

ارتباط جو سازمانی و عزت نفس کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران

عباس شعبانی^۱

علیرضا سهرابیان مقدم^۲

تاریخ وصول: ۹۷/۱۰/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۸/۳/۲۵

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی ارتباط جو سازمانی و عزت نفس کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران می باشد. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی و از نظر هدف کاربردی می باشد. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش شامل کلیه کارشناسان مرد و زن شاغل در اداره ورزش و جوانان استان تهران می باشند، که با توجه به تعداد جامعه (۱۹۰ نفر) و براساس جدول حجم نمونه مورگان، ۱۲۳ نفر به عنوان نمونه بصورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها شامل پرسشنامه ی اطلاعات فردی، پرسشنامه ی استاندارد جو سازمانی سوسمان و دیپ (۱۹۸۹) و پرسشنامه عزت نفس کوپر اسمیت (۱۹۶۷) می باشد. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه مورد تایید متخصصین قرار گرفت و ضریب پایایی پرسشنامه ها در این پژوهش در بخش کوچکی از جامعه (۱۵ نفر) به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۹ محاسبه گردیدند. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و همچنین آزمون های کولموگروف-اسمیرنف، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و آزمون تی مستقل استفاده گردید. نتایج این پژوهش نشان داد که بین جو سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان تهران و عزت نفس آنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و خروجی های آزمون رگرسیون در این پژوهش رابطه خطی بین متغیرها را تایید نمود. همچنین در این پژوهش مشخص گردید بین تمامی مولفه های پنج گانه جو سازمانی شامل؛ هدف، نقش، رویه، ارتباط و پاداش با عزت نفس همبستگی مستقیم و معناداری، وجود دارد. در نهایت تفاوت معنی داری بین میزان عزت نفس و جو سازمانی زنان و مردان بدست نیامد.

واژگان کلیدی: جو سازمانی، عزت نفس، کارکنان، ورزش، استان تهران

^۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن (نویسنده مسؤل) Email: a.shabani@riau.ac.ir

^۲. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

مقدمه

از آنجایی که انسان موجودی اجتماعی است و در اجتماع است که، به ارزش خود پی می‌برد، گاهی مواقع مشکلات زندگی اجتماعی او را دچار اختلال می‌کند و سلامت روانش را به مخاطره می‌اندازد، به طوری که فرد برای رهایی خود از این مشکلات از اجتماع فاصله می‌گیرد، در خود فرو می‌رود و به دنبال آن مشکلاتی از قبیل افسردگی، اضطراب، عدم کارکرد اجتماعی مطلوب و حتی شکایت‌های جسمانی و ... برای فرد به وجود می‌آید. شرایط محیطی و سازمانی دو عامل مهم هستند که در موفقیت و مطلوبیت رهبری و اداره یک سازمان دخالت دارند، به طوری که گاه رهبران و متصدیان، افراد و کارکنان متعهد و شایسته هستند و نقیصی از نظر تشکیلات و امکانات مادی و غیرمادی وجود ندارد، اما به دلیل وجود برخی از شرایط خاص و به ویژه جو نامساعد سازمانی و عدم شناخت کافی نسبت به آنها، موفقیت خاصی حاصل نمی‌شود (دزفولی، ۱۳۸۸). طبق تعریف هوی^۱ (۲۰۱۴) جو سازمانی^۲ به ادراک کارکنان از محیط عمومی کار در سازمان اطلاق شده و متأثر از سازمان رسمی، غیر رسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی است جو سازمانی در همه ابعاد و جای جای سازمان جریان دارد، بنابراین ضمن تأثیرگذاری در سلوک و حالات اعضا، رفتار آنها را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین جو سازمانی شیوه زندگی یک مؤسسه را معرفی می‌کند و می‌تواند تأثیر شگرفی بر انگیزه‌ها، رضایت شغلی، روحیه و به ویژه سلامت روح و روان افراد داشته باشد، لذا شناخت عناصر جو سازمانی از این جهت برای مدیران اهمیت دارد که با آگاهی بدان می‌توانند در جهت بهبود سلامت روان افراد و متعاقباً عملکرد سازمانی آنان اقدام نمایند (کرمانی، ۱۳۸۶).

