

ارتباط تحلیل رفتگی شغلی و تعهد سازمانی در کارمندان ورزشکار و غیر ورزشکار

مهدی کهندل^۱، پرویز محمدی^۲، مهدی کسب پرست^۳

۱-استاد یار دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

۲-کارشناس ارشد تربیت بدنی

۳- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

چکیده

در زمینه پیش آیند های تحلیل رفتگی دو عامل عمده بروز آنرا متغیر های تعدیل کننده شخصیتی و تبادل روابط اجتماعی دانسته اند. از انجایی که بسیاری از تحقیقات گذشته تعهد سازمانی را از عوامل پیش بین تحلیل رفتگی می دانند این تحقیق بر آن بوده است که ضمن بررسی نقش پیش بین اجزای سه گانه تعهد سازمانی در تحلیل رفتگی کارمندان وزارت کار نقش ورزشکار بودن کارمندان را نیز در روابط میان متغیر های 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 غیر ورزشکار بودند. تجزیه و تحلیل پرسشنامه های تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی تکمیل شده توسط آزمودنی ها نشان داد که: روابط فیما بین اجزاء سه گانه دو متغیر تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی کارمندان غیر ورزشکار 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.

واژه های کلیدی: تحلیل رفتگی، تعهد سازمانی، ورزشکاران، غیر ورزشکاران، کارمندان

The Relationship or Burnout and Organizational Commitment between Athletes and non-athletes Staff

Kohandel, M¹. Mohammadi, P². Kasb parast, M³.

1- Assistant Professor, Islamic Azad University, Karaj Branch

2-(M.Sc.), Physical Education

3-Faculty member Islamic Azad University, Karaj Branch

Abstract

In relation with burnout events, researchers believe that two importance factors to accrue it are personality facilities and social relations connection. The very past researches believe, organizational commitment is predict factors of burnout. The purpose of this study was comparing and investigation of relationship, organizational commitment and burnout between athletes and non-athletes staff. To this work we selected 290 people from work ministry staff randomly, that 113 people were athletes and 178 people were non-athletes. To find of range of organizational commitment used of Mayer, Allen questionnaire and to burnout used of Maslach questionnaire. The parts or organizational commitment are: emotional commitment, continuance commitment and normally commitment. The part of burnout are: emotional exhaustion, reduced feeling of personal accomplishment and depersonalization. The results use of questionnaires showed that, there weren't significant correlation between parts of burnout and organizational commitment in non-athletes. in other hands we observed significant correlation between emotional commitment and emotional exhaustion, continuance commitment and reduced feeling of personal accomplishment, normally commitment and depersonalization. The commitment organizational of athletes staff were more and their burnout were less than non-athletes, therefore suggested that managers attention to participate of staff in activity exercise.

Key words: Burnout, commitment organizational, athletes, non-athletes, staff

Email:

*نویسنده مسئول: مهدی کهندل

مقدمه

فرسودگی عاطفی، آن دسته از شرایط درونی است که به وسیله جنبه افراطی عوامل شخصی و سازمانی به وجود می آید. عوامل شخصی مانند مسایل زندگی، قانونی، مالی، گاه در زندگی فرد آنقدر مهم می شود که او را تسلیم حوادث می کند به طوری که فرد امور زندگی را رها کرده و آن را به سرنوشت واگذار می کند. هرگاه اینگونه مسایل در زندگی بروز کند و برای فرد مهم باشد و نتایج کار نیز برای وی مبهم باشد، او احساس تنهایی می کند و دید خود را از واقعیتها از دست می دهد و نتیجتاً یک تغییر در رفتار او حاصل می شود. همچنین فرسودگی عاطفی زمانی اتفاق می افتد که فرد احساس می 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. 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 می تواند 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 می کنند که زمان کار کوتاه است و به سرعت می گذرد، آماده برای چالش با موانع بوده و همواره خوشحال و سرزنده هستند. چنانچه محدودیتهای موانع ظاهر شوند و کاهش عملکرد اتفاق افتد، فرد احساس می کند که توان عملکرد قبلی را ندارد و بهره وری اش کاهش یافته است. در نتیجه، او احساس نومیدی و افسردگی می کند و انگیزه خود را نسبت به کار از دست می دهد. 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 بیشمار و سلسله مراتب زیاد که از ویژگیهای سازمانهای جدید است، می تواند زمینه ای برای تهی شدن افراطی از ویژگیهای شخصی و تحلیل رفتگی اولیه افراد باشد (۱۹).

