

رابطه ی آنومی، ترومای سازمانی و تعهد حرفه ای در اعضای هیات علمی

تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان

فریبرز رضانی^۱، محمد کشتی دار^{۲*}، داود مودی^۳

ص.ص: ۷۲-۵۹

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۳/۰۳

تاریخ تصویب: ۹۸/۰۹/۱۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر رابطه ی آنومی، ترومای سازمانی و تعهد حرفه ای در اعضای هیات علمی تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان بود. روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود و به شکل میدانی انجام گرفت. جامعه آماری این تحقیق شامل اعضاء هیئت علمی و کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان به تعداد ۲۷۰ نفر بودند که به صورت تمام شمار مورد بررسی و سوال قرار گرفتند، پس از جمع آوری پرسشنامه تعداد ۲۶۲ مورد از آنها قابل استفاده تشخیص داده شد. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد ترومای سازمانی کلیوند و سرلک (۱۳۹۴)، پرسشنامه آنومی سازمانی رفیع پور (۱۳۷۸) و وی وان (۲۰۱۵) و پرسشنامه استاندارد تعهد حرفه‌ای میر و آلن (۱۹۹۳) استفاده گردید. روایی محتوی آنها به تأیید ۱۰ تن از اساتید حوزه مدیریت ورزش رسید و روایی سازه پرسشنامه با تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت همچنین پایایی با ضریب آلفای کرونباخ برای ترومای سازمانی (۰/۹۲)، آنومی سازمانی (۰/۸۸) و تعهد حرفه‌ای (۰/۷۳) محاسبه شد. نتایج نشان داد، ترومای سازمانی با تعهد حرفه ای اعضاء هیئت علمی تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان، رابطه معناداری دارد. لذا فراهم ساختن جوی آرام در محیط کار و از بین بردن عوامل ایجاد کننده آشوب و ضربات روحی باعث تعهد بالاتر کارکنان می گردد. همچنین یافته های پژوهش حاکی از وجود رابطه معنا دار بین آنومی سازمانی و تعهد حرفه ای در گروه مورد مطالعه بود. شناسایی عوامل ایجاد کننده بی هنجاری در سازمان و ارائه راهکارهای مناسب برای حذف علل بروز آنومی، می تواند از بروز بسیاری از عوامل مخرب، پیشگیری نماید.

واژه‌های کلیدی: آنومی سازمانی، ترومای سازمانی، تعهد حرفه ای، بی هنجاری

^۱ . مربی (دانشجوی دکتری مدیریت ورزش، دانشگاه فردوسی)، گروه آموزش تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان

^۲ . دانشیار مدیریت ورزش، دانشکده علوم ورزشی دانشگاه فردوسی مشهد

^۳ . دانشجوی دکتری مدیریت ورزش، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه فردوسی مشهد

* ایمیل نویسنده مسئول: keshtidar@um.ac.ir

The Relationship between Anomie, Organizational Trauma, and Professional Commitment in Physical Education Faculty Members

Ramezani, F. (M.A), Keshtidar, M. (Ph.D), Modi, D. (M.A)

Abstract

the purpose of the present study was to investigate the relationship between anomie, organizational trauma, and professional commitment to physical education faculty members at Farhangian University. The research method was descriptive-correlational and applied in terms of purpose and was conducted in the field. The statistical population of this study consisted of faculty members and physical education experts of Farhangian University (270 persons) who were studied in full in numbers and after collecting the questionnaire 262 of them were usable. To collect data, the standard questionnaire of organizational trauma was used by Cleveland & Serlak (2015), researcher-made organizational anemia questionnaire Rafi Pour (1999) and Wei Wan (2015) and Mir & Allen (1993) professional commitment standard questionnaire. Their content validity was confirmed by 10 professors in the field of sport management and construct validity of the questionnaire was confirmed by confirmatory factor analysis. The results showed that organizational trauma had a significant relationship with the professional commitment of faculty members of Farhangian University. Therefore, providing a calm atmosphere in the workplace and eliminating the factors that cause chaos and emotional trauma leads to a higher commitment of staff. The findings also showed a significant relationship between organizational anomie and professional commitment in the study group. Identifying the causes of anomie in the organization and providing appropriate solutions to eliminate the causes of anomia can prevent many destructive factors.

Keywords: Organizational Anomie, Organizational Trauma, Professional Commitment, Anomaly.

