



دانشکده ادبیات و علوم انسانی
گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

عنوان:

ارتباط بین عوامل تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری دبیران
تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته تربیت بدنی عمومی

نگارش:

بهرام کشاورز

استاد راهنما:

دکتر میر محمد کاشف

استاد مشاور:

دکتر ابوالفضل فراهانی

مهرماه ۱۳۸۸

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین عوامل تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی آذربایجان شرقی بود. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی بوده و به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش را دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تشکیل می دهند که در سال ۱۳۸۸ تعداد آنها ۹۹۱ نفر می باشد. نمونه گیری براساس جدول مورگان و از نوع تصادفی خوشه ای ۲۷۶ نفر می باشد. از پرسش نامه تعهد سازمانی می یرو آلن و پرسش نامه کیفیت زندگی کاری والتون استفاده گردید. از روشهای آماری ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون کروسکال والیس و χ^2 مان ویتنی استفاده گردید.

نتایج پژوهش نشان داد که رابطه ای مثبت و معنی دار بین تعهد سازمانی و میزان کیفیت زندگی کاری دبیران وجود دارد. بین دو بعد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی و تعهد هنجاری) و میزان کیفیت زندگی کاری دبیران رابطه ای مثبت و معنی دار وجود دارد. اما در بعد تعهد عقلانی و میزان کیفیت زندگی کاری دبیران رابطه ای مثبت و 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، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقام، میزان سابقه خدمت، سابقه انجمن و نوع فعالیت) وجود دارد، اما در جنسیت تفاوت معنی دار وجود ندارد. و تفاوت معنی داری بین میزان کیفیت زندگی کاری در (سن، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقام، سابقه انجمن ورزشی و میزان سابقه خدمت) وجود دارد، اما در (جنسیت و نوع فعالیت) تفاوت وجود ندارد.

واژه های کلیدی: مؤلفه های تعهد سازمانی، کیفیت زندگی کاری، دبیران تربیت بدنی

Abstract

The purpose of this study is to examine the relationship between components of organizational commitment and quality of work life in Physical Education teachers of the east Azarbaijan Province. The present research is descriptive-correlation one and is performed in a field research method. The statistical population includes teachers at Physical Education agencies and 276 members of this population are selected as sample for this research. The research methods of this study was descriptive , survey and correlation. Organizational commitment and quality of work life standard questionnaires were used to test hypotheses. Significant relationship between organizational commitment dimensions (emotional and normality) and quality of work life were observed. Also there isn't meaningful relationship between organizational commitment dimensions rational and quality of work life were observed.

In addition, the relationship of som individual characteristics with organizational commitment and quality of work life were studied.The relationship of some between individual characteristics with organizational commitment and quality of work life were significant.

overally , findings of this research reveald that there was a relationship between organizational commitment and quality of work life of teachers of physical education agencies.

Key Words: Organizational Commitment , Quality of work life, Physical Education teachers

تقدیم به :

پدر و مادر فداکار و

دلسوزم

و

همسر مهربانم

و

فرزندان دلبندم

سپاسگذاری

اکنون که به لطف و عنایت پروردگار متعال توفیق آغاز و انجام پژوهش حاضر فراهم آمد بر خود فرض می دانم که بدین وسیله از پیشگاه استادان جلیل القدری که سعادت کسب فیض از محضرشان را داشته ام صمیمانه تشکر و سپاسگذاری کنم :

استاد فرزانه و گرانقدرم جناب آقای

دکتر میر محمد کاشف

سالمست چشمه های زلال معرفت و علم شما مثل آب حیات، خاک تشنه ی جویندگان دانش را سیراب می سازد. راهنمایی های عالمانه، الطاف و عنایات بی دریغ شما برای عبور از دشوارترین جاده جهان علم راهگشای من بودند. تهنیت و سپاس خالصانه خود را تقدیم شما می کنم.

استاد ارجمند و بزرگوارم جناب آقای

دکتر ابوالفضل فراهانی

تبلور مهربانی، مظهر تواضع و صداقت و دلسوزی؛ که خوان بی دریغ علمتان را در برابرم گشودید و با راهنمایی ها و پرتو افشانی های خود مانند آفتاب روشنی به وجود تاریک این حقیر روشنایی بخشیدید. سپاس در کلام نمی گنجد.

همچنین از تمامی افراد، علی الخصوص دوستان صمیمی و همکاران عزیز که بی منت مرا در تهیه و تدوین این پایان نامه یاری کردند تشکرو قدردانی می نمایم.

