

## ارتباط بین عوامل انگیزشی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر تبریز بر

### اساس مدل انگیزشی ERG

دکتر ابوالفضل فراهانی\*، دکتر یعقوب بدری آذرین<sup>۲</sup>، الهام محمدی اقدم<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۳/۱۵، تاریخ تصویب: ۱۳۹۱/۶/۲۱

#### Abstract

The aim of this study was to determine the relationship between motivation factors and burnout in physical education teachers of Tabriz based on the ERG model. It is a descriptive-solidarity research. The social statistics of this study were all of the physical education teachers of Tabriz in Guidance and High schools. Applying Morgan sample table in 2012, 226 teachers out of 500 Tabriz's physical education teachers in guidance and high schools were selected. The data were collected by the ERG requirement questionnaire and Maslutch Burnout Inventory (MBI). Statistical Pearson correlation, t-test and step by step regression were used independently for data analysis. The results showed the physical education teachers believed that other teachers' attitude about physical teaching education was not agreeable and they believed that physical education courses required less effort than the others. There was direct relationship between Alderfer motivation needs and Job Burnout. However, only two factors of dependence and physiological needs were the predictors of jobBurnout ( $P<0.01$ ).

**Keywords:** ERG motivation model, Job Burnout, physical education teachers

#### چکیده

تحقیق حاضر با هدف تعیین ارتباط بین عوامل انگیزشی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر تبریز بر اساس مدل انگیزشی ERG صورت گرفته است. پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی می باشد. از بین ۵۰۰ نفر از دبیران تربیت بدنی مقطع راهنمایی و متوسطه تبریز تعداد ۲۲۶ نفر با استفاده از جدول نمونه گیری مورگان در سال ۱۳۹۰ انتخاب گردید. از پرسشنامه نیازهای ERG و سیاهه فرسایش شغلی مسلوچ (MBI) برای گرد آوری داده های تحقیق استفاده گردید. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS.17 و روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون، آزمون تی مستقل انجام گرفت. از دیدگاه دبیران تربیت بدنی سایر دبیران آموزش و پرورش نگرش مساعدی درباره درس تربیت بدنی ندارند و آنرا درسی که تلاش کمتری نیاز دارد تلقی می کنند. نتایج نشان داد بین عوامل انگیزشی آلدفر و تحلیل رفتگی شغلی ارتباط مستقیمی وجود دارد. اما فقط دو عامل نیازهای وابستگی و نیازهای فیزیولوژیکی پیش بینی کننده تحلیل رفتگی شغلی معلمان بودند ( $P<0.01$ ).

کلیدواژه ها: عوامل انگیزشی ERG، تحلیل رفتگی شغلی، دبیران تربیت بدنی



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

نظریه آلدفر<sup>۹</sup>، ۱۹۷۲؛ نظریه نیازهای مک کلند<sup>۱۰</sup>، ۱۹۵۹؛ و نظریه مبتنی بر فرآیند انتظار وروم<sup>۱۱</sup>، ۱۹۶۴ ارائه شده است که هر کدام متناسب با شرایط خاصی قابل استفاده می باشد (ریو، ۱۳۸۹).

در نظریه مازلو پنج نیاز اصلی (نیازهای فیزیولوژیکی، امنیت، تعلق اجتماعی، عزت نفس، خودشکوفایی) را انگیزش رفتار معرفی کرده است. در نظریه دو بعدی انگیزشی بهداشتی<sup>۱۲</sup> هرزبرگ، دو بعد بهداشتی و انگیزشی محرک رفتار ارزیابی شده است. عوامل انگیزشی آن عناصری هستند که بالاتر و فراتر از عوامل نگهداری قرار می گیرند. آنها شامل فرصت های بازشناسی، پیشرفت یا مسئولیت بیشتر هستند. هنگامی که آنها حاضر باشند، گرایش به سمت برانگیختن کارکنان جهت بهبود بهره وریشان است. ممکن است کارکنان به دنبال شیوه های جدید برای نیل به اهداف سازمانی به علاوه اهداف شخصی شان باشند. در نظریه هرزبرگ اگر عوامل انگیزشی کارکنان برآورده نشود ممکن است آنها درخواست عوامل نگهداری بیشتر مانند افزایش حقوق و مزایای جانبی، شرایط کاری بهتر یا خط مشی های سازمانی آزادانه تر معطوف به مرخصی استعلاجی یا زمان بیکاری و تعطیلی، را داشته باشند. آخرین نظریه محتوایی انگیزش کار بعد از نظریه مازلو و هرزبرگ توسط «آلدفر» ارائه گردید. آلدفر مثل مازلو و هرزبرگ اعتقاد داشت که طبقه بندی نیازها لازم است. زیرا یک تفاوت اساسی بین نیازهای طبقه پایین تر و نیازهای طبقه بالاتر وجود دارد. بر اساس نظر آلدفر حتماً لازم نیست نیازهای طبقات پایین تر ارضا شوند تا نیازهای طبقات بالاتر مطرح گردند. یا محرومیت تنها راه فعال نمودن یک نیاز نیست. برای مثال، مطابق این تئوری زمینه های فردی یا محیط فرهنگی شخص ممکن است باعث شوند که نیازهای تعلق نسبت به نیازهای زیستی ارضا نشده پیشی گیرند و یا نیازهای رشد هر چه بیشتر ارضا شوند افزون تر طلب گردند. از نظر آلدفر سه گروه نیازها وجود دارند:

الف) نیازهای زیستی یا وجودی<sup>۱۳</sup>: شامل نیازهای فیزیولوژیکی و ایمنی می شوند که مربوط به نیازهای سطح پایین تر تئوری سلسله مراتب مازلوس است.

ب) نیازهای تعلق و پیوستگی<sup>۱۴</sup>: به نیازهای عشق و پیوند اجتماعی مربوط می شود. این نیاز بر اهمیت رابطه فرد و ارتباطات اجتماعی تأکید دارد.

