

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

کلیه امتیازهای این پایان‌نامه به دانشگاه بوعلی سینا تعلق دارد. در صورت استفاده از تمام یا بخشی از مطالب این پایان‌نامه در مجلات، کنفرانس‌ها و یا سخنرانی‌ها، باید نام دانشگاه بوعلی سینا یا استاد راهنمای پایان‌نامه و نام دانشجو با ذکر مأخذ و ضمن کسب مجوز کتبی از دفتر تحصیلات تکمیلی دانشگاه ثبت شود. در غیر این صورت مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت. درج آدرس‌های ذیل در کلیه مقالات خارجی و داخلی مستخرج از تمام یا بخشی از مطالب این پایان‌نامه در مجلات، کنفرانس‌ها و یا سخنرانی‌ها الزامی می‌باشد.

....., Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

مقالات خارجی

.....، گروه، دانشکده، دانشگاه بوعلی سینا، همدان.

مقالات داخلی



دانشگاه اصفهان

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه آموزشی تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی

عنوان:

تعیین رابطه بین اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی
شهر کرمانشاه

استاد راهنما:

دکتر غلامرضا شعبانی بهار

استاد مشاور:

دکتر نصراله عرفانی

نگارش:

زینب محمودیان

ناچیزتر از آن است که تقدیم رانسیته باشد ولی مطابق مرسوم و به پاس ارج نهادن به زحماتی که جبرانشان هرگز

برایم میسر نخواهد بود،

تقدیم می دارم به:

پدر بزرگوارم، مادر مهربانم

و

همسر فداکارم

پاسکزاری

پاس خدایی را که اول و آخر وجود است؛ بی آنکه اولی بر او پیشی بگیرد یا آخری پس از او باشد.
از استاد راهنمای ارجمندم جناب آقای دکتر غلامرضا شعبانی بهار که در نهایت لطف و دقت استادانه در تمامی مراحل این پژوهش مروری دادند و به
انجام رساندن این کار بدون رهنمودهای ایشان میسر نبود، بی نهایت سپاسگزارم.
از استاد مشاور بزرگوارم جناب آقای دکتر نصراله عرفانی که همواره مشوق و راهنمایم بوده و با بهنگاری های بی دریغ خود همواره یاری ام دادند صمیمانه
سپاسگزارم.

از اساتید که تقدیر جناب آقای دکتر بهرام یوسفی و دکتر علی یلفانی کرد که زحمات مطالعه و داوری این پایان نامه را بر عهده گرفتند کمال تشکر را دارم.
از تمامی آموزگاران که تا به اینجای زندگی ام خوشه چین خرمن علم و معرفتشان بوده ام بسیار سپاسگزارم.
پاس جاویدان نثار پدر و مادر مهربانم؛ میگانی که سایه شان بر سرم همه لطف است و نثارم به پایشان همه شرم و وجودشان گواهی ست بر مهربانی خداوند.
آنان که بی فروغشان هرگز روشنائی را نمی شناسم و نفس های کریشان دگر می رانم و پیش قلبشان شیرین ترین صدا در گوش جانم بوده و هست.
پاس از همسرم، بیتم عزیزم که همیشه مشوق من در کسب علم است و پایه پای من در این عرصه قلم می زند.
پاس بی پایان از خواهران عزیزتر از جانم که زیبایی حضورشان همواره مایه دلگرمی من است.
در نهایت پاس از همیاری دهنده ای که وسعت بهر ای اش حتی به قدر نخطه ای مرید یون خویش می سازد.



