

---

## مقایسه میزان تحلیل رفتگی و رضایت شغلی کارکنان فعال و غیرفعال

### دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۱۲

---

مهدی کهندل<sup>۱\*</sup>، مهوش نوربخش<sup>۲</sup>، حمید قاسمی<sup>۳</sup>، مهدی کسب پرست<sup>۴</sup>، پرویز محمدی<sup>۵</sup>

ص ص: ۹۵-۱۱۴

تاریخ دریافت: ۹۶/۱/۲۰

تاریخ تصویب: ۹۶/۷/۲۴

### چکیده

هدف از اجرای این پژوهش، مقایسه میزان تحلیل رفتگی و رضایت شغلی کارکنان فعال و غیرفعال زن و مرد دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۱۲ بود. نمونه آماری تعداد ۶۸۸ نفر بودند که به طور تصادفی انتخاب شدند. ۲۲۵ نفر از این تعداد را کارکنان فعال تشکیل دادند و ۴۶۳ نفر آنان کارکنان غیرفعال بودند. متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش، تحلیل رفتگی و اجزای سه گانه آن شامل فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی است و رضایت شغلی با اجزای ۵ گانه آن که شامل نوع کار، نحوه مدیریت همکاران، ترفیع و حقوق و مزایا (به عنوان متغیر مستقل) می‌شود. از طرفی فعال بودن یا نبودن کارکنان نیز به عنوان متغیر وابسته مدنظر بودند. ابزار اندازه گیری شامل پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی "مسلش" و پرسشنامه رضایت شغلی "ویسیوکی و کروم" می‌شدند. پرسشنامه‌ها به حد کفایت در بین کارکنان دانشگاهی توزیع و پس از تکمیل جمع آوری شد، با بهره گیری از آمار توصیفی شامل، میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی‌ها و درصدها و با استفاده از آمار استنباطی از آزمون t گروه‌های مستقل تجزیه و تحلیل اطلاعات انجام گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که میزان تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان فعال ۶۳/۷ و در کارکنان غیرفعال ۷۴/۲ است. از طرفی، زنان به نسبت مردان دارای تحلیل رفتگی کمتری بودند. با مقایسه تحلیل رفتگی کارکنان فعال و غیرفعال، نتایج نشان داد که در تحلیل رفتگی شغلی و اجزای آن بین دو گروه فوق اختلاف معنی داری وجود دارد. پس از مقایسه رضایت شغلی کارکنان فعال و غیرفعال، در رضایت از همکاران و رضایت شغلی به طور کلی اختلاف معنی داری بین دو گروه فوق مشاهده شد؛ اما در سایر اجزای آن اختلافی بین دو گروه به دست نیامد.

### واژه‌های کلیدی: تحلیل رفتگی، رضایت شغلی، کارکنان فعال

---

۱. دانشیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

۲. استاد دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

۳. دانشیار دانشگاه پیام نور استان البرز

۴. عضو هیات علمی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

۵. کارشناس ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران

\* نویسنده مسئول: mehdikohandel@yahoo.com

---

## مقدمه:

رضایت شغلی حوزه‌ای است که در آن از دیدگاه‌های روان شناختی اجتماعی، جامعه شناختی، اقتصاد، علوم سیاسی و تربیتی هریک به سهم خود سخن به میان آمده است. امروزه در هر کشوری، هزاران شغل و حرفه وجود دارد که افراد به آن اشتغال دارند و از این راه به زندگی خود ادامه می دهند. آنچه همواره مورد توجه روان شناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی قرار دارد، رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آنها و بازدهی کارشان است. اگر کسی به شغل خود علاقه مند باشد، خلاقیت و استعدادش در زمینه کاری‌اش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نخواهد شد، به عکس اگر کسی از حرفه‌اش راضی نباشد، هم خودش دچار افسردگی و سرخوردگی می شود و هم کارش بی نتیجه خواهد بود و از این رهگذر، جامعه نیز دچار آسیب خواهد شد (۶). 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. تحلیل رفتگی، خستگی و بی‌زاری از فشار کار است. ساعات طولانی کار، کم بودن اوقات استراحت، لزوم دقت و توجه مداوم به هنگام انجام دادن کار، مراجعان و نظارت مقامات ارشد از عوامل بروز تحلیل رفتگی است (۵). تحلیل رفتگی ممکن است به نا رضایتی شغلی منجر شود. علاوه بر این نا رضایتی شغلی ممکن است با عوامل بسیاری در ارتباط باشد. در این بین، پژوهش‌های بسیاری بر روی میزان تحلیل رفتگی و رضایت شغلی کارکنان انجام شده است، اما به ندرت پژوهشی را می‌توان یافت که اثر فعالیت را روی این فاکتورها بررسی کرده باشند. تحلیل رفتگی زمانی رخ می دهد که گسستی میان سازمان و فرد وجود داشته باشد. این گسست ممکن است در شش زمینه زندگی شغلی رخ دهد: فشار کاری، کنترل، پاداش، جامعه کاری، عدالت و ارزش‌های کاری (۱۲).

مسلسلش و لیتر (۲۰۰۱) این مسأله را مطرح کرده‌اند که هرگاه محیط کاری و واکنش‌ها تأثیر منفی بر فرد شاغل بگذارند، سطح انگیزشی و رضایت شغلی کاهش می‌یابد و نتیجه آن تحلیل رفتگی است. تشخیص تأثیر عوامل درونی و شخصی از جمله؛ روحیه فرد، میزان علاقه مندی به شغل، عوامل تنش‌زای خارج از محیط کار، روابط اجتماعی و ارتباط و تأثیر آنها بر رضایت و تحلیل رفتگی شغلی بسیار دشوار خواهد بود (۱۲).