تحلیل رفتگی شغلی<sup>۱</sup> یکی از عمده ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان خدمات انسانی دیده می شود. (بوهارکوز 2002، نقل از صادقی بروجردی، ۱۳۸۲) تحلیل رفتگی را به مفهوم تهی شدن از ویژگی های خود به علت تحلیل رفتگی، یکی از منابع جسمی یا ذهنی تعریف کرده و اظهار داشته که این امر نتیجه تلاش بسیار زیاد برای رسیدن به بعضی از انتظارات غیرواقعی است که توسط خود فرد یا جامعه به وی تحمیل می شود (صادقی بروجردی، ۱۳۸۲). از نظر مسلش و جکسون<sup>۲</sup> (۱۹۸۲) تحلیل رفتگی یک پاسخ روانشناختی در مقابل فشار کار است که با سه حالت فرسودگی عاطفی<sup>۳</sup>، عدم موفقیت فردی<sup>۴</sup> و از خود بیگانگی<sup>۵</sup> مشخص می گردد و بین افرادی که به نوعی با ارباب و رجوع سرو کار دارند می تواند بروز نماید (Maslach, 1982).

مطالعات نشان می دهد تحلیل رفتگی شغلی با عوامل مختلفی مانند عزت نفس<sup>۶</sup> و سلامت روانی (بشلیده، ۱۳۹۰)، سرسختی روانی و تاب آوری (نریمانی، ۱۳۸۸)، کیفیت زندگی کاری (پرداختچی، ۱۳۸۸)، حمایت های اجتماعی (پیامی بوساری، ۱۳۷۹)، جو سازمانی (رضائی نژاد، ۱۳۸۸) ارتباط دارد. اما در سازمان های آموزشی یکی از عواملی که هم جنبه فردی و سازمانی و فرهنگی دارد و نقش مهمی در بروز تحلیل رفتگی شغلی بازی می کند عوامل انگیزشی، مربیان یا معلمان آموزشی است. در این میان با توجه به جنبه عملی آموزش تربیت بدنی داشتن انگیزش شغلی برای دبیران تربیت بدنی از ارکان سیستم آموزشی محسوب می شوند. چنانچه درس تربیت بدنی توسط معلمان با انگیزه آموزش داده شود می تواند سلامتی جسمی و روانی دانش آموزان را در دوران تحصیل و بعد از آن تامین نماید (آشتیانی، ۱۳۸۴).

همه نظریه پردازان انگیزشی، انگیزش را علت رفتار و تداوم آن می دانند. اساساً کارکنان با انگیزه، میل بیشتری به حضور در سازمان داشته، کمتر غیبت کرده و در تصمیمات سازمانی مشارکت فعالی دارند. در نهایت می توان انتظار داشت دبیرانی که دارای انگیزه بیشتر می باشند تلاش بیشتری را برای رفع آموزش و برآورده کردن نیازهای دانش آموزان از خود نشان می دهند (Hersey, 2009). نظریه های مختلفی (مانند نظریه مازلو<sup>۷</sup>، ۱۹۵۴؛ نظریه بهداشتی انگیزشی هرزبرگ<sup>۸</sup>، ۱۹۵۹؛

- 8 - Herzberg
- 9 - Aldfer
- 10 - McClelland
- 11 - Vroom
- 12 - Motivators & Hygiene factors
- 13 - Existence
- 14 - Relatedness

- 1 - Job burnout
- 2 - Maslach and Jackson
- 3 - emotional exhaustion
- 4 - decreased personal accomplishment
- 5 - Depersonalization
- 6 - Self esteem
- 7 - Maslow

انگیزشی ERG در تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی تبریز صورت گرفته است.

### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می باشد.

### جامعه آماری روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری مطالعه حاضر کلیه دبیران تربیت بدنی مقطع راهنمایی و متوسطه آموزش و پرورش شهر تبریز در سال ۱۳۹۰ می باشند که در مدارس این شهر مشغول به کار هستند. بر اساس اطلاعات اولیه تعداد ۵۰۰ دبیر تربیت بدنی در مقطع متوسطه و راهنمایی آموزش و پرورش شهر تبریز مشغول به کار هستند. حجم نمونه با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان گرجسی انتخاب شد. بر این اساس از بین جامعه آماری ۵۰۰ نفری تعداد ۲۲۶ نفر انتخاب گردید.

### ابزارهای گردآوری داده‌ها

الف) پرسشنامه جمعیت شناختی: در این پرسشنامه مشخصات افراد در قالب سن، جنسیت، سطح تحصیلات، وضعیت مسکن، سطح درآمد ماهیانه، سابقه خدمت سؤال شده است. همچنین به منظور درک بهتر روابط دبیران تربیت بدنی با سایر همکاران در محیط کار، از سه سؤال جهت ارزیابی نگرش سایر معلمان به درس تربیت بدنی، از دیدگاه دبیران تربیت بدنی استفاده شد.

ب) پرسشنامه نیازهای انگیزشی ERG: این پرسشنامه دارای ۱۲ آیتم می باشد که ابعاد نیازهای افراد را در سه بعد (نیازهای رشد<sup>۳</sup>، نیازهای وابستگی<sup>۴</sup>، نیازهای فیزیولوژیک<sup>۵</sup>) مورد سنجش قرار می دهد. نمره گذاری این پرسشنامه در قالب یک مقیاس لیکرت (۱ - مهم نیست الی ۵ - بی نهایت مهم است) صورت می گیرد. ترجمه فارسی این پرسشنامه توسط مقیمی (۱۳۸۵) صورت گرفته است (مقیمی، ۱۳۸۵). اما درباره روایی و پایایی این پرسشنامه مطالبی بیان نشده است. لذا جهت استفاده از آن در مطالعه حاضر از روایی صوری با نظر دو دکتری مدیریت تربیت بدنی استفاده شد. در این تحقیق پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای هر کدام از زیرمقیاس‌ها بالای ۰/۶۳ و ضریب آلفای کل ۰/۸۴ بدست آمد.

پ) نیازهای رشد<sup>۱</sup>: مربوط به نیازهای احترام و خودشکوفایی است که مربوط به اشتیاق طبیعی افراد به رشد فردی است (برومند، ۱۳۹۰).