دانشگاه بوعلی سینا
مشخصات رساله / پایان نامه تحصیلی

عنوان:

(تعیین رابطه بین اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر کرمانشاه)

نام نویسنده: زینب محمودیان

نام استاد راهنما: دکتر غلامرضا شعبانی بهار

نام استاد مشاور: دکتر نصرالله عرفانی

دانشکده: ادبیات و علوم انسانی

رشته تحصیلی: تربیت بدنی و علوم ورزشی

مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد

گرایش تحصیلی:

تاریخ تصویب (پروپزال): ۱۳۸۹/۱۰/۱۹

تاریخ دفاع: ۱۳۹۰/۱۱/۲۳

تعداد صفحات: ۹۰

چکیده:

پژوهش حاضر به منظور تعیین رابطه بین اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر کرمانشاه به انجام رسیده است. از میان ۱۱۵ نفر دبیر تربیت بدنی شهر کرمانشاه، ۹۰ نفر از آنان به شیوه نمونه گیری تصادفی بر اساس جدول مورگان انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه های اعتیاد به کار (اسپنز ورابینز) و تحلیل رفتگی شغلی (مسلش) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها علاوه بر شاخص های آماری توصیفی، از ضریب همبستگی پیرسون نیز استفاده گردید. همچنین از آزمون T برای گروه های مستقل استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با برنامه SPSS انجام گرفت. نتایج بیانگر آن است که بین اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی، همبستگی مستقیم معنی داری وجود دارد. همچنین بین اعتیاد به کار و خستگی عاطفی فقدان موفقیت فردی و مسخ شخصیت رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین اعتیاد به کار دبیران تربیت بدنی زن بیشتر از دبیران تربیت بدنی مرد می باشد. ولی بین تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی و مؤلفه های آن رابطه معنی داری وجود ندارد. بوسیله اعتیاد به کار دبیران تربیت بدنی نمی توان تحلیل رفتگی شغلی را پیش بینی کرد. بنابراین می توان گفت که اعتیاد به کار دبیران تربیت بدنی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه داشته و اعتیاد به کار می تواند منجر به افزایش تحلیل رفتگی شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر کرمانشاه شود.

واژه های کلیدی: اعتیاد به کار، تحلیل رفتگی شغلی

فهرست مطالب

فصل اول : طرح پژوهشی

| | |
|-------------------------------------|---|
| ۱-۱- مقدمه | ۲ |
| ۱-۲- بیان مسئله | ۴ |
| ۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش | ۶ |
| ۱-۴- هدف های تحقیق | ۸ |
| ۱-۴-۱- هدف کلی | ۸ |
| ۱-۴-۲- اهداف جزئی | ۸ |
| ۱-۵- فرضیه های پژوهش | ۸ |
| ۱-۶- تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها | ۹ |
| ۱-۶-۱- اعتیاد به کار | ۹ |
| ۱-۶-۲- تحلیل رفتگی شغلی | ۹ |

فصل دوم : کلیات پژوهش

| | |
|--|----|
| ۲-۱- مقدمه | ۱۲ |
| ۲-۲- اعتیاد به کار | ۱۴ |
| ۲-۲-۱- تعریف اعتیاد به کار | ۱۶ |
| ۲-۲-۲- اعتیاد به کار و علائم اختلال شغلی | ۱۷ |
| ۲-۲-۳- اعتیاد به کار در مقایسه با سخت کوشی | ۱۸ |
| ۲-۲-۴- اعتیاد به کار از نظر فیزیولوژی | ۱۹ |
| ۲-۲-۵- ویژگی های اعتیاد به کار | ۲۰ |

