



ارتباط تحلیل شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان ورزشکار و غیر ورزشکار وزارت کار و امور اجتماعی

پرویز محمدی^۱

چکیده

در زمینه پیش آینده‌های تحلیل دو عامل عمده بروز آن را متغیرهای تعدیل کننده شخصیتی و تبادل روابط اجتماعی دانسته‌اند. از آنجا که بسیاری از تحقیقات گذشته تعهد سازمانی را از عوامل پیش بینی تحلیل می‌دانند. این تحقیق بر آن بوده است که ضمن بررسی نقش پیش بین بین اجزای سه گانه تعهد سازمانی در تحلیل کارمندان وزارت کار نقش ورزشکار بودن کارمندان را نیز در روابط میان متغیرهای پیش بین (اجزای سه گانه تعهد سازمانی) و ملاک (اجزای سه گانه تحلیل رفتگی) مورد کنکاش قرار دهد. برای این کار از میان ۱۲۰۰ کارمند شاغل ۲۹۰ نفر به طور تصادفی انتخاب شدند که ۱۱۳ نفر آنان ورزشکار و ۱۷۸ نفر غیرورزشکار بودند. تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌های تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی تکمیل شده توسط آزمودنی‌ها نشان داد که: روابط فیما بین اجزاء سه گانه دو متغیر تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی کارمندان غیرورزشکار معنادار نیست. در مورد کارمندان ورزشکار، روابط تعهد عاطفی و فرسودگی عاطفی، تعهد پیوستگی و کاهش بازده عملکرد شخصی، تعهد هنجاری و تهی شدگی از ویژگی‌های شخصیتی، روابطی مثبت و معنادار بوده است

کلمات کلیدی:

تحلیل، تعهد سازمانی، ورزشکاران، غیرورزشکاران، کارمندان

مقدمه

تعهدسازمانی باور قاطع افراد در پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان و تمایل به تلاش بیشتر و حفظ عضویت در سازمان می‌باشد.

مفهوم تعهد سازمانی از آنجایی اهمیت می‌یابد که عوامل ریشه گرفته از سطح تعهد کارکنان سازمان، بر سازمان‌ها به صورت یک جزء و بر جامعه به عنوان یک کل، اثرات عمده و مهمی دارد. (۱) اعتقاد بر این 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 نوبه خود آمادگی فرد و مستعد بودن وی برای ایستادگی به تحلیل رفتگی را کاهش می‌دهد. (۳)

اجزای تعهد سازمانی از نظر میر و آلن عبارتند از: تعهد عاطفی، که به ارتباط عاطفی کارکنان اشاره دارد. هویتی که کارکنان به همراه سازمان خود می‌یابند. میزان درگیر شدن فرد در سازمان خود تعهد پیوستگی، به هزینه‌هایی اشاره دارد که در صورت ترک سازمان گریبانگیر کارکنان سازمان می‌شود. تعهد هنجاری، به احساس تعلق کارکنان برای ماندن در سازمان اشاره دارد. (۴)

فشار روانی شدید ناشی از ماهیت، نوع و یا وضعیت نامناسب کار، به پیدایش حالتی در کارکنان منجر می‌شود که «تحلیل رفتگی» نامیده شده است. فروید نبرگر عنوان می‌دارد که تحلیل رفتگی، کاهش یافتن و در نهایت تخلیه انرژی است. تحلیل رفتگی، که واژدگی و درماندگی در برابر تقاضای بیش از حدی است که هم فرد ممکن است بر خود اعمال نماید و هم از بیرون می‌تواند بر فرد اعمال شده باشد، انرژی فرد و ساز و کارهای تطابقی و منابع و نیروهای داخلی وی را تخلیه می‌نماید. این پدیده یک حالت احساسی است که با ازدیاد فشار به فرد دست می‌دهد و در نهایت انگیزه، نگرش و رفتار وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. (۱۱)

تحلیل رفتگی از نظر «مسلش» (۱۹۸۲)، 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.

فرسودگی عاطفی، آن دسته از شرایط درونی است که به وسیله جنبه افراطی عوامل شخصی و سازمانی به وجود می‌آید. عوامل شخصی مانند مسایل زندگی، قانونی، و مالی، گاه در زندگی فرد آنقدر مهم می‌شود که او را تسلیم حوادث می‌کند به طوری که

فرد امور زندگی را رها کرده و آن را به سرنوشت واگذار می‌کند. هر گاه اینگونه مسایل در زندگی بروز کند و برای فرد مهم باشد و نتایج کار نیز برای وی مبهم باشد، او احساس تنهایی می‌کند و دید خود را از واقعیت‌ها از دست می‌دهد و نتیجتاً یک تغییر در رفتار او حاصل می‌شود. همچنین فرسودگی عاطفی زمانی اتفاق می‌افتد که فرد احساس می‌کند در تعامل با دیگران، توانایی خود را برای یک عملکرد مطلوب از دست داده است و توانایی لازم را برای تحمل موقعیت مختلف ندارد. از سوی دیگر، فرسودگی جسمی، وقتی است که فرد احساس کند که برای انجام کار به نیرویی نیاز دارد که آن را در اختیار ندارد.