مطالعات انجام شده حاکی از آن است که عوامل<sup>۲</sup> ERG می‌تواند در تغییرات تحلیل رفتگی شغلی معلمان یا کارکنان مرتبط باشد. به طوری که در حیطه عوامل زیستی مطالعه نشان داده است که ابعاد مختلف سلامت جسمی و روانی با فرسودگی شغلی ارتباط دارد (بحری بیناباج، ۱۳۸۲ و عبدی ماسوله، ۱۳۸۶ و محمدی، ۱۳۸۵). همچنین مطالعه نشان داد که پرداخت منصفانه حقوق و فضای کلی زندگی بیشترین تاثیر را بر فرسودگی شغلی معلمان مدارس دارند (پرداخت‌چی، ۱۳۸۸). پژوهش دیگری نشان داده است که اختلالات روان پزشکی، نوع مسکن، با تغییرات فرسودگی شغلی مرتبط می باشند (صابری، ۱۳۹۰). همچنین یافته‌های یک مطالعه حاکی از آن است که رضایت از حقوق با تحلیل رفتگی در بین معلمان تربیت بدنی تاکید دارد (Koustelios, 2005). اما در گزارش دیگری ارتباطی بین وضعیت اجتماعی- اقتصادی و تحلیل رفتگی شغلی وجود نداشت (غباری بناب، ۱۳۸۴).

در حیطه نیازهای تعلق و پیوستگی مطالعه نشان داد که رفتار صمیمی معلمان و رفتار حمایتی مدیران مدارس با تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معکوسی دارد (رضانی‌نژاد، ۱۳۸۸). همچنین در تحقیق دیگری بر تاثیر حمایت‌های اجتماعی به فرسودگی شغلی کارکنان تاکید شده است (پيامی‌بوساری، ۱۳۷۹) و در گزارش دیگری این یافته بدست آمده است که استرس شغلی از مسیر (نیازهای شغلی، حمایت اجتماعی، منابع کار) ارتباط مستقیمی با تحلیل رفتگی شغلی معلمان دارد (Lee A, 2005).

در حیطه نیازهای رشد گزارش قبلی نشان داد که بین عزت نفس و تحلیل رفتگی شغلی (تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت، فقدان موفقیت فردی) ارتباط معکوس معنی‌داری وجود دارد (یعقوبی‌نیا، ۱۳۸۴). از طرفی نتایج تحقیق دیگری نشان داد که معلمان از سطح تحلیل رفتگی شغلی (فرسودگی هیجانی) بالاتری برخوردارند و سطح تحصیلات معلمان مهمترین عامل در سطح تحلیل رفتگی شغلی معلمان محسوب می گردد (Tsigilis N, 2011).

توجه به اهمیت شغل دبیری تربیت بدنی و همچنین نیاز مربوط به بررسی وضعیت تحلیل رفتگی شغلی آنها انگیزه اصلی بررسی این مساله است که آیا بین نیازهای انگیزشی آلدرفر و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی رابطه وجود دارد؟ بر این اساس مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط عوامل

3 - Existence  
4 - Relatedness  
5 - Growth

1 - Growth  
2 - Existence, Relatedness, Growth (ERG)

تحصیلات کاردانی، ۱۳۹ نفر (۶۱/۵ درصد) کارشناسی، ۴۳ نفر (۱۹ درصد) کارشناسی ارشد بودند. تعداد ۱۷۱ نفر (۷۵/۷ درصد) از معلمان دارای حقوق کمتر از ۶۰۰ هزار تومان، ۴۶ نفر (۲۰/۴ درصد) دارای حقوق ۶۰۰ تا ۸۰۰ هزار تومان، ۹ نفر (۴ درصد) بیشتر از ۸۰۰ هزار تومان در ماه بودند. تعداد ۴۰ نفر (۱۷/۷ درصد) از معلمان دارای شغل دوم و ۱۸۶ نفر (۸۳/۳ درصد) از آنها فاقد شغل دوم بودند. تعداد ۱۵۴ نفر (۶۸/۱ درصد) دارای مسکن شخصی، ۷۲ نفر (۳۱/۹ درصد) دارای مسکن استیجاری بودند.

در بررسی نگرش سایر معلمان به درس تربیت بدنی و دبیران تربیت بدنی که در پاسخ به سه سؤال صورت گرفت نشان داد که از دیدگاه دبیران تربیت بدنی، ۴۵/۱ درصد از سایر دبیران آموزش و پرورش معتقدند که معلمان معلم ورزش، صرفاً به گذراندن وقت دانش آموزان فکر می کنند. همچنین ۶۱/۵ درصد معتقدند که دبیران تربیت بدنی نسبت به سایر دبیران، مسئولیت چندان ندارند. ۵۹/۷ درصد معتقدند که کادر آموزشی دبیران ورزش کار چندان ندارند. وضعیت توصیفی متغیرهای تحقیق در جدول ۱ ارائه شده است.

پ) سیاهه فرسایش شغلی مسلوچ<sup>۱</sup> (MBI): این سیاهه از ۲۲ آیتم تشکیل یافته به صورت مقیاس رتبه ای هفت درجه ای (۱- هرگز الی ۷- هر روز) نمره گذاری می شود. MBI سه سطح فرسودگی (فرسودگی هیجانی<sup>۲</sup>، مسخ شخصیت<sup>۳</sup> و کمال شخصی<sup>۴</sup>) را مورد سنجش قرار می دهد. در مطالعه لی و اشفورس<sup>۵</sup> (۱۹۹۳) پایایی این مقیاس به روش بازآزمایی برای هر کدام از زیرمقیاس ها به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۶۵، ۰/۷۲ گزارش شده است (Lee R, 1993). همچنین در مطالعه ایرانی وضعیت روایی سازه و پایایی این پرسشنامه مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است (عزیزی، ۱۳۸۷). در تحقیق حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای هر کدام از زیرمقیاس ها به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۶۶ و ۰/۶۹ بدست آمد.

### روش های آماری

کلیه محاسبات آماری با استفاده از نرم افزار SPSS.17 انجام گرفت. برای توصیف داده ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد؛ میانگین، انحراف معیار) استفاده شد. همچنین جهت بررسی فرضیه های تحقیق از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون، آزمون تی مستقل استفاده شد.