- ۲۰-۲-۶- نشانه های اعتیاد به کار ۲۰
- ۲۱-۲-۷- اشکال اعتیاد به کار ۲۱
- ۲۱-۲-۸- رویکردها به مسئله اعتیاد به کار ۲۱
- ۲۲-۲-۹- دیدگاه روانشناسان به اعتیاد به کار ۲۲
- ۲۳-۲-۱۰- علایم اعتیاد به کار ۲۳
- ۲۴-۲-۱۱- پیشنهاد هایی برای کاستن اعتیاد به کار ۲۴
- ۲۵-۳- تحلیل رفتگی شغلی ۲۵
- ۲۷-۳-۱- تعریف و مفهوم تحلیل رفتگی شغلی ۲۷
- ۲۹-۳-۲- تحلیل رفتگی شغلی از سه دیدگاه روانشناختی ، هویتی و جامعه شناختی ۲۹
- ۲۹-۳-۳- نشانه های تحلیل رفتگی شغلی ۲۹
- ۳۰-۳-۴- عوامل تحلیل رفتگی شغلی ۳۰
- ۳۳-۳-۵- مراحل و سیر تحلیل رفتگی شغلی ۳۳
- ۳۴-۳-۶- پیامد های تحلیل رفتگی شغلی ۳۴
- ۳۵-۳-۷- تحلیل رفتگی و روش های مقابله ای ۳۵
- ۳۶-۳-۸- راهبرد های سازگاری با تحلیل رفتگی شغلی ۳۶
- ۳۷-۴- پیشینه تحقیق ۳۷
- ۳۷-۴-۱- تحقیقات خارجی مربوط به اعتیاد به کار ۳۷
- ۴۲-۴-۲- تحقیقات داخلی مربوط به اعتیاد به کار ۴۲
- ۴۳-۴-۳- تحقیقات خارجی مربوط به تحلیل رفتگی شغلی ۴۳
- ۴۷-۴-۴- تحقیقات داخلی مربوط به تحلیل رفتگی شغلی ۴۷
- ۵۱-۴-۵- جمع بندی پیشینه تحقیق ۵۱

فصل سوم : تبیین پژوهشی

| | |
|----|--|
| ۵۵ | ۳-۱- مقدمه |
| ۵۵ | ۳-۲- روش تحقیق |
| ۵۵ | ۳-۳- جامعه آماری ،حجم نمونه وروش نمونه گیری |
| ۵۶ | ۳-۴- ابزار گرد آوری داده ها |
| ۵۶ | ۳-۴-۲- پرسشنامه تحلیلرفتگیشغلی |
| ۵۶ | ۳-۴-۳- پرسشنامه اطلاعات فردی |
| ۵۷ | ۳-۵- نحوه توزیع وجمع آوری داده ها |
| ۵۷ | ۳-۶- روش های آماری جهت تجزیه و تحلیل داده ها |

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل پژوهش

| | |
|----|--------------------------------------|
| ۵۹ | ۴-۱- مقدمه |
| ۵۹ | ۴-۲- توصیف داده ها |
| ۷۱ | آزمون طبیعی بودن توزیع داده ها |
| ۷۲ | ۴-۳- تحلیل داده ها |

فصل پنجم : استنباط و نتیجه گیری

| | |
|----|--|
| ۷۹ | ۵-۱- مقدمه |
| ۷۹ | ۵-۲- خلاصه تحقیق |
| ۸۱ | ۵-۳- تحلیل توصیفی اطلاعات مربوط به مشخصات عینی (مشخصات فردی) |
| ۸۳ | ۵-۴- تحلیل توصیفی متغیرهای اصلی پژوهش |
| ۸۳ | ۵-۴-۱- اعتیاد به کار |
| ۸۳ | ۵-۴-۲- تحلیل رفتگی شغلی: |

۵-۵- بحث و نتیجه گیری ۸۴

۵-۶- جمع بندی نهایی ۸۷

۵-۷- محدودیت های تحقیق ۸۹

۵-۸- پیشنهادهای تحقیق ۸۹

۵-۸-۱- پیشنهادهای کاربردی بر گرفته از تحقیق ۸۹

۵-۸-۲- پیشنهادهای پژوهشی ۸۹

منابع :

