

مدیریت ورزشی _ تابستان ۱۳۸۸
شماره ۱- صص : ۲۲۵ - ۲۲۵
تاریخ دریافت : ۱۸ / ۰۱ / ۸۷
تاریخ تصویب : ۱۵ / ۰۴ / ۸۷

ارتباط بین جوّ سازمانی مدارس و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی

رحیم رضانی نژاد^۱ - حسین پورسلطانی زرنندی - سیدرضا حسینی نیا

دانشیار دانشگاه گیلان، استادیار دانشگاه گیلان، دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تهران

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، مطالعه ارتباط بین جوّ سازمانی با میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی مدارس شهر رشت بود. به این منظور ۱۳۴ معلم تربیت بدنی شهر رشت (جامعه = نمونه) با استفاده از دو پرسشنامه استاندارد توصیف جوّ سازمانی (OCDQ-RS) با اعتبار $\alpha = 0/82$ و پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی مسلش (MBI) با اعتبار $\alpha = 0/85$ مورد ارزیابی قرار گرفتند. داده های به دست آمده از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن و یو من ویتنی در سطح $P < 0/05$ تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد بین جوّ سازمانی و تحلیل رفتگی ($r = -0/27, P < 0/01$) و ابعاد جوّ سازمانی (رفتار متعهدانه معلمان؛ رفتار صمیمی معلمان و رفتار حمایتی مدیران) و تحلیل رفتگی شغلی به ترتیب رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ($r = -0/26, P < 0/01$ ؛ $r = -0/26, P < 0/01$ ؛ $r = -0/27, P < 0/01$)، ولی بین رفتار دستوری مدیران و رفتار ناامیدانه معلمان با تحلیل رفتگی به ترتیب رابطه مثبت و معنی داری ($r = 0/28, P < 0/01$ ؛ $r = 0/32, P < 0/01$) مشاهده شد. رابطه بین جوّ سازمانی باز با دو بعد فرسودگی هیجانی ($r = -0/45, P < 0/01$) و مسخ شخصیت ($r = -0/58, P < 0/01$) منفی و معنی دار، و با بعد موفقیت فردی معلمان ($r = 0/78, P < 0/01$) مثبت و معنی دار بود.

واژه های کلیدی

جوّ باز، جوّ بسته، فرسودگی هیجانی، رفتار دستوری.

مقدمه

یکی از سازمان‌هایی که در آن تعامل انسان با محیط گسترده است، نظام آموزش و پرورش است که مدارس و به ویژه معلمان در آن نقش تربیتی حساس و با اهمیتی دارند (۴). معلمان با تجربه هنگام انتقال از مدرسه ای به مدرسه دیگر، اغلب احساس می‌کنند به محیط تازه ای قدم می‌گذارند که با محیط‌های قبلی تفاوت‌های آشکاری دارد، آنچه موجب چنین احساسی می‌شود، جو سازمانی مدرسه^۱ است.

جو سازمانی مدرسه^۲، یکی از عوامل مهمی است که بر روابط کارکنان آموزشی، معلمان و دانش‌آموزان در مدارس اثر غیرقابل‌انکاری دارد و مجموعه حالات، خصوصیات یا ویژگی‌های حاکم بر مدرسه یا محیط آموزشی را در بر می‌گیرد. این جو ممکن است محیط مدرسه را گرم یا سرد، قابل اعتماد، ترس‌آور یا اطمینان‌بخش، تسهیل‌کننده یا بازدارنده سازد و سبب تمایز دو مدرسه مشابه از یکدیگر شود (۱۲). هالپین^۳ نیز معتقد است که جو سازمانی مدرسه همان شخصیت مدرسه است (۶).

