

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

1.7.13.

۱۷۱۱۱۵۷۸  
۱۷۱۱۱۶۴

# دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

مراکز تربیت ورزشی

## ارتباط بین جوسازمانی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان

### تربیت بدنی مدارس شهر رشت

از

سید رضا حسینی نیا

استاد راهنما

دکتر رحیم رمضانی نژاد

استاد مشاور

دکتر حسین پورسلطانی زرنندی

خرداد ۸۷



۱۰۶۸۳۰

---

تقدیم به

روح سبز پدرم،

چشمان صبور مادرم و

دستان مهربان همسرم

که به من زندگی بخشیدند.

و تقدیم به

خواهران و برادران عزیزم که همواره حامی و پشتیبانم بوده اند.

## تقدیر و تشکر

بر خود لازم می دانم تا از همکاری، راهنمایی و مساعدت اساتید محترم، جناب آقای دکتر رحیم رضانی نژاد به عنوان استاد راهنما که تمام زحمات و سختی های کار با راهنمایی های استادانه ی ایشان مرتفع گردید تشکر نمایم و نیز از جناب آقای دکتر حسین پورسلطانی به عنوان استاد مشاور که در همه حال از راهنمایی ها و نظرات تخصصی شان بهره مند شدم، سپاسگزاری نمایم.

همچنین از جناب آقای دکتر رحمانی نیا، جناب آقای دکتر همتی نژاد، سرکار خانم نظری، جناب آقای نیازی، جناب آقای سیاوشی، جناب آقای آصفی و سایر اساتید و کارکنان محترم بخش تحصیلات تکمیلی، آموزش، رایانه، کتابخانه و انتشارات که در تمام زمینه ها کمال همکاری را نموده اند، صمیمانه سپاسگزارم.

**فهرست مطالب**

| عنوان                | صفحه |
|----------------------|------|
| فهرست جدول‌ها .....  | ح    |
| فهرست نمودارها ..... | خ    |
| فهرست پیوست‌ها ..... | د    |
| چکیده فارسی .....    | ذ    |
| چکیده انگلیسی .....  | ر    |

**فصل اول**

|   |   |
|---|---|
| ۱-۱. مقدمه .....                          | ۲ |
| ۲-۱. بیان مسئله .....                     | ۴ |
| ۳-۱. اهمیت و ضرورت تحقیق .....            | ۶ |
| ۴-۱. اهداف تحقیق .....                    | ۷ |
| ۱-۴-۱. هدف کلی .....                      | ۷ |
| ۲-۴-۱. اهداف اختصاصی .....                | ۸ |
| ۵-۱. فرضیه‌های تحقیق .....                | ۸ |
| ۶-۱. محدودیت‌های تحقیق .....              | ۹ |
| ۱-۶-۱. محدودیت‌های قابل کنترل .....       | ۹ |
| ۲-۶-۱. محدودیت‌های غیر قابل کنترل .....   | ۹ |
| ۷-۱. متغیرهای تحقیق .....                 | ۹ |
| ۸-۱. تعریف واژه‌ها و اصطلاحات کلیدی ..... | ۹ |

|    |                                    |
|----|------------------------------------|
| ۹  | ۱-۸-۱- دبیر تربیت بدنی.....        |
| ۱۰ | ۲-۸-۱- جوسازمانی.....              |
| ۱۰ | ۳-۸-۱- جو مدرسه.....               |
| ۱۰ | ۴-۸-۱- جو باز.....                 |
| ۱۰ | ۵-۸-۱- جو بسته.....                |
| ۱۰ | ۶-۸-۱- رفتار حمایتی مدیر.....      |
| ۱۱ | ۷-۸-۱- رفتار دستوری مدیر.....      |
| ۱۱ | ۸-۸-۱- رفتار متعهدانه دبیران.....  |
| ۱۱ | ۹-۸-۱- رفتار ناامیدانه دبیران..... |
| ۱۱ | ۱۰-۸-۱- رفتار صمیمی دبیران.....    |
| ۱۱ | ۱۱-۸-۱- تحلیل رفتگی شغلی.....      |
| ۱۲ | ۱۲-۸-۱- فرسودگی هیجانی.....        |
| ۱۲ | ۱۳-۸-۱- مسخ شخصیت.....             |
| ۱۲ | ۱۴-۸-۱- فقدان موفقیت فردی.....     |