تعهد سازمانی باور قاطع افراد در پذیرش ارزشها و اهداف سازمان و تمایل به تلاش بیشتر و حفظ عضویت در سازمان می باشد. مفهوم تعهد سازمانی از آنجایی اهمیت می یابد که عوامل ریشه گرفته از سطح تعهد کارکنان سازمان، بر سازمانها بصورت 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 می یابد و این مورد به نوبه خود آمادگی فرد و مستعد بودن وی برای ابتلا به تحلیل رفتگی را کاهش می دهد (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 می یابند. میزان درگیر شدن فرد در سازمان خود. تعهد پیوستگی، به هزینه هایی اشاره دارد که در صورت ترک سازمان گریبانگیر کارکنان سازمان می شود. 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 می شود که "تحلیل رفتگی" نامیده شده است. فرویدنبرگر عنوان می دارد 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 می تواند بر فرد اعمال شده باشد، انرژی فرد و سازوکارهای تطابقی و منابع و نیروهای داخلی وی را تخلیه می نماید. این پدیده یک حالت احساسی است که با ازدیاد فشار به فرد دست می دهد و در نهایت انگیزه، نگرش و رفتار وی را تحت تاثیر قرار می دهد (۱۱).

تحلیل رفتگی از نظر "سلسلش" (۱۹۸۲)، یک پاسخ روانشناختی در مقابل فشار کار است که با سه حالت فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شخصی و تهی شدن از ویژگی های شخصی مشخص می گردد.

¹ Burnout

کردند مه تعهد سازمانی پایین موجب بروز درجاتی از تحلیل رفتگی در آنان می گردد (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 هبستگی مثبتی بین تعهد سازمانی و درک ارتباطات با باقی ماندن در شغل دآوری وجود دارد (۱۳).

دورین (۲۰۰۵) مشاهده نمود که در کارمندان بانک در هنگ کنگ تعهد سازمانی هنجار به طور معنی داری بیشتر از تعهد سازمانی موثر بوده است و همچنین بین تعهد سازمانی هنجار با تجربه تحلیل رفتگی در آنان رابطه مثبت و معنی داری 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 هیئت علمی، به غیر از دو مورد فراوانی و شدت تهی شدگی از ویژگیهای شخصی، که با جزء تعهد عاطفی رابطه معنی دار دارند، هیچکدام از اجزاء دیگر تحلیل رفتگی با هیچکدام از اجزاء تعهد سازمانی رابطه معنی داری ندارند. در مدرسین مدعو، به غیر از روابط معنی داری که در مورد فراوانی تهی شدگی 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 معنی داری ندارند (۲).

اگر چه تنوری های مدیریت، تاثیرات مخرب محیط های کاری تنش زا را معین نموده اند اما به ندرت به بررسی تاثیرات و ارتباطات تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی و اجزاء آنها پرداخته اند. 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 تهی شدگی از ویژگیهای شخصی) و تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، هنجاری و پیوستگی) کارکنان این وزارتخانه، و مقایسه آنها در میان کارمندان ورزشکار و

کالیمو (۱۹۹۹) افزایش شدت و حجم کار، و بالا بودن سطح تعهد فرد به شغل خود را از عوامل مهم بروز تحلیل رفتگی به به شما می آورد. این دو مورد فشار زیادی بر منابع عاطفی فرد و توانایی تعامل مؤثر وی با دیگران وارد می آورد (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 دانسته اند (بلاو-بووال، ۱۹۸۷ و بلاو-دورن، ۱۹۸۲). عده ای دیگر معتقد بوده اند که تعهد سازمانی بطور منفی با تحلیل رفتگی مرتبط است (ناپ ۱۹۹۵، لیتر ۱۹۹۱، میلر ۱۹۹۰). از طرف دیگر، بدترین تاثیر تحلیل رفتگی در سطح سازمانی، تخریب و زایل نمودن تعهد سازمانی در میان کارمندان و حرفه های 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 محیط های کاری مولد مورد بررسی قرار داده است. نتایج نشان دادند که در مقایسه با تعهد های عاطفی و پیوستگی، تعهد هنجاری پیش بین بهتری برای تهی شدگی از ویژگی های شخصی است (۷).