در همین رابطه خوروش (۱۳۸۷)، در پژوهشی با عنوان رابطه بین تحلیل رفتگی با فعالیت بدنی و انگیزه پیشرفت در کارشناسان ورزش سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران به این نتیجه رسید که میزان تحلیل رفتگی جامعه تحت بررسی قابل توجه و میزان فعالیت بدنی و انگیزه پیشرفت آزمودنی‌ها در حد متوسط و بالاتر بود. وجود همبستگی خطی معکوس بین فعالیت بدنی و تحلیل رفتگی نشانگر تأثیر فعالیت بدنی و ورزش در پیشگیری و یا کاهش تحلیل رفتگی است (۴). نتایج پژوهش فوق به نقش ورزش در جلوگیری از بروز تحلیل رفتگی در بین کارکنان تأکید دارد. از طرفی، اوزیوت (۲۰۰۶) در پیشگویی تحلیل رفتگی و رضایت شغلی فیزیكدانان به این نتیجه رسید که رضایت شغلی با خستگی و زوال شخصیت ارتباط منفی و با کمال و رشد فردی ارتباط مثبت دارد. همچنین ارتباط بین ابعاد تحلیل رفتگی و رضایت شغلی معنادار است (۱۴). از نتایج این پژوهش می‌توان فهمید که رضایت شغلی می‌تواند با کنترل کردن تحلیل رفتگی و جلوگیری از زوال شخصیت، نقش مهمی را ایفا کند. در پژوهشی تحت عنوان «ارتباط بین رضایت شغلی، تعهدسازمانی و تحلیل رفتگی معلمان تربیت بدنی دبیرستان‌های دولتی کشور تایوان» که مویانگ (۲۰۰۷) عهده دار آن بود، نتایج پژوهش نشان داد که معلمان زن در رضایتمندی شغلی بهتر از مردان بودند و معلمان مرد در روابط عمومی بهتر از معلمان زن بودند؛ اما در رهبری مطلب برعکس بوده است. در تحلیل رفتگی تفاوت معناداری بین مردان و زنان وجود داشت. در مجموع، سطح تحلیل رفتگی و تعهدسازمانی معلمان تربیت بدنی کمتر از حد معمول بوده

است (۱۳). از طرفی، زونگینگ سانگ<sup>۱</sup> (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان «شرایط متداول تحلیل رفتگی شغلی معلمان دبیرستان در مناطق شهری شانگویی و رابطه آن با حمایت اجتماعی» نشان داد که فرسودگی عاطفی این معلمان جدی است، جنسیت به طور معنا داری بر نمره تحلیل رفتگی اثر نمی‌گذارد و معلمانی که یک سال سابقه کار داشتند، نسبت به سایرین به طور معناداری نمرات تحلیل رفتگی پایین تری کسب کردند (۱۶). دو پژوهش فوق نتایج ضد و نقیضی را ارائه می‌دهند، چرا که مویانگ در تحلیل رفتگی بین زنان و مردان، اختلافی را مشاهده کرده است، اما سانگ اعتقاد دارد که جنسیت بر تحلیل رفتگی اثر نمی‌گذارد. نقطه مشترک نتایج دو پژوهشگر این است که هر دو جامعه تحت بررسی دارای سطوح تحلیل رفتگی بالایی هستند؛ چن و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)، «یک آزمون از مدل دوجنبه ایی کمال گرایی و تحلیل رفتگی نوجوانان ورزشکار» را انجام دادند. شرکت کنندگان، ۱۸۸ ورزشکار دانش آموز نوجوان دبیرستانی در تایوان بودند. نتیجه پژوهش نشان داد که کمال گرایی انطباقی به طور منفی تحلیل رفتگی ورزشکار را پیش بینی کرد، در حالی که کمال گرایی ناهنجار، یک رابطه معکوس با تحلیل رفتگی دارد. به هر حال، پس از کنترل نمره‌های نخستین تحلیل رفتگی، هیچ یک از کمال گرایی سازگاری و کمال گرایی ناهنجار تحلیل رفتگی ورزشکاران را پس از یک فرجه سه ماهه پیش بینی نکردند (۸). زو اکسین<sup>۳</sup> (۲۰۰۹)، در بررسی دلایل و اقدامات متقابل تحلیل رفتگی کارمندان خانم در منطقه "هانگ پو شانگ های" چین به این نتیجه رسید که تحلیل رفتگی کارمندان زن به دلیل فاکتورهای سازمانی، محیطی و شخصیتی است (۱۷). رودریگز<sup>۴</sup> (۲۰۰۹)، در پژوهشی