فهرست جداول

- جدول شماره ۱-۴: توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب جنسیت ۵۹
- جدول شماره ۲-۴: توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب تحصیلات به تفکیک جنسیت ۶۰
- جدول شماره ۳-۴: توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب رشته تحصیلی به تفکیک جنسیت ۶۱
- جدول شماره ۴-۴: توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب وضعیت استخدامی به تفکیک جنسیت ۶۲
- جدول شماره ۵-۴: توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب داشتن شغل دوم به تفکیک جنسیت ۶۳
- جدول شماره ۶-۴: توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه بر حسب وضعیت تأهل به تفکیک جنسیت ۶۴
- جدول شماره ۷-۴: شاخص‌های توصیفی سن گروه نمونه بر حسب جنسیت ۶۵
- جدول شماره ۸-۴: شاخص‌های توصیفی سابقه خدمت گروه نمونه بر حسب جنسیت ۶۶
- جدول شماره ۹-۴: شاخص‌های توصیفی اعتیاد به کار گروه نمونه بر حسب جنسیت ۶۷
- جدول شماره ۱۰-۴: شاخص‌های توصیفی شدت تحلیل رفتگی شغلی گروه نمونه بر حسب جنسیت ۶۹
- جدول ۱۱-۴: آزمون طبیعی بودن توزیع داده‌های پرسشنامه اعتیاد به کار ۷۱
- جدول ۱۲-۴: آزمون طبیعی بودن توزیع داده‌های پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی ۷۱
- جدول ۱۳-۴: ضرایب همبستگی اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی ۷۲
- جدول ۱۴-۴: ضرایب همبستگی اعتیاد به کار و مؤلفه خستگی عاطفی دبیران تربیت بدنی ۷۳
- جدول ۱۵-۴: ضرایب همبستگی اعتیاد به کار و مؤلفه فقدان موفقیت فردی دبیران تربیت بدنی ۷۳
- جدول ۱۶-۴: ضرایب همبستگی اعتیاد به کار و مؤلفه مسخ شخصیت دبیران تربیت بدنی ۷۴
- جدول ۱۷-۴: رگرسیون ساده تحلیل رفتگی شغلی بر اساس اعتیاد به کار دبیران ۷۵
- جدول ۱۸-۴: مقایسه اعتیاد به کار دبیران زن و مرد ۷۶
- جدول ۱۹-۴: مقایسه تحلیل رفتگی شغلی (و مؤلفه‌های آن) دبیران زن و مرد ۷۷

فهرست نمودارها

- نمودار شماره ۱-۴: توزیع درصد گروه نمونه بر حسب جنسیت..... ۶۰
- نمودار شماره ۲-۴: توزیع درصد گروه نمونه بر حسب تحصیلات به تفکیک جنسیت..... ۶۱
- نمودار شماره ۳-۴: توزیع درصد گروه نمونه بر حسب رشته تحصیلی به تفکیک جنسیت..... ۶۲
- نمودار شماره ۴-۴: توزیع درصد گروه نمونه بر حسب وضعیت استخدامی به تفکیک جنسیت..... ۶۳
- نمودار شماره ۵-۴: توزیع درصد گروه نمونه بر حسب داشتن شغل دوم به تفکیک جنسیت..... ۶۴
- نمودار شماره ۶-۴: توزیع درصد گروه نمونه بر حسب وضعیت تأهل به تفکیک جنسیت..... ۶۵
- نمودار شماره ۷-۴: میانگین سن گروه نمونه بر حسب جنسیت..... ۶۶
- نمودار شماره ۸-۴: میانگین سابقه خدمت گروه نمونه بر حسب جنسیت..... ۶۷
- نمودار شماره ۹-۴: میانگین اعتیاد به کار گروه نمونه بر حسب جنسیت..... ۶۸
- نمودار شماره ۱۰-۴: میانگین تحلیل رفتگی شغلی گروه نمونه بر حسب جنسیت..... ۷۰

فصل اول

طرح پژوهشی

۱-۱- مقدمه

عصری که در آن زندگی می‌کنیم، عصری جدید از دست آوردهای عظیم علمی و فن آوری، عصر پیشرفت و تغییرات است. عظمت و سرعت پیشرفت های علمی و فنون متأثر از آن، بی تردید دگرگونی های اجتماعی و تحولات اقتصادی را به همراه داشته و در نتیجه موجی از استرس و کاهش سلامت را در پی داشته است. بر این مبنا در چنین شرایطی، تغییر و تحولات عمیق در زندگی افراد و اشتغال آنان به وجود می آید. در این عصر سازمانها با تشکیلات پیچیده کوچک و بزرگ پیرامون ما را فرا گرفته و قسمت اعظم نیازهای گوناگون را تامین می‌کنند. واژه سازمان به عنوان کلیدی ترین اصطلاح در علم مدیریت عبارتست از پدیده ای اجتماعی که به طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود و ثغور نسبتاً مشخصی است که هدف یا اهداف معینی را بر اساس یک سری اصول و مبانی دنبال می‌نمایند (رحیمی، ۱۳۸۸).

