

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه اصفهان

دانشکده ی تربیت بدنی و علوم ورزشی

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی تربیت بدنی و علوم ورزشی
گرایش مدیریت ورزشی

**بررسی رابطه بین شفافیت نقش و سازگاری شغلی کارکنان در ادارات تربیت بدنی
و هیاتهای ورزشی استان کهگیلویه و بویراحمد**

استاد راهنما:

دکتر سید احمد طبائیان

استاد مشاور:

دکتر محمد سلطان حسینی

پژوهشگر:

گشتاسب آذر پیرا

مهرماه ۱۳۸۹

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات،
ابتکارات و نوآوری‌های ناشی از تحقیق
موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه
اصفهان است.



دانشگاه اصفهان

دانشکده ی تربیت بدنی و علوم ورزشی
گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه ی کارشناسی ارشد رشته ی تربیت بدنی و علوم ورزشی
گرایش مدیریت ورزشی آقای گشتاسب آذرپیرا تحت عنوان

**بررسی رابطه بین شفافیت نقش و سازگاری شغلی کارکنان در ادارات تربیت بدنی
و هیاتهای ورزشی استان کهگیلویه و بویراحمد**

در تاریخ ۸۹/۷/۷ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

- | | | |
|------|--------------------------|---|
| امضا | با مرتبه ی علمی استادیار | ۱- استاد راهنمای پایان نامه دکتر سید احمد طبائیان |
| امضا | با مرتبه ی علمی دانشیار | ۲- استاد مشاور پایان نامه دکتر محمد سلطان حسینی |
| امضا | با مرتبه ی علمی استادیار | ۳- استاد داور داخل گروه دکتر مسعود نادریان |
| امضا | با مرتبه ی علمی استادیار | ۴- استاد داور خارج از گروه دکتر علی نصر اصفهانی |

امضای مدیر گروه

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین شفافیت نقش و سازگاری شغلی کارکنان در ادارات تربیت بدنی و هیاتهای ورزشی استان کهگیلویه و بویر احمد بود. روش پژوهش توصیفی-همبستگی و جامعه آماری، شامل کلیه کارکنان (۵۷۰ نفر) ادارات تربیت بدنی و هیاتهای ورزشی استان کهگیلویه و بویر احمد در سال ۱۳۸۹ بود. تعیین حجم نمونه بوسیله جدول کرجیس و مورگان (۱۹۷۰) ۲۳۰ نفر بود اما پرسشنامه های کامل شده و برگشتی ۲۱۵ عدد بود. روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم جامعه آماری استفاده شد. ابزارهای اندازه گیری پرسشنامه محقق ساخته سازگاری شغلی بر اساس نظریه سازگاری شغلی دیویس و لاف کوئیس (۱۹۹۰) و پرسشنامه محقق ساخته شفافیت نقش بر اساس پرسشنامه ساویر (۱۹۹۲) بود. به منظور تحلیل استنباطی داده های حاصله از ابزارهای اندازه گیری از روشهای آماری ضریب رگرسیون، ضریب همبستگی، و تحلیل واریانس چندمتغیره استفاده شد. نتایج نشان دهنده این بود که: $p \leq 0/05$ همبستگی مثبت و معناداری را بین شفافیت نقش و سازگاری شغلی کارکنان در ادارات تربیت بدنی و هیاتهای ورزشی استان کهگیلویه و بویر احمد نشان داد. هر یک از متغیرهای محیط شغلی، شخصیت، و ارزشها و نیازها به تنهایی تحت تاثیر شفافیت هدف قرار داشتند. همچنین متغیرهای محیط شغلی، شخصیت، ارزشها و نیازها، و رضایتمندی نیز به تنهایی تحت تاثیر شفافیت فرآیند قرار داشتند.

