

مدیریت ورزشی _ فروردین و اردیبهشت ۱۳۹۴
دوره ۷، شماره ۱، ص: ۹۹-۱۱۲
تاریخ دریافت: ۹۱ / ۱۲ / ۱۴
تاریخ پذیرش: ۹۲ / ۰۳ / ۲۲

مدل‌یابی تأثیر تعهد سازمانی بر تحلیل‌رفتگی شغلی داوران لیگ‌های فوتبال ایران

محمدرضا مرادی*^۱، سردار محمدی^۲، محمود جمالی گله^۳، جواد مرادی چالشتی^۴
۱. استادیار گروه تربیت بدنی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهر کرد، شهر کرد، ایران، ۲. استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران، ۳. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد علوم و تحقیقات سنندج، سنندج، ایران، ۴. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر کرد، شهر کرد، ایران، عضو هیأت علمی آموزشکده سما دانشگاه آزاد اسلامی شهر کرد

چکیده

هدف از اجرای این پژوهش بررسی رابطه تعهد سازمانی و تحلیل‌رفتگی شغلی داوران لیگ‌های فوتبال ایران بود. به این منظور ۱۲۲ نفر از داوران و کمک‌داوران قضاوت‌کننده در لیگ‌های فوتبال کشور در فصل ۹۲-۹۱ در این تحقیق که توصیفی از نوع همبستگی بود، داوطلبانه شرکت کردند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۱) و پرسشنامه تحلیل‌رفتگی شغلی مسلس و جکسون (۱۹۸۱) استفاده شد. براساس یافته‌های پژوهش، بین تعهد سازمانی و تحلیل‌رفتگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد؛ یعنی داورانی که در مقیاس تعهد سازمانی نمره بالایی کسب کرده بودند، تحلیل‌رفتگی شغلی کمتری داشتند. همچنین نتایج نشان داد که تنها فرسودگی عاطفی واجد شرایط پیش‌بینی تعهد سازمانی است. در بررسی رابطه علی میان تحلیل‌رفتگی شغلی و تعهد سازمانی داوران نشان داده شد که تحلیل‌رفتگی شغلی اثر منفی و معناداری بر تعهد سازمانی داوران دارد. از آنجا که تحلیل‌رفتگی شغلی داوران به کاهش تعهد سازمانی می‌انجامد، توصیه می‌شود با شناسایی و کاهش عوامل بروز تحلیل‌رفتگی شغلی، از کاهش تعهد سازمانی و درنهایت عملکرد آنها جلوگیری شود.

واژه‌های کلیدی

تحلیل‌رفتگی شغلی، تعهد سازمانی، داوران، فوتبال، مدل‌یابی.

مقدمه

سازمان با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردهایی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب، به منظور دستیابی به هدف‌هایش، نیازمند نیروی انسانی توانمند و متعهد است (۴). تعهد سازمانی عامل مهمی برای درک و فهم رفتار سازمانی و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تمایل به باقی ماندن در شغل است. تعهد و پایبندی دو طرز تلقی نزدیک به هم هستند که بر رفتارهای مهمی مانند جابه‌جایی و غیبت اثر می‌گذارند (۸). تعهد و پایبندی می‌توانند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند. کارکنان متعهد و پایبند، نظم بیشتری در کارشان دارند؛ مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند (۱۱). تعهد سازمانی به دلیل آنکه نقش مؤثری در پیشرفت و بهبود سلامت نیروی کار دارد و نادیده انگاشتن آن موجب عدم بهره‌وری مطلوب خواهد شد، مهم جلوه می‌کند. مشاغل صرف نظر از تأمین منابع مالی و ارضای برخی از نیازهای اساسی آدمی مانند تحرک روانی و بدنی، ارتباط اجتماعی، احساسات خودارزشمندی، تعهد، اعتماد و توانمندی، می‌تواند منبع عمده فشار روانی نیز باشد (۸). ممکن است یک شغل رضایت‌بخش با مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت تحلیل‌رفتگی سوق دهد. سه عامل سازمانی، فردی و محیطی می‌توانند نقش مؤثری در بروز تحلیل‌رفتگی داشته باشند (۳).

گسترش روزافزون ورزش محققان را بر آن داشته با مطالعه و بررسی تحولات جوامع سازمانی نیروی انسانی ماهر پرورش دهند تا در فرایند تحول جامعه سازمانی موفق‌تر باشند، به نحوی که نیروی انسانی مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه جوامع و سازمان‌ها قلمداد شده است (۷). ماریاما و همکاران (۲۰۱۱)، معتقدند که «تعهد، تمایل به انجام مجموعه فعالیت‌های مستمر به منظور ذخیره کردن اندوخته‌ها و سرمایه‌هایی است که با ترک آن فعالیت، این اندوخته‌ها از بین می‌رود» (۱۷). براساس این تعریف، تعهد به سازمان به دلیل استفاده از مزایای سازمانی است و فعالیت و تعهد مستمر فرد از طریق فقدان فرصت‌های شغلی دیگر افزایش می‌یابد.

