



دانشکده ادبیات و علوم انسانی

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

رشته مدیریت ورزشی

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

عنوان:

**ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی در
دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی**

محررم جبارزاده

استاد راهنما:

دکتر مرتضی رضایی صوفی

استاد مشاور:

دکتر ابوالفضل فراهانی

مهرماه ۱۳۹۰

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده ادبیات و علوم انسانی
واحد ری

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
رشته مدیریت ورزشی
گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

عنوان:

ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی در دبیران
تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی

محرّم جبارزاده

استاد راهنما:

دکتر مرتضی رضایی صوفی

استاد مشاور:

دکتر ابوالفضل فراهانی

مهرماه ۱۳۹۰

چکیده

هدف از این پژوهش، ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی در دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی است. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است و به روش میدانی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه دبیران تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی تشکیل می دهند که در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۸۹ تعداد آنها ۱۲۰۰ نفر بوده است. نمونه گیری براساس جدول مورگان و از نوع تصادفی خوشه ای ۲۹۱ نفر می باشد. ابزار پژوهشی عبارت از دو پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی آلن و میایر (۱۹۹۰) و تحلیل رفتگی مسلش (۱۹۸۶) است. از روشهای آماری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تحلیل واریانس یکطرفه و t مستقل استفاده گردید.

نتایج پژوهش نشان داد که بین متغیرهای تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری با میزان تحلیل رفتگی شغلی در سطح آلفای ۰/۰۱ رابطه ای منفی و معنی داری وجود دارد. اما بین تعهد مستمر و تحلیل رفتگی شغلی در سطح آلفای ۰/۰۱ رابطه ای معنی دار وجود ندارد.

همچنین تفاوت معنی دار بین تعهد سازمانی برحسب ویژگی های جمعیت شناختی در دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی در (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقطع تدریس، وضعیت استخدامی و میزان سابقه خدمت) وجود ندارد، اما در حقوق تفاوت معنی دار وجود دارد. و تفاوت معنی داری بین میزان تحلیل رفتگی شغلی در (وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی، میزان سابقه خدمت و حقوق) وجود دارد، اما در (جنسیت، سن و مقطع تدریس) تفاوت وجود ندارد.

واژه های کلیدی: تعهد سازمانی، تحلیل رفتگی شغلی، دبیران تربیت بدنی

فهرست مطالب

عنوان ----- صفحه

فصل اول (طرح تحقیق)

۱-۱. مقدمه	۱
۲-۱. بیان مسئله	۴
۳-۱. اهمیت و ضرورت انجام تحقیق	۷
۴-۱. اهداف تحقیق	۸
۵-۱. فرضیه های تحقیق	۹
۶-۱. مفاهیم و تعاریف عملیاتی واژه‌ها و اصطلاحات	۹
۷-۱. محدودیت‌های تحقیق	۱۱
۸-۱. پیش فرض‌های تحقیق	۱۱

فصل دوم (ادبیات و پیشینه تحقیق)

۱-۲. بخش اول: مدیریت منابع انسانی	۱۲
۱-۲-۱. اهداف و برنامه‌های مدیریت منابع انسانی	۱۳
۱-۲-۲. وظایف مدیریت منابع انسانی	۱۶
۳-۲. بخش دوم: تعهد سازمانی	۱۷
۳-۲-۱. مفهوم و تعاریف تعهد سازمانی	۱۷
۳-۲-۲. اهمیت تعهد سازمانی	۲۰
۳-۲-۳. ابعاد تعهد سازمانی	۲۱
۳-۲-۴. عوامل مؤثر در تعهد سازمانی	۲۷
۳-۲-۵. نظریه‌های مربوط به تعهد سازمانی	۲۹
۳-۲-۶. نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی	۳۲
۳-۲-۷. راهکارهای افزایش تعهد سازمانی	۳۵
۲. بخش سوم: تحلیل رفتگی	۳۶
۳-۲-۱. مفهوم و تعاریف تحلیل رفتگی	۳۶

۳۷ ۲-۳-۲. مراحل تحلیل رفتگی
۳۸ ۲-۳-۳. علائم تحلیل رفتگی
۳۹ ۲-۳-۴. چگونگی وقوع تحلیل رفتگی
۴۰ ۲-۳-۵. شاخص های تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان
۴۱ ۲-۳-۶. رویکردهای مختلف نسبت به تحلیل رفتگی شغلی
۴۳ ۲-۳-۷. عوامل اساسی تحلیل رفتگی شغلی
۴۴ ۲-۳-۸. آثار و نتایج تحلیل رفتگی
۴۵ ۲-۳-۹. سیر تحلیل رفتگی
۴۷ ۲-۳-۱۰. علل تحلیل رفتگی
۴۸ ۲-۳-۱۱. راه های کاهش تحلیل رفتگی
۵۲ ۲-۳-۱۲. عواقب تحلیل رفتگی شغلی
۵۲ ۲-۲-۱۳. راه های فردی کنار آمدن با تحلیل رفتگی
۵۳ ۲-۲-۱۴. شیوه های سازمانی مقابله با تحلیل رفتگی شغلی
۵۳ ۲-۳-۱۵. شیوه های اجتماعی مقابله با تحلیل رفتگی شغلی
۵۴ ۲-۴-۱. بخش چهارم: پیشینه تحقیق
۵۴ ۲-۴-۱. تحقیقات داخلی مربوط به تعهد سازمانی
۶۰ ۲-۴-۲. تحقیقات داخلی مربوط به تحلیل رفتگی شغلی
۶۲ ۲-۴-۳. تحقیقات داخلی مربوط به تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی
۶۳ ۲-۴-۱. تحقیقات خارجی مربوط به تعهد سازمانی
۷۰ ۲-۴-۲. تحقیقات خارجی مربوط به تحلیل رفتگی شغلی
۷۳ ۲-۴-۳. تحقیقات خارجی مربوط به تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی
۷۶ ۲-۴-۳. خلاصه و نتیجه گیری از ادبیات پیشینه

