



## ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی

مر نضی رضائی صوفی<sup>۱\*</sup>، ابوالفضل فراهانی<sup>۲</sup>، محرم جبارزاده<sup>۳</sup>

تاریخ تصویب: ۹۳/۲/۲۲

تاریخ دریافت: ۹۲/۵/۴

### چکیده

هدف از این پژوهش، ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی بود. پژوهش حاضر از نوع همبستگی بوده و به روش میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه دبیران تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی در سال ۱۳۹۰ تشکیل می‌دادند که از این جامعه، تعداد ۲۷۰ نفر براساس جدول مورگان به‌عنوان نمونه آماری و به‌صورت تصافی خوشه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها، از دو پرسشنامه استاندارد تعهدسازمانی آلن و میایر (۱۹۹۰) و تحلیل رفتگی مسلس (۱۹۸۶) استفاده گردید که پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۹۰ از طریق آلفای کرونباخ تعیین گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، علاوه بر شاخص‌های آماری توصیفی، از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، کلموگروف اسمیرنوف، تی مستقل، تحلیل واریانس یک‌راهه و آزمون توکی استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین متغیر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های عاطفی و هنجاری آن با تحلیل رفتگی شغلی در سطح آلفای ۰/۰۱ رابطه معنی‌داری وجود دارد. اما بین مؤلفه تعهد مستمر و تحلیل رفتگی شغلی در سطح آلفای ۰/۰۱ رابطه معنی‌داری مشاهده نشد.

همچنین، تفاوت معنی‌دار در تعهد سازمانی برحسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی دبیران (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقطع تدریس، وضعیت استخدامی و میزان سابقه خدمت) مشاهده نشد، اما در حقوق تفاوت معنی‌دار وجود داشت. همچنین تفاوت معنی‌داری در تحلیل رفتگی شغلی در (وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی، میزان سابقه خدمت و حقوق) وجود داشت، اما جنسیت، سن و مقطع تدریس تفاوتی مشاهده نشد. لذا توصیه می‌شود دست‌اندرکاران آموزش و پرورش راهکارهای ارتقای تعهد سازمانی و ابعاد عاطفی و هنجاری را شناسایی و موجبات کاهش تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی را فراهم آورند.

**کلید واژه‌ها:** تعهدسازمانی، تحلیل رفتگی شغلی، دبیران تربیت‌بدنی

## مقدمه

در دنیای پر تکاپو و رقابتی امروز، توسعه دانش و کسب توانمندی های اقتصادی و رسیدن به رفاه اجتماعی در هر جامعه در گرو استفاده بهینه از ظرفیت ها و منابع انسانی آن کشور است. در این راستا، هر چه نیروی انسانی شاغل در بخش های مختلف توانمندتر، باانگیزه تر و سالم تر باشند، پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه های گوناگون علمی، اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود. بدون شک، دستیابی به چنین اهداف بزرگی نیاز به نگرش استراتژیک و بلند مدت در حفظ و به سازی منابع انسانی در هر سازمان خواهد داشت. یکی از اصول مهم و تأثیرگذار در حفظ و به سازی منابع انسانی در هر سازمان، مدیریت و کنترل فشارهای روانی و پیش گیری از تحلیل رفتگی شغلی در محیط کار است (ساعتچی، ۱۳۸۰).

تعاریف مختلفی از تعهد سازمانی شده است. البته، معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند و یا نوعی احساس وفاداری به سازمان بیان شده است (مایر و آلن، ۱۹۹۷).

تعهد سازمانی بیان کننده آن حالتی است که در آن، کارمند سازمان هدفهایش را معرف خود دانسته و آرزو می کند که در عضویت سازمان بماند (رایینز، ۱۳۸۱).

مایر و آلن<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) تعهد سازمانی را از سه جنبه مورد بررسی قرار می دهند:

۱- تعهد عاطفی<sup>۲</sup> شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت های سازمان با داشتن احساس مثبت است.

۲- تعهد مستمر<sup>۳</sup> شامل احساسات افراد مبتنی بر ضرورت ماندن در سازمان است.

۳- تعهد هنجاری<sup>۴</sup> شامل تعهدی است که مبتنی بر ارزش نهادن به سازمان است و کارمند در زندگی سازمان سهیم می شود. تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها در بسیاری از تحقیقات مورد تأیید قرار گرفته است. افرادی که دارای تعهد کمتری هستند، خروج از کار در آنها بیشتر است. از طرفی، بازده سازمانی با افزایش تعهد در بین نیروی انسانی افزایش می یابد. تعهد بالا خود می تواند به عنوان یک شاخص جهت تعیین اثربخشی کارکنان یک سازمان باشد (کولمن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۲).

در این ارتباط، آموزش و پرورش به جهت انجام رسالت خود در امر تعلیم و تربیت و همچنین آموزش نیروی انسانی، از یک سو نیازمند کادر آموزشی سالم، توانمند، خلاق، با انگیزه و متعهد می باشد و از سوی دیگر همچون دیگر سازمان ها به دلایل فردی، سازمانی و فراسازمانی در معرض تحلیل رفتگی و متعاقب آن کاهش انگیزه و تعهد و بازدهی پایین نیروی انسانی خود در بخش های آموزشی هستند (اسکندری راد، ۱۳۸۴).

حمیدی و همکاران (۱۳۸۴) در پژوهشی ارتباط بین تعهد سازمانی کارشناسان و اثربخشی سازمانی معاونت تربیت بدنی و تندرستی وزارت آموزش و پرورش را بررسی کردند. بین تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر کارشناسان و اثربخشی سازمانی ارتباط معنی داری مشاهده شد.

صباغیان راد و همکاران (۱۳۸۵) ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسین تربیت بدنی عمومی را بررسی کردند. در پژوهش مشاهده شد که هر دو گروه مدرسان هیأت علمی و مدرسان حق التدریسی از تعهد سازمانی نسبتاً بالایی برخوردارند. افرادی که تعهد کمتری به سازمان و شغل خود داشتند، تمایل به غیبت در کار و ترک شغل در آنها بیشتر بود. همچنین مشخص شد که با افزایش تعهد عاطفی، تحلیل رفتگی نیز افزایش می یابد.

زاهد بابلان و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیقی نشان دادند که سلامت سازمانی و ابعاد هفت گانه آن با تعهد سازمانی و انواع سه گانه آن همبستگی مثبت دارد. دبیرستان هایی که سلامت سازمانی بالاتری دارند معلمان متعهدتری دارند.