در سازمان‌های رقابتی امروز تنها سازمان‌هایی قادر به ادامه حیات هستند که به کارکنان خود اهمیت می‌دهند. پس به تبع آن، درک این کارکنان از سازمان خود که جو سازمانی نامیده می‌شود، حائز اهمیت خواهد بود (ادمینتون^۳، ۲۰۰۲). بنابراین موفقیت یک سازمان تا حد زیادی بستگی به میزان اهمیت یک سازمان به کارکنان و تأثیر جو آن بر ویژگی‌ها و خصوصیات آن دارد، البته باید به این نکته نیز توجه داشت که سازمان از افرادی تشکیل می‌شود که هر کدام از آنها ارزش‌ها، باورها و انگیزه‌های منحصر به فردی دارند که ایجاب می‌کند مدیران سازمانی با در نظر گرفتن این ویژگی افراد و روند رو به رشد سازمان در جهت نیل به اهداف سازمانی، با تغییر در هر بخش از جو سازمانی منجر به تغییر فوری و عمیق در نحوه انجام کار و عملکرد کارکنان گردند (ثابتی، ۱۳۷۹). نتایج پژوهش قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) تحت عنوان تبیین رابطه جو سازمانی و اعتماد دو گانه از دیدگاه اعضای فدراسیون‌های برتر المپیک ایران تحقیق نشان داد، بین جو سازمانی فدراسیون‌ها با اعتماد دو گانه، شامل اعتماد بین فردی (افقی) و اعتماد به مافوق (عمودی)، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. اما با توجه به اینکه بخش زیادی از زندگی بزرگسالان در جو و محیط کاری سپری می‌شود و به نظر می‌رسد که کار و محیط کاری در رابطه با عزت نفس شخص، عواملی مهم به حساب می‌آیند لذا این دو، صرف نظر از تأمین مالی می‌توانند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر، سلامت روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساس خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضا نماید (فولادوند، ۱۳۸۶). محققان و روان‌شناسان از این نیازهای اساسی که در توسعه پایدار نقش حیاتی دارند، به عنوان سلامت روان^۴ یاد می‌کنند. البته با در نظر گرفتن تفاوت‌های بین فرهنگ‌ها، ارائه تعریف جامع از عزت نفس غیر ممکن می‌نماید. با وجود این، بر سر این امر توافق وجود دارد که عزت نفس و سلامت روان چیزی فراتر از نبود اختلالات

1. Hoy

2. Organizational Climate

3. Edminton

4. Mental health

روان است (عقیلی‌نژاد، ۱۳۸۶). همان‌طور که اشاره شد، شرایط محیط کاری تأثیرات بسزایی را در تأمین سلامت روان افراد دارد (ژانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۰)، هر چند وضعیت جو یک سازمان تا حدودی به ماهیت و شرایط آن سازمان بستگی دارد، ولی از این نکته نباید غافل بود که حتی با این تفاوت جو سازمانی در سازمان‌ها و نهادهای مختلف، تمام افراد این سازمان‌ها، جوی را ترجیح می‌دهند که در آن نقش‌ها و اهداف سازمانی مشخص شده و مورد توافق افراد باشند، پاداش‌ها بر اساس عدالت و متناسب با شرایط کاری افراد توزیع شود، رویه‌ها و نحوه‌ی انجام امور مشخص بوده و نیز دارای ارتباطات اثربخش باشند (مرادی‌زاده، ۱۳۸۸).

مبانی نظری:

