

ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسين تربیت بدنی عمومی

دکتر لیلا صباغیان^۱، دکتر فریدون نندنویس^۲

دکتر سید امیر احمد بنظرفی^۳، دکتر علی زارعی^۴

^۱ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، ^۲ دانشیار دانشگاه تربیت معلم

^۳ اساتید دانشگاه تربیت معلم، ^۴ استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

چکیده

هدف: بررسی ارتباط تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی، در میان مدرسان تربیت بدنی عمومی دانشگاه‌های آزاد کشور بوده است. اهداف اختصاصی این پژوهش، توصیف وضعیت تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسان دانشگاه‌های آزاد اسلامی به تفکیک مدرسان هیئت علمی و مدرسان حق‌التدریس، مقایسه تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی در این دو گروه و همچنین رابطه بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی به طور مجزا در هر یک از گروه‌های مدرسان هیئت علمی و حق‌التدریس و مقایسه میزان ارتباط متغیرها در بین دو گروه بوده است.

روش: دوش پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، مدرسان تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ دانشگاه‌های آزاد اسلامی بودند. نمونه آماری این پژوهش ۳۹۹ نفر از ۵ دانشگاه شامل ۲۱۲ نفر هیئت علمی و ۱۸۷ نفر از آنان حق‌التدریس بودند، که به صورت خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه مشخصات فردی، پرسشنامه تحلیل رفتگی مسلش (۱۹۹۶) یا سه جزء فرسودگی عاطفی، کاهش عملکرد شخصی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی و پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۱) یا سه جزء تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد پیوستگی بود. در این پژوهش از آمار توصیفی به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن و طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف داده‌ها

استفاده شد. تفاوت میانگین‌ها توسط تست تی مورد بررسی قرار گرفت. ضریب همبستگی پیرسون در سطح $(\alpha = 0/05)$ برای محاسبه ضرایب همبستگی و Z فیشر برای بررسی معنادار بودن تفاوت میان ضرایب همبستگی استفاده شد.

یافته‌ها: براساس یافته‌های پژوهش، فراوانی و شدت تهی شدن از ویژگی‌های شخصی مدرسان هیئت علمی، با جزء تعهد عاطفی آنان رابطه معنی‌دار دارند. فراوانی تهی شدن از ویژگی‌های شخصی مدرسان حق‌التدریس و جزء تعهد عاطفی و تعهد هستجاری ارتباط معنی‌دار دارند. میان شدت تهی شدن از ویژگی‌های شخصی با جزء تعهد عاطفی رابطه معنی‌داری وجود دارد. میان رابطه مابین تعهد عاطفی و فراوانی فرسودگی عاطفی، و تعهد عاطفی و شدت تهی شدن از ویژگی‌های شخصی، در دو گروه هیئت علمی و حق‌التدریس تفاوت معناداری مشاهده شد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان می‌دهند که تعهد سازمانی مدرسان هیئت علمی بیش از مدرسان حق‌التدریس می‌باشد. تنها جزء تعهد عاطفی می‌تواند پیشگویی برای تحلیل رفتگی (تهی شدن از ویژگی‌های شخصی) مدرسان باشد.

واژه‌های کلیدی: تحلیل رفتگی، تعهد سازمانی، مدرسان تربیت بدنی

مقدمه

در طی سی سال اخیر، و از زمانی که اثرات منفی و بارز تحلیل رفتگی بر کار کارکنان مشخص و معلوم گردیده است، علاقه و توجه پژوهشگران و به ویژه مدیران به این مسئله به صورت چشمگیری افزایش یافته است. تحلیل رفتگی از نظر «سلش» (۱)، یک پاسخ روان‌شناختی در مقابل فشار کار است که با سه حالت فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شخصی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی مشخص می‌گردد و در بین افرادی که به نوعی با ارباب رجوع بسیار سروکار دارند می‌تواند بروز نماید (۲). براساس پژوهش‌ها هر چه شدت کار و تقاضا در کار بیشتر باشد، تحلیل رفتگی در بین کارکنان آن شغل افزایش می‌یابد (۳).

یکی از مشخصات متمایزکننده تحلیل رفتگی آن است که افراد معتقدند که منابع موجود برای مقابله با شرایط استرس بسیار کم هستند و از این روی، افراد برای کاهش تحلیل رفتگی باید به ظرفیت‌های شخصی خود رجوع نموده و به آن تکیه نمایند (۴). «هالسلین و باکلی» از میان ادبیات پژوهشی، دو عامل عمده بروز تحلیل رفتگی را متغیرهای تعدیل‌کننده شخصیتی و تبادل روابط اجتماعی دانسته‌اند (۵)؛ هرچند که در ادبیات تحقیقی مربوط به