Payame Noor University

*Faculty of Literature and Humanistic
Department of Physical Education and Sport Science*

***The relationship between factors of organizational
commitment and quality of work life of Physical Education
teachers of the east Azarbaijan.***

Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
master of science in Physical Education and Sport Science

Bahram Kashavarz

***Supervisors:
Dr.M.Mohammad , Kashef
Dr. Abolfazl ,Farahani***

October-2009

فصل اول (طرح تحقیق)

- ۱-۱. مقدمه ۱
- ۲-۱. بیان مسئله ۳
- ۳-۱. اهمیت و ضرورت انجام تحقیق ۴
- ۴-۱. اهداف تحقیق ۶
- ۵-۱. فرضیه های تحقیق ۶
- ۶-۱. محدودیت های تحقیق ۷
- ۷-۱. پیش فرض های تحقیق ۷
- ۸-۱. مفاهیم و تعاریف عملیاتی واژه ها و اصطلاحات ۸

فصل دوم (ادبیات و پیشینه تحقیق)

۱-۲. بخش اول: مدیریت منابع انسانی

- ۹.....
- ۱-۱-۲. اهداف و برنامه های مدیریت منابع انسانی..... ۱۰
- ۲-۱-۲. وظایف مدیریت منابع انسانی..... ۱۳
- ۳-۱-۲. مدیریت منابع انسانی و کیفیت زندگی کاری..... ۱۴
- ۳-۲. بخش سوم: تعهد

سازمانی..... ۱۴

- ۱-۳-۲. مفهوم و تعاریف تعهد سازمانی..... ۱۴
- ۲-۳-۲. اهمیت تعهد سازمانی..... ۱۵
- ۳-۳-۲. ابعاد تعهد سازمانی..... ۱۶
- ۴-۳-۲. عوامل مؤثر در تعهد سازمانی..... ۱۹
- ۵-۳-۲. نتایج و پیامدهای تعهد سازمانی..... ۲۳
- ۶-۳-۲. راهکارهای افزایش تعهد سازمانی..... ۲۵
- ۷-۳-۲. کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی..... ۲۶
- ۲- بخش دوم: کیفیت زندگی

کاری..... ۲۶

- ۱-۲-۲. مبادی (سرچشمه های) نهضت کیفیت زندگی کاری..... ۲۶
- ۲-۲-۲. کار در خور انسان ۲۸
- ۳-۲-۲. پرباری شغل ۲۹
- ۴-۲-۲. برنامه زمانی کار پرانعطاف ۳۰

۳۱	۵-۲-۲ مفهوم کیفیت زندگی کاری
۳۱	۶-۲-۲ تعاریف کیفیت زندگی کاری
۳۵	۷-۲-۲ اهمیت کیفیت زندگی کاری
۳۶	۸-۲-۲ چالش های علمی در مورد (Q.W.L)
۳۸	۹-۲-۲ کیفیت زندگی کاری و بهره وری
۴۰	۱۰-۲-۲ تعابیر نوین کیفیت زندگی کاری
۴۰	۱۱-۲-۲ مدیریت کیفیت فراگیر
۴۵	۱۲-۲-۲ تخصص زدائی : مبنای تبیین فلسفی مفهوم کیفیت زندگی کاری
۴۷	۱۳-۲-۲ تخصص زدائی در عمل : طراحی دوباره شغل، کار گروهی و مشارکت کارکنان
۵۰	۱۴-۲-۲ ویژگی های یک محیط برخوردار از کیفیت زندگی کاری بالا
۵۲	۱۵-۲-۲ ابعاد و شاخص های کیفیت زندگی کاری
۵۶	۱۶-۲-۲ عوامل موثر در کیفیت زندگی کاری
۵۶	۱۷-۲-۲ برنامه های کیفیت زندگی کاری
۵۹	۱۸-۲-۲ نتایج ، کارکردها و پیامدهای کیفیت زندگی کاری
۶۰	۱۹-۲-۲ راهکارهای افزایش کیفیت زندگی کاری

۴-۲ . بخش چهارم : پیشینه

تحقیق ۶۱

۶۱	۱-۴-۲ تحقیقات مربوط به تعهد سازمانی
۶۹	۲-۴-۲ تحقیقات مربوط به کیفیت زندگی کاری
۸۲	۳-۴-۲ خلاصه و نتیجه گیری از ادبیات پیشینه

فصل سوم (فرایند تحقیق)