1. Meyer & Allen  
2. Affective commitment  
3. Continuance commitment  
4. Normative commitment  
5. Colman

یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان «رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

کشاوری (۱۳۸۸) در پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد خود با عنوان ارتباط بین عوامل تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی نشان داد که بین تعهد سازمانی و دو بعد آن (تعهد عاطفی و تعهد هنجاری) و کیفیت زندگی کاری رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

خطیبی و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیقی با عنوان «رابطه استرس شغلی با تعهد سازمانی در بین کارکنان آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک» به این نتیجه رسیدند که بین استرس شغلی و تعهد سازمانی و دو بعد آن (تعهد عاطفی و تعهد هنجاری) رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد. اما بین استرس شغلی و تعهد مستمر رابطه معنی‌داری وجود ندارد. پارسامعین و همکارش (۱۳۸۹) نشان دادند بین کارآفرینی و تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی همبستگی معنادار وجود دارد. و نیز متغیرهای تعهد عاطفی و تعهد هنجاری با تغییر تحلیل رفتگی شغلی همبستگی معنادار دارند اما تعهد مستمر همبستگی معنادار با تحلیل رفتگی شغلی نداشت.

بهمی (۱۳۸۹) در پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد خود با عنوان ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی در دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه شهر اهواز به این نتایج دست یافت. بین تعهد سازمانی و عوامل آن با تحلیل رفتگی شغلی در کل دبیران تربیت بدنی رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. بین مؤلفه‌های مختلف تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی ارتباط چندگانه وجود دارد.

اصغری (۱۳۹۱) در پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد خود با عنوان بررسی رابطه بین کارآفرینی و تعهد سازمانی کارکنان دبیرستان‌های مرند در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ نشان داد که بین کارآفرینی، و بعدها نیاز به موفقیت و تحمل ابهام با میزان تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین تعهد سازمانی بر حسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در کارکنان دبیرستان‌های مرند در سن، جنسیت، مدرک تحصیلی، پست سازمانی و میزان سابقه خدمت متفاوت نبود.

جبارزاده (۱۳۹۱) در پایان‌نامه کارشناسی خود با عنوان ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی در مدرسان دانشگاه پیام نور مرند به این نتایج دست یافت. بین تعهد سازمانی و مؤلفه‌های عاطفی با میزان تحلیل رفتگی شغلی مدرسان دانشگاه رابطه‌ای منفی و معنی‌دار وجود دارد. اما در بعدها تعهد مستمر و هنجاری با میزان تحلیل رفتگی شغلی مدرسان پیام نور رابطه‌ای وجود ندارد. و نیز نتایج نشان داد که تعهد سازمانی بر حسب مشخصات فردی در سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، حقوق، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی متفاوت نیست. همچنین تحلیل رفتگی شغلی مدرسان دانشگاه پیام نور بر حسب مشخصات فردی در جنسیت، مدرک تحصیلی و حقوق متفاوت است، اما در وضعیت تأهل، سن، وضعیت استخدامی و سابقه خدمت متفاوت نیست.

شعبانی‌بهار و همکارش (۱۳۹۱) اظهار داشتند اعتیاد به کار دبیران تربیت بدنی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه داشته و اعتیاد به کار می‌تواند منجر به افزایش تحلیل رفتگی شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر کرمانشاه شود.

فراهانی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی نشان دادند بین عوامل انگیزشی آلدرف و تحلیل رفتگی شغلی ارتباط مستقیمی دارد. اما فقط دو عامل نیازهای وابستگی و نیازهای فیزیولوژیکی پیش‌بینی کننده تحلیل رفتگی معلمان بودند.

دورین و سیداختر<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) نشان دادند که نمره تعهد هنجاری به‌طور معنی‌داری بالاتر از نمره تعهد عاطفی است. آنالیز رگرسیون نشان داد که وقتی ما سن و سطوح سازمانی را کنترل کنیم تعهد هنجاری یک تأثیر مثبت و معنی‌داری بر تحلیل رفتگی دارد، ولی تعهد عاطفی هیچ تأثیر معنی‌داری ندارد.

چانگ و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) اظهار داشتند تحلیل رفتگی می تواند پیش بینی کننده اصلی تعهد سازمانی، ارتباطات سازمانی و ترک خدمت باشد.

بوسمن و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) ارتباط بین ناامنی شغلی و افزایش تحلیل رفتگی و همچنین ارتباط بین تحلیل رفتگی و کاهش تعهد سازمانی را ثابت کردند. ناامنی شغلی با افزایش خستگی عاطفی و بدینی و کاهش کفایت شغلی همراه است. همچنین با کاهش تعهد عاطفی و تعهد هنجاری همراه است.

لیتر و مسلش<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) در تحقیق خود تأثیر محیط شخصی را روی تحلیل رفتگی و تعهد سازمانی پرستاران در بیمارستان-های عمومی بررسی کردند. تحلیل رفتگی زیاد با کاهش تعهد سازمانی مرتبط بود که این با جنبه های محیط شخصی سازمان نیز مرتبط بود.

مولکای و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) در تحقیق خود به بررسی خستگی عاطفی و انحرافات سازمانی پرداختند. کاهش رضایت شغلی، تعهد سازمانی کمتر و کاهش عملکرد از نتایج خستگی عاطفی است. همچنین، ثابت شد که تأثیر خستگی عاطفی بر رفتارهای انحرافی سازمانی به وسیله تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارمندان کنترل می شود.

کان وهایلونگ<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) در تحلیل تجربی ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی و تعهد سازمانی به نتایج زیر دست یافتند. تعهد عاطفی با سه بعد تحلیل رفتگی ارتباط منفی و معنادار دو تعهد هنجاری نیز ارتباطی منفی و معنادار با خستگی عاطفی و زوال شخصیت دارد. آنالیز رگرسیون نشان داد وقتی سن و جنسیت کنترل شدند تعهد عاطفی یک اثر منفی و معنادار روی زوال شخصیت و کاهش عملکرد شخصی داشت و تعهد هنجاری نیز روی زوال شخصیت داشت. اگرچه تعهد مستمر اثری مثبت و معنادار روی کاهش عملکرد شخصی داشت.