**فصل دوم**

|    |                                     |
|----|-------------------------------------|
| ۱۴ | ۱-۲- مقدمه.....                     |
| ۱۴ | ۲-۲- جوسازمانی.....                 |
| ۱۵ | ۳-۲- جوسازمانی مدرسه.....           |
| ۱۶ | ۴-۲- جوسازمانی و فرهنگ سازمانی..... |
| ۱۶ | ۵-۲- ویژگی های جوسازمانی.....       |
| ۱۸ | ۶-۲- انواع جوسازمانی.....           |
| ۲۰ | ۷-۲- مکانیسم جوسازمانی.....         |

|    |   |
|----|---|
| ۲۰ | ۲-۷-۱. ادراک و احساس.....                       |
| ۲۰ | ۲-۷-۲. جنبه های عینی و محسوس سازمان.....        |
| ۲۱ | ۲-۸. عوامل موثر بر جوسازمانی.....               |
| ۲۲ | ۲-۹. استرس شغلی.....                            |
| ۲۳ | ۲-۱۰. تاثیر استرس بر عملکرد شخصی.....           |
| ۲۴ | ۲-۱۱. استرس زها.....                            |
| ۲۶ | ۲-۱۲. استرس شغلی در معلمان.....                 |
| ۲۷ | ۲-۱۳. تحلیل رفتگی شغلی.....                     |
| ۳۰ | ۲-۱۴. استرس و تحلیل رفتگی.....                  |
| ۳۲ | ۲-۱۵. پیامدهای استرس و تحلیل رفتگی.....         |
| ۳۴ | ۲-۱۶. استرس و تحلیل رفتگی در معلمان.....        |
| ۳۵ | ۲-۱۷. پیشینه تحقیق.....                         |
| ۳۶ | ۲-۱۷-۱. استرس و تحلیل رفتگی شغلی در معلمان..... |
| ۴۴ | ۲-۱۷-۲. جوسازمانی و پیامدهای رفتاری.....        |

**فصل سوم**

|    |  |
|----|--|
| ۵۳ | ۳-۱. مقدمه.....                            |
| ۵۳ | ۳-۲. روش تحقیق.....                        |
| ۵۲ | ۳-۳. جامعه و نمونه آماری تحقیق.....        |
| ۵۳ | ۳-۴. ابزار تحقیق.....                      |
| ۵۳ | ۳-۴-۱. پرسشنامه مشخصات فردی دبیران.....    |
| ۵۳ | ۳-۴-۲. پرسشنامه جوسازمانی.....             |
| ۵۵ | ۳-۴-۳. پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی مسلش..... |

۳-۵. روش آماری..... ۵۷

### فصل چهارم

۴-۱. مقدمه..... ۵۹

۴-۲. ویژگی های فردی نمونه تحقیق..... ۵۹

۴-۳. توصیف یافته های تحقیق..... ۶۳

۴-۴. آزمون فرضیه های تحقیق..... ۶۴

۴-۴-۱. فرضیه اول: بین جو سازمانی و میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی مدارس شهر رشت ارتباط معنی

داری وجود دارد..... ۶۴

۴-۴-۲. فرضیه دوم: بین رفتار متعهدانه و میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود

دارد..... ۶۶

۴-۴-۳. فرضیه سوم: بین رفتار ناامیدانه و میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود

دارد..... ۶۷

۴-۴-۴. فرضیه چهارم: بین رفتار صمیمی و میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود

دارد..... ۶۸

۴-۴-۵. فرضیه پنجم: بین رفتار حمایتی مدیران مدارس و میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنی

داری وجود دارد..... ۶۹

۴-۴-۶. فرضیه ششم: بین رفتار دستوری مدیران مدارس و میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنی

داری وجود دارد..... ۷۰

۴-۴-۷. فرضیه هفتم: بین جو سازمانی مدارس و میزان فرسودگی هیجانی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود

دارد..... ۷۱

۴-۴-۸. فرضیه هشتم: بین جو سازمانی مدارس و میزان مسخ شخصیت معلمان تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود

دارد..... ۷۲



۴- ۴- ۹. فرضیه نهم: بین جو سازمانی مدارس و میزان موفقیت فردی معلمان تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود

دارد..... ۷۳

### فصل پنجم

۵- ۱. مقدمه ..... ۷۵

۵- ۲. خلاصه تحقیق ..... ۷۵

۵- ۳. بحث و بررسی..... ۷۸

۵- ۴. پیشنهادهای تحقیق ..... ۸۲

۵- ۴- ۱. پیشنهادهای کاربردی ..... ۸۲

۵- ۴- ۲. پیشنهادهای پژوهشی..... ۸۲

منابع ..... ۸۴

### فهرست جدولها

جدول ۱- ۳- ۱- وضعیت کمی جامعه آماری در شهر رشت..... ۵۳

جدول ۲- ۳- ۲- میزان باز بودن جو سازمانی..... ۵۴

جدول ۳- ۳- ۳- سوال های مربوط به ابعاد جو سازمانی..... ۵۵

جدول ۴- ۳- ۴- نمره گذاری و تفسیر نمرات ابعاد پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی..... ۵۶