---

1 zonging song

2 chen et all

3 zou xin

4 rodrigues

تحت عنوان سندرم تحلیل رفتگی پرستاران در بخش مراقبت‌های ویژه که شامل ۳۴ نفر بودند، پی برد که از ۳۴ پرستار، ۹ نفر فرسودگی عاطفی بالا، ۹ نفر بی هویتی بالا و ۱۰ نفر کاهش بازده عملکرد شخصی بالا را تجربه کرده بودند. بیشتر آنها گرفتار تحلیل رفتگی بودند و یک همبستگی مثبت بین تحلیل رفتگی و متغیرهای: «جنسیت، مدرک شغلی، زمان کاری، بارکاری و کار در بیش از یک بیمارستان» وجود داشت (۱۵). از طرفی، بیکر<sup>۱</sup> (۲۰۰۹)، در بررسی ارتباط بین درگیری شغل، استرس شغل، رضایتمندی شغل، تعهدسازمانی با تحلیل رفتگی در میان کارمندان تأدیبی به این نتیجه رسید که رضایتمندی شغلی یک ارتباط معکوس با فرسودگی عاطفی، افسردگی (بی هویتی) و کاهش بازده عملکرد شخصی داشت (۷). ایکلند<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) پژوهشی را با عنوان «تغییرات تحلیل رفتگی ورزشکاران راگی طی یک فصل» انجام داد. این پژوهش بر روی ورزشکاران راگی نیوزلند انجام شد. بازیکنان پرسشنامه تحلیل رفتگی را در سه نوبت طی ۳۰ هفته رقابت تکمیل کردند. تغییرات معنی دار آماری در مشخصات کلیدی تحلیل رفتگی در طول یک فصل راگی مشاهده شده بود؛ بویژه برخی از بازیکنان گزارش دادند که احساساتشان از کاهش عملکرد در فازهای پیش از رقابت به حین رقابت افزایش یافته است (۱۰). نتایج تحقیقات ذکر شده به درجات متفاوتی از تحلیل رفتگی در مشاغل مختلف اشاره دارد و گهگاه به ارتباط معکوس آن با رضایت شغلی نیز اشاره شده، اما به نقش فعالیت بدنی در تحلیل رفتگی و رضایت شغلی کمتر توجه شده است. با توجه به مطالب فوق، دانشگاه به عنوان یک مکان آموزشی در ارتقای سطح کیفی آموزشی کشور نقش مهمی را برعهده دارد و با تربیت نیروهای متخصص در زمینه‌های مختلف به رشد علم کمک می‌کند. از طرفی، پیشبرد اهداف دانشگاه به

1 baker

2 iklund

داشتن اعضای هیات علمی مجرب و کارکنان متعهد و کاری در حوزه‌های مختلف وابسته است. از عوامل مهمی که در پیشبرد اهداف دانشگاه دخالت دارد می‌توان به داشتن رضایت شغلی در بین استادان و کارکنان اشاره کرد. با توجه به اینکه اهداف اجرایی دانشگاه بر عهده کارکنان است، توجه به این قشر در راستای افزایش کارایی بسیار اهمیت دارد و یکی از این عوامل توجه به رضایت شغلی آنها و جلوگیری از تحلیل رفتگی شغلی در این راستاست؛ چرا که بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان رابطه مستقیمی وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند (۵).

این پژوهش به دنبال پیدا کردن این سوال است که آیا بین کارکنان فعال و غیرفعال در میزان تحلیل رفتگی و رضایت شغلی اختلاف وجود دارد؟ و اینکه جنسیت و سایر ویژگی‌های فردی تا چه اندازه با این فاکتورها ارتباط دارند؟

### روش شناسی پژوهش

این پژوهش توصیفی و از نوع علی - مقایسه ای است. همچنین از روش همبستگی برای بررسی وجود داشتن یا نداشتن ارتباط بین رضایت شغلی و شدت تحلیل رفتگی استفاده شده است.

### جامعه آماری و نمونه آماری:

جامعه آماری را کارکنان واحدهای دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۱۲ تشکیل می‌دهند. با توجه به تعداد واحدهای دانشگاهی منطقه ۱۲ حدود ۵۲۰۰ نفر کارمند مشغول به کار هستند و ۸۵۰ پرسشنامه به نسبت تعداد کارکنان زن و مرد به طور تصادفی بین واحدهای منطقه ۱۲ دانشگاه آزاد اسلامی توزیع شد که تعداد پرسشنامه‌های برگشتی و قابل بررسی ۶۸۸ عدد بود. از این تعداد، ۲۲۵ نفر را کارکنان

فعال (۷۸ زن-۱۴۷ مرد) و ۴۶۳ نفر را کارکنان غیرفعال (۱۹۵ زن-۲۸۶ مرد) تشکیل دادند. کارکنان فعال شامل کسانی بودند که دستکم ۲ سال سابقه فعالیت ورزشی مداوم در رشته‌های ورزشی مختلف داشتند یا به فعالیت‌های تفریحی فوق برنامه ورزشی با ۳ جلسه تمرین در هفته مشغول بودند.

### متغیرهای پژوهش

تحلیل رفتگی و اجزای سه گانه آن شامل فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شخصی و تهی - شدن از ویژگی‌های شخصی و رضایت شغلی با اجزای پنج گانه آن (شامل؛ نوع کار، نحوه مدیریت، همکاران، ترفیع و حقوق و مزایا) به عنوان متغیر وابسته و فعال بودن یا نبودن به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده اند.

### ابزارهای اندازه‌گیری

در این پژوهش از ۲ پرسشنامه استفاده شده است: ۱- پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی مسلش (۱۹۹۶) که شامل سه جزء است: فرسودگی عاطفی (پرسشهای ۱ تا ۹)، کاهش بازده عملکرد شخصی (پرسشهای ۱۰ تا ۱۷)، تهی شدن از ویژگی‌های شخصی (پرسشهای ۱۸ تا ۲۲). ۲- پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکی و کروم (۱۹۹۱) که شامل ۵ بخش است: نوع کار (پرسشهای ۱ تا ۱۰)، مدیریت (پرسشهای ۱۱ تا ۲۰)، همکاران (پرسشهای ۲۱ تا ۳۰)، ترفیع و ارتقا (پرسشهای ۳۱ تا ۳۵)، حقوق و مزایا (پرسش ۳۶ تا ۴۱).

## روش جمع آوری اطلاعات

توزیع پرسشنامه‌های پژوهش در میان کارکنان دانشگاهی منطقه ۱۲ انجام گرفت که پس از تکمیل جمع آوری شدند. انتخاب واحدهای دانشگاهی و کارکنان کاملاً تصادفی بود.