گریفین و همکاران<sup>۶</sup> (۲۰۱۰) در تحقیقی عنوان کردند که تحلیل رفتگی یک پاسخ منفی است که برای کارمند و سازمان مضر است. مهم ترین یافته این تحقیق این بود که تعهد سازمانی هیچ ارتباطی با ابعاد سه گانه تحلیل رفتگی ندارد. لامبرت و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۰) در تحقیق خود در ۱۶۰ نفر از کارمندان مؤسسه خصوصی امنیتی عنوان کردند که عدالت رویه ای و توزیعی دو بعد تعهد سازمانی هستند. هر دو عامل عدالت رویه ای و توزیعی ارتباط معنی دار معکوسی با تحلیل رفتگی و تمایل به ترک خدمت دارند.

از دلایل عمده به وجود آمدن تحلیل رفتگی از نظر پژوهشگران حجم کار زیاد، تعداد زیاد مراجعه کنندگان و تعهد سازمانی می باشد. از آنجایی که درس تربیت بدنی از حجم کاری بالایی برخوردار است و نیز دبیران تربیت بدنی با تعداد زیادی دانش آموز مواجه هستند، بنابراین جامعه دبیران تربیت بدنی احتمالاً می توانند مستعد تحلیل رفتگی باشند.

دبیران تربیت بدنی که بخشی از منابع انسانی کشور هستند و برای اهداف سلامتی و تندرستی جامعه قدم بر می دارند، باید مورد توجه قرار گیرند و مشکلات موجود در زمینه های کاری و عواملی که در زمینه های تخصصی آنان سبب تغییرات منفی می شود، شناسایی شوند تا محیط شغلی مناسبی برای آنان فراهم آید.

پرسشی که در اینجا مطرح می شود این است که چگونه می توان با ایجاد شرایط مناسب فردی و سازمانی از بروز پدیده تحلیل رفتگی در دبیران تربیت بدنی جلوگیری کرد تا آنها بتوانند با آرامش بیشتری زمینه را برای سلامت هر چه بیشتر نسل آینده جامعه فراهم آورند؟

همچنین، میزان تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی مدارس استان آذربایجان شرقی چگونه است؟ آیا بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی این دبیران رابطه وجود دارد؟ وضعیت تعهد سازمانی و ابعاد آن و تحلیل رفتگی این دبیران چگونه است؟

1. Chung & etl
2. Bosman & etl
3. Leiter & Maslach
4. Mulki & etl
6. Kun & hailong
6. Griffin & etl
7. Lambert & etl

دبیران تربیت بدنی که یکی از ارکان اصلی در توسعه ورزش کشور محسوب می‌شوند ضرورت دارد که در زمینه کار و شغل آنها کنکاش بعمل آید و به‌عنوان عامل اصلی در توسعه تربیت بدنی در مدارس مورد بررسی قرار گیرند. لذا بررسی دیدگاه کسانی که محور اصلی ورزش در یک جامعه می‌باشند، کاملاً منطقی است. دانستن مشکلات و معضلات آنهایی که قلب پنبه برنامه‌های تربیت بدنی هستند کاملاً ضرورت دارد و آنها هستند که تنگناها را در این راستا بهتر می‌شناسند و می‌توانند راه‌حل‌های مناسب ارائه دهند و چنان‌چه این نظریات با دیدگاه‌های دیگر دبیران و دستورات عمل‌های خارجی موفق مقایسه شود، طرق صحیح و اصولی عملی را پیدا نموده و در راه صحیح و رشد آتی فعالیت‌های ورزشی کشور قرار می‌گیرند.

با به‌کاربردن نتایج این تحقیق در برنامه‌ریزی‌های آموزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و مراکز تربیت دبیر و تربیت معلم این امکان فراهم خواهد شد تا کسانی که در آینده به حرفه تدریس درس تربیت بدنی مشغول خواهند شد، با استرس‌های شغلی و تحلیل‌رفتگی و شیوه‌های مقابله با آن آگاه شوند.

با توجه به کمبود تحقیقات در چنین جامعه‌ای و نمونه‌های آماری (دبیران تربیت بدنی) و گاهی اوقات نتایج ضد و نقیض آنها در خصوص تعهد سازمانی و رابطه آن با تحلیل‌رفتگی شغلی و نیز علاقه‌مندی محقق نسبت به این موضوع، این پژوهش با هدف مطالعه تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی و تحلیل‌رفتگی شغلی آنان و همچنین تعیین رابطه تعهد سازمانی و تحلیل‌رفتگی شغلی آنها و تعیین تفاوت تعهد سازمانی و تحلیل‌رفتگی شغلی برحسب عوامل جمعیت شناختی انجام شد.

## روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نوع همبستگی است که به روش میدانی انجام شد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی تشکیل می‌دهند که در سال ۱۳۹۰ در مدارس مشغول به کار بودند. از این جامعه، تعداد ۲۷۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های استاندارد تعهدسازمانی، تحلیل‌رفتگی شغلی و پرسش‌نامه اطلاعات فردی استفاده شد. پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر سال ۱۹۹۰ که شامل ۲۴ سؤال با سه مؤلفه تعهد عاطفی (سوالات ۸-۱)، تعهد مستمر (سوالات ۱۶-۹) و تعهد هنجاری (سوالات ۲۴-۱۷) است که پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۶ محاسبه و تعیین گردید. برای سنجش روایی صوری پرسش‌نامه از نظرات ۱۵ نفر از اساتید مدیریت ورزشی استفاده شد که با اعمال نظرات از روایی صوری پرسش‌نامه اطمینان حاصل شد. همه سوالات این پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت هفت گزینه‌ای، کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم تنظیم شده است. هر ماده مثبت دارای ۷ گزینه (کاملاً موافقم «۷ امتیاز» بسیار موافقم «۶ امتیاز»، موافقم «۵ امتیاز»، نه موافق و نه مخالف «۴ امتیاز»، مخالفم «۳ امتیاز» بسیار مخالفم «۲ امتیاز» و کاملاً مخالفم «۱ امتیاز» می‌باشد. در ماده‌های منفی نمره‌گذاری به صورت معکوس صورت می‌گیرد. پرسش‌نامه تحلیل‌رفتگی شغلی توسط "مسلش" (۱۹۸۶) طراحی شده است. این پرسش‌نامه دارای ۲۲ سؤال و با سه مؤلفه فرسودگی عاطفی (سوالات ۹-۱)، کاهش بازده عملکرد فردی (سوالات ۱۷-۱۰) و زوال شخصیت (سوالات ۲۲-۱۸) می‌باشد. این مقیاس به صورت لیکرت و هر ماده منفی دارای ۷ گزینه (خیلی زیاد «۷ امتیاز»، زیاد «۶ امتیاز»، نسبتاً زیاد «۵ امتیاز»، متوسط «۴ امتیاز»، تا حدودی «۳ امتیاز»، کم «۲ امتیاز»، خیلی کم «۱ امتیاز» می‌باشد. در ماده‌های مثبت، نمره‌گذاری به صورت معکوس می‌باشد. پایایی پرسش‌نامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۰ محاسبه و تعیین گردید. روایی صوری پرسش‌نامه نیز توسط ۱۵ نفر از اساتید تربیت بدنی مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، تی مستقل، تحلیل واریانس یک‌راهه و آزمون توکی استفاده شد.