تبدیلی به نقش خود فرد اشاره شده است (۶)، بسیاری از پژوهش‌های اولیه تحلیل رفتگی به طور جامعی به نقش عوامل محیطی در پیش‌بینی تحلیل رفتگی تمرکز نکرده‌اند و روند نوظهور دهه گذشته در این امر، پژوهش‌های رویه رشدی بوده است که نقش تعاملی عوامل محیطی و شخصی را در روند بروز تحلیل رفتگی مورد بررسی قرار داده‌اند (۷). ولپتر و مستش، مطرح نموده‌اند که هرچه قدر میان فرد و شغل وی، عدم تناسب بیشتری برقرار باشد، احتمال بروز تحلیل رفتگی در وی بیشتر خواهد بود. آن‌ها ضمن اینکه شش بُعد از زندگی کاری همچون حجم کار، کنترل، پاداش، اجتماع، عدالت و ارزش‌ها را عواملی قلمداد نموده‌اند که تناسب میان فرد و شغل وی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. عنوان کرده‌اند که به‌رغم عوامل نگرشی سازمانی معمول، به دلیل ویژگی‌های شخصیتی (مانند شخصیت و شیوه نگرش)، افراد واکنش‌های متفاوتی در برابر تحلیل رفتگی نشان می‌دهند و این مسئله کم و بیش تطبیق آن‌ها نسبت به محیط را تسهیل می‌کند (۸). تحلیل رفتگی به پیامدهای منفی سازمانی دیگری همچون سطح پایین تعهد سازمانی نیز مرتبط شده است. «سازمان و همکارانش» تعهد سازمانی را چنین تعریف کرده‌اند: «تعهد سازمانی عبارت است از سار و قاطع افراد در پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان و تمایل به تلاش بیشتر و حفظ عضویت در سازمان» (۹). شلدن، تعهد سازمانی را چنین تعریف می‌کند که تعهد سازمانی، نگرش یا جهت‌گیری است که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می‌کند (۱۰). تعهد سازمانی بیان‌کننده آن حالتی است که در آن، کارمند سازمان، هدف‌هایش را معرفی خود دانسته و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند (۱۱).

در این مقوله می‌توان به دو پژوهش انجام شده در مورد پرستارانی که تمایل به غیبت در کار و ترک شغل دارند، و به‌رغم کاهش کمیت و کیفیت کار، به پس‌زدن وظایف، نپذیرفتن بیمار و داشتن ساعت استراحت بیشتر تمایل دارند اشاره نمود (۱۲، ۱۳). یکی از یافته‌های مهم در ادبیات تحقیقی تحلیل رفتگی این بوده است که تعهد سازمانی به‌طور منفی با تحلیل رفتگی مرتبط بوده است (۱۴، ۱۵). در پژوهش رابطه تحلیل رفتگی با منبع کنترل در بین مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت‌بدنی و غیرتربیت‌بدنی دانشگاه‌ها بررسی شده است و ضمن اعلام این نکته که هر دو جامعه تحت بررسی تحلیل رفتگی بالاتری داشتند، روابط

معنی داری میان بالا رفتن سن و سابقه مدیریتی مدیران و تحلیل رفتگی آنان گزارش شده است. در این پژوهش، ارتباط معنی داری میان سابقه کار مدیریتی و ورزشی و تحلیل رفتگی مشاهده نشده است. نتیجه کلی پژوهش نشان می‌دهد که در رتبه بندی مؤلفه‌ای مربوط به تحلیل رفتگی، فراوانی و شدت کاهش بازده عملکرد شخصی در هر دو جامعه تحت بررسی در سطح بالایی بوده است، اما تهی شدن از ویژگی‌های شخصی مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و وضعیت بارزتری نسبت به غیر تربیت بدنی دارد و فراوانی و شدت فرسودگی عاطفی در هر دو جامعه یکسان بوده است (۱۵).

در پژوهشی در خصوص تحلیل رفتگی دوندگان سرعت و استقامت، از یک سو، روابط معنی داری میان سابقه ورزشی دوندگان استقامت، خستگی عاطفی، بی‌هویتی و دستاوردهای شخصی و از سوی دیگر میان سابقه ورزشی دوندگان سرعت و دستاوردهای شخصی گزارش شده است (۱۶).

ارتباط میان تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی اگرچه قبلاً تا حدودی از طریق پژوهش‌هایی بررسی شده است اما شکاف پژوهشی در جوامع مختلف شغلی در آن‌ها مشهود است. افزون بر این، پژوهش‌ها ثابت می‌کنند که متغیرهای تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی می‌توانند به چندین طریق با هم مرتبط باشند. به صورت جداگانه و یا در ترکیب با هم، این دو عامل و اجزای آنان می‌توانند متغیرهای واسطه‌ای میان متغیرهای اثررسانی 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 پژوهش‌ها در مؤسسات خدمات درمانی انجام شده‌اند که در آن‌ها سطوح بالایی از تحلیل رفتگی قبلاً گزارش شده است. در این زمینه، گروهی از تحقیقات با اشاره بر این نکته تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی، هر دو با جنبه‌های مشابهی از ویژگی‌های سازمانی و همچنین پیامدهای سازمانی مرتبط هستند، بر نیاز مطالعه 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 (۱۷).