عزت نفس عبارت است از میزان ارزشی که فرد برای خود قائل است. برخی از پژوهشگران بر این باورند که عزت نفس، بیشتر ارزشیابی انفعالی از خود است. عزت نفس به چگونگی احساس فرد درباره‌ی ویژگی‌های مختلف خود مرتبط می‌شود (چستر، ۲۰۱۵). اغلب پژوهشگران معتقدند که عزت نفس بر سایر متغیرهای شخصیتی و فعالیت‌های فرد تأثیر می‌گذارد، عزت نفس پایین معمولاً به آسیب‌های روانی منجر می‌شود. همچنین عزت نفس را عبارت از ارزیابی مداوم شخص نسبت به ارزشمندی خویش می‌داند و در صورتی که افراد خود را موجوداتی ارزشمند بدانند، زودتر خود را متحقق خواهد ساخت. در چنین محیطی است که افراد با آرامش خاطر و به دور از فشار روانی ناشی از محیط نامناسب و پر تنش کاری می‌توانند به نحو مطلوبی انجام وظیفه کنند. در زمینه ترکیب و ساختار نیروی انسانی و مدیریت منابع انسانی که به عنوان قلمروی حرفه‌ای و تخصصی از پدیده‌های قرن حاضر است، می‌توان از زوایای متعددی این مسأله را مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار داد. هر چند طی سالیان گذشته پژوهش‌هایی در زمینه رابطه جو سازمانی و متغیرهایی همچون سلامت روان، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی، عملکرد شغلی و خلاقیت کارکنان انجام گرفته است ولی تعداد پژوهش‌هایی که در زمینه جو سازمانی و عزت نفس در سازمان‌ها بالاخص در سازمان‌های ورزشی انجام گرفته، اندک است. از آنجا که اداره ورزش و جوانان به عنوان متولی اصلی ورزش کشور در کلیه ابعاد ورزش از تربیتی و همگانی گرفته تا قهرمانی و حرفه‌ای تأثیرگذار است و عملکرد آن زمینه‌ساز دستیابی به اهداف تربیت‌بدنی و ورزش می‌باشد، بنابراین انجام پژوهش‌های بیشتری در زمینه عوامل مرتبط با محیط دورنی و درک افراد آن از این محیط یا جو سازمانی و تأثیر آن بر عزت نفس و بهداشت روانی کارکنان و متعاقباً عملکرد این سازمان می‌تواند پاسخگوی بسیاری از مسائل پیش روی آن باشد. بنابراین با توجه به اینکه متغیرهای یاد شده از عوامل مؤثر در عملکرد سازمان‌ها هستند و نیز با توجه به عدم پژوهش در این زمینه در سازمان‌های ورزشی، انجام تحقیق در این زمینه امری ضروری به نظر می‌رسد. به طور یقین جو سازمانی حاکم و عزت نفس اعضای این سازمان می‌تواند تأثیر بسزایی در ایفای هر چه بهتر نقش این کارکنان در سازمان داشته باشد. لذا با در نظر گرفتن موارد فوق و لزوم بررسی نقش و ارتباط جو سازمانی بر عزت نفس و اثر آن در تأمین سلامت روحی کارکنان و بهره‌وری سازمان، محقق به دنبال پاسخگویی به سؤال می‌باشد که آیا بین جو سازمانی با عزت نفس کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران رابطه معناداری وجود دارد، یا خیر؟

¹ Zhang

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی می باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و داده ها بصورت مقطعی در سال ۱۳۹۶ جمع آوری گردیده است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش شامل کلیه کارشناسان مرد و زن شاغل در اداره ورزش و جوانان استان تهران اعم از پیمانی، قراردادی و رسمی می باشند که بر اساس آخرین اطلاعات آماری کسب شده از اداره ورزش و جوانان ۱۹۰ نفر می باشند. با توجه به تعداد جامعه و براساس جدول حجم نمونه کرجی و مورگان^۱، ۱۲۳ نفر به عنوان نمونه از جامعه مذکور به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. متغیرهای اصلی تحقیق عبارتند از متغیر جو سازمانی: مستقل یا پیش بین و متغیر عزت نفس: متغیر وابسته یا ملاک. برای گردآوری داده های لازم جهت انجام پژوهش حاضر، از روش های کتابخانه ای و پرسشنامه استفاده شده است. ابزار جمع آوری داده ها شامل پرسشنامه ی اطلاعات فردی، پرسشنامه ی استاندارد جو سازمانی^۲ (OCQ) سوسمان و دیپ^۳ (۱۹۸۹) و پرسشنامه عزت نفس (SEI) کوپر اسمیت (۱۹۶۷) می باشد. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه مورد تایید متخصصین قرار گرفت. برای محاسبه ضریب پایایی پرسشنامه های این پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که در بخش کوچکی از جامعه پیش از توزیع کامل پرسشنامه ها بین ۱۵ نفر صورت گرفت که ضریب بدست آمده به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۹ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی، آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت برآورد توزیع نرمال داده های تحقیق، آزمون ضریب همبستگی پیرسون به منظور بررسی رابطه بین متغیرها، آزمون رگرسیون خطی برای برآورد پیش بینی متغیرها و همچنین آزمون تی مستقل جهت مقایسه گروه ها، استفاده گردید.

