

ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسين تربیت بدنی عمومی

دکتر لیلا صباغیان راد^۱، دکتر فریدون تندنویس^۲

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

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، ۲. دانشیار دانشگاه تربیت معلم،
۳. استادیار 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 حق التدریس، 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 حق التدریس و مقایسه میزان ارتباط متغیرها در بین دو گروه بوده است.

روش: روش 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 ۵۰ دانشگاه شامل ۲۱۲ نفر هیئت علمی و ۱۸۷ نفر از آنان حق التدریس بودند، که به صورت خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه مشخصات فردی، پرسشنامه تحلیل رفتگی مسلش (۱۹۹۶) با سه جزء فرسودگی عاطفی، کاهش عملکرد شخصی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی و پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۱) با 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 ZI 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 هنجاری 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 (تهی‌شدگی از ویژگی‌های شخصی) مدرسان باشد.

واژه‌های کلیدی: تحلیل رفتگی، تعهد سازمانی، مدرسان تربیت‌بدنی

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 «مسلش» (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

تندگی 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 نموده‌اند. روند نوظهور دهه گذشته در این امر، پژوهش‌های رو به رشدی بوده است که نقش تعاملی عوامل محیطی و شخصی را در روند بروز تحلیل رفتگی مورد بررسی قرار داده‌اند (۷). «لیتر و مسلش» مطرح نموده‌اند که هرچقدر 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 تنش‌زای 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، تطابق آن‌ها نسبت به محیط را تسهیل می‌کند (۸). تحلیل رفتگی به پیامدهای منفی سازمانی دیگری همچون سطح پایین تعهد سازمانی نیز مرتبط شده است. «برگمان و همکارانش» تعهد سازمانی را چنین تعریف کرده‌اند: «تعهد سازمانی عبارت است از باور قاطع افراد در پذیرش ارزش‌ها و اهداف سازمان و تمایل به تلاش بیشتر و حفظ عضویت در سازمان (۹). «شلدن»^۱ 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 معرف 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 بیماران 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 (۴، ۱۴). در پژوهش رابطه تحلیل رفتگی با منبع کنترل در بین مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی دانشگاه‌ها بررسی شده است و ضمن اعلام این نکته که هر دو جامعه تحت بررسی تحلیل رفتگی بالایی داشتند، روابط

1. Sheldon

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 می دهد که در رتبه بندی مؤلفه های 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 ویژگی های شخصی مدیران دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی 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، بی هویتی 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 پژوهش هایی بررسی شده است اما شکاف پژوهشی در جوامع مختلف شغلی در آنها مشهود است. افزون بر این، پژوهش ها ثابت می کنند که متغیرهای تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی می توانند به چندین طریق با هم مرتبط باشند. به طور جداگانه و یا در ترکیب با هم، این دو عامل و اجزای آنان می توانند متغیرهای واسط میان متغیرهای استرسی 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 پژوهش ها در مؤسسات خدمات درمانی انجام شده اند 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 جنبه های مشابهی از ویژگی های 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).