کلید واژه‌ها: شفافیت نقش، سازگاری شغلی، کارکنان، ادارات تربیت بدنی، هیاتهای ورزشی.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
فصل اول: کلیات تحقیق	
۱-۱	مقدمه.....
۲-۱	بیان مسأله.....
۳-۱	اهمیت و ضرورت پژوهش.....
۴-۱	اهداف پژوهش.....
۵-۱	فرضیه‌های پژوهش.....
۶-۱	تعریف نظری و عملیاتی واژه‌ها.....
فصل دوم: ادبیات پیشینه تحقیق	
۱-۲	مقدمه.....
۲-۲	سازگاری شغلی.....
۳-۲	تبیین مفاهیم اصلی نظریه ی سازگاری شغلی.....
۴-۲	فرضیه ی اساسی نظریه ی سازگاری شغلی.....
۵-۲	مراحل انجام مشاوره بر اساس سازگاری شغلی دیویس.....
۶-۲	نقش و نقش سازمانی.....
۷-۲	نظریه ی نقش.....
۸-۲	نظریه ی نقش سازمانی.....
۹-۲	الگوی جدید از عملکرد نقش کاری.....
۱۰-۲	شفافیت نقش.....
۱۱-۲	شفافیت نقش و عملکرد مدیریتی.....
۱۲-۲	شفافیت نقش و توانمند سازی روان شناختی.....
۱۳-۲	پیامدهای شفافیت نقش.....
۱۴-۲	ابهام نقش.....
۱۵-۲	پیامدهای ابهام نقش.....
۱۶-۲	شفافیت نقش و خودکارآمدی.....
۱۷-۲	مروری بر تحقیقات انجام شده.....
۱۸-۲	تحقیقات داخلی.....

صفحه	عنوان
۳۶.....	۱۹-۲ تحقیقات خارجی.....
۳۸.....	۲۰-۲ جمع بندی فصل دوم.....
	فصل سوم: روش شناسی تحقیق
۳۹.....	۳-۱ مقدمه.....
۳۹.....	۳-۲ روش و طرح تحقیق.....
۳۹.....	۳-۳ جامعه، نمونه ی آماری و نحوه ی گزینش آزمودنی ها.....
۴۰.....	۳-۴ متغیرهای تحقیق.....
۴۱.....	۳-۵ ابزار و وسایل اندازه گیری.....
۴۱.....	۳-۵-۱ پرسشنامه شفافیت نقش.....
۴۱.....	۳-۵-۲ روایی و پایایی پرسشنامه.....
۴۲.....	۳-۵-۳ پرسشنامه سازگاری شغلی.....
۴۳.....	۳-۵-۴ روایی و پایایی پرسشنامه.....
۴۳.....	۳-۵-۵ روش اجرا.....
۴۳.....	۳-۶ روش های آماری تجزیه و تحلیل داده ها.....
	فصل چهارم: یافته های تحقیق
۴۴.....	۴-۱ مقدمه.....
۴۴.....	۴-۲ بررسی ویژگی های جمعیت شناختی گروه نمونه.....
۴۷.....	۴-۳ یافته های توصیفی.....
۵۳.....	۴-۴ یافته های استنباطی پژوهش.....
	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۶۳.....	۵-۱ مقدمه.....
۶۴.....	۵-۲ بحث و نتیجه گیری.....
۶۷.....	۵-۳ پیشنهادات کاربردی.....
۶۸.....	۵-۴ پیشنهادات پژوهشی.....
۶۸.....	۵-۵ محدودیت های پژوهش.....
۶۹.....	منابع و مأخذ.....

فهرست شکل‌ها

صفحه

عنوان

- شکل (۱-۲) پیش بینی سازگاری شغلی..... ۱۸
- شکل (۲-۲) کاربرد نظریه سازگاری شغلی در انتخاب شغل..... ۱۹
- شکل (۱-۴) توزیع درصدی گروه نمونه بر اساس جنسیت..... ۴۵
- شکل (۲-۴) توزیع درصدی گروه نمونه بر اساس سنوات خدمتی..... ۴۶
- شکل (۳-۴) توزیع درصدی گروه نمونه بر اساس میزان تحصیلات..... ۴۷