### یافته‌ها

نتایج نشان می‌دهد که درصد بیشتری از دبیران (۴۰/۷٪) در گروه سنی ۴۰ تا ۳۰ سال قرار دارند، پس از این گروه، گروه سنی کمتر از ۳۰ سال (۴۰/۰٪) بیشترین افراد را در خود جای داده است و گروه دیگر یعنی بیشتر از ۴۰ سال با ۱۹/۳٪ و در رده بعدی قرار می‌گیرد. همچنین نتایج نشانگر این است که ۵۴/۸٪ آزمودنی‌ها مرد و بقیه آنان ۴۵/۲٪ زن هستند. و نیز اطلاعات موجود نشانگر این است که ۷۱/۹٪ متأهل و ۲۸/۱٪ دیگر مجرد می‌باشند. در رابطه با مدرک تحصیلی نتایج حاصله نشان می‌دهد ۷۶/۳ درصد آزمودنی‌ها دارای مدرک لیسانس، ۱۳/۰ درصد فوق لیسانس و ۱۰/۷ درصد فوق دیپلم می‌باشند. همچنین ۴۲/۲٪ از افراد موردنظر کمتر از ۱۰ سال، ۴۰/۴٪ بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۷/۴٪ بیشتر از ۲۰ سال سابقه داشتند. در رابطه با وضعیت استخدامی مشخص شد ۶۴/۴٪ نیروی رسمی و ۳۵/۶٪ پیمانی می‌باشند. ۲۷/۷٪ در مقطع ابتدایی، ۳۵/۶٪ راهنمایی و ۳۶/۷٪ مقطع متوسطه تدریس می‌کردند. همچنین نتایج نشان داد ۱۰/۴٪ دبیران دارای تعهد عاطفی پایین، ۵۶/۷٪ دارای تعهد عاطفی متوسط و ۳۳/۰٪ دارای تعهد عاطفی زیاد هستند. ۱۵/۲٪ دبیران دارای تعهد مستمر پایین، ۶۱/۹٪ دارای تعهد مستمر متوسط و ۲۳/۰٪ دارای تعهد مستمر بالا هستند. ۱۱/۵٪ دبیران دارای تعهد هنجاری پایین، ۷۴/۱٪ دارای تعهد هنجاری متوسط و ۱۴/۴٪ دارای تعهد هنجاری بالا هستند. همچنین نتایج نشان داد که ۱۷/۴٪ دبیران دارای تعهد سازمانی پایین، ۶۷/۴٪ دارای تعهد سازمانی متوسط و ۱۵/۲٪ دارای تعهد سازمانی بالا هستند (جدول شماره ۱).

جدول ۱: وضعیت تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی

طبقات تعهد سازمانی	فراوانی	درصد
تعهد سازمانی کم	۴۷	۱۷/۴
تعهد سازمانی متوسط	۱۸۲	۶۷/۴
تعهد سازمانی زیاد	۴۱	۱۵/۲
جمع	۲۷۰	۱۰۰٪

همچنین، نتایج جدول (۲) نشان داد نمره تحلیل رفتگی اکثریت دبیران استان به ترتیب پایین و متوسط می‌باشد.

جدول ۲: وضعیت تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی

طبقات تحلیل رفتگی	فراوانی	درصد
تحلیل رفتگی کم	۱۲۷	۴۷/۰
تحلیل رفتگی متوسط	۱۰۳	۳۸/۱
تحلیل رفتگی زیاد	۴۰	۱۴/۸
جمع	۲۷۰	۱۰۰٪

در بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن با تحلیل رفتگی شغلی مشخص گردید که تعهد سازمانی و بعدهای عاطفی و هنجاری با تحلیل رفتگی شغلی از لحاظ آماری رابطه معنادار منفی داشته، اما بعد مستمر رابطه معنادار آماری را نشان نداد (جدول شماره ۳).

جدول ۳: رابطه بین متغیرهای تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی

فرضیه	شاخص‌ها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
۱	رابطه تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی	$r = -0/324$	0/001
۲	رابطه مؤلفه تعهد عاطفی و تحلیل رفتگی شغلی	$r = -0/380$	0/001
۳	رابطه مؤلفه تعهد مستمر و تحلیل رفتگی شغلی	$r = -0/083$	0/174
۴	رابطه مؤلفه تعهد هنجاری و تحلیل رفتگی شغلی	$r = -0/183$	0/003
$N=270$		$P < 0/01*$	

در مورد فرضیه پنجم تعهد سازمانی برحسب مشخصات فردی (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقطع تدریس، وضعیت استخدام و میزان سابقه خدمت) تفاوت معنادار آماری نشان نداد، اما در حقوق دریافتی تفاوت معنی دار مشاهده شد. همچنین آزمون توکی نشان داد افرادی که حقوق بالایی دریافت می‌کنند، تعهد سازمانی بالایی نسبت به حقوق‌گیران متوسط و پایین دارند و نیز دبیران با حقوق کم تعهد بیشتری نسبت به دبیران با حقوق متوسط دارند. (جدول شماره ۴)

جدول ۴: تفاوت تعهد سازمانی برحسب عوامل جمعیت شناختی

تفاوت تعهد سازمانی برحسب	آزمون آماری	نتیجه	سطح معنی داری
سن	آنوا	$f=0/713$	0/491
جنسیت	t مستقل	$t=1/796$	0/073
وضعیت تأهل	t مستقل	$t=0/068$	0/946
مدرک تحصیلی	آنوا	$f=2/538$	0/081
مقطع تدریس	آنوا	$f=1/325$	0/268
وضعیت استخدامی	t مستقل	$t=0/643$	0/521
حقوق	آنوا	$f=3/907$	0/021
سابقه خدمت	آنوا	$f=0/812$	0/445