جدول ۱- ۴- ۱- توزیع پراکندگی نمونه تحقیق..... ۵۹

جدول ۲- ۴- ۲- وضعیت نمونه تحقیق از نظر مقطع تدریس..... ۶۰

جدول ۳- ۴- ۳- توزیع فراوانی جنسیت دبیران تربیت بدنی..... ۶۰

جدول ۴- ۴- ۴- توزیع نمونه تحقیق در سه گروه سنی..... ۶۱

جدول ۵- ۴- ۵- توزیع نمونه تحقیق برحسب سابقه تدریس..... ۶۱

جدول ۶- ۴- ۶- وضعیت رشته تحصیلی دبیران تربیت بدنی..... ۶۲

|   |    |
|---|----|
| جدول ۴-۷- توزیع فراوانی نمونه تحقیق برحسب مدرک تحصیلی.....            | ۶۲ |
| جدول ۴-۸- نتایج آزمون کالموگراف اسمیرنوف.....                         | ۶۳ |
| جدول ۴-۹- میزان تحلیل رفتگی معلمان بر اساس جنسیت.....                 | ۶۴ |
| جدول ۴-۱۰- میزان رابطه بین جوسازمانی و تحلیل رفتگی شغلی.....          | ۶۴ |
| جدول ۴-۱۱- میزان رابطه بین رفتار متعهدانه و تحلیل رفتگی شغلی.....     | ۶۶ |
| جدول ۴-۱۲- میزان رابطه بین رفتار ناامیدانه و تحلیل رفتگی شغلی.....    | ۶۷ |
| جدول ۴-۱۳- میزان رابطه بین رفتار صمیمی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان..... | ۶۸ |
| جدول ۴-۱۴- میزان رابطه بین رفتار حمایتی و تحلیل رفتگی شغلی.....       | ۶۹ |
| جدول ۴-۱۵- میزان رابطه بین رفتار دستوری و تحلیل رفتگی شغلی.....       | ۷۰ |
| جدول ۴-۱۶- میزان رابطه بین جو سازمانی و فرسودگی هیجانی.....           | ۷۱ |
| جدول ۴-۱۷- میزان رابطه بین جو سازمانی و مسخ شخصیت.....                | ۷۲ |
| جدول ۴-۱۸- میزان رابطه بین جو سازمانی و موفقیت فردی.....              | ۷۳ |

فهرست نمودارها

|   |    |
|---|----|
| نمودار ۲-۱- انواع جوسازمانی.....  | ۱۸ |
| نمودار ۲-۲- چگونگی پیدایش تحلیل رفتگی.....                              | ۲۹ |
| نمودار ۴-۱- میزان باز بودن جوسازمانی مدارس بر اساس مقطع.....            | ۶۳ |
| نمودار ۴-۲- ارتباط بین جو سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان.....        | ۶۵ |
| نمودار ۴-۳- ارتباط بین رفتار متعهدانه و تحلیل رفتگی شغلی معلمان.....    | ۶۶ |
| نمودار ۴-۴- ارتباط بین رفتار ناامیدانه و تحلیل رفتگی شغلی معلمان.....   | ۶۷ |
| نمودار ۴-۵- ارتباط بین رفتار صمیمی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان.....       | ۶۸ |
| نمودار ۴-۶- ارتباط بین رفتار حمایتی مدیر و تحلیل رفتگی شغلی معلمان..... | ۶۹ |
| نمودار ۴-۷- ارتباط بین رفتار دستوری مدیر و تحلیل رفتگی شغلی معلمان..... | ۷۰ |

- نمودار ۴-۸- ارتباط بین جوسازمانی و فرسودگی هیجانی معلمان..... ۷۱
- نمودار ۴-۹- ارتباط بین جوسازمانی و مسخ شخصیت معلمان..... ۷۲
- نمودار ۴-۱۰- ارتباط بین جوسازمانی و موفقیت فردی معلمان..... ۷۳

### پیوست ها

- پیوست ۱. نحوه محاسبه نمرات هر یک از زیر مقیاس های جوسازمانی..... ۹۳
- پیوست ۲. پرسشنامه های جوسازمانی مدرسه و تحلیل رفتگی شغلی معلمان..... ۹۴