میر و هرسکوویچ (۲۰۰۱)، تعهد را «مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت‌ها می‌دانند، به طریقی که اهداف و منافع سازمانی حاصل شود». در این شیوه، تعهد سازمانی به‌عنوان یک اعتقاد و هنجار در رابطه با مسئولیت فرد به سازمان در نظر گرفته می‌شود (۱۹).

تحلیل‌رفتگی شغلی نوعی خطر حرفه‌ای است که با کاهش میزان انرژی جسمی و روحی در کارکنان، همراه است. امروزه تحلیل‌رفتگی شغلی توجه زیاد محققان و رهبران سازمانی را به خود جلب

کرده است؛ که اغلب با پیامدهای سازمانی و فردی مهم، مانند عملکرد شغلی، رفتار سازمانی، تعهد سازمانی، نگرش‌های شغلی و پیامدهای روان‌شناختی منفی ارتباط داشته است (۱۵). براساس نظریه تناسب بین فرد و محیط کاری، عوامل سازمانی نقش مهمی در شکل‌گیری تحلیل‌رفتگی شغلی دارند. تحلیل‌رفتگی شغلی در بلندمدت موجب فشار روانی برای فرد می‌شود. تحلیل‌رفتگی شغلی تأثیر منفی بر کارکنان، خانواده، دوستان و اطرافیان آنها و به‌طور کلی تأثیر منفی بر جامعه دارد و می‌تواند کیفیت زندگی کارکنان را هم در محل کار و هم در محل زندگی‌شان کاهش دهد (۱۶). تحلیل‌رفتگی شغلی با اینکه ممکن است در هر شغلی رخ دهد، یک مشکل و بیماری مسری شایع جهانی در حرفه‌های خدمات انسانی است. فرایند تحلیل‌رفتگی شغلی به‌سبب فشار و تنش مزمن شغلی اتفاق می‌افتد (۲۲).

محققان معتقدند، عوامل سازمانی تأثیر بسزایی در تحلیل‌رفتگی شغلی دارند. برای مثال لامبرت و همکاران (۲۰۱۰) اظهار کرده‌اند جایی که افراد، در تصمیم‌گیری‌های مربوط به شغل خود، مشارکت داده می‌شوند و می‌توانند فرایندهای تعهد سازمانی خود را تعیین کنند، احتمال تحلیل‌رفتگی شغلی در آنها کاهش می‌یابد. از سوی دیگر ساختارهای رسمی و قوانین و سیاست‌های انعطاف‌ناپذیر می‌توانند به افزایش تحلیل‌رفتگی شغلی در کارکنان منجر شوند. تحقیقات نشان داده است، کارکنان سازمان‌هایی که دارای تعهد سازمانی مبتنی بر گروه‌های کاری هستند، کمتر دچار تحلیل‌رفتگی شغلی می‌شوند (۱۶). تنش شغلی و فشارهای روانی می‌توانند تأثیر منفی بر نگرش‌های شغلی کارکنان داشته باشند. یکی از متغیرهای نگرشی در سازمان‌ها، تعهد سازمانی یا وفاداری به کار است، ازاین‌رو فشارهای روانی که به فرسودگی شغلی منجر می‌شوند، می‌توانند تأثیر بسزایی در میزان تعهد سازمانی کارکنان داشته باشند. جمال (۲۰۱۱) دریافت که رابطه معناداری بین تعهد سازمانی و تنش شغلی وجود دارد. دیگر پژوهش‌ها مؤید آن است که رابطه منفی و معناداری بین تنش شغلی و تعهد سازمانی، به‌خصوص تعهد عاطفی و تعهد هنجاری وجود دارد؛ اما بین تنش شغلی و تعهد مداوم رابطه معناداری وجود نداشت (۱۳).

اوزیر و همکاران (۲۰۱۳) در بین کارکنان سازمان‌های خدمات عمومی ترکیه، نشان دادند که تعهد مداوم و عاطفی ارتباط معناداری با فرسودگی عاطفی دارند. همچنین تأیید کردند که تعهد سازمانی با تحلیل‌رفتگی شغلی رابطه معناداری دارد (۲۳). هنریکس و همکاران (۲۰۰۰) تنش و فرسودگی شغلی در مربیان ورزشی را در دانشگاه‌ها بررسی کردند و نشان دادند که نظریه تنش و فرسودگی اسمیت در ورزش نیز مصداق دارد، به این معنا مربیانی که از حمایت اجتماعی کمتری برخوردار بودند و شرایط کاری سخت‌تری داشتند، نمره‌های استرس بالاتری را کسب کردند که این نمره‌ها با افسردگی، تخلیه

عاطفی و فرسودگی آنان ارتباط داشت (۱۲). مرادی چالشگری و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی داوران هندبال لیگ ایران» که جامعه آماری آن را ۵۵ نفر از داوران شاغل در لیگ هندبال ایران تشکیل می‌داد، دریافتند بین تهی شدن از ویژگی‌های شخصی و مؤلفه تعهد عاطفی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نشان داده شد که تعهد سازمانی داوران باتجربه، از داوران جوان بیشتر است و تنها مؤلفه تعهد عاطفی می‌تواند متغیر پیشگو برای تهی شدن از ویژگی‌های شخصی داوران باشد (۹).