فصل سوم (فرایند تحقیق)

۷۹ ۳-۱. روش تحقیق
۸۰ ۳-۲. جامعه آماری
۸۰ ۳-۳. نمونه آماری
۸۰ ۳-۴. متغیرهای تحقیق
۸۲ ۳-۵. روش جمع آوری اطلاعات
۸۵ ۳-۶. روایی پرسشنامه ها
۸۶ ۳-۷. پایایی پرسشنامه ها
۸۶ ۳-۸. روش های آماری جهت تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم (تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق)

۸۸	۱-۴. توصیف مشخصات فردی.....
۸۹	۱-۴. ۱. سن.....
۹۰	۱-۴. ۲. جنسیت.....
۹۱	۱-۴. ۳. وضعیت تأهل.....
۹۲	۱-۴. ۴. مدرک تحصیلی.....
۹۳	۱-۴. ۵. سابقه خدمت.....
۹۴	۱-۴. ۶. مقطع تدریس.....
۹۵	۱-۴. ۷. وضعیت استخدام.....
۹۶	۱-۴. ۸. حقوق ماهانه.....
۹۷	۱-۴. ۹. تعهد عاطفی.....
۹۷	۱-۴. ۹. تعهد مستمر.....
۹۸	۱-۴. ۹. تعهد تجاری.....
۹۸	۱-۴. ۹. تعهد سازمانی.....
۹۹	۱-۴. ۹. تحلیل رفتگی شغلی.....
۱۰۰	۲-۴. ۲. آزمون فرضیه های تحقیق.....
۱۰۱	۲-۴. ۱. آزمون فرض اول.....
۱۰۱	۲-۴. ۲. آزمون فرض دوم.....
۱۰۲	۲-۴. ۳. آزمون فرض سوم.....
۱۰۲	۲-۴. ۴. آزمون فرض چهارم.....
۱۰۳	۲-۴. ۵. آزمون فرض پنجم.....
۱۰۷	۲-۴. ۶. آزمون فرض ششم.....

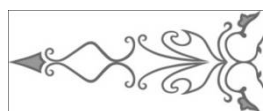
فصل پنجم (بحث و نتیجه گیری)

۱۱۲	۱-۵. خلاصه تحقیق.....
۱۱۴	۲-۵. بحث و نتیجه گیری.....
۱۲۰	۳-۵. پیشنهادات تحقیق.....
۱۲۰	۳-۵. ۱. پیشنهادهای کاربردی.....
۱۲۲	۳-۵. ۲. پیشنهادهای پژوهشی.....
۱۲۴	منابع و مأخذ.....
۱۳۷	ضمایم.....