یکی از سازمانهای که در آن تعامل انسان با محیط گسترده است، نظام آموزش و پرورش است که در مدارس و به ویژه معلمان در آن نقش تربیتی حساس و با اهمیتی دارند (سیدعباس زاده و قلاوندی، ۱۳۸۴).

مدارس از معدود سازمانهایی هستند که با همه سازمانهای دیگر چه به صورت مستقیم و چه به صورت غیر مستقیم رابطه دارند به همین خاطر است که تاثیر زیادی بر سرنوشت ملتها دارد و از جایگاه بالایی در پیشرفت و توسعه جامعه برخوردارند. در هر سیستمی، همه ی عناصر در جای خود با ارزش و مهم اند، اما در یک سیستم اجتماعی انسان تنها عاملی است که بدون وجود آن سیستم اجتماعی بی معنی است. انسان در واقع روح سیستم اجتماعی است (میرکمالی، ۱۳۸۳).

در مدارس نیز به عنوان یک سیستم اجتماعی، عنصر انسانی جایگاه خاص دارد و در بین افراد حاضر و در مدرسه معلمان و دانش آموزان مهمترین نقش را در عهده دارند. معلمان به خاطر نقش حساسی که دارند، از طرف مدیران، والدین، دانش آموزان، نهاد های سیاسی و اجتماعی گروه های رسمی

و غیررسمی موجود در مدرسه تحت فشار هستند. به علاوه آنها با مشکلات عدیده ای دیگری در داخل و خارج از مدرسه روبه رو هستند (هوی و میسکل، ۱۳۸۲/۲۰۰۰).

بالفراش روز افزون مسئولیت مدارس و پیچیده تر شدن محیط آنها، از معلمان و مدیران مدارس انتظار می رود که فعالیتها یشان را در سطح بسیار گسترده تر از قبل به انجام برسانند و این انتظار روز افزون آنها را تحت فشار قرار داده است و سلامت و آسایش شخصی معلمان را به خطر می اندازد.

دبیران تربیت بدنی از جمله افرادی هستند که نقش مهم آنها در نظام آموزش و پرورش واضح است از این رو برای به کار گماردن و نگهداری آنها باید ضوابط و ملاکهایی متناسب با شرایط فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و نظام آموزشی موجود باشد و با ایجاد آمادگی، صلاحیت و روحیه لازم از توانایی آنان در فعالیت های تربیتی و آموزشی استفاده کرد چرا که تلاش رضایت مندانه به تعهد بیشتر و مستمر تر و در نهایت زندگی بهتر انسانها و توسعه و پیشرفت جوامع می انجامد (گریفن و مورهد، ۱۳۸۵/۱۹۹۶).

در بین مشاغل مختلف جامعه، مشاغلی مانند قضاوت، معلمی، استادی، پزشکی و مهندسی ارزش و منزلت بالایی در همه جوامع دارند و از این رو احتمال زیادی دارد که علاوه بر پاداش های بیرونی، به دلیل انگیزه های درونی نیز با شغلشان عجین یا معتاد به کار شوند. این قبیل افراد معمولاً بخش عمده ای از وقت خودشان صرف امور تخصصی خود می کنند. به همین دلیل به نوعی نسبت به کارشان اعتیاد پیدا می کنند (قلی پور، نرگسیان و طهماسبی، ۱۳۸۷).

اعتیاد به کار، اعتیادی است که ممکن است لذت بخش ولی خسته کننده و مشکل ساز باشند. به گونه ای که حتی این حالت را یک بیماری می دانند. آنها الزماً عاشق کارشان نیستند ولی بدون کار نمی توانند ساعات خود را بگذرانند. آنها تصور می کنند که خودشان تنها کسانی هستند این کار به خصوص را انجام دهند و به دلیل افراط در کار، معتاد به کار به شمار می آیند.