مقدمه

جامعه‌ی انسانی براساس نظم اجتماعی و به‌واسطه‌ی هنجارهای اجتماعی اداره می‌شود، هنجارهای اجتماعی الگوها و شیوه‌های تعیین‌کننده‌ی رفتار، درکنش متقابل میان انسان‌ها هستند که پیروی از آن‌ها موجب تعادل و نظم در جامعه می‌گردد. چنانچه هنجارها قدرت تنظیم‌کنندگی خود را بر رفتار افراد جامعه از دست داده و افراد نسبت به هنجارهای موجود بی‌تفاوت شوند جامعه دچار وضعیتی آنومیک می‌شود (۱). آنومی از مسائلی است که جوامع مدرن با آن دست به‌گیربانند. آنومی مسئله‌ای اجتماعی یا بیماری جامعه مدرن است و نه تنها درمانی روشن نیافته، بلکه به دوران پسامدرن نیز انتقال یافته است. برخی جامعه‌شناسان با ترسیم تاریخ جوامع بشری، از جوامع اولیه تا مدرن، روند ساختار اجتماعی را در جهت «ذره‌ای شدن» و روند فرهنگ را به‌سوی «آنومیک شدن» دانسته‌اند. برخی دیگر از «آنومی درونی شده» در شخصیت افراد، در جامعه مدرن سخن گفته‌اند (۲). مفهوم آنومی نخستین بار توسط امیل دورکیم جامعه‌شناس فرانسوی در کتاب خودکشی او مطرح گردید. او معتقد بود در شرایط بی‌هنجاری ارزش‌ها و هنجارهای سنتی، قدرت و نفوذ خود را در جهت حمایت از افراد جامعه از دست می‌دهد. دین^۱ (۱۹۶۱) و سیمن^۲ (۱۹۵۹) آنومی را یکی از اجزای تشکیل‌دهنده‌ی خودبیبگانگی می‌دانند. از دیدگاه آنان از خودبیبگانگی ۵ مؤلفه دارد: بی‌قدرتی، بی‌معنایی، بی‌هنجاری، کناره‌گیری و باخودگریگی؛ به‌عبارت‌دیگر، آنومی حالتی ذهنی است که سه مؤلفه دارد: تشویش یا اضطرابی دردآور، احساس جدایی از استانداردهای گروهی و احساس بی‌هدفی. از منظر دین، این حالت با چیزی که کارن هورنای^۳، تعارض عناصر ناهمخوان در شخصیت می‌نامد، مشابه است؛ مانند فردی که در شخصیت خود با بی‌هنجاری‌های متعارضی روبروست، همانند تعهد به قواعد مسیحیت از یک‌سو و فشاری که برای موفق شدن در امور دنیوی از سوی دیگر حس می‌کند (۵).

چون سازمان پدیده‌ای اجتماعی است، پس الگوها و هنجارهایی که اعضای سازمان از آن تبعیت می‌کنند، باید موزون و هماهنگ باشند تا ابهام و سردرگمی حداقل شود و در نتیجه اطمینان حاصل شود که سازمان دچار بی‌نظمی و آشوب نمی‌گردد (۴). در واقع سازمان‌ها به‌عنوان پدیده‌های اجتماعی می‌توانند دچار بی‌هنجاری، آشفتگی، بی‌نظمی و آشوب شود که از لحاظ نظری به این پدیده آنومی سازمانی گفته می‌شود (۲۳). در شرایط آنومیک به دلیل ضعف در حاکمیت هنجارها، تعارض میان آن‌ها و حتی پدید آمدن عرصه‌هایی فاقد هنجارهای روشن، عدم التزام به قواعد اخلاقی و سازمانی پدید می‌آید که طی آن الگوها به‌خوبی راهنمای رفتار کارکنان نیستند، به‌عبارت‌دیگر در این شرایط اختلال، تعارض، ناپایداری هنجارها و در برخی زمینه‌ها بی‌هنجاری به‌وضوح قابل مشاهده است. به‌عبارت‌دیگر می‌توان گفت که چون سازمان بر اساس نظم و به‌واسطه هنجارهای خود اداره می‌شود و هنجارها و الگوهای

^۱.Din

^۲.Simen

^۳.Karen Hornaye

سازمانی تعیین کننده رفتار، درکنش متقابل میان کارکنان هستند، پیروی از آن‌ها موجب تعادل و نظم در سازمان می‌شود (۱۵). اگر هنجارها و الگوهای سازمانی رعایت نشوند، سازمان به حالت آنومیک گرفتار می‌شود که در ادبیات سازمان و مدیریت به آن آنومی سازمانی می‌گویند. در سازمان‌هایی که دچار این حالت می‌شوند کارکنان دچار بحران‌های شدید روانی خواهند شد. سازمان‌ها همانند افراد می‌توانند دچار تروما یا ضربات روحی و جسمی می‌شوند. ترومای سازمانی بیانگر تجربه جمعی کارکنان از ضربات و شوک‌های وارده به سازمان است، که به موجب آن ساختارهای محافظتی و دفاعی یک سازمان درهم شکسته می‌شود و سازمان به‌طور موقت یا دائم دچار آسیب‌پذیری و ناامیدی شده و صدمات قابل توجهی دریافت می‌کند (۲۴). دلارا و همکاران (۲۰۰۷) براساس نظریه آلپورت^۱، بیان می‌کنند که سازمانی که نتواند ارزش‌های اساسی خود را نشان دهد دچار آنومی سازمانی شده است (۱۲) یا در تحقیقات دیگر شریعت نژاد و همکاران (۱۳۹۵) نشان دادند که عدم توانایی سازمان در نشان دادن ارزش‌های واقعی خود، عدم شایسته‌سالاری، اجرای ضعیف فرایند اجتماعی سازی کارکنان، نگرش منفی نسبت به شغل و وجود تبعیض در کار از مهم‌ترین عوامل ایجاد کننده آنومی سازمانی هستند (۴). تیشاریدو^۲ (۲۰۰۹) در تحقیقی نشان دادند محیط کار در افزایش آنومی تأثیر گذار است (۲۳). فاندینو^۳ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی دریافتند، آنومی سازمانی ارتباط معکوس با حمایت سازمانی و خود پنداره فرد دارد (۱۳). اسمیچ^۴ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان "نظم اخلاقی و آنومی اجتماعی" این‌طور اظهار می‌نماید "آنومی که خبرنگاران در جامعه احساس می‌کنند با از دست دادن عادت (تصور) اجتماعی قبلی که رابطه‌ای مبهم با سوسیالیسم دارد، تحلیل می‌گردد" (۲۱).