جمالی (۱۳۹۱) در پژوهشی دریافت بین منابع تنش و تحلیل رفتگی شغلی داوران لیگ فوتبال رابطه معناداری وجود دارد و داوران تحلیل رفتگی شغلی نسبتاً بالایی دارند که به‌طور مستقیم تأثیر منفی بر عملکرد آنها می‌گذارد (۲). بی‌شک در میان ورزش‌ها، فوتبال پرطرفدارترین، پربیننده‌ترین و هیجان‌انگیزترین رشته ورزشی در جهان محسوب می‌شود. داوری در فوتبال یکی از جنجالی‌ترین مباحث محافل ورزشی ایران و جهان است. داوران بخشی از نیروی انسانی موجود در ورزش هستند و با عوامل مختلف درون و برون سازمانی روبه‌رو می‌شوند و شخصیت، جسم و روان آنها تحت تأثیر عوامل مختلف قرار می‌گیرد و به تدریج فرسوده می‌شوند (۶). حرفه داوری در تمامی رشته‌ها به دلیل تعارضات بین فردی، همیشه با تنش و اضطراب همراه بوده است (۱).

در شرایطی که لیگ فوتبال در کشور همه‌ساله با پیشرفت و حساسیت زیاد در حال پیگیری است، حضور داوران آماده از لحاظ روانی می‌تواند در اجرای بهتر مسابقات فوتبال لیگ کشور مؤثر واقع شود. اگر تنش و تحلیل رفتگی شغلی بررسی نشده و راهکارهای مقابله با آن شناسایی نشود، بی‌شک علاوه بر موقعیت‌های شغلی داوران، موقعیت‌های شخصی و خانوادگی آنها را نیز متأثر می‌سازد. از آنجا که در تحقیقات مختلف رابطه بین تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی در رشته‌های گوناگون بررسی شده و در برخی موارد نتایج شایان توجهی در مورد شیوع این سندروم به دست آمده است، محقق احتمال می‌دهد سازوکار کاهش عملکرد ناشی از تحلیل رفتگی شغلی، کاهش تعهد سازمانی به‌عنوان یک نگرش شغلی مرتبط با عملکرد فردی و سازمانی، در داوران لیگ فوتبال جمهوری اسلامی ایران باشد.

روش تحقیق

این پژوهش به لحاظ هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و به لحاظ روش گردآوری داده‌ها، توصیفی همبستگی است، که به شکل میدانی اجرا شد. جامعه آماری پژوهش کلیه داوران و کمک‌داوران شاغل

در لیگ‌های یک، دو و سه فوتبال کشور در فصل ۹۲-۹۱ بودند که ۱۴۸ نفر از آنها داوطلبانه در تحقیق شرکت کردند. از مجموع ۱۴۸ پرسشنامه توزیع شده، ۱۲۲ پرسشنامه (۸۲ درصد) قابل استفاده بود.

ابزار گردآوری داده‌ها

پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مییر (۱۹۹۱): این پرسشنامه دارای ۲۴ گویه است که هر گویه براساس طیف لیکرت از خیلی موافقم (۵) تا خیلی مخالفم (۱) ارزش‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه دارای سه خرده‌مقیاس تعهد عاطفی (هشت گویه)، تعهد مداوم (هشت گویه) و تعهد هنجاری (هشت گویه) است (۲۰). پرسشنامه تحلیل‌رفتگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱): این پرسشنامه دارای ۲۲ گویه است. نه گویه به تحلیل‌رفتگی هیجانی، پنج گویه به مسخ شخصیت و هشت گویه به کاهش عملکرد شخصی اختصاص دارد. هر گویه براساس طیف لیکرت از خیلی موافقم (۵) تا خیلی مخالفم (۱) ارزش‌گذاری می‌شود (۱۸). نمره‌های به‌دست‌آمده در هر بعد، بر پایه نمره مرجع پرسشنامه در دسته پایین، متوسط یا بالا قرار می‌گیرد.

روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش تحلیل گویه و ضریب همبستگی بین گویه‌های هر مقیاس با نمره کل مقیاس مربوطه محاسبه شد که نتایج آن به‌صورت کمترین و بیشترین ضریب همبستگی گویه‌های هر مقیاس، در جدول ۱ آمده است. به‌منظور تحلیل‌های آماری از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۱۸ و LISREL نسخه ۸/۵ استفاده شد.

جدول ۱. طیف ضرایب همبستگی سؤالات پرسشنامه‌ها با نمره کل مقیاس مربوطه

متغیرها	تعهد سازمانی	تحلیل‌رفتگی شغلی
همبستگی	۰/۹۰ - ۰/۴۴	۰/۷۱ - ۰/۵۴
سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

برای محاسبه پایایی درونی ابزار نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۷۳ و برای پرسشنامه تحلیل‌رفتگی شغلی ۰/۸۴ بود که بیانگر پایایی مقیاس‌های دو پرسشنامه بود.

