

نمودار ۳ فراوانی هیستوگرام وضعیت تاهل



طبق نمودار ۳ تعداد متاهلین بیشتر از مجردین می باشد. ۶۷/۹ درصد از جامعه آماری از متاهلین و ۳۲/۱ درصد از جامعه آماری از مجردان تشکیل شده است.

نمودار ۴ فراوانی هیستوگرام میزان تحصیلات



نمودار ۴ نشان دهنده آن است که اکثر کارکنان بانک پارسیان شهر تهران با میزان تحصیلات کارشناسی ارشد مشغول بکار می باشند.

جدول ۶ آنوا

		of Squares Sum	df	Mean Square	F	Sig.
rezayateshoqli	Between Groups	8171.821	40	204.296	3.868	.000
	Within Groups	2271.167	43	52.818		
	Total	10442.988	83			
keyfiyatzendegi	Between Groups	8276.026	40	206.901	2.287	.004
	Within Groups	3889.783	43	90.460		
	Total	12165.810	83			

بر اساس جدول ۶، مقدار آنوا بین دو متغیر جو سازمانی و رضایت شغلی ۰/۰۰۰ گزارش شده است و بین دو متغیر جو سازمانی و کیفیت زندگی ۰/۰۰۴ گزارش شده است که نشان دهنده این است که بین دو متغیر جو سازمانی و رضایت شغلی و جو سازمانی و کیفیت زندگی رابطه معنادار وجود دارد. بین کیفیت زندگی با رضایت شغلی کارکنان بانک پارسیان شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد و به منظور بررسی دو متغیر جو سازمانی با رضایت شغلی از همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷ همبستگی جو سازمانی و رضایت شغلی

		javesazmani	rezayateshoqli
javesazmani	Pearson Correlation	1	.674**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	84	84
rezayateshoqli	Pearson Correlation	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	84	84
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

در جدول ۷ به بررسی رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی پرداخته شده که با توجه به اینکه **sig** نمره ۰/۰۰۰ شده و از ۰/۰۵ کمتر شده است در نتیجه با احتمال ۹۵٪ رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

جدول ۸ همبستگی جو سازمانی و کیفیت زندگی

		javesazmani	keyfiyatzendegi
javesazmani	Pearson Correlation	1	.556**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	84	84
keyfiyatzendegi	Pearson Correlation	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	84	84
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

در جدول ۸ به بررسی رابطه بین جو سازمانی و کیفیت زندگی پرداخته شده که با توجه به اینکه **sig** نمره ۰/۰۰۰ شده و از ۰/۰۵ کمتر شده است در نتیجه با احتمال ۹۵٪ رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

جدول ۹ همبستگی رضایت شغلی و کیفیت زندگی

		rezayateshoqli	keyfiyatzendegi
rezayateshoqli	Pearson Correlation	1	.684**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	84	84
keyfiyatzendegi	Pearson Correlation	.684**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	84	84
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

در جدول ۹ به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی پرداخته شده که با توجه به اینکه **sig** نمره ۰/۰۰۰ شده و از ۰/۰۵ کمتر شده است در نتیجه با احتمال ۹۵٪ رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد.

بحث

همانگونه که قبلاً نیز ذکر شد مهم‌ترین سوال پژوهش این بود که آیا بین جو سازمانی با رضایت شغلی و کیفیت زندگی رابطه‌ای وجود دارد یا نه؟ یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده در جدول ۶ نشان می‌دهد که میان جو سازمانی با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کارکنان بانک پارسیان شهر تهران رابطه‌ای وجود دارد. بنابراین جو سازمانی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و منفی دارد، جو سازمانی بسته و مقررات سخت منجر به عدم رضایت شغلی و جو سازمانی باز و معقول باعث رضایت شغلی می‌شود. همچنین قوانین موجود در سازمانی بر کیفیت زندگی نیز اثرگذار است. در نهایت می‌توان به این نتیجه رسید که جو سازمانی باز و معقول منجر به رضایت شغلی و باعث بهبود کیفیت زندگی می‌شود. تاکنون پیشینه پژوهشی که مستقیماً رابطه بین جو سازمانی با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کارکنان را بررسی نماید، یافت نشده است، و نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش‌های دیگر تفاوت‌هایی از نظر جامعه، نمونه آماری و روش اجرا وجود دارد.