پات وی وان و شانا هنرمن^۵ در سال ۲۰۱۵ با مبنا قرار دادن تعریف هنوارد استین^۶ (۱۹۹۱) ترومای سازمانی را این‌چنین تعریف نمودند: پدیده‌ای است که در صورت وقوع، شرایط ناخوشایند و غیر منتظره‌ای را به همه افراد و گروه‌های سازمانی و حتی به خانواده کارکنان وارد نموده و ساختارهای دفاعی و محافظتی سازمان را در هم می‌شکند و احساس ناامیدی، یأس و دل‌سردی شدید بر سازمان حاکم می‌نماید. در تعریفی دیگر ترومای سازمانی بیانگر آن دسته از ضربات و شوک‌های وارده بر سازمان است که معمولاً به دلیل سوء کارکرد یک یا چند رکن از ارکان سازمان نظیر افراد، اهداف، ساختار، فناوری و یا محیط به وجود می‌آید (۸). سازمان‌های تروما زده معمولاً حالات رکود داشته، فناوری مناسب ندارد و با عملکردی کاهش یافته، سیر نزولی پیدا می‌کند (۱۴). دکلارک^۷ و همکاران (۲۰۰۷) در مطالعات خود به

¹. Alport

². Tsahuridu

³. Fandiño

⁴. Simić

⁵. Pat vy van & Shana Henerman

⁶. Stine

⁷. Deklerk



بحث در زمینه ضربه روحی در سطح فردی پرداختند و بروز ضربه روحی را ناشی از احساسات فرد تلقی کرده و در چهارچوب یک برنامه بهبود آن را بررسی کردند (۱۲). زارع و سپهوند (۱۳۹۶) نیز هوشیاری سازمانی را از عوامل کاهش دهنده ترومای سازمانی دانستند (۳). کولیوند و سرلک (۱۳۹۴) در پژوهشی دیگر عوامل افراد، اهداف، ساختار، فناوری و محیط را از مهم‌ترین عوامل ضربات روحی می‌دانند (۶).

سازمان‌هایی که دچار تروما و آنومی سازمانی شده‌اند به نیروی انسانی فرسوده دچار خواهند شد و مشکلات زیادی برای سازمان ایجاد می‌نمایند (۶). تعهد از مؤلفه‌های مهمی است که در این شرایط سازمانی نقش مهمی ایفاء می‌کند. بدیهی است کارکنان هر سازمانی حتی با داشتن تخصص و توانمندی لازم، چندان که تعهد کافی برای انجام وظایف و مسئولیت‌ها را نداشته باشند، بالطبع کارایی و اثربخشی مطلوب را نخواهد داشت (۱۷). تعهد سازمانی عبارت است از هویت بخشی به افراد از طریق درگیر کردن و سهمیم کردن آنان در سازمانی خاص (۱۶). پژوهشگرانی مانند آرانیا و فریس^۱ (۱۹۸۴)؛ آرانیا^۲ و همکاران (۱۹۸۱)؛ بریرلی^۳ (۱۹۹۹) و لئونگ^۴ و همکاران (۲۰۰۳)، براساس تعریف تعهد سازمانی، با جایگزین کردن واژه "حرفه" به جای "سازمان" تعهد حرفه‌ای را؛ اعتقاد قوی به اهداف و ارزش‌های حرفه و قبول آن، اراده برای تلاش حداکثری در حرفه و تمایل زیاد برای حفظ عضویت در حرفه تعریف کردند (۷-۸-۹-۱۸). در تحقیقات زیادی تعهد را یکی از عوامل مهم انگیزش و بالندگی کارکنان و باعث رشد سازمان نام برده‌اند از جمله پوجا^۵ (۲۰۱۵) تعهد اعضای هیات علمی دانشگاه‌های هند را مهم‌ترین عامل در موفقیت و رسیدن به اهداف دانشگاه‌ها بیان کرد (۲۰). یا اوکی^۶ (۲۰۱۶) اعتقاد دارد برای نگه‌داشتن تعهد سازمانی کارکنان و افزایش میزان آن بایستی برنامه‌های مستمر تدوین نمود و عواملی که بتواند تعهد را افزایش دهد، باید شناسایی گردد (۱۹). بریتو^۷ (۲۰۱۵) تعهد حرفه‌ای عاطفی، تعهد سازمانی عاطفی، تعهد حرفه‌ای مستمر، تعهد سازمانی مستمر و فداکاری فردی، موجب بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود (۱۰).

نقش آموزش عالی؛ تربیت نیروی انسانی متخصص موردنیاز جامعه، ترویج و ارتقاء دانش، گسترش تحقیق و فراهم نمودن زمینه مساعد برای توسعه کشور است. یکی از سیاست‌های نظام آموزش عالی ارتقای کارایی و توانمندی علمی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها می‌باشد. دانشگاه فرهنگیان نیز در راستای اهداف آموزش عالی و سیاست‌های وزارت آموزش و پرورش جهت بهره‌وری بالاتر و کارایی بالاتر اعضای هیئت‌علمی خود نیازمند شناسایی عوامل مرتبط با محیط کار آنان و توانمندتر کردن کارکنان

1. Aranya, N., & Ferris

2. Aranya

3. Brierley

4. Leong

5. Pooja

6. Ok.

7. Brito

خود می‌باشد. عوامل زیادی در محیط کار بر کارکنان اثرگذار است که در این تحقیق محققان به دنبال بررسی ترومای سازمانی، آنومی سازمانی و تعهد حرفه‌ای در بین اعضای هیئت‌علمی و کارشناسان دانشگاه فرهنگیان می‌باشند و به این منظور، مؤلفه‌ها مورد نظر را در محیط کاری اعضای هیئت‌علمی و کارشناسان مورد بررسی قرار می‌دهند تا به این سؤال پاسخ داده شود که، چگونه می‌توان از طریق ترومای سازمانی و آنومی سازمانی، تعهد حرفه‌ای اعضا هیأت علمی را پیش بینی کرد؟

روش شناسی

این تحقیق در جهت اهداف پیشی بینی شده از نوع تحقیقات همبستگی می‌باشد؛ که به شکل میدانی انجام گردیده است. جامعه آماری پژوهش را اعضای هیأت علمی تربیت بدنی دانشگاه های فرهنگیان کشور به تعداد ۲۷۰ نفر تشکیل دادند که تعداد ۱۰۷ نفر از آنان عضو هیات علمی موظف و رسمی و تعداد ۱۶۳ نفر اساتید غیر موظف بودند که حداقل ۸ ساعت در هفته تدریس داشتند، که به صورت تمام شمار مورد بررسی و سوال قرار گرفتند. س از جمع آوری پرسشنامه تعداد ۲۶۲ مورد از آنها قابل استفاده تشخیص داده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از فرم ویژگی‌های جمعیت شناختی، پرسشنامه استاندارد ترومای سازمانی کلیوند و سرلک (۱۳۹۴)، پرسشنامه استاندارد تعهد حرفه‌ای میر و آلن (۱۹۹۳) و پرسشنامه محقق ساخته آنومی سازمانی با استناد به پرسشنامه های بکار رفته در تحقیق رفیع پور (۱۳۷۸) و وی وان و هورمن (۲۰۱۵) استفاده شده است. پرسشنامه‌های مذکور در طیف ۵ ارزشی لیکرت اندازه‌گیری می‌شوند. روایی محتوای آن به تأیید ۱۰ تن از اساتید حوزه مدیریت ورزش رسید و روایی سازه پرسشنامه با تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت. همچنین پایایی آن ضریب با ضریب آلفای کرونباخ برای ترومای سازمانی (۰/۹۲)، آنومی سازمانی (۰/۸۸) و تعهد حرفه‌ای (۰/۷۳) محاسبه شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد،...) و ترسیم جداول و با استفاده از آزمون گلموگروف-اسمیرنوف به بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها پرداخته شد و برای نشان دادن ضرایب بین متغیرهای تحقیق از روش معادلات ساختاری با نرم افزارهای اس.پی.اس.اس نسخه ۲۲ و اسمارت پلاس نسخه ۲ استفاده شد.

یافته ها

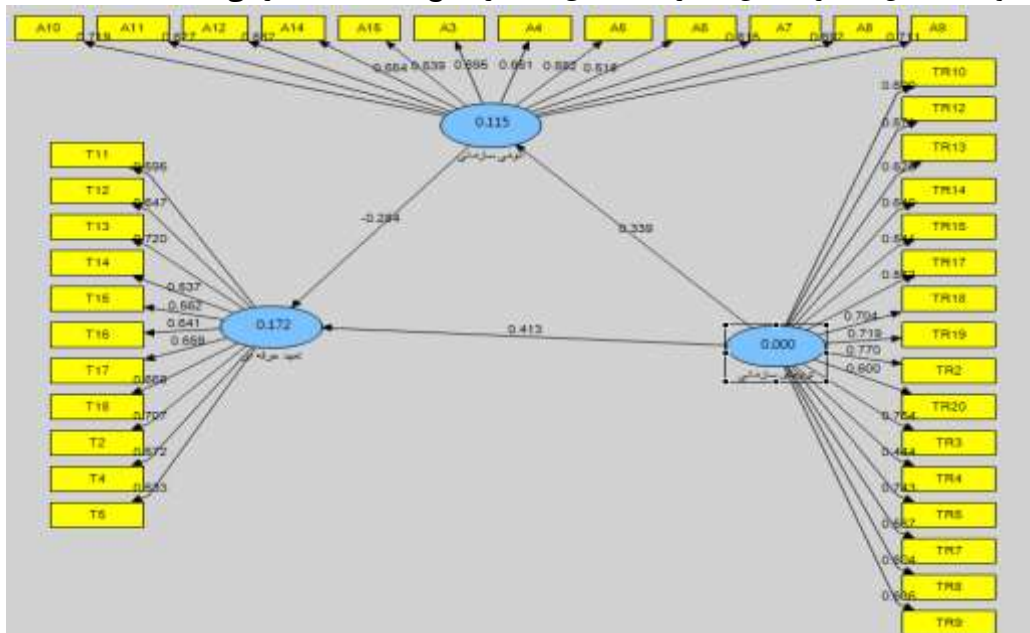
ارائه یافته‌های تحقیق در دو بخش توصیفی و استنباطی صورت گرفت که در قسمت بیان نتایج توصیفی داده‌ها، در باب یافته‌های جمعیت شناختی، نتایج بدین ترتیب بود: ۱۵۰ نفر (۵۷/۳ درصد) از پاسخ‌دهندگان مرد و ۱۱۲ نفر (۴۲/۷ درصد) از آن‌ها را زنان تشکیل می‌دهند. حدود ۲۰۶ نفر آنان (۷۹ درصد) سن بین ۳۵-۵۵ سال رادارند و مدرک تحصیلی ۱۶۲ نفر (۶۱/۸ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و ۹۴ نفر (۳۵/۹ درصد) دارای مدرک دکتری بودند.