این اصطلاح در بسیاری از موارد به اشتباه در مورد شخصیت افراد پر انرژی و پر تلاش به کار برده می شود که علاوه بر داشتن رابطه خوب با همکاران، لذت بردن از فعالیت های فاقد سود مالی، استراحت کافی و حضور مناسب در خا نواده و جامعه، زمان زیادی را هم برای کار در نظر می گیرند.

این افراد شخصی نرمال هستند که تنها تفاوتشان با دیگران، برنامه ریزی صحیح در امور زندگی شخصی و شغلی است.

فرد مبتلا به اعتیاد به کار به شکلی رفتار میکند که تلاش برای خودش، خانواده و زندگی اجتماع، خارج از کار، زیان آور است. این حالت به خستگی، نداشتن رابطه خوب با کم بودن زمان وانرژی برای زندگی خانوادگی، سرگرمی ها و فعالیت های دیگر منجر می شود (جمشیدی کهنساری، ۱۳۸۸).

شغل و حرفه برای افراد حساس هویت و جایگاه و شرایط خاصی را فراهم می کند تا مهارت جدیدی کسب و چالشی تازه ایجاد گردد و نیز موجبات پاداش اجتماعی و نیاز به تعلق به گروه خاصی برآورده گردد، از سوی دیگر کار می تواند برای سلامت جسمانی و روانی فرد خطرناک باشد، یعنی علاوه بر خطرات بدنی موجود در اغلب محیط های کاری، فرد دچار اضطراب، محرومیت درماندگی یا استیصال کند (Hellosoy & Gronhayg, kuitaslein, 2000).

یکی از مهم ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر تنیدگی های شغلی و سازمانی در میان کارکنان سازمانی مختلف دیده می شود. پدیده تحلیل رفتگی شغلی است. پدیده تحلیل رفتگی شغلی از تاثیر شدید و متقابل کار و مردم آغاز می شود و شروع به رشد می کند. از آنجا که معلمان رکن اصلی مراکز آموزشی در کشور به شمار می آیند و نقش اصلی را در پرورش و سازندگی فکر و فرهنگ و پویایی نسل جوان ایفا می کند، عدم توجه به عوامل تهدید کننده سلامت جسم و روح آنان ممکن است سلامت فرد و جامعه را به خطر بیندازد و سبب ایجاد بحران و پیامد های ناگواری و در نهایت عدم موفقیت در سازندگی و پیشرفت کشور شود. از این رو توجه به نیاز های واقعی در تامین سلامت فردی و اجتماعی نقش اساسی دارد (اسکندر ی راد، ۱۳۸۴).

۲-۱- بیان مسئله

نیروی انسانی کارآمد و ماهر پر بها ترین و ارزشمندترین ثروت و دارایی هر کشور است. انسان همواره برای تامین نیازهای خود به کار و تلاش پرداخته است. بدیهی است نقش کار در زندگی انسان فراتر از

هدف و مقصود ظاهری آن یعنی تامین مایحتاج ضروری روزانه است. کار نه تنها منبع درآمد فردی محسوب می شود، بلکه موجب می شود تا بسیاری از نیازهای روحی و روانی انسان مرتفع گردد (Hellosoy, etal 2000).

به نظر لوی تعاملات روزانه معلمان با دانش آموزان، همکاران و خواسته های دائم، پیوسته و گسیخته تدریس و فشار های طاقت فرسا، چالش هایی برای آنها ایجاد می شود که به تولید استرس می انجامد وقتی استرس شغلی بی امان باشد، ممکن است برخی پیامد های فیزیولوژی، روانشناختی و رفتاری ایجاد کند که شامل خستگی، افسردگی و بی تفاوتی نسبت به کار است (Loh, 1994).