نتایج و یافته‌های تحقیق

میانگین سن داوران مورد مطالعه $36/48 \pm 6/52$ بود. ۶۷ نفر (۵۵ درصد) از افراد مورد مطالعه ۱۰ تا ۱۵ سال، ۳۷ نفر (۳۰ درصد) ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۸ نفر (۱۵ درصد) بیشتر از ۲۰ سال سابقه داوری داشتند. همچنین ۱۰۳ نفر (۸۴ درصد) افراد مورد بررسی متأهل و ۱۹ نفر (۱۶ درصد) مجرد بودند. ۲۲ نفر (۱۸ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر، ۷۴ نفر (۶۱ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۲۰ نفر (۱۶ درصد) دارای مدرک تحصیلی کاردانی و ۶ نفر (۵ درصد) نیز دارای مدرک تحصیلی دیپلم بودند. ۳۳ نفر (۲۷ درصد) افراد دارای مدرک درجه یک داوری، ۶۴ نفر (۵۲/۵ درصد) دارای مدرک ملی و ۲۵ نفر (۲۰/۵ درصد) دارای درجه بین‌المللی بودند.

تعهد سازمانی: امتیازگذاری نمونه مورد مطالعه در مورد تعهد سازمانی به صورت میانگین و انحراف استاندارد محاسبه شده است. براساس جدول ۲، میانگین تعهد سازمانی (در دامنه حداقل ۲۴ و حداکثر ۱۲۰) در نمونه مورد مطالعه $88/2$ با انحراف استاندارد $21/9$ بود. میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های تعهد سازمانی در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. توصیف آماری تعهد سازمانی در نمونه مورد مطالعه (N=۱۲۲)

کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد	
۸	۵۴	۲۷/۵	۱۱/۳	تعهد عاطفی
۸	۵۶	۳۰/۰	۹/۵	تعهد هنجاری
۸	۵۸	۳۰/۹	۱۲/۵	تعهد مستمر
۳۲	۱۳۱	۸۸/۲	۲۱/۹	تعهد سازمانی

تحلیل رفتگی شغلی: امتیازگذاری نمونه مورد مطالعه در مورد تحلیل رفتگی شغلی به صورت میانگین و انحراف استاندارد محاسبه شده است. براساس جدول ۳، میانگین نمره شدت تحلیل رفتگی شغلی در نمونه مورد بررسی $34/4$ با انحراف استاندارد $12/3$ بود. میانگین و انحراف استاندارد مؤلفه‌های تحلیل رفتگی شغلی در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. توصیف آماری تحلیل رفتگی شغلی در نمونه مورد مطالعه (N=۱۲۲)

کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد	
۳	۶۱	۳۱/۷	۱۴/۸	فراوانی
۶	۶۱	۳۳/۹	۱۴/۲	فرسودگی عاطفی شدت

ادامهٔ جدول ۳. توصیف آماری تحلیل‌رفتگی شغلی در نمونهٔ مورد مطالعه (N=۱۲۲)

کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف استاندارد		
۱۲	۶۱	۳۳/۶	۱۱/۹	فراوانی	کاهش عملکرد شخصی
۶	۶۱	۳۵/۲	۱۳/۵	شدت	
۳	۶۱	۳۳/۸	۸/۲	فراوانی	مسخ شخصیت
۸	۶۱	۳۴/۲	۸/۸	شدت	
۳	۶۱	۳۳/۱	۱۲/۷	فراوانی	تحلیل‌رفتگی شغلی
۱۲	۶۱	۳۴/۴	۱۲/۳	شدت	

ضریب همبستگی چندگانه نشان داد که رابطهٔ معناداری ($P < 0/01$ و $r = -0/189$) بین تعهد سازمانی و ابعاد تحلیل‌رفتگی شغلی وجود دارد که بیانگر آن است که ۳/۵ درصد تغییرات تحلیل‌رفتگی شغلی به عوامل مذکور و ۹۶/۵ درصد به دیگر عوامل مربوط می‌شود (جدول ۴).

جدول ۴. نتایج همبستگی چندگانه بین تعهد سازمانی و ابعاد تحلیل‌رفتگی شغلی

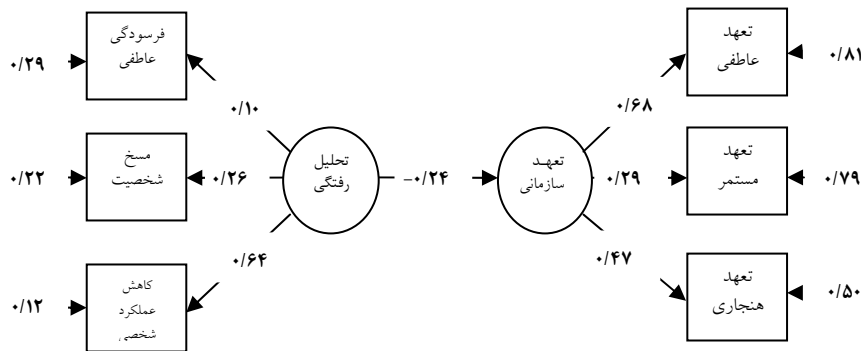
R ²	P	R	N	مدل رگرسیون
۰/۰۳۵	۰/۰۰۱	-۰/۱۸۹	۱۲۲	

همچنین نتایج رگرسیون چندگانه (جدول ۵) نشان می‌دهد که تنها فرسودگی عاطفی واجد شرایط پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی شغلی است. نتایج مربوط به شیب خط رگرسیون (B) در مورد متغیر پیش‌بین نشان می‌دهد که بین تحلیل‌رفتگی شغلی با تعهد عاطفی (-۰/۱۸) رابطه وجود دارد. نتایج ضریب معیاری بتا نیز نشان می‌دهد که مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کنندهٔ تحلیل‌رفتگی شغلی، تعهد عاطفی (-۰/۲۱) است.