جو سالم و مطلوب ممکن است بر روابط حرفه‌ای معلمان اثر مثبت داشته باشد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی بین معلمان به وجود آورد و برعکس، جو سازمانی نامطلوب و ناسالم ممکن است محیطی سرشار از سوءظن و استرس به وجود آورد و هر گونه مدیریت مشارکتی و گروهی را با شکست مواجه کند (۷). استرس‌های شدید ناشی از ماهیت، نوع و وضعیت نامناسب کار، به پیدایش حالتی در کارکنان منجر می‌شود که تحلیل رفتگی^۴ نام دارد.

پینز و آرنسون^۵ (۱۹۸۸) تحلیل رفتگی را حالتی از تخلیه عاطفی، بدنی و ذهنی ناشی از کار طولانی مدت تعریف کرده‌اند (۱۵). مسلش (۱۹۸۳) تحلیل رفتگی را کارکرد سه عامل فرسودگی عاطفی^۶، تهی شدن از ویژگی‌های فردی^۷ (مسخ شخصیت) و کاهش عملکرد شخصی^۸ می‌داند. در این حالت، شغل معنا و اهمیت خود را از دست می‌دهد و شخصی که دچار تحلیل رفتگی شده، دائم خسته به نظر می‌رسد، پرخاشگر است، بدگمان، منفی‌باف و بدبین و عصبی، حساس، زودرنج و بی‌حوصله است و با کوچک‌ترین ناراحتی از کوره در می‌رود و کلافه است و خود را در بن بست می‌بیند. بیماری، زخم معده، کمر درد و سردردهای مکرر از دیگر نشانه‌های تحلیل رفتگی است (۳).

1 - School Organizational Climate

2 - Organizational Climate

3 - Halpin

4 - Burnout

5 - Pines and Aronson

6 - Emotional Exhaustion

7 - Depersonalization

8 - Self Accomplishment

جو سازمانی مدرسه با روحیه آموزگاران و رفتارشان ارتباط دارد و بر کیفیت تعلیم و تربیت نیز تاثیر می گذارد. از طرف دیگر، با توجه به شرایط و امکانات آموزشی درس تربیت بدنی در مدارس، شیوع عوامل استرس زا در معلمان تربیت بدنی در حد متوسط تا زیاد گزارش شده است (۱۳، ۲، ۹، ۱۱). شون فیلد^۱ (۱۹۹۱) نشان داد که شرایط بد مدرسه ممکن است آثار نامطلوبی بر سلامت روانی معلمان داشته باشد و در مقابل شرایط خوب کاری و مناسب، سلامت روانی بهتری ایجاد می کند (۱۱). اجاقی (۱۳۷۷) به این نتیجه رسید که هر چه جو سازمانی بازتر باشد، روحیه معلمان قوی تر است (۱). فجین و همکاران^۲ (۱۹۹۱)، به این نتیجه رسیدند که سه عامل مربوط به شرایط شغلی که بیشتر بر تحلیل رفتگی معلمان تاثیر می گذارند، عبارتند از حقوق کم، محدودیت های بوروکراتیک و محدودیت های نقش (۱۸).

هندریکس و همکاران^۳ (۲۰۰۰)، نیز به این نتیجه رسیدند مربیانی که در سطح پایینی از سختی کار و حمایت اجتماعی و سطح بالایی از مهارت مربیگری قرار داشتند، استرس زیادی را درک کرده بودند. بنابراین سطح بالای استرس با سطح بالایی از فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت و سطح پایین موفقیت فردی ارتباط دارد (۲۰).

آلتاهانیه (۲۰۰۳)، نشان داد که بین رفتارهای رهبری مربیان و تحلیل رفتگی آنها ارتباط معنی داری وجود دارد و عدم موفقیت فردی و فرسودگی عاطفی پیش بین های مهمی از رفتارهای رهبری مربیان بودند. همچنین ورزشکارانی که مربیانشان تمرینات و امکانات زیاد، حمایت اجتماعی، بازخورد و رفتار دموکراتیک بیشتری داشتند، از رضایت شغلی بیشتری برخوردار بودند و تحلیل رفتگی آنها کمتر بود (۱۵). میلر^۴ (۲۰۰۳)، به این نتیجه رسید که ارتباط معنی داری بین ویژگی های جو سازمانی مثبت و تحلیل رفتگی کم وجود دارد (۲۲). دورکین^۵ (۲۰۰۳)، در پژوهشی به این نتیجه رسید که تحلیل رفتگی در معلمان دارای مدیران حمایت گرا نسبت به آنهايي که خلاف آن رفتار را درک کرده بودند، در سطح پایینی از تحلیل رفتگی قرار داشتند (۱۷).