افرادی که در سازمانها مشغول به کار می شوند ممکن است علاوه بر پاداش های بیرونی، انگیزه های درونی داشته باشند و همین امر ممکن است موجب لذت بردن آنها از کار و در نتیجه عجین شدن و اعتیاد آنها به کارشان شود (snir&Harpaz, 2004)

اعتیاد به کار می تواند اثرات مختلف و متفاوتی بر سلامت جسمی و روان شناختی افراد، خانواده آنها و همکارشان داشته باشد. متداولترین پیامدهای اعتیاد به کار عبارتند از استرس شغلی و تعارض کار- خانواده بالا به تحلیل رفتگی شغلی، ایجاد مشکلات و مسائل در کار تیمی، انزوا و دوری از تعاملات و روابط خانوادگی، مشکلات در برقراری ارتباط با دیگران، رضایت کم از زندگی و لذت نبردن از اوقات فراغت.

رفتارهای اعتیاد به کار مجموعه ای از رفتارهای تهاجمی و ناسازگاراند که در طول زمان نیز بدتر می شوند. در مراحل اولیه رشد رفتارهای اعتیاد به کار، که برگرفته از عوامل فردی (مانند ویژگی های شخصیتی)، ویژگی های خانوادگی (مانند نقشها و مسئولیتها) و استرس زهای درونی و بیرونی هستند، نوعاً مداخله ای در کار کرد روزمره افراد ندارد، با این وجود، همچنان که زمان می گذرد، ترکیب این عوامل نقش بیشتری در عملکردها و کار کرد افراد دارد. پس از مدتی، این رفتارها آنقدر مفرط می شود که غیر قابل کنترل و غیر مفید (بدون کار کرد) می شوند و در نتیجه تبدیل به عارضه اعتیاد به کار می گردند (Piorowski, 2008).

تحقیقات نشان داده است افرادی که از تحلیل رفتگی در شغل خود رنج می برند بهره وری و کارایی شان کاهش می یابد و مشکلات کمتری را از خود نشان می دهند که به طور مستقیم به سازمان نیز تاثیر می گذارد کارکنانی که از تحلیل رفتگی شغل رنج می برند، در کارشان کم انگیزه و کم فعالیت شده و از نظر روانی بی تفاوت، افسرده، خستگی پذیر و زود رنج می شوند. از همه جنبه های کاریشان ایراد می گیرند و به طور منفی به پیشنهاد های دیگران واکنش نشان می دهند و به طور چشم گیری رضایت شغلی آنها کاهش می یابد.

با در نظر گرفتن پیامد های نا گوار اعتیاد به کار و همچنین تحلیل رفتگی شغلی روی افراد و عملکرد آنها تحقیق حاضر قصد دارد به توصیف وضعیت اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی پردازد، همچنین رابطه بین اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی را تعیین کند. چرا که دبیران نقش اصلی را در پرورش و سازندگی فکر و پویای نسل جوان ایفا می کنند و عدم توجه به عوامل تهدید کننده سلامت آنها ممکن است سلامت فرد و جامعه را به خطر بیندازد.

۳-۱- اهمیت و ضرورت پژوهش

آموزش و پرورش اساسی ترین عامل در رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی است. رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی نیز به نوبه خود امکان آموزش و پرورش را فراهم می آورد. امروزه رشد همه جانبه ی جوامع، تنها تابعی از عوامل تولید یعنی کار و سرمایه نیست بلکه بهبود کیفیت نیروی کار، پیشرفت فنی در تکنولوژی، تخصیص مطلوب تر منابع و در نهایت آموزش و پرورش نقش مهمی در آن ایفا می کنند. بنابراین ملاحظه، بهبود در کیفیت نیروی انسانی موجب می شود که از یک طرف عامل کار ماهرتر و توانا تر گردد و از طرفی دیگر بهبود پیشرفت در دانش و تکنولوژی نیز سبب می شود تا عامل سرمایه کارآمدتر و مولدتر گردد (اسحاقی، ۱۳۸۷).

کار بخش اعظمی از زندگی انسانها را تشکیل می دهد. کار از لحاظ فیزیکی و ذهنی انسانها را به خود مشغول می سازد. در عین حل دنیای پر تلاطم کسب و کار فشارهای زیادی را بر صاحبان کسب و کار وارد ساخته است.

