**.فرسودگي شغلي[[1]](#footnote-1)**

كار صرف نظر از تامين مالي ، مي تواند برخي از نيازهاي اساسي آدمي نظير تحرك رواني و بدني ، تماس اجتماعي ، احساسات خود ارزشمندي ، اعتماد و توانمندي را ارضا كند . با وجود اين ، كار مي تواند منبع فشار عمده اي نيز باشد . پاول[[2]](#footnote-2)( 1998) ، به نقل از( مقدم و طباطبايي 1385 )ممكن است يك شغل رضايت بخش به مرور زمان به منبع نارضايتي تبديل شود و شخص را در جهت فرسودگي و تحليل شغلي سوق مي دهد . راس و آلتماير[[3]](#footnote-3)( 1998) ، به نقل از(مقدم و طباطبايي ،1385 )فرسودگي شغلي واژه اي براي توصيف دگرگوني هاي نگرش ، روحيه ، رفتار ، در جهت منفي و رويارويي با فشارهاي رواني مربوط به كار است . اين فرسودگي بيشتر در مشاغلي پديد مي آيد كه افراد ميزان زيادي از ساعات كاري را در ارتباط نزديك با ساير مردم مي گذرانند . بهنيا (1379)، به نقل از( مقدم و طباطبايي ، 1385 )ماسلاچ و اسچاوفلي و ليتر 2001[[4]](#footnote-4) فرسودگي را به عنوان يك سندرم روان شناسي[[5]](#footnote-5) با سه بعد مشخص مي كند .

خستگي عاطفي كه شامل استرس ، تهي شدن از عاطفه شخصي و توان بدني   
مي باشد .

دگرگوني شخصيت: كه شامل افسردگي ، كناره گيري بيش از اندازه و بي تفاوتي نسبت به كار مي باشد .

فقدان كار آيي: كه شامل احساس عدم سودمندي كار آيي كم ، احساس بي كفايتي مي باشد . حجم كار زياد ، ناكافي بودن كنترل و استقلال عمل روي فعاليتها ، فقدان پاداش فراخور كار فرد كه اين پاداش مي تواند گاه جنبه مادي وگاه جنبه اجتماعي داشته باشد. نداشتن روابط اجتماعي و ارتباط مثبت و همدلي با همكاران ، تبعيض در محيط كار، فقدان انصاف و احساس بدگماني در محل كار ، جو بسته و ناسالم و تعارض ارزشها از عوامل موثر در فرسودگي شغلي است . (ماسلاچ 2001 )

اسپكتور[[6]](#footnote-6)( 2001) عنوان كرد معلماني كه از فرسودگي شغلي رنج مي برند از لحاظ هيجاني خسته اند ، انگيزه آنها در كار كم است و ا نرژي و شور و هيجان ا ندكي براي انجام دادن كار دارند . فرسودگي شغلي نه فقط در زندگي حرفه اي معلمان تاثير دارد ، بلكه زندگي شخصي و اجتماعي او را نيز تحت تاثير قرار مي دهد .

معلمان فرسوده نسبت به ديگران رفتار منفي پيدا مي كنند ، اعتماد به نفس خود را از دست مي دهند و به سبب احساس بي كفايتي و كاهش توانايي در انجام دادن كارها ، تصميم به ترك كار خود مي گيرند .

هاردن[[7]](#footnote-7) (1999)، به نقل از( ماسلاچ و اسچاوفلي و ليتر 2001 ) دريافت كه معلم ها بايد آموزش خود را بر اساس برنامه درسي استاندارد شده كه كنترل آنها را در تدريس محدود مي كند سازماندهي كنند . و اين مساله كه معلم ها راي و نظري در مورد اينكه چگونه كارشان را انجام دهند ندارند منجر به فرسودگي مي شود . استونر[[8]](#footnote-8) و وا نكل[[9]](#footnote-9) ( 1986) ، به نقل از( ماسلاچ و اسچاوفلي و ليتر 2001 ) دريافتند معلم هايي كه ميزان بالايي از آزادي در تصميم گيري دارند مشكلات را به عنوان چالش هايي در نظر مي گيرند و سعي مي كنند آنها را با روشهاي مناسب رفع كنند . بنابراين تدريس در يك محيط، با بار كاري زياد و آزادي تصميم گيري ا ندك، منجر به فرسودگي مي شود . فرسودگي شغلي سبب به وجود آمدن احساس نااميدي ، ناتواني ، بد گماني ، رنجش و شكست مي شود . اين عكس العمل هاي عصبي منجر به افسردگي مي شوند . معلماني كه بر اثر شغل و حرفه خود فرسوده شده اند، به طور مستقيم روي دانش آموزان تاثير منفي مي گذارند ، و اگر علايم و عوارض آن به موقع تشخيص داده شود قابل درمان است.

**2-2. رويكرد هاي مختلف نسبت به فرسودگي شغلي**

**2-2-1. رويكرد باليني[[10]](#footnote-10) :**

ايجاد يك مدل تئوريكي بايد در تئوريهاي ديگر زمينه داشته باشد.مفهوم فرسودگي شغلي پيش از آنكه به صورت تئوريكي بدست آيد به شكل تجربي فراهم آمده است. فرويد نبرگر[[11]](#footnote-11) (1979) كسي بود كه اولين بار به اين واژه به معناي امروزي آن اعتبار بخشيده ، وي فرسودگي را يك حالت خستگي و تحليل رفتگي مي داند كه از كار سخت و بدون انگيزه و علاقه ناشي مي شود. وي معتقد بود كه سندرم فرسودگي خودش را به صورت علائم مختلف نشان ميدهد كه اين علائم و شدت آنها از يك شخص به شخص ديگر تفاوت دارد و آن معمولا يك سال بعد از موقعيكه شخص در يك اداره يا موسسه كار مي كند شروع مي شود. اما اينكه چه گروهي از كاركنان بيشتر احتمال فرسودگي شغلي دارند گروههاي زير را ذكر كرده است:

الف- كاركنان و كارمندان فداكار به سازمان و كار:

اين گروه از كاركنان كه بيشتر مستعد فرسودگي مي باشند، در جستجوي كمك به ديگران هستند همانند كسانيكه در مراكز مشاوره و مراكز پيشگيري از بحرانها و مراكز ديگري كه به مردم خدمت مي كنند. براي اين كاركنان مهم نيست كه شخص در جسنجوي كمك فقير يا غني، سياه يا سفيد، پير يا جوان، شهري يا روستايي است، آنها نياز به كمك دارند وي نيز كمك مي كند. در اين نوع مشاغل كاركنان با فشارهاي مضاعف گريبانگير هستند.

اول از همه آنها احساس مي كنند كه از درون خودشان يك فشاري را براي عملكرد بهتر دارند و از طرف ديگر تحت فشار رواني همان كسانيكه به آنها خدمت مي كنند، مي باشند. (از درون، از مراجعان و از سازمان)

ب- افرادي هستند كه اداره را به عنوان جايگزين بر زندگي اجتماعي به كار مي برند:

اين افراد بيش از حد متکي به كار هستند و افرادي مي باشند كه زندگي خارج از اداره براي آنها رضايت بخش نيست.اين افراد از خارج از محيط كار رضايتمندي ندارند و با اين وجود ممكن است چندين ساعت در اداره از وقت خود را صرف كنند و احساس رضايتمندي نمايند. نگرش بيش از حد به عنوان يك خطر واقعي تلقي مي شود و نشانگر يك خطر است كه كارمند زندگي خارج از اداره را رها كرده است.

ج- افرادي که داراي شخصيت سلطه طلب هستند: اينها افرادي مي باشند كه نياز زيادي دارند كه ديگران را كنترل كنند. آنها معتقدند كه هيچ شخصي نمي تواند شغلي كه او انجام مي دهد را به همان خوبي انجام دهد. چنين شخصي نه تنها اين فكر را دارد بلكه سعي مي كند مانع ديگران شود كه آموزش هاي لازم را ياد بگيرند.سلطه جويي اين افراد اثرات منفي روي سازمان دارد و منجر به نگرشهاي منفي، بدبيني و تنفر از افراد موسسه يا اداره مي شود، به لحاظ اينكه اين افراد در همه چيز اعمال كنترل مي كنند، بودجه و نحوه انجام كار، هرينه ها و خلاصه دخالت در تمام امور سازمان، به تدريج اين افراد دچار فرسودگي و تحليل رفتگي مي شوند.

د- فرسودگي شغلي مديران : مديراني كه بيش از حد كار مي كنند وقتي كه اين افراد تازه كار در موسسه يا اداره را شروع مي كنند كارشان را سريع انجام مي دهند، آنها در ابتدا از چنان نيرويي برخوردار هستند كه مي توانند سازمان را فعال نگه دارند و همه چيز را زير نظر بگيرند. اگر به موقع سيستم ايمني پيش بيني نشود بتدرييج مديران احساس مي كنند كه مشكلات چاره ناپذير است.مانند كاركنان سلطه طلب مدير نيز احساس تنهايي مي كند و خودش را از ديگران جدا مي كند، همراه با اين جدا كردن و منزوي كردن خود مانع پيشرفت و تخصص افراد ديگر مي شود. براي مثال اين افراد همه كارها را خود انجام مي دهند خود طرحي تهيه مي كنند گزارش مي دهند و مصاحبه مي كنند، كار بيش از حد مدير منجر به خستگي جسماني و رواني مي گردد.

**2-2-2 رو يكرد روانشناختي- اجتماعي[[12]](#footnote-12)**

ماسلاچ (1986) و همكارانش يك رويكرد مبتني بر تحقيق براي فرسودگي اتخاذ كردند و تلاش كردند كه شرايطي كه منجر به فرسودگي شغلي مي شود را روشن كنند. تحقيقات ماسلاچ و همكارانش به اين نتيجه رسيد كه فرسودگي شغلي يك ساختار چند بعدي است و از سه مولفه مربوط به هم تشكيل يافته است كه عبارتند از :

- تحليل يا خستگي عاطفي كه منجر به از دست دادن انرژيهاي عاطفي شخص مربوط است حالات قبلي كه داراي سطح انگيزشي بالا بوده است در اثر فرسودگي از بين مي رود و انجام كار براي وي خسته كننده است.

مسخ شخصيت: تمايل براي اين است كه فرد يا مراجع را به صورت يك فرد انساني در نظر نمي گيرد و آن را از فرديت خارج ميكند و به صورت يك شيء غير انساني درك مي كند مسخ شخصيت در حرفه هاي خدمات انساني به صورت تعامل با مردم به عنوان يك شيء و اغلب در برچسب هايي كه استفاده مي شود آشكار مي گردد.

فقدان کارايي: احساس موفقيت فردي پايين است . يعني فرد احساس مي كند عملكرد وي همراه با موفقيت نيست و يا به عبارت دقيق تر موفقيت ادراكي مطرح است نه عملكرد و موفقيت واقعي. با اين وجود برخي از محققان مانند چرنيس (1980) هم موفقيت ادراكي و هم واقعي را مد نظر قرار دادند. براي مثال او مي گويد : فرسودگي، انگيزش و موثر بودن را كاهش ميدهد و شامل يك حس شكست است.