با توجه به داده های جدول شماره ۱ و آزمون کولموگروف اسمیرنوف، چون سطح معناداری کلیه متغیرهای به کار گرفته شده در تحقیق بالاتر از سطح $\alpha=0/05$ می باشد $(p \geq 0/05)$. لذا توزیع داده های متغیر های فوق نرمال می باشد.

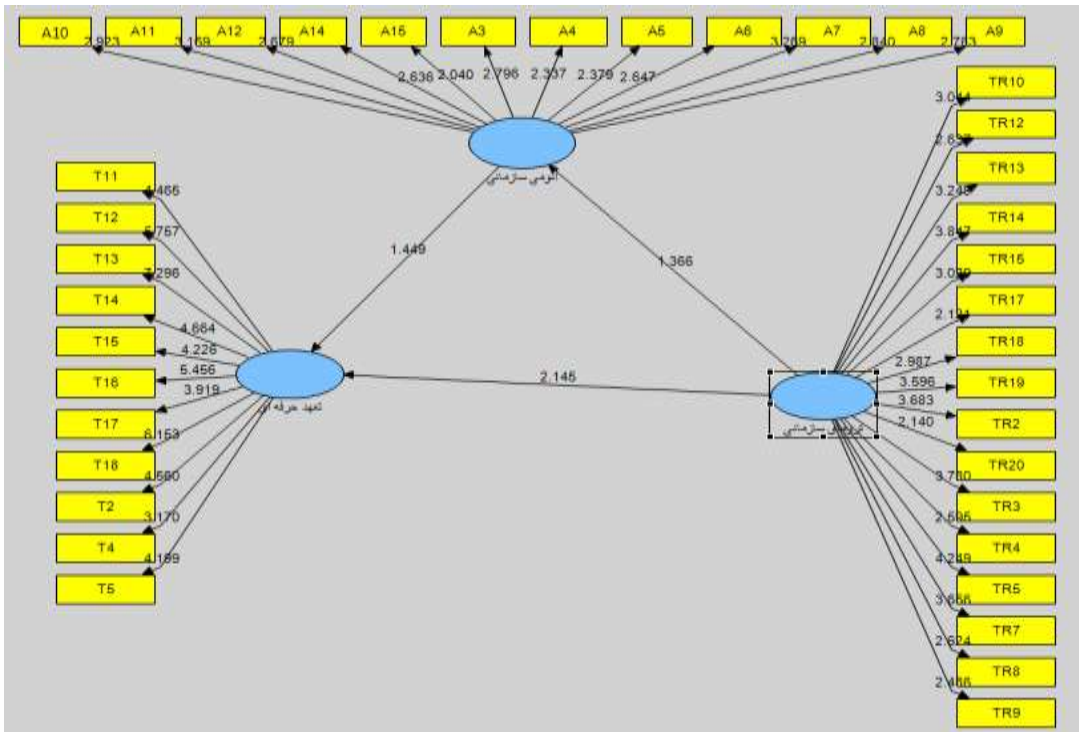
جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

شاخص‌های آماری	میانگین و انحراف معیار	امتیاز متغیرها	آزمون k-S	متغیرها
		حد اقل حد اکثر	شاخص k-S	سطح معناداری
ترومای سازمانی	$2/98 \pm 0/8235$	۱/۴۵ ۴/۷۳	۰/۶۴۴	۰/۸۰۲
آنومی سازمانی	$2/75 \pm 0/7241$	۱/۲۷ ۴/۵۵	۰/۴۹۲	۰/۸۰۰
تعهد حرفه‌ای	$2/86 \pm 0/7218$	۱/۳۸ ۴/۵۰	۰/۶۴۵	۰/۹۶۲

در ادامه به منظور تعیین روابط بین متغیرهای تحقیق از مدل سازی به روش معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج در شکل ۱ و ۲ و جداول ۲ و ۳ به شرح ذیل است:
با توجه به شکل ۱، ضرایب بین متغیرهای تحقیق همه در سطح $\alpha=0/05$ معنادار می باشد.



شکل ۱. بارهای عاملی (ضرایب استاندارد شده) مدل رابطه ترومای سازمانی، آنومی سازمانی و تعهد حرفه‌ای



شکل ۲. ضرایب تی مدل رابطه ترومای سازمانی، آنومی سازمانی و تعهد حرفه ای

مدل شکل ۲ در واقع تمامی معادلات اندازه گیری (بارهای عاملی) و معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره t ، آزمون می‌کند. بر طبق این مدل، بار عاملی در سطح اطمینان ۰.۹۵/ معنادار می‌باشد اگر مقدار آماره t خارج بازه $1/96 -$ تا $1/96 +$ قرار گیرد. همچنین برای تعیین روای سازه پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول استفاده شد که در این روش سؤالاتی که بار عاملی کمتر از $0/30$ داشتند، از ادامه تجزیه و تحلیل حذف شدند.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیرها	آنومی سازمانی	ترومای سازمانی	تعهد حرفه ای	شاخص اعتبار واگرا (جذر AVE)	CV-Red	CV-com
آنومی سازمانی	۱			۰/۶۷۰۲	۰/۰۳۶۱	۰/۲۹۱۸
ترومای سازمانی	۰/۳۳۹	۱		۰/۶۳۶۴	۰/۰۲۶۵	۰/۲۳۳۸
تعهد حرفه ای	۰/۱۴۳	۰/۳۱۷	۱	۰/۶۲۵۰	۰/۰۳۰۴۶	۰/۳۰۴۹