در مورد فرضیه ششم نیز لازم به ذکر است که تحلیل رفتگی شغلی برحسب مشخصات فردی (تأهل، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و حقوق) تفاوت معنادار آماری نشان داد، اما در (سن، جنسیت، مقطع تدریس) تفاوت معنی دار مشاهده نشد. همچنین، آزمون توکی نشان داد میزان تحلیل رفتگی شغلی دبیران فوق لیسانس نسبت به دبیران طبقات لیسانس و فوق دیپلم بیشتر بود و دبیران با مدرک لیسانس هم نسبت به دبیران با مدرک فوق دیپلم تحلیل رفتگی بیشتری داشتند. اما آزمون توکی در رابطه با سابقه خدمت نشان داد، دبیران با سابقه کمتر از ۱۰ سال نسبت به دبیران با سابقه ۱۰ تا ۲۰ سال و بالای ۲۰ سال تحلیل رفتگی شغلی زیادی داشتند، نیز دبیران با سابقه بالای ۲۰ سال نسبت به دبیران ۱۰ تا ۲۰ سال تحلیل رفتگی کمتری داشتند (جدول شماره ۵).

همچنین آزمون توکی در مورد حقوق دریافتی دبیران نشان داد که دبیران با حقوق دریافتی بالا از تحلیل رفتگی کمتری نسبت به دبیران با حقوق متوسط و پایین برخوردار بودند.

جدول ۵: تفاوت تحلیل رفتگی شغلی برحسب عوامل جمعیت شناختی

تفاوت تحلیل رفتگی برحسب	آزمون آماری	نتیجه	سطح معنی داری
سن	آنوا	$f=2/808$	۰/۰۶۲
جنسیت	t مستقل	$t=-0/644$	۰/۵۲۰
وضعیت تأهل	t مستقل	$t=2/703$	۰/۰۰۷
مدرک تحصیلی	آنوا	$f=4/424$	۰/۰۱۳
مقطع تدریس	آنوا	$f=2/276$	۰/۱۰۵
وضعیت استخدامی	t مستقل	$t=2/338$	۰/۰۲۰
حقوق	آنوا	$f=4/137$	۰/۰۱۷
سابقه خدمت	آنوا	$t=4/113$	۰/۰۱۷

### بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر رابطه بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی را از دیدگاه دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی مورد بررسی قرار می دهد و میزان تعهد سازمانی دبیران در سطح متوسط می باشد. نتایج حاکی از آن است که بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی رابطه معنی دار وجود دارد که این نتایج با نتایج تحقیقات صباغیان راد و همکاران (۱۳۸۵)، بهمنی (۱۳۸۹)، جبارزاده (۱۳۹۱)، چانگ و همکاران (۲۰۰۳)، بوسمن و همکاران (۲۰۰۵)، لیتر و مسلش (۲۰۰۶)، لامبرت و همکاران (۲۰۱۰) و جوردین و چنورت (۲۰۱۰). مبنی بر ارتباط منفی و معنی دار بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی، همخوانی دارد. تعهد سازمانی یکی از عوامل مهم و اثرگذار بر روی تحلیل رفتگی شغلی در هر سازمانی می باشد و این عامل اثرگذار در مورد دبیران تربیت بدنی استان نیز صادق است. بنابراین، مسؤولان سازمان آموزش و پرورش باید با ایجاد محیط و شرایط مطلوب راه کارهای افزایش میزان تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی خود را مورد شناسایی جدی قرار داده تا از این طریق تحلیل رفتگی شغلی آن ها را کاهش دهند. افزایش تعهد سازمانی باعث می شود دبیران کوشا بوده و در نتیجه، عملکرد بهتری داشته باشند و نیز با افزایش تعهد سازمانی از غیبت و جابه جایی و تأخیر کارکنان کاسته خواهد شد.

نتایج این پژوهش حاکی از آن است که بین تعهد عاطفی و تحلیل رفتگی شغلی در دبیران تربیت بدنی ارتباط منفی و معنی داری وجود دارد. نتایج این پژوهش با تحقیقات بهمنی (۱۳۸۹)، جبارزاده (۱۳۹۱) و بوسمن و همکاران (۲۰۰۵) هم خوانی دارد و با نتایج تحقیقات صباغیان راد و همکاران (۱۳۸۵) مبنی بر رابطه مثبت و معنی دار بین تعهد عاطفی و تحلیل رفتگی شغلی و دورین و سید اختر (۱۹۹۸) مبنی بر عدم رابطه بین تعهد عاطفی و تحلیل رفتگی شغلی همخوانی ندارد. تعهد عاطفی شامل وابستگی و علاقه به سازمان و احراز هویت با آن است و در این پژوهش دارای بالاترین همبستگی منفی با تحلیل رفتگی شغلی می باشد و در آموزش و پرورش چون انگیزه های مادی کمتری وجود دارد تعهد عاطفی در ارتباط بین دبیران با یکدیگر می تواند تأثیر مثبت داشته باشد. مدیران با افزایش تعهد عاطفی موجبات افزایش احساسات و عواطف و



تعلقات دبیران به یکدیگر و سازمان شده و با افزایش روحیه همکاری و تعاون باعث بهره‌وری بیشتر آموزش و پرورش خواهند شد.

همچنین ویژگی‌های شخصی مانند نیاز به کسب موفقیت، ویژگی‌های ساختاری مانند جلب مشارکت افراد در فرآیند 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.

یافته‌های این پژوهش بیانگر آن است که بین تعهد مستمر و تحلیل‌رفتگی شغلی کل دبیران تربیت‌بدنی استان رابطه وجود ندارد. یعنی هرچه تعهد مستمر دبیران بیشتر شود تغییر در تحلیل‌رفتگی شغلی آنان ممکن است تابعی از عوامل اثرگذار دیگر باشد. نتایج این پژوهش با تحقیق صباغیان‌راد و همکاران (۱۳۸۵)، بهمنی (۱۳۸۹) و جبارزاده (۱۳۹۱) مبنی بر عدم رابطه بین تعهد مستمر و تحلیل‌رفتگی شغلی همخوانی دارد و با نتایج تحقیق ویکرام و روت (۱۹۹۸) مبنی بر رابطه مثبت و معنی‌دار بین تعهد مستمر و تحلیل‌رفتگی شغلی هم خوانی ندارد.