همان‌طور که اشاره شد، از دلایل عمده وجود آمدن تحلیل رفتگی از دیدگاه دانشمندان حجم زیاد کار، تعداد زیاد مراجعه کنندگان و تعهد سازمانی می‌باشد. از آنجایی که ماهیت درس عملی تربیت بدنی عمومی از حجم بالایی برخوردار است و همچنین کلیه دانشجویان

ملزم به گذراندن این واحدها هستند، لذا حجم مراجعه کنندگان نیز به این مدرسان زیاد است. بنابراین جامعه مدرسان تربیت‌بدنی عمومی می‌تواند مستعد تحلیل رفتگی باشد و آیا تعهد سازمانی آن‌ها نیز می‌تواند رابطه تحلیل رفتگی داشته باشد یا خیر، دلایلی است که انجام این پژوهش را ضروری کرده است. یکی دیگر از دلایل ضرورت این پژوهش آن است که پژوهش‌های گذشته در ارتباط با تعهد سازمانی، مفاهیم متفاوتی اندازه‌گیری شده است و اعتبار بیرونی آن مطالعات مورد سؤال است و قابل بسط در گروه‌های کاری دیگر نیست. همچنین وسعت زیادی از پژوهش‌ها بر عوامل پیش‌بینی‌کننده تعهد سازمانی تأکید و تمرکز دارند، نه به نتایج حاصل از تعهد سازمانی. و تعداد بسیار محدودی از مطالعات به نتایج رفتاری حاصل از تعهد سازمانی از جمله تحلیل رفتگی که متغیر وابسته اصلی این پژوهش است، پرداخته‌اند.

روش‌شناسی

این پژوهش از نوع پژوهش‌های هم‌سنجی و جامعه آماری آن مدرسان تربیت‌بدنی عمومی ۱ و ۲ دانشگاه‌های آزاد اسلامی سراسر کشور بود. نمونه آماری پژوهش ۳۹۹ نفر از مدرسان تربیت‌بدنی عمومی ۱ و ۲ بود که ۲۱۴ نفر هیئت علمی و ۱۸۷ نفر حق‌التدریس بودند. در این پژوهش، داده‌ها به روش میدانی و توسط سه پرسشنامه جهت ارزیابی تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی، و یک پرسشنامه شخصی جهت جمع‌آوری اطلاعات فردی، گردآوری شد.

پرسشنامه‌های اصلی عبارت‌اند از:

پرسشنامه ۲۴ سؤالی تعهد سازمانی (ماری و آرن) با ضریب اعتبار ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ به ترتیب برای بعدهای عاطفی، هنجاری و بیوستگی و ضریب پایایی ۰/۸۱ و پرسشنامه ۲۲ سؤالی تحلیل رفتگی (مسلش) با ضریب اعتبار ۰/۷۷، ۰/۸۱ و ۰/۷۸ به ترتیب برای اجزای فرسودگی عاطفی، کاهش عملکرد شخصی، و نهم شدن از ویژگی‌های شخصی و ضریب پایایی ۰/۷۸ و پرسشنامه ویژگی‌های شخصی که با توجه به اهداف پژوهش توسط پژوهشگر در خصوص برخی از ویژگی‌های شخصی ساخته شده است (۲۰۸)

در پرسشنامه تحلیل رفتگی طبق الگوی ذیل، هر جمله دارای دو بُعد فراوانی و شدت

بوده است. مقیاس فراوانی هر جمله دارای دامنه‌ای از یک (چند بار در سال یا کمتر) تا شش (هر روز) است. در مقیاس فراوانی، یک ارزش صفر هم وجود دارد و آن زمانی است که پاسخ‌دهنده، هرگز احساس یا تمایل ارائه شده در پرسش را تجربه نکرده باشد (دامنه پاسخ: سالی چند بار، ماهی چند بار، ماهانه، هفته‌ای چند بار، هر هفته، هر روز، هرگز). مقیاس شدت در این پرسشنامه دارای دامنه‌ای از یک (خیلی کم) تا هفت (خیلی زیاد) است (دامنه پاسخ: خیلی کم، کم، قابل ملاحظه، ملایم، نسبتاً زیاد، زیاد، خیلی زیاد). جهت نمره گذاری پرسشنامه خلاقیت از مقیاس فاصله‌ای لیکرت شامل پنج گزینه کاملاً مخالف، مخالف، ممتنع، موافق و کاملاً موافق و با نسبت دادن به ترتیب نمرات ۱ تا ۵ استفاده شده است.