گوردون. آر. هالی (۲۰۰۳)، ارتباط میان تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی در متخصصین سرطان شناسی "، ارتباط معنی داری میان سطوح افزایش یافته تحلیل رفتگی و کاهش تعهد سازمانی وجود دارد، و روابط معکوس معنی داری میان عملکرد شخصی و تعهد سازمانی وجود دارد و تعداد زیادی از متخصصین به تهی شدگی از ویژگی های شخصی (خود دگرسان بینی) و کاهش عملکرد شخصی مبتلا هستند. در این تحقیق روابط معنی داری میان فرسودگی عاطفی و خود دگرسان بینی، فرسودگی عاطفی و کاهش عملکرد شخصی، و خود دگر سان 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

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، هفته ای چند بار، هر هفته، هر روز، هرگز). مقیاس شدت در این پرسشنامه دارای دامنه ای از یک (خیلی کم) تا هفت (خیلی زیاد) است (دامنه پاسخها عبارتند از خیلی کم، کم، قابل ملاحظه، ملایم، نسبتاً زیاد، زیاد، خیلی زیاد). پرسشنامه ۲۴ سوالی تعهد سازمانی "میر و آلن" شامل جنبه های تعهد عاطفی تعهد هنجاری و تعهد به کار مستمر پرسشنامه از مقیاس فاصله ای لیکرت شامل پنج گزینه کاملاً مخالف، مخالف، ممتنع، موافق و کاملاً موافق استفاده می کند.

۳- پرسشنامه ویژگیهای شخصی که با توجه به اهداف تحقیق توسط محقق در خصوص بعضی از ویژگیهای شخصی ساخته شده است و بخصوص اطلاعات جامعی در مورد سابقه فعالیت جسمانی و یا شرکت در تمرینات منظم را گردآوری می نماید.

تعیین روایی و اعتبار پرسشنامه ها

برای بررسی روایی و اعتبار پرسشنامه ها، ۸۰ پرسشنامه (۴۰ تحلیل رفتگی، ۴۰ تعهد سازمانی) از میان پرسشنامه های تکمیل شده (۲۰ ورزشکار، ۲۰ غیر ورزشکار) به صورت تصادفی انتخاب شده و ضریب آلفای کرونباخ آنها محاسبه گردید. ضرایب ۰/۸۳۴ و ۰/۸۷۶ به ترتیب برای پرسشنامه های تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی، حاکی از روایی و اعتبار قابل قبول پرسشنامه ها بود. در تحقیقات قبلی انجام شده در داخل و خارج کشور نیز ضرایبی تقریباً یکسان گزارش شده است. برای بررسی پایایی پرسشنامه ها، پس از گذشت یک ماه، مجدداً و به صورت تصادفی، پرسشنامه هایی 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 ۰/۸۲

غیروورزشکار، رابطه اجزاء این دو متغیر را به عنوان متغیرهای پیش بین و ملاک در میان این دو قشر کارمند مورد بررسی و کنکاش قرار دهد.

روش شناسی 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 پیش بین، و تحلیل رفتگی، به عنوان متغیر ملاک، می باشد.

جامعه و نمونه های 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 بطور منظم در تمرینات ورزشی شرکت می کنند. این عده به عنوان آزمودنی های ورزشکار انتخاب شدند و بقیه ۱۷۸ نفر آزمودنی های گروه غیروورزشکار را تشکیل دادند. ۳۹ درصد از نمونه انتخاب شده را کارمندان ورزشکار و ۶۱ درصد مابقی را کارمندان غیروورزشکار تشکیل می دهند.