جدول ۵. معادلهٔ پیش‌بینی تعهد سازمانی از روی ابعاد تحلیل‌رفتگی شغلی

P	t	ضرایب غیرمعیاری		رگرسیون گام به گام
		Beta	Sd. Er	
	۵/۹۲		۰/۴۷	(a) عرض از مبدأ
۰/۰۴	۲/۷۹	-۰/۲۱	۰/۱۰	فرسودگی عاطفی

همچنین به منظور بررسی روابط علی میان تحلیل‌رفتگی شغلی و تعهد سازمانی از روش مدلسازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. شکل ۱ خروجی آزمون رابطهٔ علی میان تحلیل‌رفتگی شغلی و تعهد سازمانی را نشان می‌دهد.



Chi-Square= ۱۸/۰۱ , df= ۸, P-Value=۰/۰۸۱۵۹ , RMSEA=۰/۵۲,

شکل ۱. خروجی آزمون رابطه علی میان تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی

نتایج آزمون به روش مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که ضریب استاندارد $R^2=۰/۳۴$ ، ضریب تعیین $R^2=۰/۱۲$ و $t=۳/۸۳$ است. اگر مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی کوچکتر از ۳، RMSEA کوچکتر از ۰/۰۵ و نیز GFI و AGFI بزرگتر از ۰/۹۰ باشد، مدل برازش مناسبی دارد و اگر ضریب استاندارد t از ۲ بزرگتر یا از ۲- کوچکتر باشد، مدل در سطح ۹۹ درصد معنادار خواهد بود. در این مدل $\chi^2=۱۴/۰۱$ ، نسبت χ^2 به درجه آزادی، ۲/۲۵، $RMSEA=۰/۰۵۲$ ، $GFI=۰/۹۶$ و $AGFI=۰/۹۰$ هستند، که نشان می‌دهند مدل از برازش مناسبی برخوردار است. با توجه به اینکه ضریب استاندارد $t=۳/۸۳$ از ۲ بزرگتر است، در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه علی میان تحلیل رفتگی شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. ضریب تعیین $R^2=۰/۱۲$ نشان می‌دهد ۱۲ درصد تغییرات تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه یکی از مهم‌ترین ارکان موفقیت سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های ورزشی، منابع انسانی سازمان هستند. برای مدیران ورزشی به‌کارگیری و نگهداری کارکنان متعهد به سازمان‌های خود، به‌خصوص در بخش ورزش که در آن بیشتر کارکنان از تخصص‌های خود در فعالیت‌های روزانه استفاده می‌کنند، کار آسانی نیست. در این زمینه، تعهد سازمانی یکی از مهم‌ترین عوامل افزایش ارزش افزوده کارکنان به