فهرست نمودارها و جداول

عنوان	صفحه
شکل ۱-۲، اهداف چندگانه مورد نظر مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان.....	۱۴
شکل ۲-۲، ابعاد تعهد سازمانی از دیدگاههای مختلف.....	۲۲
شکل ۳-۲، مدل سه بخشی تعهد سازمانی می پر و آلن.....	۲۶
شکل ۴-۲، عوامل موثر بر تعهد سازمانی.....	۲۷
شکل ۵-۲، مدل تعهد سازمانی.....	۳۳
نمودار ۱-۴، توزیع پراکندگی سنی دبیران تربیت بدنی.....	۸۹
نمودار ۲-۴، توزیع پراکندگی جنسیت دبیران تربیت بدنی.....	۹۰
نمودار ۳-۴، توزیع پراکندگی وضعیت تأهل دبیران تربیت بدنی.....	۹۱
نمودار ۴-۴، توزیع پراکندگی مدرک تحصیلی دبیران تربیت بدنی.....	۹۲
نمودار ۵-۴، توزیع پراکندگی سابقه خدمت دبیران تربیت بدنی.....	۹۳
نمودار ۶-۴، توزیع پراکندگی مقطع تدریس دبیران تربیت بدنی.....	۹۴
نمودار ۷-۴، توزیع پراکندگی وضعیت استخدامی دبیران تربیت بدنی.....	۹۵
نمودار ۸-۴، توزیع پراکندگی حقوق ماهانه دبیران تربیت بدنی.....	۹۶
نمودار ۹-۴، توزیع پراکندگی طبقات تعهد عاطفی دبیران تربیت بدنی.....	۹۷
نمودار ۱۰-۴، توزیع پراکندگی طبقات تعهد مستمر دبیران تربیت بدنی.....	۹۷
نمودار ۱۱-۴، توزیع پراکندگی طبقات تعهد هنجاری دبیران تربیت بدنی.....	۹۸
نمودار ۱۲-۴، توزیع پراکندگی طبقات تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی.....	۹۸
نمودار ۱۳-۴، توزیع پراکندگی طبقات تحلیل رفتگی شغلی تربیت بدنی.....	۹۹
جدول ۱-۲، ابعاد تعهد سازمانی در مدل های چند بعدی.....	۲۳
جدول ۲-۲، نتایج احتمالی سطوح مختلف تعهد.....	۳۴
جدول ۳-۲، عوامل مؤثر بر تحلیل رفتگی شغلی.....	۴۴
جدول ۴-۲، آثار و نتایج تحلیل رفتگی.....	۴۵
جدول ۱-۳، نوع ماده های هریک از خرده مقیاس های پرسشنامه تعهد سازمانی.....	۸۳
جدول ۲-۳، تعداد سوالات و دامنه نمرات خرده مقیاس های پرسشنامه تعهد سازمانی.....	۸۴
جدول ۳-۳، نوع ماده های هر یک از خرده مقیاس های پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی.....	۸۴
جدول ۴-۳، تعداد سوالات و دامنه نمرات هر یک از خرده تحلیل رفتگی شغلی.....	۸۵
جدول ۱-۴، توزیع پراکندگی سنی دبیران تربیت بدنی.....	۸۹
جدول ۲-۴، توزیع پراکندگی جنسیت دبیران تربیت بدنی.....	۹۰

- جدول ۳-۴، توزیع پراکندگی وضعیت تأهل دبیران تربیت بدنی ۹۱
- جدول ۴-۴، توزیع پراکندگی مدرک تحصیلی دبیران تربیت بدنی ۹۲
- جدول ۵-۴، توزیع پراکندگی سابقه خدمت دبیران تربیت بدنی ۹۳
- جدول ۶-۴، توزیع پراکندگی مقطع تدریس دبیران تربیت بدنی ۹۴
- جدول ۷-۴، توزیع پراکندگی وضعیت استخدام دبیران تربیت بدنی ۹۵
- جدول ۸-۴، توزیع پراکندگی حقوق ماهانه دبیران تربیت بدنی ۹۶
- جدول ۹-۴، نتایج آزمون کلوموگروف اسمیرنوف ۱۰۰
- جدول ۱۰-۴، بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی ۱۰۱
- جدول ۱۱-۴، بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی و تعهد عاطفی ۱۰۱
- جدول ۱۲-۴، بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی و تعهد مستمر ۱۰۲
- جدول ۱۳-۴، بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی و تعهد هنجاری ۱۰۲
- جدول ۱۴-۴، نتایج بررسی تعهد سازمانی برحسب سن ۱۰۳
- جدول ۱۵-۴، نتایج بررسی تعهد سازمانی برحسب جنسیت ۱۰۴
- جدول ۱۶-۴، نتایج بررسی تعهد سازمانی برحسب وضعیت تأهل ۱۰۴
- جدول ۱۷-۴، نتایج بررسی تعهد سازمانی برحسب مدارک تحصیلی ۱۰۵
- جدول ۱۸-۴، نتایج بررسی تعهد سازمانی برحسب مقاطع تدریس ۱۰۵
- جدول ۱۹-۴، نتایج بررسی تعهد سازمانی برحسب وضعیت استخدام ۱۰۶
- جدول ۲۰-۴، نتایج بررسی تعهد سازمانی برحسب سابقه دبیران ۱۰۶
- جدول ۲۱-۴، نتایج بررسی تعهد سازمانی برحسب حقوق ماهانه ۱۰۷
- جدول ۲۲-۴، نتایج بررسی میزان تحلیل رفتگی شغلی برحسب سن ۱۰۸
- جدول ۲۳-۴، نتایج بررسی میزان تحلیل رفتگی شغلی برحسب جنسیت ۱۰۸
- جدول ۲۴-۴، نتایج بررسی میزان تحلیل رفتگی شغلی برحسب وضعیت تأهل ۱۰۹
- جدول ۲۵-۴، نتایج بررسی میزان تحلیل رفتگی شغلی برحسب مدارک تحصیلی ۱۰۹
- جدول ۲۶-۴، نتایج بررسی میزان تحلیل رفتگی شغلی برحسب مقطع تدریس ۱۱۰
- جدول ۲۷-۴، نتایج بررسی میزان تحلیل رفتگی شغلی برحسب وضعیت استخدامی ۱۱۰
- جدول ۲۸-۴، نتایج بررسی میزان تحلیل رفتگی شغلی برحسب سابقه خدمت ۱۱۱
- جدول ۲۹-۴، نتایج بررسی میزان تحلیل رفتگی شغلی برحسب حقوق دبیران ۱۱۱