۸۵	۱-۳ روش تحقیق
۸۶	۲-۳ جامعه آماری
۸۶	۳-۳ نمونه آماری
۸۶	۴-۳ متغیرهای تحقیق
۸۹	۵-۳ روش جمع آوری اطلاعات
۹۰	۶-۳ روایی پرسشنامه ها
۹۱	۷-۳ پایایی پرسشنامه ها
۹۱	۸-۳ روش های آماری جهت تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم (تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق)

۴-۱. توصیف مشخصات

فردی.....	۹۲
۴-۱-۱. سن.....	۹۳
۴-۱-۲. جنسیت.....	۹۳
۴-۱-۳. وضعیت تأهل.....	۹۴
۴-۱-۴. مدرک تحصیلی.....	۹۵
۴-۱-۵. مقام کسب شده.....	۹۶
۴-۱-۶. سابقه فعالیت در انجمن ورزشی.....	۹۷
۴-۱-۷. نوع فعالیت در رشته های ورزشی.....	۹۸
۴-۱-۸. سابقه خدمت.....	۹۹

۴-۲. آزمون فرضیه های

تحقیق.....	۱۰۰
۴-۲-۱. آزمون فرض اول.....	۱۰۰
۴-۲-۲. آزمون فرض دوم.....	۱۰۱
۴-۲-۳. آزمون فرض سوم.....	۱۰۱
۴-۲-۴. آزمون فرض چهارم.....	۱۰۲
۴-۲-۵. آزمون فرض پنجم.....	۱۰۲
۴-۲-۶. آزمون فرض ششم.....	۱۰۶

فصل پنجم (بحث و نتیجه گیری)

۵-۱. خلاصه تحقیق.....	۱۱۱
۵-۲. بحث و نتیجه گیری.....	۱۱۳
۵-۳. پیشنهادات تحقیق.....	۱۱۶
۵-۳-۱. پیشنهادهای کاربردی.....	۱۱۶
۵-۳-۲. پیشنهادهای پژوهشی.....	۱۱۸

منابع و مأخذ

.....	۱۱۹
ضمایم.....	۱۲۸

- نمودار ۱-۲، اهداف چندگانه مورد نظر مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان..... ۱۱
- نمودار ۲-۲، مدل سه بخشی تعهد سازمانی می یَر و آلن..... ۱۹
- نمودار ۳-۲، مدل تعهد سازمانی..... ۲۳
- نمودار ۴-۲، نظریه طراحی مشاغل..... ۲۸
- نمودار ۵-۲، رابطه کیفیت زندگی کاری با بهره وری..... ۳۹
- نمودار ۶-۲، رویکردهای مختلف طراحی شغل..... ۴۸
- نمودار ۱-۴، توزیع پراکندگی سنی دبیران تربیت بدنی..... ۹۳
- نمودار ۲-۴، توزیع پراکندگی جنسیت دبیران تربیت بدنی..... ۹۴
- نمودار ۳-۴، توزیع پراکندگی وضعیت تأهل دبیران تربیت بدنی..... ۹۴
- نمودار ۴-۴، توزیع پراکندگی مدرک تحصیلی دبیران تربیت بدنی..... ۹۵
- نمودار ۵-۴، توزیع پراکندگی مقام کسب شده دبیران تربیت بدنی..... ۹۶
- نمودار ۶-۴، توزیع پراکندگی سابقه فعالیت در انجمن ورزشی دبیران تربیت بدنی..... ۹۷
- نمودار ۷-۴، توزیع پراکندگی نوع فعالیت در رشته های ورزشی دبیران تربیت بدنی..... ۹۸
- نمودار ۸-۴، توزیع پراکندگی سابقه خدمت دبیران تربیت بدنی..... ۹۹
- جدول ۱-۲، ابعاد تعهد سازمانی در مدل های چند بعدی..... ۱۷
- جدول ۲-۲، نتایج احتمالی سطوح مختلف تعهد..... ۲۴
- جدول ۳-۲، تعاریف کیفیت زندگی کاری..... ۳۳
- جدول ۴-۲، مقایسه کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی..... ۷۷
- جدول ۵-۲، مقایسه کیفیت زندگی کاری مردان و زنان..... ۸۲
- جدول ۱-۴، توزیع پراکندگی سنی دبیران تربیت بدنی..... ۹۲
- جدول ۲-۴، توزیع پراکندگی جنسیت دبیران تربیت بدنی..... ۹۳
- جدول ۳-۴، توزیع پراکندگی وضعیت تأهل دبیران تربیت بدنی..... ۹۴
- جدول ۴-۴، توزیع پراکندگی مدرک تحصیلی دبیران تربیت بدنی..... ۹۵
- جدول ۵-۴، توزیع پراکندگی مقام کسب شده دبیران تربیت بدنی..... ۹۶
- جدول ۶-۴، توزیع پراکندگی سابقه فعالیت در انجمن ورزشی دبیران تربیت بدنی..... ۹۷
- جدول ۷-۴، توزیع پراکندگی نوع فعالیت در رشته های ورزشی دبیران تربیت بدنی..... ۹۸
- جدول ۸-۴، توزیع پراکندگی سابقه خدمت دبیران تربیت بدنی..... ۹۹
- جدول ۹-۴، بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری..... ۱۰۰
- جدول ۱۰-۴، بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد عاطفی..... ۱۰۱
- جدول ۱۱-۴، بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد عقلانی..... ۱۰۲
- جدول ۱۲-۴، بررسی ارتباط بین کیفیت زندگی کاری و تعهد هنجاری..... ۱۰۲
- جدول ۱۳-۴، نتایج بررسی تعهد سازمانی بر حسب سن..... ۱۰۳