با توجه به نتایج جدول ۲، ارتباط بین متغیرهای تحقیق در سطح $\alpha=0/05$ معنادار است. علاوه بر بررسی ضرایب همبستگی به روایی واگرا نیز پرداخته شده است. طبق این شاخص واریانس هر متغیر مکنون باید برای شاخص‌های مربوط به خودش بیشتر از سایر شاخص‌ها باشد. برای تشخیص این امر



ابتدا جذر AVE متغیرهای مکنون محاسبه می‌شود و سپس حاصل با مقادیر همبستگی‌ای که این متغیر مکنون با سایر متغیرهای مکنون داشته، مقایسه می‌شود. باید حاصل جذر AVE از مقادیر همبستگی‌ها بیشتر باشد. این کار را باید برای تمامی متغیرهای مکنون انجام داد. نتایج بررسی شاخص فورنل و لارکر در جدول زیر مشاهده می‌شود. یک ستون از این جدول ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده (AVE) را نشان می‌دهد. لازمه تأیید روایی واگرا بیشتر بودن مقدار ریشه دوم میانگین واریانس تبیین شده از تمامی ضرایب همبستگی متغیر مربوطه با باقی متغیرها است. همچنین از آزمون‌های دیگر ارزیابی مدل اندازه‌گیری، آزمون بررسی کیفیت آن است. کیفیت مدل اندازه‌گیری توسط شاخص اشتراک با روایی متقاطع (Cv Com) محاسبه می‌شود. این شاخص در واقع توانایی مدل مسیر را در پیش‌بینی متغیرهای مشاهده پذیر از طریق مقادیر متغیر پنهان متناظرشان می‌سنجد. چنانچه این شاخص عدد مثبتی را نشان دهد، مدل اندازه‌گیری از کیفیت لازم برخوردار است. برای بررسی کل مدل اندازه‌گیری میانگین این شاخص را گرفته و چنانچه مثبت باشد، کل مدل اندازه‌گیری از کیفیت مناسبی برخوردار است. همان‌طور که ملاحظه می‌کنید برای تمامی متغیرهای موجود در پژوهش این شاخص مثبت است که نشان از کیفیت مطلوب و بالای مدل اندازه‌گیری می‌دهد.

شاخص دیگر، کیفیت مدل ساختاری یا شاخص افزونگی (CV Red) مدل (1-SSE/SSO) است که معروف‌ترین شاخص اندازه‌گیری کیفیت مدل ساختاری تحت عنوان شاخص استون-گایسلر است. در این آزمون فقط متغیرهای درونزا (میانجی و وابسته) را انتخاب می‌کنیم. در این شاخص مقادیر بالای صفر نشان‌دهنده‌ی توانایی مطلوب مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن می‌باشد که در مورد مدل پژوهش این مورد صادق است.

جدول ۳. بار عاملی و مقادیر t رابطه ترومای سازمانی، آنومی سازمانی و تعهد حرفه ای

مسیر	بار عاملی	مقدار t	سطح معناداری
ترومای سازمانی <---	تعهد حرفه ای	۰/۴۱	۲/۱۴۵
ترومای سازمانی <---	آنومی سازمانی	۰/۳۳	۱/۳۶۶
آنومی سازمانی <---	تعهد حرفه ای	-۰/۲۸	۱/۴۴۹

با توجه به نتایج جدول ۳، استنباط می‌گردد که ترومای سازمانی با تعهد حرفه ای و آنومی سازمانی ارتباط معناداری می‌باشد، همچنین آنومی سازمانی ارتباط معناداری با تعهد حرفه ای در سطح $\alpha=0/05$ دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر تحلیل مدل رابطه ای آنومی، ترومای سازمانی و تعهد حرفه ای در اعضای هیئت علمی تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان بود. نتایج فرضیه ی یک تحقیق نشان داد ترومای سازمانی با تعهد حرفه ای اعضای هیئت علمی تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان رابطه معناداری دارد. در راستای افزایش تعهد حرفه ای در کارکنان راهکارهایی مانند مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، تشریح اهداف و رسالت های سازمانی، استقلال نسبی برای انجام وظایف، حذف تبعیض ها و روابط نامناسب افراد در محیط کار و بهبود شبکه های ارتباط اجتماعی در کار از جمله مواردی است که مدیران می توانند به کار بگیرند. که همه راهکارهای بالا باعث شده که سازمان از وضعیت تروما به وضعیت بهره وری گام بردارد و زمینه رشد را فراهم آورد، لذا با پی بردن به عواملی که باعث افزایش تعهد حرفه ای کارکنان و کاهش ترومای سازمانی می شوند و به کار بستن آنان در محیط دانشگاه فرهنگیان رشد علمی و تعهد بالاتر کارکنان را در این مجموعه شاهد بود. ایجاد وابستگی عاطفی به حرفه، تأمین شدن نیازهای مادی و معنوی از طریق شغل و تاثیر نامطلوب تغییر احتمالی شغل در زندگی فرد؛ از مهم ترین انگیزه های تقویت تعهد حرفه ای کارکنان در هر سازمانی است؛ لذا زمانی که محیط دانشگاه فرهنگیان نشانه هایی از کاهش اعتماد دانشجویان و جامعه را به خود بگیرد، و هرگاه مواردی از قبیل: عدم تحقق اهداف سازمان، انحلال تدریجی، افزایش هزینه فعالیت های سازمانی و از دست دادن مزیت رقابتی ظاهرگردند، محیط سازمان به سمت ترومای سازمانی سوق پیدا نموده و این جو باعث کم کاری، ترک شغل، تعارض و تضاد فراوان در محیط کار می شود. سازمان ها در مقابله با ضربات روحی و روانی (ترومای سازمانی)، رفتارهای متنوعی از خود نشان می دهند، سپهوند و زارع (۱۳۹۶) مدیران ارشد در دانشگاه فرهنگیان در راستای ارتقاء تعهد حرفه ای کارکنان و اعضای هیئت علمی و کاهش عوارض ترومای سازمانی در کارکنان باید ضمن توجه به نگرش تغییر در راهبردها و سیاست های کلی به مواردی که به افزایش تروما در سطح دانشگاه فرهنگیان دامن می زند توجه داشته و در پی کاهش یا حذف این عوامل برآیند (۲۵). تحقیقات پوجا (۲۰۱۵) تعهد اعضای هیات علمی دانشگاه های هند را مهم ترین عامل در موفقیت و رسیدن به اهداف دانشگاه ها بیان کرد (۱۷). و بریتو (۲۰۱۵) اظهار می دارد که؛ تعهد حرفه ای عاطفی، تعهد سازمانی عاطفی، تعهد حرفه ای مستمر، تعهد سازمانی مستمر و فداکاری فردی موجب بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می شود؛ این یافته ها، اهمیت تعهد حرفه ای را در اعضای هیئت علمی دانشگاه نشان می دهد (۴). از مهم ترین عواملی که در تحقیق حاضر بدست آمد می توان به کاهش اعتبار سازمان در جامعه، حملات رسانه های جمعی به سازمان، از دست دادن موقعیت رقابتی و گسترش شایعات منفی در سازمان نام برد. متأسفانه همه های وارده به شغل معلمی در برخی از رسانه ها و نشر آن به آحاد جامعه، اعتماد نسبت به این حرفه رو به تنزل گذاشته است، مناسب است که مدیران با تغییرات مطلوب در روش کار و نشان دادن ارزش های بالای شغل معلمی و کاهش عوامل ایجاد کننده



