

تعیین رابطه بین اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهر کرمانشاهدکتر غلامرضا شعبانی بهار^۱، زینب محمودیان^۲**چکیده**

هدف: هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه بین اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهر کرمانشاه می‌باشد.

روش‌شناسی: جامعه آماری پژوهش شامل ۱۱۵ نفر از دبیران تربیت‌بدنی شهر کرمانشاه بود که ۹۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی براساس جدول مورگان انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های اعتیاد به کار (اسپنز و رایبیز) و تحلیل رفتگی شغلی (مسلش) استفاده شد. علاوه شاخص‌های آماری توصیفی، از آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، t تست مستقل و آزمون رگرسیون ساده جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که بین اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی، همبستگی مستقیم معناداری وجود دارد. همچنین بین اعتیاد به کار و مؤلفه‌های شدت خستگی عاطفی، فراوانی و شدت فقدان موفقیت فردی و شدت مسخ شخصیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، ولی بین اعتیاد به کار و مؤلفه‌های فراوانی خستگی عاطفی و فراوانی مسخ شخصیت رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین اعتیاد به کار دبیران تربیت‌بدنی زن بیشتر از دبیران تربیت‌بدنی مرد می‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که اعتیاد به کار می‌تواند منجر به افزایش تحلیل رفتگی شغلی دبیران مخصوصاً معلمان زن شده و سلامت روحی و جسمانی آن‌ها را تهدید کند که این عوامل اثرات نامطلوبی بر تعلیم و تربیت فرزندان و دانش‌آموزان به‌مراه دارد.

واژه‌های کلیدی: اعتیاد به کار، تحلیل رفتگی شغلی، دبیران تربیت‌بدنی کرمانشاه.

۱. دانشیار دانشگاه بوعلی سینا همدان

۲. کارشناس ارشد تربیت‌بدنی دانشگاه بوعلی سینا همدان

مقدمه و بیان مسئله

عصری که در آن زندگی می‌کنیم با دست‌آوردهای عظیم علمی و فن‌آوری همراه است. عظمت و سرعت پیشرفت‌های علمی و فنون متأثر از آن، بی‌تردید اثرات و دگرگونی‌های متعدد و مفیدی را در عرصه‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه به همراه داشته و در عین حال موجی از فشارهای روحی، روانی و جسمانی را بر نیروهای شاغل سازمان در پی داشته است. در این میان آموزش و پرورش که به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه محسوب می‌شود، از این قاعده مستثنی نبوده است. از آنجا که بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد، مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم از جایگاه خاصی برخوردارند. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که بر دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که علاوه بر مهیا بودن امکانات و تجهیزات، از معلمان متخصص، کارآمد و سالم نیز برخوردار باشند. با توجه به این که نیروی انسانی کارآمد و متخصص از گران‌ترین و ارزشمندترین ثروت و دارایی هر کشور و سازمان به حساب می‌آید، باید در خصوص حفظ سلامت روحی و روانی معلمان، افزایش شادابی و سرزندگی آنها، مراقبت‌های ویژه و اقدامات به‌هنگام و موثری انجام داد(۱).

با افزایش روزافزون مسئولیت مدارس و پیچیده‌تر شدن محیط آنها، از معلمان و مدیران مدارس انتظار می‌رود که فعالیت‌هایشان را در سطح بسیار گسترده‌تر از قبل به انجام برسانند و این انتظار روزافزون آنها را تحت فشار قرار داده و سلامت و آسایش شخصی معلمان را به خطر می‌اندازد. بنابراین احتمال زیادی وجود دارد که معلمان علاوه بر دریافت پاداش‌های بیرونی، به دلیل انگیزه‌های درونی نیز با شغلشان عجین یا معتاد به کار شوند. این قبیل افراد معمولاً بخش عمده‌ای از وقت خودشان را صرف امور آموزشی و تخصصی خود می‌کنند؛ به همین دلیل به نوعی نسبت به کارشان اعتیاد پیدا می‌کنند. آتس^۱ معتادان به کار را افرادی که نیاز به کار در آنها به حدی زیاد و افراطی است که ممکن است خطری برای سلامتی، شادی فردی، روابط درون‌فردی، وظایف و نقش‌های اجتماعی آنها به وجود آورد تعریف کرده است(۲). سینروهارپاز^۲ اعتیاد به کار را به

1. Oates

2. Snir&harpaz

عنوان اختصاص افراطی زمان نسبت به فعالیت‌های فیزیکی و یا فکری که مرتبط با کار باشد، تعریف کرده است (۳).

از سوی دیگر شغل و حرفه برای افراد احساس هویت و شرایط خاصی را فراهم می‌کند تا مهارت جدیدی کسب و چالشی تازه ایجاد و نیز موجبات پاداش اجتماعی و نیاز به تعلق به گروه خاصی برآورده گردد. همچنین کار می‌تواند برای سلامت جسمانی و روانی فرد خطرناک باشد؛ یعنی علاوه بر خطرات بدنی موجود در اغلب محیط‌های کاری، فرد را دچار اضطراب، محرومیت، درماندگی یا استیصال کند (۱). از طرف دیگر استرس‌های شدید ناشی از ماهیت، نوع و وضعیت نامناسب کار به پیدایش حالتی در افراد می‌شود که به تحلیل رفتگی معروف است. رایج‌ترین تعریف از تحلیل رفتگی شغلی را مسلش^۱ و جکسون^۲ ارائه نمودند که عبارتند از: سندرم روان‌شناختی شامل: خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی (۴). پدیده تحلیل رفتگی شغلی از تاثیر شدید و متقابل کار و مردم آغاز می‌شود و شروع به رشد می‌کند. تحلیل رفتگی شغلی یکی از نتایج استرس‌های گوناگونی است که به صورت علائم جسمانی (سردرد، زخم معده)، علائم روانی (افسردگی، خشم) و علائم رفتاری (افت کاری و غیبت) ظاهر می‌شود (۵). دبیران تربیت‌بدنی از جمله افرادی هستند که نقش مهم آن‌ها در نظام آموزش و پرورش واضح است. از این رو برای به کارگماردن و نگهداری آن‌ها باید ضوابط و ملاک‌هایی متناسب با شرایط فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و نظام آموزشی موجود باشد و با ایجاد آمادگی، صلاحیت و روحیه لازم از توانایی آنان در فعالیت‌های تربیتی و آموزشی استفاده کرد؛ چرا که تلاش رضایت‌مندان به تعهد بیشتر و مستمرتر و در نهایت زندگی بهتر انسان‌ها و توسعه و پیشرفت جوامع می‌انجامد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد در مشاغلی که در آن‌ها فرصت‌ها برای سطوح بالای رضایت شغلی فراهم است، و نیز مشاغلی که اجازه می‌دهد که افراد تا ساعات متمادی و طولانی کار کنند، مشاغلی که پاداش‌هایی برای کار در ساعات طولانی ارائه می‌دهند و مشاغلی که در آن‌ها معیارهای عینی ارزیابی عملکرد افراد دشوار است، اعتیاد به کار بالا است (۶).