کولانگلو^۶ (۲۰۰۴)، نشان داد معلمانی که در فعالیت های بدنی با شدت متوسط شرکت کرده بودند و همچنین ارتباط زیادی با همکاران و والدین دانش آموزان داشتند، استرس و تحلیل رفتگی کمی را تجربه کرده بودند (۱۶). کاستلیوز^۷ (۲۰۰۵)، در پژوهشی نشان داد که همبستگی منفی ای (۰/۶۱ - r) بین رضایت و تحلیل رفتگی شغلی وجود دارد (۲۱). الموهنادی و همکاران^۸ (۲۰۰۷)، به این نتیجه رسیدند که استرس به دلیل

1 - Schone Fild

2 - Fijgin, et al

3 - Hendrix et al

4 - Miller

5 - Dworkin

6 - Colangeto

7 - Kaustelios

8 - AL – Mohammadi et al

عوامل شخصی یا محیطی افزایش نمی یابد، بلکه بیشتر به دلیل تعامل فرد با محیط اطرافش ایجاد می شود. آنها عوامل استرس زای مرتبط با محیط کار را عبارت از جو سازمانی نامطلوب، کمبود احترام به معلمان، سبک مدیریت، ارتباط با همکاران، عدم حمایت از طرف همکاران، تضاد و ابهام نقش و غیره می دانستند (۱۴). بنابراین، به نظر می رسد که درس تربیت بدنی به دلیل ماهیت خاص خود به شرایط و امکانات آموزشی زیادی وابسته است، در صورتی که جو سازمانی نیز در جهت تسهیل سازی فعالیت های آموزشی معلمان تربیت بدنی قرار نگیرد، ممکن است محیط مدرسه را نامطلوب سازد و شیوع عوامل استرس زا و شاید تحلیل رفتگی را افزایش دهد، به همین دلیل سؤال اصلی تحقیق این است که چه ارتباطی بین جو سازمانی مدارس و میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی وجود دارد؟

روش تحقیق

روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری ۱۳۴ معلم تربیت بدنی از دو مقطع تحصیلی (راهنمایی و دبیرستان) شهر رشت بودند که با توجه به کوچک بودن نمونه آماری، کل جامعه به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. تعداد پرسشنامه های برگشتی در این تحقیق ۱۱۴ عدد (۸۵ درصد) بود. برای بررسی و مقایسه توصیفی داده ها از روش آماری توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی اطلاعات تحقیقی، به دلیل نرمال نبودن توزیع داده ها، از ضریب همبستگی اسپیرمن و یو من ویتنی در سطح $P \leq 0/05$ استفاده شد.

به منظور گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه جو سازمانی مدرسه و تحلیل رفتگی شغلی مسلش استفاده شد. همچنین از پرسشنامه استاندارد توصیف جو سازمانی (OCDQ-RS)^۱ با اعتبار $\alpha = 0/82$ که دو بعد رفتار مدیر (رفتار دستوری^۲ و رفتار حمایتی^۳) و سه بعد رفتار معلم (رفتار ناامیدانه^۴، رفتار متعهدانه^۵ و رفتار صمیمی^۶) را اندازه گیری می کرد (۱) و پرسشنامه استاندارد شده تحلیل رفتگی شغلی مسلش^۷ (۱۹۸۶) استفاده شد. این پرسشنامه ۲۲ سؤالی سه بعد فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی معلمان را اندازه گیری می کرد که اعتبار این پرسشنامه در تحقیقات مختلف در حد زیاد و بین ۰/۹۶ تا ۰/۷۱ گزارش شده است (۸، ۱۰، ۵، ۸).