متغیرهای تحقیق

متغیر ملاک: تحلیل رفتگی و اجزاء سه گانه آن شامل فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شخصی، و تهی شدن از ویژگی های شخصی

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

۱- پرسشنامه ۲۵ سوالی تحلیل رفتگی "مسلش" به منظور ارزیابی جنبه های مختلف تحلیل رفتگی، با اجزاء فرسودگی عاطفی، عملکرد یا دستاورد شخصی و تهی شدن از ویژگیهای شخصی. مقیاس فراوانی هر جمله دارای دامنه ای

فرسودگی عاطفی، تعهد هنجاری و تهی شدن از ویژگی های شخصی، پیوستگی عاطفی و کاهش بازده عملکرد مشاهده می گردد (جدول ۱) 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 بطور معناداری کمتر از کارمندان غیرورزشکار بوده است. با بررسی و مقایسه پرسشنامه های تحلیل رفتگی کارمندان ورزشکار و غیرورزشکار مشاهده گردید که گروه غیرورزشکار گزارش نموده اند که در طول هفته معمولاً چندین بار به درجات خفیفی از فرسودگی عاطفی و تهی شدگی از ویژگیهای شخصی دچار می شوند و این در حالی است که هم شدت و هم تکرار این وضعیت در میان کارمندان ورزشکار به مراتب کمتر بوده است (هفته ای 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 نموده اند در هر ماه حداقل دو سه باری حس می کنند که بازده عملکردشان به طور محسوسی پایین است (یک بار یا کمتر در ماه کاهش نسبتاً کم در مورد کارمندان ورزشکار). اگرچه در ادبیات تحقیقی شدت و فراوانی اجزاء سه گانه تحلیل رفتگی به ندرت در میان ورزشکاران و غیرورزشکاران مقایسه شده است، و با این نتیجه بدست آمده نمی توان گفت که ورزشکار بودن به عنوان یک متغیر تعدیل کننده می تواند میزان کمتر تحلیل رفتگی و اجزاء سه گانه آن را پیش بینی نماید، اما مقایسه های متعددی در مورد اقشار 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 هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی گزارش نموده است. عنوان شده است که جنبه افراطی عوامل شخصی

، ۰/۸۳، ۰/۸ و ۰/۸۴ که به ترتیب برای پرسشنامه های تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی ورزشکاران و غیرورزشکاران به دست آمد حاکی از پایایی قابل قبول این پرسشنامه ها بود.

روش توزیع و جمع آوری اطلاعات

با مراجعه حضوری محقق به واحد مربوطه کاری و ارائه توضیحات کامل پیرامون سوالات تحقیق، پرسشنامه های تحقیق (پرسشنامه های مشخصات فردی، تعهد سازمانی، و تحلیل رفتگی) در اختیار آزمودنی ها 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 داده ها (شامل فراوانی ها، میانگین ها، درصد ها، انحراف استانداردها و رسم نمودارها و جداول) استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای برآورد اعتبار یا پایایی درونی پرسشنامه ها به کار گرفته شد و برای آزمون فرضیات، که به بررسی روابط میان متغیرهای پیش بین و ملاک می پردازند، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج بدست آمده تحقیق نشان داد که شدت تحلیل رفتگی شغلی در بین کارمندان غیر ورزشکار بیشتر از ورزشکاران است. این وضعیت در تمامی اجزای تحلیل رفتگی مشاهده می گردد (شکل-۱) همانطور که در شکل ۲ ملاحظه می گردد در اجزای تعهد سازمانی یعنی تعهد عاطفی و تعهد پیوستگی ورزشکاران میانگین بیشتری را کسب کرده اند اما در تعهد هنجاری غیر ورزشکاران میانگین بیشتری را بدست آورده اند. 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