سازمان است. نتایج پژوهش حاضر نشان داد داوران فوتبال لیگ تعهد سازمانی نسبتاً کمی دارند و در بین ابعاد تعهد سازمانی نیز تعهد عاطفی کمترین میانگین را به‌دست آورد که نشان می‌دهد داوران لیگ فوتبال به کمیتۀ داوران و فدراسیون فوتبال به‌عنوان یک سازمان تعلق خاطر چندانی ندارند و نمی‌توانند از طریق قبول ارزش‌های حاکم بر این سازمان تمایل به ماندگاری در شغل داوری داشته باشند. همچنین در بعد تعهد هنجاری، داوران قضاوت در لیگ را تا اندازه‌ای به یک وظیفۀ درک‌شده برای حمایت از سازمان و فعالیت‌های آن در نظر می‌گیرند و تا اندازه‌ای احساس دین و الزام به باقی ماندن در این سازمان دارند. پایین‌تر از میانگین بودن نمره‌های داوران در بعد تعهد مستمر نیز نشان می‌دهد که تمایل آنان برای ادامه همکاری با فدراسیون فوتبال در وضعیت مطلوبی نیست که نکته هشداردهنده‌ای برای مسئولان فدراسیون است و باید به‌دنبال راهکارهای ارتقای تعهد سازمانی در داوران لیگ باشند. نتایج این تحقیق نشان داد که داوران لیگ فوتبال ایران درجات بالایی از تحلیل‌رفتگی شغلی را تجربه می‌کنند. مرور نتایج نشان می‌دهد که داوران لیگ فوتبال ایران هفته‌ای چند بار به فرسودگی عاطفی نسبتاً خفیفی دچار می‌شوند؛ ماهانه دچار کاهش عملکرد شخصی می‌شوند و هر هفته به مسخ شخصیت دچار می‌شوند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد بیشتر داوران دچار مسخ شخصیت خفیفی بودند. مسخ شخصیت، پاسخ منفی به اشخاصی است که معمولاً دریافت‌کنندگان خدمت از سوی فرد هستند. افراد دچار مسخ شخصیت با دیگران برخورد خوبی نمی‌کنند. هنگامی که فرد در حیطة کاری خود تشویق نشود، احساس کند که دریافت‌هایش در مقایسه با آورده‌هایش کمتر باشد و محیط کارش دلپسند نباشد، دیدگاه‌های انسانی خود را در مورد دیگران از دست می‌دهد و دچار مسخ شخصیت می‌شود. زمانی که فرد احساس می‌کند در کارش کارایی مناسبی دارد و می‌تواند توانایی‌های خود را بروز دهد، نگرش مثبتی به عملکرد خود پیدا خواهد کرد. در کاهش عملکرد شخصی فرد دچار کاهش احساس شایستگی، نارضایتی از کار، احساس شکست و ناتوانی و کاهش عملکرد شغلی می‌شود. در تحقیق حاضر بیشتر داوران فوتبال عملکرد شخصی پایینی داشتند. به‌نظر می‌رسد احتمالاً بیشتر آنها نتوانسته‌اند شایستگی‌های خود را در حوزه کاریشان ارائه کنند. آنها از شغل خود ناراضی بودند و نگرش منفی به حرفه خود داشتند. بسیاری از محققان شیوع تحلیل‌رفتگی شغلی در کارکنان را ناشی از مواجهه با موقعیت‌های تنش‌زا می‌دانند. از آنجا که قضاوت رویدادهای ورزشی حرفه‌ای پرچالش و تنش‌زاست و داوران فوتبال که از سوی مربیان، بازیکنان، مسئولان، تماشاچیان و رسانه‌ها تحت فشار هستند، طبیعی است که سطوح متفاوتی از تحلیل‌رفتگی را تجربه کنند. نتایج این تحقیق نشان داد که بین تعهد

سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد؛ یعنی داوورانی که در تعهد سازمانی نمره بالایی کسب کردند، از تحلیل رفتگی شغلی کمتری برخوردارند؛ که این نتایج همسو با نتایج تحقیقات جمالی گله (۱۳۹۱)، مرادی چالشتری و همکاران (۱۳۹۱)، خطیبی و همکاران (۲۰۰۰) و صباغان راد و همکاران (۱۳۸۵) است (۱۴، ۹، ۵، ۲). نتایج تحقیقات قبلی مؤید این بود که نمره‌های پایین در تعهد سازمانی با درجات بالای تحلیل رفتگی شغلی همراه است. در پژوهش حاضر مشاهده شد نه تنها رابطه مستقیم و معناداری بین متغیر ملاک (تعهد سازمانی) و متغیرهای پیش‌بین (ابعاد تحلیل رفتگی شغلی) وجود دارد، بلکه اثر مستقیم و معکوس تحلیل رفتگی شغلی بر تعهد سازمانی نیز مشاهده شد. نتایج در این مورد با نتایج تحقیق اوزیر و همکاران (۲۰۱۳)، لامبرت و همکاران (۲۰۱۰)، کرد تمینی و کوهی (۱۳۹۰) همسوست (۱۶، ۸). بر حسب تعریف تعهد سازمانی در ادبیات مدیریت یک متغیر مثبت و تحلیل رفتگی شغلی، یک متغیر منفی محسوب می‌شود و ضریب تأثیر منفی تحلیل رفتگی شغلی بر تعهد سازمانی نیز طبیعی به نظر می‌رسد. رینی (۱۹۹۹) نشان داد بیشترین آثار مخرب تحلیل رفتگی شغلی بر کاهش میزان تعهد سازمانی است (۲۴) و یکی از دلایل پایین بودن میانگین نمره‌های تعهد سازمانی داوران، بالا بودن میزان تحلیل رفتگی شغلی آنهاست. دلیل این امر ممکن است ناشی از فشارهای مختلفی باشد که داوران آنها را هر هفته باید تحمل کنند. از سویی دلیل تأثیر منفی تعهد سازمانی بر تحلیل رفتگی شغلی داوران فوتبال ایران را می‌توان به نوعی تأثیر غیرمستقیم ناشی از رضایت شغلی دانست. برخی محققان از جمله ویت (۲۰۰۹) و کینجرسکی و اسکرپینک (۲۰۰۸) ارتباط بالایی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی گزارش کردند و به نظر می‌رسد یکی از عوامل مهم مرتبط با تحلیل رفتگی شغلی، رضایت شغلی است و احتمال دارد کاهش میزان تعهد سازمانی ناشی از کاهش رضایت شغلی باشد. افرادی که از تحلیل رفتگی در شغل خود رنج می‌برند، بهره‌وری و کارایی‌شان کاهش می‌یابد و مشارکت کمتری از خود نشان می‌دهند که به‌طور مستقیم بر نگرش‌های آنها به سازمان نیز تأثیر می‌گذارد. کارکنانی که از تحلیل رفتگی شغلی رنج می‌برند، در کارشان کم‌انگیزه و کم‌فعالیت شده و از نظر روانی بی‌تفاوت، افسرده، خستگی‌پذیر و زودرنج می‌شوند. از همه جنبه‌های کاریشان ایراد می‌گیرند و به پیشنهادهای دیگران واکنش منفی نشان می‌دهند و رضایت شغلی‌شان کاهش می‌یابد. به این صورت که احتمال دارد سازوکار تأثیر تحلیل رفتگی شغلی بر تعهد سازمانی ناشی از ارتباط این دو متغیر با متغیر سومی مانند رضایت شغلی باشد (۲۵، ۱۵)؛ بنابراین می‌توان ادعا کرد افرادی که از شغل خود راضی‌ترند، تعهد سازمانی بالاتری دارند و بالطبع کمتر دچار تحلیل رفتگی شغلی می‌شوند.