بحث و یافته ها

جدول ۱. معیارهای تمرکز و پراکندگی متغیرهای مستقل و وابسته

عزت نفس	جو سازمانی	
۰/۷۶۲	۳/۱۸	میانگین
۳۶	۱۶۲	مجموع
۰/۱۲۲	۰/۶۱۰	انحراف استاندارد
۰/۴۸	۱/۸۵	حداقل
۰/۹۸	۴/۳۰	حداکثر

در جدول ۱ میزان آماره های توصیفی نمونه های پژوهش در متغیرهای جو سازمانی و عزت نفس مشاهده می گردد.

جدول ۲. آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت بررسی توزیع داده های پژوهش

مولفه ها	آماره Z	سطح معناداری
جو سازمانی	۰/۷۷۵	۰/۵۸۴
عزت نفس	۰/۸۴۵	۰/۴۷۴

1. Krejcie & Morgan.

2. Organizational climate Questionnaire.

3. Sussman & Deep.

در جدول ۲ ملاحظه می گردد با توجه سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ متغیرهای جو سازمانی و عزت نفس در وضعیت توزیع نرمال می باشند و استفاده از آزمون های پارامتریک بلامانع می باشد.
جدول ۳. آزمون پیرسون جهت بررسی رابطه بین جو سازمانی و عزت نفس

عزت نفس		ضریب همبستگی	متغیر
N	سطح معنی داری (دو دامنه)		
۱۲۳	۰/۰۰۱	۰/۶۷۴	جو سازمانی

در جدول ۳ مشاهده می گردد با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰۱ و ضریب پیرسون ۰/۶۷۴ نتیجه می گیریم رابطه مستقیم و معناداری بین جو سازمانی و عزت نفس کارکنان اداره ورزش و جوانان استان تهران وجود دارد به این معنا که با بهبود جو سازمانی، عزت نفس در کارکنان بهبود یافته است.

جدول ۴ آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین مؤلفه های جو سازمانی و عزت نفس

متغیر وابسته / متغیر مستقل					عزت نفس
ارتباط	رویه	پاداش	نقش	هدف	
۰/۷۷	۰/۶۰	۰/۷۱	۰/۶۱	۰/۶۹	
۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	سطح معناداری
۱۲۳	۱۲۳	۱۲۳	۱۲۳	۱۲۳	تعداد

در جدول ۴ ملاحظه می گردد با توجه به سطح معناداری ۰/۰۱ و میزان ضریب همبستگی پیرسون نتیجه می گیریم رابطه مثبت و معناداری بین تمامی عوامل جو سازمانی و عزت نفس کارکنان اداره ورزش و جوانان استان تهران وجود دارد.

جدول ۵. خلاصه مدل رگرسیون در ارتباط با متغیرهای پژوهش (جو سازمانی و عزت نفس)

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضری تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین
۱	۰/۶۷۴	۰/۴۵۴	۰/۱۰۸	۰/۲۶۸

در جدول شماره ۵ ملاحظه می گردد ضریب تعیین ۰/۴۵۴ به دست آمده و نشان گر این است که حدود ۴۵ درصد تغییرات متغیر وابسته (عزت نفس) مرتبط با متغیر مستقل (جو سازمانی) می باشد.

جدول ۶. تحلیل واریانس مدل رگرسیون

مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
۱/۹۷۷	۱/۹۷۷		رگرسیون
۱۲/۶۰۵	۰/۳۲۳	۶/۱۱۶	باقیمانده
۱۴/۵۸۲			مجموع

جدول شماره ۶ حاوی تحلیل واریانس رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر (جو سازمانی و عزت نفس) است که با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می باشد، در نتیجه فرض خطی بودن رابطه دو متغیر تایید می شود.