کاهش عملکرد شخصی می‌تواند هم سبب تحلیل رفتگی و هم پی آمد آن باشد. معمولاً انسانها مایلند که مولد باشند، زیرا اگر آنها بتوانند سطح عملکرد خود را حفظ کنند پاداش کافی، قدرشناسی و پیشرفت در انتظار آنان خواهد بود. آنها احساس می‌کنند که زمان کار کوتاه است و به سرعت می‌گذرد، آماده برای چالش با موانع بوده و همواره خوشحال و سرزنده هستند. چنانچه محدودیت‌ها و موانع ظاهر شوند و کاهش عملکرد اتفاق افتد، فرد احساس می‌کند که توان عملکرد قبلی را ندارد و بهره‌وری‌اش کاهش یافته است. در نتیجه، او احساس نومی‌دی و افسردگی می‌کند و انگیزه خود را نسبت به کار از دست می‌دهد. عامل سوم تحلیل رفتگی، تهی شدن افراطی از خصوصیات شخصی است. خودکاری، وجود قوانین و مقررات بیش از حد، نداشتن روابط شخصی، تکراری بودن کارها، پیوستگی قوی به اهداف غیرشخصی، تعداد زیاد سطوح مدیریت، تعداد زیاد مشاغل و گروه‌ها، تخصص‌گرایی، ارتباطات نارویارو و نوشتاری، تقسیم کار بی‌شمار و سلسله مراتب زیاد که از ویژگی‌های سازمان‌های جدید است، می‌تواند زمینه‌ای برای تهی شدن افراطی از ویژگی‌های شخصی و تحلیل رفتگی اولیه افراد باشد. (۱۹)

کالیمو (۱۹۹۹) افزایش شدت و حجم کار، و بالا بودن سطح تعهد فرد به شغل خود را از عوامل مهم بروز تحلیل رفتگی شمار می‌آورد. این دو مورد فشار زیادی بر منابع عاطفی فرد و توانایی تعامل مؤثر وی با دیگران وارد می‌آورد (۱۵). برخی از محققین، تعهد سازمانی را با پی آمدهای منفی جدی منجمله اختلال در عملکرد، و تقاضا برای ترک شغل و تغییر آن مرتبط دانسته‌اند (بلاو - بووال، ۱۹۸۷ و بلاوودورن، ۱۹۸۲) عده‌ای دیگر معتقد بوده‌اند که تعهد سازمانی به طور منفی با تحلیل رفتگی مرتبط است (ناپ ۱۹۹۵، لیتر ۱۹۹۱، میلر ۱۹۹۰) از

فشار روانی

شدید ناشی از ماهیت، نوع و

یا وضعیت نامناسب کار، به پیدایش

حالتی در کارکنان منجر می‌شود که

«تحلیل رفتگی» نامیده شده است. فروید نبرگر

عنوان می‌دارد که تحلیل رفتگی، کاهش یافتن و در

نهایت تخلیه انرژی است. تحلیل رفتگی، که واژدگی و

درماندگی در برابر تقاضای بیش از حدی است که هم

فرد ممکن است بر خود اعمال نماید و هم از بیرون

می‌تواند بر فرد اعمال شده باشد، انرژی فرد و

ساز و کارهای تطابقی و منابع و نیروهای

داخلی وی را تخلیه می‌نماید

طرف دیگر بدترین تأثیر تحلیل رفتگی در سطح سازمانی تخریب و زایل نمودن تعهد سازمانی در میان کارمندان و حرفه‌های کار دانسته شده است (لیتر ۱۹۹۱، گری ۱۹۸۹، راندال ۱۹۹۰) (۱۷، ۱۸، ۲۰) شیرلی چو (۲۰۰۳)، در مطالعه روابط میان تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی، روابط پیش بین این دو متغیر را به منظور درک بهتر از محیط‌های کاری مولد مورد بررسی قرار داده است. نتایج نشان دادند که در مقایسه با تعهدهای عاطفی و پیوستگی، تعهد هنجاری پیش بینی بهتری برای تپه‌شدگی از ویژگی‌های شخصی است. (۷) گوردون . آو، هالی (۲۰۰۳)، ارتباط میان تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی در متخصصین سرطان شناسی، ارتباط معنی‌داری میان سطوح افزایش یافته تحلیل رفتگی و کاهش تعهد سازمانی وجود دارد، و روابط معکوس معنی‌داری میان عملکرد شخصی و تعهد سازمانی وجود دارد و تعداد زیادی از متخصصین به تپه‌شدگی از ویژگی‌های شخصی (خوددگرسان بینی) و کاهش عملکرد شخصی مبتلا هستند. در این تحقیق روابط معنی‌داری میان فرسودگی عاطفی و خوددگرسان بینی، فرسودگی عاطفی و کاهش عملکرد شخصی، و خوددگرسان بینی و کاهش عملکرد شخصی مشاهده شد (۱۴).

کالیات و همکاران (۲۰۰۷) در بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی در کارمندان بیمارستان مشاهده کردند که تعهد سازمانی پایین موجب بروز درجاتی از تحلیل رفتگی در آنان می‌گردد (۱۶).