همان طور که اشاره شد، از دلایل عمده به وجود آمدن تحلیل رفتگی از دیدگاه دانشمندان حجم زیاد کار، تعداد زیاد مراجعه کنندگان و تعهد سازمانی می باشد. 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 مراجعه‌کنندگان نیز به این مدرسان زیاد است. بنابراین جامعه مدرسان تربیت‌بدنی عمومی می‌توانند مستعد تحلیل رفتگی باشند 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 با 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 همبستگی 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 بودند که ۲۱۲ 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 «مایر و آلن» با ضرایب اعتبار ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ به ترتیب برای بُعدهای عاطفی، هنجاری و پیوستگی و ضریب پایایی ۰/۸۱ و پرسشنامه ۲۲ سؤالی تحلیل رفتگی «مسلش» با ضرایب اعتبار ۰/۷۷، ۰/۸۱ و ۰/۷۸ به ترتیب برای اجزای فرسودگی عاطفی، کاهش عملکرد شخصی، و تهی 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 (۱۸).
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 نمره‌گذاری 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 (۲۱۲ نفر)	حق‌التدریس (۱۸۷ نفر)
سن (سال)	۳۳/۷ ± ۱۲/۳	۲۹/۴ ± ۸/۶
سابقه کار (سال)	۱۲/۷ ± ۳/۸	۱۱/۸ ± ۴/۶
سابقه تدریس (سال)	۱۰/۴ ± ۳/۱	۸/۳ ± ۲/۸
مرتبه	۱۹۳ نفر (۹۱/۰۴ درصد)	۶۳ نفر (۳۳/۶۹ درصد)
دانشگاهی	۱۹ نفر (۸/۹۶ درصد)	۲ نفر (۱ درصد)
مدرک	۴۶ نفر (۲۱/۷ درصد)	۶۵ نفر (۳۴/۷۶ درصد)
تحصیلی	۱۴۷ نفر (۶۹/۳۴ درصد)	۱۲۱ نفر (۶۴/۷۱ درصد)
	۱۹ نفر (۸/۹۶ درصد)	۱ نفر (۰/۵ درصد)

مقیاس اندازه‌گیری در پرسشنامه تعهد سازمانی مقیاس فاصله‌ای لیکرت پنج ارزشی شامل پنج گزینه کاملاً مخالفم، مخالفم، بی‌نظرم، موافقم و کاملاً موافقم و با نسبت دادن به ترتیب نمرات ۱ تا ۵ می‌باشد.

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 ۲. توصیف اجزای تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی مدرسان تربیت بدنی

مدرسان		هیئت علمی	حق‌التدریس	هیئت علمی	حق‌التدریس	هیئت علمی	حق‌التدریس	هیئت علمی	حق‌التدریس	متغیرها
		میانگین	انحراف معیار	حداکثر	حداقل					
فرسودگی	فرآوانی	۳۵	۳۱/۴	۱۳/۲	۱۴/۹	۶۱	۶۱	۳	۳	
عاطفی	شدت	۳۴/۹	۳۳/۹	۱۳/۰	۱۴/۶	۶۱	۶۱	۶	۱۱	
تحلیل رفتگی	کاهش بازده	۲۸/۸	۳۳/۶	۱۳/۷	۱۱/۶	۵۵	۵۵	۱۲	۳	
	عملکرد شخصی	۲۷/۸	۳۵/۲	۱۳/۶	۱۳/۷	۵۶	۵۶	۶	۵	
ویرگیهای شخصی	تهی‌شدگی از	۲۴/۵	۳۳/۸	۸/۸	۱۴/۸	۴۹	۴۹	۳	۱۰	
	شدت	۲۹/۹	۳۳/۵	۵/۷	۱۳/۹	۳۹	۳۹	۸	۱۵	
تعهد عاطفی		۳۲/۸	۲۶/۷	۳/۲	۱۰/۲	۳۹	۳۹	۲	۲۷	
تعهد هنجاری		۳۲/۵	۲۲/۵	۳/۷	۷/۳	۳۹	۳۹	۸	۱۸	تعهد
تعهد پیوستگی		۳۳/۱	۲۷/۴	۳/۲	۵/۷	۳۹	۳۹	۱۱	۲۷	سازمانی