### یافته های تحقیق

تعداد کل آزمودنی های شرکت کننده در پژوهش ۲۲۶ نفر بودند. از این میان تعداد ۱۱۵ معلم زن و ۱۱۱ معلم مرد بودند. میانگین سنی معلمان ۳۲/۸ با انحراف معیار ۷/۴ بود. میانگین سابقه کار معلمان ۱۰/۰۵ با انحراف معیار ۸/۹ بود. تعداد ۴۴ نفر (۱۹/۵ درصد) از معلمان دارای سطح

جدول (۱) میانگین و انحراف استاندارد ابعاد مختلف تحلیل رفتگی معلمان و نیازهای انگیزشی

متغیرها	میانگین تحلیل رفتگی شغلی	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
خستگی هیجانی	۴۷/۹	۹/۳	۱۸	۶۳
عدم موفقیت فردی	۴۱/۱	۷/۸	۱۸	۵۱
خود بیگانگی	۳۱/۳	۵/۳	۱۴	۳۵
کل مقیاس تحلیل رفتگی شغلی	۱۲۰/۳	۱۸/۴	۷۱	۱۴۸
نیازهای فیزیولوژیکی	۱۶/۱	۲/۳	۹	۲۰
نیازهای وابستگی	۱۶/۴	۱/۸	۱۲	۲۰
نیازهای رشدی	۱۶/۳	۱/۹	۱۰	۲۰

- 1 - Maslach burnout Inventory (MBI)
- 2 - Emotional Exhaustion
- 3 - Depersonalization
- 4 - Reducrd personal accomplishment
- 5 - Lee, Ashforth

جدول (۲) نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین نیازهای فیزیولوژیکی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی

متغیرها	نیازهای فیزیولوژیکی	نیازهای وابستگی	نیازهای رشد
خستگی هیجانی	۰/۴۴**	۰/۲۸**	۰/۰۶
عدم موفقیت فردی	۰/۱۶*	۰/۱۹**	۰/۳۱**
خود بیگانگی	۰/۱۹**	۰/۲۹**	۰/۰۲
کل مقیاس تحلیل رفتگی شغلی	۰/۳۵**	۰/۳۱**	۰/۱۷*

\*\* P&lt;0.01, \*P&lt;0.05

نیازهای رشد با عدم موفقیت فردی و کل مقیاس تحلیل رفتگی شغلی همبستگی مستقیم ۰/۳۱ و ۰/۱۷ وجود دارد (P<0.05).

نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که نیازهای فیزیولوژیکی و وابستگی با تمام عوامل تحلیل رفتگی شغلی همبستگی مستقیم ۰/۱۶ الی ۰/۴۴ وجود دارد (P<0.01). بین

جدول (۳) نتایج رگرسیون گام به گام (نیازهای ERG) جهت پیش بینی تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی

adjusted R <sup>2</sup>	R	P-value	F	P-value	t	β	b	شاخص	
								منبع	
۰/۱۱۹	۰/۳۵	<۰/۰۰۱	۳۱/۳	<۰/۰۰۱	۵/۶	۰/۳۵	۲/۷	نیازهای فیزیولوژیکی	۱
۰/۱۳۱	۰/۳۷	<۰/۰۰۱	۱۸/۰۲	۰/۰۰۱	۳/۳	۰/۲۵	۲/۰۳	نیازهای فیزیولوژیک	۲
				۰/۰۴	۲/۰۴	۰/۱۵	۱/۵	نیازهای وابستگی	۳

از واریانس تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی را تبیین کنند.

به منظور مقایسه تحلیل رفتگی شغلی معلمان زن و مرد از آزمون تی برای گروه های مستقل استفاده شد (جدول ۴). نتایج نشان داد که میانگین نمرات زنان در همه عامل های مقیاس تحلیل رفتگی شغلی کمتر از مردان بود (P<۰/۰۵). همچنین مردان میانگین نمرات بیشتری در نیازهای فیزیولوژیک گزارش کرده اند (P<۰/۰۵). اما در نیازهای رشدی و وابستگی تفاوت بین زنان و مردان وجود نداشت.

همان طوری که در جدول ۳ نشان داده شده است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که در گام اول نیازهای فیزیولوژیکی وارد معادله رگرسیونی شده است. مقدار  $f=۳۱/۳$  با سطح معنی داری  $P<۰/۰۰۱$  می باشد که قادر است ۱۱/۹ درصد از واریانس عملکرد تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی را تبیین کند. در گام دوم تحلیل، دو متغیر نیازهای فیزیولوژیکی و نیازهای وابستگی وارد معادله رگرسیونی شده است مقدار  $f=۱۸/۰۲$  با سطح معنی داری  $P<۰/۰۰۱$  می باشد. دو متغیر فوق قادرند ۱۳/۱ درصد

جدول (۴) نتایج t-test مستقل جهت مقایسه تحلیل رفتگی شغلی و نیازهای انگیزشی در بین دبیران تربیت بدنی زن و مرد (df=۲۲۴)

P-Value	مقدار t	مرد (۱۱۱ نفر)		زن (۱۱۵ نفر)		شاخص
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۰۴	-۲/۹	۸/۳	۴۹/۸	۹/۹	۴۶/۱	خستگی هیجانی
۰/۰۱۳	-۲/۴	۷/۳	۴۲/۴	۸/۱	۳۹/۸	عدم موفقیت فردی
۰/۰۱۱	-۲/۶	۴/۸	۳۲/۲	۵/۷	۳۰/۴	خود بیگانگی
۰/۰۰۱	-۳/۳	۱۷/۱	۱۲۴/۴	۱۸/۹	۱۱۶/۴	کل مقیاس تحلیل رفتگی شغلی
۰/۰۰۱	-۳/۵	۲/۰۲	۱۶/۶	۲/۵	۱۵/۵	نیازهای فیزیولوژیکی
۰/۰۵۱	-۱/۹	۱/۷	۱۶/۶	۱/۸	۱۶/۱	نیازهای رشدی
۰/۰۶	-۱/۵	۱/۸	۱۶/۵	۱/۹	۱۶/۳	نیازهای وابستگی



## بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر که با هدف تعیین رابطه بین عوامل انگیزشی ERG و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی صورت گرفت نشان داد که از دیدگاه دبیران تربیت بدنی سایر دبیران آموزش و پرورش نگرش مساعدی درباره درس تربیت بدنی ندارند. همچنین بر اساس نقطه برش دستورالعمل پرسشنامه دبیران تربیت بدنی در هر سه شاخص خستگی هیجانی، عدم موفقیت فردی و از خود بیگانگی از نمره بالاتری برخوردار بودند.