**2-2-3 رو يكرد تبادلي چرنيس[[13]](#footnote-13)**

در مدل چرنيس حركت به طرف فرسودگي شغلي شامل مراحل چندي است:

- مرحله اول: فشار رواني : منابع تنيدگي (فشار رواني) كه علل به وجود آورنده فرسودگي شغلي به شمار مي روند مستعد هستند و مي توان تنيدگي زاهاي فردي (انتظارات و انگيزش)، تنيدگي زاهاي بين فردي(تماس با مراجعان، روابط با همكاران، مديران، و سرپرستان) و تنيدگي زاهاي سازماني (تراكم كاري، مقررات اداري و بوروكراتيك و فشار كاري) را نام برد.

- مرحله دوم : آشفتگي رواني:اين مرحله با مولفه هاي روان شناختي (عزت نفس پايين، و خستگي عاطفي)، مولفه هاي جسماني (سردرد و خستگي) و مولفه هاي رفتاري (استفاده از الكل و اختلالات خانوادگي )،همراه است.اين مرحله همان مولفه تحليل عاطفي ماسلاچ است.

- مرحله سوم: مقابله دفاعي :اين مرحله با اثرات فرايند فرسودگي رواني و كيفيت كمك ارائه شده به مراجعان از طريق كمك كننده مربوط است.مقابله دفاعي از طريق يك سري تغييرات در نگرش و رفتار همچون سرزنش كردن مراجعان به خاطر خطاهاي خود، فقدان علاقه و همدردي نسبت به مراجعان و متاثر نشدن از ناراحتي ديگران مشخص مي شود. شخص ارائه كننده كمك از طريق مقابله دفاعي تلاش مي كند كه از دست دادن انرژي هيجاني جلوگيري كند و در نتيجه با افراد نه به عنوان يك شخصيت انساني بلكه به صورت يك شيء يا عدد و شماره، برخورد مي كند. اين مرحله با مولفه مسخ شخصيت ماسلاچ متناظر است.

مقابله دفاعي آشفتگي رواني فشاررواني يا تنيدگي

Defensive Coping Strain Stress

نمودار (2-1):مدل رويكرد تبادلي چرنيس ، به نقل از( گرگري 1374 )

مدل چرنيس ، تلاشهاي مقابله عملكردي در مواجهه با تنيدگي زاها را در نظر نگرفته است.استراتژيهاي مقابله اي عملكردي به فرد اجازه مي دهد كه با تنيدگي زاها به يك روش واقعي و نه به صورت تغييرات ادراكي در قالب مكانيسم هاي دفاعي مقابله كنند. چنين مكانيسمهاي مقابله اي عملكردي به سه صورت طبقه بندي مي شوند:

- استراتژيهايي كه بوسيله سازمانهاي خدمات انساني فراهم آمده اند. (مانند تهيه مراكز آموزش كاركنان)

- استراتژيهاي فردي (مانند مرخصي گرفتن)

- استراتژيهايي كه بوسيله گروهها به كار گرفته مي شوند(مانند همكاران، خانواده، دوستان، و حمايت اجتماعي)

مدل مذكور متاسفانه نقش شخصيت را به عنوان يك عامل زمينه ساز در نظر نگرفته است. كاپنر و همكاران وي در مقابل مدل چرنيس (1980) ،مدل ديگري را پيشنهاد مي كند كه كاملتر به نظر مي رسد.

**2-3.مدل كاپنر[[14]](#footnote-14)**

در مدل كاپنر (1993) بين تنيدگي ها و آشفتگي هاي رواني رابطه مثبت وجود دارد ،همچنانكه چرنيس نيز بر آن تاكيد كرده است. بين ميزان آشفتگي رواني ، درجات و مقدار مكانيسم هاي مقابله اي دفاعي و بين ميزان آشفتگي رواني و شكست ، رابطه وجود دارد. رابطه فوق بين آشفتگي رواني و شكست تاييدي بر مدل درماندگي آموخته شده سليگمن[[15]](#footnote-15) (1983) و سندرم تطابق عمومي سلبي[[16]](#footnote-16) (1976) مي باشد.

در اين مدل بين نوع شخصيت ((A و تنيدگي زاهاي ادراكي بوسيله افراد يك رابطه مثبت وجود دارد و بين نوع شخصيت (A) و حمايت اجتماعي رابطه منفي وجود دارد. يعني افراد با نوع (A) از حمايت اجتماعي كمتري برخوردارند و اثر غير مستقيم تنيدگي ها روي آشفتگي رواني، با اثر مستقيم آن در مدل مقايسه شده است و تاييدي بر اين است كه حمايت اجتماعي به عنوان يك ميانجي و واسطه در تاثير تنيدگي ها بر فرسودگي شغلي عمل مي كند.

نوع شخصيت A

شكست

آشفتگي رواني حمايت اجتماعي تنيدگي

مقابله دفاعي

نمودار(2-2): مدل كاپنر از تنيدگي ، به نقل از( گرگري 1374 )

**2-4. رويکرد ساختاري**

اين رويکرد به جو اساسا به عنوان ويژگيها و خصوصيات وابسته به يک سازمان توجه دارد. اين ويژگي همواره با سازمان وجود داشته و از ادراک اعضا سازمان مستقل است .رويکرد ساختاري ما را به ارتباط بين هدف و معيارهاي ادراکي جو سازماني هدايت مي کند. گيون[[17]](#footnote-17) اين مساله را مطرح ساخت که جو سازماني، ويژگيهاي سازمان را مورد ملاحظه قرار داده، سپس بر اساس درک صحيحي، هدف و معيارهاي بيروني، بايد ارزشيابي گردد.

پين[[18]](#footnote-18) و پاگ[[19]](#footnote-19) تجزيه و تحليل عمده اي از اجزا ديدگاه ساختاري ارائه نموده اند که بر اين اساس، موقعيتهاي واقعي در شرايط سازماني عامل تعيين کننده نظريات، ارزشها، و ادراکات کارکنان از وقايع سازمان است. بنابراين جوهاي مختلف در ابعاد مختلف ساختار سازماني مانند اندازه سازمان، درجه تمرکز در تصميم گيري، تعداد سطوح سلسله مراتب، ماهيت تکنولوژي مورد استفاده و حوزه اي که قوانين رسمي و خط مش هايي که رفتار فرد را نهي مي کند، ظاهر مي گردد. شکل زير نمايانگر اين مساله است که ساختار سازماني، يک جو سازماني را با خواص مستقل از خودش که اعضا سازمان آنرا دريافت مي کنند، خلق مي نمايد. يعني جو يک آشکارگر هدف در ساختار سازماني است که افراد با آن مواجه گرديده و آنرا درک و دريافت مي نمايند (گمينيان و گودرزي، 52:1381)

فرد مشاهده کننده

(ادراکات فردي)

ساختار سازماني

جو سازماني

نمودار (2-3):فرايند ايجاد جو سازماني در رويکرد ساختاري

**2-5 مراحل فرسودگي شغلي**

**2-5-1 ديدگاه ماسلاچ[[20]](#footnote-20)**

الف- به عقيده ماسلاچ فرسودگي شغلي سه مرحله را پشت سر مي گذارد:

- مرحله اول : شخص احساس مي كند كه از نظر عاطفي فرسوده شده و احساس ندارد، از كار افتاده و چيزي ندارد كه به ديگران بدهد .

\*مورد اول : برانگيختگي رواني

- بي حوصلگي، اضطراب مزمن، افزايش فشار خون به صورت دوره اي، دندان قروچه،   
بي خوابي، فراموشكاري، تپش قلب، ريتم غير معمول قلب، عدم تمركز، سردرد.

- مورد دوم: شخص بيش از پيش اهمال نشان مي دهد و به وظايف خود در محيط كار حساس مي شود.

\* مورد سوم : حفظ و بقاي انرژي :تلاش براي جبران فشار رواني،اگر اين روشها شكست بخورند نتيجه ممكن است به اشکال زيربروز کند:

- دير رفتن سر كار، تعلل و مسامحه كاري، نياز به سه روز آخر هفته، كاهش ميل جنسي، خستگي مزمن در صبح، با تاخير سر كار حاضر شدن، بد گماني، تنفر، افزايش مصرف چاي و قهوه و نوشابه ، بي تفاوتي.

\*- مرحله سوم: شخص به اين نتيجه مي رسد كه از نظر كاري ناموفق است و كار ديگري براي انجام دادن نداردوبه صورت زير اشکارميشود.

در ماندگي (خستگي) (شامل حتي دو مورد از علايم زير ):

- افسردگي و ناراحتي مزمن، خستگي جسمي مزمن، مشكلات معده اي – روده اي مزمن، سردرد مزمن، تمايل به كناره گيري از جامعه ، تمايل به دور شدن از دوستان و كار و حتي خانواده، حتي تمايل به خودكشي.

اين مراحل معمولا پشت سر هم حادث مي شوند و هر چند اين روند مي تواند در هر مرحله اي متوقف شود.( خاكزادان ، 71:1385)

**2-5-2 ديدگاه پستونچي**

ب- پستونجي[[21]](#footnote-21)1999 به نقل از( ساعتچي 1380 : 217 و 218 ) مراحل را اينگونه بيان مي كند:

1- مرحله ما ه عسل[[22]](#footnote-22) :

در اين مرحله، فرد احساسات شادمانه و سر خوشي ناشي از برخورد با شغل جديد را تجربه مي كند . اين احساسات عبارتند از : ( تهييج، اشتياق، غرور، و چالش. ) وجوه نا مطلوب، به دو طريق ظهور پيدا مي كنند ، يعني : نيروي ذخيره شده براي مقابله با نيازهاي يك محيط چالش آور ، به تدريج به اتمام مي رسد و در اين مرحله براي مقابله با فشار رواني، عادات و راهبرد هايي شكل مي گيرند كه غالبا براي مقابله با چالشهاي بعدي مفيد نيستند.

2- مرحله كمبود سوخت[[23]](#footnote-23) :

در اين مرحله، فرد نوعي احساس زوال ، خستگي، گيجي و ابهام را تجربه مي كند . نشانه هاي اين مرحله عبارتند از: ( عدم رضايت شغلي، عدم كار آيي، اختلال در خواب و احساس خستگي ) . نتايج چنين احساساتي نيز واكنش ( پرخوري و اعتياد ) است .

3- مرحله نشانه مزمن[[24]](#footnote-24) :

در اين مرحله، نشانه هاي مرضي فيزيولوژيكي بيشتر آشكار مي شوند و فرد نيازمند توجه و كمك مي شود . نشانه هاي عادي اين مرحله عبارتند از : فرسودگي مزمن، بيماري جسمي، خشم و افسردگي . در اين مرحله، نوعي احساس خستگي ، فرسودگي و تحليل رفتگي بر فرد مستولي مي شود .