1 - Organizational Climate Description Questionnaire Revision Secondary School

2 - Directive Behavior

3 - Supportive Behavior

4 - Frustrated teacher Behavior

5 - Engaged teacher Behavior

6 - Intimate teacher Behavior

7 - Maslach Burnout Inventory (MBI)

نتایج و یافته های تحقیق

بررسی اطلاعات پرسشنامه ویژگی های فردی نشان داد که از نظر سنی، ۸۱ درصد دبیران تربیت بدنی شهر رشت در گروه های سنی بالاتر از ۳۰ سال قرار داشتند و ۶۰/۵ درصد آنها زن و ۳۹/۵ درصد مرد بودند. مدرک تحصیلی ۴۱/۲ درصد معلمان کارشناسی و بالاتر بود و ۴۶/۵ درصد معلمان بین ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه داشتند. نتایج تحقیق نشان داد که جو سازمانی مدارس راهنمایی ($M = 50.7/48 \pm 16/28$) و دبیرستان ($M = 49.4/0.4 \pm 16/15$) از نظر باز بودن در سطح متوسطی قرار دارند، البته مدارس راهنمایی نسبت به دبیرستان ها، جو سازمانی بازتری داشتند، اما این تفاوت معنی دار نبود. همچنین تفاوت معنی داری بین جو سازمانی مدارس از دیدگاه دبیران زن و مرد وجود نداشت (جدول ۱).

جدول ۱. مقایسه جو سازمانی مدارس از دیدگاه معلمان تربیت بدنی

P	Z				
/	/	/	/	/	/
/	/	/	/	/	/
/	/	/	/	/	/

نتایج جدول ۲ نشان می دهد که فرسودگی هیجانی و مسخ شخصیت در زنان بیشتر از مردان و موفقیت فردی آنان کمتر از مردان بود. این موضوع تحلیل رفتگی بیشتر را در زنان نشان می دهد. به طور کلی می توان نتیجه گرفت که میزان تحلیل رفتگی کلی معلمان (زن و مرد) در سطح متوسطی قرار دارد (جدول ۲).

جدول ۲. مقایسه میزان تحلیل رفتگی معلمان تربیت بدنی زن و مرد

/	/	/	/	/	/	
/	/	/	/	/	/	
/	/	/	/	/	/	

نتایج نشان داد که بین جو سازمانی مدارس و میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر رشت ارتباط منفی و معنی دار ($r = -0.27$) وجود دارد، به عبارت دیگر، جو باز با تحلیل رفتگی پایین و جو بسته با افزایش تحلیل رفتگی مرتبط است. از طرف دیگر، ارتباط بین جو سازمانی با دو بعد تحلیل رفتگی (مسخ شخصیت و فرسودگی عاطفی) منفی و معنی دار و با بعد موفقیت فردی مثبت و معنی دار بود (جدول ۳).

جدول ۳. ارتباط بین جو سازمانی مدارس و ابعاد تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی

P	r	p	r	p	r	p	r
/	* /	/	* /	/	* /	/	* /

$P < 0.01^*$

یافته ها نشان داد که بین سه بعد رفتار متعهدانه و رفتار صمیمی معلمان و رفتار حمایتی مدیران با میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان ارتباط منفی و معنی داری وجود دارد، در صورتی که این ارتباط بین دو بعد دیگر جو سازمانی، یعنی بین رفتار دستوری مدیران و رفتار ناامیدانه معلمان با میزان تحلیل رفتگی شغلی مثبت و معنی دار بود.

