



## رابطه جوسازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی مدیران، اساتید و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بهبهان

آزیتا یوسفی

کارشناسی آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان، واحد بهبهان  
آموزگار آموزشگاه هیأت امنایی صدیقات ۱، شهرستان بهبهان

چکیده:

هدف از تحقیق حاضر تبیین رابطه جوسازمانی با استرس شغلی و رضایت شغلی مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهرستان بهبهان می باشد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری این پژوهش ۱۶۰ نفر از مدیران، اساتید و کارکنان می باشد که براساس جدول کرجسی و مورگان ۱۱۳ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده، به عنوان نمونه آماری انتخاب شده اند. جهت جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه جو سازمانی سوسمن و دیپ، استرس شغلی آلیوت و رضایت شغلی کندال و هالین استفاده گردید. نتایج تحلیل آماری به دست آمده نشان داد که بین ابعاد جو سازمانی با استرس شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد جو سازمانی با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد که از بین ابعاد جو سازمانی با استرس شغلی، بعد وضوح و توافق هدف؛ و همچنین از بین ابعاد جو سازمانی با رضایت شغلی، بعد قدرت پیش بینی قوی تری را نشان می دهند.

کلید واژه: جوسازمانی، استرس شغلی، رضایت شغلی

مقدمه

محصول فرعی فرهنگ یک سازمان، جو سازمانی است. تمامی وضعیت محیط کاری و روحیه کارگران، اجزای جو روزانه سازمان هستند. نگرش کارکنان بیانگر جو مثبت و منفی محیط کاری است و همچنین روابط روزانه و تعامل های کارکنان نشانگرهای جو سازمانی هستند (امین شایان جهرمی و معافیان، ۱۳۸۷). دیویس و نیواستورم معتقدند جو سازمانی قابل دیدن و لمس کردن نیست اما مانند هوای درون اتاق همه چیز را فرا می گیرد و در عوض بر هر چیزی که در سازمان رخ می دهد اثر می گذارد و این از ویژگی های نظام های پویاست (سیادت، زارع، قاسمی نژاد و ریانی، ۱۳۸۳). جو سازمانی به مجموعه ای از ویژگی های درونی سازمان ها اشاره می کند که از رابطه ای که میان مدیران و کارکنان و کارکنان با یکدیگر وجود دارد، سرچشمه می گیرد و موجب تمایز سازمان ها از یکدیگر می شود. تفاوت میان سازمان ها، تنها در تعداد کارکنان، منابع و دیگر ویژگی های کمی آن نیست. هر سازمانی فرهنگ منحصر به فردی دارد که آگاهانه یا ناخودآگاه آن را به کارکنان منتقل می کند. از این رو است که سازمان ها از یکدیگر متمایز می شوند. این ویژگی ها یا فرهنگ ویژه، ملموس نیستند اما کارکنان به خوبی از آن آگاهی دارند. داشتن یا نداشتن روابط صمیمانه میان کارکنان، بود یا نبود تعارض های شدید و مخرب، داشتن یا نداشتن روحیه و رضایت شغلی، مشارکت، ارتباطات، تمایل یا عدم تمایل به موفقیت فردی و سازمانی و مانند این ها از ویژگی هایی هستند که باعث تمایز سازمان ها از یکدیگر می شوند. این ویژگی ها و مانند این ها، جو سازمانی یک سازمان را پدید می آورند (فرح بخش، ۱۳۸۸).

از نیمه دوم دهه ۱۹۶۰ تحقیقات در حوزه نظریه های سازمانی، جو را به عنوان متغیر مستقل مهم و مداخله کننده ای برای تحت تاثیر قرار دادن نگرش ها و رفتار کاری، مطرح کرده اند. جو به مجموعه ای از ویژگی ها یا عواملی اطلاق می شود که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می سازد. همچنان که شخصیت، به خصوصیات اساسی افراد اشاره می کند، جو نیز به ویژگی های پایدار سازمان ها مربوط می شود.