جدول شماره ۷. نتایج آزمون t مستقل جهت مقایسه عزت نفس و جو سازمانی کارکنان زن و مرد اداره ورزش و جوانان استان تهران

نتیجه	p	t	اختلاف میانگین	تست لیونس		جو سازمانی
				P	F	
تفاوت معنی دار نیست	۰/۴۴	۰/۷۴	۰/۰۴۵	۰/۱۴۲	۲/۱۸	زنان
						مردان
تفاوت معنی دار نیست	۰/۱۹	۱/۲۰۹	۰/۸۲۳	۰/۳۸	۰/۷۷	عزت نفس
						زنان
						مردان

همانگونه که در جدول شماره ۷. مشاهده می شود تست لیونس، واریانس بین دو گروه را به اثبات می رساند و آزمون t نشان می دهد بین میزان عوامل عزت نفس زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین این آزمون نشان می دهد بین جو سازمانی زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

وجود دارد. نتیجه پژوهش دی ورد (۲۰۱۵) پورن و همکاران (۲۰۱۴) مبنی بر اینکه رابطه معنی داری بین جو سازمانی و عزت نفس آزمودنی های مربوط به تحقیق خود مشاهده کرد، با یافته این تحقیق همخوانی دارد. اگر کارکنان از عزت نفس بالا برخوردار باشند، می توان امیدوار بود بتوانند با رضایت شغلی بیشتر به انجام کار بپردازند. بنابراین می توان اینگونه پنداشت عزت نفس پایین، عدم تعادل روانی و رضایت شغلی کم می تواند بر روند رو به رشد سازمان آثار منفی بر جای گذارند. افزایش اعتماد به نفس و عزت نفس کارکنان در روند رو به رشد سازمان تاثیر مثبت دارد. با توجه به نتایج و خروجی های آزمون رگرسیون در این پژوهش پیش بینی گردید بهبود جو سازمانی در ادارات کل ورزش استان تهران می تواند به بهبود عزت نفس در آنان منجر گردد و این می تواند یک امتیاز بزرگ برای مدیران آنها جهت بهبود و ترمیم جو سازمانی در کارکنان خود باشند تا از امتیاز افزایش عزت نفس کارکنان خود در جهت ارتقاء عملکرد و کارایی آنان برای توسعه سازمان خود گام بردارند و از مزایای آنان در جهت موفقیت سازمان خود بهره کافی را ببرند، همانطور که پاگلیسی (۲۰۰۴) معتقد است، تقویت عزت نفس، مهم ترین عامل موفقیت است. این عامل، شیوه زندگی را دگرگون می سازد. اگر عزت نفس زیاد باشد، با مشکلات از طریق حل کردن آنها مواجه می شوید نه با مقصر دانستن خود یا دیگران. عزت نفس زیاد به معنی درگیر شدن با مشکل و تن دادن به آن در سازمان است نه متفرد بودن و داشتن انزجار نسبت به آن و سرگردان شدن در امور سازمانی، همچنین عزت نفس به مفهوم آن است که هرگاه شکست خوردید، از آن درس بگیرید و دوباره سعی کنید تا به موفقیت در سازمان خود برسید.

بیشتر تحقیقاتی که در رابطه با جو سازمانی و عزت نفس افراد انجام گرفته است مبین این نکته است که جو سازمانی و عزت نفس افراد با عملکرد شغلی آنان رابطه معنی داری دارد به عبارتی با افزایش بروز علائم روانی، ناملايمات فکری، روحی و جسمی به انسان رخنه کرده و عملکرد او را در تمام زمینه‌ها تحت شعاع خود قرار می‌دهد. تحقیقاتی که به بررسی رابطه جو سازمان و عزت نفس و سلامت و بهداشت روانی افراد پرداخته‌اند، همگی به این نتیجه دست یافته‌اند که بین آنها رابطه معنی داری وجود دارد، به عبارتی با بالا رفتن کیفیت جو سازمانی، میزان اختلالات روانی افراد نیز کاهش و سلامت روانی و عزت نفس آنان ارتقا می‌یابد. برای مثال وضوح اهداف و نقش‌های سازمانی و توافق بر روی آنان و نیز سیستم پاداش‌دهی عادلانه بر روی سلامت روان که خود از ابعاد مختلفی تشکیل شده، تأثیر مثبت و مطلوبی داشته و موجب ایجاد انگیزه و کسب اعتماد به نفس بالا و در نهایت افزایش عزت نفس آنها در افراد می‌گردد.