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول (۱-۲) الگوی رفتارهای نقش کاری.....	۲۹
جدول (۱-۳) توزیع فراوانی جامعه بر اساس ۵ شهرستان اصلی استان.....	۴۰
جدول (۲-۳) توزیع فراوانی جامعه و حجم نمونه محاسبه شده.....	۴۱
جدول (۳-۳) مؤلفه های پرسشنامه شفافیت نقش و سوالات مربوط به آنها.....	۴۱
جدول (۴-۳) مؤلفه های پرسشنامه سازگاری شغلی و سوالات مربوط به آنها.....	۴۲
جدول (۱-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس جنسیت.....	۴۴
جدول (۲-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس سابقه خدمت.....	۴۵
جدول (۳-۴) توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس میزان تحصیلات.....	۴۶
جدول (۴-۴) نتایج توصیفی پاسخ های کارکنان گروه نمونه نسبت به شفافیت هدف بر اساس گزینه ۴۷	۴۷
جدول (۵-۴) نتایج توصیفی پاسخ های کارکنان گروه نمونه نسبت به شفافیت فرآیند بر اساس گزینه ۴۸	۴۸
جدول (۶-۴) نتایج توصیفی پاسخ های کارکنان گروه نمونه نسبت به محیط شغلی بر اساس گزینه های ۴۹	۴۹
جدول (۷-۴) نتایج توصیفی پاسخ های کارکنان گروه نمونه نسبت به شخصیت بر اساس گزینه های سوالا .. ۵۰	۵۰
جدول (۸-۴) نتایج توصیفی پاسخ های کارکنان گروه نمونه نسبت به ارزش ها و نیازها بر اساس گزینه ۵۱	۵۱
جدول (۹-۴) نتایج توصیفی پاسخ های کارکنان گروه نمونه نسبت به رضایتمندی بر اساس گزینه ۵۲	۵۲
جدول (۱۰-۴) نتایج ضریب همبستگی پیرسون (رابطه‌ی بین شفافیت نقش و سازگاری شغلی کارکنان..... ۵۳	۵۳
جدول (۱۱-۴) نتایج ضریب رگرسیون گام به گام تأثیر شفافیت هدف و سازگاری شغلی کارکنان..... ۵۳	۵۳
جدول (۱۲-۴) نتایج ضریب رگرسیون گام به گام تأثیر شفافیت فرآیند و سازگاری شغلی کارکنان..... ۵۴	۵۴
جدول (۱۳-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات کارکنان در خصوص شفافیت نقش بر اساس ۵۵	۵۵
جدول (۱۴-۴) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس ها ۵۵	۵۵
جدول (۱۵-۴) نتایج آزمون F مقایسه ی میانگین نظرات کارکنان در خصوص شفافیت نقش ۵۵	۵۵
جدول (۱۶-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات کارکنان در خصوص شفافیت نقش بر اساس سابقه ۵۶	۵۶
جدول (۱۷-۴) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس ها ۵۶	۵۶
جدول (۱۸-۴) نتایج آزمون F مقایسه ی میانگین نظرات کارکنان در خصوص شفافیت نقش بر اساس سابقه ۵۶	۵۶
جدول (۱۹-۴) مقادیر میانگین و انحراف معیار نظرات کارکنان در خصوص شفافیت نقش بر اساس میزان ۵۷	۵۷

عنوان

صفحه

- جدول (۴-۲۰) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس ها ۵۷
- جدول (۴-۲۱) نتایج آزمون F مقایسه ی میانگین نظرات کارکنان در خصوص شفافیت نقش بر اساس سابقه ۵۷
- جدول (۴-۲۲) مقادیر میانگین و انحراف معیار میزان سازگاری شغلی کارکنان بر اساس جنسیت ۵۸
- جدول (۴-۲۳) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس ها ۵۸
- جدول (۴-۲۴) نتایج آزمون F مقایسه ی میانگین میزان سازگاری شغلی کارکنان بر اساس جنسیت ۵۹
- جدول (۴-۲۵) مقادیر میانگین و انحراف معیار میزان سازگاری شغلی کارکنان بر اساس سازگاری شغلی ۵۹
- جدول (۴-۲۶) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس ها ۶۰
- جدول (۴-۲۷) مقادیر میانگین و انحراف معیار میزان سازگاری شغلی کارکنان بر اساس سابقه ی کار ۶۰
- جدول (۴-۲۸) مقادیر میانگین و انحراف معیار میزان سازگاری شغلی کارکنان بر اساس میزان تحصیلات ۶۱
- جدول (۴-۲۹) نتایج آزمون لوین فرض همگنی واریانس ها ۶۱
- جدول (۴-۳۰) نتایج آزمون F مقایسه ی میانگین میزان سازگاری شغلی کارکنان بر اساس میزان تحصیلات ۶۲

فصل اول:

کلیات تحقیق

۱-۱ مقدمه

دوره‌ی کنونی حیات بشری با تحولات و دگرگونی‌های شگفت‌انگیزی همراه است. سازمانها به عنوان زیر مجموعه‌ای از حیات انسانی، باید برای بقاء و بالندگی، خود را در رویارویی با این تحولات عظیم آماده نمایند، در غیر این صورت از گردونه‌ی دنیای رقابتی خارج می‌شوند. منظور از این آمادگی، آمادگی فناوری و تجهیزات نیست بلکه آنها باید سرمایه‌ی اصلی و ارزشمند سازمان (کارکنان) را آماده سازند. دنیای جدید سازمانی که بطور مداوم در حال تغییر است. راهبردهای مبتنی بر کنترل دیوان سالارانه یعنی کاربرد مقررات، قوانین، دستورالعمل‌ها، سلسله مراتب اختیار و استانداردهای فعالیت‌ها برای یکنواخت کردن رفتارهای کارکنان، کارآیی چندانی ندارد. نیروی انسانی برای بروز استعدادها و خلاقیت‌های خود در پیچ و خم دیوان سالاری گرفتار شده و نمی‌تواند از توانای‌های بالقوه خود استفاده کند و به حل مسائل و مشکلات بپردازد (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵).

در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان گذارند. و کارکنان زمانی می توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که نقش آنها در سازمان بطور روشن و واضح تعریف شود و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند که در این صورت سازگاری آنها نسبت به شغل خود نیز بالا خواهد رفت. به همین جهت پژوهش حاضر به ارتباط شفافیت نقش و سازگاری شغلی پرداخته است.

۱-۲ بیان مساله

فضای سازمانی^۱ می تواند روی پیوستاری از سازگاری تا بی طرفی و از بی طرفی تا ناسازگاری گسترده شود هم کارکنان و هم کارفرمایان می خواهند به فضای سازمانی برازنده تری دست یابند و از سودمندی های آن چون کارکرد بهتر و خشنودی شغلی بیشتر بهره گیرند. کارکنان، زمانی فضای سازمانی را برازنده می دانند که احساس کنند و کاری سودمند انجام می دهند به طوری که موجب رشد و پرورش شخصی و سازمانی گردد. بر این اساس سطح سازگاری شغلی^۲ و سازمانی آنان افزایش خواهد یافت.

سازگاری شغلی برای ادامه ی اشتغال موفقیت آمیز عامل مهمی به شمار می رود هر فردی انتظار دارد که کار وی موجب خشنودی و سلامت و اعتبار وی گردد و حداقل نیازهای اولیه اش را مرتفع سازد. در زمینه ی سازگاری شغلی تعاریف زیادی ارائه شده است که در این خصوص می توان به تعریف دیویس و لاف کوئیست^۳ (۱۹۹۱) اشاره نمود که سازگاری شغلی را شامل تطابق شخصیت فرد با عوامل محیطی مرتبط با کار می دانند. بنابراین سازش شغلی ترکیب و مجموعه ای از عوامل روانی و غیر روانی است که احساس رضایت فرد را نسبت به شغل فراهم می کند. آنان بر اساس نظریه سازگاری شغلی، سازگاری شغلی را در چهار حیطه شخصیت، ارزشها و نیازها، محیط شغلی، و رضایتمندی مورد مطالعه قرار می دهند که مبنای تهیه ابزار اندازه گیری سازگاری شغلی پژوهش حاضر نیز حیطه های مذکور می باشد.

نظریه ی سازگاری شغلی مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد و محیط است. این نظریه کار را چیزی بیش از فرآیندهای وظیفه مدار گام به گام می داند که در بر گیرنده تعاملات انسانی بوده و منبعی از رضایت، پاداش، تنیدگی و بسیاری از متغیرهای روان شناختی دیگر است (دنسی^۴، ۲۰۰۵). فرض اصلی در این نظریه آن است که

^۱- Organizational climate

^۲- Job Adjustment

^۳- Dawis & Lofqist

^۴- DeNisi

فرد خواهان دست یابی و حفظ ارتباط مثبت با محیط کاری است بر طبق نظر دیویس و لاف کوئیست (۱۹۹۱) افراد نیازهایشان را وارد سازمان می کنند سازمان نیز از افرادی مطالباتی دارد به منظور بقاء فرد و سازمان هر دو باید به درجاتی از هماهنگی برسند.

از متغیرهای که می تواند در سازگاری شغلی تاثیر گذار باشد، نقشی است که سازمان به فرد می دهد. نقش به رفتاری اطلاق می شود که دیگران از فردی که در پایگاه معینی قرار گرفته و یا احراز کرده است، انتظار دارند و نقشهای مناسب به صورت بخشی از فرایند اجتماعی شدن و جامعه پذیری به فرد آموخته می شود و فرد آنها را می پذیرد. نقش جنبه ی پویای یک منصب، مقام و پایگاه موجود در یک نهاد است و نقش ها بر حسب حقوق هنجاری و وظایف معین و محدودی که دارند، در یک نهاد و در شرایط معینی اجرا می گردند، تعریف می شوند (لی فام و هووئه^۱، ۱۳۷۰).