## ارتباط بین جوسازمانی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی مدارس شهر رشت

سید رضا حسینی فیبا

### چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی ارتباط بین جوسازمانی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی مدارس شهر رشت بوده است. به این منظور از دو پرسشنامه معتبر استفاده شد. پرسشنامه توصیف جوسازمانی (OCDQ-RS) با اعتبار  $(\alpha = 0/82)$ ، که دو بعد رفتار مدیر (رفتار دستوری و رفتار حمایتی) و سه بعد رفتار معلم (رفتار ناامیدانه، رفتار متعهدانه و رفتار صمیمی) را اندازه گیری می کرد و پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی مسلسل (MBI) با اعتبار  $(\alpha = 0/85)$  و شامل سه بعد (فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی) بود. پرسشنامه های تحقیق به صورت پستی از طریق سازمان آموزش و پرورش برای کل جامعه آماری تحقیق (۱۳۴ نفر) ارسال شد که اطلاعات ۱۱۴ پرسشنامه کامل (۸۵ درصد) با استفاده از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن در سطح معنی داری  $P \leq 0/05$  مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که جوسازمانی هر دو مدارس راهنمایی و دبیرستان به ترتیب با میانگین و انحراف استاندارد  $(507/48 \pm 16728)$  و  $(494/04 \pm 16715)$  در سطح متوسطی قرار داشتند؛ البته مدارس راهنمایی نسبت به دبیرستان ها از جوسازمانی بازتری برخوردار بودند. به طور کلی نتایج تحقیق نشان داد که بین جوسازمانی و تحلیل رفتگی  $(r = -0/27)$  و بین ابعاد جوسازمانی (رفتار متعهدانه معلمان؛ رفتار صمیمی معلمان و رفتار حمایتی مدیران) و تحلیل رفتگی شغلی معلمان به ترتیب با ضریب همبستگی  $(r = -0/26)$ ،  $(r = -0/26)$ ،  $(r = -0/28)$  رابطه منفی و معنی دار وجود دارد؛ در صورتی که بین رفتار دستوری مدیران و رفتار ناامیدانه معلمان با تحلیل رفتگی شغلی معلمان به ترتیب با ضریب همبستگی  $(r = 0/29)$  و  $(r = 0/32)$  رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین جوسازمانی باز با دو بعد تحلیل رفتگی معلمان (فرسودگی هیجانی  $r = -0/46$  و مسخ شخصیت  $r = -0/59$  رابطه منفی و معنی دار، و با بعد موفقیت فردی  $(r = 0/79)$  رابطه مثبت و معنی داری دارد. بنابراین جوسازمانی باز و بسته مدارس تا حدودی می تواند وضعیت تحلیل رفتگی معلمان را تحت تاثیر قرار دهد.

واژه های کلیدی: جو باز، جو بسته، تحلیل رفتگی شغلی و معلم تربیت بدنی

## The relationship between school climate and burnout of physical educators of Rasht city

Seyed reza hosseini nia

### Abstract

The purpose of this research was to study the relationship between school climate and burnout of physical educators in Rasht city. The data for the study were collected using the Demographic survey prepared by the researcher; Organizational Climate Description Questionnaire Revision Secondary Schools (OCDQ-RS) with high validity ( $\alpha = \%82$ ) that was determined two dimensions of manager's behavior (supportive behavior and directive behavior) and three dimensions of teacher behavior (engaged, frustrated, and intimate behavior), and Maslach Burnout Inventory (MBI) with high validity ( $\alpha = \%85$ ) and three dimensions of emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment. We send questionnaires for all subjects ( $N = 134$ ) through Department of Education organization. Data analyses were based on completed research instruments from 114 cases. The data was analyzed by using spearman correlation coefficient. The results showed that organizational climate of both, secondary and guidance schools were in middle level. so guidance schools climate were more opened than secondary schools climate. Generally these findings showed that school climate and its dimensions of engaged teacher's behavior, intimate teacher's behavior and supportive manager's behavior were negatively related to the teacher's burnout, but the directive manager's behavior and frustrated teacher's behavior were positively related to the teacher's burnout. Also negative significant relationship was observed between open school climate and two dimensions of burnout (emotional exhaustion and depersonalization) and positive relationship with personal accomplishment. So open or close school climate some what can effect on situation of physical educator's burnout.