گری و کلسی (۲۰۰۸) در تحقیقی ارتباط بین تعهد سازمانی و درک ارتباطات سازمانی را با تمایل به ادامه کار در داوران دو میدانی کانادا مورد بررسی قرار داد و مشاهده نمود که همبستگی مثبتی بین تعهد سازمانی و درک ارتباطات با باقی ماندن در شغل داوری وجود دارد (۱۳).

دورین (۲۰۰۵) مشاهده نمود که در کارمندان بانک در هنگ کنگ تعهد سازمانی هنجار به طور

معنی‌داری بیشتر از تعهد سازمانی مؤثر بوده است و همچنین بین تعهد

سازمانی هنجار با تجربه تحلیل رفتگی در آنان رابطه مثبت و

معنی‌داری پیدا نمود (۱۰)

لیلا صباغیان راد (۱۳۸۳) بررسی ارتباط بین

خلاقیت و تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی مدرسین هیئت

علمی و مدعو واحد تربیت بدنی عمومی دانشگاه‌های آزاد

اسلامی سراسر کشور به نتایج زیر دست یافته است: در مدرسین

هیأت علمی، به غیر از دو مورد فراوانی و شدت تپه‌شدگی از ویژگی‌های

شخصی، که با جزء تعهد عاطفی رابطه

معنی‌دار دارند، هیچکدام از اجزاء دیگر تحلیل رفتگی با هیچکدام از اجزاء تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری ندارند. در مدرسین مدعو، به غیر از روابط معنی‌داری که در مورد فراوانی تپه‌شدگی از ویژگی‌های شخصی و جزء تعهد عاطفی و هنجاری، و شدت آن با جزء تعهد عاطفی وجود دارد، هیچکدام از اجزاء دیگر تحلیل رفتگی با هیچکدام از اجزاء تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری ندارند. (۲)

اگر چه تئوری‌های مدیریت، تأثیرات مخرب محیط‌های کاری تنش‌زا را معین نموده‌اند اما به ندرت به بررسی تأثیرات و ارتباطات تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی و اجزاء آنها پرداخته‌اند. با توجه به حجم کاری کارمندان شاغل در وزارت کار، تحقیق حاضر در نظر دارد ضمن بررسی میزان اجزاء تحلیل رفتگی (فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شخصی و تپه‌شدگی از ویژگی‌های شخصی) و تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، هنجاری و پیوستگی) کارکنان این وزارتخانه، و مقایسه آن در میان کارمندان ورزشکار و غیر ورزشکار، رابطه اجزاء این دو متغیر را به عنوان متغیرهای پیش‌بین و ملاک در میان این دو قشر کارمند مورد بررسی و کنکاش قرار دهد.

روش‌شناسی تحقیق:

این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی همبستگی است که به دنبال بررسی وجود و یا عدم وجود ارتباط معنادار بین ورزشکار بودن و تعهد سازمانی، به عنوان دو عامل و متغیر پیش‌بین، و تحلیل رفتگی، به عنوان متغیر ملاک، می‌باشد.

جامعه و نمونه‌های آماری

از میان ۱۲۰۰ کارمند شاغل در وزارت کار، به صورت تصادفی و بر اساس جدول تاکمن، ۲۹۱ نفر از کارمندان به عنوان نمونه انتخاب شدند. بررسی سابقه ورزشی آنان نشان داد که ۱۱۳ نفر به طور منظم در تمرینات ورزشی شرکت می‌کنند. این عده به عنوان آزمودنی‌های ورزشکار انتخاب شدند و بقیه ۱۷۸ نفر آزمودنی‌های گروه غیرورزشکار را تشکیل دادند. ۳۹ درصد از نمونه انتخاب شده را کارمندان ورزشکار و ۶۱ درصد مابقی را کارمندان غیرورزشکار تشکیل می‌دهند.

متغیرهای تحقیق

متغیر ملاک: تحلیل رفتگی و اجزاء سه‌گانه آن شامل فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شخصی و تپه‌شدن از ویژگی‌های شخصی

با توجه به حجم کاری کارمندان شاغل در وزارت کار، تحقیق حاضر در نظر دارد ضمن بررسی میزان اجزاء تحلیل رفتگی (فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شخصی و تپه‌شدگی از ویژگی‌های شخصی) و تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، هنجاری و پیوستگی) کارکنان این وزارتخانه، و مقایسه آن در میان کارمندان ورزشکار و غیر ورزشکار، رابطه اجزاء این دو متغیر را به عنوان متغیرهای پیش‌بین و ملاک در میان این دو قشر کارمند مورد بررسی و کنکاش قرار دهد

متغیر پیشگو: تعهد سازمانی و اجزاء سه گانه آن شامل تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد پیوستگی
متغیر تعدیل کننده: ورزشکار بودن یا نبودن

ابزار گردآوری اطلاعات

پرسشنامه ۲۵ سوالی تحلیل رفتگی «مسلش» به منظور ارزیابی جنبه‌های مختلف تحلیل رفتگی، با اجزاء فرسودگی عاطفی، عملکرد یا دستاورد شخصی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی، مقیاس فراوانی هر جمله دارای دامنه‌ای از یک (چند بار در سال یا کمتر) تا شش (هر روز) است. در این مقیاس فراوانی، یک ارزش صفر هم وجود دارد و آن زمانی است که پاسخ دهنده، هرگز چنین احساس یا تمایل ارائه شده در پرسش را تجربه نکرده باشد (دامنه پاسخ: سالی چند بار، ماهی چندبار، ماهانه، هفته‌ای چندبار، هر هفته، هر روز، هرگز). مقیاس شدت در این پرسشنامه دارای دامنه‌ای از یک (خیلی کم) تا هفت (خیلی زیاد) است (دامنه پاسخ‌ها عبارتند از خیلی کم کم، قابل ملاحظه، ملایم، ملایم، نسبتاً زیاد، زیاد، خیلی زیاد).