جدول ۱. توصیف برخی از ویژگی‌های شخصی مدرسان تربیت بدنی

مشخصات مدرسان	هیئت علمی (نفر) ۲۱۲	حق التدریس (نفر) ۱۸۷
سن (سال)	۳۳.۷±۱۲.۳	۲۹.۶±۸.۶
سابقه کار (سال)	۱۲.۷±۳.۸	۱۱.۸±۶.۶
سابقه تدریس (سال)	۱۰.۳±۳.۱	۸.۳±۶.۸
مرتبه	۱۹۳ نفر (۹۱.۰۶ درصد)	۶۳ نفر (۳۳.۶۹ درصد)
دانشگاهی	۱۹ نفر (۸.۹۶ درصد)	۲ نفر (۱.۰۷ درصد)
مدرک	۳۶ نفر (۱۷.۱۷ درصد)	۶۵ نفر (۳۴.۷۶ درصد)
تحصیلی	۱۲۷ نفر (۶۰.۳۳ درصد)	۱۲۱ نفر (۶۴.۶۱ درصد)
دکتر	۱۹ نفر (۸.۹۶ درصد)	۱ نفر (۰.۵۳ درصد)

مقیاس اندازه گیری در پرسشنامه نهاد سازمانی مقیاس فاصله‌ای لیکرت پنج ارزشی شامل پنج گزینه کاملاً مخالفم، مخالفم، بی نظرم، موافقم و کاملاً موافقم و با نسبت دادن به ترتیب نمرات ۱ تا ۵ می باشد.

یافته‌های پژوهش

نتایج این پژوهش نشان می‌دهند، تنها ۹ درصد از مدرسان شرکت‌کننده در این پژوهش (چه هیئت علمی و چه حق‌التدریس) دارای مدرک دکتری بودند (جدول ۱).

جدول ۱: توصیف اجزای تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی مدرسان تربیت بدنی

متغیرها	مدرسان		میانگین		انحراف معیار		حد اکثر		حد اقل	
	مبتعلم	حق‌التدریس	مبتعلم	حق‌التدریس	مبتعلم	حق‌التدریس	مبتعلم	حق‌التدریس	مبتعلم	حق‌التدریس
فرسودگی	۲۵	۳۱	۱۳	۱۴	۱۱	۱۲	۱	۱	۱	۱
	۳۱	۳۶	۱۳	۱۴	۱۱	۱۲	۱	۱	۱	۱
عاطفی	۲۸	۳۳	۱۳	۱۴	۱۱	۱۲	۱	۱	۱	۱
	۳۳	۳۸	۱۳	۱۴	۱۱	۱۲	۱	۱	۱	۱
تعلیل	۲۸	۳۳	۱۳	۱۴	۱۱	۱۲	۱	۱	۱	۱
	۳۳	۳۸	۱۳	۱۴	۱۱	۱۲	۱	۱	۱	۱
بکتری	۲۸	۳۳	۱۳	۱۴	۱۱	۱۲	۱	۱	۱	۱
	۳۳	۳۸	۱۳	۱۴	۱۱	۱۲	۱	۱	۱	۱
هیئت علمی	۲۸	۳۳	۱۳	۱۴	۱۱	۱۲	۱	۱	۱	۱
	۳۳	۳۸	۱۳	۱۴	۱۱	۱۲	۱	۱	۱	۱
مدرسان	۲۸	۳۳	۱۳	۱۴	۱۱	۱۲	۱	۱	۱	۱
	۳۳	۳۸	۱۳	۱۴	۱۱	۱۲	۱	۱	۱	۱

در تمام موارد به جز شدت تعهد عاطفی، تفاوت‌های معنی‌داری میان مدرسان هیئت علمی و حق‌التدریس وجود دارد.

آزمون همبسته فرضیه آماری مربوط به بررسی رابطه اجزای تعهد سازمانی و هر کدام از اجزای سه‌گانه تحلیل رفتگی، در بین مدرسان هیئت علمی، مطابق با جدول ۴ به دست آمد.

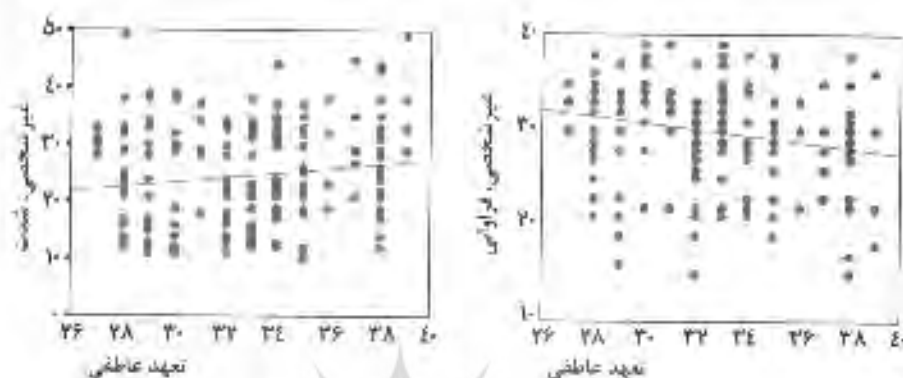
جدول ۳. تفاوت اجزای تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی در دو گروه مدرسان هیئت علمی و حق التدریس