**Key words:** open climate, close climate, burnout and physical educator

فصل اول

# طرح پژوهش

## ۱-۱- مقدمه

ماهیت محیط های اجتماعی کار در سازمانها از موضوعات مورد توجه علوم رفتاری و اجتماعی است. بررسی زمینه های اجتماعی و رفتار انسان نخستین بار در دهه ۱۹۳۰ و ۱۹۴۰ میلادی توسط کرت لوین<sup>۱</sup> آغاز گردید. وی باور داشت که رفتار انسان پیامد تعامل نیازهای فرد با نیروهای روانی و اجتماعی پیرامون او است. از این رو، توجه به توصیف و تحلیل محیط ها به عنوان میدان نیروهایی که رفتار انسان را تحت تاثیر قرار می دهد اهمیت ویژه ای پیدا کرده است [۳۰]. دستاورد این توجه در محیط های سازمانی نشان داده است که فضای سازمانی می تواند برانگیزش، کارکرد و رضایت شغلی اثر بگذارد [۴۵]. یکی از سازمان هایی که در آن تعادل انسان با محیط گسترده می باشد، نظام آموزش و پرورش است که مدارس و به ویژه معلمان در آن نقش تربیتی حساس و پراهمیتی دارند [۳۰]. معلمان با تجربه هنگام انتقال از مدرسه ای به مدرسه دیگر غالباً احساس کرده اند به محیط تازه ای قدم می گذارند که با محیط های قبلی تفاوت های آشکاری دارد؛ آنچه موجب چنین احساسی می شود جوسازمانی مدرسه<sup>۲</sup> است. با مشاهده رفتار کارکنان مدرسه شواهدی به دست می آید که نشان می دهد آیا معلمان آسوده خاطرنند، با یکدیگر روابط متقابل دارند و یا روی هم رفته با اعتماد و اطمینان با هم کار می کنند؟ شاید در مدرسه تنش و کشمکش حکمفرما باشد که بازتاب آن در رفتار و گفتار معلمان، روابط آنها با یکدیگر و با مدیر مدرسه و دانش آموزان به وضوح دیده شود. دستیابی به اهداف تربیتی در مدرسه به محیطی سالم و کم تنش و پویا نیاز دارد تا معلمان و دانش آموزان در چنین محیطی تعامل مثبت و سازنده ای داشته باشند [۴۵].

هالپین و کرافت<sup>۳</sup> (۱۹۶۳)، جوسازمانی مدرسه را ناشی از روابط و کنشهای متقابل «مدیر مدرسه» و «تعامل معلمان» می دانند. کنشهای متقابل مدیر- معلم زمینه کار سازمانی را در مدرسه به وجود می آورد (هوی و میکسل، ۱۳۷۶). از نظر لیتوین و استرینجر<sup>۴</sup> (۱۹۶۸) جوسازمانی، ادراکات فرد از نوع سازمان یا محل کار خود و احساس او نسبت به ابعاد مختلف سازمان مانند استقلال، ساختار سازمانی، پاداش، ملاحظه کاری، صمیمیت، حمایت و صراحت تعریف شده است. جوسازمانی به منزله یک پل عمل می کند. از یک سو، جنبه های عینی و محسوس سازمان از قبیل ساختار، مقررات و شیوه های رهبری قرار دارند، در این صورت جو، درک یا احساسی است که کارمندان نسبت به این جنبه های محسوس سازمان دارند. در طرف

1. Lewin, Kurt

2. School Organizational Climate

3. Halpin &amp; Croft

4. Litwin &amp; Stringer

دیگر پل، روحیه و رفتار کارکنان واقع شده اند. بدین ترتیب، روحیه و رفتار کارکنان فقط تابعی از شیوه رهبری یا ساختار سازمانی نیست، بلکه آنها از دریچه ای به محیط و سازمان می نگرند که به ارزشها، نیازها و شخصیت خود آنها وابسته است [۴۵]. علاوه بر جوسازمانی حاکم بر محیط مدرسه، این محیط از محرکهای فیزیکی؛ روانی و اجتماعی مختلفی نیز تشکیل شده است که هر کدام از این عوامل می توانند عامل ایجاد فشار و استرس<sup>۱</sup> به حساب آیند [۲۶]. یکی از جنبه های مهم استرس در زندگی، استرسهای سازمانی و شغلی است. امروزه عوامل استرس زای شغلی و سازمانی مانند ابهام و تضاد نقش، تراکم و حجم کاری، ساختار سازمانی، فرهنگ و جوسازمانی، عدم حمایت اجتماعی، رهبری و دهها عامل دیگر به خوبی شناخته شده اند [۲۴].

یکی از نتایج استرس شغلی زیاد و مداوم، تحلیل رفتگی شغلی<sup>۲</sup> است. این واژه نسبتاً جدیدی است که از آن برای توصیف پاسخ های انسان در حین کار و در برابر فشارهای روانی تجربه شده استفاده می شود. ارتباط تنگاتنگی میان استرس های شغلی و پدیده تحلیل رفتگی شغلی وجود دارد. استرس هنگامی رخ می دهد که حالت عدم تعادل قابل توجهی میان مطالبات یا خواسته های محیطی و توانایی پاسخ فرد به آنها وجود داشته باشد. به همان اندازه که مطالبات یا خواسته های محیطی افزایش یابد و یا توانایی پاسخ فرد کاهش پیدا کند، احتمال اینکه استرس موجب تجربیات منفی بیشتری شود افزایش می یابد و در نهایت به تحلیل رفتگی شغلی منجر می گردد. سسلووتیز (۱۹۸۹) بیان می کند که عوامل فردی مانند داشتن انتظارات غیرواقعی و اعتماد به نفس پایین، احساس شکست، بحران درون فردی، فقدان و توانایی لازم برای پذیرش مسئولیتها و عوامل محیطی مانند کار بیش از اندازه، فقدان حمایت های نظامدار و نیاز به کنترل دیگران، تضاد نقش، کمبود مالی، فقدان حمایت مدیران، فقدان تسلط بر زمان و شرایط شغلی، مجموعاً عوامل منفی را به وجود می آورند که اثرات عمیقی بر جای می گذارد [۴۲].