4- مرحله بحران[[25]](#footnote-25) :

اگر احساسات و نشانه هاي مرضي مرحله سوم براي مدتي طولاني ادامه پيدا كند، فرد وارد مرحله بحراني مي شود . در اين مرحله فرد احساس مي كند بر او ستم رفته است و تمايلات مربوط به بدبيني و شك و ترديد نسبت به خود، در او افزايش مي يابد. در اين مرحله ، ممكن است فرد دچار زخم معده ، سردرد، درد هاي مزمن پشت، فشار خون بالا و كم خوابي شود . ضمنا ممكن است اين درد ها نيز به صورت حاد ، جلوه گر شوند .

5- مرحله برخورد با ديوار[[26]](#footnote-26) :

اين مرحله از نشانهاي فشار رواني فرسودگي شغلي با به پايان رسيدن نيروي فرد براي سازگاري با محيط كار مشخص مي شود و احتمال دارد در اين مرحله ، فرد شغل خود را از دست بدهد . از طرف ديگر، اين احتمال نيز وجود دارد كه با بهبود فرد در اين مرحله ، بعضي از نشانه هاي مرضي از بين بروند . اما اين نشانه ها تغييرات فيزيولوژيكي ديگري را در فرد ايجاد مي كنند كه ممكن است رهايي از آنها ، به سادگي ممكن نباشد .

**2-5-3 مراحل فرسودگي شغلي معلمان از ديدگاه ساراسون[[27]](#footnote-27):**

معلمان تا رسيدن به نقطه فرسودگي شغلي مراحلي را طي مي كنند . آنها در مرحله اول اشتغال

با شور و هيجان ، اميدواري زياد، و حتي احساس رضايت تلاش مي كنند . به تدريج افراد مستعد فرسودگي شغلي اكثرا فرصتهاي استراحت و تعطيلات را فراموش كرده و از ياد مي برند . به تدريج توقعات غير واقعي آنها را ناكام مي سازد و شروع به ترديد در مورد اهداف ، شيوه ها و ارزشهاي خود مي كنند . آن گاه رفته رفته عصباني شده و شكوه آغاز مي كنند ، احساس بي ارزشي كرده و افسرده مي شوند و به اين نتيجه مي رسند كه : ( من نمي توانم آن طوري كه مي خواهم باشم ) سپس بي علاقگي فرا مي رسد و به فرسودگي شغلي منتهي مي شود . ساراسون(1992) به نقل از (مقدم و طباطبايي، 12:1385)

**2-6 عوامل فرسودگي شغلي**

ويژگي هاي منفي محل كار و نارضايتي از مسايل زناشويي ولپين و جيكوب([[28]](#footnote-28)1992) ، به نقل

از( حسيني و طباطبايي،13:1385) ، داشتن رفتار نوع A لاوانكو[[29]](#footnote-29) (1997)، به نقل از( حسيني و طباطبايي 13:1385) ، ويژگي شخصيتي سرسختي دپيو و گوردون و يودر[[30]](#footnote-30) (1999) ، به نقل از (حسيني و طباطبايي 14:1385) ، نسبت بالاي دانش آموز به معلم و محدوديت پيشرفت و ارتقاء شغلي معلمان و حجم بالاي كار آنها آنتونيو و والترس و پلي كروني([[31]](#footnote-31)2000) به نقل از( حسيني و طباطبايي ،1385: 14) ، احساس حمايت اجتماعي كمتر پرسكي و گروسي و همكاران ([[32]](#footnote-32)2002) ، به نقل از( حسيني و طباطبايي 14:1385) ، تحمل فشار رواني ناشي از كار به مدت طولاني و ناهماهنگي تخصص با حرفه اي كه فرد در آن مشغول به فعاليت است و همچنين خارج از ظرفيت و استعداد بودن مشاغل فرج پور (1380) ، به نقل از (عاطف و نوري و مولوي و روح المين ، 1385: 52) ابهام نقش و تعارض نقش لي[[33]](#footnote-33) و همكاران( 2005) ، به نقل از( حسيني و طباطبايي،1385) ، فعاليتهاي تكراري در يك شغل و وجود انتظارات و مسئوليتهاي ناهماهنگ با علاقه فرد و فقدان چالشها و محركها و همچنين كمبود كاركنان و افزايش مسئوليت ناشي از آن شيسلي[[34]](#footnote-34) (2001) ، به نقل از( حسيني و طباطبايي 1385 :14) ، فشارهاي ناشي از مواجهه با تقاضاها و درخواست هاي مكرر ديگران و رقابت سخت و فشرده و نيازهاي مالي و تلاش براي كسب در آمد ، محروميت از آنچه فرد شايسته آن است اسكات[[35]](#footnote-35) (2001 ) به نقل از( حسيني و طباطبايي 18:1385) ، شغل فرد و نقش سازماني او و ساختار و جو سازماني و جريان پيشرفت حرفه اي و روابط حرفه اي استورا [[36]](#footnote-36) به نقل از( محمدي،21:1386) همه اين موارد بيان شده در فرسودگي نقش به سزايي دارند. عواملي كه مي تواند در بروز فرسودگي شغلي معلمان موثر باشد شامل موارد زير است :

**تعارض نقش:** تعارض وناسازگاري نقش، زماني رخ مي دهد که تن دادن به مجموعه اي از الزامهاي شغلي با پذيرش مجموعه ديگري از الزامهاي شغلي، مغاير و يا به کل نا ممکن است.( راس و آلتماير، خواجه پور، 75:1377)

**ابهام نقش:** وضعيت شغلي معيني است که در آن پاره اي اطلاعات لازم براي انجام شغل به طور نا مطلوب، نارسا يا گمراه کننده اند، در نتيجه فرد نمي داند که چه انتظاري از وي براي انجام شغلش دارند.( راس و آلتماير، خواجه پور، 71:1377)

گرانباري و كمباري نقش

**گرانباري نقش:** اگر فرد نتواند از پس انجام کاري که بخشي از شغل معيني است بر آيد، دچار استرس خواهد شد. ( راس و آلتماير، خواجه پور، 71:1377)

**كمباري نقش:** وضعيتي که در آن از مهارتهاي شخص به طور کامل و تمام استفاده نمي شود.   
( راس و آلتماير، خواجه پور، 72:1377)

شرايط نامطلوب كار ،مشكلات مالي ،مشكلات سازماني ،مشكلات رفتاري دانش آموزان

با توجه دقيق تر به حرفه معلمي مي توان در يافت كه توام شدن مسئوليتهاي حرفه اي با مسئوليتهاي اجتماعي فشار رواني ايجاد مي كند .

به طور كلي :

انتظارات مختلف والدين ، دانش آموزان ، اولياي مدرسه ، همكاران ، سازمان آموزش و پرورش ، مطبوعات ، رسانه ها ، در كنار تفسيرهايي كه از عدم كارآيي و اثر بخشي مدارس و به ويژه معلمان به عمل مي آيد ، ممكن است موجب تشديد فشار رواني در معلمان شود . وهمچنين شرايط نامطلوب كار كه به دلايل فضاهاي آموزشي نامناسب ايجاد مي شود ،عدم تعادل بين درآمدها و هزينه هاي زندگي ، مشكلات ناشي از مسائل آموزش و پرورش ، مدرسه و سبكهاي مديريت ، رهبري مديران و بالاخره نبود ارتباطات مفيد و حرفه اي ميان كاركنان ، فشارهاي رواني و به دنبال آن منجر به فرسودگي مي شود . ( مقدم و طباطبايي ، 16:1385)

**2-7 نشانه هاي فرسودگي شغلي**

علايم اين مشكل به شرح زير مي باشد :

جسماني[[37]](#footnote-37) : خستگي ، اختلال در خواب ، سردرد .

رواني[[38]](#footnote-38) : خشم ، تحريك پذيري ، افسردگي ، عدم اعتماد .

اجتماعي[[39]](#footnote-39) : قطع ارتباط به مدت طولاني ، گوشه گيري يا درگيري با ديگران .

هرشن سن و بي پاور[[40]](#footnote-40)( 1994 ) به نقل از( حسيني و طباطبايي ،17:1385).

و همچنين افزايش نقل و انتقالات ، تاخير متوالي و كاهش بهره وري فردي و سازماني

اسكات[[41]](#footnote-41)( 2000 ) به نقل از (حسيني و طباطبايي 17:1385)و فقدان نگرش ، تمايل غير عادي براي مرخصي ، عزت نفس پايين ، ناتواني براي انجام كار به طور جدي آدامز[[42]](#footnote-42)( 1999) ، ليونگ و سيو و اسپكتور[[43]](#footnote-43)( 2000 ) به نقل از (سانبول2003[[44]](#footnote-44) )، را مي توان به عنوان نشانه هاي اين سندرم عنوان كرد .

**2-8 عوارض فرسودگي شغلي**

عوارض اين سندرم مي تواند شامل مواردي مانند : فقدان واقع بيني و احساس همدردي و از دست دادن فلسفه نهايي زندگي مي تواند بخشي از عوارض آن باشد . موارد ديگري مانند ، افزايش اعتياد ، طلاق ، ترك شغل ، بيماريهاي جسمي و رواني ، كاهش نيروي مولد كاري و ضربه به اقتصاد كشور مي تواند باشد . هنرپيشه و غروي( 1376 ) به نقل از (عاطف و روح الامين و مولوي و نوري، 1385 ) فرد فرسوده يا شغل خود را تغيير مي دهد يا از لحاظ روان شناختي از كار كناره گيري مي كند و به انتظار بازنشستگي مي نشيند . بدين معني كه فقط حضور فيزيكي دارد و از نظر فعاليت حرفه اي ، خود را كمتر درگير كار مي كند . ساعتچي (1382 ) به نقل از (عاطف و روح الامين و مولوي و نوري ،141:1385)

**2-9 استرس شغلي[[45]](#footnote-45)**

نتيجه طولاني مدت از استرس، فرسودگي شغلي مي باشد كه به عنوان يك سندرم، نتيجه استرس شغلي مزمن و طولاني با تحليل نگرشي، عاطفي و جسمي همراه مي شود .

كيرياكو[[46]](#footnote-46) (1987) ، به نقل از( آنتونيو و پلي كروني و ولاچاكيس[[47]](#footnote-47) ،2006 : 237) اثر استرس شغلي و فرسودگي بويژه براي كسي كه در خدمات اجتماعي فعاليت مي كند خطرناكتر است آنتونيو[[48]](#footnote-48) (1999) ، آنتونيو و همكاران( 2003 )به نقل از ( آنتونيو و پلي كروني و ولاچاكيس ،237:2006) يك سري استرسورها در محيط كار وجود دارد كه به شرح زير مي باشد:

الف – نيازها يا انتظارات مربوط به ايفاي نقش :

تراكم نقش، تعارض نقش، ابهام نقش، ارتباطات رسمي و غير رسمي در بين مجموعه نقش اعضا ، قرار داد رواني كه توسط كارمندان قابل درك باشد .