تروما در محیط آموزشی، ضمن افزایش تعهد اعضای هیأت علمی به حرفه خود، تعهد عمومی جامعه را در ارتباط با حوزه تعلیم و تربیت و آموزش ارتقاء دهند.

نتایج فرضیه دوم تحقیق نشان داد، رابطه ی معنادار آنومی سازمانی با تعهد حرفه ای اعضای هیئت علمی تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان کشور بود. در این خصوص ابتدا باید به این نکته اشاره نمود که چه عواملی باعث می شود که یک سازمان دچار بی هنجاری، آشوب و یا دچار آنومی گردد. هرگاه عوامل ایجاد کننده پدیده ی آنومی شناسایی شوند و به دنبال آن راهکارهای مناسب ارائه شوند، از بروز بسیاری عوامل مخرب دیگر جلوگیری می شود؛ بی توجهی به مسائل رفاهی کارکنان، عدم نظارت دقیق بر کار کارکنان و بدنبال آن عدم بازخورد صحیح باعث پابندی ضعیف در کارکنان می گردد. از طرفی پابندی ضعیف خود زمینه ساز بروز بسیاری از مشکلات سازمانی دیگر می شود. توجه به فرایند اجتماعی سازی کارکنان یه عنوان یک عامل مهم در ایجاد آنومی سازمان بسیار مهم می باشد. ورزش و فعالیت های بدنی محیط بسیار مناسبی برای اجتماعی شدن افراد است و محققین زیادی در مطالعات بسیاری به نقش ورزش در اجتماعی شدن به وسیله ورزش اشاره کردند. عبدلی (۱۳۸۶)، عزیز آبادی فراهانی (۱۳۷۳)، کوشافر (۱۳۸۱). لذا مدیران می تواند تمهیداتی را فراهم آورند که اعضای هیأت علمی در جلسات منظم هفتگی ساعاتی را در کنار هم باشند تا ضمن آشنایی بیشتر زمینه مراودات اجتماعی بیشتر بین آنان فراهم گردد. موارد فوق تعداد بسیار محدودی از عواملی بود که در ایجاد آنومی سازمانی تأثیر زیادی دارند و می تواند باعث تضعیف تعهد در کارکنان بشود، کارکنانی که تعهدی به کار خویش ندارند، الزامی برای ماندن در این حرفه احساس نمی کنند، وفاداری پابینی به حرفه خود دارند و از حضور در حرفه خود احساس گناه می کنند، اینکه مدیران ارشد چگونه عمل نمایند تا از این عوارض سازمانی جلوگیری کنند، کاری بسیار مشکل است و شاید فعالیت های بدنی و ورزش منظم یکی از راهکارهای پیشگیری باشد، هر چند انجام تحقیقات بیشتر در این حوزه احساس می گردد به ویژه متغیرهای مهم دیگری که در ایجاد ترومای سازمانی و آنومی تأثیر گذار بوده شناسایی گردیده و اثر آن بر متغیرهای از قبیل تعهد، رفتار شهروندی، و مشخص گردد.

منابع

۱. حیدری، آ؛ ستوده ناورودی، س؛ شادمان فخر آبادی، ا؛ نمازی، م (۱۳۹۱). آنومی پیامدها. یا آشفتگی اجتماعی: علل و همایش ملی اشتغال، نظم و امنیت.
۲. دانش، پ؛ علی پور، پ (۱۳۹۲). مطالعه عوامل مرتبط با احساس آنومی فردی در میان دانشجویان. مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران، دوره ۲، شماره ۲، ص ۳۵-۵۶.