نقش به دو مفهوم متفاوت و در عین حال متداخل نیز به کار می رود: اول به صورت ساختار اجتماعی که می توان آن را به عنوان یک موقعیت اجتماعی تعریف نمود (ربانی و شاهنوشی، ۱۳۸۰). دوم به عنوان نوعی تسلسل، الگویی از کنش های اکتسابی که در موقعیت کنش اجتماعی از سوی شخص به کار می رود نیز تعریف می گردد (گولد و کولب^۲، ۱۳۷۶). شفافیت نقش به باورهای افراد درباره ی انتظارات و رفتارهای مرتبط با نقشهای شغلی شان اشاره دارد (کان^۳ و همکاران، ۲۰۰۴).

نقش ها به عنوان حد و مرز بین فرد و سازمان عمل می کنند. نقش ها بیانگر انتظارات فرد و سازمان هستند. همچنین نقشها فرد را به سازمان و سازمان را به فرد پیوند می دهند. شفافیت نقش می تواند به عنوان عدم ابهام نقش تعریف شود. ابهام نقش به عنوان وضعیتی که نقشهای داده شده به فرد در تضاد هستند، و ابهام نقش، وجود فقدان شفافیت نقش در نقشهای داده شده می باشد. افراد ترجیح می دهند در محیطهای شفاف کار کنند، که نقش هایشان روشن است و از انتظارات مافوق نسبت به خودشان آگاه باشند. زمانی که شفافیت نقش بالاست رضایت نیز افزایش خواهد یافت (بس^۴، ۲۰۰۴).

افراد برای انجام موثر وظایف محوله به اطلاعات کافی نیاز دارند. فقدان اطلاعات درباره اهداف و رفتارهای شغلی موثر می تواند منجر به تلاش غیر موثر و ناکافی برای انجام وظایف شود و عملکرد شغلی را کاهش

¹- Lipham & Hoeh

²- Gould & Kolob

³-- Kahn

⁴-- Bass

دهد(الوی و اسمیت^۱، ۲۰۰۳). مدیران زمانی موثر واقع می شوند که آنها درکی از انجام کار و چگونگی کار کردهای مدیریتی داشته باشند. نتایج تجربی نشان داده است که ابهام نقش عملکرد کاری را کاهش می دهد (آبرامیس^۲، ۲۰۰۶).

بنابراین، شفافیت نقش به علت تاثیر مثبت بر عملکرد یک عامل موثر در سازگاری شغلی محسوب می شود و می تواند علاوه بر سازگاری، انگیزه کارکنان را افزایش دهد و موجب بروز استعدادهای آنان در شغل و سازمان گردد. حال این سوال مطرح است که آیا بین شفافیت نقش با سازگاری شغلی در ادارات تربیت بدنی و هیاتهای ورزشی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه وجود دارد؟ این موضوع مسئله ای است که در پژوهش حاضر به آن پرداخته شده است.

۱-۳ اهمیت و ضرورت پژوهش

سازمان های امروزی به لحاظ تحولات سریع و روز افزون سعی در پیشی گرفتن از رقبای خود دارند. برای اینکه سازمانها به این هدف خود برسند باید عوامل زیادی مدنظر قرار گیرد. مسأله ای که در حال حاضر بیشتر توجه سازمانها را به خود جلب کرده است موضوع مدیریت منابع انسانی است که اساس سرمایه واقعی یک سازمان را تشکیل می دهند و به وسیله این عامل حیاتی، سازمان موجودیت پیدا می کند. نکته ای که در منابع انسانی سازمان باید به آن توجه کرد موضوع فراهم نمودن شرایطی است که بتواند سازگاری شغلی کارکنان را افزایش دهد که این موضوع می تواند تحت تاثیر نقشهایی باشد که افراد در سازمان به عهده دارند. کارکنان از استعداد و انگیزه و نیروی نهفته زیادی برخوردارند شفافیت نقش می تواند در بروز استعدادها یاری رسان باشد و بدین ترتیب علاوه بر بالا بردن سطح سازگاری شغلی آنها، موجبات رشد و شکوفایی سازمان نیز فراهم گردد.