جدول ۴. ارتباط بین ابعاد جو سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی

رفتار دستوری									
P	R	p	r	p	r	p	r	p	r
/	* /	/	* /	/	* /	/	* /	/	* /

$$P < .01^*$$

بحث و نتیجه گیری

بررسی تحلیل رفتگی شغلی معلمان نشان داد که زنان در دو بعد فرسودگی هیجانی و مسخ شخصیت، بالاتر از مردان و در بعد موفقیت فردی پایین تر از آنها قرار دارند، ولی به طور کلی می توان نتیجه گرفت که میزان تحلیل رفتگی معلمان (زن و مرد) در سطح متوسطی قرار دارد. گلایی (۱۳۸۰)، نوربخش (۱۳۷۸) و محمدی (۱۳۸۱) نیز نشان دادند که میزان استرس معلمان تربیت بدنی در حد متوسط است. با توجه به این یافته ها می توان نتیجه گرفت که احتمالاً سطح استرس متوسط نیز به سطح تحلیل رفتگی شغلی متوسط مربوط باشد، اما به طور معمول میزان استرس و تحلیل رفتگی زنان در بیشتر تحقیقات از مردان بیشتر است شاید نه به ماهیت شغل، بلکه اغلب به تداخل مسئولیت های خانوادگی و شغلی مربوط باشد.

نتایج تحقیق نشان داد که بین جو سازمانی مدارس و تحلیل رفتگی شغلی معلمان رابطه معنی دار و معکوسی وجود دارد، یعنی با افزایش میزان باز بودن جو سازمانی مدارس از میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان کم می شود و برعکس. البته مقدار این همبستگی در حد پایینی ($r = -.027$) قرار داشت که با نتایج تحقیقات الموهنادی و همکاران (۲۰۰۷) همخوانی دارد. به نظر می رسد که در مدارس با جو باز، مدیر، رهبری پویاست که هم وظیفه مدار و هم رابطه مدار است و معلمان متعهد به تدریس اند، به همدیگر احترام می گذارند و روحیه خوب شاخص مهم آنهاست که این خود موجب سطح پایین تحلیل رفتگی در معلمان می شود.

در این تحقیق، ارتباط دو نوع رفتار با تحلیل رفتگی بررسی شد (رفتار معلم و رفتار مدیر). از بین سه رفتار معلم، بین رفتار متعهدانه و رفتار صمیمی معلمان با تحلیل رفتگی آنان ارتباط معنی دار و معکوس وجود دارد، به این معنی که با افزایش رفتار متعهدانه و صمیمانه در بین معلمان، میزان تحلیل رفتگی آنان کاهش می یابد

که با نتایج تحقیقات کولانگلو (۲۰۰۴)، اجاقی (۱۳۷۷)، سید عباس زاده و همکاران (۱۳۸۴)، الموهنادی و همکاران (۲۰۰۷) همخوانی دارد. در تحقیقات زیادی وجود ابهام نقش، تضاد نقش و عدم حمایت همکاران از دلایل بروز تحلیل رفتگی ذکر شده است و به نظر می رسد که وجود رفتار متعهدانه و همکارانه در بین معلمان با وجود سازمان غیررسمی موجب می شود، از تاثیر این عوامل کاسته شود و در نتیجه میزان تحلیل رفتگی آنها کاهش پیدا کند. از طرف دیگر، رابطه مثبت و معنی داری بین رفتار ناامیدانه و تحلیل رفتگی شغلی معلمان مشاهده شد که با نتایج تحقیقات سیدعباس زاده و قلاوندی (۱۳۸۴)، فجین و همکاران (۱۹۹۱)، همخوانی دارد. این یافته بسیار مهم است که ویژگی های فردی یا به عبارت بهتر، ویژگی رفتارهای فردی در میزان تحلیل رفتگی بسیار تعیین کننده است (۱۰)، چون رفتار متعهدانه و صمیمانه، دو نوع رفتار مثبت است که معلمان می توانند به ویژه با برقراری روابط صمیمانه (روابط عاطفی - اجتماعی) با دیگر همکاران و دانش آموزان، عواقب عوامل استرس زا را کاهش دهند. برعکس، رفتار ناامیدانه و مایوس کننده مضر است، هر چند این روابط بسیار پایین و ضعیف اند.