نتایج پژوهش نشان داد که تنها فرسودگی عاطفی واجد شرایط پیش‌بینی تعهد سازمانی است. نتیجه پژوهش حاضر همسو با نتایج پژوهش خطیبی و همکاران (۲۰۰۹) حاکی از آن است که بالا بودن فرسودگی عاطفی می‌تواند به کاهش تعهد سازمانی منجر شود (۱۴). با اینکه برخی پژوهش‌ها بالا بودن تعهد را برای سازمان مفید می‌دانند و به فواید آن مانند منافع بیرونی (مثل پاداش‌ها) و فواید روان‌شناختی (رضایت درونی و ارتباط با همکاران) اشاره می‌کنند، از سوی دیگر می‌تواند سبب افزایش تحلیل‌رفتگی شغلی هم شود. ماودی (۲۰۱۰) چهار عامل ویژگی‌های شخصی مانند نیاز به کسب موفقیت، ویژگی‌های ساختاری مانند مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، ویژگی‌های شغلی مانند برخورداری از شغل غنی‌شده و تجربیات کاری را از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی می‌داند؛ بنابراین کمبود و نقصان در هریک از این عوامل می‌تواند شرایط روحی و عاطفی فرد را تحت تأثیر قرار دهد و وی را به تحلیل‌رفتگی دچار کند (۲۱).

وردی‌نژاد و حسن‌زادی (۱۳۸۵) نیز در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که فرسودگی عاطفی بالا در فعالیت‌ها، بی‌هویتی را در فرد ایجاد می‌کند؛ به این صورت که کار برای فرد تکراری و خسته‌کننده می‌شود و فرد احساس می‌کند به‌مثابه یک ابزار قابل تعویض و فاقد قدرت است؛ که این موارد متعاقباً به کاهش تعهد سازمانی آنها منجر خواهد شد (۱۰). احتمالاً تحلیل‌رفتگی شغلی در اثر تنش‌های طولانی‌مدت به‌وجود می‌آید و این تنش‌ها کم‌کم سبب می‌شود فرد احساس ازخودبیگانگی کند و تمایل و تعهدش به ماندن در شغل کاهش یابد. از آنجا که کاهش تعهد سازمانی یکی از دلایل متعدد تحلیل‌رفتگی شغلی به حساب می‌آید، لازم است عوامل سازمانی و شخصی مؤثر بر کاهش تعهد سازمانی و افزایش تحلیل‌رفتگی شغلی، در بین داوران فوتبال بررسی شود.

با توجه به تأثیرات تحلیل‌رفتگی بر تعهد، کارایی و عملکرد داوران و تحت تأثیر قرار گرفتن کیفیت و کمیت مسابقات فوتبال کشور، لازم است مسئولان فدراسیون فوتبال و به‌ویژه کمیته داوران این فدراسیون به این مسئله بیش از پیش توجه کنند. برگزاری دوره‌های آموزشی برای داوران اگرچه لازم است، مهم‌تر از آن محتوای این کلاس‌هاست که در حال حاضر صرفاً به بررسی و آموزش نکات فنی بسنده می‌شود، حال آنکه لازم است متغیرها و عوامل تأثیرگذار دیگر که چه‌بسا مهم‌تر از نکات فنی باشند، در این گونه کلاس‌ها آموزش داده شود تا داوران بتوانند با مدیریت موقعیت‌های تنش‌زا از میزان تحلیل‌رفتگی شغلی خود بکاهند و به سطوح مطلوبی از تعهد سازمانی دست یابند.