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

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

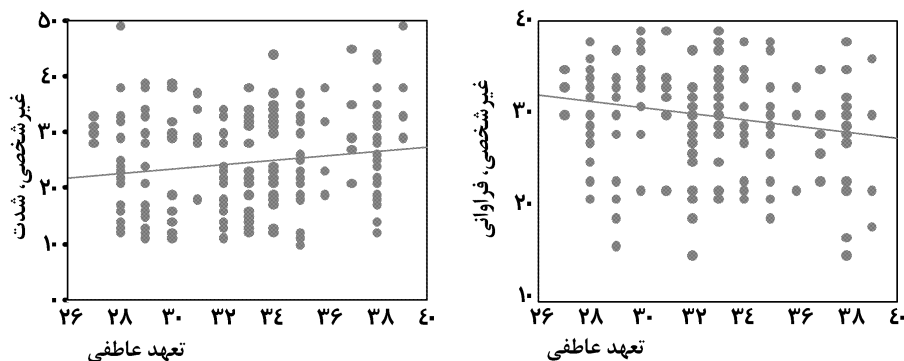
جدول ۳. تفاوت اجزای تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی در دو گروه مدرسان هیئت علمی و حق التدریس

متغیرها	مدرسان		هیئت علمی (نفر ۲۱۲)	حق التدریس (نفر ۱۸۷)	t مشاهده شده	سطح معنی داری
	فرسودگی	فراوانی				
تحلیل رفتگی	عاطفی	شدت	۳۴/۹ ± ۱۳/۰	۳۳/۹ ± ۱۴/۶	۰/۷۲۰	۰/۴۷
	کاهش بازده	فراوانی	۲۸/۸ ± ۱۳/۷	۳۳/۶ ± ۱۱/۶	-۳/۷۴۳	۰/۰۰۱
	عملکرد شخصی	شدت	۲۷/۸ ± ۱۳/۶	۳۵/۲ ± ۱۳/۷	-۵/۴۳۹	۰/۰۰۱
	تهی شدگی از	فراوانی	۲۴/۵ ± ۸/۸	۳۳/۸ ± ۱۴/۸	-۷/۵۵۲	۰/۰۰۱
	ویژگی های شخصی	شدت	۲۹/۹ ± ۵/۷	۳۳/۵ ± ۱۳/۹	-۳/۳۵۰	۰/۰۰۱
	تعهد عاطفی		۳۲/۸ ± ۳/۲	۲۶/۷ ± ۱۰/۲	۷/۸۱۵	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی	تعهد هنجاری		۳۲/۵ ± ۳/۷	۲۲/۵ ± ۷/۳	۱۶/۹۴۱	۰/۰۰۱
	تعهد پیوستگی		۳۳/۱ ± ۳/۲	۲۷/۴ ± ۵/۷	۱۲/۰۳۲	۰/۰۰۱

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

تحلیل رفتگی						متغیر ملاک
تهی شدگی از ویژگی های شخصی		کاهش بازده عملکرد شخصی		فرسودگی عاطفی		
شدت	فراوانی	شدت	فراوانی	شدت	فراوانی	متغیر پیشگو
$r = -0/198$ $P = 0/004$	$r = 0/141$ $P = 0/040$	$r = 0/062$ $P = 0/372$	$r = 0/053$ $P = 0/438$	$r = -0/077$ $P = 0/263$	$r = -0/059$ $P = 0/394$	تعهد عاطفی
$r = -0/090$ $P = 0/191$	$r = -0/052$ $P = 0/449$	$r = -0/042$ $P = 0/546$	$r = -0/055$ $P = 0/940$	$r = 0/018$ $P = 0/793$	$r = 0/076$ $P = 0/271$	تعهد هنجاری
$r = -0/007$ $P = 0/918$	$r = -0/054$ $P = 0/434$	$r = -0/071$ $P = 0/307$	$r = -0/009$ $P = 0/896$	$r = -0/038$ $P = 0/587$	$r = -0/023$ $P = 0/736$	تعهد پیوستگی

نتایج جدول ۴ نشان می دهد که دو مورد فراوانی و شدت تهی 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 تهی شدگی از ویژگی های شخصی باشد.