در این تحقیق، دو نوع رفتار یا سبک مدیریت در مدرسه بررسی شد که نشان داد بین رفتار حمایتی مدیران و تحلیل رفتگی شغلی معلمان ارتباط معنی دار و معکوس وجود دارد که با نتایج تحقیق الموهنادی و همکاران (۲۰۰۷) همخوانی دارد، اما با نتایج دورکین (۲۰۰۳)، همخوانی نداشت. شاید دلیل مغایرت نتایج این تحقیق با پژوهش حاضر تفاوت در ابزار پژوهش، عوامل فرهنگی و شخصیتی جامعه آماری تحقیق باشد. در تحقیق حاضر بین رفتار دستوری مدیران مدارس با تحلیل رفتگی شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد، یعنی با افزایش رفتار دستوری مدیران، بر تحلیل رفتگی معلمان افزوده می شود که این نتایج با نتایج تحقیقات دورکین (۲۰۰۳)، فجین و همکاران (۱۹۹۱) همخوانی دارد. به احتمال زیاد دلیل ارتباط مستقیم و معنی دار بین این دو عامل تاکید مدیر بر پیروی از قوانین و مقررات خشک و غیرقابل انعطاف و همچنین عدم آزادی عمل و استقلال در معلمان است.

از وجود رابطه منفی و معنی دار بین جو سازمانی مدارس با فرسودگی هیجانی و مسخ شخصیت معلمان که با نتایج تحقیق کاستلیوز (۲۰۰۵) و گریسون و همکاران (۲۰۰۷) همخوانی دارد، می توان نتیجه گرفت هر چه جو سازمانی بازتر باشد، از فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت معلمان کاسته می شود. شاید وجود عواملی مانند همکاری و همدلی با همکاران و مشارکت در تصمیم گیری های مربوط به مدرسه در جو سازمانی باز موجب ایجاد این ارتباط می شود. در این تحقیق مشاهده شد که بین جو سازمانی مدارس و موفقیت فردی معلمان ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد که با نتایج تحقیقات هندریکس و همکاران (۲۰۰۰) و آلتاهانیه (۲۰۰۳) همخوانی دارد. وقتی فرد در مدرسه احساس کند تلاش های او در کار بی فایده و غیراثربخش است، یا احساس کند که این نوع تلاش ها مورد توجه و قدردانی دیگران قرار نمی گیرد، ممکن است برای ابتلا به عارضه تحلیل رفتگی شغلی آماده شود. به هر صورت، مقایسه ضرایب همبستگی این دو نوع رفتار (رفتار معلمان و سبک

رهبری مدیران) نشان می دهد که جو سازمانی کلی به عنوان ترکیب یا مجموع هر دو نوع رفتار، رابطه قوی تری با ابعادی تحلیل رفتگی دارد (جدول ۴) ، هر چند باز هم روابط پایین جو سازمانی با تحلیل رفتگی کلی به بحث و بررسی بیشتری نیاز دارد (جدول ۳).

با توجه به ارتباط منفی و معنی دار بین جو سازمانی مدارس و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی و اهمیت و ضرورت سلامت روانی این معلمان، لازم است کلیه مدیران مدارس یا مسئولان آموزش و پرورش در راستای ایجاد جوی سالم و مطلوب در مدارس تلاش کنند تا از این راه دستیابی به اهداف آموزش و پرورش به نحو هر چه مطلوب تر امکان پذیر شود.

منابع و مأخذ

۱. اجاقی، علی. (۱۳۷۷). "بررسی رابطه جو سازمانی و روحیه دبیران شهر ملایر". پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
۲. رضانی نژاد، رحیم. (۱۳۸۰). "بررسی و مقایسه رفتار حمایتی مدیر، عوامل نگهدارنده و استرس زای شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه های دولتی کشور"، رساله دکتری مدیریت تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.
۳. سعادت، اسفندیار. (۱۳۷۵). "تاثیر تحلیل رفتگی بر کارایی نیروی انسانی"، دانش مدیریت ، (۳۴-۳۳) : ۲۰-۱۴.
۴. سید عباس زاده، میرمحمد؛ فلاوندی، حسن. (۱۳۸۴). "بررسی نگرش دبیران به جو سازمانی و رابطه آن با روحیه دبیران در دبیرستان های دخترانه"، اندیشه های نوین تربیتی، ۱۱ (۲ و ۳) : ۸۹-۱۱۰.
۵. شیخ، محمود؛ باقرزاده، فضل ا... و بلوری زاده، پدیده. (۱۳۸۱). "بررسی رابطه بین سابقه ورزشی و تحلیل رفتگی دوندگان سرعت و استقامت بانوان تهران"، حرکت، (۱۲) : ۱۹-۳۰.
۶. شیرکول، ماندانا. (۱۳۸۲). "عوامل مؤثر در بروز فرسودگی شغلی معلمان دانش آموزان نابینا، ناشنوا و عادی در مقطع راهنمایی شهر تهران"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
۷. صادقی، عباس ؛ فتحی، بهمن. (۱۳۸۱). "بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهر ماسال"، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، شماره ۵، صص ۷۸-۵۵.

۸. فیلیان، عماد. (۱۳۷۱). "بررسی میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن با روش های مقابله ای پرستاران"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس.
۹. گلابی، ایران. (۱۳۸۰). "تحلیل عوامل تنیدگی شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر تهران"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.
۱۰. گودرزی، محمود؛ کشتی دار، محمد. (۱۳۸۱). "ارتباط بین مشخصات فردی با تحلیل رفتگی مدیران دانشکده های تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و مدیران دانشگاه های آموزش عالی کشور"، حرکت، (۱۳) : ۵۳-۴۵.
۱۱. محمدی، سیدمهدی. (۱۳۸۱). "بررسی عوامل استرس زای شغلی دبیران تربیت بدنی شهر رشت"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه گیلان.
۱۲. میرکمالی، سیدمحمد. (۱۳۷۸). "روابط انسانی در آموزشگاه"، چاپ اول، نشر یسپرون.
۱۳. نوربخش، مهوش؛ میرنادری، علی اکبر. (۱۳۸۴). "بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز"، المپیک، (۲۹) : ۱۶-۷.
14. Al-Mohannadi, A, Capel. S, (2007). "Stress in physical education teachers in Qatar", *Social Psychology of Education*, 10(1) : PP:55-75.
15. Altahayneh.Z, (2003). "The effect of Coaches' behavior and burnout on the satisfaction and burnout of athletes", A dissertation for the degree of Doctor of philosophy in the FLORIDA state university.
16. Colangelo, T.M, (2004). "Teacher stress and burnout and the role of physical activity and parent involvement", A thesis of master of art in psychology department of psychology.
17. Dworkin.A.G , Saha. L.J. Hill.A.N. (2003). "Teacher burnout and perceptions of a democratic school environment", *International Education Journal* , 4(2) : PP:108-120.
18. Fejgin. N, Ben-sira.D. (1991). "Work environment and burnout of physical education teacher, wingate institute", *Journal of Physical Education*, PP:64-77.
19. Grayson.L.J., Alvarez.H.K. (2007). "School climate relating to teacher burnout : A mediator model", *Teaching and teacher Education*.
20. Hendrix. A.E, Acevedo. E.O, Herbert .E, (2000). "An examination of stress and burnout in certified Athletic Trainers at Division I-A universities", *Journal of*

Athletic Training, 35(2); PP:139-14. <http://www.newcastle.Edu.Au/group/ajedp/Archive/Volume-3/V3-dorman.pdf>.

21. Koustelios, A., Tsigilis.N. (2005). "The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach". *European physical education Review*, 11(2) : PP:189-203.

22. Miller.A.R, (2003). "An analysis of the relationships between the perceived organizational climate and professional burnout in libraries and computing centers in West Virginia public Higher Education Institutions", *Dissertation of Doctor of Education in Department of Leadership Studles*.