یافته ها نشان داد که دبیران تربیت بدنی از نظر داشتن نیازها در درجه اول نیازمند داشتن ارتباط و پیوند اجتماعی با دیگران هستند و در درجه دوم نیازمند به پیشرفت و تحقق کمال یا خودشکوفایی هستند و در درجه سوم دارای نیازهای مادی یا فیزیولوژیکی می باشند. هر چند که در مطالعات قبلی نیازهای معلمان طبقه بندی نشده است اما یافته مطالعات قبلی نیز نشان می دهد نیازهای وابستگی و نیازهای رشدی برای کارکنان اهمیت زیادی دارد (پرداختچی، ۱۳۸۸ و پیامی بوساری، ۱۳۷۹ و Tsigilis, 2011 و Brooms, 2009).

این یافته از تحقیق حاکی از این واقعیت می باشد که نیازهای اولیه معلمان تا حدودی ارضاء شده است و اکنون عمده نیاز معلمان در جهت روابط اجتماعی بهتر با همکاران می باشد و سپس نیازمند پیشرفت و تحقق کمال یا خودشکوفایی می باشند. بر اساس این یافته بنظر می رسد روابط بین دبیران تربیت بدنی با سایر معلمان و همکاران آموزشی و پرورش از جمله مهمترین نیاز معلمان است لذا سازمان آموزش و پرورش به خوبی نتوانسته است پیوند اجتماعی خوبی بین دبیران رشته های مختلف ایجاد کند. شاید فقدان نگرش مثبت به درس تربیت بدنی یکی از موانع مهمی باشد که در نیاز پیوندجویی دبیران تربیت بدنی نقش دارد. چنانکه مطالعه حاضر نشان داد که بیشتر از نیمی از معلمان تربیت بدنی معتقد بودند که سایر معلمان نگرش مثبتی به درس تربیت بدنی ندارند به طوری که دبیران تربیت بدنی را با مسئولیت کمتر و تلاش کمتر قلمداد نموده اند.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد بین نیازهای وابستگی و همه عوامل تحلیل رفتگی شغلی (خستگی هیجانی، عدم موفقیت فردی، خود بیگانگی) دبیران تربیت بدنی همبستگی مثبت وجود دارد. این یافته از تحقیق با مطالعات مختلفی همخوان است. چنانکه مطالعه اسدی و گلابی (۱۳۸۲) حاکی از آن است که همکاری نداشتن سایر معلمان، جو و فرهنگ سازمانی با تنیدگی شغلی معلمان ارتباط معنی داری داشت (اسدی، ۱۳۸۲). یافته های تحقیق پیامی بوساری (۱۳۷۹) که در بین پرستاران مراقبت های ویژه صورت گرفت نشان داد که حمایت اجتماعی با فرسودگی شغلی رابطه مستقیمی دارد.

این یافته بر اهمیت نیازهای وابستگی در تحلیل رفتگی شغلی کارکنان سازمان ها دلالت دارد که همسو با یافته های این تحقیق است (پیامی بوساری، ۱۳۷۹). اساساً روابط بین فردی همکاران در کارها موجب تقویت روحیه کار و تداوم انگیزش شغلی می گردد چنانکه تحقیق نشان می دهد حمایت شغلی مانعی در برابر فرسودگی شغلی کارکنان محسوب می گردد (شهناز دوست، ۱۳۹۰ و Bruch, 2002) همچنین تحقیق دیگری نشان داده است که سبک ارتباطی اجتنابی به صورت معکوس و حمایت اجتماعی به صورت مستقیم در ارتباط با فرسودگی شغلی است (Polman, 2010).

از آنجائی که داشتن روابط خوب اجتماعی از نیازهای فطری انسان محسوب می گردد لذا اگر این نیاز در محیط کار تامین نشود، ممکن است احساس تحلیل رفتگی شغلی در معلمان بوجود آید. این یافته در پیوند با نتایج توصیفی تحقیق به درک بهتر نیاز وابستگی دبیران تربیت بدنی کمک می کند. چنان که از دیدگاه دبیران تربیت بدنی سایر دبیران آموزش و پرورش نگرش مساعدی درباره درس تربیت بدنی ندارند و آنرا درسی که تلاش کمتری نیاز دارد تلقی می کنند. وجود این نگرش در سایر دبیران از جمله عواملی است که در ارتباط با فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی است. اساساً تداوم انگیزش کار در شغل دبیری تربیت بدنی در ارتباط با دیگران و داشتن ارتباط اجتماعی بهتر بویژه با سایر معلمان و دانش آموزان امکان پیدا می کند. نقص در پیوند اجتماعی از بعد عاطفی، احساس اثربخش بودن و عزت نفس در کار را تحت الشعاع قرار می دهد و از بعد معیارهای فردی عدم تحقق رشد و کمال شخصی را در پی خواهد داشت. در همین راستا تحقیق اجید و شورت<sup>۱</sup> (Egyed, 2006) نشان داد که رابطه معکوس بین احساس خودکارآمدی با فرسودگی شغلی آنها وجود دارد.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین نیازهای فیزیولوژیکی و همه عوامل تحلیل رفتگی شغلی (خستگی هیجانی، عدم موفقیت فردی، خود بیگانگی) دبیران تربیت بدنی همبستگی وجود دارد. این یافته از تحقیق با مطالعه صابری و همکاران (۱۳۹۰) که نشان داده است نوع مسکن معلمان پیش بینی کننده معنی دار فرسودگی شغلی معلمان است همخوان می باشد. چنین استنباط می شود که دبیری تربیت بدنی همانند سایر مشاغل نیازمند تامین نیازهای اولیه افراد می باشد لذا وجود هرگونه نقص در تامین نیازهای فیزیولوژیکی دبیران تربیت بدنی آنان را در تنگنای اقتصادی قرار می دهد که در نهایت به تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی منجر می شود.