## روایی و پایایی پرسشنامه ها

پرسشنامه ۲۵ پرسشی تحلیل رفتگی مسلش، به منظور ارزیابی جنبه‌های مختلف تحلیل رفتگی با ضرایب روایی ۰.۴۲، ۰.۲، ۰.۴۱ به ترتیب با سطوح معنی داری ۰.۰۱، ۰.۰۵ و ۰.۰۱ و ضرایب اعتبار آلفای کرونباخ ۰.۸۹، ۰.۷۴، ۰.۷۷ به ترتیب برای اجزای فرسودگی عاطفی، عملکرد شخصی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی به کار گرفته شده است. در ایران، کشتکاران (۱۳۷۵) و کشتی دار (۱۳۷۸) این پرسشنامه را مورد بررسی قرار داده و تأیید کرده اند. در این بررسی تنها شدت تحلیل رفتگی مورد بررسی قرار گرفته و فراوانی تحلیل رفتگی شغلی مورد بررسی قرار نگرفته است. شدت تحلیل رفتگی با معیارهای خیلی کم، کم، قابل ملاحظه، ملایم، نسبتاً زیاد، زیاد و خیلی زیاد مورد بررسی قرار گرفته است. پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکوی و کروم نیز بارها مورد استفاده قرار گرفته که روایی و پایایی آن به تأیید رسیده است (۱). در این پژوهش ضریب پایایی آن از طریق آلفای کرون باخ ۰/۸۹ به دست آمد.

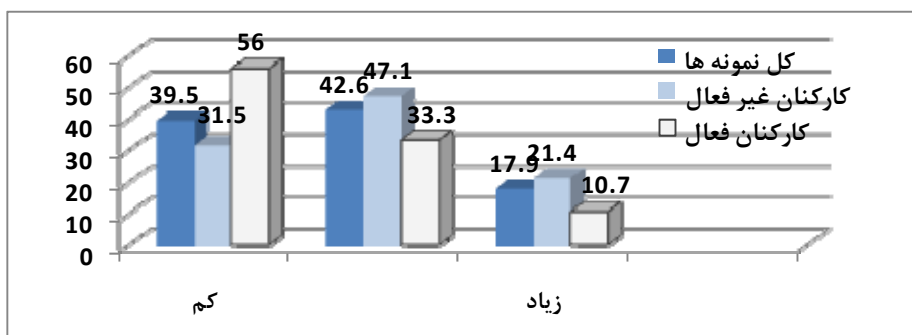
## روش‌های آماری

در این پژوهش از آمار توصیفی به منظور طبقه بندی نمرات خام و توصیف داده‌ها شامل فراوانی‌ها، میانگین‌ها، درصدها و انحراف استاندارد استفاده شده است. برای مقایسه میزان تحلیل رفتگی شغلی و رضایت شغلی، آمار استنباطی آزمون t گروه‌های مستقل

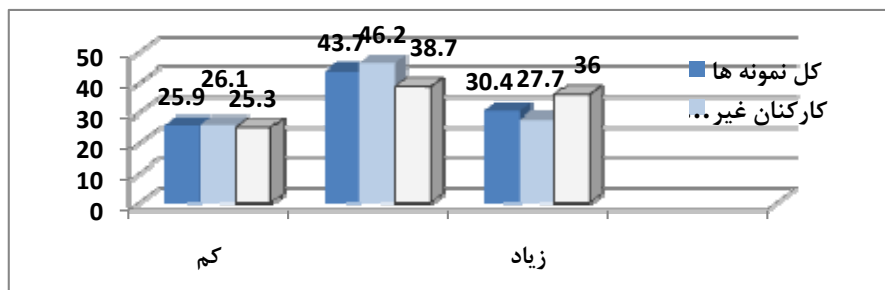


مورد استفاده قرار گرفته است. به منظور بررسی رابطه بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده و سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است. یافته‌های پژوهش:

نتایج به دست آمده از میزان تحلیل رفتگی شغلی نشان داد که در کارکنان فعال، تحلیل رفتگی کم با ۵۶ درصد بیشترین مقدار و در کارکنان غیرفعال تحلیل رفتگی متوسط با ۴۷/۱ درصد بیشترین مقدار است (شکل ۱). در مورد میزان رضایت شغلی نتایج نشان داد که، کارکنان فعال و غیرفعال به ترتیب سطح متوسط رضایت را با ۳۷/۸ درصد و ۴۶/۲ درصد بیشترین فراوانی تشکیل می‌دهند (شکل ۲).



شکل ۱: درصد سطح تحلیل رفتگی شغلی کارکنان فعال و غیر فعال به تفکیک



شکل ۲: درصد سطح رضایت شغلی کارکنان فعال و غیرفعال به تفکیک

نتایج آزمون t گروه‌های مستقل نشان داد که بین میزان تحلیل رفتگی شغلی کارکنان زن و مرد و همچنین بین جزء تهی شدن از ویژگی‌های شخصی اختلاف مشاهده می‌شود، اما در اجزای فرسودگی عاطفی و کاهش بازده عملکرد، اختلاف معنی داری بین دو گروه فوق مشاهده نشد (جدول ۱). در مقایسه رضایت شغلی کارکنان زن و مرد، در اجزای رضایت از همکاران و رضایت شغلی در کل اختلاف معنی داری بین دو گروه فوق مشاهده می‌شود ( $\alpha = 0/01$ ). اما در اجزای رضایت از نوع کار، مدیریت، ارتقا و ترفیع و نیز حقوق و مزایا اختلاف معنی داری مشاهده نشد (جدول ۲). همچنین در میزان تحلیل رفتگی شغلی و فرسودگی عاطفی و کاهش بازده عملکرد بین کارکنان دانشگاهی فعال و غیرفعال اختلاف معنی داری وجود دارد؛ اما در تهی شدن از ویژگی‌های شخصی بین دو گروه فوق اختلافی مشاهده نشد (جدول ۳). با مقایسه کردن دو گروه کارکنان فعال و غیرفعال نتایج؛ اختلاف معنی داری را در میزان رضایت از همکاران و رضایت شغلی بین دو گروه فوق نشان می‌دهد، اما در سایر اجزای رضایت شغلی اختلاف معنی داری مشاهده نشد (جدول ۴).