براساس نتایج تحقیقات مختلف، کارکنان حرفه های خدمات اجتماعی از جمله افراد مستعد برای ابتلا به تحلیل رفتگی شغلی محسوب می شوند. محققین این مسئله را ناشی از مواجهه هرروزه این افراد با شرایط استرس زا و فقدان شرایط مثبت در محیط کار می دانند. پرستاران، معلمان، افراد پلیس، مددکاران اجتماعی و روانشناسان از افرادی هستند که در معرض ابتلاء به تحلیل رفتگی شغلی قرار دارند [۱۱].



معلمان تربیت بدنی و ورزش نیز در برقراری ارتباط با مدیران جهت فراهم کردن امکانات و تسهیلات مورد نیاز یا حمایت از برنامه های خود و همچنین در برآورده ساختن نیازهای مختلف دانش آموزان و ورزشکاران با عوامل و موقعیت های استرس زای زیادی روبه رو هستند که می تواند باعث ایجاد تحلیل رفتگی در آنان گردد [۲۴]. به همین دلیل در این تحقیق سعی شده است که جوسازمانی مدارس شهر رشت از دیدگاه معلمان تربیت بدنی مورد بررسی قرار گیرد تا مشخص شود آیا جو سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی ارتباطی دارد ؟

#### ۱-۲- بیان مسئله

جامعه امروز، جامعه سازمانی است؛ بنابراین سازمانها باید بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند. در آموزش و پرورش، معلم نقش حیاتی در ایفای رسالت تربیتی برعهده دارد. آنها در سازمانهای آموزشی به طور مستقیم برای برآوردن اهداف تربیتی کوشش می کنند و هماهنگ کننده ارتباطات در میان دانش آموزان هستند تا در جهت تحقق هدفهای تعلیم و تربیت زمینه مساعدی فراهم شود [۲۷].

جوسازمانی از اجزاء تشکیل دهنده یا ابعاد خاصی تشکیل شده است. بعضی از محققان به ویژگی های روانی- اجتماعی سازمان و جنبه های انسانی محیط کار مانند ارتباطات درونی سازمان توجه بیشتری داشته اند و برخی نیز خصوصیات غیرمادی و عینی را توأم با عنوان شاخص های تشکیل دهنده جو مورد تاکید قرار داده اند. معمولاً تصویری که از یک مدرسه خوب و اثربخش در ذهن مجسم می شود، مدرسه ای است که هدف ها و برنامه های مشخص و تعریف شده داشته باشد، دارای مدیریت و رهبری قوی باشد، ارتباط صمیمانه و نزدیکی براساس همکاری بین معلمان برقرار باشد، کارکنان از حمایت حرفه ای برخوردار باشند و در تصمیم گیری های مربوط به فعالیت های آموزشی و تربیتی مشارکت داشته باشند [۴۵]. یکی از عوامل مهمی که بر روابط کارکنان آموزشی، معلمان و دانش آموزان در مدارس اثر غیرقابل انکاری دارد، جوسازمانی مدرسه است. جوسازمانی<sup>۱</sup> مجموعه ای از حالات، خصوصیات یا ویژگی های حاکم بر مدرسه یا محیط آموزشی است که آن را گرم یا سرد، قابل اعتماد، ترس آور یا اطمینان بخش، تسهیل کننده یا بازدارنده می سازد و سبب تمایز دو مدرسه مشابه از یکدیگر می شود. در بین مردم اصطلاحاتی چون جوسالم، جوناسالم، جو باز، جو بسته و نظایر آن مورد استفاده قرار می گیرد که هر یک معنای مثبت یا منفی را در بردارد. مثلاً جوباز، جوی است که افراد در آن احساس آزادی می کنند و می توانند از

استعدادها و خلاقیت های خود بهره گیری کنند. در چنین جوی افراد به دلیل داشتن فکر و روش متفاوت از دیگران مورد تهدید یا تنبیه واقع نمی شوند؛ دانش آموزان و معلمان می توانند اظهار نظر کنند و مسائل، مشکلات و خواسته های خود را با همکاران و مدیر در میان بگذارند.