مسلسلش (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، می تواند 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 می تواند به صورت منفی کیفیت خدمات ارایه شده به ارباب رجوع را تحت تاثیر قرار دهد (۱۹). از این روی لازم و ضروری به نظر می رسد 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. اگرچه در برخی از تحقیقات، تحلیل رفتگی به پی آمد های منفی سازمانی دیگری همچون سطح پائین تعهد سازمانی نیز مرتبط شده است و نشان داده شده است که در پرستارانی که تعهد کمتری به سازمان و شغل دیده می شود، 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 (کهلیلی ۱۹۸۶) اما یکی دیگر از یافته های مهم در ادبیات تحقیقی تحلیل رفتگی این بوده است که تعهد سازمانی بطور منفی با تحلیل رفتگی مرتبط بوده است (ناپ ۱۹۹۵، لیتر ۱۹۹۱، میلر و همکاران ۱۹۹۰). با توجه به نتایج متناقض موجود در این زمینه، می توان گفت که هنوز معلوم نشده است که آیا این تحلیل رفتگی و اجزاء مختلف آن است که تعهد سازمانی و اجزاء متفاوت آن را تحت تاثیر (خواه مثبت، خواه منفی) قرار می دهد یا اینکه برعکس، تعهد سازمانی و اجزاء آن هستند که می توانند به صورت منفی یا مثبت، تحلیل رفتگی و اجزاء مختلف آن را تحت تاثیر قرار دهند. در این تحقیق، با توجه به سطح بالاتر تعهد عاطفی و پیوستگی و میزان کمتر تحلیل رفتگی در کارمندان ورزشکار، می توان همخوان با نتایج کاریج و همکاران نتیجه گرفت که احتمالاً تحت تاثیر تعهد سازمانی (عاطفی و پیوستگی) بالاتر، ابتلاء به تحلیل رفتگی

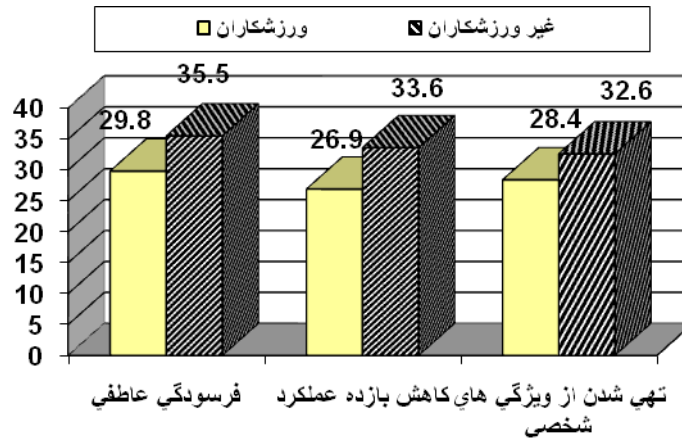
(مانند مسایل زندگی، قانونی و مالی) و سازمانی می تواند گاه در زندگی فرد آنقدر مهم شوند که او را به طوری تسلیم حوادث کنند که امور زندگی را رها کرده و آن را به سرنوشت واگذار کند. در چنین شرایطی، فرد احساس تنهایی کرده و با دچار شدن به فرسودگی عاطفی، دید خود را از واقعیتها از دست می دهد و نتیجتاً یک تغییر در رفتار او حاصل می شود. 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 می افتد. کاهش عملکرد شخصی می تواند 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 محدودیتهای و موانع ظاهر شوند و کاهش عملکرد اتفاق افتد، فرد احساس می کند که توان عملکرد قبلی را ندارد و بهره وری اش کاهش یافته است. در نتیجه، او احساس نومیدی و افسردگی می کند و انگیزه خود را نسبت به کار از دست می دهد. 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 بیشمار و سلسله مراتب زیاد که از ویژگیهای سازمانهای جدید است، می تواند زمینه ای برای تهی شدن افراطی از ویژگیهای شخصی و تحلیل رفتگی اولیه افراد باشد (کشتی دار). می توان دید که بعضی از عوامل ذکر شده در کارمندان غیرورزشکار نیز می توانند از عوامل بوجود آورنده و حتی از عواقب تحلیل رفتگی باشند. چنین مقادیری از تحلیل رفتگی در میان مشاغل خدمات عمومی مانند معلمین، پرستاران و مددکاران اجتماعی و کارکنان هتل نیز گزارش شده است. از آنجایی که نشان داده اند که بروز تحلیل رفتگی با عواقب منفی در برخی از سطوح مرتبط می باشد و به عنوان مثال

بالای تعهد، برای سازمان مفید خواهد بود و بعنوان 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) برشمرده اند، و باتمان و استراسر (۱۹۸۷)، ایجاد تعهد سازمانی در کارکنان، بدلیل اثرات مثبت آن در رفتار آنان، برای سازمان و مدیران آن را امری حیاتی و مهم و در اولویت محسوب نموده اند، نتیجه این تحقیق همراستا با تحقیق کالیمو حاکی از آن است که بالا بودن تعهد عاطفی احتمالاً می تواند 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.