همچنین در این پژوهش مشخص گردید تمامی مولفه‌های پنج گانه جو سازمانی شامل؛ هدف، نقش، رویه، ارتباط و پاداش یک به یک با عزت نفس همبستگی مستقیم و معناداری، دارند. این نتایج همسو بوده است با یافته‌های پژوهش فاضلی (۱۳۸۱) و فولادوند (۱۳۸۶) که رابطه مثبت و معناداری بین این مولفه‌ها و عزت نفس را در پژوهش‌های خود در جامعه‌های مختلف آماری بدست آورده بودند و از طرفی با نتایج، آرنتر و همکاران (۲۰۱۶) و نیده‌مر و همکاران (۲۰۱۵)، مبنی بر عدم همبستگی ابعاد جو سازمانی و عزت نفس همخوانی ندارد. نیک پیمان و همکاران (۱۳۸۹)، تحقیق با عنوان؛ عوامل مؤثر بر دیدگاه پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها، ارائه کردند، نتایج این تحقیق نشان داد که مهم‌ترین ابعاد جو سازمانی از دیدگاه پرستاران به ترتیب شامل نحوه نظارت سرپرست، ارتباط و حمایت همکاران و مهارت انجام کارها می‌باشند. طبق یافته‌ها مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار منفی بر دیدگاه پرستاران نسبت به جو سازمانی به ترتیب شامل فقدان پاداش و تشویق، اهداف نامشخص، عدم ارتباط و حجم کاری نامتناسب و از طرفی عمده‌ترین عوامل تأثیرگذار مثبت شامل داشتن اطلاعات کافی در انجام کارها ارتباط خوب و حمایت همکاران می‌باشد و همچنین براساس یافته‌های جانبی این تحقیق جو سازمانی می‌تواند باعث عزت نفس در کارکنان گردد، که با نتایج پژوهش حاضر در برخی مولفه‌ها همسو می‌باشد.

با توجه به نتایج این پژوهش و نتیجه‌گیری از آن، مدیران خوب می‌تواند با ایجاد جو مناسب و مطلوب سازمانی موجبات انگیزش و علاقمندی به کار را فراهم آورند و از این طریق اثربخشی را در سازمان بهبود بخشند. آنچه در اصلاح رفتار اجتماعی مؤثر است، جوی از آزادی نسبی و ارائه الگوی مناسب رفتاری از طرف مدیران است بنابراین مدیر برای موفقیت در انجام وظایفش نیازمند است که از جو موجود شناخت کافی داشته باشد، فاصله بین جو مطلوب با جو موجود را تشخیص دهد و برای کم کردن این فاصله تدبیری بیندیشد و جو مناسب با شرایط محیطی را ایجاد نماید. درک و آگاهی مدیران از مفهوم جو در تحلیل و عملکرد مدیریت بسیار مهم تلقی می‌شود و بر نگرش کارکنان تأثیر دارد. همچنین مدیران برای موفقیت در انجام وظایفشان باید شناخت کافی از انواع قدرت و چگونگی بکارگیری و تأثیرات و تبعات آن بر جو سازمانی را مد نظر قرار دهند و با بکارگیری قدرت مناسب بتوانند جوی سالم، خلاق و پویا را بوجود آورند.

در نهایت با توجه به نتایج تحقیق مبنی بر اینکه بین جو سازمانی حاکم بر اداره ورزش و جوانان استان تهران بر عزت نفس کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، پیشنهاد می‌گردد؛ مسئولان اداره ورزش و جوانان استان تهران با ایجاد جوی بازتر، سالم‌تر و دوستانه‌تر، زمینه بهبود عزت نفس کارکنان شاغل در این سازمان را که لازمه کارایی و اثربخشی بهتر سازمان مذکور می‌باشد، را فراهم آورند. همچنین پیشنهاد می‌شود مسئولان اداره ورزش و جوانان با برگزاری جلساتی منظم و تشویق

کارکنان به منظور شرکت در جلسات و ابراز مشکلات و کمبودهای موجود در محیط کار و رفع آنان، در بالا بردن کیفیت جو سازمانی بیش از پیش تلاش نمایند و از طرفی می توانند با مورد توجه قرار دادن وضعیت جو سازمانی دیگر سازمان ها و عواقب آن، در صورت امکان از سازمان های که از مزایای جو سازمانی مناسب استفاده بهینه کرده اند، الگوبرداری نمایند.