جو بسته، جوی است که افراد از نظر فکری و رفتاری محدودیتهایی دارند و نمی توانند خارج از ساختار و مرزهای تعیین شده اظهار نظر کنند و رفتار دیگری داشته باشند. در جو بسته، بیشتر قوانین، مقررات، انتظارات رسمی سازمانی و شرح وظایف مورد تاکید قرار می گیرد. در این جو، ارتباطات بین فردی در داخل سازمان و ارتباطات بین سازمانی بسیار محدود و تا حدودی نامطلوب است. افراد معمولاً درد دلها و مشکلات خود را با هم در میان نمی گذارند. این عوامل باعث می شود تا به مرور زمان، خستگی و فرسودگی شغلی در بین معلمان شیوع پیدا کند و شادی و نشاط از بین آنها رخت بر بندد [۶۰].

جوسازمانی مطلوب می تواند عامل مهمی در ارتقای کیفیت فعالیت های آموزشی در مدرسه باشد، در صورتی که جوسازمانی نامطلوب می تواند محیطی سرشار از سوء ظن و دشمنی به وجود آورد و منشا بروز استرس و واکنشهای منفی در معلمان گردد [۳۷]. بنابراین جوسازمانی نامطلوب می تواند به استرس و نهایتاً به تحلیل رفتگی منجر شود، پیامدهای منفی زیادی را برای معلمان و فعالیت های آموزشی مدرسه در پی خواهد داشت. به عبارت دیگر، پیامدهای آن بر کیفیت تدریس، زندگی شخصی و از همه مهمتر بر عملکرد آموزشی دانش آموزان تاثیر می گذارد و به طور کلی عملکرد و فعالیت های معلم را از نظر اجتماعی، روان شناختی، جسمانی و خانوادگی مختل می نماید. استرس و تحلیل رفتگی شغلی یک مشکل شایع و جدی است و بیشتر در میان افرادی پدید می آید که در مشاغل خدمات انسانی مشغول به فعالیت هستند؛ که تدریس به عنوان یکی از این مشاغل پر استرس است [۲۶]. تحقیقی که توسط مکگوان<sup>۱</sup> (۱۹۸۴) انجام گرفت مشخص کرد که تقریباً ۲۵ درصد از معلمان در کویزلند استرالیا، استرس و تحلیل رفتگی را تجربه کرده اند. سیستم آموزشی عناصری دارد (ساختار بوروکراتیک، ارزیابی مداوم، تعاملات بین فردی شدید با دانش آموزان، والدین، همکاران، مدیران و اجتماع) که استرس را هستند [۹۸]. پژوهشگران صاحب نظر در زمینه تحلیل رفتگی شغلی طی دو دهه اخیر تعاریف متعددی ارائه نموده اند. مسلس<sup>۲</sup> (۱۹۹۸)

تحلیل رفتگی را با سه ویژگی: مسخ شخصیت<sup>۳</sup>، فرسودگی هیجانی<sup>۴</sup> و فقدان موفقیت فردی<sup>۵</sup> مشخص می نماید [۲۶].

1. McGowan

2. Maslach

3. Depersonalization

4. Emotional Exhaustion

5. Personal Accomplishment

شون فیلد<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) نشان داد که شرایط بد مدرسه ممکن است اثرات نامطلوبی بر سلامت روانی معلمان داشته باشد و در مقابل شرایط خوب کاری و مناسب، سلامت روانی بهتری ایجاد می کند [۵۳]. اجاقی (۱۳۷۷) تحقیقی با عنوان «جوسازمانی و روحیه دبیران شهر ملایر» انجام داد و به این نتیجه رسید که هرچه جوسازمانی بازتر باشد روحیه معلمان قوی تر است [۳]. جوسازمانی مدرسه با روحیه آموزگاران و رفتارشان ارتباط دارد و بر کیفیت تعلیم و تربیت نیز تاثیر می گذارد. از طرف دیگر، با توجه به شرایط و امکانات آموزشی درس تربیت بدنی در مدارس، شیوع عوامل استرس زا در معلمان تربیت بدنی در حد متوسط تا زیاد گزارش شده است [۶۲-۵۳-۵۲-۲۴]. بنابراین متغیرها و شرایط مذکور ممکن است جو سازمانی را نامطلوب سازند و شیوع عوامل استرس زا و احتمالاً تحلیل رفتگی را افزایش دهند؛ به همین دلیل سوال اصلی تحقیق این است که از دیدگاه معلمان تربیت بدنی، جوسازمانی مدارس در چه وضعیتی قرار دارد و در صورت وجود تحلیل رفتگی شغلی در بین این معلمان، چه ارتباطی بین جوسازمانی مدارس و میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر رشت وجود دارد؟

