



دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
گروه مدیریت و برنامه ریزی ورزشی
پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد

عنوان :

رابطه عوامل فشارزای شغلی و کیفیت زندگی کاری با دل‌بستگی
شغلی در دبیران تربیت‌بدنی شهر اهواز

پژوهشگر:

ایوب رایگان

اساتید راهنما:

دکتر عبدالرحمن مهدی پور
دکتر سیده ناهید شتاب‌بوشهری

استاد مشاور:

آقای اسماعیل صائمی

خرداد ۹۰

تقدیر تشکر :

میگویند کسی که بنده خدا را سپاسگزار نباشد، خدا را نیز شاکر نخواهد بود،

برخود لازم میدانم

که سپاس گویم

مادر مهربانم را به پاس دعاهایش و همه لحظاتی که برایم از وجود خویش مایه گذاشت

پدر سخت کوشم را که عرق جان ریخت به پای ریشه های عمرم

برادران و خواهرانی که چون کوهی همیشه مرا در سختی ها پشتیبان و تکیه گاه بودند،

و همچنین،

از زحمات اساتید راهنما، جناب آقای دکتر عبد الرحمن مهدی پور و سرکار خانم دکتر

سیده ناهید شتاب بوشهری و استاد مشاور آقای اسماعیل صائمی نهایت تقدیر و تشکر

می نمایم که با صبوری در برابر کاستی ها و اشتباهات من در این مدت به من درس

ایستادگی و صبر دادند.

و از تمام اساتید دوره کارشناسی ارشد، بخصوص سرکار خانم دکتر صدیقه حیدری نژاد و

سرکار خانم دکتر پروانه شفیعی نیا که زحمت داوری این پایان نامه را بر عهده داشتند،

تقدیر و تشکر می نمایم. از کلیه پرسنل دانشکده تربیت بدنی نیز تشکر و قدر دانی می کنم.

و همه معلمانی که به من نه اندیشه و علم، بلکه راه اندیشیدن و علم آموزی را آموختند

و تشکر از دوستانی که آیین رفاقت را به جا آوردند و سؤالها و درخواست های گاه و بیگاه

من را با گشاده رویی پذیرا بودند.

امید که هر آنچه نیکو و نیکوسرشت است بر سر راهشان قرا گیرد.

چکیده پایان نامه

عنوان پایان نامه: رابطه عوامل فشارزای شغلی و کیفیت زندگی کاری با دلبستگی شغلی در دبیران تربیت‌بدنی شهر اهواز	
نام و نام خانوادگی: ایوب رایگان	درجه تحصیلی: کارشناسی ارشد
رشته: تربیت‌بدنی و علوم ورزشی	گرایش: مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت‌بدنی
محل تحصیل: دانشگاه شهیدچمران اهواز	دانشکده: تربیت‌بدنی و علوم ورزشی
تاریخ فارغ‌التحصیلی:	تعداد صفحات: ۱۸۳
اساتید راهنما: دکتر عبدالرحمن مهدی‌پور دکتر سیده ناهید شتاب‌بوشهری	استاد مشاور: آقای اسماعیل صائمی
کلید واژه‌ها: عوامل فشارزای شغلی، کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی، دبیران تربیت‌بدنی	
<p style="text-align: right;">چکیده:</p> <p>هدف تحقیق حاضر، «بررسی رابطه عوامل فشارزای شغلی و کیفیت زندگی کاری با دلبستگی شغلی در دبیران تربیت‌بدنی شهر اهواز» بود. روش تحقیق از نوع «توصیفی-همبستگی» و به روش میدانی انجام شده است. جامعه آماری، کلیه دبیران تربیت‌بدنی نواحی چهارگانه شهر اهواز که در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ مشغول به کار بودند ($N=144$). نمونه‌گیری به روش سرشماری و کل جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند، در پایان پس از بررسی ۸۸٪ پرسش‌نامه‌های عودت شده مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. ابزار اندازه‌گیری پرسش‌نامه مشخصات فردی، پرسش‌نامه استاندارد تنیدگی شغلی اشپیل برگر (۱۹۷۷)، پرسش‌نامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و پرسش‌نامه استاندارد دلبستگی شغلی ادواردز و کیلپاتریک (۱۹۸۴) بود، پایایی درونی پرسش‌نامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۵، ۰/۸۹ و ۰/۷۳ محاسبه شد. برای اطمینان از نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی مستقل، تحلیل واریانس یک‌طرفه، کروسکال-والیس و رگرسیون چندگانه) استفاده و در سطح معنی داری ($\alpha=0/05$) مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد، عوامل فشارزای شغلی دبیران تربیت‌بدنی نسبتاً بالا بود، اما کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی آنان در حد متوسط بود. ارتباط معنی داری بین عوامل فشارزای شغلی و دلبستگی شغلی بدست نیامد، اما رابطه مثبت و معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی به دست آمد. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد بین ابعاد کیفیت زندگی کاری با دلبستگی شغلی رابطه چندگانه وجود دارد و وابستگی اجتماعی زندگی کاری عامل تاثیر گذارتری برای پیش بینی دلبستگی شغلی به شمار می‌رود. هم‌چنین بین عوامل فشارزای شغلی دبیران تربیت‌بدنی مرد و زن تفاوت معنادار وجود دارد، ولی بین عوامل فشارزای شغلی دبیران تربیت‌بدنی با سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، سابقه کار و سابقه ورزشی متفاوت، تفاوت معناداری مشاهده نشد. نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت‌بدنی مرد و زن و دبیران تربیت‌بدنی با تحصیلات و سابقه کار مختلف تفاوت معنی‌دار وجود دارد. نتایج تحقیق هم‌چنین نشان داد، که بین دلبستگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی در سنین مختلف تفاوت معنی‌دار بود. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود، که برای کاهش و کنترل عوامل فشارزای شغلی، بهبود کیفیت زندگی کاری و افزایش دلبستگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی، مسئولین آموزش و پرورش با برنامه‌ریزی صحیح کلاس‌های درس تربیت‌بدنی را در شرایط استاندارد و با حداکثر امکانات در مدارس برگزار کنند.</p>	