پژوهش ها نشان می دهد که در مشاغلی که در آنها فرصت ها برای سطوح بالای رضایت شغلی فراهم است، اعتیاد به کار بالا است و نیز مشاغلی که اجازه می دهد که افراد تا ساعات متمادی و طولانی کار کنند، مشاغلی که پاداش هایی برای کار در ساعات طولانی ارائه می دهند و مشاغلی که در آنها معیار های عینی ارزشیابی عملکرد افراد دشوار است (Scott & Moore, miceli, 1997).

اگر چه واژه های اعتیاد به کار به طور گسترده ای مورد استفاده قرار می گیرد ولی تحقیقات تجربی کمی جهت بهبود و افزایش درک افراد از این پدیده صورت گرفته است و اتفاق نظر روی معنی و ابعاد آن وجود ندارد (snir et al, 2004). برخی از محققان اعتیاد به کار از نظر مثبت نگریسته اند و دریافته اند که افراد معتاد به کار خیلی راضی و همچنین مولد و بهره ور بوده اند. برخی محققان نیز دیدگاه منفی داشته اند و اعتیاد به کار را به عنوان پدیده ای غیر مفرح و وسواس آور می دانند که برای دیگران (همکاران فرد) مشکلاتی را به بار می آورد. اعتیاد به کار می تواند اثرات مختلف و متفاو تی بر سلامت جسمی و روان شناختی افراد، خانواده آنها و همکارانش باشد (قلی پور و همکاران، ۱۳۸۷).

تندگی و فشار های عصبی ناشی از ماهیت، نوع و یا وضعیت نامناسب کار به پیدایش تحلیل رفتگی کارکنان منجر می شود در این حالت، کار ماهیت خود را از دست می دهد. قربانیان تحلیل رفتگی به طور تحت اللفظی در کار ناتوان می شوند، مهارت های کاری آنها دست نخورده باقی می ماند و انگیزه در آنان خاموش می شود.

هر شغلی با استرس همراه است، اما برخی از مشاغل به سبب حساس بودن نوع وظایف و مسئولیتها ی آنان بسیار پر استرس هستند. حرفه معلمی و تدریس نیز از جمله مشاغل پر استرس ذکر شده است. تحلیل رفتگی شغلی یکی از نتایج استرسهای گوناگونی است که به صورت علائم جسمانی (سردرد، زخم

معهده)، علائم روانی (افسردگی، خشم) و علائم رفتاری (افت کاری و غیبت) ظاهر می‌شود (Rassel & altmaier, van velsen, 1987).

هنگامی که تحلیل رفتگی شغلی رخ می‌دهد، فقدان روز افزون واقع بینی، کاهش انرژی درادامه فعالیت‌های سودمند، از دست دادن فلسفه نهایی زندگی و فقدان احساس همدردی و اختلالات روحی و جسمی ظهور پیدا می‌کند (محمدی، ۱۳۸۹).

با توجه به علاقه مندی محقق و فقدان اطلاعات در خصوص رابطه بین اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی، همچنین نظر به اهمیت و نقش دبیران تربیت بدنی در تربیت و آموزش نسل آینده مقرر شد که در این خصوص تحقیقات بیشتری صورت گیرد و تحقیق حاضر قصد دارد رابطه بین اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی را تعیین کند. بادر نظر گرفتن چنین ویژگی ای تحقیق حاضر در صدد است

۴-۱- هدف های تحقیق

۴-۱-۱- هدف کلی

هدف کلی این تحقیق ارزیابی رابطه اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر کرمانشاه می باشد.

۴-۱-۲- اهداف جزئی

- ۱- توصیف وضعیت اعتیاد به کار دبیران تربیت بدنی شهر کرمانشاه
- ۲- توصیف وضعیت تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر کرمانشاه
- ۳- تعیین رابطه بین اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر کرمانشاه

۵-۱- فرضیه های پژوهش

- ۱- بین اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی رابطه وجود دارد .