۳. زارع، ف؛ سپهوند، ر. (۱۳۹۵). نقش هشیاری سازمانی بر ترومای سازمانی با توجه به نقش میانجی هوش سیاسی مدیران. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۷، شماره ۴، ص ۹۵-۱۱۳.
۴. شریعت نژاد، ع؛ موسوی، ن ج؛ عارف نژاد، م. (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت بندی عوامل ایجادکننده آنومی سازمانی در سازمان های دولتی با استفاده از فن دلفی فازی. فصلنامه علمی -پژوهشی مدیریت سازمان های دولتی. دوره ۴، شماره ۴، ص ۱۱۵-۱۳۰.
۵. طلوع پارسا، ف؛ امینی، س؛ طالبی، ا. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر احساس آنومی بر امکان کنش ارتباطی. بررسی مسائل اجتماعی ایران، ۶(۱)، ۵۱-۷۰.
۶. عبدلی، ب (۱۳۸۶). مبانی روانی و اجتماعی تربیت بدنی و ورزش، چاپ دوم -انتشارات بامداد کتاب.
۷. عزیز آبادی فراهانی، ا (۱۳۷۳). تربیت بدنی عمومی (۲)، چاپ هشتم تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور.
۸. کلیوند، پ؛ سرلک، م ع. (۱۳۹۴). عوامل ایجاد کننده ترومای سازمانی در بیمارستان های خصوصی و راهکارهای کاهش آن: مورد مطالعه بیمارستان خاتم الانبیا. فصلنامه مدیریت مدیریت سازمان های دولتی. دوره ۴، شماره ۱، ص ۱۰۹-۱۲۰.
۹. کوشافر، ع. ا. (۱۳۸۱). اصول و مبانی تربیت بدنی، چاپ اول -انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی تبریز.
۱۰. عبدلی، ب. (۱۳۸۶). مبانی روانی و اجتماعی تربیت بدنی و ورزش، چاپ دوم -انتشارات بامداد کتاب.
۱۱. عزیز آبادی فراهانی، ا. (۱۳۷۳). تربیت بدنی عمومی (۲)، چاپ هشتم تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور.
۱۲. کوشافر، ع. ا. (۱۳۸۱). اصول و مبانی تربیت بدنی، چاپ اول -انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی تبریز
13. Aranya, N. and Ferris, K.R., 1984. A reexamination of accountants' organizational-professional conflict. *The Accounting Review*, 59(1), p.1.
14. Aranya, N., Pollock, J. and Amernic, J., 1981. An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6(4), pp.271-280.
15. Brierley, J.A., 1999. Accountant's job satisfaction: A meta-analysis. *The British Accounting Review*, 31(1), pp.63-84.
16. Duarte, M.B., 2015. Organisational and professional commitments: The influence in nurses' organisational citizenship behaviours. *Tékhné*, 13(1), pp.2-11.



17. de Lara, P.Z.M., Tacoronte, D.V. and Ting-Ding, J.M., 2007. Procedural justice and workplace deviance: The mediating role of perceived normative conflict in work groups. In *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso anual de AEDEM* (p. 23). Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM).
18. DeKlerk, M., 2007. Healing emotional trauma in organizations: An OD framework and case study. *Organization Development Journal*, 25(2).
19. Fandiño, A., Souza, M., Formiga, N., Menezes, R. and Bentes, S.R., 2015. Organizational anomie, professional self-concept and organizational support perception: theoretical model evidences for management. *International Journal of Business and Social Science*, (11), pp.1-10.
20. Forbes, D., Lewis, V., Varker, T., Phelps, A., O'Donnell, M., Wade, D.J., Ruzek, J.I., Watson, P., Bryant, R.A. and Creamer, M., 2011. Psychological first aid following trauma: Implementation and evaluation framework for high-risk organizations. *Psychiatry: Interpersonal & Biological Processes*, 74(3), pp.224-239.
21. Johnson, P. and Duberley, J., 2011. Anomie and culture management: reappraising Durkheim. *Organization*, 18(4), pp.563-584.
22. Gunlu, E., Aksarayli, M. and Şahin Perçin, N., 2010. Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), pp.693-717.
23. Gul, Z., 2015. Impact of employee commitment on organizational development. *FWU Journal of Social Sciences*, 9(2), pp.117-124.
24. Leong, L., Huang, S.Y. and Hsu, J., 2003. An empirical study on professional commitment, organizational commitment and job involvement in Canadian accounting firms. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*, 2(2), pp.360-360.
25. Ok, A.B. and Vandenberghe, C., 2016. Organizational and career-oriented commitment and employee development behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 31(5), pp.930-945.



26. Sharma, P. (2015). Organizational Commitment among Faculty Members in India: A Study of Public and Private Technical Schools. *Global Business and Organizational Excellence*, 34(5), 30-38.
27. Simić, M., 2016. Moral (Dis) order and Social Anomie: Concepts of Community and Society in Post-Socialist Serbia. *Гласник Етнографског института САНУ*, 64(1), pp.93-104.
28. Stein, H.F., 1991. Metaphors of organizational trauma and organizational development: A case example. *Organization Development Journal*.
29. Tsahuridu, E. E. (). An exploration of factors affecting anomia at work. The Critical Management Studies Conference, University of Warwick: UK.
30. Vivian, P. and Hormann, S., 2015. Persistent traumatization in nonprofit organizations.
31. Vivian, Patricia and Hormann, Shana (2013) "Organizational Trauma and Healing, CreatSpace, North Charleston, SC". ISBN-13:978-147918851.