



بررسی تاثیر تحلیل رفتگی شغلی بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان زندان های استان سیستان و بلوچستان

مریم کوچک زایی^۱، زهرا پیری^۲، مهین اسماعیل نژاد^۳

۱: کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان (نویسنده مسئول)

maryamkoochakzaei@yahoo.com

۲: کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، سرپرست مرکز آموزشی، علمی و پژوهشی منطقه ۹ زندانهای کشور

و دبیر شورای تحقیقات و پژوهش اداره کل زندانهای استان سیستان و بلوچستان.

۳: کارشناس حسابداری، کارشناس آموزش مرکز آموزشی، علمی و پژوهشی منطقه ۹ زندانهای کشور.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر تحلیل رفتگی شغلی بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان زندان های استان سیستان و بلوچستان انجام شده است. این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده و مشارکت کنندگان پژوهش شامل کلیه کارکنان زندان های استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۵۳۲ نفر بودند که تعداد ۲۲۵ نفر از آنان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. همچنین جهت جمع آوری اطلاعات از دو پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی سینگ و همکاران (۱۹۹۴) و پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۹) استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که تحلیل رفتگی شغلی و ابعاد آن شامل زوال شخصیت، کاهش دستاوردهای شخصی و خستگی عاطفی بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان تاثیر مثبت دارد.



کلید واژه ها: تحلیل رفتگی شغلی، زوال شخصیت، کاهش دستاوردهای شخصی، خستگی عاطفی، بی تفاوتی سازمانی، کارکنان زندان.

مقدمه

امروزه اهمیت داشتن سازمان هایی پویا با منابع انسانی پرتلاش و با انگیزه که در عرصه رقابت نفس گیر جهانی بتوانند عامل پیشرفت و ترقی سازمان خود باشند، بر کسی پوشیده نیست. با این وجود در همین سازمان ها و به دلیل وجود نیروهای انسانی که هر کدام پیچیدگی های رفتاری و شخصیتی خاص خود را دارند و کار مدیریت منابع انسانی و مدیریت رفتار سازمانی را حساس و تا حدودی سخت می نمایند و نیز به دلیل مسائل ریزی که در زندگی اجتماعی افراد چه در سازمان و چه در خانواده وجود دارد، ممکن است موانع و چالش هایی ایجاد شود که باعث کاهش بهره وری و انگیزش کارکنان شده و سازمان را از رسیدن به اهداف خود بازدارد یا حداقل در دستیابی به آن اهداف تاخیر ایجاد نموده و نیز مانع لذت بردن کارکنان از زندگی کاری و یا حتی شخصی خود شود. یکی از این مسائل که در سازمان ها شایع است و توجه کمی به آن می شود، مسئله "بی تفاوتی سازمانی" است (کشاورز حقیقی، ۱۳۹۱). در واقع بی تفاوتی سازمانی به حالتی که وقوع یا عدم وقوع پدیده های پیرامونی و مشخصاً تحقق یا عدم تحقق اهداف سازمانی (موفقیت یا شکست سازمان) برای یک عضو یا گروهی از اعضا تفاوت نکند، نامیده می شود.