تعهد مستمر عبارت است از مزایایی که کارمند در سازمان دارد و با ترک سازمان آن‌ها را از دست می‌دهد. از یافته‌های تحقیق استنباط می‌شود که دبیران تربیت بدنی به جنبه‌های مادی و امتیازات کسب شده در سازمان (مزایای بازنشستگی، ترفیع مقام درجه، راحتی و سهولت کار، راحتی و آسایش زندگی خانوادگی) اهمیت نمی‌دهند و تغییر در رویکرد تعهد مستمر تأثیری بر تحلیل‌رفتگی آن‌ها ندارد.

یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که بین تعهد هنجاری و تحلیل‌رفتگی شغلی دبیران رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. نتایج این تحقیق با تحقیق بهمنی (۱۳۸۹) و تحقیقات بوسمن و همکاران (۲۰۱۰) مبنی بر رابطه منفی و معنی‌دار بین تعهد هنجاری و تحلیل‌رفتگی شغلی همخوانی دارد اما با تحقیق جبارزاده (۱۳۹۱) هم خوانی ندارد.

تعهد هنجاری (اخلاقی) عبارت از اعتقاد و التزام کارمند در قبال مسؤولیت به سازمان و اهداف آن است. از یافته‌های تحقیق استنباط می‌شود که دبیران تربیت بدنی در قبال شغل و حرفه خود مسؤولیت‌پذیرتر هستند و به اهداف سازمانی پای‌بندتر هستند و اعتقاد و باور بیشتری به شغل خود و اهداف آن دارند و اگر در اعتقادات و باور آن‌ها خللی وارد شود و به این نتیجه برسند که واقعیت حرفه و اهداف سازمانی با اعتقادات و باورهای او مغایرت دارد، می‌تواند زمینه‌ای برای بروز پدیده تحلیل‌رفتگی در آن‌ها شود.

نتایج تحقیق در مورد فرضیه پنجم نشان داد که تعهد سازمانی بر حسب مشخصات فردی (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، مقطع تدریس، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی) دبیران تربیت بدنی تفاوت معنادار آماری نشان نداد، اما در حقوق تفاوت معنی‌دار بود. بنابراین به مسؤولان سازمان توصیه می‌شود به وضع معیشتی دبیران تربیت بدنی توجه داشته باشند این نتایج با برخی از یافته‌های محققان همخوانی دارد و با برخی دیگر در تناقض است، که به مواردی چند از آنها اشاره می‌کنیم: بین دبیران رسمی و پیمانی تفاوت معنی‌داری از لحاظ تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن وجود ندارد. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیق بهمنی (۱۳۸۹)، جبارزاده (۱۳۹۱) و اصغری (۱۳۹۱) همخوانی دارد و با نتایج پژوهش مرتضوی (۱۳۷۰) مبنی بر این که تعهد سازمانی در بین کارکنان رسمی بیشتر از کارکنان غیررسمی است، همخوانی ندارد. از عوامل عدم همخوانی نتایج این پژوهش با پژوهش مرتضوی می‌توان به عدم تشابه گروه‌های آزمون عنوان کرد که با خصوصیات جامعه تحقیق حاضر متفاوت است. امنیت شغلی یکی از مهم‌ترین جنبه‌های تعهد سازمانی است که در بعضی از گروه‌های رسمی باعث افزایش تعهد سازمانی نسبت به گروه‌های غیررسمی می‌شود. حرفه معلمی از جمله مشاغلی است که از نظر ماهیت درونی با دیگر مشاغل متفاوت است و افراد از روی رغبت و علاقه فراوان به این حرفه روی می‌آورند و دبیران پیمانی این خلأ امنیت شغلی را که می‌تواند بر روی تعهد سازمانی تأثیرگذار باشد با افزایش نگرش‌های مثبت عاطفی، ارزشی و اعتقادی به شغل خود جبران می‌کنند.

از این‌رو، با انجام پژوهش‌های گسترده بین کارکنان رسمی و غیررسمی در سازمان‌های مختلف با زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی متفاوت و همچنین کنترل بعضی از متغیرهای تأثیرگذار دیگر مانند عوامل محیطی، فردی و سازمانی و

حتی ماهیت درونی کار، می توان به یافته های دقیق تری به منظور افزایش قابلیت تعمیم دست یافت. نتیجه این تحقیق در مورد تفاوت تعهد سازمانی بر حسب جنسیت با نتایج پژوهش کشاورز (۱۳۸۸)، جبارزاده (۱۳۹۱) و اصغری (۱۳۹۱) همخوانی دارد اما با تحقیق همایی (۱۳۸۱) مبنی بر اینکه دبیران بر حسب ویژگی های دموگرافیک در میزان تعهد سازمانی به جز بر اساس جنسیت تفاوتی با هم ندارند، و نتایج تحقیقات ماتیو وزاجاک (۱۹۹۰) که زنان آمریکایی نسبت به مردان از تعهد سازمانی بالاتری برخوردارند. همخوانی ندارد. علت این در جامعه آمریکایی می تواند به این دلیل باشد که زنان به خاطر اینکه به عنوان عضوی در سازمان باقی بمانند باید بر مشکلات و موانع بیشتری غلبه یابند و آنها همچنین برای استخدام از حق انتخاب کمتری برخوردارند. همچنین نتایج این پژوهش با تحقیق نوربخش (۱۳۸۳)، جبارزاده (۱۳۹۱) و اصغری (۱۳۹۱) که در تعهد سازمانی بر حسب وضعیت تأهل و سابقه خدمت تفاوت معنی داری دیده نشد همخوانی دارد. با پژوهش کشاورز (۱۳۸۸) و تحقیق کاراکوس واصلان (۲۰۰۹) هرچه سابقه کار افزایش یابد تعهد مستمر به آموزش و مدرسه ای که در آن کار می کنند بیشتر می شود و معلمان متأهل تعهد عاطفی و هنجاری کمتری نسبت به معلمان مجرد دارند همخوانی ندارد. همچنین با پژوهش کشاورز (۱۳۸۸) در مورد تفاوت تعهد سازمانی بر حسب سن همخوانی ندارد اما با پژوهش جبارزاده (۱۳۹۱) و اصغری (۱۳۹۱) همخوانی دارد.

فرضیه ششم نیز بیان می دارد که تفاوت معنی داری در میزان تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی بر حسب مشخصات فردی در (وضعیت تأهل، مدرک، وضعیت استخدامی، حقوق و سابقه خدمت) وجود دارد، اما در (سن، جنسیت و مقطع تدریس) تفاوت معنی داری وجود ندارد.