### ۱-۳- ضرورت و اهمیت تحقیق

در زندگی همه افرادی که در یکی از مشاغل مختلف جامعه کار می کنند استرس وجود دارد و به گونه های مختلف بر آنها فشار وارد می آورد. معلمان تربیت بدنی و علوم ورزشی در مدارس، بخشی از قشر زحمتکش آموزشی را در سراسر کشور تشکیل می دهند. برخلاف سایر فعالیت های تربیتی و آموزشی، ایفای نقش این معلمان به شرایط و امکانات بسیار زیادی وابسته است که به نظر می رسد چنین شرایطی در بسیاری از مدارس وجود ندارد [۵۳]. وظایف شغلی و کاری معلمان تربیت بدنی در صورتی قابل تحقق است که مدرسه از تسهیلات مناسب ورزشی رو باز یا بسته و ابزارهای ورزشی کافی برخوردار باشد. از طرف دیگر به نظر می رسد که فعالیت های شغلی و مهم تربیت بدنی نیز از اهمیت و جایگاه مطلوبی برخوردار نباشد؛ احتمالاً این شرایط موجب شده است که معلمان تربیت بدنی برای ایجاد فضای مطلوب حرکتی و ورزشی دانش آموزان با استرس زیادی روبه رو شوند، از یک طرف آنها باید نیازهای روانی - حرکتی و عاطفی - اجتماعی دانش آموزان را برطرف سازند؛ از طرف دیگر باید در فکر تدارک امکانات ورزشی باشند. علاوه بر این، با توجه به دیدگاه نظام آموزشی و سایر معلمان در مدرسه نسبت به درس تربیت بدنی، جو مناسبی برای کارکرد شغلی معلمان تربیت بدنی وجود

ندارد [۵۳]. بر اساس تحقیقاتی که در زمینه استرس انجام گرفته است دلایل مختلفی برای آن یافت شده است که می توان به عوامل شخصی، عوامل مرتبط با حرفه تدریس و عوامل مرتبط با محیط کار معلم اشاره کرد [۶۷].

با توجه به رشد روزافزون نسل جوان جامعه نقش تربیتی این معلمین در ایجاد نگرش مثبت در دانش آموزان نسبت به ورزش و هدایت آنان به سمت فعالیت های سالم و بهداشتی و جلوگیری از انحرافات اجتماعی احتمالی، بسیار سازنده و حیاتی است. معلمین تربیت بدنی اهداف سازنده ای را در فعالیت های آموزشی خود تعقیب می کنند و برای نیل به آن اهداف، با عوامل استرس زای متعددی مواجه هستند، که ممکن است یکی از این عوامل اثرگذار بر تشدید عواقب استرس جو سازمانی مدرسه باشد. بنابراین بهتر است که شرایط سازمانی مدارس برای مسئولین نظام آموزش و پرورش از دیدگاه معلمان تربیت بدنی شناخته شود تا با ایجاد فضای آموزشی و کاری کم تنش و بهتر برای معلمین، میزان دستیابی به اهداف پرورشی و اجتماعی دانش آموزان را افزایش دهند.

جوسازمانی ممکن است پیامدهای مربوط به عوامل استرس زا را افزایش دهد؛ مثلاً، تحلیل رفتگی ناشی از عکس العمل مربوط به استرس، تاثیر زیادی بر سازمان، خانواده و زندگی اجتماعی و فردی بر جای می گذارد که از مهمترین آنها می توان غیبت معلمان از کار، تاخیرهای متوالی، مشکلات مختلف روان تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، جابجایی و انتقال مداوم در مدارس، تغییر شغل تدریس و در نهایت ترک خدمت نام برد. هنگامی که تحلیل رفتگی شغلی رخ می دهد فقدان روز افزون واقع بینی، کاهش انرژی در ادامه فعالیت های سودمند، از دست دادن فلسفه نهایی زندگی و فقدان احساس همدردی و اختلالات روحی و جسمی ظهور پیدا می کند [۹].

مطالعه و بررسی جو سازمانی مدرسه دارای اهمیت زیادی است؛ چون جو مدرسه می تواند عامل مهمی در ارتقای کیفیت آموزش و پرورش در مدرسه باشد. جوسالم و مطلوب می تواند بر روابط حرفه ای معلمان اثر مثبت داشته باشد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی براساس همکاری بین معلمان به وجود آورد. همچنین جو سازمانی سالم و مطلوب، احتمالاً وضعیتی را پدید می آورد که رهبری و مدیریت حرفه ای می تواند در آن موفقیت آمیز باشد و معلمان خوشنودتر، وظیفه شناس تر، با انگیزه تر و با علاقه تر باشند. جو سازمانی نامطلوب و ناسالم می تواند محیطی سرشار از سوء ظن و دشمنی به وجود آورد که هرگونه مدیریت مشارکتی و همکاری را با شکست مواجه کند [۳۷]. اگرچه ارتباط جوسازمانی مدارس با بعضی از ابعاد رفتاری کارکنان و به ویژه معلمان در داخل و خارج کشور مورد بررسی قرار گرفته است [۴۴-۳۶-۳۰-۲۵]. با این وجود