حالات عاطفی و احساسات بشری تحت تاثیر عوامل نا مساعد محیطی و حرفه ای قرار می گیرد. لازم نیست که فردی کار زیاد یا سنگین انجام دهد که کاملاً خسته و فرسوده گردد چه بسا ممکن است یک آزار روانی و عدم سازگاری با محیط شخص را چنان رنجور و فرسوده نماید تا سالیان دراز طول کشد که فرد، آرامش اولیه را باز یابد. بنابراین در محیط های کاری نیاز است شرایطی مهیا گردد تا افراد بتوانند خود را با شرایط وفق داده و سازگاری بیشتری را نشان دهند(نور^۳، ۲۰۰۴).

^۱-- Elloy and Smith

^۲-- Abramis

^۳-- Noor

نظریه سازگاری شغلی مبتنی بر مفهوم ارتباط بین فرد (شخصیت شغلی) و محیط (محیط شغلی) است. یک ارتباط هماهنگ دو سویه است که شکل مطلوب آن مناسب بودن فرد برای محیط و مناسب بودن محیط برای فرد است. فرد پاسخگوی نیازهای محیط و محیط نیز پاسخگوی نیازهای فرد است (دیویس و لاف کوئیست، ۱۹۹۱). بنابراین مطالعه در خصوص سازگاری شغلی موجب می گردد تا مدیران شرایط مناسبتری را در سازمان برای کارکنان بوجود آورند تا بدین ترتیب موجبات رشد و تعالی سازمان فراهم گردد. در این رابطه شفاف سازی نقش کارکنان در سازمان یک موضوع با اهمیت است که پژوهش حاضر به رابطه بین شفافیت نقش و سازگاری شغلی می پردازد. این پژوهش می تواند در موارد زیر کاربرد داشته باشد:

- ۱- مدیران ادارات تربیت بدنی و هیاتهای ورزشی استان کهگیلویه و بویراحمد به منظور شفاف سازی شغلی کارکنان
- ۲- مدیران ادارات تربیت بدنی و هیاتهای ورزشی استان کهگیلویه و بویراحمد به منظور فراهم نمودن شرایطی مبتنی بر افزایش سازگاری شغلی کارکنان
- ۳- مدیران سازمانهای دیگر به منظور الگوبرداری و اجراء جهت کارکنان خود

۱-۴ اهداف پژوهش

هدف کلی:

- ۱- تعیین رابطه بین شفافیت نقش با سازگاری شغلی کارکنان در ادارات تربیت بدنی و هیاتهای ورزشی استان کهگیلویه و بویراحمد

اهداف جزئی:

- ۱- تعیین رابطه بین شفافیت هدف و سازگاری شغلی (شخصیت، ارزشها و نیازها، محیط شغلی، و رضایتمندی) کارکنان.
- ۲- تعیین رابطه بین شفافیت فرآیند و سازگاری شغلی (شخصیت، ارزشها و نیازها، محیط شغلی، و رضایتمندی) کارکنان.
- ۳- بررسی نظرات کارکنان در خصوص شفافیت نقش بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار و میزان تحصیلات)

۴- بررسی نظرات کارکنان در خصوص سازگاری شغلی بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار و میزان تحصیلات)

۱-۵ فرضیه‌های پژوهش:

فرضیه کلی:

بین شفافیت نقش و سازگاری شغلی کارکنان در ادارات تربیت بدنی و هیاتهای ورزشی استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های جزئی:

۱- بین شفافیت هدف و سازگاری شغلی کارکنان (شخصیت، ارزشها و نیازها، محیط شغلی، و رضایتمندی) رابطه وجود دارد.

۲- بین شفافیت فرآیند و سازگاری شغلی (شخصیت، ارزشها و نیازها، محیط شغلی، و رضایتمندی) کارکنان رابطه وجود دارد.

۳- بین نظرات کارکنان در خصوص شفافیت نقش بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار و میزان تحصیلات) تفاوت وجود دارد.

۴- بین نظرات کارکنان در خصوص سازگاری شغلی بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سابقه کار و میزان تحصیلات) تفاوت وجود دارد.

۱-۶ تعریف نظری و عملیاتی واژه‌ها

الف) تعاریف نظری

نقش^۱: نقشها انتظارات رفتاری در ارتباط با حقوق و وظایف یک پست ویژه در ساختار اجتماعی بزرگتر هستند (گود^۲، ۱۹۹۶).