یافته های تحقیق نشان می دهند که درصد بیشتری از دبیران دارای تحلیل رفتگی شغلی ضعیف و متوسطی هستند. نتایج این پژوهش با نتایج تحقیقات صباغیان راد و همکاران (۱۳۸۵)، گری (۲۰۰۵)، بهمنی (۱۳۸۹) مبنی بر این که دبیران تربیت بدنی از تحلیل رفتگی بالایی برخوردارند و بیش از سایر دبیران مستعد تحلیل رفتگی هستند، همخوانی ندارد. که علت این هم می تواند مشارکت دبیران در پیشبرد برنامه ها و تصمیم گیری های ورزشی و شرکت در مسابقات و برنامه های مختلف ورزشی و تفریحی باشد. اما با توجه به ماهیت درس تربیت بدنی که به صورت عملی و از حجم کار بالایی برخوردار است و نیز تنها درسی است که بیشتر دانش آموزان با شور و علاقه فراوان به آن می پردازند، بنابراین دبیران تربیت بدنی با حجم بالایی از دانش آموزان مواجه هستند. دانش آموزان نیاز دارند که در زنگ ورزش به تخلیه انرژی و هیجانات درونی خود بپردازند و در این راستا از دبیر تربیت بدنی خود انتظار کار و توجه بیشتری دارند. به همین خاطر است که این حجم کاری و حجم مراجعه دانش آموزان احتمالاً می تواند باعث بروز پدیده تحلیل رفتگی در دبیران تربیت بدنی می شود.

نتایج این تحقیق با پژوهش حکاک زاده (۱۳۸۳) بین فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی زن و مرد در سه مؤلفه فرسودگی شغلی تفاوت معنی داری وجود ندارد و نتایج دمیرل (۲۰۰۳) نشان داد که تفاوت معنی داری بین امتیازات آزمون ها طبق فرسودگی عاطفی و زوال شخصیت نسبت به جنسیت وجود نداشت. همخوانی دارد و با پژوهش طلائی و همکاران (۱۳۸۵) که خستگی عاطفی و مسخ شخصیت به طور چشمگیری در پرسنل زن بالاتر از مردان بود و تحقیق جبارزاده (۱۳۹۱) که تحلیل رفتگی در جنسیت تفاوت نشان داد همخوانی ندارد. نتایج این تحقیق با پژوهش فونگ ولین<sup>۱</sup> (۱۹۹۴) که اعضای هیأت علمی جوان در مقایسه با هیأت علمی با تجربه احساس بیشتری از تحلیل رفتگی و مسخ شخصیت داشتند. همچنین اعضای هیأت علمی مجرد نسبت به همکاران متأهل خود تحلیل رفتگی بیشتری را دارا بودند، همخوانی دارد. نتایج این پژوهش با نتایج میوسن و همکاران (۲۰۱۰) که پرستاران مسن از تحلیل رفتگی بالایی برخوردارند، همخوانی ندارد.

نگرش به کار، رضایت مندی، تحصیلات، انگیزه شغلی، احساس عدالت سازمانی و درک حمایت سازمانی بیشترین تأثیر را بر تعهد عاطفی دارد و تعهد کمتر باعث تمایل به غیبت در کار و ترک شغل می شود. توزیع موجه و صحیح و سازماندهی آنان، رضایت شغلی و میزان مسؤلیت آنها در فرایندهای سازمانی به عنوان عوامل عمده افزایش میزان تعهد سازمانی آنان

مؤثر است. برای جلوگیری از تحلیل‌رفتگی کنترل، پاداش، شناخت و درک کارمندان، مورد توجه قرار دادن آنها، ایجاد محیط کاری مناسب با شغل آنها، باید مورد توجه مدیران قرار گرفته و با معلمان در کارهایشان همکاری کنند.

به‌طور خلاصه با استناد به یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه تعهد سازمانی و ارتباط آن با تحلیل‌رفتگی شغلی می‌توان نتیجه گرفت، تعهد سازمانی به‌عنوان یکی از نگرش‌های مهم شغلی می‌تواند بر میزان تحلیل‌رفتگی شغلی دبیران اثر داشته باشد. بر این اساس فراهم آوردن شرایط مناسب برای افزایش تعهد سازمانی که از طریق تغییر در زیرمجموعه‌های آن قابل دستیابی است، می‌تواند منجر به تغییرات اساسی و کاهش میزان تحلیل‌رفتگی شغلی افراد شود. درحالی‌که عدم توجه به این ارتباط باعث تضعیف سازمان مربوطه شده و سازمان را از اهداف خود دور می‌کند، زیرا کارکنان به‌عنوان ابزار اصلی رسیدن به اهداف تلقی می‌گردند. به همین دلیل، به مدیران و مسؤولان سازمان تحت بررسی پژوهش توصیه می‌شود به منظور بهبود سطح کیفی تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی در مدارس از شیوه‌های مدیریتی مناسب به‌منظور ارتقای سطح شغلی آنان استفاده نماید.

در مجموع، با توجه به روابط ابعاد تعهد سازمانی با میزان تحلیل‌رفتگی شغلی باید به مؤلفه‌های عاطفی و هنجاری تعهد سازمانی توجه داشت و سعی شود تا همه این عامل‌ها بهبود یافته تا تحلیل‌رفتگی شغلی دبیران به سطح پایین‌تر تنزل یابد.