جدول ۴-۱۴، نتایج بررسی تعهد سازمانی برحسب جنسیت.....	۱۰۳
جدول ۴-۱۵، نتایج بررسی تعهد سازمانی برحسب وضعیت تأهل.....	۱۰۴
جدول ۴-۱۶، نتایج بررسی تعهد سازمانی برحسب مدارک تحصیلی.....	۱۰۴
جدول ۴-۱۷، نتایج بررسی تعهد سازمانی برحسب مقام کسب شده.....	۱۰۵
جدول ۴-۱۸، نتایج بررسی تعهد سازمانی برحسب سابقه فعالیت در انجمن ورزشی.....	۱۰۵
جدول ۴-۱۹، نتایج بررسی تعهد سازمانی برحسب نوع فعالیت در رشته های ورزشی.....	۱۰۶
جدول ۴-۲۰، نتایج بررسی تعهد سازمانی برحسب سابقه خدمت.....	۱۰۶
جدول ۴-۲۱، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری برحسب سن.....	۱۰۷
جدول ۴-۲۲، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری برحسب جنسیت.....	۱۰۷
جدول ۴-۲۳، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری برحسب وضعیت تأهل.....	۱۰۸
جدول ۴-۲۴، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری برحسب مدارک تحصیلی.....	۱۰۸
جدول ۴-۲۵، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری برحسب مقام کسب شده.....	۱۰۹
جدول ۴-۲۶، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری برحسب سابقه فعالیت در انجمن ورزشی.....	۱۰۹
جدول ۴-۲۷، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری برحسب نوع فعالیت در رشته های ورزشی.....	۱۱۰
جدول ۴-۲۸، نتایج بررسی میزان کیفیت زندگی کاری برحسب سابقه خدمت.....	۱۱۰

فصل اول

طرح تحقیق

۱-۱ 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؛ از این رو گفته می شود سازمان ترتیب منظم افراد برای دستیابی به اهداف مشخص است . دانشگاه ها ، انجمن های علمی و ادبی، نهادهای دولتی، تیم های ورزشی سازمان هستند و همه آنها دارای مشخصه های مشترکی از قبیل داشتن مقاصد مشخص به صورت مجموعه ای از مأموریت ها، برنامه ها و اهداف، شکل گیری و برخورداری از منابع انسانی اند(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).