منابع و مأخذ

۱. احمدی، اژدر و محمدزاده، حسن. (۱۳۸۸). "منابع استرس در داوری حرفه‌ای فوتبال ایران". فصلنامه المپیک، ۴۵، صص ۲۴-۱۲.
۲. جمالی گله، محمود. (۱۳۹۱). "ارتباط بین منابع استرس با تحلیل رفتگی شغلی و شیوه‌های مقابله با آن در داوران لیگ فوتبال ایران (لیگ دوازدهم)". پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات کردستان. ص ۴۵.
۳. دربندی، محسن. (۱۳۸۹). "نقش رضایت‌مندی شغلی و رضایت زندگی در تحلیل رفتگی شغلی کارکنان مجموعه پتروشیمی فاز یک عسلویه". پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه سیستان و بلوچستان. ص ۵۸.
۴. رضائیان، علی. (۱۳۸۷). "مبانی سازمان و مدیریت". تهران: انتشارات سمت. ص ۳۵.
۵. صباغیان راد، لیلا؛ تندنویس، فریدون؛ مظفری، سید امیر احمد و زارعی، علی. (۱۳۸۵). "ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسین تربیت بدنی عمومی". پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۰، صص ۱۰۳-۸۹.
۶. ضابطیان، رسول. (۱۳۹۰). "بررسی ارتباط بین استرس شغلی و رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال لیگ (لیگ دهم)". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، صص ۵۷-۵۰.
۷. غلامیان، جواد؛ گلزار، سمیه؛ حسینی، سیده مهسا و طالب‌پور، مهدی. (۱۳۸۸). "بررسی تحلیل رفتگی ناشی از قضاوت در داوران ملی و بین‌المللی فوتبال ایران و رابطه آن با میزان استرس". نشریه مدیریت ورزشی، ۱، صص ۱۵۷-۱۴۱.
۸. کردتمینی، بهمن و کوهی، ملیحه. (۱۳۹۰). "بررسی تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی و معنویت سازمانی در بین کارمندان اداره پست شهرستان زاهدان و گرگان". پژوهش در مدیریت‌های عمومی، ۱۲، صص ۱۴۴-۱۲۹.
۹. مرادی چالستری، جواد؛ جمالی گله، محمود؛ مرادی، محمدرضا و نوروزیان قهفرخی، سهیلا. (۱۳۹۱). "ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی و تعهد سازمانی داوران لیگ هندبال ایران". دومین همایش ملی علم و هندبال، تهران، دانشگاه شهید بهشتی. ص ۷۱.

۱۰. وردی‌نژاد، فریدون و حسن زادی، زهرا. (۱۳۸۵). "بررسی ارتباط بین عوامل سازمانی با میزان تحلیل‌رفتگی شغلی"، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ۲۳، صص ۱۴۶-۱۲۹.
11. Erdhiem, J., Wang, M., Zickar, M. J. (2006). "Linking the big five personality constructs to organizational commitment". *Journal of Personality and Individual Differences*, 41(5), pp: 959-970.
12. Hendrix, A. E., Acevedo, E., Hebert, E. (2000). "An examination of stress and burnout in certified athletic trainers at division I-A universities". *Journal of Athletic Training*, 35(2), pp: 139-144.
13. Jamal, M. (2011). "Job stress, performance and organizational Commitment in a multinational company: An Empirical study in two countries". *International Journal of Business and Social Science*, 2(20), pp: 20-29.
14. Khatibi, A., Asadi, H., Hamidi, M. (2009). "The relationship between job stress and organizational commitment in national Olympic and Paralympics Academy". *World Journal of Sport Sciences*, 2(4), pp: 272-279.
15. Kinjerski, V., Skrypnek, B. (2008). "The promise of spiritual work increasing job satisfaction and organizational commitment and reducing turnover and absenteeism in long term care". *Journal of Gerontological Nursing*, 34 (10), pp: 17-27.
16. Lambert, E. G., Hogan, N. L., Jiang, S. (2010). "A preliminary examination of the relationship between organizational structure and emotional burnout among correctional staff". *The Howard Journal of Criminal Justice*, 49(2), pp: 125-146.
17. Maryama, N. H. B., Zawawi, N., Hitam, M., Jody, J. M. (2011). "Organizational commitment and job burnout among employees in Malaysia". *International Conference on Business and Economics Research*, IACSIT Press, Kuala Lumpur, Malaysia, pp: 185-187.
18. Maslach, C., Jackson S. E. (1993). "Maslach burnout inventory manual". 2nd Ed. CA: Consulting Psychologists Press, p: 24.
19. Meyer, J. P., Herscovitch, L. (2001). "Commitment in the work place: Towards a general model". *Human Resources Management Review*, 11, pp: 299 - 326.

20. Meyer, J. P., Allen, N. J. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment". *Human Resource Management Review*, 1, pp: 61-89.
21. Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. (2010). "Employee - organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover". New York: Academic Press, pp: 87-89.
22. O'Brien, L. (2010). "Structural empowerment, psychological empowerment, and burnout in registered staff nurses working in dialysis centers". *Nephrology Nursing Journal*, 38 (2), pp: 199-214.
23. Ozyer, K., Eryigit, M., Erbarbarli, A. (2013). "The relationship between burnout and organizational commitment: A survey in Turkish business context". *International Conference on Business, Economics, and Accounting*, Bangkok, Thailand, p: 541.
24. Rainey, D. W. (1999). "Sources of stress, burnout, and intention to terminate among basketball referees". *Journal of Sport Behavior*, 22(4), pp: 578-590.
25. Voight, M. (2009). "Sources of stress and coping strategies of US soccer officials". *Stress and Health*, 25, pp: 91-10.