که عامل عدم موفقیت فردی بیشتر به علایم شناختی فرسودگی شغلی مربوط می‌شود در حالیکه عوامل خستگی هیجانی و خود بیگانگی بیشتر به علایم هیجانی و خلقی مربوط می‌شوند. از آنجائی نیازهای رشدی حاصل پیشرفت عمیق تفکر و معیارهای عقلانی درونی هستند لذا بین نیازهای رشدی با عدم موفقیت فردی همبستگی مشاهده گردید.

یافته های حاصل از تحقیق نشان داد که از بین عوامل انگیزشی ERG (نیازهای فیزیولوژیکی، نیازهای وابستگی، نیازهای رشدی) به ترتیب دو نیازهای فیزیولوژیکی و نیازهای وابستگی پیش بینی کننده معنی دار تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی بودند. در کل در تبیین سهم هر کدام از عوامل انگیزشی ERG و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی چنین بنظر می‌رسد که در بین عوامل انگیزشی ERG دو عامل نیازهای فیزیولوژیکی و نیازهای وابستگی قابلیت تبیین فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی را دارند. از این رو چنین می‌توان استنباط کرد که سازمان آموزش و پرورش از منظر فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی نتوانسته است نیازهای فیزیولوژیکی معلمان را به خوبی تامین کند و نگرش‌های منفی سایر دبیران به درس تربیت بدنی به عنوان عاملی که روابط بین فردی را تحت تاثیر قرار می‌دهد از منابع فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی در تبریز می‌باشد. بنابراین در کل یافته‌های تحقیق حاضر در تائید نظریه عوامل انگیزشی ERG آلدفر می‌باشد که وجود نیاز در کارکنان را عاملی مهم در رضایت یا تحلیل رفتگی شغلی کارکنان می‌داند.

نتایج حاصل از تحقیق که با هدف مقایسه تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی زن و مرد صورت گرفت نشان داد که دبیران تربیت بدنی مرد نسبت به دبیران تربیت بدنی زن در همه ابعاد فرسودگی شغلی (خستگی هیجانی، عدم موفقیت فردی، خود بیگانگی) از نمرات بیشتری برخوردار هستند. این یافته از تحقیق با نتایج مطالعه (اسدی، ۱۳۸۲ و غباری بناب، ۱۳۸۴ و عزیزی مقدم، ۱۳۸۸ و Paris M, 2009) همخوان است. در تبیین عواملی که منجر می‌شود مردان نسبت به زنان فرسودگی شغلی بیشتری احساس کنند چنین می‌توان بیان کرد که مسئولیت زیاد و تمایل به پیشرفت گرایی بیشتر در مردان موجب می‌شود که آنان فرسودگی شغلی بیشتری احساس کنند. لذا مسئولیت خانواده و تامین نیازهای اعضای خانواده در مردان علت احتمالی این مساله محسوب می‌گردد.

نتایج حاصل از تحقیق که با هدف مقایسه عوامل انگیزشی ERG دبیران تربیت بدنی زن و مرد صورت گرفت نشان داد که دبیران تربیت بدنی مرد نسبت به دبیران تربیت بدنی زن از نیازهای فیزیولوژیکی بیشتری برخوردار هستند. اما در

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین نیازهای رشد و عدم موفقیت فردی دبیران تربیت بدنی ارتباط وجود دارد. به طوری که با افزایش نیازهای رشد بر میزان عدم موفقیت فردی دبیران تربیت بدنی افزوده می‌شود. اما بین نیازهای رشدی و عوامل خستگی هیجانی و خود بیگانگی) ارتباطی وجود نداشت. نیازهای رشدی در نظریه عوامل انگیزشی ERG آلدفر که همسو با نیازهای خودشکوفایی و نیازهای سطح عالی مازلو می‌باشد بر این اساس بر پایه این یافته از تحقیق هرچقدر نیازهای خودشکوفایی و سطح عالی (نیازهای رشدی) بیشتر باشد احساس عدم موفقیت فردی در معلمان تربیت بدنی بیشتر است. این یافته از تحقیق با نتایج مطالعه کوستلیوس و تسگیلیس<sup>۱</sup> (Koustelios, 2005) و همچنین تحقیق مرتلر<sup>۲</sup> (Mertler, 2002) که نشان داد مولفه ارتقاء شغلی با عدم موفقیت فردی از فرسودگی شغلی رابطه دارد همخوان می‌باشد. از طرفی تحقیق بهمنی (بهمنی، ۱۳۹۰) نیز نشان داده است که نیازهای رشدی مانند ارزش های دینی و اجتماعی نقش مهمی در مشارکت و فرسودگی شغلی معلمان دارد. همچنین گزارش های قبلی نیز نشان داده است که سازه عزت نفس که از شاخص های مهم در رشد شخصی است در فرسودگی شغلی معلمان نقش مهمی دارد (بشلیده، ۱۳۹۰ و کوشکی، ۱۳۸۸). در تحلیل این یافته از تحقیق چنین استنباط می‌شود که نیازهای رشدی نیازهایی مترقی و عالی هستند که در سطح انگیزش درونی قرار دارند، لذا معلمان در برآورده شدن و حصول به آنها ممکن است با دشواری بیشتری مواجهه گردند و در نتیجه احساس تحلیل رفتگی شغلی بوجود آید.

با در نظر گرفتن اینکه امروزه پیشرفت های فزاینده ای در آموزش تربیت بدنی وجود دارد و قابلیت های پیشرفت شغلی زیادی در نظام آموزش تربیت بدنی دانش آموزان احساس می‌شود که با امکانات و فضای آموزشی همخوان نمی‌باشد لذا قالب های ذهنی که معلمان از شیوه آموزش و امکانات آموزشی برای آموزش تربیت بدنی در دانشگاه کسب کرده اند، ممکن است با واقعیت های موجود در آموزش و پرورش (مانند کمبود گسترده فضای ورزشی و امکانات ورزشی) در تعارض باشند. لذا بین شرایط آموزشی و معیارهای علمی و شخصی که دبیران تربیت بدنی دارند تعارض ایجاد گردد. وجود چنین تعارض هایی در بین دبیران تربیت بدنی، در نهایت به احساس عدم موفقیت فردی در شغل منجر می‌گردد.