جدول ۱: بررسی تفاوت تحلیل رفتگی شغلی کارکنان زن و مرد با استفاده از آزمون t نمونه‌های مستقل

شاخص	گروه	میانگین	درجه آزادی	t مشاهده	سطح معنی داری
فرسودگی عاطفی	زنان	۳۰/۷	۶۸۶	۰/۰۴	۰/۸۶
	مردان	۳۰/۳			
کاهش عملکرد	زنان	۳۱/۵	۶۸۶	۰/۸۷	۰/۴۳
	مردان	۳۲/۳			
تهی شدن از ویژگی شخصی	زنان	۱۵/۷	۶۸۶	۲/۷۶	۰/۰۱
	مردان	۱۶/۸			
تحلیل رفتگی شغلی	زنان	۶۷/۳	۶۸۶	۶/۶۷	۰/۰۱
	مردان	۷۰/۷			

جدول ۲: بررسی تفاوت رضایت شغلی کارکنان زن و مرد با استفاده از آزمون t نمونه‌های مستقل

شاخص	گروه	میانگین	درجه آزادی	t مشاهده	سطح معنی داری
نوع کار	زنان	۳۳/۶	۶۸۶	۰/۵۶	۰/۶۲
	مردان	۳۳/۳			
مدیریت	زنان	۳۴/۱۷	۶۸۶	۰/۶۵	۰/۶۲
	مردان	۳۳/۸۷			
همکاران	زنان	۳۴/۴	۶۸۶	۲/۸۷	۰/۰۱
	مردان	۳۲/۲			
ارتقا و ترفیع	زنان	۱۳/۱۲	۶۸۶	۱/۳۳	۰/۱۲
	مردان	۱۲/۱۳			
حقوق و مزایا	زنان	۱۲/۲	۶۸۶	-۰/۱۷	۰/۸۶۴
	مردان	۱۲/۳			
رضایت شغلی	زنان	۲۷/۴۳	۶۸۶	۳/۱۷	۰/۰۱
	مردان	۲۵/۷۸			

جدول ۳: بررسی تفاوت تحلیل رفتگی شغلی کارکنان فعال و غیرفعال با استفاده از آزمون t نمونه‌های مستقل

شاخص	گروه	میانگین	درجه آزادی	t مشاهده	سطح معنی داری
فرسودگی عاطفی	فعال	۲۸/۹	۴۵۷	-۶/۴۹	۰/۰۱
	غیر فعال	۳۲/۸			
کاهش عملکرد	فعال	۳۱/۶	۴۵۸	۳/۸۹	۰/۰۱
	غیر فعال	۳۳/۳			
تهی شدن از ویژگی شخصی	فعال	۱۵/۷۲	۴۵۸	-۱/۲۳	۰/۲۱
	غیر فعال	۱۶/۷۸			
تحلیل رفتگی شغلی	فعال	۶۳/۷	۴۵۷	۹/۵۹	۰/۰۱
	غیر فعال	۷۴/۲			

جدول ۴: بررسی تفاوت رضایت شغلی کارکنان فعال و غیرفعال با استفاده از آزمون t نمونه‌های مستقل

شاخص	گروه	میانگین	درجه آزادی	t مشاهده	سطح معنی داری
نوع کار	فعال	۳۴/۵	۶۸۶	۱/۲۶	۰/۱۹
	غیر فعال	۳۳/۶			
مدیریت	فعال	۳۴/۶	۶۸۶	۱/۴۹	۰/۰۹
	غیر فعال	۳۳/۵۶			
همکاران	فعال	۳۵/۵	۶۸۶	۳/۴۸	۰/۰۱
	غیر فعال	۳۲/۵			
ارتقا و ترفیع	فعال	۱۲/۹۶	۶۸۶	۰/۷۵۵	۰/۳۵
	غیر فعال	۱۲/۶۵			
حقوق و مزایا	فعال	۱۱/۹	۶۸۶	-۱/۰۸۱	۰/۲۸
	غیر فعال	۱۲/۴			
رضایت شغلی	فعال	۲۸/۱۲	۶۸۶	۳/۲۳	۰/۰۱
	غیر فعال	۲۵/۸			

### بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که تحلیل رفتگی شغلی و اجزای آن؛ یعنی فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی در کارکنان فعال دانشگاه آزاد منطقه ۱۲ کمتر از کارکنان غیرفعال بود، نتایج t - گروه‌های مستقل نیز اختلاف معنی داری را در تهی شدن از ویژگی‌های شخصی و نمره کل تحلیل رفتگی بین دو گروه نشان داد، این نتایج با یافته‌های خوروش (۱۳۸۷) که بیان می‌کند فعالیت ورزشی باعث کاهش تحلیل رفتگی می‌شود، همخوانی دارد. اما با پژوهش جم (۱۳۸۸) که بین فعالیت بدنی و تحلیل رفتگی ارتباطی را مشاهده نکرد، همخوانی ندارد. نتایج ضد نقیض از آثار فعالیت بر کاهش تحلیل رفتگی احتمالاً می‌تواند تحت تاثیر شرایط کاری کارکنان،