منابع

فارسی

منابع

- ثابتی، زهرا (۱۳۷۹). "بررسی رابطه جو سازمانی با روحیه معلمان مدارس ابتدایی شهر قم"، مرکز مدیریت دولتی قم، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- دزفولی، سیمین دخت (۱۳۸۸). "بررسی رابطه سلامت روان و دلبستگی شغلی دبیران متوسطه تربیت بدنی نواحی چهارگانه شهر اهواز"، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر.
- عقیلی نژاد، ماشا... و همکاران (۱۳۸۶). "بررسی رابطه استرس شغلی با سلامت روانی، تیپ شخصی و رویدادهای استرس زای زندگی در مأموران راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ"، ماهنامه پژوهش در پزشکی؛ شماره ۴، دوره ۳۱، صص: ۳۶۰-۳۵۵.
- فاضلی، آراسته (۱۳۸۱). "بررسی رابطه جو سازمانی و بهداشت روانی معلمان ابتدایی ناحیه چهار شیراز"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.
- فولادوند، خدیجه (۱۳۸۶). "بررسی رابطه جو سازمانی با سلامت روانی در کارکنان بیمارستان های دولتی شهرستان های ایلام"، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام: دوره پانزدهم، شماره اول، صص ۵۰-۴۴.
- قاسمی محمد هادی، درودیان علی اصغر، مرتضوی سیده شادی (۱۳۹۳) تحت عنوان تبیین رابطه جو سازمانی و اعتماد دوگانه از دیدگاه اعضای فدراسیون های برتر المپیک ایران، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۲(۱): ۵۹-۶۹.
- کرمانی، بهناز (۱۳۸۶). "جو سازمانی و عوامل مرتبط". فصلنامه ی دیدگاه مهندسين. ص ۲۴-۱۲. کلینیک تخصصی افسردگی و اضطراب روان یار (۱۳۸۲). سایت روان یار www.Ravan.yar.com
- لواسانی، مسعود (۱۳۸۵). "رابطه رضایت شغلی، عزت نفس و سلامت روانی مربیان مرکز پیش دبستانی"، نشریه روانشناسی و علوم تربیتی، ۳۰(۱): ۷۶-۹۸.
- مرادی زاده، مهدی (۱۳۸۸). "بررسی رابطه دلبستگی شغلی و جو سازمانی دبیران متوسطه ترتیب بدنی نواحی چهارگانه شهر اهواز"، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده تربیت بدنی دانشگاه شهید چمران اهواز.
- نیک پیمان، نسرین؛ غلام نژاد، هانیه (۱۳۸۹). "عوامل مؤثر بر دیدگاه پرستاران شاغل در بیمارستان ها در مورد ابعاد مختلف جو سازمانی"، مجله دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات)، دوره ۱۶ ک صص ۷۸-۷۲.

- Arnetz B, Lucas T, Arnetz J (2016). **Organizational Climate, occupational stress, and Employee Mental Health: Mediating Effect of organizational Efficiency**. Journal of Occupational and Environmental Medicine, Vol. 53, ISS.1; pg. 34.
- Chester S.S and Todd, J.A (2015). **A multi-level analysis of organizational justice climate, structure, employee and mental health**. Journal of Management, 33, 724-75.
- De Voorde k, Veldhoven M, Paauwe J (2015). **Time precedence in the relationship between organizational climate and Mental Health: a cross -lagged study at the business unit level** .The Journal of Human Resource Management.Vol. 21, Iss.10; pg. International 1712.
- Edminton J, Western J. (2002). **Leadership development in health care: what do we know?** Journal of Management in Medicine: 16: 34-74.
- Hoy W. (2014). **Elementary school climate: A revision of the OCDQ**. Educational Administration Quarterly, Vol 22: pp 93-110.
- Niedhammer, I., Chastang, J. F. and David, S. (2015). **Psychosocial work environment and mental health: Job-Strain and effort-reward imbalance models in a context of major organizational changes**.
- Pugliesi, K (2004). **The consequences of emotional labor: effects on work stress, job satisfaction, and well-being**. Department of sociology and social work, northern Arizona university, Vol 23, N:2.
- Puriene, A. Aleksejuniene J. Petrauskiene, J. Balciuniene, I & Janulyte V. (2014). **Self-perceived Mental Health and Job Satisfaction among Lithuanian Dentists**. Industrial Health, 46, 247-252.
- Zhang, Liu Y (2010). **organizational climate and effect on organizational variables; An Empirical study**. International Journal of Psychological Studies, Vol. 2, Iss.2; pg. 189, 13 pgs.