ب – نيازهاي شغلي و ويژگي هاي كاري :

برنامه هفتگي كار، مهارتهاي داراي كاربرد بالا و پايين، متغير تراكم كاري، محل كار، مسئوليت براي افراد و چيز ها، مسافرت در رابطه با شغل، ويژگي هاي شغلي كه ذاتا هيجان آور است .

ج – ويژگي ها و شرايط سازماني :

وسعت شركت، امنيت شغلي، ساعات كار ( هم كل كار روزانه و هم زمان كار روزانه ) ، مدت كار، ساختار سازماني ( شرايط شغل در سلسله مراتب ) ، سيستم ارتباطي ( شرايط شغل و نظام شغلي ) ، سياستها و فرايند هاي ستادي، روش مديريت ، ارزيابي و كنترل و نظام پاداش، برنامه هاي آموزشي، جو سازماني، فرصت پيشرفت.

د – نيازها و شرايط بيروني سازمان :

رفتن به محل كار يا برگشت از محل كار، قوانين دولتي، پيشرفت هاي فني و علمي، محل جغرافيايي سازمان (جعفر پور ، 25:1376)

**2-9-1 منابع استرس شغلي[[49]](#footnote-49)معلمان**

الف-آن دسته كه به ماهيت حرفه تدريس مربوط است ( ساختار درون كلاس ، مشكلات نظم،عدم تجانس كلاس و بار كاري زياد ) ماله[[50]](#footnote-50) و مي[[51]](#footnote-51) (1998) ، لويس[[52]](#footnote-52) (1999) ، فورلين[[53]](#footnote-53) (2001) ، به نقل از( آنتونيو و پلي كروني و ولاچاكيس 17:2006)

ب- تفاوتهاي فردي كه در آسيب پذيري معلمان در مقابل استرس تاثير دارد و در ارتباط با جنس و سن ممكن است متفاوت باشد . معلمان جوانتر ميزان زيادي از تحليل عاطفي و مسخ شخصيت را در مقايسه با همكاران قديمي تر دارند . اين مساله امكان دارد با تفاوت معلمان جوان در عمل كردن به راههاي سازگاري مناسب براي كاهش استرس شغلي كه بوسيله تفاوتهاي كاري شان ايجاد شده ، مرتبط باشد. بيرنه[[54]](#footnote-54) (1991) ، به نقل از( آنتونيو و پلي كروني و ولاچاكيس 17:2006)

معلمان زن ميزان بالايي از استرس و نارضايتي شغلي را كه عموما ريشه در شرايط نامناسب در كلاس درس و رفتار دانش آموزان دارد را دارا مي باشند . گئورگاس[[55]](#footnote-55) و گياكوماكي [[56]](#footnote-56) (1984) ، آفرمن[[57]](#footnote-57) و آرميتج[[58]](#footnote-58) (1993)، كانتاس[[59]](#footnote-59) (2001 ) ، به نقل از( آنتونيو و پلي كروني و ولاچاكيس 18:2006)

ج – عوامل مديريتي كه به سازماندهي و مديريت مدرسه مرتبط اند. ( حمايت كم از طرف

مدير ، تدريس نامساعد ، فقدان اطلاعات و منابع آموزشي جديد ، تغييرات مداوم در برنامه

درسي ، خواسته هاي بيش از اندازه مدير مدرسه و مشكل در ارتباط متقابل با والدين )

د- شركت نداشتن در تصميمات مدرسه ، ارتباط دشوار با همكاران ، برنامه محوري ، پيشرفت كند و علاقه محدود شاگردان ، احساس مسئوليت نمودن درقبال شاگردان و شناخت ناكافي والدين از كار معلمان .( آنتونيو و پلي كروني و ولاچاكيس 18:2006) كه همه اين عوامل براي فرد پيامدهايي از قبيل بيماريهاي قلبي- عروقي ، اضطراب ، افسردگي و فرسودگي شغلي را به دنبال خواهد داشت .

**2-9-2.ارتباط استرس شغلي با فرسودگي وتحليل رفتگي**

واژه از توان افتادگي اصطلاح چندان رايجي است که بسياري افراد، آن را با استرس شغلي يک پديده مي پندارنداما آن طور که پژوهشگراني مانند پاينس[[60]](#footnote-60) و آرون سون[[61]](#footnote-61) در 1981 اشاره کرده اند، از توان افتادگي خود يکي از عمده ترين پيامدهاي اجتناب نا پذير استرس شغلي است، و مادامي که اين استرس از ميان برداشته نشود، همچنان ادامه خواهدداشت. از توان افتادگي سه وجه دارد: اولين آن فرسودگي جسماني است. اگر به الگوي سليه[[62]](#footnote-62) در 1956 دقت کنيم متوجه مي شويم که استرس، زماني رخ مي دهد که ذخيره هاي انرژي فرد تمام شود و به دنبال آن فرسودگي فرا مي رسد. اين فرسودگي يکي از اجزاي تشکيل دهنده از توان افتادگي يا تحليل رفتگي است. فردي که از توان افتاده و بي رمق شده است، از خستگي شديد که اغلب هم با بي خوابي همراه است شکوه مي کند. علاوه برآن کمبود انرژي و ضعف در او ديده مي شود.

دومين وجه از توان افتادگي، فرسودگي عاطفي است . وقتي ذخيره هاي جسماني فرد بر اثر ادامه يافتن شرايط شغلي استرس زا کاهش مي يابد، ممکن است به موازات آن نيروي عاطفي فرد نيز تحليل روند. خشنودي که پيشتر در هنگام ساعات تفريح يا در کنار خانواده و دوستان بدست مي آورد، کاهش مي يابد و روي هم رفته رضايت کلي شخص از زندگي کم ميشود. سومين جنبه از توان افتادگي فرسودگي رواني است. در اين حالت فرد شاغل نسبت به کار، ارباب رجوع و همکاران خود با ديدي منفي برخورد مي کند.کارکناني که دچار اين نوع ناراحتي شده اند، نه تنها ممکن است کار خود را رها کنند، بلکه ممکن است از حرفه و تخصص خود دست بکشند. با اين حال کارکناني هم هستند که در شغل خود مي مانند و پيشرفت هم مي کنند تا از اين راه خود را از وضعيت فعلي شغل شان خلاص کنند . اما اين طرز مشکل گشايي براي شرکت، سازمان ميتواند پيامدهاي منفي داشته باشد، زيرا اگر فرد با اين ديد به موقعيت بالاتر برسد ممکن است نگرشهاي منفي خود را به پست تازه اش منتقل کند. و برخي ديگر در شغل خود مي مانند و رفته رفته شوق و دلبستگي خود را به کار از دست مي دهند. چنين کارکناني به سبب بي ميلي روز افزون حاضر نمي شوند شغلهاي ديگري را که به آنها پيشنهاد مي شود و به نفعشان هست، بپذيرند و در انتظار رسيدن بازنشستگبي، سال شماري و روز شماري مي کنند، و به سهم خود سازمان را از نظر نيروي انساني به حالت بي مصرفي در مي آورند.( راس و آلتماير، خواجه پور،43:1377)**2-10. چگونگي پيدايش فرسودگي وتحليل رفتگي شغلي[[63]](#footnote-63)**

طبق تحقيقات انجام شده به اين نتيجه ميرسيم که در اثر استرس مستمر بر روي کارکنان فشار رواني اتفاق مي افتد و اگر طول دوره فشار رواني افزايش پيدا کند منتهي به فرسودگي شغلي در بين کارکنان مي شود و در نتيجه فرسودگي شغلي که نزديک ترين گزينه و يکي از اجزاي تحليل رفتگي شغلي مي باشد اتفاق مي افتد.

فشارهاي عصبي شديد ناشي از، ماهيت، نوع و يا وضعيت نا مناسب كار به پيدايش حالتي در كاركنان منجر مي شود كه فرسودگي شغلي ناميده مي شود. فرسودگي شغلي باعث تهي شدن از ويژگيهاي شخصي گشته، كه غالبا در بين افرادي كه به نوعي كار مردم را انجام مي دهند ، اتفاق مي افتد، و گسترش احساسات منفي و بدبينانه در مورد ارباب رجوع را به دنبال دارد. اين ادراك ضد انساني از ديگران موجب مي شود تا كاركنان توجه كافي به مسايل ارباب رجوع نكنند يا اينكه احساس كنند آنها شايسته توجه نيستند ، و در مورد خودشان احساس ناراحتي كرده و از عملكرد شغلي خود ناراضي هستند . (كشتكاران، 23:1375)

در اين حالت كار، اهميت و معناي خود را از دست مي دهد. فردي كه دچار فرسودگي شغلي گشته دايم خسته است ، منفي باف، بدبين، بدگمان، پرخاشگر و عصباني است، حساس ، زود رنج ، بي حوصله است و با كوچكترين ناراحتي از كوره در مي رود، كلافه است و خود را در بن بست مي بيند. مريض حالي، زخم معده، كمردرد، و سردردهاي مكرر از جمله نشانه هاي ديگر فرسودگي شغلي است.

کسي که دچار فرسودگي شغلي وتحليل رفتگي ميشود نمي تواند تعادل روحي خود را حفظ كند و اغلب بي جهت و بي دليل، ستيزه جويي مي كند و راه مخالفت پيش مي گيرد. فرسودگي شغلي سرايت پذيري زيادي دارد و فرد فرسوده شده خيلي زود گروهي از همكاران خود را مبتلا مي كند. از اين رو تشخيص فوري علايم فرسودگي شغلي و جلو گيري از شيوع آن مهم است .شرايطي كه به فرسودگي شغلي وتحليل رفتگي كاركنان منجر مي شود در شكل نشان داده شده است:

- فشار دايم

- احساس خطر اين شرايط

- رقابت بي امان باعث مي شود

- تخصص گرايي افراطي تا فرد احساس

- كشمكش و تضاد در محيط كار ميكند كه :

- مشكلات خصوصي (به خصوص گرفتاري مالي)

- ناخوشي

- بيزاري از شغل

- نبود ارتباطات انساني

- محيط كار ناسالم

- آينده نا معلوم

- تنهايي

- شغلش بي معني و بي اهميت است.

- كنترلي بر كار ندارد. چنين احساسي

- شغلش سرانجامي ندارد و او را به جايي نمي رساند. نسبت به شغل به

- در شغلش تحرك و پويايي وجود ندارد. پيدايش حالات زير

- كار خسته اش كرده است. منجر ميگردد :

- نمي تواند تصميم بگيرد.

- انتظاراتش بر آورده نشده است.

- فشار عصبي

- فرسودگي كه نتيجه آن تحليل رفتگي

-درماندگي تحليل رفتگي

- كوفتگي است

شكل (2-1):چگونگي پيدايش فرسودگي وتحليل رفتگي به نقل از( سعادت ، 15:1375

)

**2-10-1 شخصيت فرد و فرسودگي شغلي**

ميان شخصيت و ميزان استرسي كه افراد تجربه مي كنند رابطه وجود دارد . در اوايل دهه 1970 در اثر تحقيقاتي كه در اين زمينه انجام گرفت دو نوع شخصيت متضاد يعني نوع A و نوع B شناسايي شد فردي كه تا كار و شرايط كار را كنترل نكند و آن را به ميل و سليقه خود تغير ندهد آرام نمي گيرد، فردي كه دوست دارد كارش هميشه كامل و بي عيب و بهتر از همه باشد و با تلاشي بي وقفه و با رقابت بي امان با ديگران مصمم است كه به سرعت مدارج و مراتب ترقي در سازمان را بپيمايد نمونه هايي از شخصيت نوع A است.در مقابل شخصيت نوع B زياد سخت گير نيست و آرام است، موقعيت و واقيتهاي آن را راحت تر مي پذيرد و به جاي جنگيدن و در افتادن با شرايط موجود مي كوشد در چارچوب آن وظايف خود را انجام دهد. در نتيجه شخصيت نوع B كمتر از شخصيت نوع A در معرض خطر است و كمتر دچار بيماري و از پا افتادگي در اثر استرس زياد و فرسودکي شغلي است.بايد افزود كه علاوه بر صدماتي كه نوع A به سلامت خود وارد مي آورد اين شخصيت براي ديگران و كساني كه با او در تماس هستند نيز خطر ناك است زيرا با تنش زيادي كه وي در محيط كار به وجود مي آورد، همه را عصبي و دچار اضطراب مي كند. ويژي هاي دو نوع شخصيت A و B در جدول صفحه بعد نشان داده شده است.ذكر اين نكته ضروري است كه كار، محيط، روابط اجتماعي در كار و انتظارات فرد از سازمان با شخصيت وي تركيب مي شود و ميزان استرسي را كه قابل تحمل است و به سلامت جسمي و رواني او صدمه نمي زند معين مي كند. به عبارت ديگر ميزان استرس قابل تحمل و اينكه اصولا چه عواملي براي چه كساني مي تواند منشا استرس باشد به تفاوت هايي بستگي دارد كه از اين لحاظ ميان افراد وجود دارد

.

|  |  |
| --- | --- |
| **ويژگي شخصيتي نوع A** | **ويژگي شخصيتي نوع B** |
| آرام و قرار ندارد ، هميشه در حال حركت است . | وقت براي او اهميت زيادي ندارد . |
| هميشه شتاب زده است . | صبر و حوصله دارد . |
| تند غذا مي خورد . | متكبر و خود ستا نيست . |
| تند حرف مي زند . | احساس گناه نمي كند و فارغ از كار استراحت مي كند . |
| صبر ندارد . | به خاطر تفريح و سرگرمي بازي مي كند نه براي بردن و اول شدن . |
| نمي داند چگونه آرام بگيرد و استراحت كند . | ضرب الاجلي براي خود ندارد . |
| فقط آمار و ارقام را مي فهمد . | هيچ وقت عجله ندارد . |
| فقط كميت را ملاك موفقيت مي داند . |  |
| متهاجم است . |  |
| مي خواهد همه رقيبان را از ميدان به در كند و اول باشد . |  |
| هميشه وقت كم دارد . |  |

جدول (2-1):( ويژگي هاي شخصيت A و B ، سعادت ، 1375 )

**2-10-2 فرسودگي شغلي و شغل آموزگاري**

((روشن است كه آموزگاران شغل طاقت فرسا و در بسياري از موارد پر استرسي دارند. بار زياد كاري (ون گينكل[[64]](#footnote-64) 217:1987) فقدان استقلال (جكسون، شواب و شولر [[65]](#footnote-65) 207:1986)، برخوردار نبودن از احترام و توجه لازم و ارتباط اجتماعي محدود با شاگردان (فريدمن[[66]](#footnote-66) 1995 )، برخوردار نبودن از حمايت همكاران و مديريت (بريسي ، هوور- دمسي و باسلر[[67]](#footnote-67)،7:1988)و زوال موقعيت اجتماعي حرفه تدريس (فريسن و سارز[[68]](#footnote-68) 1989 ))( سعيد صانعي 14:1382)،و همچنين ((تعداد زياد شاگردان در كلاس درس، نبود علاقه از بعضي از دانش آموزان، سرو كار داشتن با دانش آموزاني با ويژگي مشكل و پيشرفت كند بعضي دانش آموزان، نبود منابع و تجهيزات)) ، (( انگيزش كم شاگرد در عملكردمدرسه، رفتار بي نظم دانش آموزان، فرصتهاي شغلي ناچيز، درآمد كم ، كمبود تجهيزات تدريس، تسهيلات ناچيز و كلاسهاي بزرگ، فشار زماني و فرجه هاي كوتاه، شناخت اجتماعي پايين از حرفه معلمي، تعارض با همكاران و سرپرستان، تغييرات سريع در مطالبات برنامه ريزان درسي و سازگاري برنامه هاي مدرسه اي با تغييرات در يك جامعه به سرعت در حال تغيير )) (كيرياكو) به نقل از( دميرل و توكتاميس و سزر [[69]](#footnote-69)164:2005)تنها پاره اي از عوامل استرس زايي هستند كه آموزگاران با آنها دست و پنجه نرم مي كنند.اين عوامل و ديگر عوامل استرس زاي شغلي، به صورت مشكلات فيزيكي،عاطفي و رواني در معلمان بروز مي كنند. اگر معلمان در آغاز حرفه معلمي در ارائه خود به دانش آموزان ناتوان باشند ، خستگي در آنان بيشتر بروز ميكند،( كه به احساس تهي شدن از هر گونه انرژي در ارتباط با دانش آموزان و ناتواني از ادامه كار و برخورداري از حالتي سرد ، منفي يا عيب جو نسبت به دانش آموز مي گردد.(صانعي، 247:1382) و در معلمان سبب نگرشهاي منفي و بدبينانه و خصومت آميز نسبت به شاگردان ميشود و فرد احساس ميكند كه عملكرد وي همراه با موفقيت نيست، دقيق تراينكه ، عملكرد يا موفقيت ادراكي مطرح است نه عملكرد واقعي و موفقيت واقعي .(محمدي 19:1386)

معلمان هم چنين در برابر فشار عمومي مشاغل كه در اصطلاح مشاغل اجتماعي ناميده مي شوند آسيب پذيرترند. اين گونه مشاغل ارتباط زيادي با ديگر افراد دارند و در نتيجه، مهارتهاي اجتماعي خاص را طلب مي كنند.

**فرسودگي** شغلي را مي توان يك بيماري شغلي تلقي كرد كه دلايل آن همانند نشانه هايش با مشاغل اجتماعي مرتبط است.

اما تصويري كلي در اين مورد آشكار شده است و آن، اين كه اگر چه شاغلان مشاغلي كه (كار مردم ) را انجام مي دهند اغلب در مراحل اوليه علاقمند، اميدوار و نگران ارباب رجوع خود يا شاگردا نشان هستند، دير يا زود به ناچار با يك يا چند واقعيت زير روبه رو خواهند شد.

شغل، انتظارات شخص را بر آورده نمي سازد (مثلا شاگردان علاقه كمي به تدريس او نشان مي دهند يا اثر بخشي تدريس كمتر از حد انتظار اوست ).

وقت زيادي بايد براي فعاليتهاي جانبي و حاشيه اي به ويژه امور دفتري (مانند تهيه و تصحيح اوراق امتحاني ) صرف مي شود.

شرايط كاري نا مطلوب است (مثلا فشار ناشي از كمبود وقت يا كلاس هايي كه بيش از حد بزرگ اند).

در شكل و نوع ارتباط و برخورد با دانش آموزان نابرا بري وجود دارد.

ارتباط با مديريت غير منصفانه به نظر مي رسد (مثلا عدم دريافت حقوق، محدوديت اختيارات شغلي يا بي توجهي به تلاش هايي كه شخص به واسطه آنها خود را شايسته قدر داني مي داند). (صانعي 247:1382)

**2-11 فشار رواني[[70]](#footnote-70)**

تدريس حرفه اي هيجان ا نگيز است و به معلمان فرصت مي دهد موضوعات مورد علاقه خود را پيگيري کنند. به دانش آموزان كمك كنند ، رشد كنند ، موفقيت به دست بياورند ، و از كار گروهي لذت ببرند . با وجود اين ، معلمي حرفه اي دشوار و پر زحمت است و معلمان گهگاه تنش و فشار رواني ناشي از كار را تجربه مي كنند . (حيدر باغي ، 42:1386) فشار رواني در صورتي كه كم باشد به صورت يك نيروي ا نگيزشي عمل مي كند و باعث افزايش كارآيي مي شود . ولي از حدي بگذرد اختلالهايي را در عملكرد فرد ايجاد مي كند. بين فشارهاي رواني و فرسودگي شغلي ارتباط نزديكي وجود دارد . فشارهاي رواني وقتي رخ مي دهد كه بين مطالبات و خواسته هاي محيطي با توانايي فرد براي پاسخ دادن به آنها تعادلي وجود نداشته باشد، هر چه مطالبات و خواسته هاي محيطي افزايش يابد و توانايي فرد براي پاسخ دادن به آنها كاهش يابد فشار رواني ايجاد مي شود و باعث تجربه منفي در فرد و فرسودگي شغلي مي گردد ،در واقع فرسودگي شغلي در اثر فشار مداوم رواني پديد مي آيد . كي ريا كو و ساتكليف[[71]](#footnote-71) به نقل از( حيدر باغي ، 42:1386) بر پايه تحليل دقيق از اهميت فشار رواني معلم تعريفي ارائه كرده ا ند، با اين مفهوم كه فشار رواني معلم را مي توان هيجان هاي منفي ناخوشايندي مانند خشم ، نا اميدي، نگراني ، افسردگي در نتيجه بعضي جنبه هاي كاري تعريف كرد . و اين فشار رواني ناشي از شغل باعث تاثيرات منفي بر زندگي فردي ، اجتماعي ، و خانوادگي فرد مي گردد .

**2-11-1 آثار تخريبي فشار رواني در تدريس**

فشار رواني روحيه معلم را تضعيف مي كند و توانايي او را در اشتياقي كه به تدريس دارد،

كاهش مي دهد. فشار رواني از راههاي زير مي تواند از كيفيت تدريس بكاهد :

الف- اگر معلمي احساس كند كه حرفه تدريس مدتي طولاني تنش زاست، رضايت او كاهش يافته و موجب دلسردي او مي شود .

ب- فشار رواني از كيفيت تعامل معلم با دانش آموز مي كاهد ، تدريس ثمربخش به جو مثبت كلاس به ويژه به رابطه دوستانه معلم با دانش آموزان بستگي زيادي دارد . فشار رواني شديد ممكن است باعث گردد معلم نسبت به مشكلات و گرفتاريها با بدخلقي يا حتي به روشي خصمانه واكنش نشان دهد. ( حيدر باغي ، 42:1386)

**2-11-2 راههاي كاهش فشار رواني وفرسودگي شغلي معلمان**

معلمان بايد راهبردهايي را فرا بگيرند كه فشار رواني ناشي از كار را به حداقل برساند . فشار رواني پديده اي است كه معلمان برخي اوقات آن را تجربه مي كنند و در حقيقت تصور اين كه فردي بتواند كاري را بدون تحمل فشار رواني انجام دهد امكان ندارد .

1. وظيفه هر معلمي است كه وقتي فشار رواني را برخود احساس مي كند ، علاوه بر شناسايي عوامل فشارزا به مطالعه علايم فشار رواني و شيوه هاي مقابله با آن بپردازد و سعي كند با روشهاي علمي دقيق خود را بر ضد فشار زا ها مقاوم و سلامت خود را تضمين كند .
2. تحرك و فعاليتهاي جسماني به فايق آمدن بر فشار رواني كمك موثري مي كند مانند (تغذيه درست، هواي آزاد، ورزش )
3. از راه متمركز كردن فكر مي توان فشار رواني را تخفيف داد يا بر آن كنترل بيشتري پيدا كرد .
4. برقراري روابط اجتماعي نزديك با همكاران و كساني كه مورد اعتمادند، مشكلات را   
   مي فهمند و حمايت و پشتيباني مي كنند به كاهش فشار رواني يا دست كم مقابله با پيامدهاي آن منجر مي شود .
5. در محيط مدرسه خود را صرفا در كار غرق نكنيد . زنگهاي تفريح را به خود اختصاص دهيد و به دانش آموزان نيز بياموزيد كه از مراجعه به معلم و رفع اشكالات درسي در ساعات تفريح خودداري كنند .
6. نقاط ضعف و محدوديتهاي خود را بشناسيد و بكوشيد آنها را از بين ببريد . اجازه ندهيد اين ضعف ها مدتي طولاني بر شما چيره گردند و باعث بروز فشار رواني و مشكلات جديد شوند.
7. انتخاب شغل انتخاب نحوه زندگي است و انتخاب زندگي كه با خلق و خوي و شخصيت و منش انسان سازگار نباشد باعث فشار رواني در همه عمر مي شود .
8. با اين كه كار لازمه زندگي است همه زندگي نيست. سعي كنيد به جنبه هاي ديگري از زندگي كه نشاط انگيز و لذت بخش است نيز توجه داشته باشيد .
9. بخش ناچيزي از وقت روزانه خود را با آنچه دوست داريد مثل هنر ، رايانه ، نقاشي ، مطالعه و ...... اختصاص دهيد .

10- با جلوگيري از حساسيت بيش از اندازه و كاهش سطح توقع خود از ديگران و همچنين مدير خود باشيد و با ترك فوري محيط هاي پرفشار تا اندازه اي به آرامش برسيد.

11-تا جايي كه امكان دارد از ورود به محيط هاي تنش آميز خودداري كنيد ، اما به خاطر داشته باشيد كه بعضي عوامل فشار زاي شغلي اجتناب ناپذير است . (حيدر باغي ، 43:1386)

12-از رقابتهاي ناسالم پرهيز كنيد .

13-انعطاف پذيري داشته باشيد .

14-خشم خود را كنترل كنيد . ( شيرخدا ، 19:1386)

**پيشينه و مدل تحليلي تحقيق**

**2-1.پيشينه داخلي**

تحقيقي که بوسيله رضواني(1392)درخصوصبررسي همبستگي شرايط ارگونومي و فرسودگي شغلي در كتابداران كتابخانه هاي دانشگاه اصفهان انجام گرفت به اين نتيجه رسبد که بين ارگونومي و شدت و فراواني خستگي عاطفي، كاهش عملكرد شخصي و مسخ شخصيت كتابداران دانشگاه اصفهان رابطه معنادار وجود ندارد. وبانتايج اين تحقيق که ارگونومي برفرسودگي شغلي معلمان مرد وزن دبيرستان دولتي شهرشيراز ارتباط مستقيم ومنفي دارد همسويي ،همخواني ندارد.

تحقيقي که بوسيله بهزاد(1390)در خصوص بررسي ارگونوميکي نحوه بلندکردن بار از کارگران و مشکلات اسکلتي عضلاني ناشي کار در معادن سنگ روباز کرمانشاه انجام گرفت .اين مطالعه نشان داد که ميزان اختلالات اسکلتي عضلاني ناشي از کار در معدن بسيار بالاست که احتمالا بيشتر ناشي از جابه جايي دستي بارهاي‌ سنگين‌ (عدم رعايت اصول ارگونومي)مي ‌باشد. نحوه بلند کردن بار درکارگران مورد مطالعه مطلوب نبود ومنجر به اختلالات جسماني واسکلتي وبيمارياي عروقي وقلبي درکارگران معدن گرديده بود. وي پيشنهاد دادکه با واکاوي عوامل خطرساز و انجام مطالعات مشابه در سطح وسيعتر شرايط کار در معادن مورد بررسي دقيق ‌تر قرارگيرد. در نتيجه علت اختلالات اسکلتي عضلاني کارکنان معدن ناشي از کار به سبب جابه جايي دستي بارهاي‌ سنگين‌ (يعني عدم رعايت اصول ارگونومي وشرايط بد کاري)بودوبانتايج اين تحقيق که ارگونومي برفرسودگي شغلي معلمان مرد وزن دبيرستان دولتي شهرشيراز ارتباط مستقيم ومنفي دارد همسويي ،همخواني دارد.

تحقيقي که توسط **همايون بنا درخشان ، دكتر يدالله مهرابي و دكترشهرام يزداني( 1381)درخصوص بررسي ميزان آگاهي پرستاران شاغل و دانشجويان سال آخر دانشكده پرستاري و مامايي شهيد بهشتي وتاثير آن بر نگرش حرفه اي و عملكرد حرفه اي آنان صورت گرفت هر دوگروه نسبت به شغل خود به سبب داشتن آگاهي(که آگاهي وآموزش يکي از اصول اساسي ارگونومي رواني وشناختي است) داراي نگرش مثبت وازميزان عملكرد حرفه اي در سطح خوب برخوردار بودند . لذابرخورداري از دانش وآگاهي (اصول ارگونومي رواني وشناختي)برنگرش حرفه اي وعملکرد هردوگروه تاثيرمثبت داشت وبانتايج اين تحقيق که ارگونومي برنگرش حرفه اي معلمان مرد وزن ارتباط مستقيم ومثبتي دارد همسو ميباشد.**

تحقيقي که توسط معتضديان(1389) درخصوص بررسي عوامل فرسودگي شغلي کارکنان در شرکت دايتي انجام شدبه اين نتيجه رسيد که عمدتايکنواختي درکار(يعني عدم توجه به اصول ارگونومي وشرايط روحي ورواني محيط کار) سبب فرسودگي شغلي کارکنان در شرکت دايتي گرديده بود که هرچند دردومورد متتفاوت (کارکنان در شرکت دايتي ومعلمان دبيرستان دولتي شهرشيراز)انجام گرفته بود ولي بانتايج اين تحقيق که ارگونومي برفرسودگي شغلي معلمان مرد وزن دبيرستان دولتي شهرشيراز ارتباط مستقيم ومنفي دارد همسو ميباشد.

**2-2.پيشينه خارجي**

تحقيقي که توسط کراسول(2013) **که درخصوص بررسي عوامل مؤثر بر نگرش حرفه اي معلمان در کشور اسکاتلند انجام گرفت نهايتا به اين نتيجه رسيد که شش مفهوم (که مربوط به شاخه رواني وشناختي واجتماعي ارگونومي ميباشد وعبارتند از) 1-اشتياق به سرمايه گذاري زماني در خارج از ساعات تدريس براي ارتباط با دانش آموزان.2- تمرکز بر روي نيازهاي شخصي دانش آموزان 3-مسئوليت پذيري براي كسب دانش 4-حفظ ارزش ها و اعتقادات و دانش حرفه اي خود 5-اشتغال يا درگير بودن بر نگرش حرفه اي معلمان تاثير مثبت ومستقيمي داشتند وبانتايج اين تحقيق که ارگونومي برنگرش حرفه اي معلمان مرد وزن ارتباط مستقيم ومثبتي دارد همسو ميباشد.**

تحقيقي که توسط آوا(2010)درخصوص عوامل مؤثر برفرسودگي شغلي انجام گرفت به اين نتيجه رسيد (که عدم رعايت اصول ارگونومي ) يعني عدم تعادل ميان تقاضاهاي شغلي و مهارتهاي شغلي، تفاوت ميان منابع، انتظارات و واقعيات شغلي و استرس شغلي به عنوان عوامل اصلي موثردر فرسودگي شغلي کارکنان درشرکت فان هلند بوده وپيامدهاي فرسودگي شغلي اين شرکت شامل غيبت از کار، مرخصي استعلاجي، نقل و انتقال شغلي و آسيب هاي جسماني بيان گرديد. **وبانتايج اين تحقيق که ارگونومي برفرسودگي شغلي معلمان مرد وزن دبيرستان دولتي شهرشيراز ارتباط مستقيم ومنفي داشت همسويي وهمخواني دارد.**

**تحقيقي که توسط** روانشناسي به اسم اچ،اف، فريدنبرگر كه ، 1974 درخصوص تاثير(ارگونومي) استرس وناراحتي در حرفه هاي خدمات انساني همچون : كارگران خدمات اجتماعي، كارگران سلامت ذهن ، پرستاران و معلمان برفرسودگي شغلي به اين نتيجه رسيدکه روبرو شدن با استرس زياد(که ناشي ازارگونومي و شرايط نامساعد کاري ومحيطي ميباشد) بسياري از کارکنان حرفه هاي خدمات انساني را از نظر روحي ورواني از پا در مي آورد و احساس پيشرفت و تكميل كار را از دست مي دهند. **وبانتايج اين تحقيق که ارگونومي برفرسودگي شغلي معلمان مرد وزن دبيرستان دولتي شهرشيراز ارتباط مستقيم ومنفي داشت همسويي وهمخواني دارد.**

**تحقيقي که توسط روانشناسي به اسم ماسلاخ، 1970بر روي تاثير(ارگونومي وشرايط نامساعد محيط کار احساس خستگي روحي در فرد وعدم سودمندي واحساس نااميدي از آينده) بر روي سه بعد فرسودگي شغلي (خستگي روحي -كمبود احساسات - انزوا )تحقيقاتي انجام داد و به اين نتيجه رسيدکه فرسودگي شغلي زماني رخ ميدهدکه افرد احساس ميكنند كه هيچ سودي نه براي خود و نه براي كساني كه به آنها كمك مي كنند ندارند و مشتريان، بيماران و دانش آموزان را براي اينكه هيچ آينده اي براي حرفه خودشان نمي بينند سرزنش مي كنند. وبانتايج اين تحقيق که ارگونومي برفرسودگي شغلي معلمان مرد وزن دبيرستان دولتي شهرشيراز ارتباط مستقيم ومنفي داشت همسويي وهمخواني دارد.**

**تحقيقي که توسط ديگر محققي به اسم پاينز ،(1993) درخصوص تاثير( ارگونومي شرايط نامساعد کاري يعني ادغام وسعت حرفه كاري فرد با تصورات شخصي وي) برفرسودگي شغلي و ارزشهاي شخصي درباره كارشان وارزيابي ارزش به خودشان انجام دادوفرسودگي را بسيار شبيه به يكنواختي معرفي كرد و اين موضوع را يك بحران حياتي ناميد و آنرا به يك بي معنا گرايي متصل كرد.به همين دليل كه شرايطي بوجود مي آيد كه اگر از ارزشهاي شخصي حرفه كاري فرد در باره كارشان كاسته شود به همان نسبت از ارزيابي ارزش به خودش نيز كاسته ميشود. وبانتايج اين تحقيق که ارگونومي برفرسودگي شغلي معلمان مرد وزن دبيرستان دولتي شهرشيراز ارتباط مستقيم ومنفي داشت همسويي وهمخواني دارد.**

**تحقيقي که در دانشکده کيبوتيزم آموزش در فلسطين درسال (2000) در خصوص ميزان تاثير گنجاندن برنامه هاي آموزشي ارگونوميک در برنامه آموزشي مدراس وتاثير آن بر نگرش معلمان و دانشجويان دانشکده (اي هي من) پرداخت وبه اين نتيجه رسيد که که نگرش هاي شرکت کنندگان در راستاي گنجاندن برنامه هاي ارگونوميک در برنامه هاي آموزشي مدارس مثبت و با ميزان و سطح دانش شرکت کنندگان در موضوعات ارگونوميک ارتباط مستقيم و همبستگي بالايي دارد. بنابراين گنجاندن اصول ارگونوميک در برنامه درسي مدارس توانست به بهبود عملکردمعلمان ويادگيري شاگردان منتهي گردد. وبانتايج اين تحقيق که ارگونومي بر نگرش شغلي معلمان مرد وزن دبيرستان دولتي شهرشيراز ارتباط مستقيم ومثبتي داشت همسويي وهمخواني دارد.**

منابع فارسي:

کتب:

1. آر راس، راندال(۱۳۷۷): استرس شغلي، ترجمه خواجه پور، چاپ اول، انتشارات سازمان مديريت صنعتي، تهران.
2. الحسيني ، س. (1375).”*مطالعه اجراي آزمون رغبت سنج‌تحصيلي – شغلي و آزمون هوش بر هدايت تحصيلي دانش‌آموزان نظام جديد آموزش متوسطه استان مركزي“* اداره كل آموزش و پرورش استان مركزي.
3. ابراهيمي، ع . (1373). *بررسي ميزان آشنايي معلمان پايه اول ابتدايي استان بوشهر با روش تدريس و مفاهيم علمي دروس پايه .* شوراي تحقيقات آموزشي اداره كل آموزش و پرورش بوشهر.
4. ابطحي،سيد حسين(۱۳۸۳): *مديريت منابع انساني،* چاپ سوم، انتشارات موسسه تحقيقات و آموزش مديريت،تهران.
5. احقر ، قدسي (1385 ). ***بررسي نقش فرهنگ سازماني مدارس در فرسودگي شغلي دبيران دوره راهنمايي شهر تهران .*** فصلنامه تعليم و تربيت ، شماره 2 ، سال 22 .
6. احمدي، سيد احمد. خليفه سلطاني، افتخار اسادات( 1385 ) بررسي فرسودگي شغلي مديران آموزشي در مقطع هاي سه گانه شهر اصفهان.
7. اميني، عليرضا(۱۳۸۸):*يک تحقيق علي و معلولي در باره عوامل ميکرو و ماکرو ارگونوميکي در فاجعه بوپال.*کنفرانس بين المللي ارگونومي.
8. ايمني ، علي رضا .(1388). بررسي علي و معلولي درباره عوامل ميكرو و ماكرو ارگونومي در فاجعه بوپال . كنفرانس بين المللي ارگونومي.
9. بصري، ب(1373). *بررسي ميزان آشنايي معلمان پايه اول ابتدايي استان بوشهر با روش تدريس و مفاهيم علمي دروس پايه . شوراي تحقيقات آموزشي اداره كل آموزش و پرورش بوشهر.*
10. پنبه‌چي، ز. (1378). *همخواني شغل و شخصيت براساس نظريه هالند.* پايان‌نامه ارشد. دانشگاه الزهراء.
11. جزء کنعاني، معصومه، باقر مرتضوي، علي خوانين، حسن اصيليان***(۱۳۸۸): ارگونومي، ايمني و بهره وري،نخستين کنفرانس بين المللي ارگونومي.***
12. جنتي، م. (1379). *ارتباط نقش جنسيتي برتر و تيپ شخصيتي افراد شاغل شهرتهران*. پايان‌نامه ارشد. دانشگاه الزهراء.
13. چوبينه، عليرضا. (1378). ارگونومي در عمل. تهران: مركز نشر دانشگاهي.
14. حسني، فاطمه (1381 ). *بررسي ميزان فرسودگي شغلي معلمان زن رياضي و هنر دبيرستانهاي عادي شهر تهران*. پايان نامه كارشناسي ارشد، دانشگاه الزهرا.
15. حسينيان، س. (1370). *انتخاب حرفه بيانگر شخصيت فرد است.* فصلنامه علمي پژوهشي دانشگاه الزهراء.
16. حسينيان، س. (1378). *”ضرورت هدايت تحصيلي دانش‌‌آموزان در انتخاب رشته هنر و گزينش دانشجو“.* مجموعه مقالات همايش روشهاي آموزش هنر. دانشگاه الزهراء.
17. حسينيان، س. و يزدي – س. (1376). *حرفه مناسب شما چيست.* انتشارات كمال تربيت
18. حسينيان، س. و يزدي (1379). *انگيزه پيشرفت و ارتباط آن با رشته تحصيلي و انتخاب شغل.* سمينار نقش مشاور در بهداشت روان – دانشگاه و علوم پزشكي.
19. حقيقي،محمد علي؛ رحيمي نيک، اعظم؛ برهاني، بهاالدين؛ صفري، مينا؛ کرد رستمي، مجيد(۱۳۸۳): ***مديريت رفتار سازماني***،انتشارات ترمه،تهران.
20. دايي زاده، ح(1385). *بررسي ميزان آشنايي معلمان دوره متوسطه با مباني برنامه ريزي درسي و اصول يادگيري ،* رساله دوره دكتري برنامه ريزي درسي . دانشگاه آزاد اسلامي واحد علوم تحقيقات تهران
21. دميستر ، وبر. (1387). *ارگونومي براي مبتديان .* ترجمه علي پور قاسمي ، چاپ سوم. تهران:آروين.
22. دميستر، وبر(۱۳۸۷):***ارگونومي براي مبتديان،*** ترجمه علي پور قاسمي،چاپ سوم، نشر مرکز، تهران.  
    دانش پژوه، ز و ولي اله ف (1385) ***ارزشيابي مهارت هاي حرفه اي معلمان دوره ابتدايي،*** فصلنامه نوآوري هاي آموزشي شماره 18 ، سال پنجم، زمستان
23. دي هيوس ، پيتر ؛ دايكسترا ، رنه اف دبليو . صانعي ، سعيد ( 1382 ) . آيا آموزگاران آسانتر دچار تحليل رفتگي مي شوند ؟ . فصلنامه تعليم و تربيت ، شماره75 ، سال 19 ، شماره 3 .
24. ديب نيا، ا . (1383). *بررسي موانع اجراي روش هاي تدريس فعال در مدارس ابتدايي شهر تهران .* موسسه پژوهش برنامه ريزي درس و نوآوري هاي آموزشي، سازمان پژوهش و برنامه ريزي آموزشي.
25. راس، آر رندال؛ آلتماير، ام اليزابت. خواجه پور، غلامرضا.(1377) *( استرس شغلي ).* انتشارات سازمان مديريت صنعتي
26. رسوليان، مريم . الهي ، فاطمه . اقمم ابراهيمي، عزيزه ( 1383 ) *ارتباط فرسودگي شغلي با ويژگيهاي شخصيتي در پرستاران .*
27. رشيدي، رجب. (1373). *ارگونومي.* مجله صنعت و ايمني، شماره 35.
28. رضائيان ، علي .(1386). *مباني سازمان مديريت .*انتشارات سمت ، تهران.
29. رووف، ع (1379) *جنبش جهاني براي بهسازي تربيت معلم .* تهران : انتشارات پژوهشكده تعليم وتربيت.
30. ساعتچي ، محمود .( 1376 ).*روانشناسي بهره وري.* نشر ويرايش،چاپ دهم.
31. ساعتچي، محمود ( 1380 )، ***روانشناسي بهره وري،*** ويرايش دوم، تهران، نشر ويرايش
32. ساندرز، مارك. (1378). ارگونومي. ترجمه محمدرضا افضلي. تهران: علوم دانشگاهي.
33. ساندرز، مارك، اس. و ديگران. ۱۳۷۸. **ارگونومي.** ترجمه محمدرضا افضلي. تهران: علوم دانشگاهي.
34. سعادت ، اسفنديار ؛(1375 ) . **تاثير تحليل رفتگي بر كارآيي نيروي انساني .** مجله دانش مديريت، شماره 33 و 34 .
35. شفيع آبادي ، ع (1359). *راهنمايي شغلي و نظريه هاي نتخاب شغل ،* چاپ اول ، انشارات
36. شيرخدا ، الهه ؛ ( 1386 ) . **تنيدگي شغلي .** رشد مديريت مدرسه، شماره6 ، دوره 6 .
37. صادقي نائيني، حسن. (1377). ***شيوه هاي عملي ارتقاء بهره‌وري نيروي انساني، بخش كاربرد اصول مهندسي فاكتورهاي انساني.*** تهران: مركز آموزش مديريت دولتي.
38. صادقي نائيني، حسن. (1379). *اصول ارگونومي در طراحي سيستم هاي حمل دستي كالا*. تهران: آسانا.
39. صادقي نائيني، حسن. (1379)***اصول ارگونومي در طراحي سيستم هاي حمل دستي كالا،***تهران: آسانا.
40. صادقي نائيني، حسن.(1379) **اصول ارگونومي در طراحي سيستم هاي حمل دستي کالا،** انتشارات آسانا، تهران
41. صافي، ا (1385) *مسائل آموزش و پرور ش ايران و راه هاي كاهش آن* . تهران : نشر ويرايش.
42. صمدي،صادق(۱۳۸۵): ***اصول ارگونومي*،**انتشارات چهر ، تهران صدرا ابرقويي،ناصر،حسن حسيني نسب(۱۳۸۸):آنتروپومتري ايستاتيک در ايران، کنفرانس بين المللي ارگونومي
43. طاهري، احمد ( 1381 *). بررسي رابطه بين سلامت سازماني و روحيه دبيران دبيرستانهاي پسرانه دولتي شهر تهران.* پايان نامه كارشناسي ارشد ، دانشكده روانشناسي و علوم تربيتي دانشگاه تهران.
44. طاهري، شهنام. (1376). *كارسنجي و روش سنجي*.تهران: آروين.
45. عسكريان، مصطفي . ***( روابط انساني و رفتار سازماني) .*** انتشارات اميركبير، 1378 .
46. فرح شيرازي، ن.‌(1377). ***بررسي رابطه بين نوع شخصيت و رضايت شغلي دبيران علوم تجربي و ادبيات مدارس متوسطه شهرستان بوشهر.*** مركز مديريت دولتي.
47. فروزانفر، بهزاد. (1378). *ارگونومي چيست؟*مجله صنعت و ايمني ، دوره ششم.
48. فقيه، نظام الدين. (1377) ***شيوه هاي عملي ارتقاء بهره وري نيروي انساني***، بخش ارگونومي در طراحي و مديريت محيط كار. تهران: مركز آموزش مديريت دولتي.
49. فقيه، نظام الدين. (1377). *شيوه هاي عملي ارتقاء بهره وري نيروي انساني، بخش ارگونومي در طراحي و مديريت محيط كار.* تهران: مركز آموزش مديريت دولتي.
50. فيزنت، استيفن. (1375) ***انسان، آنتروپومتري، ارگونومي و طراحي.*** ترجمه عليرضا چوبينه و ديگران. تهران: مركز.
51. فيزنت، استيفن. (1375). *انسان، آنتروپومتري، ارگونومي و طراحي*. ترجمه چوبينه وهمکاران. تهران: مركزنشر دانشگاهي.
52. قديمي مقدم ، ملك محمد . حسيني طباطبايي ، فوزيه . ***( شيوع فرسودگي شغلي در بين معلمان و كاركنان سازمان آموزش و پرورش و رابطه آن با جنسيت ، مدرك تحصيلي ، مقطع شغلي ، موقعيت جغرافيايي .***
53. كاظمي‌نژاد. س. و مددلو. ف (1374). *بررسي ارتباط تيپ شخصيتي دانش‌آموزان با رشته تحصيلي در دو مقطع دوم و چهارم دبيرستان.* پايان‌نامه. دانشگاه الزهراء.
54. كشتكاران ، علي ؛ ( 1375 ) . *تحليل رفتگي و روش اندازه گيري آن .* مجله دانش مديريت ، شماره 33 و 34
55. كمال زاده ، عباس.(1372) *. ارزيابي كار و زمان* . تهران :مركز نشر دانشگاهي ؛ چاپ چهارم .
56. مبشر، م(1376).*بررسي دانش نظري معلمان علوم ورياضي* . پژوهشكده تعليم و تربيت.
57. محمدي حيدر باغي ، صابر ؛ ( 1386 ) . *راههاي كاهش فشار رواني بر معلمان .* رشد معلم ، دوره 25 .
58. مردوخي رشاد. (1375)***اصول بازبيني عوامل انساني:*** علم ارگونومي، تهران: نشر ني
59. مرعشي، ع(1374). *بررسي مهارت هاي شغلي معلمان دوره ابتدايي ،* مركز تحقيقات آموزشي وزارت آموزش و پرورش
60. ملكي، ح، (1384) *صلاحيت هاي حرفه معلمي*. تهران: انتشارات مدرسه
61. مهداد، علي (1380)***روانشناسي صنعتي و سازماني،*** اصفهان: انتشارات جنگل
62. موحدي ، محمد مهدي . يوسفي ، مرتضي. (1389*). بررسي عوامل اثرگذار بر سيستم ارگونومي در در پاسخگويي به نيازهاي مديران و كاركنان ، مطالعه موردي* .
63. مورهد، گريفن(۱۳۸۶): ***رفتار سازماني،*** ترجمه مهدي الواني و غلامرضا معمارزاده، انتشارات مرواريد، تهران
64. مير كمالي، سيد محمد*.( روابط انساني در آموزشگاه ).* نشر يسطرون ،1380.
65. نديمي، محمد تقي. بروج، محمد حسين ( 1377 ) . *آموزش و پرورش سه مقطع ابتدايي، راهنمايي، متوسطه*. چاپ 4 ، انتشارات مهرداد.
66. ولي پور، د (1388). ميزان آگاهي معلمان دوره راهنمايي و مرتبط از مباني برنامه ريزي
67. ولي پور،فيروز، علي خوانين، غلامحسين پور تقي، مرتضي ايزدي، مهناز مذاهبي(۱۳۸۸): *اندازه گيري ظرفيت کار فيزيکي پرسنل دانشگاه بقيه الله (عج) در شرايط آب و هوايي آزمايشگاهي نرمال و خيلي گرم و مرطوب،* نخستين کنفرانس بين المللي ارگونومي.
68. هلاندر ، مارتين .(1386). مهندسي *عوامل انساني در صنعت و توليد(ارگونومي).* ترجمه چوبينه ، شيراز: راهبرد
69. هلاندر، مارتين. ۱۳۷۵. ***مهندسي عوامل انساني در صنعت و توليد (ارگونومي).*** ترجمه عليرضا چوبينه. شيراز: راهبرد.
70. هلاندر،مارتين(۱۳۸۶): ***مهندسي عوامل انساني در صنعت و توليد،*** ترجمه چوبينه،انتشارات تچر،شيراز.  
    يوسفيان، ه (1387). ***مقايسه مهارت هاي حرفه اي معلمان دوره راهنمايي شركت كننده در جشنواره الگوهاي برتر تدريس با ساير معلمان استان مازندران در سال تحصيلي 1387مركز تحقيقات آموزش و پرورش استان مازندران.***
71. يادگارزاده، غ (1384). *بررسي ميزان آگاهي معلمان از روش هاي ارزشيابي تكو يني و ميزان كاربرد آن در كلاس درس، مركز تحقيقات سازمان آموزش و پرورش استان همدان*.
72. يزدي ، س و حسينيان. س. (1377). *بررسي مقدماتي آزمون رغبت‌سنج تحصيلي-شغلي به منظور ارائه روش نمره‌گذاري جهت هدايت تحصيلي دانش‌آموزان سال اول متوسطه نظام جديد.* تازه‌ها و پژوهشهاي مشاوره. جلد اول . شماره 1.
73. يزدي، س و حسينيان. س (1383). *مقايسه ميزان انگيزه پيشرفت و رغبت شغلي دانشجويان استعداد درخشان. دانشكده علوم تربيتي دانشگاه الزهراء.*
74. يزدي، س و حسينيان. س.(1375). *رغبت سنج تحصيلي – شغلي و راهنماي اجراي آن. دفتر مشاوره و برنامه‌ريزي امور تربيتي، معاونت پرورشي وزارت آموزش و پرورش.*
75. يوسفيان، ه (1387). *مقايسه مهارت هاي حرفه اي معلمان دوره راهنمايي شركت كننده در جشنواره الگوهاي برتر تدريس با ساير معلمان استان مازندران در سال تحصيلي 1387مركز تحقيقات آموزش و پرورش استان مازندران.*

1. **Professional burnout** [↑](#footnote-ref-1)
2. **pawel** [↑](#footnote-ref-2)
3. **Ras & altmayer** [↑](#footnote-ref-3)
4. **Maslach & shavfely & liter** [↑](#footnote-ref-4)
5. **Psychology sandroom** [↑](#footnote-ref-5)
6. spector [↑](#footnote-ref-6)
7. . Harden [↑](#footnote-ref-7)
8. . Stoner [↑](#footnote-ref-8)
9. . Wankel [↑](#footnote-ref-9)
10. **clinical approach** [↑](#footnote-ref-10)
11. . Neberger [↑](#footnote-ref-11)
12. **(The Social- Psychological Approach )**  [↑](#footnote-ref-12)
13. **(Cherniss Transactional Approach )** [↑](#footnote-ref-13)
14. **Kapner model** [↑](#footnote-ref-14)
15. **Sligman** [↑](#footnote-ref-15)
16. **Salbi** [↑](#footnote-ref-16)
17. . Guion [↑](#footnote-ref-17)
18. . Pugh [↑](#footnote-ref-18)
19. . Payne [↑](#footnote-ref-19)
20. **Maslah** [↑](#footnote-ref-20)
21. **. Pestonjee** [↑](#footnote-ref-21)
22. **. Honeymoon state**  [↑](#footnote-ref-22)
23. **. Fuel shortage state** [↑](#footnote-ref-23)
24. . Choronic symptom stage [↑](#footnote-ref-24)
25. . Crisis stage [↑](#footnote-ref-25)
26. . Hitting the wall stage [↑](#footnote-ref-26)
27. Sarasoon [↑](#footnote-ref-27)
28. . Wolpin , Jacob [↑](#footnote-ref-28)
29. . Lavanco [↑](#footnote-ref-29)
30. . Depew , Gordon , Yoder [↑](#footnote-ref-30)
31. . Antoniou , Walters , Polychroni [↑](#footnote-ref-31)
32. . Perski , Grossi [↑](#footnote-ref-32)
33. . Lee [↑](#footnote-ref-33)
34. . Sheesly [↑](#footnote-ref-34)
35. . Scott [↑](#footnote-ref-35)
36. . Stora [↑](#footnote-ref-36)
37. **physical** [↑](#footnote-ref-37)
38. **mental** [↑](#footnote-ref-38)
39. **social** [↑](#footnote-ref-39)
40. Hershen sen and bipower [↑](#footnote-ref-40)
41. scott [↑](#footnote-ref-41)
42. adamz [↑](#footnote-ref-42)
43. Iyoong & seve& spector [↑](#footnote-ref-43)
44. sanbul [↑](#footnote-ref-44)
45. Job stress [↑](#footnote-ref-45)
46. . Kyriacou [↑](#footnote-ref-46)
47. Antoniou&plicrony&lackakiss [↑](#footnote-ref-47)
48. . Antoniou [↑](#footnote-ref-48)
49. Job stress resources [↑](#footnote-ref-49)
50. . Male [↑](#footnote-ref-50)
51. . May [↑](#footnote-ref-51)
52. . Lewis [↑](#footnote-ref-52)
53. . Forlin [↑](#footnote-ref-53)
54. . Byrne [↑](#footnote-ref-54)
55. . Georgas [↑](#footnote-ref-55)
56. . Giakoumaki [↑](#footnote-ref-56)
57. . Offerman [↑](#footnote-ref-57)
58. . Armitage [↑](#footnote-ref-58)
59. . Kantas [↑](#footnote-ref-59)
60. . Pines [↑](#footnote-ref-60)
61. .Aronson [↑](#footnote-ref-61)
62. . Selye [↑](#footnote-ref-62)
63. Sawnd rom [↑](#footnote-ref-63)
64. **Wan ginkel** [↑](#footnote-ref-64)
65. Jacsoon shoab &sholoer [↑](#footnote-ref-65)
66. fridman [↑](#footnote-ref-66)
67. Brissi , hower demsi & basler [↑](#footnote-ref-67)
68. Frisen & sayz [↑](#footnote-ref-68)
69. **Dmirel & tokta miss & seyzer**  [↑](#footnote-ref-69)
70. **Mental stress** [↑](#footnote-ref-70)
71. **Kirraco & satclif** [↑](#footnote-ref-71)