ساعات اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت ورزشی، سن و جنسیت قرار گیرد در این زمینه هالپسلبن و باکلی (۲۰۰۴) دو عامل عمده بروز تحلیل رفتگی را متغیرهای تعدیل کننده شخصیتی و تبادل روابط اجتماعی می‌داند (۵) و زواکسینگ (۲۰۰۹) نیز تحلیل رفتگی را به دلیل فاکتورهای سازمانی، محیطی و شخصیتی می‌داند. با توجه به اینکه بیشتر پژوهش‌ها تحلیل رفتگی را به عنوان یک عامل مؤثر در تخریب عملکرد فردی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان می‌دانند، در این پژوهش نیز نشانه‌هایی از تحلیل رفتگی کارکنان دانشگاه مشاهده شده است. بنابراین باید به این مهم توجه کرد که برای کاهش تحلیل رفتگی شغلی، اقدامات مناسبی را باید انجام داد. با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش شاید یکی از این اقدامات ایجاد شرایطی باشد که کارکنان بتوانند ساعاتی را در هفته به فعالیت ورزشی روی آورند.

از طرفی، نتایج پژوهش نشان دهنده سطح پایین رضایت شغلی کارکنان دانشگاه بود. این موضوع نیز تهدیدی جدی برای افزایش تحلیل رفتگی در بین جامعه آماری مورد بحث است. نا رضایتی کارکنان از میزان حقوق و مزایا و ترفیع و ارتقا و نا رضایتی از مدیریت، از مهم‌ترین نتایجی است که بدست آمده است. این نتایج با یافته‌های اوزیوت (۲۰۰۶) مکامویک و السکا لویک (۲۰۰۸) بیکر (۲۰۰۹) همخوانی دارد. از طرفی نتایج نشان دهنده رضایت شغلی نسبتاً بهتر کارکنان فعال به غیرفعال است. این اختلاف در رضایت از همکاران و میزان رضایت شغلی در کل به دست آمده است، پس می‌توان چنین نتیجه گیری کرد که فعالیت ورزشی با توجه به تاثیری که در وضعیت جسمانی و روانی کارمندان دارد واز میزان خستگی کاری آنان می‌کاهد، تا حدودی در افزایش رضایت شغلی موثر باشد، اما این موضوع نیاز به بررسی بیشتر دارد.

در مقایسه کارکنان زن و مرد، از نتایج پرسشنامه تحلیل رفتگی متوجه می‌شویم که میزان تحلیل رفتگی در زنان کمتر از مردان است، این نشان می‌دهد که جنسیت با

تحلیل رفتگی مرتبط است. پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام شده‌اند، در بیشتر موارد تحلیل رفتگی شغلی زنان را کمتر از مردان گزارش کرده‌اند.

از طرفی، زنان فعال در مقایسه با زنان غیرفعال سطوح تحلیل رفتگی کمتری را دارند، این موضوع در مورد مردان فعال در مقابل کارکنان غیرفعال نیز مصداق دارد. نتیجه این بررسی‌ها می‌تواند به اثر ورزش و فعالیت بدنی بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی توجه داشته باشند. احساس ناتوانی در مقابله با دیگران، موانع میان فردی و تنهایی می‌تواند منجر به تشدید تحلیل رفتگی (بویژه فرسودگی عاطفی) شود.

کاهش عملکرد شخصی هم علت و معلول فرسودگی عاطفی است، ضمن اینکه می‌تواند به دلیل فاکتورهای دیگر هم ایجاد شود. فرسودگی عاطفی باعث کاهش عملکرد مطلوب و در نتیجه، کاهش سطح انگیزه و میزان پاداش فردی یا سازمانی می‌شود و تحلیل رفتگی را شدت می‌بخشد. در حالی که کاهش عملکرد، خود نیز می‌تواند موجبات فرسودگی عاطفی را از طریق حس منفی نسبت به توانایی‌های شخصی فراهم آورد. انسان مایل است با حفظ سطح کارایی خود در یک سازمان از پیشرفت و پاداش مناسب برخوردار شود و اگر موانع سازمانی یا میان فردی در این راه وجود داشته باشد، شخص احساس فرسودگی می‌کند و به تدریج بازدهی خود را از دست می‌دهد. وجود موانع برای ارتقاء و پیشرفت یا کمبود پاداش و یا شرایط سخت زندگی همگی نه تنها در بازدهی واقعی فرد اثر منفی دارند، بلکه باعث می‌شوند که شخص احساس ناتوانی بکند که است. در ضمن وقتی که کارایی شخص از دید ناظر بیرونی بالاست، وجود موانع می‌تواند روی ارزیابی شخص از توانایی‌های فردی‌اش اثر مخرب داشته باشد. به همین خاطر تحلیل رفتگی در این دو بعد می‌تواند در رضایت شغلی ناشی از موارد یاد شده اثر بگذارد (۲).

عامل سوم تحلیل رفتگی: تهی شدن از ویژگی‌های شخصی است. قوانین و مقررات سخت و خشک، نداشتن روابط شخصی و عاطفی در محیط کار و یا زندگی، تکراری بودن کارهای محوله به شخص در سازمان، دسترسی نداشتن مستقیم به لایه‌های بالایی

مدیریت به دلیل لایه لایه بودن مدیریت یا دلایل امنیتی، حجم کار زیاد و .... همگی عوامل مختلف تهی شدن از ویژگی‌های شخصی هست (کشتی دار). سطحی بودن انتظارات شخص در شغل مانع از بروز خلاقیت‌های فردی می‌شود؛ همچنین نگرش سازمان به کارمندان به منزله ماشین‌های کاری که می‌تواند به هریک از راه‌های مذکور مجال بروز یابد، منجر به تهی شدن شخص از ویژگی‌های شخصی می‌شود.