۲ - پرسشنامه ۲۴ سوالی تعهد سازمانی «میر و آلن» شامل جنبه‌های تعهد عاطفی تعهد هنجاری و تعهد به کار مستمر پرسشنامه از مقیاس فاصله‌ای لیکرت شامل پنج گزینه کاملاً مخالف، مخالف، ممتنع، موافق و کاملاً موافق استفاده می‌کند.

۳ - پرسش نامه ویژگی‌های شخصی که با توجه به اهداف تحقیق توسط محققین در خصوصی بعضی از ویژگی‌های شخصی ساخته شده است و بخصوص اطلاعات جامعی در مورد سابقه فعالیت جسمانی و یا شرکت در تمرینات منظم را گردآوری می‌نماید.

تعیین روایی و اعتبار پرسشنامه‌ها

برای بررسی روایی و اعتبار پرسشنامه‌ها، ۸۰ پرسشنامه (۴۰ تحلیل رفتگی، ۴۰ تعهد سازمانی) پرسشنامه‌های تکمیل شده (۲۰ ورزشکار، ۲۰ غیرورزشکار) به صورت تصادفی انتخاب شده و ضریب آلفای کرونباخ آنها محاسبه گردید. ضرایب $0/834$ و $0/876$ به ترتیب برای پرسشنامه‌های تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی، حاکی از روایی و اعتبار قابل قبول پرسشنامه‌ها بود. در تحقیقات قبلی انجام شده در داخل و خارج کشور نیز ضرایبی تقریباً یکسان گزارش شده است.

برای بررسی پایایی پرسشنامه‌ها، پس از گذشت یک ماه، مجدداً و به صورت تصادفی، پرسشنامه‌هایی به ۴۰ نفر از کارمندان (۲۰ ورزشکار، ۲۰ غیرورزشکار) فرستاده شد و پس از بازگشت و تجزیه و تحلیل، با استفاده از روش آزمون - آزمون مجدد، ضرایب همبستگی میان این نتایج و نتایج یک ماه پیش محاسبه گردید. ضرایب همبستگی $0/82$ ، $0/83$ ، $0/84$ که به ترتیب برای پرسشنامه‌های تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی ورزشکاران و غیرورزشکاران به دست آمد حاکی از پایایی قابل قبول این پرسشنامه‌ها بود.

روش توزیع و جمع آوری اطلاعات

با مراجعه حضور محقق به واحد مربوطه کاری و ارائه توضیحات کامل پیرامون سوالات تحقیق، پرسشنامه‌های تحقیق (پرسشنامه‌های مشخصات فردی، تعهد سازمانی، تحلیل رفتگی) در اختیار آزمودنی‌ها قرار داده شد و از آنها خواسته شد که با نهایت دقت و صداقت به سوالات پاسخ دهند. به آنان اطمینان داده شد که پاسخ‌های آنان نزد محقق محرمانه باقی خواهد ماند.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این تحقیق از آمار توصیفی به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه بندی نمرات خام و توصیف داده‌ها (شامل فراوانی‌ها، میانگین‌ها، درصدها، انحراف استانداردها و رسم نمودارها و جداول) استفاده شد.

ضریب آلفای کرونباخ برای برآورد اعتبار یا پایایی درونی پرسشنامه‌ها به کار گرفته شد و برای آزمون

فرضیات، که به بررسی روابط میان متغیرهای پیش بین و ملاک می‌پردازند، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. شکل ۱ - توصیف شدت تحلیل رفتگی شغلی در بین کارمندان ورزشکار و غیر ورزشکار نتایج به دست آمده تحقیق نشان داد که شدت تحلیل رفتگی شغلی در بین کارمندان غیرورزشکار بیش از ورزشکاران است. این وضعیت در تمامی اجزای تحلیل رفتگی مشاهده می‌گردد (شکل ۱-)

شکل ۲ - توصیف تعهد سازمانی در کارمندان ورزشکار و غیر ورزشکار همانطور که در شکل ۲ ملاحظه می‌گردد در اجزای تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی و تعهد پیوستگی ورزشکاران میانگین بیشتری را کسب کرده‌اند اما در تعهد هنجاری غیرورزشکاران میانگین بیشتری را به دست آورده‌اند.