## منابع

- اسکندری‌راد، حسین (۱۳۸۴). «بررسی و مقایسه میزان تحلیل‌رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت‌بدنی شهرستان کاشمر». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد.
- اصغری، علی‌اکبر (۱۳۹۱). «بررسی ارتباط بین کارآفرینی و تعهد سازمانی کارکنان دبیرستان‌های مرند در سال‌تحصیلی ۹۲-۹۱». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرند.
- بهمنی، شاهرخ (۱۳۸۹). «ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل‌رفتگی شغلی در دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه شهر اهواز». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر.
- پارسامین، کوروش و ناظم، فتاح (۱۳۸۹). «ارتباط کارآفرینی و تعهدسازمانی با تحلیل‌رفتگی شغلی»، فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال اول، ۳، ۷-۱۷.
- جبارزاده، حمیده (۱۳۹۱). «ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل‌رفتگی شغلی مدرسان دانشگاه پیام نور مرند». پایان‌نامه کارشناسی، دانشگاه پیام نور مرند.
- حمیدی، مهرزاد؛ خیبری، محمد و امیرتاش، علی‌محمد (۱۳۸۴). «ارتباط بین تعهد سازمانی کارشناسان و اثربخشی سازمانی معاونت تربیت بدنی و تندرستی وزارت آموزش و پرورش». چکیده مقالات پنجمین همایش بین‌المللی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شهید بهشتی.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۰). روانشناسی بهره‌وری، تهران: انتشارات ویرایش.
- شعبانی بهار، غلامرضا، محمودیان، زینب (۱۳۹۱). «تعیین رابطه بین اعتیاد به کار و تحلیل‌رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر کرمانشاه»، مجله پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۶، ۱۲۹-۱۴۷.
- رابینز، استیفن (۱۳۸۱). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه پارسائیان، علی و اعرابی، سیدمحمد. دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ پنجم، ۹۲۵-۹۲۸.
- زاهد بابلان، عادل؛ عسکریان، مصطفی، و بهرنگی، محمدرضا (۱۳۸۷). «بررسی سلامت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های پسرانه استان اردبیل»، مطالعات تربیتی و روان‌شناسی، ۹(۲)، ۱۴۸-۱۲۷.
- صباغیان‌راد، لیلا؛ تندنویس، فریدون؛ مظفری، سیدامیراحمد و زارعی، علی (۱۳۸۵). «ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل‌رفتگی مدرسین تربیت بدنی عمومی»، مجله پژوهش در علوم ورزشی، ۱۰، ۱۰۳-۸۹.

- طلایی، علی؛ مخبر، نغمه؛ محمدنژاد، مریم، و ثمری، علی اکبر (۱۳۸۵)، «فرسودگی شغلی و عوامل وابسته به آن در کارکنان بیمارستان‌های دانشگاهی مشهد در سال ۱۳۸۵»، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان، جلد ۹، ۳ (پیاپی ۲۷).
- فراهانی، ابوالفضل؛ بدری‌آذرین، یعقوب و محمدی‌ا قدم، الهام (۱۳۹۱)، «ارتباط بین عوامل انگیزشی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر تبریز بر اساس مدل انگیزشی ERG»، مجله پژوهش‌های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش، ۱، ۳۸-۲۹.
- کشاورز، بهرام (۱۳۸۸)، «ارتباط بین عوامل تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور مرکز تهران.
- مرتضوی، شهناز (۱۳۷۰)، «بهره‌وری نیروی انسانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و امنیت شغلی»، فصلنامه مطالعات مدیریت دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی، دور سوم (۱).
- نوربخش، مهوش (۱۳۸۳)، «بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان زن شرکت‌کننده در کلاس‌های طرح تندرستی دانشگاه شهید چمران اهواز». طرح پژوهشی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- همایی، رضا (۱۳۸۱)، «بررسی میزان تعلق و تعهد سازمانی معلمان مرد تربیت بدنی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی تهران.
- یعقوبی، مریم؛ سقاییان‌نژاد اصفهانی، سکینه، ابوالقاسم گرچی، حسن، نوروزی، محسن، رضایی، فاطمه (۱۳۸۸)، «رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان»، مدیریت سلامت، ۱۲- (۳۵): ۳۲-۲۵.
- Meyer, JP. & Allen, JN., 1997. "Commitment in the workplace", Thousand Oaks, CA: Sage Publication.
- Bosman, J., & Buitendach, J., & Laba, K., 2005. "Job insecurity, burnout and organizational commitment among employees of financial institution Gauteng", Journal of Industrial Psychology, 31(4): 32-40
- Coleman, D., 2002. "The new leaders". London: Little Brown
- Leiter, MP., & Maslach, C., 2006. "The impact of interpersonal on burnout and organizational commitment", Journal of organizational Behavior, 9(4): 297-308.
- Chung, I., & Chine, J., & Hao, L., 2003. "The role of burnout in the relationship between perceptions of organizational politics and turnover intentions", Public Personnel Management.
- Demirel, Y., 2003. "Burnout among high school teachers in Turkey", Journal Home Help. Vol (10): 102-112.
- 25- Doreen, s.k., & Syed Akhtar, t., 1998. "Organizational commitment and experienced burnout. International Journal of organizational Analysis", 6(4): 310-333.
- Fong, D.B., & Line, Y.D., 1994. Junior college vocational teachers burnout : Causes and coping strategies. Educational Research Information, Vol (2): 24-29.
- Gray, D. E. , 2005. "Burnout in Texas division 4A and 5A high school athletic trainers from a reversal theory perspective", Journal Home Help, 76(1): 100-101.
- 28- Griffin, M.L., & Hogan, N.L., & Lambert, E.G., & Tucker- GaiL, K.A., & Baker, D.N., 2010. "Job involvement, Job stress, Job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff", Criminal Justice and Behavior, 37(2): 239-255.
- Jourdian, G., & Chenevert, D., 2010. " Job demands-resources burnout and intention to leave the nursing profession", International Journal of Nursing Studies, 47(6): 709-722.
- Karakus, M., & Aslan, B., 2009. "Teachers commitment focuses", Journal of Management Development, 28(5): 425-438.
- Khatibi, A., & Asadi H., & Hamidi, M., 2009. "The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy", World Journal of Sport Sciences 2 (4): 272-278.
- Lambert, E.G., & Hogan, N.L., & Jiang, S., & Elechi, O.O., & Benjamin, B., & Morris, A., & Laux, M., & Dupuy, P., 2010. "The relationship among distributive and procedural Justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent", Journal of criminal Justice, 38(1): 7-16.

- Mathieu, J.E., &Zajac, D.M., 1990. "A review and meta- analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment", *psychological Bulletin*, 108(2): 171-194.
- Meeusen, v., & Van Dam, k., & Brown-Mahoney, C, Van Zundert, A., & Knape, H., "2010. " Burnout, psychosomatic symptoms and job satisfaction among Dutch nurse anaesthetists", *Acta Anaesthesiologica Scandinavica*, 19(1): 616-621.
- Mulki, J.P., & Jarmillo, F., & Locander, W.B., 2006." Emotional exhaustion and organizational deviance", *Journal of Business Research*, 59(12): 1222-1230.
- ZHANG, Kun., & MA& Hailong., 2009." An Empirical Analysis on the Relationship Between Job Burnout and Organizational Commitment",[www.bmtfi.net/download-file.php pid=4483](http://www.bmtfi.net/download-file.php pid=4483).

---

به این مقاله این گونه استناد کنید:

رضائی صوفی، مرتضی، فراهانی، ابوالفضل، جبارزاده، محرم. (۱۳۹۳). «ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی استان آذربایجان شرقی»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۴ (۷)، ۱-۱۳