متغیرها	مدرسان		هیئت علمی (نفر ۲۱۲)	حق التدریس (نفر ۱۸۷)	آ مشاهده شده	سطح معنی داری
	فراوانی	شدت				
تحلیل رفتگی	فراوانی	۳۲.۶ ± ۱۳.۲	۳۵.۰ ± ۱۳.۲	۳۱.۶ ± ۱۳.۹	۶۵۰	۰.۰۰۱
	شدت	۳۹.۹ ± ۱۳.۰	۳۹.۹ ± ۱۳.۰	۳۳.۹ ± ۱۳.۲	۰.۲۲	۰.۰۴۲
تعهد	تعهد عاطفی	۴۹.۸ ± ۱۳.۹	۴۹.۸ ± ۱۳.۹	۳۳.۵ ± ۱۱.۴	۳.۷۳۳	۰.۰۰۵
	تعهد منجزی	۴۱.۵ ± ۹.۸	۴۱.۵ ± ۹.۸	۳۳.۵ ± ۱۱.۴	۵.۲۳۹	۰.۰۰۳
تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	۴۹.۸ ± ۱۳.۹	۴۹.۸ ± ۱۳.۹	۳۳.۵ ± ۱۱.۴	۳.۷۳۳	۰.۰۰۵
	تعهد منجزی	۴۱.۵ ± ۹.۸	۴۱.۵ ± ۹.۸	۳۳.۵ ± ۱۱.۴	۵.۲۳۹	۰.۰۰۳
تعهد پیوستگی	تعهد عاطفی	۴۱.۵ ± ۹.۸	۴۱.۵ ± ۹.۸	۳۳.۵ ± ۱۱.۴	۳.۷۳۳	۰.۰۰۵
	تعهد منجزی	۴۱.۵ ± ۹.۸	۴۱.۵ ± ۹.۸	۳۳.۵ ± ۱۱.۴	۵.۲۳۹	۰.۰۰۳

جدول ۴. روابط میان اجزای سه گانه تعهد سازمانی و اجزای سه گانه تحلیل رفتگی در مدرسان هیئت علمی

متغیر ملاک	تحلیل رفتگی					
	فراوانی		شدت		تعهد عاطفی از ویژگی های شخصی	
تعهد عاطفی	فراوانی	$r = -0.198$ $P = 0.0006$	شدت	$r = -0.164$ $P = 0.0072$	فراوانی	$r = -0.164$ $P = 0.0072$
	شدت	$r = -0.164$ $P = 0.0072$	فراوانی	$r = -0.164$ $P = 0.0072$	شدت	$r = -0.164$ $P = 0.0072$
تعهد منجزی	فراوانی	$r = -0.198$ $P = 0.0006$	شدت	$r = -0.164$ $P = 0.0072$	فراوانی	$r = -0.164$ $P = 0.0072$
	شدت	$r = -0.164$ $P = 0.0072$	فراوانی	$r = -0.164$ $P = 0.0072$	شدت	$r = -0.164$ $P = 0.0072$
تعهد پیوستگی	فراوانی	$r = -0.198$ $P = 0.0006$	شدت	$r = -0.164$ $P = 0.0072$	فراوانی	$r = -0.164$ $P = 0.0072$
	شدت	$r = -0.164$ $P = 0.0072$	فراوانی	$r = -0.164$ $P = 0.0072$	شدت	$r = -0.164$ $P = 0.0072$

نتایج جدول ۴ نشان می دهد که دو مورد فراوانی و شدت تپه شدگی از ویژگی های شخصی، با جزء تعهد عاطفی رابطه معنی دار دارند (شکل ۱). از این روی می توان نتیجه گرفت که جزء تعهد عاطفی تعهد سازمانی، می تواند در مدرسان هیئت علمی تربیت بدنی عمومی به عنوان عوامل پیش بین فراوانی و شدت تپه شدگی از ویژگی های شخصی باشد.



شکل ۱. رابطه تعهد عاطفی با فراوانی (است) و شدت حین نهی تنگدگی از ویژگی های شخصی در مدرسان تربیت بدنی

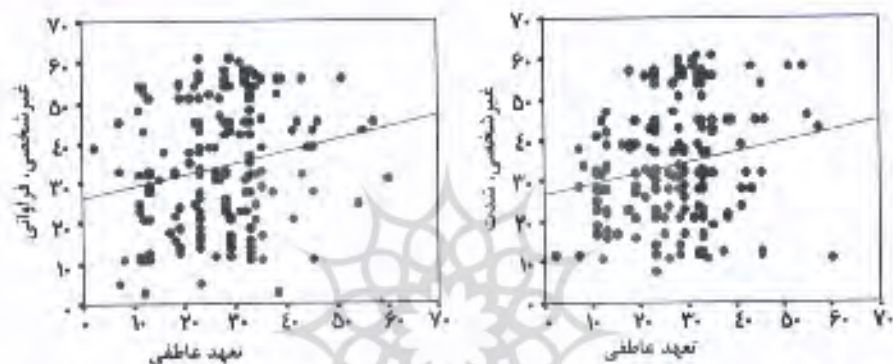
آزمون همبستگی آماری مربوط به بررسی رابطه اجزای تعهد سازمانی و هر کدام از اجزای سه گانه تحلیل رفتگی در دو بعد فراوانی و شدت، در بین مدرسان حقوق اندوین، مطابق با جدول ۵ به دست آمد.