مقدمه و معرفی تحقیق

۱-۱ . مقدمه.....	۲
۱-۲ . بیان مسأله.....	۴
۱-۳ . ضرورت و اهمیت تحقیق.....	۶
۱-۴ . اهداف تحقیق.....	۸
الف - هدف کلی.....	۸
ب - اهداف اختصاصی.....	۹
۱-۵ . فرضیه‌های تحقیق.....	۱۰
۱-۶ . پیش فرض‌های تحقیق.....	۱۴
۱-۷ . محدودیت‌های تحقیق.....	۱۴
الف) محدودیت‌های خارج از کنترل محقق.....	۱۴
ب) محدودیت‌های در کنترل محقق.....	۱۴
۱-۸ . تعاریف مفهومی واژه‌ها و اصطلاحات تحقیق.....	۱۵
عوامل فشارزای شغلی.....	۱۵
کیفیت زندگی کاری.....	۱۵
دلبستگی شغلی.....	۱۶
دبیران تربیت بدنی.....	۱۷

ادبیات نظری و پیشینه تحقیق

۲-۱ . مقدمه.....	۱۹
۲-۲ . مبانی نظری تحقیق.....	۱۹
۲-۲-۱ . عوامل فشارزای شغلی.....	۱۹
۲-۲-۱-۱ . ماهیت و تعریف فشار روانی.....	۱۹