جدول ۱ - روابط میان اجزاء سه گانه تعهد سازمانی و اجزاء سه گانه تحلیل رفتگی در کارمندان ورزش کار وزارت کار

تحلیل رفتگی						
تهی شدگی از ویژگی های شخصی		کاهش بازده عملکرد شخصی		فرسودگی عاطفی		
شدت	فراوانی	شدت	فراوانی	شدت	فراوانی	
۰/۱۹۲ (۰/۲۱)	۰/۱۷۵ (۰/۲۲۶)	۰/۱۶۵ (۰/۲۳۷)	۰/۱۷۸ (۰/۲۲۵)	-۰/۱۸۳ (۰/۰۱۱)	۰/۱۸۷۶ (۰/۰۱۵)	تعهد عاطفی
۰/۱۸۵۷ (۰/۰۲)	۰/۱۸۵۴ (۰/۰۲۱)	۰/۲۱۲ (۰/۱۹۸)	۰/۱۷۶ (۰/۲۲۷)	-۰/۱۸ (۰/۳۳۴)	-۰/۱۲ (۰/۴۵۳)	تعهد هنجاری
۰/۲۱ (۰/۱۹۹)	۰/۱۵۲ (۰/۲۴۸)	۰/۱۸۵۳ (۰/۰۱۷)	۰/۱۸۶۴ (۰/۰۱۹)	۰/۱۵۶ (۰/۲۴۵)	۰/۱۳۸ (۰/۲۷۶)	تعهد پیوستگی

نتایج همبستگی در کارمندان ورزشکار روابط مثبت و معناداری را بین اجزا تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی نشان داد. این ارتباط در شدت و فراوانی تعهد عاطفی و فرسودگی عاطفی، تعهد هنجاری و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی، پیوستگی عاطفی و کاهش بازده عملکرد مشاهده می‌گردد. (جدول ۱)

جدول ۲ - روابط میان اجزاء سه گانه تعهد سازمانی و اجزاء سه گانه تحلیل رفتگی در کارمندان غیرورزشکار وزارت کار

تحلیل رفتگی						
تهی شدگی از ویژگی های شخصی		کاهش بازده عملکرد شخصی		فرسودگی عاطفی		
شدت	فراوانی	شدت	فراوانی	شدت	فراوانی	
۰/۱۹۵ (۰/۱۹)	۰/۱۷۶ (۰/۲۳۳)	-۰/۲۴۳ (۰/۱۵۶)	-۰/۲۳۱ (۰/۱۸۷)	-۰/۲۱۳ (۰/۱۹۸)	-۰/۱۷۴ (۰/۲۲۶)	تعهد عاطفی
۰/۱۴۸ (۰/۲۵)	۰/۱۵۶ (۰/۲۴۴)	۰/۲۳۱ (۰/۱۸۷)	۰/۱۷۸ (۰/۲۲۳)	۰/۱۵۷ (۰/۲۴۴)	۰/۱۸۷ (۰/۲۱۱)	تعهد هنجاری
۰/۱۵۶ (۰/۲۴۴)	۰/۱۳۱ (۰/۲۵۶)	-۰/۱۶۷ (۰/۲۴۸)	-۰/۱۳۴ (۰/۲۵۳)	۰/۱۵۹ (۰/۲۴۳)	۰/۲۱۶ (۰/۱۹۷)	تعهد پیوستگی

در غیر ورزشکاران رابطه معنی داری بین اجزا تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مشاهده نشد (جدول ۲)

بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق مشاهده گردید که شدت و فراوانی اجزاء سه گانه تحلیل رفتگی کارمندان ورزشکار به طور معناداری کمتر از کارمندان غیرورزشکار بوده است. با بررسی و مقایسه پرسشنامه‌های تحلیل رفتگی کارمندان ورزشکار و غیرورزشکار مشاهده گردید که گروه غیرورزشکار گزارش نموده‌اند که در طول هفته معمولاً چندین بار درجات خفیفی از فرسودگی عاطفی و تهی شدگی از ویژگی‌های شخصی دچار می‌شوند و این در حالی است که هم شدت و هم تکرار این وضعیت در میان کارمندان ورزشکار به مراتب کمتر بوده است (هفته‌ای یک بار فرسودگی عاطفی و تهی شدگی از ویژگی‌های شخصیتی بسیار خفیف در کارمندان ورزشکار). از نقطه نظر کاهش بازده عملکرد شخصی نیز وضعیت کارمندان ورزشکار به مراتب بهتر از گروه غیرورزشکاری است که گزارش نموده‌اند در هر ماه حداقل دو سه باری حس می‌کنند که بازده عملکردشان به طور محسوسی پایین است (یک بار یا کمتر در ماه کاهش نسبتاً کم در مورد کارمندان ورزشکار) اگر چه در ادبیات تحقیقی شدت فراوانی اجزاء سه گانه تحلیل رفتگی به ندرت در میان ورزشکاران و غیرورزشکاران مقایسه شده است و یا این نتیجه بدست آمده نمی‌توان گفت که ورزشکار بودن به عنوان یک متغیر تعدیل کننده می‌تواند میزان کمتر تحلیل رفتگی و اجزاء سه گانه آن را پیش بینی نماید. ما مقایسه‌های متعددی در مورد اقبال متعدد جامعه که از وضعیت‌های متفاوتی برخوردارند وجود دارد. به عنوان مثال، صباغیان راد تحلیل رفتگی بیشتری را در مدرسین مدعو در مقایسه با مدرسین هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی گزارش نموده است، عنوان شده است که جنبه افراطی عوامل شخصی (مانند مسایل زندگی، قانونی و مالی) و سازمانی می‌تواند گاه در زندگی فرد آنقدر مهم شوند که او را به طوری تسلیم حوادث کنند که امور زندگی را رها کرده و آن را به سرنوشت واگذار کند.