جدول ۵. روابط اجزای سه گانه تعهد سازمانی و اجزای سه گانه تحلیل رفتگی در مدرسان حقوق اندوین

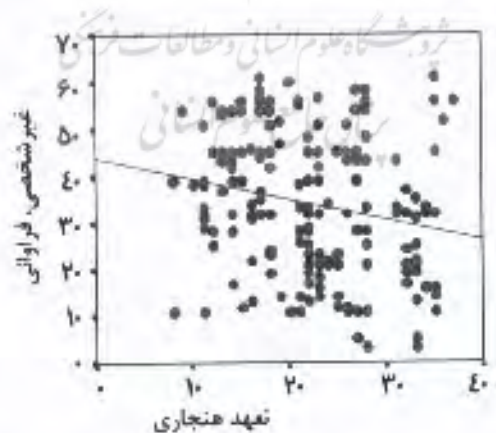
متغیر پستگو	پرسودگی عاطفی		تعهد اخلاقی		تعهد عاطفی	
	شدت	فراوانی	شدت	فراوانی	شدت	فراوانی
تعهد عاطفی	$r = 0.1950$ $P = 0.116$	$r = 0.2509$ $P = 0.049$	$r = 0.2196$ $P = 0.069$	$r = 0.2196$ $P = 0.069$	$r = 0.2196$ $P = 0.069$	$r = 0.2196$ $P = 0.069$
تعهد اخلاقی	$r = 0.1950$ $P = 0.116$	$r = 0.2509$ $P = 0.049$	$r = 0.2196$ $P = 0.069$	$r = 0.2196$ $P = 0.069$	$r = 0.2196$ $P = 0.069$	$r = 0.2196$ $P = 0.069$
تعهد عاطفی	$r = 0.1950$ $P = 0.116$	$r = 0.2509$ $P = 0.049$	$r = 0.2196$ $P = 0.069$	$r = 0.2196$ $P = 0.069$	$r = 0.2196$ $P = 0.069$	$r = 0.2196$ $P = 0.069$

نتایج جدول ۵ نشان می دهد روابط معنی داری در مورد فراوانی نهی تنگدگی از ویژگی های شخصی و جزء تعهد عاطفی و همچنین، و شدت آن با جزء تعهد عاطفی وجود دارد (شکل ۴ و ۵). از این روی می توان نتیجه گرفت که تعهد عاطفی می تواند در این گروه از مدرسان

واحد عمومی به عنوان عوامل پیش‌بین فراوانی و شدت تهی‌شدگی از ویژگی‌های شخصی باشد، همچنین تعهد هنجاری عامل پیش‌بینی برای فراوانی تهی‌شدگی از ویژگی‌های شخصی مدرسان حق‌التدریس تربیت‌بدنی عمومی می‌باشد.



شکل ۲. رابطه تعهد عاطفی با فراوانی (چپ) و شدت (راست) تهی‌شدگی از ویژگی‌های شخصی در مدرسان حق‌التدریس



شکل ۳. رابطه تعهد هنجاری با فراوانی تهی‌شدگی از ویژگی‌های شخصی در مدرسان حق‌التدریس

نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر مشاهده گردید که هر دو گروه مدرسان از تعهد سازمانی نسبتاً بالایی برخوردارند، اما همان‌طور که ملاحظه می‌گردد مدرسان هیئت علمی از تعهد سازمانی

بالا تری در مقایسه با مدرسان حق‌التدریس برخوردارند.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که درجات نسبتاً بالایی از تحلیل رفتگی و اجزای سه‌گانه آن در هر دو کشور از مدرسان واحدهای عمومی تربیت‌بدنی وجود دارد. زمانی که میانگین‌های بعدیست آلوده دو گروه در هر کدام از اجزای سه‌گانه تحلیل رفتگی را با مقیاس‌های هفت‌گانه لیکرت که برای درجه‌بندی این متغیرها به کار می‌روند مقایسه می‌کنیم مشاهده می‌گردد که مدرسان هیئت علمی گزارش نموده‌اند که به‌طور میانگین هفت‌ری چند بار به فرسودگی عاطفی ملامی دچار می‌شوند، ماهانه یک بار عملکرد شخصی‌شان به‌طور چشمگیری کاهش می‌یابد و هر هفته به مقدار زیادی از ویژگی‌های شخصی‌شان می‌گردند. در حالی که فرسودگی عاطفی مدرسان حق‌التدریس در مقایسه با مدرسان هیئت علمی کمتر بوده است. ما در دو جزء دیگر یعنی کاهش بازده عملکرد شخصی و تهر شدن از ویژگی‌های شخصیتی میانگین مدرسان حق‌التدریس بالاتر بوده است. به طوری که گزارش‌ها حاکی از آن بودند که این گروه ماهانه به‌طور چشمگیری به فرسودگی عاطفی دچار می‌شوند، عملکردشان هفته‌ای چند بار به صورت نسبتاً زیادی کاهش می‌یابد و هر روز به مقدار زیادی از ویژگی‌های شخصی‌شان می‌گردند.