شکل ۱. رابطه تعهد عاطفی با فراوانی (راست) و شدت (چپ) تپه‌ی شدگی از ویژگی‌های شخصی در مدرسان هیئت علمی

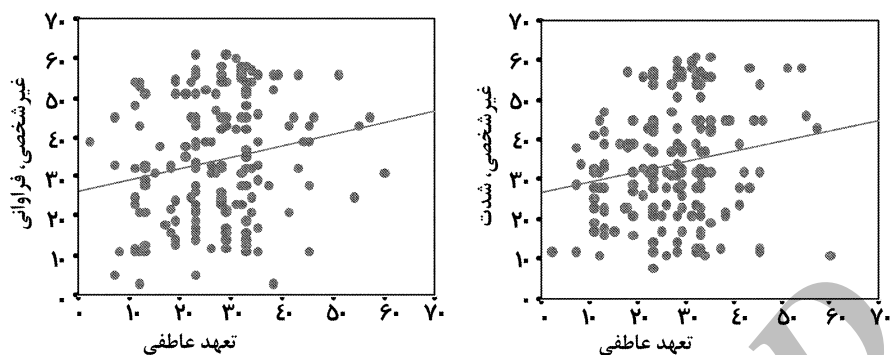
آزمون هجده فرضیه آماری مربوط به بررسی رابطه اجزای تعهد سازمانی و هر کدام از اجزای سه‌گانه تحلیل رفتگی در دو بعد فراوانی و شدت، در بین مدرسان حق‌التدریس، مطابق با جدول ۵ به دست آمد.

جدول ۵. روابط میان اجزای سه‌گانه تعهد سازمانی و اجزای سه‌گانه تحلیل رفتگی در مدرسان حق‌التدریس

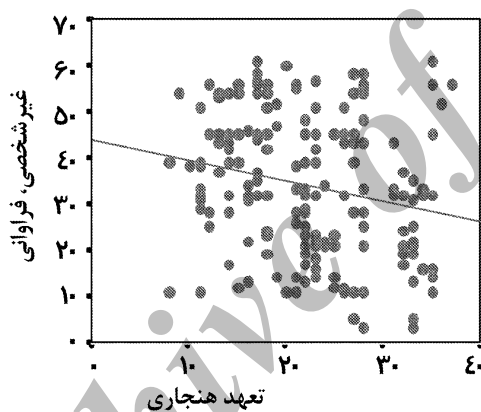
تحلیل رفتگی						متغیر ملاک
تپه‌ی شدگی از ویژگی‌های شخصی		کاهش بازده عملکرد شخصی		فراوانی عاطفی		
شدت	فراوانی	شدت	فراوانی	شدت	فراوانی	متغیر پیشگو
$r = -0/192$ $P = 0/009$	$r = 0/203$ $P = 0/005$	$r = 0/124$ $P = 0/091$	$r = 0/117$ $P = 0/819$	$r = 0/009$ $P = 0/906$	$r = 0/175$ $P = 0/16$	تعهد عاطفی
$r = 0/032$ $P = 0/661$	$r = -0/217$ $P = 0/003$	$r = -0/069$ $P = 0/346$	$r = -0/043$ $P = 0/559$	$r = 0/076$ $P = 0/300$	$r = 0/152$ $P = 0/37$	تعهد هنجاری
$r = -0/116$ $P = 0/113$	$r = -0/123$ $P = 0/093$	$r = -0/043$ $P = 0/562$	$r = -0/071$ $P = 0/337$	$r = -0/126$ $P = 0/086$	$r = -0/027$ $P = 0/711$	تعهد پیوستگی

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد روابط معنی‌داری در مورد فراوانی تپه‌ی شدگی از ویژگی‌های شخصی و جزء تعهد عاطفی و هنجاری، و شدت آن با جزء تعهد عاطفی وجود دارد (شکل ۲ و ۳). از این روی می‌توان نتیجه گرفت که تعهد عاطفی می‌تواند در این گروه از مدرسان

واحد عمومی به عنوان عوامل پیش بین فراوانی و شدت تهی شدگی از ویژگی های شخصی باشد، همچنین تعهد هنجاری عامل پیش بینی برای فراوانی تهی شدگی از ویژگی های شخصی مدرسان حق التدریس تربیت بدنی عمومی می باشد.



شکل ۲. رابطه تعهد عاطفی با فراوانی (چپ) و شدت (راست) تهی شدگی از ویژگی های شخصی در مدرسان حق التدریس



شکل ۳. رابطه تعهد هنجاری با فراوانی تهی شدگی از ویژگی های شخصی در مدرسان حق التدریس

نتیجه گیری

در پژوهش حاضر مشاهده گردید که هر دو گروه مدرسان از تعهد سازمانی نسبتاً بالایی برخوردارند، اما همان طور که ملاحظه می گردد مدرسان هیئت علمی از تعهد سازمانی

بالتری در مقایسه با مدرسان حق‌التدریس برخوردارند.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که درجات نسبتاً بالایی از تحلیل رفتگی و اجزای سه‌گانه آن در هر دو قشر از مدرسان واحدهای عمومی تربیت‌بدنی وجود دارد. زمانی که میانگین‌های به‌دست آمده دو گروه در هر کدام از اجزای سه‌گانه تحلیل رفتگی را با مقیاس‌های هفت‌گانه لیکرت که برای درجه‌بندی این متغیرها به کار می‌رود مقایسه می‌کنیم مشاهده می‌گردد که مدرسان هیئت علمی گزارش نموده‌اند که به‌طور میانگین هفته‌ای چند بار به فرسودگی عاطفی ملایمی دچار می‌شوند، ماهانه یک بار عملکرد شخصی‌شان به‌طور چشمگیری کاهش می‌یابد و هر هفته به مقدار زیادی از ویژگی‌های شخصی تهی می‌گردند. در حالی که فرسودگی عاطفی مدرسان حق‌التدریس در مقایسه با مدرسان هیئت علمی کمتر بوده است، اما در دو جزء دیگر یعنی کاهش بازده عملکرد شخصی و تهی 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 شخصی تهی می‌گردند.

در این خصوص، پژوهش‌ها نشان داده‌اند در افرادی که تعهد کمتری به سازمان و شغل دارند، تمایل به غیبت در کار و ترک شغل 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، نپذیرفتن بیماران و داشتن ساعت استراحت بیشتر تمایل دارند (۱۳). 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.

«لووری»^۱ 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 نوبه خود آمادگی

1. Lowry

فرد و مستعد بودن وی برای ابتلا به تحلیل رفتگی را کاهش می‌دهد. از این روی «پلتیر و بوید»^۱ اذعان می‌دارند که متعهد 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 تهی 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 تهی 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 هرکدام 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

1. Peltier & Boyd

متعدد بروز تحلیل رفتگی به حساب آمده و نشان داده شده است که عوامل سازمانی و شخصی متعددی می‌توانند در بروز پدیده تحلیل رفتگی مؤثر باشند، به نظر می‌رسد عوامل دیگری را نیز می‌بایست در بروز تحلیل رفتگی در میان این قشر از مدرسان بررسی کرد. در این زمینه، می‌توان از انتظاراتی نام برد که فرد از نتیجه کار خود دارد اما برآورد نمی‌گردد. به عنوان مثال، مطالعه طولانی و درازمدت «استکمیلر» (۲۱) در پرستاران اخراجی نشان می‌دهد که استرس و فشار ناشی از انتظارات برآورد 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.
۲. کشتکاران، علی (۱۳۷۵) بررسی ارتباط بین تنیدگی 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, Ellis, 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. 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.
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. کشتی دار، محمد (۱۳۸۱) بررسی رابطه تحلیل رفتگی با منبع 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. بلوری زاده، پدیده (۱۳۸۱) بررسی ارتباط 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 راد، لیلا (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 organizational 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. Chuo 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.

Archive of SID