درباره عدم وجود همبستگی بین نیازهای رشدی و عوامل خستگی هیجانی و خود بیگانگی چنین می‌توان استنباط کرد

1 - Koustelios & Tsigilis

2 - Mertler



پیش بینی کننده تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی بودند. معلمان مرد نیازهای فیزیولوژیکی بیشتری را گزارش کرده اند و از تحلیل رفتگی شغلی بیشتری رنج می برند.

## منابع

- ۱- آشنیانی، هادی. (۱۳۸۴). *توصیف و اولویت بندی عوامل انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی نیشابور براساس نظریه هرزبرگ*. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- ۲- اسدی، حسن؛ و گلابی، ایران. (۱۳۸۲). *تحلیل عامل های تنیدگی شغلی دبیران تربیت بدنی مدرسه های متوسطه شهر تهران*. المپیک، ۱۱(۳-۱)، ۸۹-۹۹.
- ۳- بحری بیناباج، نرجس؛ مقیمیان، مریم؛ عطارباشی، مریم؛ و قرچه، معصومه. (۱۳۸۲). *بررسی ارتباط فرسودگی شغلی و سلامت روانی در حرفه مامایی و پرستاری*. افق دانش، ۹(۱)، ۹۹-۱۰۴.
- ۴- برومند، زهرا. (۱۳۹۰). *مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- ۵- بشلیده، کیومرث.، هاشمی شیخ شبانی، سیداسماعیل. (۱۳۹۰). *بررسی ارتباط میان ابعاد مثبت و منفی عزت نفس با سلامت روانی از طریق نقش میانجی گر فرسودگی شغلی در زنان متأهل و مجرد، مشاوره و روان درمانی خانواده*. ۱۱(۱)، ۱۰۰-۸۲.
- ۶- بهمنی، مهناز. (۱۳۹۰). *بررسی عوامل موثر بر مشارکت معلمان در طرح های ملی و اجتماعی، طرح پژوهشی آموزش و پرورش منطقه سراب، تبریز، پژوهشکده تعلیم و تربیت کاربردی*.
- ۷- پرداخت چی، محمدحسن؛ احمدی، غلام علی؛ آرزومندی، فریده. (۱۳۸۸). *بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان*. رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۳)، ۵۰-۲۵.
- ۸- پیامی بوساری، میترا. (۱۳۷۹). *بررسی وضعیت حمایت های اجتماعی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی پرستاران مراقبت های ویژه*. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی زنجان، ۸(۳۳)، ۵۷-۵۲.
- ۹- رضائی نژاد، رحیم؛ پورسلطانی زرنندی، حسین؛ و حسینی نیا، سید رضا. (۱۳۸۸). *ارتباط بین جو سازمانی مدارس و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی*. مدیریت ورزشی، ۱، ۲۶۵-۲۲۵.
- ۱۰- ریو، مارشال. (۱۳۸۹). *انگیزش و هیجان*. ترجمه سید محمدی، تهران: نشر ویرایش.
- ۱۱- شهنازدوست، معصومه.، مقصودی، شاهرخ، تبری، رسول، کاظم نژاد، لیلی احسان. (۱۳۹۰). *ارتباط فرسودگی و حمایت شغلی پرستاران*. مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، ۲۰(۸۰)، ۵۹-۴۹.
- ۱۲- صابری، حمیدرضا.، مروجی، علیرضا.، ناصح، جواد. (۱۳۹۰). *بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهر کاشان در سال ۱۳۸۶*. طی جنوب، ۱۴(۱)، ۵۰-۴۱.

نیازهای رشدی و نیازهای وابستگی تفاوتی بین دو گروه زنان و مردان وجود نداشت. یافته های مطالعه (قرهخانی، ۱۳۸۷) که با عنوان بررسی انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی بر اساس نظریه هرزبرگ صورت گرفت نشان داد که میانگین نمرات عوامل انگیزشی زنان بیشتر از مردان بود اما در عوامل بهداشتی تفاوتی بین زنان و مردان معلم تربیت بدنی وجود نداشت.

در تبیین این یافته از تحقیق بنظر می رسد مردان بواسطه اینکه احساس مسئولیت بیشتری در برابر خانواده خود دارند لذا وجود درآمد کافی و تامین نیازهای اولیه خانواده برای مردان از اهمیت بیشتری برخوردار است. از طرفی عدم تفاوت در نیازهای رشدی و وابستگی مردان و زنان به این مساله دلالت دارد که زنان به اندازه مردان خواهان کسب ارزش های اجتماعی و روابط اجتماعی هستند اساساً وجود نیازهای برابر زنان و مردان حاکی از این مساله است که نوع انسان بدون توجه به جنسیت خواهان داشتن روابط اجتماعی مناسب و تمایل به خودشکوفایی است.

پیشنهاد می شود ابعاد اهمیت همه واحدهای درسی در بین معلمان بیشتر شناسانده شود تا بواسطه نگرش های منفی روابط اجتماعی دبیران تحت تاثیر این نگرش ها قرار نگیرد. پیشنهاد می شود به نیازهای انگیزشی آلدرفر (نیازهای فیزیولوژیکی، نیازهای وابستگی، نیازهای رشد) دبیران تربیت بدنی توجه ویژه ای شود. مثلاً به وضعیت نیازهای اولیه آنها اعم از مسکن و حقوق ماهیانه آنان توجه بیشتری گردد و قوانین ثابتی در این راستا تدوین گردد.

پیشنهاد می شود به منظور دستیابی به اهداف درس تربیت بدنی به ابعاد ارتباطات معلمان و معاونین مدارس در رابطه با درس تربیت بدنی توجه بیشتری شود و امکانات بیشتری منظور گردد.