در چنین شرایطی، فرد احساس تنهایی کرده و با دچار شدن به فرسودگی عاطفی، دید خود را از واقعیت‌ها از دست می‌دهد و نتیجتاً یک تغییر در رفتار او حاصل می‌شود. همچنین اعتقاد بر این است که زمانی که فرد احساس کند در تعامل با دیگران، توانایی خود را برای یک عملکرد مطلوب از دست داده است و توانایی لازم را برای تحمل موقعیت‌های مختلف ندارد. فرسودگی عاطفی اتفاق می‌افتد. کاهش عملکرد شخصی می‌تواند هم سبب تحلیل رفتگی و هم پی آمد آن باشد. معمولاً انسانها مایلند که فردی مولد باشند و با حفظ سطح عملکرد خود پاداش کافی، قدرشناسی و پیشرفت بیشتری بیابند. چنانچه محدودیت‌ها و موانع ظاهر شوند و کاهش عملکرد اتفاق افتد، فرد احساس می‌کند که می‌توان عملکرد قبلی را ندارد و بهره‌وری‌اش کاهش یافته است.

در نتیجه او احساس افسردگی می‌کند و انگیزه خود را نسبت به کار از دست می‌دهد. عامل سوم تحلیل رفتگی،

تهی شدن افراطی از خصوصیات شخصی است. خودکاری، وجود قوانین و مقررات بیش از حد، نداشتن روابط شخصی، تکراری بودن کارها، پیوستگی قوی به اهداف غیرشخصی، تعداد زیاد سطوح مدیریت، تعداد زیاد مشاغل و گروه‌ها، تخصص گرایی، ارتباطات نارویارو و نوشتاری، تقسیم کار بی شمار و سلسله مراتب زیاد که از ویژگی‌های سازمان‌های جدید است، می‌تواند زمینه‌ای برای تهی شدن افراطی از ویژگی‌های شخصی و تحلیل رفتگی اولیه افراد باشد (کشتی دار). می‌توان دید که بعضی از عوامل ذکر شده در کارمندان غیرورزشکار نیز می‌توانند از عوامل بوجود آورنده و حتی از عواقب تحلیل رفتگی باشند. چنین مقادیری از تحلیل رفتگی در میان مشاغل خدمات عمومی مانند معلمان، پرستاران و مددکاران اجتماعی و کارکنان هتل نیز گزارش شده است. از آنجایی که نشان داده‌اند که بروز تحلیل رفتگی با عواقب منفی در برخی از سطوح مرتبط می‌باشد و به عنوان مثال مسلش (۱۹۸۲) گزارش نموده است که در سطح فردی، تحلیل رفتگی با عواقب منفی جسمانی و روانی متعدد برای فرد تحلیل رفته همراه است و در سطح سازمانی می‌تواند به افزایش میزان غیبت از کار و ترک آن و همچنین کاهش تعهد سازمانی منجر شود و در سطح خدماتی، و شاید به عنوان مهمترین مورد، تحلیل رفتگی می‌تواند به صورت منفی کیفیت خدمات ارائه شده به ارباب رجوع را تحت تأثیر قرار دهد (۱۹)، از این روی لازم و ضروری به نظر می‌رسد که راه‌های پیشگیری و درمان این پدیده در کارمندان وزارت کار، و بخصوص در میان قشر غیرورزشکار کارمندان نیز مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد.

اگر چه در برخی از تحقیقات، تحلیل رفتگی به پی آمدهای منفی سازمانی دیگر همچون سطح پایین تعهد سازمانی نیز مرتبط شده است و نشان داده شده است که در پرستاران که تعهد کمتری به سازمان و شغل دیده می‌شود، تمایل به غیبت در کار و ترک شغل بیشتری وجود دارد (گری و کلسی ۲۰۰۸، کاریج و همکاران ۱۹۸۷، پرایس ۱۹۷۷، استکمیلر ۱۹۹۰) و یا اینکه این پرستاران، ضمن کاهش کمیت و کیفیت کار خود، به پس زدن وظایف، نپذیرفتن بیماران و داشتن ساعت استراحت بیشتر تمایل دارند (کهلیل ۱۹۸۶) اما یکی دیگر از یافته‌های مهم در ادبیات تحقیقی تحلیل رفتگی این بوده است که تعهد سازمانی به طور منفی با تحلیل رفتگی مرتبط بوده است (تاپ ۱۹۹۵، لیتر ۱۹۹۱، میلر و همکاران ۱۹۹۰) با توجه به نتایج متناقض موجود در این زمینه، می‌توان گفت که هنوز معلوم نشده است که آیا این تحلیل رفتگی و جزاء مختلف آن است که تعهد سازمانی و اجزاء متفاوت آن را تحت تأثیر (خواه مثبت، خواه منفی) قرار می‌دهد یا اینکه برعکس، تعهد سازمانی و اجزاء آن هستند که می‌توانند به صورت منفی یا مثبت، تحلیل رفتگی و اجزاء مختلف آن را تحت تأثیر قرار دهند. در این تحقیق با توجه به سطح بالاتر تعهد عاطفی و پیوستگی و میزان کمتر تحلیل رفتگی در کارمندان ورزشکار، می‌توان همخوان با نتایج کاریج و همکاران نتیجه گرفت که