تحقیقات نشان می‌دهد هنگامی که تحلیل رفتگی شغلی بوجود می‌آید، فقدان روزافزون واقع‌بینی، کاهش انرژی در ادامه فعالیت‌های سودمند، از دست‌دادن فلسفه نهایی زندگی، فقدان

احساس هم‌دردی و اختلالات روحی و جسمی ظهور پیدا می‌کنند (۷). اندرسون^۱ و همکاران (۲۰۰۷)، بورک^۲ و همکاران (۲۰۰۴) و اسپنز و رابینز^۳ (۱۹۹۲) در جمع‌آوری شواهد نشان دادند شخصی که اعتیاد به کار کمتری دارد، دارای سلامت روانی و جسمانی خوبی می‌باشد و فرصت ارتقاء در کار را پیدا می‌کند (۸،۹،۱۰). شعبانی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین اعتیاد به کار و کیفیت زندگی کاری اساتید تربیت‌بدنی همستگی مستقیم و معناداری وجود دارد. به طور کلی اساتیدی که اعتیاد به کار دارند دارای کیفیت زندگی کاری خوبی هستند، اما با افزایش اعتیاد به کار دچار کاهش وابستگی اجتماعی و فضای کلی زندگی می‌شوند (۱۱). فریزن^۴ و دیوید^۵ (۱۹۹۸) در تحقیقات خود نتیجه گرفتند که مهم‌ترین عامل تحلیل‌رفتگی معلمان، استرس یا فشار کار می‌باشد و تحلیل‌رفتگی ناشی از مسخ شخصیت به واسطه میزان رضایت از پایگاه موقعیت کاری قابل پیش‌بینی بود (۱۲). شعبانی و لطیفی (۲۰۱۱) در پایان‌نامه خود عنوان کردند که بیشتر دبیران تربیت‌بدنی شهر کرمانشاه دچار اعتیاد به کار شده‌اند و بین اعتیاد به کار و سلامت عمومی رابطه معناداری وجود دارد؛ به طوری که با افزایش اعتیاد به کار دبیران زن، سلامت عمومی به مقدار زیادی کاهش می‌یابد و از طرفی با افزایش اعتیاد به کار مشکلات سلامت جسمانی دبیران زن افزایش می‌یابد. همچنین بین ویژگی‌های فردی (سن، سابقه کار، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی) با اعتیاد به کار رابطه معناداری وجود ندارد (۱۳). آنونیماس^۶ (۲۰۰۵) در تحقیقی عنوان کرد که مریبان تربیت‌بدنی و ورزش مستعد تحلیل‌رفتگی بیشتری نسبت به دیگران هستند (۱۴). ریموند^۷ و همکاران (۲۰۰۶) در تحقیقی که بر روی ۱۴۸ مدیر کانادایی انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که خستگی عاطفی نقش مهمی را در ایجاد فرسودگی بازی می‌کند. رضایت از زندگی و شغل، میزان ساعات کاری و حجم کار رابطه مستقیمی با خستگی عاطفی دارد (۱۵).

مسلش و همکاران (۱۹۹۶) معتقدند که دموگرافیک جنسیت پیش‌بینی‌کننده مهمی برای تحلیل‌رفتگی شغلی زنان نیست؛ چرا که در برخی پژوهش‌ها میزان تحلیل‌رفتگی شغلی زنان بیشتر است و در برخی دیگر میزان تحلیل‌رفتگی مردان. همچنین در میان مؤلفه‌های تحلیل‌رفتگی به نظر

1. Andreassen
2. Burke
3. Spence & Robbins
4. Friesen
5. Dovid
- 6 - Anonymous
- 7 - Raymond

می‌رسد که مردان در مسخ شخصیت و زنان در خستگی عاطفی نمرات بیشتری کسب می‌کنند (۱۶). ویلمار و همکاران^۱ (۲۰۰۸) در تحقیقی نشان دادند که اعتیاد به کار با زمان کار بیش از حد، الزامات شغلی، پیامدهای کاری مثبت، کیفیت پایین روابط اجتماعی و مشکلات سلامت رابطه دارد؛ تحلیل رفتگی شغلی با زمان کار بیش از حد بی‌ارتباط است، اما با الزامات شغل، فقدان منابع، پیامدهای کاری منفی، کیفیت پایین روابط اجتماعی، مشکلات سلامت مرتبط است. همچنین عوامل تحلیل رفتگی شغلی و اعتیاد به کار با هم همبستگی مثبت دارند (۱۷).

نظر به اینکه مدارس در هر جامعه‌ای نقش قابل توجه در رشد و تعالی ورزش جامعه بر عهده دارند و با توجه به شرایط و امکانات موجود در مدارس، معلم ورزش اصلی‌ترین و سنگین‌ترین وظیفه را در این مهم برعهده دارد، لذا بررسی رفتارهای شغلی آنان و وضعیت سلامت معلمان تربیت‌بدنی به منظور برنامه‌ریزی‌های هر چه دقیق‌تر و اصولی‌تر در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد. لذا با توجه به اهمیت موضوع و نقش دبیران تربیت‌بدنی در تربیت و آموزش نسل آینده و کمبود تحقیقات در خصوص رابطه بین اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی و همچنین وجود ابهامات و علاقمندی محقق به این موضوع باعث شد که این تحقیق انجام شود. لذا هدف اصلی این تحقیق تعیین رابطه اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهر کرمانشاه می‌باشد.

روش‌شناسی تحقیق

روش این تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد که اطلاعات و داده‌های آن به روش میدانی جمع‌آوری گردید.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۱۵ نفر از دبیران تربیت‌بدنی شهر کرمانشاه بود که از این تعداد ۹۰ نفر طبق جدول کرجسی و مورگان^۲ به عنوان حجم نمونه آماری تعیین شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده که بر اساس فهرست اعضای جامعه آماری مطابق با جدول اعداد تصادفی انتخاب شدند.

1. Wilmar, B. schafeli
2. Morgan & Krejciec

ابزار اندازه‌گیری

برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه اصلی استفاده گردید.

پرسشنامه اعتیاد به کار: پرسشنامه اعتیاد به کار برگرفته از مقاله اعتیاد به کار، چالش جدید مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها (اسپنزو رابینز) استفاده شده است. این پرسشنامه از ۱۶ سوال تشکیل شده است و همه سوالات براساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای تنظیم شده بود. روایی صوری^۱ این پرسشنامه به تایید استادان راهنما و مشاور رسید. در ضمن ضریب پایایی^۲ این پرسشنامه توسط شعبانی و همکاران (۱۳۸۹) ۰/۸۲ محاسبه شده است. همچنین در این پژوهش نیز ضریب پایایی آن از روش آلفای کرونباخ^۳ ۰/۷۹ محاسبه شد.

پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی: از پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی سلسل (۱۹۸۲) استفاده گردید. این پرسشنامه از ۲۲ سوال و از ۳ مؤلفه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی تشکیل شده است. روایی صوری این پرسشنامه به تایید استادان راهنما و مشاور رسید. همچنین در این پژوهش نیز ضریب پایایی آن از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه شد.

روش‌های آماری

در این تحقیق علاوه بر استفاده از جدول و نمودار و شاخص‌های مرکزی^۴ و پراکندگی^۵ آمار توصیفی^۶، به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون^۷، رگرسیون ساده و همچنین از آزمون t برای گروه‌های مستقل استفاده گردید. ابتدا نرمال بودن توزیع داده به وسیله آزمون کلموگروف اسمیرنوف^۸ آزمون گردید و رابطه خطی بین متغیرها به وسیله ترسیم نمودار پراکنش داده‌ها^۹ بررسی شد. به منظور تحلیل داده‌ها از نرم افزار spss^{۱۰} استفاده گردید.

- 1.Face Validity
- 2.Reliability
3. Cronbach s Alfa
4. Central Tendency
5. Measure of Variation
- 6.Descriptive Statistics
- 7.Pearson Correlation Coefficient
8. Kolmogorov-Smirnov Test
- 9.Scoter Plot
- 10.Statistical Package for Social Science

نتایج تحقیق

یافته‌های توصیفی

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی و درصد گروه نمونه برحسب وضعیت تأهل به تفکیک جنسیت

کل		زن		مرد		جنسیت وضعیت تأهل
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۲۲/۲	۲۰	۱۱/۱	۱۰	۱۱/۱	۱۰	مجرد
۷۷/۸	۷۰	۳۶/۷	۳۳	۴۱/۱	۳۷	متاهل
۱۰۰	۹۰	۴۷/۸	۴۳	۵۲/۲	۴۷	کل

نتایج جدول شماره ۱ بیانگر آن است که ۷۷/۸ درصد از نمونه آماری مورد مطالعه متأهل (۴۱/۱ درصد دبیران مرد و ۳۶/۷ درصد دبیران زن) و ۲۲/۲ درصد مجرد هستند (۱۱/۱ درصد دبیران مرد و ۱۱/۱ درصد دبیران زن).

جدول شماره ۲: شاخص‌های توصیفی سن گروه نمونه برحسب جنسیت

جنسیت	تعداد N	میانگین \bar{X}	خطای استاندارد میانگین $S_{\bar{x}}$	کمینه Min	بیشینه Max	انحراف معیار S	کجی Sk	کشیدگی ku
مرد	۴۷	۳۶/۰۷	۰/۵۳	۲۸	۴۴	۳/۵۴	-۰/۳۱	۰/۲۷
زن	۴۳	۳۵/۲۵	۰/۷۵	۲۶	۴۵	۴/۸	۰/۰۱۹	-۰/۴۲
کل	۹۰	۳۵/۶۸	۰/۴۵	۲۶	۴۵	۴/۱۸	-۰/۱۷	-۰/۱۰

نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که میانگین سن دبیران مرد ۳۶/۰۷ و انحراف معیار آن ۳/۵۴ است. همچنین میانگین سن دبیران زن ۳۵/۲۵ و انحراف معیار آن ۴/۸ است، در ضمن میانگین سن کل دبیران ۳۵/۶۸ و انحراف معیار آن ۴/۱۸ است.

جدول شماره ۳: شاخص‌های توصیفی سابقه خدمت گروه نمونه بر حسب جنسیت

جنسیت	تعداد N	میانگین \bar{X}	خطای استاندارد میانگین $S_{\bar{X}}$	کمینه Min	بیشینه Max	انحراف معیار S	کجی Sk	کشیدگی ku
مرد	۴۷	۱۳/۴۳	۱/۱۲	۱	۲۹	۷/۶۹	-۰/۲۹	-۰/۷۱
زن	۴۳	۱۲/۵۶	۰/۹۹	۱	۲۸	۶/۵۴	۰/۰۰۳	-۰/۳۶
کل	۹۰	۱۳/۰۱	۰/۷۵	۱	۲۹	۷/۱۳	-۰/۱۵	-۰/۶۱

نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که میانگین سابقه خدمت دبیران مرد ۱۳/۴۳ سال و انحراف معیار آن ۷/۶۹ است. همچنین میانگین سابقه خدمت دبیران زن ۱۲/۵۶ سال و انحراف معیار آن ۶/۵۴ است. در ضمن میانگین سابقه خدمت کل دبیران ۱۳/۰۱ سال و انحراف معیار آن ۷/۱۳ است.

جدول شماره ۴: توصیف اعتیاد به کار گروه نمونه بر حسب جنسیت

جنسیت	تعداد N	میانگین \bar{X}	خطای استاندارد میانگین $S_{\bar{X}}$	کمینه Min	بیشینه Max	انحراف معیار S	کجی Sk	کشیدگی ku
مرد	۴۶	۵۴/۸	۱/۱۵	۳۸	۷۲	۷/۸۶	۰/۱۵	-۰/۴۷
زن	۴۳	۵۷/۹۵	۰/۹۶	۴۵	۷۱	۶/۳۴	۰/۲۴	۰/۱۲
کل	۸۹	۵۶/۳۳	۰/۷۷	۳۸	۷۲	۷/۳۰	۰/۰۳۹	-۰/۲۲

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که میانگین اعتیاد به کار دبیران مرد ۵۴/۸ و انحراف معیار آن ۷/۸۶ است. همچنین میانگین اعتیاد به کار دبیران زن ۵۷/۹۵ و انحراف معیار آن ۶/۳۴ است. در ضمن میانگین اعتیاد به کار کل دبیران ۵۶/۳۳ و انحراف معیار آن ۷/۳ است.

جدول شماره ۵: توصیف فراوانی تحلیل رفتگی شغلی (و مؤلفه‌های آن) گروه نمونه برحسب

جنسیت

مؤلفه‌های تحلیل رفتگی شغلی	جنسیت	تعداد N	میانگین \bar{X}	خطای استاندارد میانگین $S_{\bar{X}}$	کمینه Min	بیشینه Max	انحراف معیار S	کجی Sk	کشیدگی ku
فراوانی خستگی عاطفی	مرد	۴۵	۱۳/۲۹	۱/۰۹	۰	۳۰	۷/۳۱	۰/۳۶	-۰/۵۸
	زن	۴۲	۱۱/۴۵	۰/۹	۴	۲۸	۵/۸۴	۰/۹۷	۰/۷۵
	کل	۸۷	۱۲/۴	۰/۷۱	۰	۳۰	۶/۶۷	۰/۶۳	-۰/۱۸
فراوانی فقدان موفقیت فردی	مرد	۴۴	۳۷/۹۳	۱/۲	۲۱	۴۸	۷/۹۹	-۰/۴۸	-۰/۷۹
	زن	۴۲	۳۷/۲۹	۰/۹۴	۲۲	۴۸	۶/۱۱	-۰/۳۵	۰/۱۳
	کل	۸۶	۳۷/۶۲	۰/۷۶	۲۱	۴۸	۷/۱۰	-۰/۴۱	-۰/۴۷
فراوانی مسخ شخصیت	مرد	۴۶	۶/۵۹	۰/۵۶	۳	۱۶	۳/۸۱	۰/۷۳	-۰/۵۸
	زن	۴۳	۷/۷	۰/۷۴	۳	۲۱	۴/۸۸	۰/۶۷	-۰/۵۵
	کل	۸۹	۷/۱۲	۰/۴۶	۳	۲۱	۴/۳۷	۰/۷۷	-۰/۳۱
فراوانی تحلیل رفتگی شغلی	مرد	۴۳	۵۷/۳۳	۱/۷۲	۳۰	۷۹	۱۱/۳	-۰/۲۹	-۰/۱۹
	زن	۴۳	۵۶/۳۳	۱/۴۲	۳۳	۸۰	۹/۳۲	۰/۰۲۲	۰/۳۸
	کل	۸۶	۵۶/۸۳	۱/۱۱	۳۰	۸۰	۱۰/۳۱	-۰/۱۴	-۰/۰۱۱

نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد که میانگین فراوانی تحلیل رفتگی شغلی دبیران مرد ۵۷/۳۳ و انحراف معیار آن ۱۱/۳ است. همچنین میانگین فراوانی تحلیل رفتگی دبیران زن ۵۶/۳۳ و انحراف معیار آن ۹/۳۲ است. در ضمن میانگین فراوانی تحلیل رفتگی شغلی کل دبیران ۵۶/۸۳ و انحراف معیار آن ۱۰/۳۱ است. بقیه نتایج مولفه‌ها در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود.

جدول شماره ۶: توصیف شدت تحلیل رفتگی شغلی (مؤلفه‌های آن) گروه نمونه بر حسب

جنسیت

مؤلفه‌های تحلیل رفتگی شغلی	جنسیت	تعداد N	میانگین \bar{X}	خطای استاندارد میانگین $S_{\bar{X}}$	کمینه Min	بیشینه Max	انحراف معیار S	کجی Sk	کشیدگی ku
شدت خستگی عاطفی	مرد	۴۷	۲۰/۶۶	۰/۹۶	۹	۴۰	۶/۵۹	۰/۵۰	۰/۰۷۵
	زن	۴۳	۲۳/۰۷	۱/۲۶	۱۲	۳۹	۸/۳۲	۰/۴۵	-۱/۰۷
	کل	۹۰	۲۱/۸۱	۰/۷۹	۹	۴۰	۷/۵۲	۰/۵۶	-۰/۵
شدت فقدان موفقیت فردی	مرد	۴۵	۳۹/۰۷	۱/۱۹	۲۲	۵۶	۸/۰۴	-۰/۰۳۵	-۰/۳۵
	زن	۴۲	۳۸/۹۵	۱/۲۹	۲۳	۳۳	۸/۳۵	۰/۰۲۶	-۰/۷۲
	کل	۸۷	۳۹/۰۱	۰/۸۷	۲۲	۳۴	۸/۱۵	-۰/۰۰۴	-۰/۵۸
شدت مسخ شخصیت	مرد	۴۷	۸/۷	۰/۵۹	۵	۱۹	۴/۰۸	۰/۸۷	-۰/۲۶
	زن	۴۲	۱۰/۲۶	۰/۹۳	۲	۲۰	۶/۰۲	۰/۵۶	-۱/۴
	کل	۸۹	۹/۴۴	۰/۵۴	۲	۲۰	۵/۱۲	۰/۸۱	-۰/۷۱
شدت تحلیل رفتگی شغلی	مرد	۴۷	۶۷/۲۶	۲	۳۳	۹۳	۱۳/۷۵	-۰/۵۶	۰/۱۳
	زن	۴۳	۷۲/۰۹	۲/۵۷	۴۲	۱۰۲	۱۶/۸۵	۰/۲۳	-۰/۹۲
	کل	۹۰	۶۹/۵۷	۱/۶۲	۳۳	۱۰۲	۱۵/۴۱	۰/۰۳۲	-۰/۲۶

نتایج جدول شماره ۶ نشان می‌دهد که شدت تحلیل رفتگی شغلی دبیران مرد ۶۷/۲۶ و انحراف معیار آن ۱۳/۷۵ است. همچنین میانگین شدت تحلیل رفتگی دبیران زن ۷۲/۰۹ و انحراف معیار آن ۱۶/۸۵ است. در ضمن میانگین شدت تحلیل رفتگی شغلی کل دبیران ۶۹/۵۷ و انحراف معیار آن ۱۵/۴۱ است. بقیه نتایج مؤلفه‌ها در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود.

یافته‌های استنباطی

جدول ۷: ضرایب همبستگی اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه اعتیاد به کار و فراوانی تحلیل رفتگی شغلی	۰/۲۰۹	*۰/۰۲۷
رابطه اعتیاد به کار و شدت تحلیل رفتگی شغلی	۰/۴۶۹	**۰/۰۰۰

** $P < 0/01$ ، $P < 0/05$ *

نتایج جدول شماره ۷ نشان می‌دهد که بین اعتیاد به کار و فراوانی تحلیل رفتگی شغلی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد ($r = 0/209$ و $p < 0/05$). به عبارتی با افزایش میزان اعتیاد به کار دبیران، فراوانی تحلیل رفتگی شغلی آن‌ها نیز افزایش یافته است و بالعکس. همچنین نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین اعتیاد به کار و شدت تحلیل رفتگی شغلی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد ($r = 0/469$ و $p < 0/01$). به عبارتی با افزایش میزان اعتیاد به کار دبیران، شدت تحلیل رفتگی شغلی آن‌ها نیز افزایش یافته است و بالعکس.

جدول ۸: ضرایب همبستگی اعتیاد به کار و مؤلفه خستگی عاطفی دبیران تربیت‌بدنی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه اعتیاد به کار و فراوانی خستگی عاطفی	-۰/۱۴	۰/۰۹۸
رابطه اعتیاد به کار و شدت خستگی عاطفی	۰/۲۹۶	*۰/۰۰۲

* $P < 0/01$ ، $n=86$

نتایج جدول شماره ۸ نشان می‌دهد بین اعتیاد به کار و فراوانی خستگی عاطفی دبیران همبستگی معناداری وجود ندارد ($r = -0/14$ و $p = 0/098$). به عبارتی بین اعتیاد به کار و فراوانی خستگی عاطفی دبیران تربیت‌بدنی رابطه‌ای وجود ندارد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین اعتیاد به کار و شدت خستگی عاطفی دبیران همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. ($0/01$)

$p < 0/296$ و $r = 0/296$). به عبارتی با افزایش اعتیاد به کار دبیران، شدت خستگی عاطفی آن‌ها نیز افزایش یافته است و بالعکس.

جدول ۹: ضرایب همبستگی اعتیاد به کار و مؤلفه فقدان موفقیت فردی دبیران تربیت‌بدنی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه اعتیاد به کار و فراوانی فقدان موفقیت فردی	۰/۳۸۸	*۰/۰۰۰
رابطه اعتیاد به کار و شدت فقدان موفقیت فردی	۰/۵۱۱	*۰/۰۰۰

* $P < 0/01$, $n = 85$

نتایج جدول شماره ۹ نشان می‌دهد بین اعتیاد به کار و فراوانی فقدان موفقیت فردی دبیران همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد ($p < 0/01$ و $r = 0/388$). به عبارتی با افزایش میزان اعتیاد به کار دبیران، فراوانی فقدان موفقیت فردی آن‌ها نیز افزایش یافته است و بالعکس. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین اعتیاد به کار و شدت فقدان موفقیت فردی دبیران همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد ($p < 0/01$ و $r = 0/511$). به عبارتی با افزایش شدت فقدان موفقیت فردی دبیران، اعتیاد به کار آن‌ها نیز افزایش یافته است و بالعکس.

جدول ۱۰: ضرایب همبستگی اعتیاد به کار و مؤلفه مسخ شخصیت دبیران تربیت‌بدنی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معناداری
رابطه اعتیاد به کار و فراوانی مسخ شخصیت	۰/۱۰۱	۰/۱۷۵
رابطه اعتیاد به کار و شدت مسخ شخصیت	۰/۲۲۶	*۰/۰۱۷

* $P < 0/05$, $n = 88$

نتایج جدول شماره ۱۰ نشان می‌دهد بین اعتیاد به کار و فراوانی مسخ شخصیت دبیران همبستگی معناداری وجود ندارد ($p = 0/175$ و $r = 0/101$). به عبارتی بین اعتیاد به کار و فراوانی مسخ شخصیت دبیران تربیت‌بدنی رابطه‌ای وجود ندارد. همچنین نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین اعتیاد به کار و شدت مسخ شخصیت دبیران همبستگی مثبت و معنادار وجود

دارد ($p < 0/05$ و $F = 0/226$). به عبارتی با افزایش میزان اعتیاد به کار دبیران، شدت مسخ شخصیت آن‌ها نیز افزایش یافته است و بالعکس.

جدول ۱۱: رگرسیون ساده تحلیل رفتگی شغلی براساس اعتیاد به کار دبیران

منبع تغییرات	مجموع مربعات SS	درجه آزادی df	میانگین مربعات MS	آماره F	سطح معناداری P
رگرسیون	۷۵/۴۱	۱	۷۵/۴۱	۱/۶۹	۰/۱۹
باقیمانده	۳۷۴۵/۶۶	۸۴	۴۴/۵۹		
مجموع	۳۸۲۱/۰۸	۸۵			

نتایج جدول شماره ۱۱ بیانگر آن است که مدل رگرسیون اعمال شده معنادار نیست ($p = 0/19$ و $f(1,84) = 1/69$). بنابراین تحلیل رفتگی شغلی معلمان را نمی‌توان براساس اعتیاد به کار آن‌ها پیش‌بینی کرد.

جدول ۱۲: مقایسه اعتیاد به کار دبیران زن و مرد

شاخص / جنسیت	تعداد N	میانگین \bar{X}	انحراف معیاری S	درجه آزادی df	مقدار t	سطح معنی‌داری p
مرد	۴۶	۵۴/۸	۷/۸۶	۸۷	-۲/۰۷	*۰/۰۴۱
زن	۴۳	۵۷/۹۵	۶/۳۴			

* $P < 0/05$

نتیجه آزمون t برای مقایسه گروه‌های مستقل در جدول شماره ۱۲ نشان می‌دهد که بین اعتیاد به کار دبیران تربیت‌بدنی مرد و زن تفاوت معناداری مشاهده می‌شود ($P < 0/05$, $t_{(87)} = -2/07$). به گونه‌ای که میانگین اعتیاد به کار دبیران تربیت‌بدنی زن (۵۷/۹۵) بیشتر از میانگین اعتیاد به کار دبیران تربیت‌بدنی مرد (۵۴/۸) است. بنابراین به طور کلی نتیجه می‌گیریم که اعتیاد به کار دبیران تربیت‌بدنی زن بیشتر از دبیران مرد است.

جدول ۱۳: مقایسه تحلیل رفتگی شغلی دبیران زن و مرد

متغیر	شاخص		تعداد N	میانگین \bar{X}	انحراف معیار S	درجه آزادی df	مقدار t	سطح معنی‌داری p
	جنسیت							
فراوانی تحلیل رفتگی شغلی	مرد		۴۳	۵۷/۳۳	۱۱/۳	۸۴	۰/۴۴	۰/۶۵
	زن		۴۳	۵۶/۳۳	۹/۳۲			
شدت تحلیل رفتگی شغلی	مرد		۴۷	۶۷/۲۶	۱۳/۷۵	۸۸	-۱/۴۸	۰/۱۳
	زن		۴۳	۷۲/۰۹	۱۶/۸۵			

نتیجه آزمون t برای مقایسه گروه‌های مستقل در جدول شماره ۱۳ نشان می‌دهد بین دبیران تربیت بدنی مرد و زن از نظر فراوانی تحلیل رفتگی شغلی ($t_{(۸۴)} = ۰/۴۴, p=0/65$)، همچنین از نظر شدت تحلیل رفتگی شغلی ($t_{(۸۸)} = -۱/۴۸, p=0/13$)، تفاوت معناداری وجود ندارد. بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری نمود که بطور کلی بین فراوانی و همچنین شدت تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی زن و مرد تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این تحقیق شناسایی رابطه اعتیاد به کار و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر کرمانشاه بود. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین اعتیاد به کار و فراوانی تحلیل رفتگی شغلی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. به عبارتی با افزایش میزان اعتیاد به کار دبیران، فراوانی تحلیل رفتگی شغلی آن‌ها نیز افزایش یافته است و بالعکس. همچنین بین اعتیاد به کار و شدت تحلیل رفتگی شغلی رابطه‌ی معنادار و مثبتی وجود دارد، به عبارتی با افزایش اعتیاد به کار دبیران، شدت تحلیل رفتگی شغلی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات وستمن (۲۰۰۶)، تاریز و همکاران (۲۰۰۵)، بورک و همکاران (۲۰۰۴) و ویلمار و همکاران (۲۰۰۸) هم‌خوانی دارد (۱۸، ۱۹، ۹، ۱۷). در تبیین این یافته می‌توان گفت که دبیرانی که معتاد به کار هستند، در ادامه کار و فعالیت با مشکلات جسمی و روانی روبرو می‌شوند. همچنین عملکرد

اجتماعی آن‌ها دچار اختلال می‌شود، از شغل خود لذت نمی‌برند و ادامه فعالیت برایشان مشکل است و در پایان به عارضه تحلیل‌رفتگی شغلی دچار می‌شوند.

همچنین نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین اعتیاد به کار و مؤلفه فراوانی خستگی عاطفی دبیران تربیت‌بدنی شهر کرمانشاه رابطه معناداری وجود ندارد. اما بین اعتیاد به کار و شدت خستگی عاطفی دبیران تربیت‌بدنی شهر کرمانشاه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی با افزایش اعتیاد به کار دبیران، شدت خستگی عاطفی آن‌ها نیز افزایش یافته است و بالعکس. این یافته با تحقیقات عاطف و همکاران (۲۰۰۶) و ریموند و همکاران (۲۰۰۶) که نشان دادند کار با فشار و حجم زیاد، رابطه معناداری با فراوانی خستگی عاطفی دارد، همسوییست (۱۵،۲۰). از طرفی با تحقیق صابری و همکاران (۱۳۸۷) که نشان داد میزان ساعات کار در هفته ارتباط مستقیم و معناداری با شدت خستگی عاطفی دارد، همسو می‌باشد (۲۱). در تبیین این یافته می‌توان گفت با بالا رفتن حجم کار و فشارهای روانی، انرژی‌های عاطفی شخص از دست می‌رود و فرد احساس می‌کند از نظر عاطفی فرسوده شده است. با تداوم این احساسات، توان روحی فرد کاهش می‌یابد و حالت‌های پیشین فرد که از سطح بالای انگیزشی برخوردار بوده است بتدریج از بین می‌رود، به طوری که دچار نوعی سردی توأم با بی‌تفاوتی مفرط نسبت به شغلش ایجاد می‌گردد.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین اعتیاد به کار و فراوانی و شدت مؤلفه فقدان موفقیت فردی دبیران تربیت‌بدنی شهر کرمانشاه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی با افزایش اعتیاد به کار دبیران، فراوانی و شدت فقدان موفقیت فردی افزایش یافته است و بالعکس. این یافته با بخشی از تحقیق کرون فیلد و همکاران (۲۰۰۰) مبنی بر سابقه بیشتر کار و ساعات کاری بیشتر در هفته میزان احساس موفقیت فردی را کاهش می‌دهد، همسو می‌باشد (۲۲). در تبیین این یافته می‌توان گفت که اعتیاد به کار باعث می‌شود دبیران تربیت‌بدنی نسبت به شغل خود نگرش منفی پیدا کنند، همچنین نداشتن انگیزه برای برقراری ارتباط با همکاران و دانش‌آموزان منجر به کاهش عزت نفس و اعتماد به نفس شده و این امر سبب بوجود آمدن مشکلات شخصیتی و به دنبال آن اختلالات روانی و جسمی می‌شود. هر چه فرد به پیش می‌رود احساس می‌کند موفقیت او نسبت به گذشته کم شده و در آینده نیز موفق نخواهد شد و نهایتاً سبب کاهش کارایی و سودمندی دبیران در زندگی شغلی و فردی می‌شود.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین اعتیاد به کار و فراوانی مسخ شخصیت دبیران تربیت‌بدنی شهر کرمانشاه تفاوت معناداری وجود ندارد. این در حالی است که بین اعتیاد به کار و شدت مسخ شخصیت دبیران تربیت‌بدنی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی با افزایش اعتیاد به کار، شدت مسخ شخصیت نیز افزایش یافته است و بالعکس. این یافته با بخشی از تحقیق عاطف و همکاران (۱۳۸۵) مبنی بر اینکه با افزایش فشار و حجم کار، میانگین نمرات فراوانی مسخ شخصیت در دو گروه پزشکان جراح عمومی و متخصصان داخلی افزایش می‌یابد، ناهمسو می‌باشد (۲۰). در تبیین این یافته می‌توان گفت اگر چه مسخ شخصیت دبیران از فراوانی بالایی برخوردار نیست، اما از شدت بسیاری برخوردار است، یعنی علی‌رغم فراوانی پایین از تأثیرپذیری معناداری به لحاظ شدت از اعتیاد به کار برخوردار است. بر اساس مبانی نظری، دبیرانی که معتاد به کار هستند، در محیط کار دچار از خودبیگانگی می‌شوند و نسبت به شغلشان نگرش منفی پیدا کرده و انگیزه و اشتیاق کمتری برای تعامل با همکاران و دانش‌آموزان دارند.

همچنین نتایج تحلیل واریانس از مدل رگرسیون نشان داد که مدل رگرسیون اعمال شده معنادار نبوده است. به عبارتی بوسیله اعتیاد به کار دبیران تربیت‌بدنی نمی‌توان تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان را پیش‌بینی کرد.

همچنین نتیجه آزمون t نشان داد که بین اعتیاد به کار دبیران تربیت‌بدنی مرد و زن تفاوت معناداری مشاهده می‌شود، به گونه‌ای که میانگین اعتیاد به کار دبیران تربیت‌بدنی زن (۵۷/۹۵) از میانگین اعتیاد به کار دبیران مرد (۵۴/۸) بیشتر است. بنابراین به طور کلی می‌توان گفت که اعتیاد به کار دبیران تربیت‌بدنی زن بیشتر از دبیران تربیت‌بدنی مرد است. این یافته با نتایج پژوهش اگلی و وود (۱۹۹۹)، بورک و همکاران (۲۰۰۶)، سینروهارپز (۲۰۰۳) هم‌سو نمی‌باشد (۳،۹،۲۳). در تبیین این یافته می‌توان گفت که در جامعه کنونی که زنان بیشتر از گذشته وارد عرصه کار می‌شوند پدیده اعتیاد به کار در آن‌ها مشاهده می‌شود. این پدیده در جوامع مختلف برحسب فرهنگ، جایگاه و نقش فرد در جامعه و خانواده متفاوت است. این موضوع می‌تواند کانون مطالعات بعدی قرار گیرد.

همچنین نتیجه آزمون t نشان داد که بین دبیران تربیت‌بدنی مرد و زن از نظر فراوانی تحلیل‌رفتگی شغلی و مؤلفه‌های آن شامل فراوانی خستگی عاطفی، فراوانی فقدان موفقیت فردی و فراوانی مسخ شخصیت تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین بین دبیران تربیت‌بدنی مرد و زن از نظر شدت تحلیل‌رفتگی شغلی و مؤلفه‌های آن شامل شدت خستگی عاطفی، شدت فقدان موفقیت

فردی و شدت مسخ شخصیت تفاوت معناداری وجود ندارد. این یافته با تحقیقات انجام شده توسط رضائی‌نژاد و همکاران (۲۰۰۹) هم‌سو (۲۴) و با تحقیقات محمدی (۱۳۸۶)، قدیمی و همکاران (۱۳۸۵)، عزیزی‌مقدم (۱۳۸۷)، خاکپور (۱۳۷۷)، بیر (۱۹۹۲) و فونگ (۱۹۹۴) هم‌سو نمی‌باشد (۷، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹). در تبیین این یافته می‌توان گفت که زنان و مردان از لحاظ عوامل فشارزای شغلی در وضعیت مشابهی قرار دارند و این می‌تواند به علت تفاوت‌های فرهنگی و ارزشی در جامعه مورد بررسی باشد، اما به نظر می‌رسد که زنان و مردان به دور از جنسیت آن‌ها تقریباً بصورت همسان در معرض تحلیل‌رفتگی شغلی قرار می‌گیرند.

در جمع‌بندی نهایی این تحقیق می‌توان گفت که بین اعتیاد به کار و تحلیل‌رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معنادار حاکم بود و چنانچه این موضوع به نحوی صحیح کنترل نشود سلامت روحی و جسمانی را به خطر خواهد انداخت. نکته جالب توجه این تحقیق این بود که اعتیاد به کار دبیران تربیت‌بدنی زن کرمانشاه بیشتر از اعتیاد به کار دبیران مرد بود که این موضوع می‌تواند علاوه بر اثرات نامطلوب بر زنان معلم، خطر جدی برای کانون خانواده و تعلیم و تربیت فرزندان محسوب شود. بنابراین توصیه می‌شود با اتخاذ روش‌های علمی، اقدامات لازم (بازنگری در آیین‌نامه‌ها، تشکیل کارگاه‌های آموزشی) در جهت کاهش استرس، کنترل شرایط کاری، تطبیق و ایجاد تعادل بین کار و زندگی معلمان و به خصوص دبیران تربیت‌بدنی اقدامات جدی صورت گیرد.

منابع :

1. Hellosoy, Gronhayg, k, kuitaslein , o(2000). **Burnout cincepluul issues and empirical findings , Scandinavian.** journal of management p.1E.
2. O ats, w. (1971). **confessions of a workaholic: the facts about work Addiction world publishing,** new York.
3. Harpaz. Raphael, snir (2003) **workaholism. its definition and nature.** Ltuman Relations , 56,3,29,2 – 320 .
4. Maslach, c ,jackson , s , 8 Leiter. M. (1996) **The maslach Burnout Inventory (Brded).** Mountain view , CA : consul bing psychologists press .
5. Rassel D.W. altmaier, E. van velsen, D. (1987) **job relate stress, social support and burnout among classroom teachers.** Journal of applied psychology,72, 269–274.
6. Scott. k.s, moore, k.s. and miceli, m.p. (1997). **An exploration of the meaning and consequences of work holism.** Human Relations, vol. 50, No 3, pp: 287 – 314.
7. Mohammadi ,Sh (2007).**The comparison of Mechanism so coping, career burnout and mental health among teachers in Iran and India.** Journal of Educational Innovation, Fifth Year, Issue 16, pp.97-60.
8. Andreassenc.s., ursine, H, Eriksen, it. R. (2007). **the relationship between strong motivation to wink (workaholism) and health.** Psychology, c and Health, 22, pp.615-629.
9. Burke, R.J. Richardson, A.M.andmotrinussen, M. (2004) **Workaholism among Norwegian managers: work and wellbeing outcomes.** Journal of organizational change, 17 (5) , 459.
10. Spence & Robbins, A.S. (1992). **workaholism definition, measurement and preliminary result.** journal of personality Assessment. vol 58. No. 1 ,pp : 160-178.
11. Talkhabi, A (2010).**Studying the relationship between work addiction and work life quality of physical education professors of the country. Master's thesis. Bu Ali Sina university**
12. Friesen, Dovid, plokop, G.M, carros, Tames, C (1998). **why burnout ?.** Educational Research Quarterly. Vol 12 (3) 441 – 445.

13. Lutfi , H(2011).**Relationship between work addiction and life quality of women physical education teachers of Kermanshah.** Master's thesis, Payam Noor University of Tehran.
14. Anonymous.(2005). **Burnout in texas Division 4A and 5A high Scholl athletic Trainers from a reversal theory perspective** vol .76 ,Issue. 1 ,pp. A 100 , 1 pp.
15. Raymond T, Lee, Blake E ,Ashofort.(2006). **A further Examination of managerial burnout.** journal of organizational behavior vol 17, PP 3-20 .Res. Q .Exer .support.
16. Maslach. c. schanfeli , w. B, 8 Liter, m.p. (2001). **job burnout.** Annual Review of psychology, 52 , 3 , 7 – 422.
17. Wilmar B. schafeli, (2008) **work a holism, Burnout, and work Engagement: Three of kind or Three Different kinds of Employees well – being?** 173 – 203.
18. Westman, m. (2006). **crossver of stress and strain in the work family can text.** in F. jones, R.J burke. m. western (Eds), work Life balance :a psychological perspective. East Sussex, uk: psychology press.
19. Taris, T.W. schanfel, (2006). **workaholism the retherlands: measurement and implications for job strain and work – nan work conflict.** Applied psychology: An International Review, 54 , p:37 – 6 0.
20. Atef, L (2006). **Investing the rate of Isfahan surgeons and internists' career breakdown and satisfaction.** Journal of Research in Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Esfahan). issue 29, pp. 101-129.
21. Saberi, H.Marveji ,S A. nasie,J (2007). **Studying the related factors of Kashan schools' teachers career breakdown.** joyous Quarterly, Year 4, Issue 1, pp. 50-41.
22. Crunfeld, E,et,al (2000). **Cancer care werhers in Ontario prevalence of burnout , job stress and job satisfaction.** EMAJ : 163 (2) , 166-90.
23. Egly, A. H. and wood, w. (1999) **The origins of sex differences in psychologist,** vol. 54 p. 408 – 423.
24. Ramezaninezhad , R. poursoltanizarandi,H. Hosseininiya,S (2009). **The relationship between organizational climate of schools and physical education teachers' career breakdown.** sport management, Issue 1.pp 225-235.

25. Ghadimimoghadam, M. M. HosseiniTabatabaei, F (2006) **The prevalence of career burnout of education and training organization's staff and teachers and its relation to sex, education and geographical location.** Psychological Research, Volume 9, Issue 1 and 2.
26. Azizimoghadam, A (2008). **Studying the relationship between schools' organizational health and studied teachers' career breakdown: Mahabad guidance schools in 1386-1387.** Journal of Scientific Research in Shahed University. issue 36.
27. Khakpour, R. Birashk, B (1998). **Investigating the rate of prevalence of career burnout syndrome in counselors and psychotherapists.** Journal of Andeshe and Raftar. Fourth year. Issue 3. pp 14-22.
28. Beer – J, (1992). **Burnout and stress, depression and self esteem of teacher syche.**
29. Fong. D.B SEM, Y-D, 1 (1994). **Junior college vocational teachers Burnout causes and coping strategies.** Educational Research In formation, 2. pp(73).