پیشنهاد می شود فرصت های ارتقاء تحصیلی برای معلمان که سطح تحصیلاتی کاردانی و کارشناسی هستند ایجاد گردد و همچنین افزایش امکانات و فضای آموزش تربیت بدنی برای دانش آموزان به راههای موفقیت فردی دبیران کمک می کند.

## نتیجه گیری کلی

تحقیق حاضر که با هدف تعیین رابطه عوامل انگیزشی ERG و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی صورت گرفت نشان داد که دبیران تربیت بدنی به نیازهای وابستگی بیشتری احتیاج دارند. عوامل انگیزشی ERG قابلیت تبیین تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی را دارد. به طوری که عوامل انگیزشی ERG ارتباط مستقیمی با تحلیل رفتگی شغلی داشتند. اما دو عامل نیازهای فیزیولوژیکی و نیازهای وابستگی

- 26- Egyed, C. J., & Short, R. J. (2006). Teacher self-efficacy, burnout, experience and decision to refer a disruptive student. *School Psychology International*, 27(4), 462-474. Hersey, P. & Kenneth H. Blanchard & Dewey E. Johnson. (2009). *Management of organizational behavior*
- 28- Koustelios A, Tsigilis N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach, *European Physical Education Review*, 11, 189-203.
- 29- Lee A., Martinek T., Kim JG., Chung ST., & Kang H. (2005). Occupational stress and burnout among Korean secondary physical education teachers: Testing the job demands-control-support model. Paper presented at the American Alliance of Health, Physical Education, Recreation, & Dance, Chicago, Illinois. available online: [http://aahperd.confex.com/aahperdabstract\\_6496.htm](http://aahperd.confex.com/aahperdabstract_6496.htm)
- 30- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1993). A longitudinal study of burnout among supervisors and managers: Comparisons between the Leiter and Maslach (1988) and Golembiewski et al. (1986) models. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 14, 3-20.
- 31- Maslach C. and Jackson (1982). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*, 2, 113.
- 32- Mertler C. (2002). Job Satisfaction and perception of Motivation Among Middle and High School Teachers. *American secondary Education*, 31(1), 43-53
- 33- Paris M Jr, Hoge MA. (2009). Burnout in the mental health workforce: a review. *J Behav Health Serv Res*, 37(4), 519-28.
- 34- Polman R, Borkoles E, Nicholls AR. (2010). Type D personality, stress, and symptoms of burnout: the influence of avoidance coping and social support. *Br J Health Psychol*, 15(3), 681-96.
- 35- Tsigilis N. (2011). Burnout among physical education teachers in primary and secondary schools, *international journal of humanities and social science*, 1(7), 53-58.
- ۱۳- صادقی بروجردی، سعید (۱۳۸۲). *بررسی ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با سلامت روانی- جسمی و تحلیل رفتگی شغلی اعضای هیات علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی کشور، رساله دکتری، دانشگاه تربیت معلم تهران.*
- ۱۴- عبدی ماسوله، فتانه؛ کاویانی، حسین؛ خاقانی زاده، مرتضی؛ مومنی عراقی، ابوالفضل. (۱۳۸۶). *بررسی رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان: یک مطالعه در ۲۰۰ پرستار، مجله دانشکده پزشکی، ۶۵(۶)، ۶۵-۷۵.*
- ۱۵- عزیزی مقدم، ابوبکر. (۱۳۸۸). *بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران (مورد مطالعه: مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۸۷ - ۱۳۸۶)*، دانشور رفتار، ۱۱(۳۶)، ۱-۲۲.
- ۱۶- عزیزی، لیلا؛ فیض آبادی، زهرا؛ و صالحی، مریم. (۱۳۸۷). *تحلیل عامل اکتشافی و تاییدی پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاج در کارکنان دانشگاه تهران، مطالعات روان شناختی، ۴(۳)، ۷۳-۹۲.*
- ۱۷- غباری بناب، باقر؛ نبوی، محمد؛ شیرکول، ماندانا. (۱۳۸۴). *عوامل موثر بر بروز فرسودگی شغلی معلمان دانش آموزان نابینا، ناشنوا، و عادی در مقطع راهنمایی شهر تهران، روانشناسی و علوم تربیتی، ۳۵(۲)، ۱۳۵-۱۰۹.*
- ۱۸- قره خانی، حسن، کوزه چیان، هاشم، احسانی، محمد. (۱۳۸۷). *بررسی انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی بر اساس نظریه هرزبرگ، حرکت، ۵۷(۳۶)، ۷۱-۵۶.*
- ۱۹- کوشکی، شیرین، سپاه منصور، مزگان، و نوشاد، مهرنوش. (۱۳۸۸). *ارتباط عزت نفس با فرسودگی شغلی معلمان دوره مهارت های حرفه ای استثنایی و مدارس راهنمایی عادی، تحقیقات روانشناختی، ۲(۱)، ۴۸-۳۳.*
- ۲۰- محمدی، شهناز. (۱۳۸۵). *فرسودگی شغلی و سلامت روانشناختی در دبیران، روانشناسی تحولی، ۳(۹)، ۲۳-۱۵.*
- ۲۱- مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۵). *سازمان و مدیریت رویکردی پژوهش، تهران: نرهم.*
- ۲۲- نریمانی، محمد؛ عباسی مسلم. (۱۳۸۸). *بررسی ارتباط بین سرسختی روانشناختی و خود تاب آوری با فرسودگی شغلی، فراسوی مدیریت، ۲(۸)، ۹۲-۷۵.*
- ۲۳- یعقوبی نیا، فریبا؛ مظلوم، سیدرضا؛ صالحی فدردی، جواد؛ اسماعیلی، حبیب اله. (۱۳۸۴). *بررسی ارتباط عزت نفس با فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی مشهد، طب و تزکیه، ۱۴(۲)، ۵۴-۵۰.*
- 24- Baruch-Feldman C, Brondolo E, Ben-Dayan D, Schwartz J. (2002). Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity, *J Occup Health Psychol*, 7(1), 84-93.
- 25- Brooms K, Danica K, Edwards JR, Flynn PM. (2009). Leadership, burnout, and job satisfaction in outpatient drug \_ free treatment programs, *Journal of substance abuse treatment*, 55, 274-285.