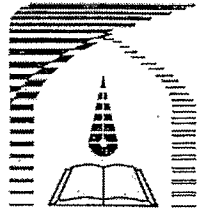


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١٠٥٧٥٩



دانشگاه تربیت مدرس
دانشکده علوم انسانی

پایان نامه دوره کارشناسی ارشد
تربیت بدنی و علوم ورزشی - مدیریت ورزشی

مقایسه بین سلامت عمومی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران مرد تربیت
بدنی و غیر تربیت بدنی استان کرمانشاه

ناصر محسنی

۱۳۸۷ / ۹ / ۱۳

استاد راهنما:

دکتر هاشم کوزه‌چیان

استاد مشاور:

دکتر سعید صادقی بروجردی

خرداد ۱۳۸۷

۱۰۵۷۵۶

کپی
۸۷/۱/۱۰-۱۳۳
۸۷/۹/۲۵

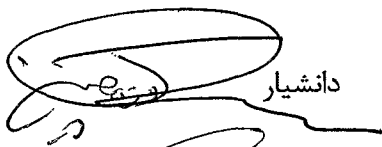
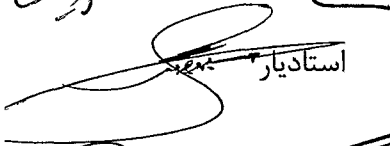
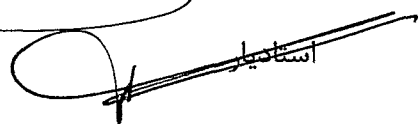
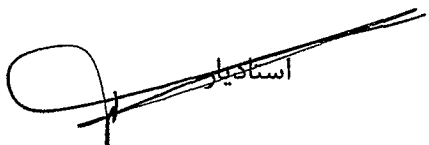
کتابخانه
دانشگاه تربیت مدرس

بسمه تعالی

تایید اعضای هیات داوران حاضر در جلسه دفاع کارشناسی ارشد

اعضای هیات داوران نسخه نهایی پایان نامه آقای / خانم ناصر محسنی تحت عنوان "مقایسه بین سلامت عمومی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران مرد تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی استان کرمانشاه" را از نظر فرم و محتوا بررسی نموده و پذیرش آن را برای دریافت درجه کارشناسی ارشد پیشنهاد می کنند.

اعضای هیات داوران

رتبه علمی	نام و نام خانوادگی	اعضای هیات داوران
 دانشیار	دکتر هاشم کوزه چیان	۱- استاد راهنما:
 استادیار	دکتر سعید صادقی بروجردی	۲- استاد مشاور:
 استادیار	دکتر محمود گودرزی	۳- استاد ناظر:
استادیار	دکتر محمد احسانی	۴- استاد ناظر:
 استادیار	دکتر محمود گودرزی	۵- نماینده تحصیلات تکمیلی:

آیین نامه چاپ پایان نامه (رساله) های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه (رساله) های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیتهای علمی - پژوهشی دانشگاه است بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

ماده ۱: در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله) ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲: در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه) عبارت ذیل را چاپ کند:

«کتاب حاضر، حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد / رساله دکتری نگارنده در رشته تربیت مدرس است که در سال ۸۷ در دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی سرکار خانم/جناب آقای دکتر حاتم کوره جیان / معید سعادت جی بروردی و مشاوره سرکار خانم/جناب آقای دکتر از آن

دفاع شده است.»

ماده ۳: به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اهدا کند. دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

ماده ۴: در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده رابه عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تأدیه کند.

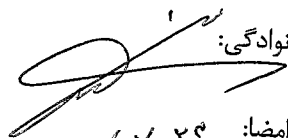
ماده ۵: دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند؛ به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تامین نماید.

ماده ۶: اینجانب نام منی

مقطع کارشناسی ارشد

تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

نام و نام خانوادگی:



تاریخ و امضا:

۱۷،۷،۲۴

دستورالعمل حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهش‌های علمی دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه: با عنایت به سیاست‌های پژوهشی دانشگاه تربیت مدرس در راستای تحقق عدالت و کرامت انسان‌ها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیات علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهش‌های علمی که تحت عنوان پایان‌نامه، رساله و طرح‌های تحقیقاتی با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد ذیل را رعایت نمایند:

ماده ۱: حقوق مادی و معنوی پایان‌نامه‌ها / رساله‌های مصوب دانشگاه متعلق به دانشگاه است و هر گونه بهره‌برداری از آن باید با ذکر نام دانشگاه و رعایت آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مصوب دانشگاه باشد.

ماده ۲: انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان‌نامه / رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی می‌باید به نام دانشگاه بوده و استاد راهنما نویسنده مسئول مقاله باشد.

تبصره: در مقالاتی که پس از دانش‌آموختگی به صورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان‌نامه / رساله نیز منتشر می‌شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

ماده ۳: انتشار کتاب حاصل از نتایج پایان‌نامه / رساله و تمامی طرح‌های تحقیقاتی دانشگاه باید با مجوز ترکیبی صادره از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه و بر اساس آیین‌نامه‌های مصوب انجام شود.

ماده ۴: ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه در جشنواره‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی حاصل نتایج مستخرج از پایان‌نامه / رساله و تمامی طرح‌های تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵: این دستورالعمل در ۵ ماده و یک تبصره در تاریخ ۱۳۸۴/۴/۲۵ در شورای پژوهشی دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب لازم‌الاجرا است و هر گونه تخلف از مفاد این دستورالعمل، از طریق مراجع قانونی قابل پیگیری خواهد بود.

نام و نام خانوادگی: ناصر محسنی

تاریخ و امضاء
۸۷/۷/۲۴

تقدیم به:

روح مادر مهربانم که در تمامی مراحل زندگی یار
و مددکارم بود و همچنین تمامی شهیدان گلگون
کفن هشت سال دفاع مقدس علی الخصوص سه
پسر عموی عزیزم که با تقدیم جان خود درس
ایثار، عزت و از خود گذشتگی را به ما آموختند.

روحشان شاد

و

یادشان گرامی

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، مقایسه بین سلامت عمومی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران مرد تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی استان کرمانشاه است که در سال ۸۶-۸۷ انجام گرفت. کل افراد جامعه در دبیران مرد تربیت بدنی ۶۵۳ نفر و در دبیران مرد غیر تربیت بدنی ۲۱۹۷ نفر و نمونه آماری تحقیق بترتیب شامل ۲۴۸ و ۳۲۷ نفر است. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است که به شکل میدانی انجام گرفته است. ابزار اندازه گیری را دو پرسشنامه استاندارد سلامت عمومی (گلدبرگ و هیلر) و تحلیل رفتگی (مسلش) تشکیل داد. برای تجزیه و تحلیل داده های تحقیق از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، درصد)، آزمون همبستگی پیرسون و آزمون t مستقل استفاده شد و سطح معنی داری در این تحقیق ($P < 0/05$) تعیین گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS انجام شد.

نتایج تحقیق نشان داد که: ۱- عامل غالب در تضعیف سلامت عمومی در دو گروه کاهش عملکرد اجتماعی و کمترین عامل، افسردگی شناخته شد. ۲- بین کلیه عوامل سلامت عمومی و تحلیل رفتگی آزمودنی ها رابطه معنی دار وجود داشت. ۳- عمده ترین عامل در تحلیل رفتگی آزمودنی ها کاهش عملکرد شخصی و کمترین عامل تهی شدن از ویژگی های فردی بود. ۴- بین سلامت عمومی و شاخص های آن در دو گروه تفاوت معنی دار وجود نداشت. ۵- بین تحلیل رفتگی در دو گروه تفاوت معنی دار وجود نداشت. ۶- در بررسی شاخص های تحلیل رفتگی شغلی، تفاوت معنی داری در فرسودگی عاطفی و در کاهش عملکرد شخصی در دو گروه مشاهده شد اما در شاخص تهی شدن از ویژگی های فردی دو گروه، تفاوت معنی دار وجود نداشت. ۷- در بررسی سلامت عمومی بین دو گروه، دبیران تربیت بدنی از سلامت عمومی بهتری برخوردار بودند. ۸- در بررسی تحلیل رفتگی شغلی بین دو گروه، مشاهده شد که تحلیل رفتگی در دبیران غیر تربیت بدنی نسبت به دبیران تربیت بدنی بیشتر است.

با توجه به نتایج تحقیق در بین دو گروه، میتوان از ورزش و فعالیتهای بدنی بعنوان یک راهکار در جهت افزایش سلامت عمومی و کاهش تحلیل رفتگی شغلی دبیران یاد کرد.

کلید واژه: سلامت عمومی، تحلیل رفتگی شغلی، دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول : طرح تحقیق

۲	۱-۱- مقدمه.....
۳	۲-۱- بیان مسئله و سؤالهای اصلی تحقیق.....
۷	۳-۱- ضرورت تحقیق.....
۹	۴-۱- اهداف تحقیق.....
۹	۱-۴-۱- هدف کلی.....
۹	۲-۴-۱- اهداف ویژه.....
۱۰	۵-۱- فرضیه های تحقیق.....
۱۰	۶-۱- محدودیت های تحقیق.....
۱۰	۱-۶-۱- محدودیت هایی که در اختیار محقق بوده است.....
۱۱	۲-۶-۱- محدودیت هایی که در اختیار محقق نبوده است.....
۱۱	۷-۱- تعریف عملیاتی واژگان.....
۱۱	۱-۷-۱- سلامت عمومی.....
۱۱	۱-۷-۱-۱- سلامت روانی.....
۱۱	۲-۷-۱-۱- سلامت جسمانی.....
۱۲	۲-۷-۱- تحلیل رفتگی.....
۱۲	۳-۷-۱- دبیر.....

فصل دوم : ادبیات و پیشینه تحقیق

۱۴	۱-۲- مقدمه.....
۱۴	۲-۲- بخش اول.....

- ۱۴-۲-۱- مبانی نظری تحقیق.....۱۴
- ۱۴-۲-۲- فشار روانی.....۱۴
- ۱۴-۲-۳- تعاریف موجود درباره فشار روانی.....۱۴
- ۱۶-۲-۴- اشکال بروز فشار روانی.....۱۶
- ۱۷-۲-۵- انواع مختلف فشار روانی.....۱۷
- ۱۸-۲-۶- زمینه‌های اصلی ایجاد فشار روانی.....۱۸
- ۱۸-۲-۷- چگونگی پاسخ‌های بدن در هنگام بروز فشار روانی.....۱۸
- ۲۰-۲-۸- عوامل ایجاد فشار روانی.....۲۰
- ۲۱-۲-۹- مدل مبتنی بر محرک.....۲۱
- ۲۲-۲-۱۰- مدل مبتنی بر پاسخ.....۲۲
- ۲۳-۲-۱۱- مدل پردازش اطلاعات.....۲۳
- ۲۳-۲-۱۲- عواملی که می‌تواند آسیب‌پذیری توسط فشارهای روانی را افزایش دهد.....۲۳
- ۲۴-۲-۱۳- فشارهای روانی مرتبط با شغل.....۲۴
- ۲۵-۲-۱۴- عوامل یا علل ایجاد کننده فشار روانی مرتبط با شغل از دیدگاه پژوهشگران.....۲۵
- ۳۲-۲-۱۵- راهبردهای مدیریتی مقابله با فشار روانی شغل.....۳۲
- ۳۴-۲-۳- بخش دوم.....۳۴
- ۳۴-۳-۱- تعاریف تحلیل رفتگی.....۳۴
- ۳۴-۳-۲- تحلیل رفتگی شغلی.....۳۴
- ۳۶-۳-۳- سیر تحلیل رفتگی.....۳۶
- ۳۸-۳-۴- علایم تحلیل رفتگی.....۳۸
- ۳۹-۳-۵- علل تحلیل رفتگی.....۳۹
- ۴۰-۳-۶- دلایل توجه بویژه به تحلیل رفتگی شغل.....۴۰
- ۴۱-۳-۷- راهبردهای ارائه شده برای کاهش تحلیل رفتگی.....۴۱
- ۴۳-۳-۸- راهبردهای سازگاری با تحلیل رفتگی.....۴۳
- ۴۴-۲-۴- بخش سوم.....۴۴
- ۴۴-۴-۱- مفهوم سلامت روانی.....۴۴
- ۴۵-۴-۲- مفاهیم عمده مرتبط با سلامت عمومی.....۴۵

۴۶	۳-۴-۲- راهبردهای سلامت روانی در محیط کار
۴۶	۴-۴-۲- دیدگاه‌های نظری مربوط به سلامت روانی
۴۶	۱-۴-۴-۲- نظریه زیست‌گرایی
۴۷	۲-۴-۴-۲- نظریه روانکاوی
۴۸	۳-۴-۴-۲- نظریه رفتارگرایی
۴۸	۵-۴-۲- دیدگاه‌های نظری در زمینه ارتباط شیوه‌های تبیین فشار روانی با سلامت روانی
۵۰	۵-۲- بخش چهارم
۵۰	۱-۵-۲- تحقیقات مرتبط با تحلیل رفتگی در داخل کشور
۵۳	۲-۵-۲- تحقیقات در ارتباط با تحلیل رفتگی در خارج کشور
۵۷	۶-۲- بخش پنجم
۵۷	۱-۶-۲- تحقیقات انجام گرفته در زمینه سلامت عمومی در داخل کشور
۵۹	۲-۶-۲- تحقیقات انجام گرفته در زمینه سلامت عمومی در خارج از کشور
۶۰	۷-۲- جمع بندی

فصل سوم : روش تحقیق

۶۲	۱-۳- مقدمه
۶۲	۲-۳- روش تحقیق
۶۲	۳-۳- جامعه تحقیق
۶۳	۴-۳- شیوه برآورد حجم نمونه
۶۳	۵-۳- نمونه تحقیق و روش نمونه‌گیری
۶۳	۶-۳- روش و ابزار گردآوری اطلاعات
۶۴	۷-۳- متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق
۶۴	۸-۳- تحلیل رفتگی
۶۴	۹-۳- اعتبار و پایایی پرسشنامه تحلیل رفتگی
۶۵	۱۰-۳- سلامت عمومی
۶۵	۱۱-۳- اعتبار و پایایی پرسشنامه سلامت عمومی

۱۲-۳-۱۲- روش‌های آماری ۶۵

فصل چهارم : یافته‌های تحقیق

۱-۴-۱- مقدمه ۶۸

۲-۴-۲- توصیف داده‌های تحقیق ۶۹

۱-۲-۴-۱- توصیف عوامل عمده سلامت عمومی با شاخص‌های آن در دبیران مرد تربیت بدنی ۷۰

۲-۲-۴-۲- توصیف عوامل عمده سلامت عمومی با شاخص‌های آن در دبیران مرد غیر تربیت بدنی ۷۱

۳-۲-۴-۳- توصیف سلامت عمومی در دبیران مرد تربیت بدنی با غیر تربیت بدنی ۷۲

۴-۲-۴-۴- توصیف عوامل عمده تحلیل رفتگی با شاخص‌های آن در دبیران مرد تربیت بدنی ۷۴

۵-۲-۴-۵- توصیف عوامل عمده تحلیل رفتگی با شاخص‌های آن در دبیران مرد غیر تربیت بدنی ۷۵

۶-۲-۴-۶- توصیف تحلیل رفتگی شغلی در دبیران مرد تربیت بدنی با غیر تربیت بدنی ۷۶

۳-۴-۳- آزمون فرضیه‌ها ۷۷

۱-۳-۴-۱- آزمون فرضیه اول ۷۷

۲-۳-۴-۲- آزمون فرضیه دوم ۸۰

۳-۳-۴-۳- آزمون فرضیه سوم ۸۳

۴-۳-۴-۴- آزمون فرضیه چهارم ۸۶

۵-۳-۴-۵- آزمون فرضیه پنجم ۹۰

فصل پنجم : خلاصه، بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادات

۱-۵-۱- مقدمه ۹۵

۲-۵-۲- خلاصه تحقیق ۹۵

۳-۵-۳- بحث و نتیجه‌گیری ۱۰۳

۴-۵-۴- پیشنهادات ۱۰۹

۱-۴-۵-۱- پیشنهادات مبتنی بر یافته‌های تحقیق ۱۰۹

۲-۴-۵-۲- پیشنهادات برای تحقیقات آینده ۱۱۰

فهرست منابع و مآخذ ۱۱۱

.....ضمایم

.....چکیده انگلیسی

فهرست جداول

- جدول ۴-۱- آزمون کلموگروف - اسمیرنف برای متغیرها (دبیران مرد تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی)..... ۶۹
- جدول ۴-۲- توزیع فراوانی شاخص های سلامت عمومی دبیران تربیت بدنی ۷۰
- جدول ۴-۳- توزیع فراوانی شاخصهای سلامت عمومی دبیران غیر تربیت بدنی..... ۷۱
- جدول ۴-۴- توزیع فراوانی سلامت عمومی دبیران تربیت بدنی با غیر تربیت بدنی ۷۳
- جدول ۴-۵- توزیع فراوانی شاخص های تحلیل رفتگی دبیران تربیت بدنی ۷۴
- جدول ۴-۶- توزیع فراوانی شاخصهای تحلیل رفتگی دبیران غیر تربیت بدنی ۷۵
- جدول ۴-۷- توزیع فراوانی تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی با غیر تربیت بدنی ۷۶
- جدول ۴-۸- میزان همبستگی عوامل سلامتی با سلامت عمومی دبیران تربیت بدنی ۷۸
- جدول ۴-۹- میزان همبستگی عوامل سلامت عمومی دبیران تربیت بدنی ۷۸
- جدول ۴-۱۰- میزان همبستگی عوامل سلامتی با سلامت عمومی دبیران غیر تربیت بدنی ۷۹
- جدول ۴-۱۱- میزان همبستگی عوامل سلامت عمومی دبیران غیر تربیت بدنی ۸۰
- جدول ۴-۱۲- میزان همبستگی عوامل تحلیل رفتگی با تحلیل رفتگی دبیران تربیت بدنی ۸۰
- جدول ۴-۱۳- میزان همبستگی عوامل تحلیل رفتگی دبیران تربیت بدنی ۸۱
- جدول ۴-۱۴- میزان همبستگی عوامل تحلیل رفتگی با تحلیل رفتگی دبیران مرد غیر تربیت بدنی ۸۲
- جدول ۴-۱۵- میزان همبستگی عوامل تحلیل رفتگی دبیران غیر تربیت بدنی ۸۲
- جدول ۴-۱۶- میزان همبستگی تحلیل رفتگی و شاخص های آن با سلامت عمومی دبیران تربیت بدنی ۸۳
- جدول ۴-۱۷- میزان همبستگی تحلیل رفتگی و شاخص های آن با سلامت عمومی دبیران غیر تربیت بدنی ۸۴
- جدول ۴-۱۸- میزان همبستگی سلامت عمومی و شاخص های آن با تحلیل رفتگی دبیران تربیت بدنی ۸۵
- جدول ۴-۱۹- میزان همبستگی سلامت عمومی و شاخص های آن با تحلیل رفتگی دبیران غیر تربیت بدنی ۸۶
- جدول ۴-۲۰- مقایسه بین شاخص علائم جسمانی دبیران مرد تربیت بدنی با غیر تربیت بدنی ۸۷

جدول ۴-۲۱- مقایسه بین شاخص اضطراب و اختلال خواب دبیران مرد تربیت بدنی با غیر تربیت بدنی

۸۷.....

جدول ۴-۲۲- مقایسه بین شاخص کاهش عملکرد اجتماعی دبیران مرد تربیت بدنی با غیر تربیت بدنی

۸۸.....

جدول ۴-۲۳- مقایسه بین شاخص افسردگی دبیران مرد تربیت بدنی با غیر تربیت بدنی.....

۸۹.....

جدول ۴-۲۴- مقایسه بین شاخص سلامت عمومی دبیران مرد تربیت بدنی با غیر تربیت بدنی.....

۹۰.....

جدول ۴-۲۵- مقایسه بین شاخص فرسودگی عاطفی دبیران مرد تربیت بدنی با غیر تربیت بدنی.....

۹۱.....

جدول ۴-۲۶- مقایسه بین شاخص کاهش عملکرد شخصی دبیران مرد تربیت بدنی با غیر تربیت بدنی.....

۹۲.....

جدول ۴-۲۷- مقایسه بین شاخص تهی شدن از ویژگی های شخصی دبیران مرد تربیت بدنی با غیر تربیت بدنی

تربیت بدنی.....

جدول ۴-۲۸- مقایسه بین تحلیل رفتگی دبیران مرد تربیت بدنی با غیر تربیت بدنی.....

۹۳.....

فهرست اشکال و نمودارها

- شکل ۲-۲- مدل مبتنی بر محرک ۲۲
- شکل ۳-۲- مدل مبتنی بر پاسخ ۲۲
- شکل ۴-۲- فشار روانی شغل موسسه ملی سلامت و ایمنی شغل ۲۸
- نمودار ۴-۱- توزیع فراوانی شاخص های سلامت عمومی دبیران تربیت بدنی ۷۱
- نمودار ۴-۲- توزیع فراوانی شاخص های سلامت عمومی دبیران غیر تربیت بدنی ۷۲
- نمودار ۴-۳- توزیع فراوانی سلامت عمومی دبیران مرد تربیت بدنی با غیر تربیت بدنی ۷۳
- نمودار ۴-۴- توزیع فراوانی شاخصهای تحلیل رفتگی دبیران تربیت بدنی ۷۵
- نمودار ۴-۵- توزیع فراوانی شاخصهای تحلیل رفتگی دبیران غیر تربیت بدنی ۷۶
- نمودار ۴-۶- توزیع فراوانی شاخصهای تحلیل رفتگی دبیران غیر تربیت بدنی ۷۷

فصل اول

طرح تحقیق

۱-۱- مقدمه

پس از طرح اولیه و شناسایی استرس^۱ توسط هانس سلیه^۲ (۱۹۶۳)، استرس از علم فیزیک و پزشکی وارد حوزه روان پزشکی شد. این مفهوم مورد توجه روان شناسان، جامعه شناسان و به ویژه مطالعات رفتار سازمانی قرار گرفت. بر این اساس، علاوه بر مفهوم استرس عمومی و استرس دوره زندگی، عوامل استرس زای شغلی! نیز با توجه به رشد صنعتی جوامع و تغییرات پیچیده فرهنگی و سازمانی در جامعه و محیط کار برای تامین رضایت کارکنان، تولید و ارائه خدمات بیشتر و تعادل شرایط، وارد حوزه تحقیقات کاربری گردید. فشارهای عصبی و روانی که از آنها به عنوان استرس نیز نام برده می شود، می تواند به عنوان یک عامل محدود کننده در هر سازمانی، نقش عمده ای را ایفاء نماید (اسدی، ۱۳۷۶).

سیل فشارهای متعدد روانی و خطرهای ناشی از آن متخصصین علوم رفتاری را برای مقابله به تلاش بیشتری وادار نموده، به گونه ای که بین دهه ۱۹۸۵ تا ۱۹۹۵ میلادی تنها در بخش نشریات روان شناسی و جامعه شناسی بیش از سه هزار مقاله در زمینه فشار روانی منتشر گردید (Thotis, 1995).

در اکثر این مقاله ها و زمینه های مربوط به آن، نقش فشار روانی بعنوان مهمترین عامل در پیدایش و شکل گیری بیماری های روانی و جسمی و مرگ و میرها مورد تأیید است (کافی، ۱۳۷۵). در کنفرانس ملی کانادا در سال (۱۹۹۹) نیز گزارش گردید، که مردم این کشور نسبت به ده سال گذشته فشار روانی به مراتب بیشتری را تحمل می کنند که باعث بروز اختلالات جسمی و روحی در آنان شده است (Beverly, 2001).

^۱- Stress

^۲- Hans Selye

در ماه مارس (۲۰۰۶)، و در ششمین سمینار استرس شغلی و بهداشت که مشترکا توسط انجمن روانشناسی آمریکا (APA)^۱ و موسسه ملی سلامت و بهداشت شغلی (NIOSH)^۲ تحت عنوان کار، استرس و بهداشت در میامی برگزار شد. یافته‌های تحقیقات انجام گرفته حاکی از آن بود که گوناگونی و تحول^۳ در محیط کار نقش عمده‌ای در درک اثرات فشار شغلی دارد. استرس ممکن است متفاوت درک شود. متفاوت تلقی گردد و ممکن است خروجیهای متفاوتی در بر داشته باشد (Marshal, 2006).

اگرچه در حیطه‌های شغلی، پدیده فشار روانی، بخش اجتناب‌ناپذیری از زندگی حرفه‌ای و ناشی از تجربیات شغلی است، اما در عین حال می‌تواند به نارضایتی و تحلیل قوای روانی و جسمی افراد منجر گردد، زیرا محیط کاری از محرکهای فیزیکی، روانی و اجتماعی تشکیل گردیده است که هریک از این عوامل می‌تواند سبب بروز فشار روانی گردد (Lenner, 1990).

حرفه آموزش یکی از بارزترین حرفه‌ها در جهان است. غیر از پیشرفتهای موثر دانش آموزان، در زمینه تداوم اجتماعی نیز از معلمان انتظارات زیادی می‌رود. هم‌زمان با ایجاد فاصله وسیع بین توقعات جامعه از آموزش و توانایی معلمان در انتقال آموزش، تحلیل رفتگی به عنوان یک نگرانی ادامه یافته است (Baron & Greenberg, 1990). بنابراین حرفه معلمی و تدریس را از جمله مشاغل ذکر نموده‌اند که در آن فشار روانی بالایی وجود دارد (Russel, 1987).

اما عوامل دیگری نیز وجود دارد که می‌تواند عامل فزاینده دیگری به معلمان تحمیل نماید، از جمله انتصابی بودن مدیران رده بالای نظام آموزشی کشور و وجود تصمیم‌گیری‌ها بر مبنای سلیقه‌های شخصی برای پیش‌بردن اهداف مؤسسه آموزشی که سبب نا همگونی بین داده‌ها و ستاده‌ها می‌شود (عسگریان، ۱۳۷۳).

۱-۲- بیان مسئله و سئوالهای اصلی تحقیق

تحلیل رفتگی از نظر لغوی در انگلیسی معادل Burnout و به معنای تمام شدن انرژی و توان شخصی به خاطر انجام کارهای سخت، بی‌رمق شدن بخاطر کار بیش از حد و یا به عبارت دیگر تحلیل رفتن

¹- American Psychological Association

²- National Institute for Occupational Safety And Health

³- Diversity

بخاطر انجام ناصحیح کار می باشد. در فارسی از مصدر فرسودن به معنای پوسیدگی و کهنگی، ساییده شدن، کهنه شدن، پوسیده شدن، عاجز شدن و مانده گشتن گرفته شده است. از نظر مفهومی یک حالت خستگی بدنی، هیجانی و ذهنی است که از فشار های هیجانی پی در پی ناشی می شود و بیشتر با درگیری شدید با دیگران برای دوره های دراز مدت همراه است.

در زمینه تعاریف ارائه شده در مورد تحلیل رفتگی فاربر^۱ (۱۹۸۳) نتیجه می گیرد که کلیه محققان در تعریف این پدیده روی چند نکته اتفاق نظر دارند: اولاً "تحلیل رفتگی به نحوی با زندگی مدرن و ثانیاً به محیط کاری مربوط می شود. اما نکته اساسی در این تعریف این است که تقریباً کلیه محققان به طریقی تحلیل رفتگی را در ارتباط با فشار روانی شغل میدانند (بابلی بهمئی، ۱۳۷۸).

مطالعات زیادی تا دهه ۸۰ در مورد فشار روانی و به دنبال آن تحلیل رفتگی افراد به عنوان عامل پس از وقوع فشار روانی در سازمان صورت گرفته است، و از دهه ۹۰ مولفه های تحلیل رفتگی و عوامل ایجاد کننده آن در محیط کار بیشتر مد نظر محققان بهداشت روانی محیط کار بوده است. به طوری که گروهی تاثیر شدت محرک های بیرونی بر افراد از جمله فشار های روانی درون سازمانی و برون سازمانی را عامل اساسی در بروز شدت تحلیل رفتگی می دانند در حالی که گروهی دیگر تفاوت های فردی و نوع شخصیت افراد را در شدت بروز تحلیل رفتگی عامل مهم قلمداد می کنند و گروه سوم ضعف جسمانی را عامل ناتوانی و در نهایت تحلیل رفتگی افراد دانسته و اعتقاد دارند که خستگی و اماندگی را ناتوانی بدن در انجام کارهای روزانه، یا بطور دقیق تر، ناتوانی در ادامه کار داده شده می توان تعبیر کرد (جوادی، ۱۳۸۰).

موسسات آموزشی به خصوص آموزش و پرورش که روند رشد و توسعه آموزش و پرورش یک جامعه را رقم می زنند، بیشتر متکی به سرمایه های انسانی بوده و میزان اثر بخشی آنان تا حدود زیادی به وجود این نیروهای سالم و کارآمد بستگی دارد که از دانش و تخصص بالایی برخوردارند. عوامل گوناگونی وجود دارد که می توانند تخصص و دانش را تحت تاثیر خود قرار دهند و به آن لطمه وارد آورند. یکی از مهمترین عوامل اثر گذار فشار روانی شغلی است که در نهایت می تواند فرد را به تحلیل رفتگی (فرسودگی جسمانی یا عاطفی) دچار نماید و سلامت عمومی او را به خطر اندازد. در عصر حاضر تحقیقات بسیاری در این زمینه انجام گرفته است و محققین بر حسب شرایط با دیدگاه

^۱- Farber

های متفاوت و از منظرهای گوناگون این مساله را مورد بررسی و کندو کاو قرار داده اند (صادقی بروجردی، ۱۳۸۲).

بویر^۱ (۱۹۹۰)، عنوان نموده که یکی از علل مهم بروز فشار در مدرسان این است که، آنان دارای مشکلاتی هستند که فاقد راه حل است و به عبارتی بیشتر دارای مشکل هستند تا راه حل، بل^۲ (۱۹۹۳)، در همین رابطه بیان نموده که برای جلوگیری از فشار روانی و بروز مشکل، باید رویکرد های نوینی را در آموزش و یادگیری وارد نمود، زیرا برنامه های اصلاحی به کار گرفته شده جوابگوی مشکلات مدرسان نبوده است.

از سوی دیگر تم پین^۳ (۱۹۸۲)، اظهار می دارد که به علت عدم قابلیت اجرایی هنجارها، در معلمین احساس عدم توانایی و انزوا طلبی ایجاد می شود. این احساس تنهایی یا انزوا طلبی مرتبط با رشد سریع و بحران های جوامع و فقدان احترام و عزت برای مدرسان به عنوان متخصصین جامعه از سوی شاگردان، والدین، مدیران و جامعه عنوان می شود.

جکسون^۴ و همکاران (۱۹۸۶)، نیز اعلام داشتند که: فشار روانی و تحلیل رفتگی مدرسان ناشی از فقدان مدیریت آموزشی اصولی، عدم توجه و فقدان حساسیت به مشکلات مدرسان و فقدان حمایت از آنها است. بلیس و کیربی^۵ (۱۹۹۲)، فشار روانی و تحلیل رفتگی شغلی را عامل اصلی برای ترک شغل متخصصان آموزشی نام بردند.

تحقیقات نشان می دهد که بیشترین منابع استرس به مسائل آموزشی با دانش آموز برگشت می کند. فقدان انگیزه، مهارت پایین و کنترل دانش آموز با یک رفتار سختگیرانه. نتایج نشان می دهد که معلمان زن به طور عمده در سطح بالاتری از استرس شغلی نسبت به مردان قرار دارند در همین حال معلمان مسن تر سطح بالاتر استرس را در دوره هایی که احساس می کنند به پست و مقام رسیده اند، دارند (Antoniou & Polychroni, 2006).

¹- Boyer

²- Bell

³- Timpane

⁴- Jackson

⁵- Blasé and Kirby