در این راستا نتایج بدست آمده در این پژوهش با پژوهش یوردن^{۱۲} (۱۹۹۹) همسو می‌باشد؛ یوردن که به مطالعه تاثیر ابعاد جو سازمانی بر میزان رضایت شغلی پرستاران پرداخت و با انتخاب ۲۳۲ نفر از تمام حوزه‌های کاری معلوم شد که بین پنج بعد جو سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معناداری برقرار است و با نتایج این پژوهش شباهت دارد زیرا نتایج نشان می‌دهد بین جو سازمانی با رضایت شغلی ارتباط معناداری برقرار است اما تفاوت‌هایی نیز دارد پژوهش حاضر بر روی ۸۴ نفر از کارکنان بانک پارسیان شهر تهران صورت گرفته و علاوه بر رضایت شغلی، بر متغیر کیفیت زندگی نیز کار شده است و نتایج نشان داد بین جو سازمانی و کیفیت زندگی رابطه معناداری وجود دارد.

در پژوهش باقری، بابایی، زارعی (۱۳۹۳) که بروی ۱۶۰ نفر از مدیران، اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار صورت گرفته است، نتایج نشان می‌دهد که بین ابعاد جو سازمانی با استرس شغلی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین ابعاد جو سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. در پژوهش حاضر که به بر روی ۸۴ نفر از کارمندان بانک پارسیان شهر تهران صورت گرفته است نتایج نشان می‌دهد بین جو سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین جو سازمانی و کیفیت زندگی نیز رابطه معناداری وجود دارد که در پژوهش باقری، بابایی و زارعی تحقیقی در این زمینه صورت نگرفته است.

همچنین در پژوهش نظری، گودرزی، هنری (۱۳۹۴) که به بررسی ارتباط مولفه‌های جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان شرقی پرداخته بود نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنی داری بین جو سازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان وجود دارد و تفاوت موجود با پژوهش حاضر در بررسی متغیر کیفیت زندگی کاری می‌باشد چرا که در این پژوهش به بررسی رابطه جو سازمانی با کیفیت زندگی کارکنان بانک پارسیان شهر تهران پرداخته شده و نتایج نشان می‌دهد که بین جو سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

دهد بین جو سازمانی و کیفیت زندگی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین تفاوت دیگر بر جامعه آماری می باشد چرا که پژوهش حاضر بر کارکنان بانک پارسیان شهر تهران می باشد و علاوه بر متغیر کیفیت زندگی بر رضایت شغلی نیز تحقیق انجام شده و نتایج نشان می دهد جو سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری دارد.

در پژوهش موسوی، شاه حسینی (۱۳۹۴) که به بررسی ارتباط جوسازمانی و رضایت مندی شغلی با سلامت روان در بین کارکنان دانشگاه شیراز پرداختند به این نتیجه رسیدند که بین جو سازمانی و رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان همبستگی معناداری وجود دارد. همچنین سلامت روان کارکنان را بر اساس جو سازمانی و رضایت مندی شغلی کارکنان دانشگاه شیراز پیش بینی نمود شباهت زیادی با پژوهش حاضر دارد. در این پژوهش نیز رابطه معناداری بین جو سازمانی با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کارکنان وجود دارد. تفاوت موجود در این دو پژوهش بر جامعه آماری و همچنین متغیر کیفیت زندگی می باشد. در پژوهش موسوی، شاه حسینی بر متغیر سلامت روان کار شده است. از دیگر پژوهش های همسو با این پژوهش می توان به پژوهش علیپور، فرید (۱۳۹۲) اشاره کرد که به منظور تعیین میزان رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی لاهیجان اجرا شد و نتایج نشان داد بین متغیر های نوع کار، ویژگی سرپرست، ویژگی همکار، ارتقا و پیشرفت و حقوق و مزایا با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