- ۲-۲-۱-۲. تاریخچه فشار روانی ۲۶
- ۲-۲-۱-۳. نظریه‌های دانشمندان مختلف در مورد عوامل فشارزای شغلی ۲۷
- ۲-۲-۱-۴. تقسیم‌بندی عوامل فشارزا (استرس زا) ۳۰
- ۲-۲-۱-۵. مراحل فشار روانی ۳۱
- ۲-۲-۱-۶. علائم فشار روانی ۳۳
- ۲-۲-۲. کیفیت زندگی کاری ۳۶
- ۲-۲-۲-۱. تاریخچه کیفیت زندگی کاری ۳۶
- ۲-۲-۲-۲. محورهای گوناگون کیفیت زندگی کاری از دیدگاه جان بچلر ۳۹
- ۲-۲-۲-۳. تعاریف کیفیت زندگی کاری ۴۰
- ۲-۲-۲-۴. نظریه‌های ارائه شده در مورد کیفیت زندگی کاری ۴۳
- ۲-۲-۳. دلبستگی شغلی ۵۱
- ۲-۲-۳-۱. تعاریف دلبستگی شغلی ۵۲
- ۲-۲-۳-۲. نظریه‌های مربوط به دلبستگی شغلی ۵۳
- ۲-۲-۳-۳. الگوی کازمیر (۱۹۸۲) درباره ی دلبستگی شغلی ۵۴
- ۲-۲-۳-۴. الگوی موثر بر دلبستگی شغلی بون و کورتز (۱۹۸۸) ۵۶
- ۲-۲-۳-۵. رویکردهای نظری دلبستگی شغلی ۵۸
- ۲-۳. پیشینه تحقیق ۶۲
- ۲-۳-۱. مرور تحقیقات انجام شده عوامل فشارزای شغلی داخل کشور: ۶۲
- ۲-۳-۲. مرور تحقیقات انجام شده عوامل فشارزای شغلی خارج کشور: ۶۸
- ۲-۳-۳. مرور تحقیقات انجام شده کیفیت زندگی کاری داخل کشور: ۷۳
- ۲-۳-۴. مرور تحقیقات انجام شده کیفیت زندگی کاری خارج کشور: ۷۷
- ۲-۳-۵. مرور تحقیقات انجام شده دلبستگی شغلی داخل کشور : ۸۰
- ۲-۳-۶. مرور تحقیقات انجام شده دلبستگی شغلی خارج از کشور: ۸۳



۲-۴. جمع بندی فصل دوم..... ۸۵

روش شناسی تحقیق

۳-۱. مقدمه ۸۸

۳-۲. روش تحقیق ۸۸

۳-۳. جامعه آماری تحقیق ۸۸

۳-۴. نمونه آماری تحقیق ۸۹

۳-۵. متغیرهای وارد در تحقیق ۸۹

۳-۶. ابزار جمع آوری داده ها ۹۰

۳-۶-۱: پرسش نامه محقق ساخته ویژگیهای فردی ۹۰

۳-۶-۲: پرسش نامه تنیدگی شغلی اشپیل برگر (۱۹۷۷) ۹۰

۳-۶-۳: پرسش نامه کیفیت زندگی کاری ریچارد والتون (۱۹۷۳) ۹۱

۳-۶-۴: پرسش نامه دلبستگی شغلی (JIQ)، ادواردز و کیلیپاتریک (۱۹۸۴) ۹۱

۳-۷. روش گرد آوری اطلاعات ۹۲

۳-۸. روشهای آماری جهت تجزیه و تحلیل داده ها ۹۳

یافته‌های تحقیق

۴-۱. مقدمه ۹۵

قسمت اول: توصیف یافته ها مربوط به ویژگی‌های فردی آزمودنی ها ۹۶

جنسیت آزمودنی‌ها ۹۶

وضعیت تأهل آزمودنی‌ها ۹۷

سن آزمودنی‌ها ۹۸

رشته تحصیلی آزمودنی‌ها ۹۹

میزان تحصیلات آزمودنی‌ها ۱۰۰



۱۰۱ سابقه ورزشی آزمودنی‌ها
۱۰۲ سابقه کار آزمودنی‌ها
۱۰۳ نوع استخدام آزمودنی‌ها
۱۰۴ ناحیه محل خدمت آزمودنی‌ها
۱۰۵ قسمت دوم: توصیف آماری یافته‌های آزمون
۱۰۵ وضعیت عوامل فشارزای آزمودنی‌ها
۱۰۶ وضعیت کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها
۱۰۸ وضعیت دلبستگی شغلی آزمودنی‌ها
۱۰۹ قسمت اول: آزمون فرضی‌های تحقیق
۱۲۷ قسمت دوم: یافته‌های جانبی
۱۳۵ یافته‌های مربوط به قسمت دوم پرسش‌نامه تنیدگی شغلی

بحث و نتیجه گیری

۱۳۸ ۵-۱. مقدمه
۱۳۸ ۵-۲. خلاصه تحقیق
۱۴۱ ۵-۳. یافته‌های تحقیق
۱۴۶ ۵-۴. بحث و نتیجه گیری
۱۶۱ ۵-۵. جمع بندی فصل پنجم
۱۶۳ ۵-۶. پیشنهادهای تحقیق

فهرست جداول

- جدول ۳-۱: توزیع فراوانی پرسش‌نامه های جمع آوری شده بر اساس ناحیه محل خدمت ۸۹
- جدول ۴-۱: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس جنسیت ۹۶
- جدول ۴-۲: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس وضعیت تأهل ۹۷
- جدول ۴-۳: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس سن ۹۸
- جدول ۴-۴: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس رشته تحصیلی ۹۹
- جدول ۴-۵: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس میزان تحصیلات ۱۰۰
- جدول ۴-۶: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس سابقه ورزشی ۱۰۱
- جدول ۴-۷: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس سابقه کار ۱۰۲
- جدول ۴-۸: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس نوع استخدام ۱۰۳
- جدول ۴-۹: توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس ناحیه محل خدمت ۱۰۴
- جدول ۴-۱۰: توزیع میانگین عوامل فشارزای شغلی آزمودنی‌ها ۱۰۵
- جدول ۴-۱۱: توزیع میانگین کیفیت زندگی کاری آزمودنی‌ها ۱۰۶
- جدول ۴-۱۲: توزیع میانگین دل‌بستگی شغلی آزمودنی‌ها ۱۰۸
- جدول ۴-۱۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون عوامل فشارزای شغلی و دل‌بستگی شغلی ۱۱۰
- جدول ۴-۱۴: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه مربوط به عوامل فشارزای شغلی و دل‌بستگی شغلی ۱۱۰
- جدول ۴-۱۶: نتایج آزمون همبستگی پیرسون عوامل فشارزای شغلی و دل‌بستگی شغلی مرد و زن ۱۱۱
- جدول ۴-۱۷: نتایج آزمون همبستگی پیرسون کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با دل‌بستگی شغلی ۱۱۲
- جدول ۴-۱۸: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه مربوط به ابعاد کیفیت زندگی کاری با دل‌بستگی شغلی به روش مرحله‌ای (Stepwise) ۱۱۷
- جدول ۴-۱۹: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه مربوط به ابعاد کیفیت زندگی کاری با دل‌بستگی شغلی به روش مرحله‌ای (Stepwise) ۱۱۷
- جدول ۴-۲۰: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه مربوط به ابعاد کیفیت زندگی کاری با دل‌بستگی شغلی به روش مرحله‌ای (Stepwise) در مردان ۱۱۸
- جدول ۴-۲۱: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه مربوط به ابعاد کیفیت زندگی کاری با دل‌بستگی شغلی به روش مرحله‌ای (Stepwise) در مردان ۱۱۸

- جدول ۴-۲۲: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه مربوط به ابعاد کیفیت زندگی کاری با دلبستگی شغلی به روش مرحله ای (Stepwise) ۱۱۹
- جدول ۴-۲۳: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه مربوط به ابعاد کیفیت زندگی کاری با دلبستگی شغلی به روش مرحله ای (Stepwise) ۱۲۰
- جدول ۴-۲۴: نتایج آزمون تی مستقل مربوط به تفاوت عوامل فشارزای شغلی در جنسیت و وضعیت تأهل مختلف ۱۲۱
- جدول ۴-۲۵: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به تفاوت عوامل فشارزای شغلی در سن، میزان تحصیلات، سابقه ورزشی و سابقه کار مختلف ۱۲۱
- جدول ۴-۲۶: نتایج آزمون تی مربوط به تفاوت میزان کیفیت زندگی کاری در جنسیت و وضعیت تأهل مختلف آزمودنیها ۱۲۲
- جدول ۴-۲۷: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به تفاوت کیفیت زندگی کاری در سن، میزان تحصیلات، سابقه ورزشی و سابقه کار مختلف ۱۲۲
- جدول ۴-۲۸: مقایسه میزان کیفیت زندگی کاری آزمودنیها با توجه به سطح تحصیلات متفاوت ۱۲۳
- جدول ۴-۲۹: مقایسه میزان کیفیت زندگی کاری آزمودنیها با توجه به سوابق کاری متفاوت ۱۲۴
- جدول ۴-۳۰: نتایج آزمون تی مربوط به تفاوت دلبستگی شغلی در جنسیت و وضعیت تأهل مختلف ۱۲۶
- جدول ۴-۳۱: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به تفاوت دلبستگی شغلی در سن، میزان تحصیلات، سابقه ورزشی و سابقه کار مختلف ۱۲۶
- جدول ۴-۳۲: مقایسه میزان دلبستگی شغلی آزمودنیها در سنین مختلف ۱۲۷
- جدول ۴-۳۳: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن داده ها ۱۲۸
- جدول ۴-۳۴: نتایج آزمون کروسکال-والیس مربوط به تفاوت عوامل فشارزای شغلی در نوع استخدام و ناحیه محل خدمت مختلف آزمودنیها ۱۳۴
- جدول ۴-۳۵: نتایج آزمون کروسکال-والیس مربوط به تفاوت کیفیت زندگی کاری در نوع استخدام و ناحیه محل خدمت مختلف آزمودنیها ۱۳۵
- جدول ۴-۳۶: نتایج آزمون کروسکال-والیس مربوط به تفاوت دلبستگی شغلی در نوع استخدام و ناحیه محل خدمت مختلف آزمودنیها ۱۳۶
- جدول ۴-۳۷: توزیع فراوانی آزمودنیهای پاسخ دهنده به سؤال باز **Error! Bookmark not defined.**

فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۴: توزیع درصد فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک جنسیت ۹۶
- نمودار ۲-۴: توزیع درصد فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک وضعیت تأهل ۹۷
- نمودار ۳-۴: توزیع درصد فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک سن ۹۸
- نمودار ۴-۴: توزیع درصد فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک رشته تحصیلی ۹۹
- نمودار ۵-۴: توزیع درصد فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک میزان تحصیلات ۱۰۱
- نمودار ۶-۴: توزیع درصد فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک سابقه ورزشی ۱۰۲
- نمودار ۷-۴: توزیع درصد فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک سابقه کار ۱۰۳
- نمودار ۸-۴: توزیع درصد فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک نوع استخدام ۱۰۴
- نمودار ۹-۴: توزیع درصد فراوانی آزمودنی‌ها به تفکیک ناحیه محل خدمت ۱۰۵

فهرست شکل‌ها

- شکل ۱-۲: مراحل فشار روانی ۳۲
- شکل ۲-۲: تعریف عینی و ذهنی کیفیت زندگی کاری ۳۷



مقدمه و معرفی تحقیق



ادبیات نظری و پیشینه تحقیق


فصل سوم

روش شناسی تحقیق





یافته های تحقیق



فارسی
لاتین

بحث و نتیجه گیری

فہرست

پوست

۱-۱. مقدمه

یکی از مهم‌ترین منابع هر سازمانی، نیروی انسانی آن است و عوامل تشکیل دهنده این نیرو، افرادی هستند با نیازهای بی شمار که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان بکار خواهد گرفت. موفقیت و پیشرفت آموزش و پرورش به عنوان یک سازمان نیز به نیروی انسانی آن بستگی دارد. اگر مسئولان آموزش و پرورش قادر به جذب و نگهداری نیروی انسانی شایسته و با انگیزه نباشند، آموزش و پرورش در انجام مسئولیت‌ها و وظایف خطیر خود با مشکل مواجه می‌شود. امروزه مهم‌ترین سرمایه برای ماندگاری سازمان‌های آموزشی نیروی انسانی است. اگرچه وجود فناوری پیشرفته، فضای مناسب، تجهیزات روز و سرمایه‌های مالی و مادی از شرایط لازم و ضروری پیشرفت و موفقیت به حساب می‌آیند ولی کافی نیستند. سازمانی برنده است که توجه کافی به نیروی انسانی داشته و بر روی نیروی انسانی سرمایه‌گذاری کند. نیرویی که هر روز زیرک تر، هوشمندتر، خلاق تر، کارآفرین تر و مجهز به مهارت‌ها و دانش روز باشد (زارع محمد آبادی، ۱۳۸۷).

نیاز به حرکت یک حالت غریزی در بین انسان‌ها می‌باشد که از بدو تولد تا پایان زندگی جهت ارضای نیازهای مختلف برای وی مورد نیاز است. تربیت بدنی یکی از روش‌های تعلیم و تربیت انسانی می‌باشد که عهده‌دار پرورش کلیه جنبه‌های آدمی از تولد تا کهنسالی است و مقصد آن تعالی آدمی از طریق انتخاب و اجرای فعالیت‌های بدنی مناسب می‌باشد. نیاز به حرکت و فعالیت‌های بدنی در دوران کودکی و نوجوانی به شدت احساس می‌شود و از بهترین وسایل سالم، سازنده، ارزان و مفید پرداخت به فعالیت‌های حرکتی بوسیله تربیت‌بدنی و ورزش می‌باشد (ادینهی، ۱۳۷۹).