برای جلوگیری از این عواقب با توجه به نتایج به دست آمده در پژوهش، ورزش و فعالیت بدنی می‌تواند به عنوان یک فاکتور اثرگذار در جلوگیری از تحلیل رفتگی شغلی مورد توجه مسؤولان قرار گیرد. فعالیت‌های ورزشی مفرح و مورد علاقه افراد می‌تواند فرد را از تکراری بودن و یکنواختی شغل برهاند و از عواقب ناشی از تحلیل رفتگی که حتی منجر به غیبت‌های طولانی از محل کار و سرانجام ترک کار می‌شود، جلوگیری کند.

در مورد رضایت شغلی کارکنان زن و مرد نیز، زنان وضعیت بهتری داشتند و میزان رضایت شغلی زنان نسبت به مردان بالاتر به نظر می‌رسید و این موضوع با توجه به سطح تحلیل رفتگی کمتر زنان قابل پیش بینی بود. این نتایج باز هم ارتباط بین تحلیل رفتگی و رضایت شغلی را تأیید می‌کند. با افزایش رضایت شغلی، میزان تحلیل رفتگی کاهش می‌یابد. نتایج پژوهش بیکر (۲۰۰۹) اشاره به این دارد که رضایتمندی رابطه معکوس با فرسودگی عاطفی و کاهش بازده عملکرد دارد. مکالویک و اسکالویک (۲۰۰۸) نیز این رابطه را مشاهده کردند. در مورد تأثیر جنسیت بر رضایت شغلی در پژوهشی که مویانگ (۲۰۰۷) انجام داده، رضایت شغلی زنان بیشتر از مردان گزارش شده است که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. احساس رضایت شغلی به عوامل مختلفی وابسته است. روابط بین همکاران، محیط کار، میزان دریافت حقوق و رفتار مدیران از جمله عواملی هستند که می‌تواند رضایت شغلی را افزایش دهد.

ظاهراً ویژگی‌های شخصیتی زنان این برتری را نسبت به مردان دارد که خود را با شرایط کاری سازگار می‌کنند و کمتر دچار بحران رضایت شغلی می‌شوند. اگر چه میزان رضایت

شغلی در کارکنان نسبتاً پایین بوده است اما از مقایسه کردن زنان فعال و غیرفعال مشخص شد که زنان فعال دارای سطح رضایت بالاتری هستند. این موضوع در میان مردان نیز مشاهده شد. اگر چه تفاوت چندانی در سطح رضایت شغلی کارکنان فعال و غیرفعال مشاهده نشده، اما با این وجود آثار ورزش و فعالیت بدنی را به عنوان یک متغیر مداخله گر نمی‌توان نادیده گرفت و از این فاکتور به عنوان عاملی که می‌تواند رضایت شغلی را افزایش دهد، استفاده کرد.

در مقایسه کارکنان فعال و غیرفعال زن و مرد دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۱۲ با وجود ارتباط منفی بین تحلیل رفتگی و رضایت شغلی و اینکه کارکنان فعال دارای سطوح تحلیل رفتگی کمتر و رضایت شغلی بیشتری بوده‌اند نقش فعالیت‌های بدنی در این رابطه را نباید نادیده گرفت. با توجه به اینکه فعالیت‌های ورزشی با شدت کم تا متوسط جنبه تفریحی نیز دارند و می‌توانند عاملی برای نشاط و رفع خستگی در کارکنان باشند؛ پیشنهاد می‌شود که مسئولان دانشگاه‌ها با تأکید بر نتایج این پژوهش، امکاناتی را فراهم سازند تا کارکنان در فعالیت‌های ورزشی که جنبه تفریحی دارد، شرکت کنند



## منابع:

۱. پیروانی، امیرحسین (۱۳۸۷). "بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی و رضایت شغلی مدیران و مربیان فوتبال کشور" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، ۱۳۸۷.
۲. تندنویس، فریدون. لیلیا صباغیان راد، سید امیر احمد مظفری و علی زارعی (۱۳۸۵). "ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی مدرسین تربیت بدنی عمومی" پژوهش در علوم ورزشی، جلد ۴، شماره دهم، صفحات ۸۹ تا ۱۰۳.
۳. جم، جواد (۱۳۸۸). "ارتباط فعالیت بدنی با تحلیل رفتگی شغلی کارمندان بانک ملت شهر تهران" پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
۴. خوروش، مجید (۱۳۸۷). "ارتباط بین فعالیت بدنی با تحلیل رفتگی شغلی و انگیزه پیشرفت در کارشناسان ورزشی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران". رساله دکتری تربیت بدنی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.
۵. محمدی، پرویز (۱۳۸۶). "مقایسه تحلیل رفتگی شغلی و تعهد سازمانی بین کارمندان ورزشکار و غیرورزشکار" پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج.
۶. میردربکوندی، رحیم (۱۳۷۹). "شغل، رضایت شغلی و روش‌های ارزیابی آن" فصلنامه اینترنتی معرفت، شماره ۳۸.

- 1- Lotfihoseinabad GH, Gaeeni A. Effects of active warm-up program content changes, agility and Tehran, Iran: Olympic Journal ;2004. p. 85-26. [In Persian]. flexibility
- 2- Shakeri H, Ebrahimi E, Slavati M, Karimi H. Comparison of tension sought ways harmonic and PNF, quadriceps flexibility index. Rehabilitation Journal ;2005. p.14-23. [In Persian].



- 3- Nikbakht HA, Raghi Z. Effect Static and PNF stretching two techniques on the amount of the non-dominant leg hamstring flexibility in female students. *Education and Psychology Journal*; 2005.p.41-4. [In Persian].
- 4- Gheytsi M, Ajizadeh MH, GHadimi I. Effect of four different methods of muscle stretching on flexibility of the hamstring muscle group and extension parameters of active and passive knee in elite footballers. *Sports Medicine Journal*; 2009.p.55-1. [In Persian].
- 5- Rustaei MH, Rahimi A, Salehi A, Ahmadi F Comparison between dynamic stretching exercises with and without sensory feedback - hearing. *Rafsanjan University of Medical Sciences Journal*; 2003.p.195-8. [In Persian]
- 6-Akbari A, Mohmmadi M. Effect of four different techniques, muscle stretching on flexibility of the hamstring muscle group 18 to 28-year-old male student at the University of Sciences and Technology zahedan. *Knowledge Horizon Journal*; 2003.p.41-2. [In Persian]
- 7 – Fasen JM, Connor AM, Schwartz SL, Watson JO, plastaras CT., et al. A randomized controlled trial of hamstring stretching Comparison of four techniques. *J Strength Cond Res* 2009; 23 (2): 660 – 671.
- 8 – Kerrigan DC, Xenopoulos-Oddsson A, Sullivan MJ, Lelas JJ, Riley PO . , et al. Effect of a hip flexor – stretching program on gait in the elderly . *Arch Physical Medicine Rehabilitation* 2003; ۸۴ (1): 1 – 6.
- 9 - Burke DG, Holt LE , Rasmussen R , MacKinuon N , Vossen JF , & Pelham TW., et al. Effects of hot or cold water immersion and modified proprioceptive neuromuscular facilitation flexibility exercise on hamstring length . *J Athl Train* 2001; 36: 1 – 9.
- 10 - BISHOP, D. Warm up I. Potential mechanisms and the effects of passive warm up on exercise performance. *Sports Med* 2003; 33:439-454.

- 11 – Feland JB, Myrer JW, & Merrill RM. Acute changes in hamstring flexibility: PNF versus stretch in senior athletes. *J Phys Ther* 2001; 2 (4): 186 – 193.
- 12 – Kefotolis N, & Kellis E. Effects of two 4-week proprioceptive neuromuscular facilitation programs on muscle endurance, flexibility, and functional performance in woman with chronic low back pain. *J Phys Thera* 2006; 86 (7) :1001 – 1008.
- 13 - Kennedy PM, & Cresswell AG. The Effect of Muscle Length on Motor – Unit Recruitment During Isometric Plantar Flexion in Humans. *J Exp Brain Res* 2001; 137 (1)
- 14 – Wenos DL, & Konin JG. Controlled warm – up intensity enhances hip range of motion. *J Strength Cond Res* 2004; 18 (3): 529 – 533.
- 15 – Burke DG, Holt LE, Rasmussen R, MacKinuon N, Vossen JF ., et al ., Effects of hot or cold water immersion and modified proprioceptive neuromuscular facilitation flexibility exercise on hamstring length . *J Athl Train* 2001; 36: 1 – 9.
- 16 – Higgs F, & Winter S. The effect of a four – week proprioceptive neuromuscular facilitation Stretching program on isokinetic torque production. *J Strength Cond Res* 2009; 23 (5): 1442 – 49.
- 17 - Ress S , Murphy A , Watsferd M , Mclachlan K , & Coutles, A . Effects of proprioceptive neuromuscular facilitation stretching on nstiffness and forc – producing characteristics of the ankle in active woman. *J StrengthCond Res* 2007; 21(2) . 572 – 579.
- 18 -Rowland AV, Marginson VF, & Lee J . Chronic flexibility gains: Effects of isometric contraction duration during proprioceptive neuromuscular facilitation stretching techniques. *J Res Ouar Exer and Sport* 2003; 74 : 1 – 5 .



- 19 – Nelson RT, & Bandy WD, Eccentric training and static stretching improve hamstring flexibility of high males . J Athl Train 2004 ; 39 ( 3 ) : 243 – 258 .
- 20 – Guissard N , & Duchateau . Effect of static training on neural and mechanical properties of the human plantar – flexor muscles . Muscle Nerve 2004.; 29 (2). 248 – 255
- 21– Decicco , P . V . , & Fisher , M . M . , Proprioceptive neuromuscular facilitation stretching on shoulder range of motion in overhands . J Spo Med and Phys Fit 2005; 45 (2) :183 – 189.
- 22 - Streepey JW, Mock M , Rickowski JL , Vanwye WR , Vitskiy BM . , et al . , Mock. . , Effects of quadriceps and Hamstring proprioceptive neuromuscular facilitation stretching on knee movement sensation . J Strength Cond Res 2010; 24 (4) :1037 – 42.
- 23 – Kefotolis N , & Kellis E . Cross – training effects of a proprioceptive neuromuscular facilitation exercise program on knee musculature. J Phys Thera 2007; 8 (3) :109 – 116.
- 24 - Church JB, Wiggins MS, Moode FM, & Christ R. Effect of Warm – up and Flexibility Treatments on Vertical Jump Performance. J Strength Cond Res 2001; 15 (3): 332 – 336.
- 25 – Lucas RC, & Koslow R. Comparative study of static, dynamic, and proprioceptive neuromuscular facilitation stretching techniques on flexibility. J Perceptual Motor Skills 1984; 58: 615 – 618.
- 26- Davis Ds, Ashby PE, Mccale KL, McQuain JA, & Wine JM. The effectiveness of 3 stretching techniques on hamstring flexibility using consistent stretching parameters. J Strength Cond Res 2005 ;19 (1): 27 – 41.