منابع و مراجع

- [۱] باقری، کمال؛ بابایی، علی؛ زارعی، صدیقه (۱۳۹۳) بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی مدیران، اساتید و کارکنان دانشگاه فرهنگیان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال هشتم، شماره ۱، صص ۴۴-۲۵
- [۲] بیگی نیا، عبدالرضا (۱۳۸۲) بررسی ارتباط بین جو سازمانی و مشارکت کارکنان، دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار، دانشگاه شاهد، سال دهم، دوره جدید، شماره ۲، صص ۴-۱.
- [۳] پورسلطانی، حسین؛ ایرجی نقندر، رامین (۱۳۹۱) ارتباط جامعه پذیری سازمانی با رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال هشتم، شماره پانزده، صص ۷۹-۹۶.
- [۴] دهبانی پور، آرزو؛ سروقد، سیروس (۱۳۹۱) رابطه بین جوسازمانی و سلامت سازمانی با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان استان و بنیاد شهید شهر شیراز، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، گروه روانشناسی گرایش صنعتی-سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- [۵] زحمتکشان، نسرين؛ باقرزاده، راضیه؛ اکابرین، شرافت؛ یزدانخواه فرد، محمدرضا؛ میرزایی، کامران؛ یزدان پناه، سیامک؛ خرم رودی، رزیتا؛ غریبی، طیبیه؛ کمالی دشت ارژنی، فرحناز؛ جمند، طیبیه (۱۳۹۱) بررسی کیفیت زندگی و عوامل مرتبط با آن در سالمندان شهر بوشهر، مجله دانشگاه علوم پزشکی فسا، سال دوم، شماره ۱، صص ۵۳ - ۵۴.
- [۶] ساعتچی، محمود؛ قاسمی، نوشاد؛ نمازی، سمیه (۱۳۸۷) بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنانمقطع متوسطه شهرستان مرودشت، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزش، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، سال اول، شماره دو، صص ۱۴۷-۱۶۸.
- [۷] شربتیان، محمدحسن (۱۳۹۵) مطالعه سنجش شاخص های کیفیت زندگی دانشجویان، فصلنامه علمی ترویجی مطالعات فرهنگی-اجتماعی خراسان، سال ۱۱، شماره دو، ص ۱۰۸.
- [۸] علیپور، حمیدرضا؛ فرید، مرضیه (۱۳۹۲) بررسی رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی لاهیجان، مجله مطالعات کمی در مدیریت، سال ۴، شماره ۲، صص ۱۲۶-۱۲۵.
- [۹] موسوی، سیده زینب؛ شاه حسینی، محمد (۱۳۹۴) ارتباط جوسازمانی و رضایتمندی شغلی با سلامت روان، مجله علمی پژوهان، دوره ۱۴، شماره ۲، صفحه ۱۷ - ۲۳.
- [۱۰] نجات، سحرناز (۱۳۸۷) کیفیت زندگی و اندازه گیری آن، مجله تخصصی اپیدمیولوژی ایران، دوره چهار، شماره دو، صص ۶۲-۵۷.
- [۱۱] نظری، رضا؛ گودرزی، محمود؛ هنری، حبیب (۱۳۹۴) ارتباط بین عوامل جو سازمانی و کیفیت زندگی کاری، مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۳۳، صفحه ۱۳۱ - ۱۴۴.
- [12] Sani, A. D. (2012) "Strategic Human Resource Management and Organizational performance in the Nigerian Insurance Industry: The Impact of Organizational Climate", Editorial Note Words from the Board of Editor 2 Profile of Authors Included in this Number 3 Information for Contributors 5, 5(1), 8
- [13] Suzan.B.(1997)Creating community. American School Board Journal.V.146.n6.p32
- [14] Urden L(1991) the impact of organizational climate on nurse salisfaction Management implication Indiana University.USA. Nurs leader sh four.m.winter 4(2) 44.48