فصل اول

کلیات

• مقدمه

• بیان مسئله

• ضرورت و اهمیت تحقیق

• اهداف تحقیق

• فرضیه‌های تحقیق

• تعریف واژه‌های تحقیق

• محدودیت‌های تحقیق



مقدمه

موفقیت در هر سازمانی بستگی به تخصیص و به کارگیری مناسب ابزار، تجهیزات، پول، مواد خام و منابع انسانی آن سازمان در اجرای برنامه های آن دارد و این امر در صورتی امکان پذیر خواهد بود که این سازمان ها بتوانند مهارت ها، توانایی ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمان به کار گیرند. (سید جوادین، ۱۳۸۴). امروزه در سازمان ها توجه به منابع انسانی از ابعاد مختلف مد نظر قرار گرفته است. آموزش و ارتقای توانایی ها و مهارت ها، کیفیت زندگی کاری، حفظ انگیزش و اخلاق کاری، تعهد شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ارتقاء و شیوه های پاداش دهی و موارد مشابه آن به موضوع های مهم و جاری تبدیل شده است (اداره کل پژوهش صنایع پتروشیمی، ۱۳۸۱). در سازمان های آموزشی اهمیت منابع انسانی بیشتر مشهود است؛ چرا که در هر بخش از چرخه درون داد - فرایند - برون داد مشارکت دارند (چلب^۱، ۲۰۰۱).

تعلیم و تربیت در محیطی آماده، ایمن و پر نشاط با استفاده از بالاترین میزان مراقبت های بهداشتی و بهره مندی از وجود معلمان، مربیان و مسئولانی سالم، عالم و پارسا از حقوق اولیه کودکانی می باشد که فعالیت اصلی آن ها کسب معرفت است. مدرسه در این راه به عنوان یکی از ارکان اصلی تعلیم و تربیت بعد از محیط خانواده موظف است تا با زمینه سازی تجارب لازم و ایجاد محیط سالم، موجبات رشد همه جانبه دانش آموزان را فراهم آورد (آدینهی، ۱۳۷۹).

دبیران تربیت بدنی از جمله افرادی هستند که نقش مهم آنها در جامعه آشکار است که اگر نسبت به کارشان متعهد نباشند و در قبال وظایف خطیر خود احساس مسئولیت و تعهد ننمایند، نمی توان از آن ها انتظار داشت که دانش آموزانی سالم، خلاق، پیشرفت گرا، مسئولیت پذیر و با اخلاق صحیح تربیت نمایند. بدون تردید هنگامی بازده و کارایی نیروی کار بیشتر خواهد شد که کارکنان خود را به سازمان نزدیک تر احساس کرده و حس تعهد، تعلق و وفاداری بیشتری به سازمان داشته باشند، زیرا فردی که در سازمان مورد مشورت و نظرجویی قرار می گیرد و در تصمیم گیری ها مشارکت می جوید، احساس می کند سازمان متعلق به اوست و باید نسبت به اهداف آن پای بند و متعهد باشد که این یگانگی موجب انطباق هدف های او و سازمان می گردد. بنابراین برای به کارگیری و نگهداری آنان باید ضوابط و ملاک هایی متناسب با شرایط فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و نظام آموزشی برقرار کرد تا با ایجاد آمادگی، صلاحیت و روحیه لازم بتوان از توانایی های آنان در فعالیت های تربیتی و آموزشی استفاده کرد (طوسی، ۱۳۷۳). ۱.

از آنجایی که انسان موجودی اجتماعی است و در اجتماع است که به ارزش خود پی می برد، گاهی مواقع مشکلات زندگی اجتماعی او را دچار اختلال می کند و سلامت روانیش را به مخاطره می اندازد و او را دچار تحلیل رفتگی می کند، به طوری که فرد برای رهایی از این مشکلات از اجتماع فاصله می گیرد، در خود فرو می رود و به دنبال آن مشکلاتی از قبیل افسردگی، اضطراب، عدم کارکرد اجتماعی و حتی شکایت های جسمانی برای فرد بوجود می آید (ولی زاده، ۱۳۸۶). امروزه علوم گوناگون و مورد نیاز جامعه بشری در اغلب موارد تحول و توسعه شگرفی یافته اند و این تغییرات تأثیر زیادی بر کارایی و اثر بخشی سازمان ها دارند. مدارس و سازمان های آموزشی به لحاظ نقش هایی که بر عهده دارند نسبت به سایر سازمان ها از این تغییرات تأثیر پذیرترند. موفقیت نظام آموزش و پرورش در نیل به اهداف عالی و مطلوب در گروه یک رشته عامل های به هم پیوسته است. چنانچه در بخشی از این نظام اختلال بوجود آید موفقیت کل نظام آموزشی به مخاطره خواهد افتاد (شریعتی، ۱۳۸۴).