احتمالاً تحت تأثیر تعهد سازمانی (عاطفی و پیوستگی) بالاتر، ابتلاء به تحلیل رفتگی کمتر بوده است. اگر چه در مقایسه دو گروه از نظر اجزاء تعهد سازمانی، تفاوت قابل ملاحظه و معنی داری مشاهده می‌گردد اما میزان نسبتاً قابل ملاحظه‌ای از تعهد سازمانی در میان کارمندان غیرورزشکار نیز گزارش شده است به طوری که میزان اجزاء سه گانه تعهد سازمانی در این قشر، در رتبه‌های درصدی ۵۰ تا ۷۵ قرار داشته است (رتبه ۷۵ به بالا در کارمندان ورزشکار).

بر این اساس می‌توان گفت که تعیین رابطه علت و معلولی و مشخص نمودن اینکه کدامیک از متغیرهای تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی و اجزاء سه گانه آنها، متغیر پیش بین هستند و کدامیک متغیر ملاک، نیاز به تحقیقات بیشتر خواهد داشت. شیرلی چو به بررسی این نکته پرداخته است که کدامیک از اجزاء تعهد سازمانی پیش بینی کننده قویتری برای اجزاء تحلیل رفتگی هستند مشاهده نمود که تعهد عاطفی و فرسودگی عاطفی ارتباط معناداری با هم ندارند اما تعهد هنجاری می‌تواند یک پیش بین قوی برای فرسودگی عاطفی باشد (۷). در این تحقیق، بر خلاف نتیجه گزارش شده در رساله فوق، تنها تعهد عاطفی با فرسودگی عاطفی رابطه معناداری داشته است. از طرف دیگر، وی مشاهده نموده است که در حالی که ارتباط میان تپه شدگی از ویژگی‌های شخصیتی و تعهد پیوستگی معنادار نیست، تعهد هنجاری به عنوان یک پیش بین قوی برای این جزء از تحلیل رفتگی عمل می‌نماید. این موضوع در تحقیق حاضر نیز گزارش شده است. در مورد جزء سوم تحلیل رفتگی، وی نتیجه گیری نموده است که اگر چه تعهد پیوستگی در پیش بینی کارایی تخصصی و حرفه‌ای می‌تواند از اهمیت جزیی و مرزی برخوردار باشد اما هیچ کدام از اجزاء تعهد سازمانی را نمی‌تواند عاملی پیش بین برای کاهش بازده عملکرد شخصی قلمداد نمود. در ای تحقیق، رابطه معناداری میان تعهد پیوستگی و کاهش بازده عملکرد شخصی مشاهده شده است.

رابطه تعهد عاطفی و فرسودگی عاطفی به گونه‌ای است که نشان می‌دهد با افزایش تعهد عاطفی، فراوانی و شدت تحلیل رفتگی و به خصوص جزء فرسودگی عاطفی آن، نیز افزایش می‌یابد. علی رغم اینکه نشان داده‌اند که سطوح بالای تعهد، برای سازمان مفید خواهد بود به عنوان مثال، برای یک عضو متعهد بودن به سازمان، فواید متعدد بیرونی (مثل منافع و درآمدها) و روانشناختی (مثل رضایت درونی از شغل و ارتباطات با همکاران) برشمرده‌اند، و باتمان و استراسر (۱۹۸۷)، ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان، به دلیل اثرات مثبت آن در رفتار آنان، برای سازمان و مدیران آن را امری حیاتی و مهم و در اولویت محسوب نموده‌اند، نتیجه این تحقیق همراستا با تحقیق کالیمو حاکی از آن است که بالا بودن تعهد عاطفی احتمالاً می‌تواند با بالا بودن تحلیل رفتگی همراه باشد. این رابطه در مقایسه مدرسین مدعو و ثابت دانشگاه آزاد اسلامی در رساله

دکترای صباغیان راد در داخل کشور نیز گزارش شده است. «مودای» (۱۹۹۲) چهار ویژگی را از عوامل مؤثر بر تعهد عاطفی می‌داند. این عوامل عبارتند از ویژگی‌های شخصی مانند نیاز به کسب موفقیت، ویژگی‌های ساختاری مثل جلب مشارکت افراد در فرایند تصمیم گیری، ویژگی‌های شغلی مانند برخورداری از یک شغل غنی و تقویت شده، و تجربیات کاری که با برآورده شدن انتظارات شغلی بر تعهد عاطفی تأثیر گذار خواهد بود (۲۱).

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 فرسودگی عاطفی دچار نموده و از ویژگی‌های شخصیتی تهی نموده 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 است و نشان داده است که عوامل سازمانی و شخصیتی متعددی می‌توانند در بروز پدیده تحلیل رفتگی موثر باشند، به نظر می‌رسد عوامل دیگری را نیز می‌بایست در بروز تحلیل رفتگی در میان این قشر از کارمندان مورد بررسی قرار داد. در این زمینه، می‌توان از انتظاراتی نام برد که فرد از نتیجه کار خود دارد اما برآورد نمی‌گردد. به عنوان مثال، مطالعه طولی و درازمدت «استکمیلر» (۱۹۹۰) در پرستاران اخراجی نشان می‌دهد که استرس و فشار ناشی از انتظارات برآورد نشده آنان به افزایش تحلیل رفتگی منجر شده است. (۲۵) میر و آلن، تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان می‌داند که این وابستگی می‌تواند نسبت به نقش فرد در رابطه با ارزش‌ها و اهداف، و یا نسبت به سازمان به خاطر خود سازمان و جدای از ارزش ابزاری آن باشد. این وابستگی تعصب آمیز می‌تواند در مواقعی ابتدا به تحلیل رفتگی را تسهیل نماید و یا موجب تشدید یک یا چند جزء از اجزاء تحلیل رفتگی شود.

در این تحقیق، میزان تعهد سازمانی کارمندان ورزشکار بیشتر و میزان تحلیل رفتگی آنان در مقایسه با کارمندان غیرورزشکار کمتر بوده است. با توجه به تأثیرات متعدد روحی و جسمی که برای ورزش و فعالیت‌های جسمانی و حتی فعالیت‌های اوقات فراغت ذکر نموده‌اند، پیشنهاد می‌گردد که مدیران وزارت کار این موضوع را مدنظر قرار داده و در جهت تهیه و تأمین امکانات بیشتر برای مشارکت کارمندان در فعالیت‌های ورزشی، و حتی مسابقات منظم که ترغیب کننده افراد به ورزش است، سعی و کوشش نمایند.

منابع

۱- آرمسترانگ ، م (۱۳۷۷)، تعهد سازمانی . ترجمه محمدرضا ربیعی - ماهنامه فرهنگ و تعاون . شماره ششم خرداد و تیر
۲- صباغیان راد ، لیلا (۱۳۸۲) . بررسی رابطه خلاقیت، تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسین هیأت علمی و مدعو دانشگاه‌های آزاد
اسلامی سراسر کشور، رساله دکترای مدیریت ورزشی، واحد علوم و تحقیقات تهران.

- 3 – Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- 4 – Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1996) of affective continuance, and normative commitment to the organization : An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49 (3) , 252 – 276.
- 5 – Bluedorn, A.C (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations* , 35 (2) , 135-153.
- 6 – Blau, G.J. & Boal, K.B (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12 (2) , 288-300.
- 7 – Chuoh S 2003 A study of the relationship between organizational commitment and burnout . Dissertation of ph.D in organizational psychology.
- 8-
- 9- Courge 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.
- 10 – Doreen S.K Tan, syed Akhtar. (2005) organizational commitment and experienced burnout . *International journal of organizational analysis*, vol.
- 11 – freudenberger & Richelson, G (1980) burnout : the high cost of high achievement . Garden city , ny : doubleday and company , inc.
- 12 – Gray, D.E (1989) Gender and organizational commitment among hospital nurses. *Human Relations*, 42 (9) , 801-813.
- 13 – Gray Casey E : Wilson, Philip M (2008), The relationship between organizational commitment , perceived relatedness, and intentions to continue in Canadian track and field officials , *Journal of sport behavior article* , march 2008.
- 14 – Haley GR. 2003 . The relationship between burnout and organizational commitment ind academic oncologists. Dissertation of DBA , Nova Southeastern university.
- 15 – Kalimo, S (1999). Relationship of burnout among professional psychologists to professional expectations and social support, *Psychological Reports*, 59 (3) , 1043-1051.
- 16 – Kalliath, Thomas J, Michael P. Odriscoll: David F . Gillespi (2007) the relationship between burnout and organizational commitment in two samples of health professionals. *Work & stress*, Volume 12 , Issue 2 April , pages 179 – 185.
- 17 – Leiter Mp & Maslach C. 2001 . Burnout and quality in a speed –up world. *Journal of Quality & participation*, 24 : 48-51
- 18 – Leiter MP & Maslach C , 2004 , In P.L Perrewe & D.C Ganster (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.
- 19 – Maslach C & Leiter Mp . 1997 . *The truth about burnout*. Sanfrancisco : Jossey – Bass.
- 20 – Miller , K.I , Ellis , B.H , Look , E.G . and Lyles . J.s (1990) . An integrated model of communication, stress and burnout in the workplace. *Communication research* . 17(3) ... june , 300
- 21 – Mowday, R.T (1998) . *Human Resource management Review* , Reflection of study and relevance of organizational commitment 8 (4) , 387 – 401.
- 22 – Randall , D.M (1990). The consequences of organizational commitment: methodological investigation. *Journal of organizational behavior*, 361-378
- 23 – Randall , D.M. fedor D.B , & Longnecker , C.O (1990) . the behavioral expression of organizational commitment *journal of vocational behavior*, 36-210-224
- 24 – Schaufeli WB , Maslach C , & Marek T , 1993 . the future of burnout. In : W.B Schaufeli , C Maslach & Marek T . (Eds) . *professional burnout : Recent development in theory and research* Washington Dc : Taylor &