شفافیت نقش^۳: شفافیت نقش به باورهای افراد درباره‌ی انتظارات و رفتارهای مرتبط با نقشهای شغلشان اشاره دارد. شفافیت نقش به عنوان حوزه‌ای که اطلاعات مورد نیاز در ارتباط با یک نقش به کارکنان داده و درک شود

^۱-- Role

^۲-- Goud

^۳-- Role Clarity

تعریف می شود (کان^۱ و همکاران، ۲۰۰۴).

شفافیت هدف^۲: حوزه‌ای که اهداف عینی و کلی نتایج یک شغل به طور واضح بیان و مشخص شده است (ساویر^۳، ۱۹۹۲).

شفافیت فرآیند^۴: حوزه‌ای که فرد از چگونگی و روند انجام دادن شغلش آگاه است (ساویر، ۱۹۹۲).
سازگاری شغلی^۵: سازگاری شغلی عبارت است از تطابق شخصیت فرد با عوامل محیطی در شغل (دیویس و لاف کوئیست، ۱۹۹۱).

ب) تعریف عملیاتی

شفافیت نقش: در این پژوهش نمره‌ای که فرد از پرسشنامه شفافیت نقش کسب می‌کند.
شفافیت هدف: نمره‌ای که فرد از پرسشنامه شفافیت نقش و سوالات ۱-۲-۳-۴-۵-۶ کسب می‌کند.
شفافیت فرآیند: نمره‌ای که فرد از پرسشنامه شفافیت نقش و سوالات ۱۶-۱۵-۱۴-۱۳-۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷ کسب می‌کند.

سازگاری شغلی: در این پژوهش نمره‌ای که هر فرد از پرسشنامه سازگاری شغلی محقق ساخته کسب می‌کند.

^۱-- Kahn

^۲-- Goal Clarity

^۳-- Sawyer

^۴-- Process Clarity

^۵-- Job Adjustment

فصل دوم:

ادبیات پیشینه تحقیق

۱-۲ مقدمه

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین شفافیت نقش و سازگاری شغلی در بین کارکنان ادارات تربیت بدنی و هیاتهای ورزشی استان کهگیلویه و بویراحمد این موضوع پرداخته است. مباحث نظری در خصوص موضوع پژوهش در سه قسمت در این فصل ارائه شده است. قسمت اول مباحث نظری مربوط به سازگاری شغلی، قسمت دوم مباحث نظری مربوط به نقش و نقش سازمانی، و قسمت سوم مروری بر تحقیقات انجام شده آورده شده است.

۲-۲ سازگاری شغلی^۱

دیدگاه مشاوره‌ی تناسب فرد با محیط به سال‌های آغازین ۱۹۹۰ باز می‌گردد و این دیدگاه به نظریه‌ی سازگاری کاری^۲ (TWA)^۳ اشاره می‌کند. در سال ۱۹۹۱ تفاوت‌های بین ساختار شخصیت و سبک شخصیت و تفاوت‌های شخصیتی مرتبط با چگونگی سازگاری با محیط مد نظر قرار گرفت. این نظریه در آن زمان

^۱ - Job Adjustment

^۲ - Person Environment Correspondence

^۳ - Theory of Work Adjustment

چگونگی تعامل افراد در زندگی روزمره‌شان و همچنین چگونگی تعامل آن‌ها با محیط کاری شان را در بر می‌گرفت. (دیویس و لاف کوئیست^۱، ۱۹۹۱).

در سال ۱۹۶۰ میلادی با گسترش روابط انسانی و صنعت، بحث جدیدی به نام نوع دوستی صنعتی اهمیت فراوانی یافت و جمعی از دانشمندان کوشیدند تا با وضع مقررات تازه‌ای روابط میان کارگر و کارفرما را بهبود بخشند. آنها معتقد بودند که برای تداوم امور و افزایش کارایی در جهت رسیدن به اهداف مورد نظر و نظارت بر انجام صحیح برنامه ریزی‌های انجام شده و طرح‌های در دست اقدام باید وسایل سازگاری کارکنان شناسائی شود. پژوهش در این زمینه نشان داد که سازگاری افراد در محیط کار و در ارتباط دیگران امر فوق‌العاده پیچیده‌ای است که در چهار مورد قابل بررسی است.

۱- محیط بیرونی

۲- واکنش‌های حیاتی

۳- شرایط انگیزش

۴- اثرات خستگی‌های جسمی و روانی

روان‌شناسان دریافته‌اند که ممکن است حالات عاطفی و احساسات بشری تحت تأثیر عوامل نامساعد محیطی و حرفه‌ای قرار گیرند. لازم نیست که فردی کار زیادی یا سنگین کند که کاملاً خسته و فرسوده گردد چه بسا ممکن است یک آزار روانی و عدم سازگاری با محیط شخص را چنان رنجور و فرسوده نماید تا سالیان دراز، آرامش اولیه را باز بیابد. اصولاً تضادها و ناراحتی‌های روانی در مواردی که همکاری و توافق اخلاقی بین افرادی که با هم کار می‌کنند موجود نیست به وجود می‌آید (نور، ۲۰۰۴).

ارتباط بین فرد در محیط اساس نظریه‌ای است که به نظریه سازگاری شغلی معروف است. در این نظریه با پرداختن به ارتباط فرد با محیط و شرایطی که لازمه‌ی ایجاد یک تناسب و سازگاری بین آنهاست در جهت ایجاد توافق و سازگاری تلاش می‌شود. نظریه‌ی سازگاری شغلی همیشه تأکید دارد که کار چیزی بیش از فرآیندهای وظیفه‌مدار گام به گام است. کار، تعاملات انسانی را در بر می‌گیرد و منبعی از رضایت، نارضایتی، پاداش، تنیدگی و بسیاری از متغیرهای روان‌شناختی دیگر است. در این نظریه فرد خواهان دستیابی و حفظ ارتباط مثبت با محیطی کاری است. بر طبق نظر دیویس و لاف کوئیست افرادی نیازهایشان را وارد محیط کار می‌کنند، و محیط

¹ - Dawis & Lofqist

کاری نیز از فرد مطالباتی دارد. به منظور بقاء فرد و محیط کاری هر دو باید به درجاتی از هماهنگی و تطابق برسند (زونکر^۱، ۲۰۰۶).

نظریه سازگاری شغلی

فرضیه‌ی اساسی نظریه‌ی سازگاری شغلی این است که افراد برای ایجاد و نگه داری ارتباط مثبت با محیط کاری شان در تلاش هستند. سازش (سازگاری) شغلی برای ادامه‌ی اشتغال موفقیت آمیز و آرامش در محیط کار عامل مهمی به شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال وی موجب خوشنودی، سلامت و اعتبار وی گردد و نیازهای اولیه‌ی او را نیز مرتفع سازد. در زمینه‌ی سازش شغلی تعاریف گوناگونی ارائه شده است. می‌توان سازش شغلی را حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل مورد نظر پس از اشتغال، سازش ترکیب و مجموعه‌ی او از عوامل روانی و غیر روانی دانست (شفیع آبادی، ۱۳۸۱).

نظریه‌ی دیویس و لاف کوئیست همانند نظریه‌ی هالند، نظریه‌ی تطابق فرد و محیط محسوب می‌شود و از بسیاری جهات همانند نظریه‌ی هالند است با این تفاوت که در نظریه‌ی هالند بر انتخاب حرفه‌ی تأکید می‌شود، ولی در نظریه‌ی دیویس بر سازگاری حرفه‌ی او (سوانسون و فواد^۲، ۲۰۰۲).

۲-۳ تبیین مفاهیم اصلی نظریه سازگاری شغلی

مفاهیم اساسی نظریه‌ی سازگاری شغلی بر اساس نظرات دیویس و لاف کوئیست (۱۹۹۱) به شرح زیر است:

۱- شخصیت کاری^۳ (فرد)

ویژگی‌های اساسی فرد در رابطه با سازگاری شغلی را «شخصیت شغلی» فرد می‌گویند. شخصیت شغلی حداقل از دو مجموعه ویژگی تشکیل می‌شود:

الف- ویژگی‌های وضعیتی: (ساختار شخصیت): که عبارت است از «توانایی‌ها و مهارت‌ها» و «ارزش‌ها و نیازها»

ب- ویژگی‌های فرآیندی (شیوه شخصیت): که عبارت است شیوه‌ی تعامل فرد با محیط که از آن چهار تیپ شخصیتی شکل می‌گیرد. چالاکو زیرکی، سرعت، هماهنگی و تحمل ابهام.

¹ - Zunker

² - Souansun & Foad

³ - Work Personality