از این رو همزمان با ایجاد تغییرات مناسب در مدیریت آموزشی باید به سایر عوامل خصوصاً تعهد سازمانی^۲ و تحلیل رفتگی شغلی^۳ دبیان توجه شود. از سوی دیگر، تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سالهای گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. اخیراً نگرش تعهد سازمانی، عمومیت بیشتری پیدا کرده و در آثار پژوهشی جایگاهی را به خود اختصاص داده و برای درک و پیش بینی رفتار سازمانی اهمیت پیدا کرده است (مقیمی، ۱۳۸۰). تعهد سازمانی وفاداری نسبت به سازمان تعریف می شود. تعهد سازمانی، مفهومی است که از میزان کسب هویت و نحوه ارتباط افراد با سازمان هایشان حاصل می شود (کچاند و استراوزر^۴، ۲۰۰۱). برای تعهد سازمانی سه بعد اصلی تعهد عاطفی، تعهد عقلانی و تعهد هنجاری قایل شده اند: تعهد عاطفی، وابستگی عاطفی و روانی فرد به سازمان است که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است خود را با سازمان تعیین هویت می کند؛ در سازمان مشارکت می کند؛ در آن درگیر می شود و از عضویت در آن لذت می برد. تعهد عقلانی یا مستمر، تمایل به انجام مجموعه فعالیت های مستمر برای ذخیره شدن اندوخته ها و سرمایه هایی است که با ترک فعالیت ها از بین می روند.

^۲ Organizational commitment

^۳ Burnout

^۴ Ketchand, Alice A., Strawser, Jerry R

بعد هنجاری تعهد سازمانی به احساس تعهد یا الزام کارمند برای ماندن در سازمان تعریف می شود. تعهد هنجاری نوعی تعهد اخلاقی و دو جانبه با سازمان است. تعهد هنجاری و تمایل به ترک خدمت با یکدیگر مرتبط هستند؛ یعنی افراد دارای این هنجارها ترک سازمان را نامناسب تلقی می کنند و کمتر به این عمل دست می زنند (مقیمی، ۱۳۸۰). در خصوص اهمیت تعهد سازمانی لوتانز^۱ اظهار می دارد که در متون تحقیقی اخیر، نگرش کلی تعهد سازمانی، عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش بینی کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل محسوب شده است (اسماعیلی، ۱۳۷۸). بر اساس تحقیقات اخیر، به نظر می رسد که ارتباط مثبتی بین تعهد سازمانی و نتایج مطلوب مانند: کم شدن جابجایی به سمت خارج از سازمان (ترک خدمت)، محدود شدن تأخیر، کم شدن غیبت و افزایش عملکرد شغلی وجود دارد (مجیدی، ۱۳۷۹). همچنین، تعهد سازمانی با انگیزش و خشنودی شغلی پیوسته است. تحلیل انجام گرفته از مطالعات تجربی حاکی از آن است که تعهد سازمانی به صورت مثبت با خشنودی شغلی و توجه، و به صورت منفی با ترک کار همبستگی دارد و تأثیر مستقیم اندکی بر عملکرد شغلی می گذارد (مهداد، ۱۳۸۱). در مجموع تعهد سازمانی ناشی از عوامل و متغیرهای مختلفی است که نتایج مختلفی به دنبال دارد و با تعهد سازمانی بالاتر، می توان کارایی و اثربخشی بالاتری را برای سازمان انتظار داشت (مقیمی، ۱۳۸۰).

باعنایت به مطالب فوق چنین استنباط می شود که تحلیل رفتگی شغلی و تعهد سازمانی و همچنین ارتباط آن دو در بین افراد و سازمان ها به طور عام؛ و دبیران تربیت بدنی به طور خاص، متفاوت بوده و نیازمند بررسی و مطالعه بیشتری است.

هرچند طی سال های گذشته پژوهش هایی در زمینه تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی انجام گرفته است، ولی تعداد پژوهش هایی که در این زمینه در ایران بالاخص در مورد دبیران تربیت بدنی انجام شده، اندک است. پژوهش حاضر سعی می کند ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی را بررسی نماید. در این پژوهش ضمن مشخص کردن میزان تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی و ارتباط آن دو با یکدیگر و با علم به این اطلاعات و با انجام اقدامات لازم گامی مؤثر در جهت اعتلای اهداف عالی تربیت بدنی و ورزش آموزشگاه ها بردارد.

^۱.Luthanse

۱- بیان مسئله

در دنیای پرتکاپو و رقابتی امروز، توسعه دانش و کسب توانمندی‌های اقتصادی و رسیدن به رفاه اجتماعی در هر جامعه در گرو استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و منابع انسانی آن کشور است. در این راستا هر چه نیروی انسانی شاغل در بخش‌های مختلف توانمندتر، با انگیزه‌تر و سالم‌تر باشند پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه‌های گوناگون علمی، اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود. بدون شک دستیابی به چنین اهداف بزرگی نیاز به نگرش استراتژیک و بلند مدت در حفظ و به‌سازی منابع انسانی در هر سازمان خواهد داشت. یکی از اصول مهم و تاثیرگذار در حفظ و به‌سازی منابع انسانی در هر سازمان، مدیریت و کنترل فشارهای روانی و پیش‌گیری از تحلیل‌رفتگی شغلی در محیط کار است (ساعتچی، ۱۳۸۰). فشار روانی شدید ناشی از ماهیت، نوع یا وضعیت نامناسب کار به پیدایش حالتی در کارکنان منجر می‌شود که تحلیل‌رفتگی نام دارد. در این وضعیت فرد اهمیت معنای خود را در کار از دست می‌دهد. دائم خسته است، پرخاشگری می‌کند، بدگمان، منفی‌باف، بدبین و عصبانی است. فرد تحلیل‌رفته به زودی تمام همکاران خود را مبتلا می‌کند. لذا فرد تحلیل‌رفته باید به سرعت شناخته شده و راه‌کارهایی برای رفع تنش او در نظر گرفته شود (مشبکی، ۱۳۷۶).

افراد شاغلی که از تحلیل‌رفتگی^۶ رنج می‌برند احساس می‌کنند که آنها به هر آنچه اتفاق می‌افتد پاسخ‌گو هستند. آنها احساس می‌کنند از همکارانشان همکاری خیلی کمی را دریافت می‌کنند و به طور مشخص احساس ناتوانی در تغییر امور دارند. این احساسات منجر به یک وضعیت غیر قابل تحمل بر آنها می‌شود و آنها را تسلیم، بی‌تفاوت و متمرکز بر بدترین جنبه‌های شغلی می‌کند. محققین این مسئله را ناشی از مواجهه این افراد با شرایط فشارآور و فقدان شرایط مثبت در محیط کار می‌دانند. عدم توجه به فشارهای شغلی و تحلیل‌رفتگی شغلی حاصل از آن منجر به کاهش کمیت و کیفیت عملکرد افراد می‌گردد (دمارکو^۷، ۲۰۰۷).

تحلیل‌رفتگی از نظر مسلسل^۸ یک پاسخ روان‌شناختی در مقابل فشار کار است که با سه حالت فرسودگی عاطفی^۹، زوال شخصیت^{۱۰} و کاهش بازده عملکرد فردی^{۱۱} همراه می‌باشد.

۶- Burnout

۷- Demarco

۸- Maslach

۹- Emotional Exhaustion

۱۰- Depersonalization

۱۱- Decreased personal accomplishment

فرسودگی عاطفی به از بین رفتن منابع هیجانی یا تخلیه توان روحی اطلاق می‌شود. کاهش بازده عملکرد فردی به کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی و ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار تلقی می‌شود و در بین افرادی که به نوعی با ارباب رجوع بسیار سروکار دارند می‌تواند بروز نماید زوال شخصیت (تهی شدن از ویژگی‌های شخصی) تمایلات بدبینانه و پاسخ منفی به اشخاصی است که معمولاً دریافت‌کنندگان خدمت از سوی فرد محسوب می‌شوند. بر اساس پژوهش‌ها هر چه شدت و تقاضا در کار بیشتر باشد، تحلیل رفتگی در بین کارکنان آن شغل افزایش می‌یابد (مسلسل، ۱۹۸۲).

رابینز تحلیل رفتگی را به علت سطح بالای فشار روانی در محیط کار و عدم برخورداری فرد از مهارت‌های لازم برای مقابله با آن می‌داند که طی یک فرایند چند مرحله‌ای نیروی انسانی ثمر بخش و پویا را به فردی بی‌ثمر و ناکارآمد و فرسوده مبدل می‌کند (رابینز^{۱۲}، ۱۳۸۱).

بسیاری از پژوهش‌های اولیه تحلیل رفتگی به طور جامع بر نقش عوامل محیطی در پیش بینی تحلیل رفتگی تمرکز نموده‌اند. ولی در دهه اخیر نقش تعاملی عوامل محیطی و شخصی را در روند بروز تحلیل رفتگی مورد بررسی قرار داده‌اند (بتمن و استراسر، ۱۹۸۴).

لیتر و مسلسل^{۱۳} (۲۰۰۴) مطرح نمودند که هر چقدر میان فرد و شغل وی، عدم تناسب بیشتری برقرار باشد، احتمال بروز تحلیل رفتگی بیشتر خواهد بود.

همچنین تحلیل رفتگی به پیامدهای منفی سازمانی دیگری همچون سطح پایین تعهد سازمانی و کاهش رضایت شغلی نیز مرتبط شده است (رابینز، ۱۳۸۱).

تعاریف مختلفی از تعهد سازمانی شده است. البته معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند و یا نوعی احساس وفاداری به سازمان بیان شده است (مایر و آلن، ۱۹۹۷).

تعهد سازمانی بیان‌کننده آن حالتی است که در آن کارمند سازمان هدف‌هایش را معرف خود دانسته و آرزو می‌کند که در عضویت سازمان بماند (رابینز، ۱۳۸۱).

مایرو آلن^{۱۴} (۱۹۹۷) تعهد سازمانی را از سه جنبه مورد بررسی قرار می‌دهند:

۱- تعهد عاطفی^{۱۵} شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان با داشتن احساس مثبت است.

۱-Robbins

۲-leiter & Maslach

۱۴-Meyer & Allen

۱۵-Affective commitment

۲- تعهد مستمر^{۱۶} شامل احساسات افراد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است.

۳- تعهد هنجاری^{۱۷} شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می شود.

تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها در بسیاری از تحقیقات مورد تایید قرار گرفته است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند خروج از کار در آنها بیشتر است. از طرفی بازده سازمانی با افزایش تعهد در بین نیروی انسانی افزایش می یابد. تعهد بالا خود می تواند به عنوان یک شاخص جهت تعیین اثر بخشی کارکنان یک سازمان باشد (کولمن^{۱۸}، ۲۰۰۲).

در این ارتباط آموزش و پرورش به جهت انجام رسالت خود در امر تعلیم و تربیت و همچنین آموزش نیروی انسانی، از یک سو نیازمند کادر آموزشی سالم، توانمند، خلاق، با انگیزه و متعهد می باشد و از سوی دیگر همچون دیگر سازمان ها به دلایل فردی، سازمانی و فراسازمانی در معرض تحلیل رفتگی و متعاقب آن کاهش انگیزه و تعهد و بازدهی پایین نیروی انسانی خود در بخش های آموزشی هستند (اسکندری راد، ۱۳۸۴).

از دلایل عمده بوجود آمدن تحلیل رفتگی از دیدگاه دانشمندان حجم کار زیاد، تعداد زیاد مراجعه کنندگان و تعهد سازمانی می باشد. از آنجایی که ماهیت درس تربیت بدنی از حجم کاری بالایی برخوردار است و همچنین حجم مراجعه کنندگان نیز به دبیران تربیت بدنی زیاد است بنابراین جامعه دبیران تربیت بدنی می توانند مستعد تحلیل رفتگی باشند و آیا تعهد سازمانی آنها نیز می تواند رابطه تحلیل رفتگی داشته باشد یا خیر، دلایلی است که پژوهشگر را به انجام این کار ترغیب کرده است. دبیران تربیت بدنی که بخشی از منابع انسانی کشور هستند و برای اهداف سلامتی و تندرستی جامعه قدم بر می دارند، باید مورد توجه قرار گیرند و مشکلات موجود در زمینه های کاری و عواملی که در زمینه های تخصصی آنان سبب تغییرات منفی می شود، شناسایی شوند تا محیط شغلی مناسبی برای آنان فراهم آید.

پرسشی که در اینجا مطرح می شود این است که چگونه می توان با ایجاد شرایط مناسب فردی و سازمانی از بروز پدیده تحلیل رفتگی در دبیران تربیت بدنی جلوگیری کرد تا آنها بتوانند با آرامش بیشتری زمینه را برای سلامت هر چه بیشتر نسل آینده جامعه فراهم آورند؟

۱۶- Continuance commitment

۱۷- Normative commitment

۱۸- Colman

همچنین میزان تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی مدارس استان آذربایجان شرقی چگونه است؟ آیا بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی این دبیران رابطه وجود دارد؟ وضعیت تعهد سازمانی و ابعاد آن و تحلیل رفتگی این دبیران چگونه است؟

به امید اینکه نتایج این تحقیق بتواند به این پرسش ها پاسخ دهد و نتایج در اختیار مدیران و مسئولین اداری و اجرایی آموزش و پرورش جهت ایجاد شرایط مناسب کاری و مخیطی تلاش برانگیز قرار گیرد. .

۱-۲- اهمیت و ضرورت مسئله

رشد و گسترش نظام های آموزشی ویژگی بارز جوامع عصر ما است. این امر به ویژه در دهه های اخیر در کشورهای رو به توسعه به مسئله مهمی بدل شده است. پیامد این رشد روز افزون، تبدیل نظام آموزشی به سازمانی عظیم و فراگیر است که با تعداد کثیری دانش آموز سر و کار دارد، وظایف متعدد و متنوعی انجام می دهد، دبیران و کارکنان فراوانی با دانش و مهارت های گوناگون به خدمت می گیرد، منابع مالی و مادی عظیمی مصرف می کند و روی هم رفته اثرات و نتایج دامنه داری به بار می آورد (طوسی، ۱۳۷۳).

ارتباط میان تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی اگر چه قبلا تا حدودی از طریق پژوهش هایی بررسی شده است اما شکاف پژوهشی در جوامع مختلف شغلی در آن ها مشهود است. افزون بر این، پژوهش ها ثابت می کنند که متغیرهای تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی می توانند به چندین طریق با هم مرتبط باشند. به طور جداگانه و یا در ترکیب با هم، این دو عامل و اجزای آنان می توانند متغیرهای واسط میان متغیرهای استرسی و پیامدهای سازمانی باشند. یکی از نقاط ضعف موجود در ادبیات پژوهشی مربوط به ارتباط تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی این است که بیشتر این پژوهش ها در مؤسسات خدمات درمانی انجام شده اند که در آن ها سطوح بالایی از تحلیل رفتگی گزارش شده است. در این زمینه، گروهی از تحقیقات با اشاره به این نکته که تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی، هر دو با جنبه های مشابهی از ویژگی های سازمانی و همچنین پیامدهای سازمانی مرتبط هستند، بر نیاز مطالعه ی این دو متغیر با هم تأکید دارند به طوری که عنوان شده برای رفع تناقضات مفهومی موجود، لازم است ارتباط میان تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی با هم و با دیگر متغیرها مشخص و معلوم گردد (لیتر و مسلش، ۱۹۸۸).

دبیران تربیت بدنی که یکی از ارکان اصلی در توسعه ورزش کشور محسوب می شوند ضرورت دارد که در زمینه کار و شغل آنها کنکاش بعمل آید و به عنوان عامل اصلی در توسعه تربیت بدنی در

مدارس مورد بررسی قرار گیرند. ارتباط دبیر و مربی تربیت بدنی با توسعه و گسترش ورزش کشور ارتباط نزدیک و تنگاتنگی است. لذا بررسی دیدگاه کسانی که محور اصلی ورزش در یک جامعه می باشند کاملاً منطقی است. دانستن مشکلات و معضلات آنهایی که قلب تپنده برنامه های تربیت بدنی هستند کاملاً ضرورت دارد و آنها هستند که تنگناها را در این راستا بهتر می شناسند و می توانند راه حل های مناسب ارائه دهند و چنان چه این نظریات با دیدگاه های دیگر دبیران و دستورالعمل های خارجی موفق مقایسه شود طرق صحیح و اصولی عملی را پیدا نموده و در راه صحیح و رشد آتی فعالیت های ورزشی کشور قرار می گیرند.

با بکاربردن نتایج این تحقیق در برنامه ریزی های آموزشی دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و مراکز تربیت دبیر و معلم این امکان فراهم خواهد شد تا کسانی که در آینده به حرفه تدریس درس تربیت بدنی مشغول خواهند شد با استرس های شغلی و تحلیل رفتگی و شیوه های مقابله با آن آگاه شوند.

۱-۳- اهداف تحقیق

هدف کلی: بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عوامل آن با تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی.

اهداف اختصاصی

- ۱- تعیین ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی
- ۲- تعیین ارتباط بین مؤلفه تعهد عاطفی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی .
- ۳- تعیین ارتباط بین مؤلفه تعهد مستمر و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی .
- ۴- تعیین ارتباط بین مؤلفه تعهد هنجاری و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی .
- ۵- تعیین تفاوت بین تعهد سازمانی و ویژگیهای جمعیت شناختی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی (سن ، جنس، تأهل، مقطع، نوع استخدام، حقوق، سابقه خدمت) .
- ۶- تعیین تفاوت بین تحلیل رفتگی شغلی و ویژگیهای جمعیت شناختی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی (سن ، جنس، تأهل، مقطع، نوع استخدام، حقوق، سابقه خدمت) .

۱-۴- فرضیه های تحقیق

- ۱- بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین مؤلفه تعهد عاطفی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۳- بین مؤلفه تعهد مستمر و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۴- بین مؤلفه تعهد هنجاری و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.
- ۵- بین تعهد سازمانی و ویژگیهای جمعیت شناختی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی (سن ، جنس، تأهل ،مقطع ،نوع استخدام ،سابقه خدمت) تفاوت وجود دارد.
- ۶- بین تحلیل رفتگی شغلی و ویژگیهای جمعیت شناختی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی (سن ، جنس، تأهل ،مقطع ،نوع استخدام ،سابقه خدمت) تفاوت وجود دارد.

۱-۵- مفاهیم و تعاریف عملیاتی واژه ها و اصطلاحات:

تعهد سازمانی

تعریف نظری: تعهد سازمانی عبارت است از تمایل قوی برای بقا در سازمان، تلاش بسیار زیاد برای سازمان و باور قاطع در قبول ارزش ها و اهداف سازمان (مقیمی، ۱۳۸۰).

تعریف عملیاتی: منظور از تعهد سازمانی در این تحقیق، تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی است که به وسیله مجموع امتیازات هر آزمودنی از پرسشنامه OCQ تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) محاسبه می گردد.

تعریف نظری ابعاد تعهد سازمانی

۱- **تعهد عاطفی:** احساس فردی که شدیداً متعهد است، خود را با سازمان تعیین هویت می

کند و آرزو دارد که در عضویت سازمان بماند(آلن و مایر، ۱۹۹۶).

۲- **تعهد مستمر:** تمایل به انجام فعالیت های مستمر بر اساس تشخیص و درک فرد نسبت به

هزینه های ناشی از ترک سازمان(آلن و مایر، ۱۹۹۶).

۳- **تعهد هنجاری:** اعتقاد و باور در رابطه با مسؤولیت فرد به سازمان(آلن و مایر، ۱۹۹۶).