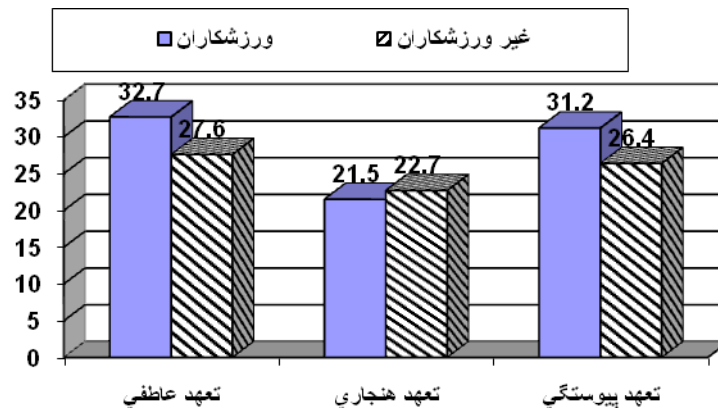
"مودای" (۱۹۹۲) چهار ویژگی را از عوامل مؤثر بر تعهد عاطفی می داند. این عوامل عبارتند از ویژگی های شخصی مانند نیاز به کسب موفقیت، ویژگی های ساختاری مثل جلب مشارکت افراد در فرآیند تصمیم گیری، ویژگی های شغلی مانند برخورداری از یک شغل غنی و تقویت شده، و تجربیات کاری که با برآورده شدن انتظارات شغلی بر تعهد عاطفی تأثیرگذار خواهد بود (۲۱). براین 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 می تواند میزان تعهد عاطفی را بالا ببرد، می توان 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 شده است که عوامل سازمانی و شخصیتی متعددی می توانند در بروز پدیده تحلیل رفتگی مؤثر باشند، به نظر می رسد عوامل دیگری را نیز می بایست در بروز تحلیل رفتگی در میان این قشر از کارمندان مورد

کمتر بوده است. اگرچه در مقایسه دو گروه از نظر اجزاء تعهد سازمانی، تفاوت قابل ملاحظه و معنی داری مشاهده می گردد اما میزان نسبتاً قابل ملاحظه ای از تعهد سازمانی در میان کارمندان غیرورزشکار نیز گزارش شده است به طوری که میزان اجزاء سه گانه تعهد سازمانی در این قشر، در رتبه های درصدی ۵۰ تا ۷۵ قرار داشته است (رتبه ۷۵ به بالا در کارمندان ورزشکار). براین اساس، می توان 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 می تواند یک پیش بین قوی برای فرسودگی عاطفی باشد (۷). در این تحقیق، برخلاف 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 تهی شدگی از ویژگیهای شخصیتی و تعهد پیوستگی معنادار نیست، تعهد هنجاری به عنوان یک پیش بین قوی برای این جزء از تحلیل رفتگی عمل می نماید. این موضوع در تحقیق حاضر نیز گزارش شده است. در مورد جزء سوم تحلیل رفتگی، وی نتیجه گیری نموده است که اگرچه تعهد پیوستگی در پیش بینی کارایی تخصصی و حرفه ای می تواند از اهمیت جزئی و مرزی برخوردار باشد اما هیچ کدام از اجزاء تعهد سازمانی را نمی توان عاملی پیش بین برای کاهش بازده عملکرد شخصی قلمداد نمود. در این تحقیق، رابطه معناداری میان تعهد پیوستگی و کاهش بازده عملکرد شخصی مشاهده شده است. رابطه تعهد عاطفی و فرسودگی عاطفی به گونه ای است که نشان می دهد با افزایش تعهد عاطفی، فراوانی و شدت تحلیل رفتگی، و بخصوص جزء فرسودگی عاطفی آن، نیز افزایش می یابد. علی رغم اینکه نشان داده اند که سطوح



شکل ۱. توصیف شدت تحلیل رفتگی شغلی در بین کارمندان ورزشکار و غیر ورزشکار



شکل ۲. توصیف تهدیه سازمانی در کارمندان ورزشکار و غیر ورزشکار

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

تحلیل رفتگی						
تهدیه شدگی از ویژگیهای شخصی		کاهش بازده عملکرد شخصی		فرسودگی عاطفی		
شدت	فراوانی	شدت	فراوانی	شدت	فراوانی	
۰/۱۹۲	۰/۱۷۵	۰/۱۶۵	۰/۱۷۸	۰/۸۸۳*	۰/۸۷۶*	تهدیه
(۰/۲۱)	(۰/۲۲۶)	(۰/۲۳۷)	(۰/۲۲۵)	(۰/۰۱۱)	(۰/۰۱۵)	عاطفی
۰/۸۵۷*	۰/۸۵۴*	۰/۲۱۲	۰/۱۷۶	-۰/۱۸	-۰/۱۲	تهدیه
(۰/۰۲)	(۰/۰۲۱)	(۰/۱۹۸)	(۰/۲۲۷)	(۰/۳۳۴)	(۰/۴۵۳)	هنجاری
۰/۲۱	۰/۱۵۲	۰/۸۵۳*	۰/۸۶۴*	۰/۱۵۶	۰/۱۳۸	تهدیه
(۰/۱۹۹)	(۰/۲۴۸)	(۰/۰۱۷)	(۰/۰۱۹)	(۰/۲۴۵)	(۰/۲۷۶)	پیوستگی

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

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 محمد رضا ربیعی . ماهنامه فرهنگ و تعاون . شماره ششم . خرداد و تیر.
۲. صباغیان راد ، لیلیا(۱۳۸۲). بررسی رابطه خلاقیت ، تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسین هیئت 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). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of

بررسی قرار داد. در این زمینه ، می توان از انتظاراتی نام برد که فرد از نتیجه کار خود دارد اما برآورد نمی گردد. به عنوان مثال ، مطالعه طولی و درازمدت "استکمیلر" (۱۹۹۰) در پرستاران اخراجی نشان می دهد 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 ارزش ها و اهداف یک سازمان می دانند که این وابستگی می تواند 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 می تواند 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 تاثیرات متعدد روحی و جسمی که برای ورزش و فعالیتهای جسمانی و حتی فعالیتهای اوقات فراغت ذکر نموده اند ، پیشنهاد می گردد که مدیران وزارت کار این موضوع را مدنظر قرار داده و در جهت تهیه و تامین امکانات بیشتر برای مشارکت کارمندان

- professional expectations and social support. *Psychological reports*, 59 (3), 1043-1051.
15. Kalliath .Thomas J; Michael P. O'driscoll; 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
 16. Leiter MP & Maslach C. 2001. Burnout and quality in a speed-up world. *Journal of Quality & Participation*, 24:48-51.
 17. 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.
 18. Maslach C & Leiter MP. 1997. *The truth about burnout*. Sanfrancisco: Jossey-Bass.
 19. 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-
 20. Mowday, R.T., (1998). *Human Resource Management Review, Reflection of Study and Relevance of Organizational Commitment* 8 (4) ,387-401.
 21. Randall, D.M. (1990). The consequences of organizational commitment: methodological investigation. *Journal of organizational behavior*, 361-378.
 22. Randall, D.M., Fedor, D.B., & Longnecker, C.O. (1990). The behavioral expression of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 36. 210-224.
 23. Schaufeli WB, Maslach C, & Marek T. 1993. The future of burnout. In: W.B. Schaufeli, C. Maslach & Marek T. (Eds). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington DC: Taylor & Francis.
 24. Stechmiller, J. K. (1990). *Job burnout among critical care nurses*. (dai) university of Florida, college of education
 - 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. Chuo S. 2003. A study of the relationship between organizational commitment and burnout. *Dissertation of Ph.D in organizational psychology*.
 8. 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.
 9. Doreen S.K. Tan, Syed Akhtar. (2005). *Organizational commitment and experienced burnout*. *International journal of organizational analysis*, vol:65,4,323-324
 10. Freudenberger & Richelson, G. (1980) *burnout: the high cost of high achievement*. Garden city, ny: doubleday and company, inc.
 11. Gray, D.E. (1989). Gender and organizational commitment among hospital nurses. *Human relations*, 42 {9}, 801-813.
 12. 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
 13. Haley GR. 2003. The relationship between burnout and organizational commitment in academic oncologists. *Dissertation of DBA*, Nova Southeastern University.
 14. Kalimo, S. (1999). *Relationship of burnout among professional psychologists to*