در این خصوص، پژوهش‌ها نشان داده‌اند در افرادی که تعهد کمتری به سازمان و شغل دارند، تمایل به غیبت در کار و ترک کتعل در آن‌ها بیشتر است (۲۱-۱۹). همچنین پژوهشی در مورد پرستاران دچار تحلیل رفتگی، نشان می‌دهد که آن‌ها ضمن کاهش کمیت و کیفیت کار خود، به پس زدن وظایف، پذیرفتن بیماران و داشتن ساعت استراحت بیشتر تمایل دارند (۱۲). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بدترین تأثیر تحلیل رفتگی در سطح سازمانی، تخریب و زایل نمودن تعهد سازمانی در میان کارمندان و متخصصان است (۲۵-۲۲). یکی از یافته‌های مهم در ادبیات پژوهشی تحلیل رفتگی این بوده که تعهد سازمانی به‌طور منفی با تحلیل رفتگی مرتبط بوده است (۱۴ و ۴). این تشابه در نتایج پژوهش‌ها، احتمالاً به دلیل حجم زیاد و شدت کاری مدرسان تربیت‌بدنی و پرستاران می‌باشد.

بنابراین معتقد است که میزان تعهد فرد به اهداف جمعی با میزان مشارکت وی در سازمان و درگیر شدن وی در امور سازمان افزایش می‌یابد و این مورد به توبه خود آمادگی

فرد و مستعد بودن وی برای ابتلا به تحلیل رفتگی را کاهش می‌دهد. از این روی، پلتیر و بوید^۱ ادعان می‌دارند که تعهد نگهداشتن کارکنان به سازمان بسیار مهم است. در پژوهش حاضر، به رغم میزان بالای تعهد سازمانی در هر دو گروه از مدرسان، میزان تحلیل رفتگی نیز در آنان بالا بوده است (۲۶).

در پژوهش حاضر، و در مطالعه روابط میان اجزای تحلیل رفتگی و اجزای تعهد سازمانی، تنها نهی شدن از ویژگی‌های شخصی، در هر دو گروه از مدرسان با جزء تعهد عاطفی رابطه مثبت و معنی‌دار دارند. در مدرسان حق‌التدریس، رابطه منفی و معنی‌داری نیز میان نهی شدن از ویژگی‌های شخصی و جزء تعهد عاطفی وجود داشته است. این روابط نشان می‌دهد، با افزایش تعهد عاطفی، تحلیل رفتگی نیز افزایش می‌یابد. به رغم اینکه پژوهش‌ها سطوح بالای تعهد را برای سازمان مفید دانسته‌اند و به عنوان مثال، فواید متعدد متعهد بودن به سازمان برای یک عضو را به صورت فواید بیرونی (مثل منافع و درآمدها) و فواید روان‌شناختی (مثل رضایت درونی از شغل و ارتباطات با همکاران) برشمرده‌اند، و ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان، به دلیل اثرات مثبت آن در رفتار آنان، برای سازمان و مدیران آن امری حیاتی و مهم و در اولویت محسوب می‌شود (۱۵). نتیجه پژوهش حاضر هم راستا با پژوهش کالیمو حاکی از آن است که بالا بودن تعهد عاطفی احتمالاً می‌تواند با بالا رفتن تحلیل رفتگی همراه باشد. مودای (۲۷) چهار ویژگی را عوامل مؤثر بر تعهد عاطفی می‌داند. این عوامل عبارت‌اند از ویژگی‌های شخصی مانند نیاز به کسب موفقیت، ویژگی‌های ساختاری مانند جلب مشارکت افراد در فرایند تصمیم‌گیری، ویژگی‌های شغلی مانند برخورداری از یک شغل غنی و تقویت شده، و تجربیات کاری که با برآورده شدن انتظارات شغلی بر تعهد عاطفی تأثیرگذار خواهد بود. بر این پایه اگر نیاز به کسب موفقیت و مشارکت بیشتر در امور سازمانی و داشتن شغل خوب و مناسب و غنی را از عواملی به حساب بیاوریم که می‌تواند میزان تعهد عاطفی را بالا ببرد، می‌توان انتظار داشت که نامطلوب بودن وضعیت و شرایط هر کدام از این عوامل بتواند بر شرایط روحی و عاطفی و شخصیتی فرد تأثیر گذاشته و وی را به تحلیل رفتگی دچار و از ویژگی‌های شخصی تهی نماید و عملکرد و کارایی وی را تحت تأثیر قرار دهد. از آنجایی که تعهد سازمانی تنها یکی از دلایل بسیار

متعدد بروز تحلیل رفتگی به حساب آمده و نشان داده شده است که عوامل سازمانی و شخصی متعددی می‌تواند در بروز پدیده تحلیل رفتگی مؤثر باشند. به نظر می‌رسد عوامل دیگری را نیز می‌بایست در بروز تحلیل رفتگی در میان این قشر و مدرسان بررسی کرد. در این زمینه، می‌توان از نظراتی تام برد که فرد از نتیجه کار خود در آید اما بر آورد نمی‌گردد به عنوان مثال، مطالعه طولانی و درازمدت «اسکیمیلز» (۲۱) در برستانن استخراجی نشان می‌دهد که اسرس و فشار ناشی از نظرات بر آورد نشده آنان به افزایش تحلیل رفتگی منجر شده است.