کیفیت زندگی کاری و موضوعات و مسایل مرتبط با آن از دهه پنجاه میلادی رواج یافته و در سال های اخیر توجه زیادی به آنها معطوف شده و راجع به آن مطالعات و پژوهش های فراوانی صورت گرفته است. دانشمندان و نظریه پردازان توسعه سازمانی، از دیدگاه های مختلفی به مفاهیم کیفیت زندگی کاری پرداخته اند و برای آن تعاریف متفاوتی ارائه کرده اند، ولی با وجود تمایز برداشت ها از کیفیت زندگی کاری پرداخته اند و شده نشان می دهند که بعضی از شاخص ها که در اغلب موارد به آن اشاره می شود عبارتند از : حقوق و مزایا ، خدمات درمانی، خدمات رفاهی ، بیمه و بازنشستگی و مواردی از این قبیل (سلمانی، ۱۳۸۴). در یک تعریف کلی کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار و شرایط کار خود است(علامه، ۱۳۷۸). به عقیده برخی از متخصصین، بخش عمده و حساس کیفیت زندگی کاری، تناسب شغل و شاغل، تناسب روحیه افراد با فرهنگ سازمان، بهره ور بودن و خود را مفید احساس کردن در محیط کار مربوط می شود و در بین افراد و سازمان ها تلقی متفاوتی از آن وجود دارد و نتایج متفاوتی را نیز به بار می آورد. طبق مطالعات محب علی(۱۳۷۳) اگر یک فرد واقعاً احساس کند که کیفیت زندگی کاری اش بهبود یافته است، اعم از اینکه نتیجه عملکرد خود او و یا سیاست های سازمان باشد، به فرد نیروی بیشتری برای انجام کارش می بخشد. نتیجه طبیعی این فرایند، ایجاد نیروی زندگی و جوّ فعال در داخل گروه و سازمان است و به افزایش بهره وری بالاتری از نتایج مورد انتظار- با توجه به استانداردهای تکنولوژیک یا تجهیزات- منجر می شود و همین مطلب خود انگیزه بیشتری برای کار بهتر و در نتیجه کیفیت زندگی کاری مطلوب تر فراهم می کند. همچنین تحقیقات نشان داده اند که کیفیت زندگی کاری تأثیرات قابل توجهی بر پاسخ های رفتاری فرد، از قبیل هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت و درگیری شغلی، تلاش و کوشش شغلی، عملکرد شغلی، ترک خدمت، عملکرد معکوس و وارونه، بیزاری و بیگانگی از خود بر جا می گذارد (داودی، ۱۳۷۷).

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(مقیم، 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

^۱Celap

حاصل می شود (کچاند و استراوزر^۲، ۲۰۰۱). برای تعهد سازمانی سه بعد اصلی تعهد عاطفی، تعهد عقلانی و تعهد هنجاری قابل 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.

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^۳ 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).

با عنایت به مطالب فوق چنین استنباط می شود که کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی و همچنین ارتباط آن دو در بین افراد و سازمان ها به طور عام؛ و دیران تربیت بدنی به طور خاص، متفاوت بوده و نیازمند بررسی و مطالعه بیشتری است.

۱-۲ بیان مسئله

موفقیت و کامیابی یک نهاد و سازمان به عوامل متعددی بستگی دارد که نیروی انسانی یکی از مهم ترین این عوامل محسوب می شود (علامه، ۱۳۷۸). 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^۴، ۲۰۰۱). به عقیده صاحب نظران به منظور مطلوب نمودن کار، باید به سلامت کارکنان، ایمنی و رضایت آنها به عنوان پیش شرط اثربخشی سازمانی توجه کرد (شوآف و همکاران^۵، ۲۰۰۴). حصول اطمینان از کیفیت زندگی کاری یکی از بهترین روش ها برای جذب و نگهداری کارکنان با استعداد و همچنین کسب عملکرد بهتر برای سازمان است (مورین و مورین^۶، ۲۰۰۳). وجود شرایط مطلوب کاری یکی از ضروریات انجام فعالیت افراد در

²Ketchand, Alice A., Strawser, Jerry R

³Luthanse

⁴Celep

⁵Shoaf

⁶Morin, Estelle & Morin, Wilfrid

سازمان ها می باشد. وضعیت مناسب کاری که از آن به عنوان کیفیت زندگی کاری تعبیر می شود، باعث به وجود آمدن انگیزه و رضایت خاطر افراد شده و آنها را به سمت کار و تلاش بیشتر و مطلوب تر سوق می دهد.

کیفیت زندگی کاری، ساختار چند بعدی پویایی است که در حال حاضر دربرگیرنده مفاهیمی از قبیل: امنیت شغلی، سیستم پاداش، فرصت های ارتقا و آموزش، مشارکت در تصمیم گیری را در بر می گیرد (سنسیدینی و کالوس⁷ ۲۰۰۱). اگر چه تعریف رسمی برای کیفیت زندگی کاری وجود ندارد، روانشناسان و دانش آموختگان مدیریت در کل توافق دارند که کیفیت زندگی کاری ساختاری است که از لحاظ بهزیستی برای کارکنان ایده آل است. در یک تعریف کلی کیفیت زندگی کاری، به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است (میر سپاسی، ۱۳۸۰). طبعاً با توجه به تعریف ارائه شده در هر جامعه، منطقه و سازمان، تصورات مختلف ذهنی درباره زندگی کاری وجود دارد؛ بنابراین سطوح مختلفی از کیفیت زندگی کاری برای افراد در سازمان ها و محیط های کاری متفاوت متصور است. مستنداتی وجود دارد که نشان می دهد کارمند خوشحال بهره وری بیشتری دارد. کارمند خوشحال فردی از خود گذشته، صادق و با وفاست. همچنین تحقیقات زیادی نشان داده اند که کیفیت زندگی کاری تأثیرات قابل توجهی در پاسخ های رفتاری فرد از قبیل هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت شغلی، تلاش و کوشش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، عملکرد معکوس و وارونه، بیزاری و بیگانگی از خود دارد (سرقی و همکاران⁸، ۲۰۰۱).

تعهد سازمانی به عنوان وفاداری نسبت به سازمان تعریف می شود. موضوع تعهد سازمانی طی سال های اخیر توجه بسیاری از محققین را به خود جلب کرده است؛ زیرا تحقیقات نشان داده اند که کارکنان متعهد به سازمان، بهره وری بالاتری دارند؛ تمایل به ماندگاری آن ها بیشتر است؛ کمتر غیبت می کنند و در مقابل تغییرات سازمان انعطاف بیشتری از خود نشان می دهند، از طرف دیگر، تعهد سازمانی پدیده ای پیچیده و دارای منابع تغییر متعدد است و از جامعه ای به جامعه دیگر دارای سطوح متفاوتی است (اداره کل پژوهش صنایع پتروشیمی، ۱۳۸۱).

کیفیت مطلوب زندگی کاری باعث ایجاد رضایت شغلی در کارکنان نیز می شود. به عبارت دیگر، رضایت شغلی بخش عمده ای از کیفیت زندگی کاری است (میر سپاسی، ۱۳۸۴). از طرف دیگر رضایت مندی شغلی و انگیزه شغلی از عوامل مؤثر تعهد سازمانی به حساب می آیند و با هم ارتباط معنی داری دارند (اداره کل پژوهش صنایع پتروشیمی، ۱۳۸۱) (کوزه چیان، زارعی و طالب پور، ۱۳۸۲)، لذا وجود رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی منطقی می نماید.

از سوی دیگر مدارس از جمله مکانهایی هستند که عهده دار تربیت و تأمین نیروی انسانی جامعه اند و دبیران تربیت بدنی از منابع انسانی و ارکان اصلی و مهم مدارس به حساب می آیند و نقشی اساسی بر عهده دارند. فعالیت های مدارس به صورت متمرکز است و بودجه آنها عمدتاً به پرسنل و کارکنان و دبیران آنها اختصاص داده می شود. با نگاهی دقیق تر مشخص می شود که اثربخشی مدارس تا حد زیادی به دبیران و کارکنان خوب و با کیفیت بستگی دارد؛ لذا توجه به ویژگی های محیط کار آنها از اهمیت خاصی برخوردار است.

۳-۱ ضرورت و اهمیت تحقیق

⁷Cencidine & Callus

⁸Serghi & etal

کارایی و اثربخشی یک سازمان به عوامل متعددی بستگی دارد. یکی از این عوامل کارکنان سازمان است که بایستی به صورت موثری مدیریت شوند (دوهرتی^۹، ۱۹۹۸). یکی از موضوعات مهم و مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمان ها، تأمین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت زندگی کاری آنهاست. توجه به این عامل اساسی بیانگر اهمیتی است که مدیران برای نیروی انسانی به عنوان یکی از سرمایه های با ارزش قائل هستند (کوزه چیان، زارعی و طالب پور، ۱۳۸۲).

حدود یک سوم از وقت افراد در محیط کاری سپری می گردد و به طبع شرایط و ویژگی های محیط کار و برداشت های هر فرد از آن محیط در روحیه و رضایت مندی و همچنین کارآیی و اثربخشی فرد تأثیر بسزایی دارد. توسعه و بهبود در کیفیت زندگی کاری اخیراً به عنوان یکی از موضوعات اصلی جوامع مطرح شده است. با توجه به تعریف کیفیت زندگی کاری به عنوان استراتژی های محیط کار، با داشتن هدف بهبود شرایط محیط کار برای کارکنان و اثربخشی سازمان و فرد، انتظار می رود که باعث افزایش و حفظ رضایت شغلی کارکنان شود. توجه به کیفیت زندگی کاری به طور معمول یعنی تأکید به روش هایی که سازمان را دگرگون می سازد تا رضایت شغلی و بهره وری کارکنان را افزایش دهد؛ دخالت و مشارکت در کار و عملکرد آنان را فزونی بخشد؛ تعهد، اعتماد و احترام کارکنان را افزایش دهد؛ هویت انسان و رشد آنها را بهبود بخشد (دلاور، ۲۰۰۳).

کیفیت زندگی کاری جنبه ها و ابعاد زیادی دارد و افراد مختلف برداشت و درک متفاوتی در مورد زیر مجموعه ها و جنبه هایی دارند که باعث کیفیت زندگی کاری بهتر می شود. تأثیر کیفیت زندگی کاری بر روی فرد برآیندی از فاکتورها و عوامل زیادی است که با هم تعامل و همپوشانی دارند و اهمیت هر یک از آنها از گروهی به گروه دیگر و همچنین از زمانی به زمان دیگر قابل تغییر است (دیوس و چرنز، ۱۹۷۵). در کشور ما نیز اقداماتی در جهت بهبود شرایط کاری در سازمان های مختلف صورت پذیرفته است با این همه مشاهده می شود که این اقدامات کافی نیست و جای کار در این زمینه زیاد است. (سلمانی، ۱۳۸۴).

از سوی دیگر تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی است و می تواند پیامدهای مثبت و متعددی از قبیل نظم بیشتر در کار، کار بیشتر و صرف زمان بیشتر در سازمان داشته باشد (اسماعیلی، ۱۳۷۸). شناخت عوامل مربوط به کار افراد سازمان، معرف این واقعیت است که علاقه و احساس تعلق و تعهد کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود، ارتباط معنی داری با موفقیت در بهبود کیفیت دارد و همچنین بهبود شرایط کاری و ایجاد امنیت شغلی، جایگاه و منزلت اجتماعی، نگرش و رضایت شغلی می تواند در ایجاد نگرش، علاقه و احساس تعهد سازمانی کارکنان کارساز باشد (بصیر، ۱۳۸۲).

با در نظر گرفتن نقش مهم و برجسته مدارس در بهبود و توسعه کشور از طریق تربیت و تأمین نیروی انسانی متخصص و کارآمد، توجه به وضعیت کاری حاکم بر محیط آنها، شرایط و ویژگی های شغلی دبیران مهم و ضروری است؛ چرا که کیفیت زندگی کاری افراد تأثیر مستقیمی بر روحیه و عملکرد آنها دارد. عدم توجه به کیفیت زندگی کاری دبیران علاوه بر اینکه لطمات جدی به کار آموزشی می زند، تأثیرات آن به زندگی خصوصی خارج از محیط کار نیز کشیده می شود.

با انجام این تحقیق انتظار می رود وضعیت کنونی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی (آنچه تصور می شود و آنچه واقعاً وجود دارد) و چگونگی ارتباط بین آنها روشن شود. همچنین مسئله وجود تفاوت در میزان کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش و در سطوح

⁹ Doherty

مختلف نیز معلوم گردد. با استفاده از نتایج تحقیق حاضر، برنامه ریزان و مسئولین آموزش و پرورش در تربیت بدنی می توانند به رفع برخی از مشکلات و موانع حاکم بر محیط کاری دبیران تربیت بدنی اقدام نمایند و با این کار به افزایش کارایی و اثربخشی آنان کمک کنند. به همین دلیل انجام تحقیقی کاربردی که بتواند چگونگی کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش را به طور دقیق تر مورد بررسی قرار دهد، ضروری به نظر می رسد.

۱-۴ اهداف تحقیق

الف - هدف کلی

بررسی ارتباط بین عوامل تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی.

ب - اهداف ویژه

با در نظر گرفتن هدف کلی تحقیق، اهداف ویژه و اختصاصی زیر متصور است:

- ۱- توصیف تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش.
- ۲- توصیف کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش.
- ۳- تحلیل میزان همبستگی بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی.
- ۴- بررسی رابطه بین میزان تعهد عاطفی (از مؤلفه های تعهد سازمانی)، با میزان کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی.
- ۵- بررسی رابطه بین میزان تعهد عقلانی (از مؤلفه های تعهد سازمانی)، با میزان کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی.
- ۶- بررسی رابطه بین میزان تعهد هنجاری (از مؤلفه های تعهد سازمانی)، با میزان کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی.
- ۷- بررسی تفاوت بین ویژگی های فردی منتخب (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقام، میزان سابقه خدمت، سابقه انجمن و نوع فعالیت) و تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی.
- ۸- بررسی تفاوت بین ویژگی های فردی منتخب (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقام، میزان سابقه خدمت، سابقه انجمن و نوع فعالیت) و کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی.

۱-۵ فرضیه های تحقیق:

فرضیه اصلی: بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش ارتباط وجود ندارد.

فرضیه های فرعی:

- ۱- بین تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی رابطه وجود ندارد.
- ۲- بین میزان تعهد عاطفی (از مؤلفه های تعهد سازمانی)، با میزان کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی رابطه وجود ندارد.
- ۳- بین میزان تعهد عقلانی (از مؤلفه های تعهد سازمانی)، با میزان کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی رابطه وجود ندارد.
- ۴- بین میزان تعهد هنجاری (از مؤلفه های تعهد سازمانی)، با میزان کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی رابطه وجود ندارد.
- ۵- بین ویژگی های فردی منتخب (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقام، میزان سابقه خدمت، سابقه انجمن و نوع فعالیت) و تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی تفاوت وجود ندارد.
- ۶- بین ویژگی های فردی منتخب (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقام، میزان سابقه خدمت، سابقه انجمن و نوع فعالیت) و کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی تفاوت وجود ندارد.

۶-۱ محدودیت های تحقیق

الف - محدودیت هایی که توسط محقق اعمال شده اند :

- ۱- آزمودنی های این تحقیق فقط دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی می باشند.
- ۲- آزمودنی های این تحقیق، دبیران تمام وقت وزارت آموزش و پرورش اند و دبیران حق التدریس و پاره وقت از حوزه تحقیق خارج شده اند.

ب - محدودیت هایی که کنترل آنها در اختیار محقق نیست:

- ۱- این محدودیت وجود دارد که دبیران تربیت بدنی در پاسخ دادن به سئوالات مسایل فرهنگی، اقتصادی، سیاسی توجه داشته باشند.
- ۲- دریافت پرسشنامه های متعدد مربوط به تحقیقات دیگر احتمال دارد بر میزان انگیزه و دقت آزمودنی ها اثر گذار باشد.

۷-۱ پیش فرض های تحقیق:

۱. پرسشنامه های مورد استفاده در این پژوهش اهداف تحقیق را به دقت می سنجد.
۲. آزمودنی ها با علم، آگاهی و صداقت پاسخ گفته اند.
۳. پرسشنامه ها از روایی و اعتبار لازم درباره متغیرهای مورد سنجش برخوردار هستند.

۸-۱ مفاهیم و تعاریف عملیاتی واژه ها و اصطلاحات:

کیفیت زندگی کاری^{۱۰}:

کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان یک سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود است (میر سپاسی، ۱۳۸۴).

در تعریف ریچارد والتون کیفیت زندگی کاری چنین آمده است: " کیفیت زندگی کاری عبارت است از میزان توان اعضای یک سازمان در برآورده نمودن نیازهای مهم فردی خود در یک سازمان از طریق تجربیات خود" (نقل از مورهد و گریفین، ۱۳۷۴، ص ۵۵۰).

تعریف عملیاتی کیفیت زندگی کاری

منظور از کیفیت زندگی کاری در این تحقیق پاسخ هایی است که افراد به پرسشنامه سنجش کیفیت زندگی کاری (Q.W.L) که از الگوی کیفیت زندگی کاری والتون گرفته شده است، می دهند.

تعهد سازمانی^{۱۱}:

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 تعهد سازمانی

منظور از تعهد سازمانی، شامل پاسخ هایی است که افراد به پرسشنامه ای که توسط می یر و آلن^{۱۲} (۱۹۹۰) طراحی شده و شامل سه بعد اصلی تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد عقلانی و تعهد هنجاری) است .

دبیر تربیت بدنی:

به فردی اطلاق می شود که دارای حکم کارگزینی تمام وقت در مدارس دولتی با عنوان دبیر در رشته تربیت بدنی باشد.

¹⁰Quality of Work Life

¹¹Organizational Commitment

¹²Mayer & Allen

فصل دوم

ادبیات و پیشینه تحقیق

در این فصل تحقیقات مرتبط با موضوع آورده می شوند؛ به این دلیل که بررسی تحقیقات گذشته می تواند مشکلات، موانع و دستاوردها و بسیاری از مسائل دیگر را در خصوص موضوع تحقیق روشن سازد. در این فصل تحقیقاتی ارائه می شوند که حداقل یکی از متغیرهای تحقیق یعنی تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری در آنها مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته باشد. تحقیقات انجام شده در دو بخش کلی ارائه می شوند:

الف - تحقیقات مربوط به تعهد سازمانی

ب - تحقیقات مربوط به کیفیت زندگی کاری