منابع

1. Maslach, C. (1982b) Understanding burnout: definitional issues in analyzing a complex phenomenon. In W.S. Paine (ed.), *Job stress and burnout*, Beverly hills: sage publications.
2. گستران، علی (۱۳۷۵) بررسی ارتباط بین تابستگی با تحلیل رفتگی، دانش مدیریت، شماره‌های ۳۵ و ۳۶، ص ۲۹.
3. Pines, A.M, Aronson, E., & Kafry, D. (1982) Changing organizations: is a work environment without burnout an impossible goal; In w. s. Paine (ed). *Job stress and burnout* (pp. 189-211) Beverly hills: sage publications.
4. Miller, K.I, Tittis, B.H (1988) Communication and empathy as precursors to burnout among human service workers, *Communication monographs*, 55 (September): 250-265.
5. Halbesleben JRB & Buckley MR. (2004) Burnout in organizational life, *Journal of Management*, Published by Elsevier Inc.
6. Buunk BP, Ybema JF, Gibbons FX, & Ipenburg M (2001) The effective consequences of social comparison as related to professional and burnout and social comparison orientation, *European Journal of Social Psychology*, 31:337-351
7. Bateman, T.S. & Strasser, S (1984) A longitudinal analysis of the antecedent of organizational commitment, *Academy of Management Journal*, 27 (1), 95-112.
8. Leiter MP & Maslach C (2004) In P.L. Perrewe & D.C. Gansler (Eds). *Research in occupational stress and well-being: vol.3, Areas of Worklife: A Structured approach to organizational predictors of job burnout*, 91-134, Oxford, Elsevier.
9. Bergman et al (2000) Integrating three domains of employee commitment: an

- exploratory study. *J. of applied business research*, vol. 16, Issue, p. 15.
۱۰. ساروقی، احمد (۱۳۷۵) بررسی تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت مدیران و کارکنان شرکت راه آهن. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۱۱. رایبیز، استیفن (۱۳۸۱) مبانی رفتار سازمانی، مترجمان، پارسائیان، علی و محمد اعرابی، دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ پنجم.
12. Freudenberger, H.J (1983) *Burnout: contemporary issues, trends and concerns*. In b.a. farber (Eds), *Stress and Burnout in the human service professions* (pp 23-28). New York: pergamon press.
13. Kahill, S (1986) Relationship of burnout among professional psychologists to professional expectations and social support. *Psychological reports*, 59 (3), 1043-1051
14. Knoop, R (1995) Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment of nurses. *The journal of psychology* 129 (6), 643-649.
۱۵. کشنی دار، محمد (۱۳۸۱) بررسی رابطه تحلیل رفتگی با متغیر کنترل و مقایسه آن در بین مدیران دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه های آموزش عالی کشور. رساله دکتری، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران.
۱۶. سلوری زاده، پدیدیده (۱۳۸۱) بررسی از تباط میان سابقه ورزشی و تحلیل رفتگی در ورزشکاران سرعت و استقامت بانوان تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران.
17. Leiter, M.P and Maslach (1988) The impact of interpersonal environment of burnout and organizational commitment. *Journal of ogranizational behavior*, 9, 297-308.
۱۸. صباغیان زاده، لیلیا (۱۳۸۴) ارتباط بین خلاقیت، تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسین تربیت بدنی عمومی دانشگاه های آزاد اسلامی کشور (واحد ۱ و ۲). رساله دکتری. دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
19. Courage, M, & Williams, D (1987) An approach to the study of burnout in professional care providers in human service organizations. *Journal of social service research*, 10(1), 7-22.
20. Price, J.L (1977) *The study of turnover*. Iowa: Iowa state university press.
21. Stechmiller, J. K (1990) *Job burnout among critical care nurses*. (dai) university of Florida, college of education.
22. Randall, D.M (1990) The consequences of organizational commitment: methodological investigation. *Journal of ogranizational behavior*, 361-378.
23. Leiter, M.P (1991b) The dream denied. Professional burnout and the constraint of

- service organizations. *Canadian Psychology*, 32, 547-558.
24. Gray, D.E. (1989) Gender and organizational commitment among hospital nurses. *Human relations*, 42 (9), 801-813.
25. Leiter, M.P. (1991a) Coping patterns as predictors of burnout: the function of control and escapist coping patterns. *Journal of organizational behavior*, 12, 123-144.
26. Chyo S (2003) *A study of the relationship between organizational commitment and burnout*. Dissertation of Ph.D in organizational psychology.
27. Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1992) *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: academic press.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی