2-14- فرسودگی شغلی

2-14-1- تعریف فرسودگی شغلی

2-14-2- ابعاد فرسودگی شغلی

۱) خستگی عاطفی:

۲) مسخ شخصیتی و بدبینی:

۳) احساس بی فایده بودن ناکارآمدی:

2-14-3- دلایل فرسودگی شغلی

2-15- از خود بیگانگی و فرسودگی شغلی

2-16- شیوه‌ پیشگیری‌ از فرسودگی‌ شغلی

2-17- شناخت عوامل و عناصر مؤثر در ایجاد فرسودگی شغلی

2-18- پیشینه تحقیق

2-18-1-تحقیقات داخلی

2-18-2- تحقیقات خارجی

2-14- فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی به عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می‌ شود و شخص دچار فرسودگی شغلی احساس کسالت‌ انگیزی را نسبت به انجام رفتار شغلی نشان می‌ دهد. فرسودگی شغلی حالتی است که در یک فرد شاغل به وجود می‌ آید و پیامدی از فشار شغلی دایم و مکرر است. بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می‌ کند و این فشار، دایمی و مکرر بوده و در نهایت به احساس فرسودگی تبدیل می‌ گردد. در این وضعیت احساس کاهش انرژی رخ می‌ دهد. در سال‌ های اخیر، روانشناسان نسبت به مطالعه و تحقیق در باب پدیده‌ ای به نام فرسودگی شغلی ، علاقه نشان داده و پژوهش‌‌های متعددی را در این زمینه انجام داده‌ اند. در واقع، فرسودگی شغلی ، آن نوع از فرسودگی روانی است که با فشار های روانی یا استرس‌ های مربوط به شغل و محیط کار توام گشته است. به عبارت دیگر، فرسودگی شغلی پاسخی تاخیری به عوامل استرس‌ زای مزمن هیجانی و بین فردی در حیطه مشاغل است.(بسطامی،1379)

واژه فرسودگی شغلی اولین بار در دهه 1970 میلادی توسط هربرت فروند نبرگر[[1]](#footnote-1) (1975) و کریستانیا ماسلاچ[[2]](#footnote-2) (1976) مطرح شد. به نظر فروند نبرگر فرسودگی شغلی حالتی از خستگی و یا ناکامی روش زندگی یا ارتباطاتی است که به نتیجه دلخواه منجر نمی شود.

به نظر ماسلاچ و جکسون (1981) فرسودگی شغلی سندرمی متشکل از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی است که در نتیجه تنیدگی های شغلی مزمن به وجود می آید. فرسودگی شغلی برای افراد یک تجربه دردآور و برای سازمان ها پدیده ای هزینه بر است. علایم فرسودگی شغلی در محیط کار شامل روحیه پایین، غیبت از کار، دیر آمدن، کاهش میانگین ساعت اقامت در سرکار، تعویض شغلی، افزایش حوادث کار و کاهش عملکرد است.(روشن،1390 (

فرسودگی شغلی برای کارکنان با نشانه های جسمانی، هیجانی و نگرشی همراه است. نشانه های جسمانی شامل ضعف جسمانی، خستگی مزمن، سرماخوردگی های طولانی مدت، سردرد، مشکلات خوابیدن، زخم معده، اختلالات گوارشی و روده ای، کاهش یا افزایش سریع وزن، آسم، فشارخون بالا، دیابت، درد ماهیچه ها و افزایش مصرف کافئین، تنباکو، الکل و مواد مخدر است. نشانه های هیجانی فرسودگی شغلی شامل احساسات افسردگی، شکست، درماندگی، ناامیدی، سرخوردگی و فقدان معنای عاطفی کار است. در این موارد کارکنان احساس فریب خوردگی، خشم، ناکامی و ترس می کنند. همین طور نشانه های نگرشی فرسودگی شغلی شامل نگرش های منفی نسبت به کار، همکاران و سازمان می شود که خود به احساس انزوا و تعارض با سایرین منتهی می شود.(جعفرپور،1376)

در جهانی زندگی می کنیم که به قول اروین یالوم[[3]](#footnote-3)، روانپزشک شهیر فاقد الگو یا مدل است وساختار و سازمان و ماهیت آشکار و قوام یافته و یکپارچه ای ندارد. خودمان به تنهایی مجبوریم که به این دنیای از هم گسیخته و سازمان نایافته، ساختار ببخشیم، رویدادها و حوادث و اتفاقات احتمالی آینده را در یک الگوی ذهنی جمع کنیم و بدانها انسجام ببخشیم. در این میان کار یا به عبارت بهتر «پول» در کنار تمام مزایایی که دارد، مهمترین فایده اش «اضطراب زدا» بودن آن است; چرا که آینده نامعلوم را تا حدی معلوم و پیش بینی پذیر می کند. اضطراب اساسا به دلیل «ابهام در آینده» رخ می دهد و پول با زایل کردن این ابهام، تسکین بخش اضطراب است. اما گاها برای کسب همین پول تن به ساعات کاری زیاد می دهیم، عملی که در نهایت به فرسودگی جسمی و ذهنی ما منجر می شود. فرسودگی شغلی، مفهومی بود که برای اولین بار در سال ۱۹۷۰ میلا دی در آمریکا مطرح شد و پس از آن از همه جای جهان از جمله ایران تحقیقاتی در این زمینه شروع شد. امید است که در این جستجو کوتاه به کند و کاو این سندرم توان کاه در حد توان بپردازیم(روشن،1390)

2-14-1- تعریف فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی یا کارزَدگی را از لحاظ لغوی می‌توانیم تحلیل قوای روانی که گاهی با افسردگی همراه هست و از تلاش برای کمک به بیماران روانی یا افراد تحت فشار روانی ناشی می‌شود تعریف کرد . فرسودگی شغلی نشانگان خستگی مفرط عاطفی به دنبال سال‌ها درگیری و تعهد نسبت به کار و مردم هست. به عبارت دیگر فرسودگی شغلی خستگی فیزیکی، هیجانی و روانی به دنبال قرار گرفتن طولانی مدت در موقعیت کار سخت هست.این نشانگان حالتی است که در آن قدرت و توانایی افراد کم و رغبت و تمایل آنها برای انجام کار و فعالیت کاهش پیدا می‌کند.(محمدی و همکاران،1391)

فرسودگی شغلی پیامدی از فشار شغلی دایم و مکرر است. بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می‌کند و این فشار، پیوسته و چندین‌باره بوده و سرانجام به احساس فرسودگی تبدیل می‌گردد. فرسودگی شغلی به عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می‌شود و شخص دچار فرسودگی شغلی احساس کسالت‌انگیزی را نسبت به انجام رفتار شغلی نشان می‌دهد. شخصی که مسئولیت‌های هم‌ستیزنده و هم‌زمانی دارد، این احساس را خواهد داشت که به چند جهت کشیده می‌شود. این امر به خستگی از کار و سرانجام فرسودگی شغلی خواهد انجامید.(موسوی پور و همکاران،1386)

اولین آسیب فرسودگی شغلی، رنج بردن از فرسودگی بدنی هم‌چون سردرد، تهوع، کم‌خوابی، و تغییراتی در عادات غذایی است. فرسودگی عاطفی هم‌چون افسردگی، احساس درماندگی، احساس عدم کارآیی در شغل خود و همچنین ایجاد نگرش‌های منفی نسبت به خود، شغل، سازمان و به طور کلی نسبت به زندگی پیامدهای بعدی کارزدگی هستند. هر چند استفاده از واژه فرسودگی روانی یا فرسودگی شغلی به صورت گسترده از دهه ۷۰ میلادی رواج یافت اما همین واژه را می توان در رمانی از گرینی مشاهده کرد. وی در این داستان به بررسی زندگی معماری می پردازد که در اثر خستگی روانی و احساس یاس و ناامیدی، شغلش را ترک گفته و به جنگل های آفریقا پناه می برد. (روشن،1390)

بنابراین نشانگان (سندرم) فرسودگی شغلی یک حالت از پا افتادگی بدنی، هیجانی است که از فشارهای هیجانی پی در پی ناشی می شود و با درگیری شدید با دیگران برای دوره های دراز مدت همراه است. در هنگام فرسودگی شغلی فرد مبتلا به ویژه ۳ علا مت مهم را نشان می دهد: افسردگی، خستگی ویاس. در حالت شدید این وضع فرد حتی ممکن است به فکر خودکشی یا دست کم تغییر دادن شغل خود برآید چرا که مدام با این واقعیت که کارش ثمر بخش نیست مواجه می شود; مثل پزشکی که مداوم شاهد مرگ بیماران خود است روانشناسی که با عود مکرر بیماری در مراجعان خود رو به روست، معلمی که نمرات دانش آموزانش را، دلچسب نمی بیند.(جعفرپور،1376)

2-14-2- ابعاد فرسودگی شغلی

با توجه به پیشرفت های روزافزون و پیاپی در مدل های تئوری و مطالعات گوناگون تجربی، دانش تحقیق در مورد فرسودگی شغلی هنوز کامل نشده است. ولی آنچه از پژوهش ها به دست آمده، مفهومی از فرسودگی شغلی به عنوان «علایم روان شناختی در پاسخ به عوامل بین فردی و پایدار تنش زای محیط کار» تلقی می شود. دکتر ده بزرگی ابعاد اصلی فرسودگی روانی ناشی از کار را موارد زیر می‌داند:(پورافکاری، 1380)

۱) خستگی عاطفی:

خستگی عاطفی بعد اصلی در فرسودگی شغلی است که حضور آشکار تری در این معضل پیچیده دارد. زمانی که افراد فرسودگی شغلی را در ارتباط با خود یا دیگران توضیح می دهند منظور آنان، بیشتر عامل خستگی است.خستگی بیشترین مورد گزارش شده در پژوهش ها و نیز بیشترین مورد تجزیه شده توسط اشخاص مورد ارزیابی است.

هویت مهم عامل خستگی در فرسودگی شغلی، سبب شده که برخی بر این عقیده شوند که دو جنبه دیگر که در زیر اشاره می شود عوامل فرعی و غیرضروری تلقی شوند. هر چند خستگی، تنش های ناشی از فرسودگی شغلی را منعکس می نماید اما قادر نیست تا موارد انتقاد برانگیز رابطه افراد با کارشان را بیان کند. خستگی عاطفی چیزی نیست که به آسانی آزمایش شود بلکه در احساس و عملکرد فرد به عنوان علامتی برای مقابله با کار بیش از حد، دیرتر خود را نشان می دهد و همین امر سبب می شود تا در خدمات عمومی و بهداشتی، توانایی فرد در ارایه خدمات کاهش یابد.

نکته ای که ذکر آن در اینجا کاملا ضروری احساس می شود این است که خستگی عاطفی ناشی از فرسودگی شغلی را نباید با «نشانگان خستگی مزمن یا ضعف اعصاب» اشتباه بگیریم. خستگی مزمن یا ضعف اعصاب لزوما با فرسودگی شغلی همراه نیست و نشانگانی است که هنوز علت دقیق آن مشخص نشده و با برخی از علایم زیر شناخته می شود:

الف) شکایات مداوم و ناراحت کننده از احساس فرسودگی پس از تلاش مختصر ذهنی یا جسمی

ب) گیجی

ج) احساس درد و ناراحتی عضلانی

د) سردردهای تنشی (نه سردردهای میگرنی)

و) اختلال خواب

هـ) تحریک پذیری

۲) مسخ شخصیتی و بدبینی:

عاملی است که با نادیده گرفتن توانایی های فرد در ارائه خدمات شغلی، باعث ایجاد فاصله میان فرد و گیرنده های این خدمات می شود. خارج از محل کار، افراد با گسترش بی تفاوتی، بی علاقگی یا بدبینی، نسبت به کارشان حالتی سرد پیدا کرده و کم کم از آن فاصله می گیرند. در نتیجه ناامیدی افزایش می یابد و فرد نسبت به کارش فاصله می گیرد و ارتباطش با شغل خود را کاهش می دهد. «سردی روابط» یک واکنش نسبتا سریع به خستگی است و رابطی محکم بین خستگی و بدبینی و مسخ شخصیتی تلقی می شود.

۳) احساس بی فایده بودن ناکارآمدی:

موقعیت و شرایط کاری همراه با نیازهای دایم وخسته کننده، بدبینی یا خستگی عاطفی را تحت تاثیر قرار داده و احساس کارآمدی و موثر بودن را از شخص می گیرد. از آنجا که عزت نفس یعنی میزان و چگونگی «احترامی» که برای خود قائلیم و اعتماد به نفس یعنی میزان اعتقادمان به «توانایی ها و پتانسیل» های خود، یک محصول تلقی می شوند (محصول کار خوب و پرفایده) طی فرسودگی شغلی تا حد زیادی کاهش می یابد. چرا که به واسطه خستگی روانی ناشی از کار، احساس کارآمدی و فایده مند بودن خود را از دست داده ایم، بنابراین طبیعی است که عزت نفس و اعتماد به نفس مان نیز کاهش یابد. ترس از آینده (برای مثال ترس از اخراج کاری) و انتقاد های مکرر از سوی افراد بالا دست (برای مثال تحکم انتقاد گونه کارفرما نسبت به کارگر) به تخریب هر چه بیشتر عزت نفس و اعتماد به نفس و در نتیجه کاهش روزافزون احساس «بی فایدگی و ناکارآمدی» منجر خواهد شد.(پورافکاری،1382)

2-14-3- دلایل فرسودگی شغلی

۱- احتمال دارد افراد مبتلا به فرسودگی شغلی دارای یک سری خصایص شخصیتی برجسته باشد که آنها را به این مسیر سوق می دهد. برای مثال کمال گرایی افراطی، نداشتن مهارت های بین فردی، فاقد حس شوخ طبعی بودن، آرمان گرایی بیش از حد و غیرواقع بینانه، عدم انعطاف پذیری و سطح تحمل پایین در رابطه با خطاهای کاری همکاران می تواند دسته ای از این ویژگی های شخصیتی باشد. این گونه افراد فداکار، برای حمایت از خواسته های قلبی خود، از انجام کار زیاد طفره نمی روند و کاملا متعهد هستند; بنابراین زمانی که احساس می کنند فداکاری هایشان برای مردم، در رسیدن آنها به اهدافشان موثر نیست، خستگی روانی و به دنبال آن بدبینی و سایر نشانه های فرسودگی شغلی یجاد می شود. البته از نگاهی دیگر، شاید تقصیر این گونه افراد کمال طلب هم نباشد ،به هر حال در جامعه ای که دیگران کمتر کار می کنند و گاها اصلا کار نمی کنند این عده به ناچارتاوان سنگینی به بهای پس رفت سلا متی خود پس می دهند. اگر در این جامعه عده ای می گویند گاها (نه همیشه) شاید دلیلش آن باشد که عده ای دیگر از سرمستی و بی خبری بیش از حد می خندند. اگر عده ای تا نیمه های شب بیدارند و به عرق ریزی فکری خو کرده اند شاید دلیلش آن باشد که عده ای دیگر آرام و رام خفته اند. وضعیت این افراد یادآور کلا م زیبای نیما یوشیج است: غم این خفته چند/ خواب در چشم ترم می شکند.

۲- دلیل احتمالی دیگر این است که فرسودگی شغلی نتیجه قرار گرفتن بیش از حد در معرض عوامل تنش زای دایمی محیط کاری است. در نتیجه، فرسودگی روانی به سرعت ظاهر نمی گردد و در طی مدتی طولا نی در افراد و در ارتباط با کارشان ظهور می یابد و اگر اشخاص در همان وضعیت به کارشان ادامه دهند، این فرسودگی نسبتا به صورت پایدار و دایمی باقی خواهد ماند. بنابراین فرسودگی شغلی در اثر کار بیش از حد مانند روبه رو شدن با نیازهای فراوان و وجود راه حل های اندک بروز می کند به نظر می رسد عامل درآمد کافی یکی از کلیدی ترین عوامل در ایجاد فرسودگی شغلی به ویژه در میان افرادی که درآمد اندکی دارند باشد: چرا که بحث کفایت و درآمدی بیشتر به شغل های رده بالا مثل کارهای درمانی و پزشکی، روان درمانی و مشاوره آموزش عالی مربوط می شود و بحث درآمد اندک بیشتر به مشاغل دارای درآمد کم ارتباط می یابد.

۳-مدل نظری دیگر پیشرفتی مستمر و مختلف را فرض می کند که در آن ایجاد و ظهور یک بعد از ابعاد چند گانه فرسودگی شغلی باعث تسریع در گسترش دیگری می شود. طبق این مدل خستگی عاطفی (به هر دلیلی مثلا نداشتن مهارت کافی در یک شغل خاص) در ابتدا رخ می دهد و گسترش آن به بدبینی منجر می شود ودر نهایت سبب ایجاد احساس ناکارآمدی می گردد.(محمدی و همکاران،1391)

2-15- از خود بیگانگی و فرسودگی شغلی

متاسفانه یکی از پیامدهای ناگوار فرسودگی شغلی درافتادن در گرداب از خود بیگانگی است. کارل مارکس نخستین بار از خود بیگانگی را حالتی تعریف کرد که در آن، آدمی در زندگی روزمره بخشی از وجود خود را انکار می کند تا بتواند به بقای خود ادامه دهد، بدین معنا که نقش بازی کند. وی در این نقش از آن نوع زندگی که برای آن توانایی دارد، جدا می ماند، دور می افتد یا بیگانه می شود. مارکس ادعا می کند که کارگران قرن نوزدهم به دلیل نقش هایی که به ایفای آنها ناگزیر بود به از خود بیگانگی دچار شده بود. به نظر وی دلیل این بیگانگی این است که کارگر مهار و تسلط بر سرنوشت خود و آرزو برای اظهار وجود را در ازای یک دستمزد مختصر از دست می دهد. این از دست دادن مفهوم خود در نتیجه پیوستن به نظام کارخانه، وی را بر آن می دارد تا از فرآورده های آن نظام بیزاریا بیگانه شود.(آقایوسفی و همکاران،1386)

از آنجا که کارگر به ناچار باید آرزوهای خود را جهت «ابراز وجود تسلط بر سرنوشت خود» رها سازد تا بتواند در نظام کارخانه باقی بماند، از آن جنبه های خویشتن که خواهان مهار خود و تجربه با معنا هستند نیز بیگانه می شود و دور می افتد. در واقع وی از آن جنبه های منش یا روان خویش که قادر به ابراز آنها در زندگی رومزه نیست، بیگانه می شود. پژوهشگری به نام فانس اظهار می دارد که ۳ عامل زیر شرایطی هستند که فرد را به سوی از خود بیگانگی سوق می دهند.

۱) ناتوانی

این اصطلا ح توصیف کننده عواطف فردی است که احساس می کند مهار حوادث و رویدادهای حائز اهمیت در حیات خود را از دست داده است. وی خود را مهره ای می بیند که نسبت به رویدادها واکنش نشان می دهد، نه این که خود موجد رویدادها باشد. در این حالت فرد خود را درگیر در رفتارهایی می بیند که بازتاب خود راستین او نیستند یعنی خود را دور افتاده از خویش می بیند.

۲) بیهودگی یا بی معنایی

فردی که احساس بیهودگی می کند در یافتن و بکار بردن معیارهای مناسب برای داوری در خصوص اهمیت یا فایده اقدامات و اعتقادات دچار اشکال شده است: چه چیز با معنا، مفید و مهم است؟ در نتیجه این احساس به احتمال زیاد از تعامل اجتماعی موثر با دیگران احساس جدایی می کند، پدیده ای که در فرسودگی شغلی کاملا شاهد آن هستیم.

۳) بی هنجاری

بی هنجاری وضع عاطفی فردی را توصیف می کند که برای او رهنمودهای معدودی وجود دارد، برخلا ف وجود رهنمودهای نامناسب که وجه مشخصه بیهودگی است. هر چند در هر دو مورد، نتیجه یکسان است چرا که هر دو موجد حالت انزوای اجتماعی و روابط اجتماعی غیراثر بخش است. در اثر این احساسات عدم کفایت است که رگه هایی بارز در افسردگی ناشی از فرسودگی شغلی به چشم می خورد. (آقایوسفی و همکاران،1386)

2-16- شیوه‌ پیشگیری‌ از فرسودگی‌ شغلی

در جهان امروز توانمندی ، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات ،منابع و نیروی انسانی آن کشور است . در این راستا هر چه نیروی کار شایسته تر و کارآمدتر باشد پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود. بدون شک در عرصه رقابتهای اقتصادی کارآمد بودن فرد، مؤسسه یا یک کشور در برابر رقبا در صورتی امکان پذیر است که بتوان کار یا فعالیتی مشخص را با کیفیت برتر، سرعت بیشتر و کوشش کمتر انجام داد. از این رو، سرعت و مهارت از عوامل سازنده کارآمدی به شمار می آیند. در این مورد کارشناسان و پژوهش گران بر این باورند که کارآمدی هر فرد به عواملی گوناگون مانند استعداد، هوش ، انگیزش ، کیفیت ماشین و ابزار کار مورد استفاده ، آموزش و تخصص مورد نیاز، شرایط محیط کار، ملاحظات خستگی زدایی بستگی دارد. اهمیت شناخت شیوه های خستگی زدائی بدین منظور است که با راهکارهای مناسب بتوان از فرسودگی و خستگی بیشتر پیشگیری کرد و این عارضه را در صورت بروز فرسودگی درمان نمود. در بررسی این عارضه فرسودگی باید بر این نکته آگاه بود که خستگی همانا پیامد کار مداوم و یکنواخت است که با استراحت آثار آن تدریجاً از بین می رود، اما نشانه های بیماری فرسودگی شغلی متعدد است و نباید این نوع خستگی مزمن را با خستگی های معمولی و زودگذر اشتباه نمود. یکی از معضلات افراد مبتلا به فرسودگی ناشی از کار که از فرسایش جسمی رنج می برند، قدرت آنان برای کار کردن کاهش می یابد و بیشتر اوقات خسته وناتوان هستند. افزون بر این ، نشانه های بیماری فیزیولوژیک مانند سردردهای مکرر، تهوع ، اختلال در خوابیدن و تغییر عادات مربوط به غذاخوردن (مانند از دست دادن اشتها) در این افراد است . مشکل دیگر این افراد فرسودگی هیجانی است . افسردگی ، احساس درماندگی و نیز احساس به دام افتادن در کار و شغل خود، بخشی از مشکلات هیجانی آنها است . افراد گرفتار خستگی شغلی غالباً دچار فرسودگی نگرشی (از این اختلال غالباً به عنوان دگرسان بینی خود یاد می شود) نیز هستند. این افراد نسبت به دیگران بدگمان می شوند، این تمایل در آنان ایجاد می شود که با دیگران بیشتر مانند یک شی ء رفتار کنند تا به عنوان یک انسان و ضمناً نسبت به آنان نیز نگرشی منفی پیدا می کنند. افرادی که دچار فرسودگی شغلی هستند این تمایل را پیدا می کنند که خود یا شغلی که به عهده دارند، سازمان محل کار خویش و به طور کلی ، زندگی خود را بی اعتبار جلوه دهند. به بیان دیگر، این افراد جهان اطراف خود را بیشتر با عینک خاکستری نگاه می کنند و نمی توانند زیباییهای زندگی را ببینند و این احساس را پیدا می کنند که پیشرفت شخصی آنها کند است ، به این نتیجه می رسند در گذشته نیز قادر نبوده اند پیشرفت شخصی زیادی داشته باشند و می پندارد در آینده نیز پیشرفتی نخواهند داشت . نشانه های فرسودگی شغلی در شاخصهای گوناگون تجلی می یابد:نخست شاخصهای هیجانی که توأم با بی علاقه شدن نسبت به شغل خود، افسردگی ، احساس به دام افتادن در شغل ، احساس درماندگی و ناتوانی ، احساس مورد تأیید و تشویق قرار نگرفتن ، احساس جدایی از دیگران و بیگانگی ، احساس بی تفاوتی و ملامت و بیزاری و از دست دادن همدلی نسبت به دیگران است که شاخص های نگرشی مانند بدبینی و بدگمانی نسبت به دیگران ، بی اعتمادی نسبت به مدیریت سازمان محل کار خود، گله مند شدن از دیگران را در پی دارد. افزون بر این شاخص های رفتاری در افراد مبتلا به عارضه فرسودگی شغلی قابل تعمق است که از آن جمله می توان ، تحریک پذیری و پرخاشگری ، کناره گیری از دیگران ، کاهش توانایی برای انجام دادن وظایف شغلی ، محدود شدن فعالیتهای اجتماعی و تفریحی ، افزایش موارد سوء مصرف دارو،افزایش مشکلات وناسازگاری بامدیران ،کارمندان ،همکاران ،همسروفرزندان رانام برد.شاخصهای روان تنی نیز بخشی ازعارضه فرسودگی است ،که جلوه هائی از آن عبارتند از: احساس خستگی ، ابتلا به دردهای عضلانی ، انواع سردردها،بی نظمی درعادات ماهانه در زنان ، تغییر در عادات برای خوابیدن (کم خوابی )، ابتلا به اختلال گوارشی و سرماخوردگی های مکرر. شاخصهای سازمانی از قبیل : کاهش رسیدگی به خواسته های ارباب رجوع ، مشتری یا مصرف کنندگان خدمات سازمان ، تنزل ابعاد اخلاقی و معنوی کارکنان ، افزایش تعداد موارد خلافکاری ، دزدی ، غیبت از کار، ترک شغل و سوانح و حوادث در کار نیز نقشی چشمگیر در رفتار این افراد دارد. فرسودگی شغلی ممکن است فرد را به تغییر کار یا کناره گیری از آن وادارد. بنابراین با شناخت جنبه های گوناگون عارضه های فرسودگی شغلی ، شناخت علل آن نیز از اولویت ویژه ای جهت درمان برخوردار است . همانطور که مطرح شد، عامل اصلی فرسودگی شغلی تحمل فشار روانی ناشی از کار به مدت طولانی و کار زیاد است . اما متغیرهای دیگری نیز پیدایش این عارضه نقش دارند. برای مثال ، با شناخت اوضاع و احوال و شرایط متعدد درون سازمانی و نیز ویژگی های شخصیتی فرد، می توان تشخیص داد که آیا وی مبتلا به فرسودگی شغلی است ؟ افزون بر این با شناخت این عوامل می توان میزان یا شدت این اختلال را نیز تعیین کرد. برای نمونه ، وقتی فرد احساس می کند تلاش های او در کاری بی فایده و غیر اثر بخش است ،یا این احساس را پیدا می کند که این نوع تلاشها مورد توجه و قدردانی دیگران قرار نمی گیرد، ممکن است آمادگی لازم را برای ابتلا به عارضه فرسودگی شغلی پیدا کند، وقتی فرد تحت چنین شرایطی قرارمی گیرد،احساس می کند پیشرفت شخصی او قابل توجه نمی باشد. افزون بر این ، فرصت های اندک برای ارتقا، وجود قوانین و مقررات خشک و غیرقابل انعطاف ، این احساس را در فرد ایجاد می کند که سازمان با وی غیرمنصفانه رفتار می نماید، از این رو نسبت به شغل خود دیدگاهی منفی پیدا می کند. عامل مهم دیگری که می تواند در فرسودگی شغلی تأثیر داشته باشد، سبک مدیریت و رهبری سرپرست واحد محل کار اوست . برخی پژوهش ها نشان می دهد در مواردی که ایجاد ارتباط عاطفی با کارکنان و توجه نسبت به رفاه آنان در مدیریت یک سازمان نادیده گرفته می شود، درصد بیشتری از کارکنان آن سـازمان گرفتـار فرسـودگی شغلـی می شـوند. یکی از عواملی که در بی رمقی ، تنیدگی یا فرسـودگـی شغلـی نقـش قابـل توجهـی دارد، شیوه ای است که افراد برای کنار آمدن با فشار روانی ناشی از کار زیاد، به کار می گیرند، بعضی از افراد اساساً تأثیرگذار هستند و فعالانه با رویدادها روبه رو می شوند و انرژی زیادی را صرف اثرگذاری بر وقایع و محرک های تنش زای پیش بینی شده می کنند. به بیان دیگر از شیوه کنار آمدن با مشکلات و در عین حال کنترل معضلات استفاده می نمایند. اما برخی اشخاص فقط واکنش نشان داده و اجازه می دهند تا رویدادها و اتفاقات بر آنان تحمیل شود اما تحمل پذیرش عوارض و نتایج چنین رویدادها و حوادثی ، ندارند. این روش برخورد را می توان تحمل مشکلات یا فرار از آن نامید. تحقیقات انجام شده نشان می دهد در مجموع افرادی که برای کنترل مشکلات خود در کار،از راهبردهای مناسب استفاده می کنند، کمتر دچار فرسودگی شغلی می شوند و ارزیابی آنان از پیشرفت شخصی خود نیز مثبت تراز کسانی است که از راهکارهای مناسب استفاده نمی کنند. برعکس افرادی که شیوه تسلیم در برابر مشکلات یا فرار از آن را پیشه می کنند بیشتر در معرض فرسودگی هیجانی و نگرشی (دگرسان بینی خود) قرار می گیرند. نتایج بررسی ها نشان می دهد روشها و راهبردهای نامناسب که افراد در پاسخ به محرک های تنش زای ناشی از شغل و زندگی اتخاذ می نمایند، نقش مهمی را در احتمال قربانی شدن آنان و گرفتار آمدن در دام فرسودگی ایفاء می کند.

عوامل دیگری که سبب می شود افراد به فرسودگی شغلی دچار شوند عبارتند از:

ناآشنا بودن افراد با هدف یا اهداف سازمان یا قابل درک نبودن این اهداف برای آنان

سیاستهایی که مدیریت سازمان در ابعاد مختلف وضع می کندیا در عمل به کار می گیرد.

شیوه های رهبری و مدیریت در سطوح سرپرستی (یا سبک رهبری سرپرستان واحدها در سازمان )

سخت و غیرقابل انعطاف بودن قوانین ، مقررات و آیین نامه ها در سازمان .

ناسالم بودن شبکه های ارتباطی در سازمان و فقدان ارتباط های دوطرفه و از پایین به بالا در سازمان .

بی توجهی مدیریت سازمان به امور کارکنان (رفاهی ، درمانی ، تفریحی و...)

عدم بهره گیری از همه توان و استعدادهای بالقوه افراد در انجام دادن وظایف شغلی .

مبهم بودن نقش فرد در سازمان و در فرایند تولید، توزیع و مصرف کالاها و خدمات ارائه شده توسط سازمان .

ناراضی بودن افراد از سازمان یا از شغل خود.

فقدان امکانات لازم برای رشد و ترقی یا ارتقای افراد در سازمان .

قرار گرفتن افراد در شرایط کاری که لازم است در زمانی محدود کاری بیش از توان خود انجام دهند.

واگذار کردن مسئولیتهای بیش از ظرفیت افراد به آنان و ترس از توانایی برای انجام دادن این مسئولیتها.

گرفتارشدن در شرایط تصدی نقش های متعارض که طی آن نقشهایی به عهده فرد گذاشته می شود که با هم در تعارض اند.

هماهنگ نبودن میزان پرداخت حقوِ و مزایا با میزان کاری که انتظار می رود افراد در سازمان انجام دهند.

نامناسب بودن نظام ارزیابی عملکرد شغلی افراد و جایگزین شدن رابطه به جای ضابطه در سازمان .

فقدان امکانات مناسب و اثر بخش آموزشی برای کارکنان سازمان و ناآشنا بودن آنان با وظایف شغلی خود.

عدم به کارگیری روشهای عملی برای آزمایش و انتخاب افراد و واگذاری تصدی مشاغل به افراد غیرواجد شرایط .

ناآشنایی کامل افراد به وظایف شغلی خود از همان آغاز ورود به یک سازمان. (جعفر پور،1376)

2-17- شناخت عوامل و عناصر مؤثر در ایجاد فرسودگی شغلی

 این سئوال را همواره در فراروی مدیران پرکار و مسئول قرار می دهد "هنگامی که فرد دچار عارضه یا اختلال فرسودگی شغلی شد، آیا راهی برای رهایی او از این وضع بیماری زا وجود دارد؟" خوشبختانه پاسخ این سؤال مثبت است و شواهد و یافته های جدید علمی بیانگر این واقعیت است که امکان بهبود و بازگشت سلامتی برای این فرد وجود دارد. زیرا با ارائه کمک های مناسب فرد می تواند از فرسودگی جسمی و روانی رهایی یابد.اگر از میزان فشارهای روانی وارد بر افراد کاسته شود، اگر افراد مبتلا به فرسودگی شغلی مورد حمایت سرپرست واحد محل کار خود، همکاران ، دوستان و آشنایان قرار گیرند، اگر این افراد برای خود تفریحات سالم و سرگرمی های خارج از محل کار داشته باشند،حداقل بعضی از آنان نگرشهای مثبتی نسبت به کار خود پیدا می کنند و بازدهی آنها در کار مانند سابق می شود. البته باید در نظر داشت که این نوع ترمیم یا کسب توان مجدد در شرایطی حاصل می شود که فرد به خود کمک کند و با به کارگیری راهبردهای درست ، خود را از دام فرسودگی شغلی رها سازد. پژوهشگران و محققین علوم روانکاوی پیشنهاد می نمایند .(جعفر پور،1376)

2-18- پیشینه تحقیق

برای نخستین بار مسئلۀ فراغت تحت عنوان جامعه شناسی فراغت را مورد توجه قرار دادند، واز دیدگاه های مختلفی در اوایل 1970 که مصادف با دورۀ رشد و توسعۀ اقتصادی بود، تحقیقات انجام شده به روی گذران اوقات فراغت بیش از آن که به گذشته توجه داشته باشد به برنامه ریزی برای آینده توجه داشت.(میرواسع،1390)

نخستین رساله جدید درطرفداری از فراغت برای کارگران در اروپا توسط پل لامارك[[4]](#footnote-4) سوسیالیست نوشته شد که حق تنبل بودن نام داشت و در آمریکا تورشتاین[[5]](#footnote-5) و بلن[[6]](#footnote-6) با تدوین کتاب نظریه طبقه فارغ از کار، جامعه شناسی زمان فراغت را بنا نهاد. در سال 1924 دفتر بین المللی کار، نخستین کنفرانس بین المللی را درباره وقت آزاد کارگران بر پا کرد 300 نماینده از 18 ملت در آن شرکت داشتند که نظر عمومی اهمیّت دادن به اوقات فراغت بود. به دنبال این تحوّلات تفکر و تدبر درباره اوقات فراغت و توجه به تنظیم گذران اوقات فراغت در کشورهای صنعتی رواج روزافزون یافت زیرا کاربرد بیش از پیش نتایج تحقیقات علمی در روش های تولید و افزایش بهروری کار موجب تقلیل تدریجی مدت کار و افزایش زمان بیکاری شد.(عاشورپور،1377)

درایران تحقیق در مورد اوقات فراغت از سال 1340آغاز شد.رادیو و تلویزیون ،موسسه مطالعاتی دانشگاه تهران و دانشگاههای معماری و شهرسازی به این امر مهم پرداختند.در مجموع 35 تحقیق دانش اموزی و دانشجویی از دهه 1940 تادهه ی 1970 انجام شده است.و همچنین به غیر از تحقیقات یاد شده در چند مورد پیرامون قشرکارمند،سالمندان و آموزگاران تحقیقاتی صورت گرفته است.(تندنویس،1380)

با توجه به بررسی های انجام شده در زمینه تحقیقات صورت گرفته در داخل و خارج كشور، در این بخش خلاصه‏ای از پژوهشهای انجام شده در ارتباط با موضوع اوقات فراغت و فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار می‏گیرد.

2-18-1-تحقیقات داخلی

یك زمینه یابی ملی در آمریكا نشان داد كه 5/36 درصد ازمردم از فعالیت‏های اوقات فراغت خود بیش از سایر فعالیت‏هایشان رضایت دارند، 5/32 درصد از آن خشنود بودند و 11 درصد بسیار لذت می‏بردند. معروفترین فعالیت اوقات فراغت، تماشای تلویزیون است كه بطور متوسط، بزرگسالان تقریباً 25 ساعت در هفته به آن مبادرت می‏ورزند. (فیروزبخت و بیگی،1375)

 خلیل زاده امینیان(1377)در تحقیقی با عنوان بررسی چگونگی سپری شدن اوقات فراغت معلمین و راههای بهروری مطلوب تر از آن به این نتایج دست یافت.

1-میانگین ساعات فراغت روزانه معلمین در کل روزهای سال 4/3 ساعت در روزاست.

2-میانگین استفاده معلمین از ساعات فراغت روزانه،برای انجام فعالیت های تفریحی ،درکل روزهای سال3/2 ساعت در روز است.

3- میانگین استفاده معلمین از ساعات فراغت روزانه،برای افزایش دانش و مهارت خوددر کل روزهای سال 3/2 ساعت در روز است.

4- میانگین استفاده معلمین (دارای شغل دوم) از ساعات فراغت روزانه، برای انجام فعالیت های اقتصادی در کل روزهای سال 2/3 ساعت در روز است.

5-عوامل انگیزه های موثر در میزان نحوه ی گذراندن اوقات فراغت به ترتیب اولویت عبارتند است:الف:تلاش برای تامین نیازهای روزمره.ب:تامین سلامت روحی و روانی.ج:پایین بودن درآمد ماهیانه.د:علاقه داشتن به شغل معلمی.ه:تامین خواسته های افراد خانواده.

محسنی(1379) در بررسی خود تحت عنوان آگاهی‏ها، نگرش ها و رفتارهای اجتماعی- فرهنگی درایران در بحث مربوط به نحوة گذران اوقات فراغت و تفریحات به نتایج زیر دست یافت:

1- 98/37 درصد كل افراد نمونه مورد نظر تنها گاهی به دیدار اقوام و دوستان خود می‏روند.

2- در متغیر تماشای تلویزیون در اوقات فراغت، بیش‏ترین افراد با 5/47 درصد در شاخص زیاد و 5/33 درصد در شاخص گاهی اوقات قرار دارند.

3- بطور كلی میزان مطالعه در نزد مردان بیشتر از زنان بوده است.

4- مردان در تمام موارد سؤال شده بیشتر از زنان ورزش می‏كنند.

5- مردان بیشتر از زنان به پارك می‏روند، و رفتن به پارك بیشتر میان جوان‏ترها و سالمندان شایعتر است.

6- بیشترین میزان مسجد رفتن به جوان‏ترها تعلق دارد و هر چه سن بیشتر می‏شود درصد كمتر می‏شود. (39 درصد برای 16-24 ساله‏ها، 8/33 درصد برای 25-34 ساله‏ها).( محسنی،1379)

گزارش یك تحقیق كه میزان و نحوه ی گذراندن اوقات فراغت كشورهای مختلف جهان را بررسی كرده چنین است:

جدول (2-2) نحوه گذراندن اوقات فراغت كشورهای مختلف جهان

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| كشورهای مختلف | بلژیك | فرانسه | آلمان | آمریكا | شوروی | لهستان | چكسلواكی | یوگسلاوی |
| میزان فراغت | 7/4 | 8/3 | 4/4 | 8/4 | 9/4 | 8/4 | 8/4 | 7/4 |

این جدول نشان می‏دهد كه میزان فراغت در این جوامع تفاوت چندانی ندارد و تفاوت فقط در نحوه استفاده از این اوقات است. به طوری كه در فرانسه مردان 35 دقیقه در روز مطالعه می‏كنند، 45 تا 60 دقیقه تلویزیون تماشا می‏كنند و 6 دقیقه ورزش. در حالیكه آمریكای ها 56 دقیقه مطالعه می‏كنند و بیش از فرانسوی ها به تلویزیون علاقه دارند و دوبرابر آنها زمان برای ورزش صرف می‏كنند. (مطهری، 1379)

در پژوهشی که توسط درانی و همکاران (1379) "تحت عنوان رابطه رضایت شغلی، عزت نفس و سلامت روان" یک مطالعه موردی از مربیان مرکز پیش دبستانی دانشگاه تهران درسال 1379 صورت گرفت که به بررسی رابطه وضعیت تأهل(مجرد و متأهل)و سابقه ی کار(بالا و متوسط)مربیان بر میزان‌ رضایت شغلی،فرسودگی شغلی،عزت‌نفس و ابعاد نه‌گانه ی علائم روانی آنان بررسی شد، نتایج تفاوت معناداری را بین دو گروه مربیان مجرد و متأهل،و مربیان با سابقهء کار بالا و متوسط در همه ی مقیاس‌ها به استثنای جنبهء عدم موفقیت فردی نشان نداد. پژوهش حاضر یک مطالعه موردی از مربیان مرکز پیش‌دبستانی دانشگاه تهران تحت‌ عنوان بررسی رابطه ی رضایت شغلی،عزت‌نفس و سلامت روانی است.نمونه ی مورد مطالعه‌ مشتمل بر 35 نفر از مربیان زن مهدکودک شاغل در دانشگاه تهران می‌باشد.اجرای پرسشنامه ی عزت‌نفس نشان داد که به استثنای یک نفر از مربیان سایر مربیان از عزت‌نفس متعادلی‌ برخوردارند.نتایج مقیاس علائم روانی بیانگر آن بود که مربیان در مجموع از ناراحتی‌های‌ روانی حاد یا شدید رنج نمی‌برند.اجرای پرسشنامه‌های رضایت شغلی حاکی از این بود که‌ مربیان از شغل خود چندان رضایتی ندارند.نتایج پرسشنامه ی فرسودگی شغلی نشان داد که‌ مربیان در ابعاد سه‌گانهء فرسودگی شغلی یعنی خستگی عاطفی،مسخ شخصیت و عدم‌ موفقیت فردی دارای نمرات بالایی هستند به عبارت دیگر اکثر آنها در شغل خود دچار فرسودگی شغلی شده‌اند.

تحقیقی درزمینه جایگاه ورزش در اوقات فراغت مردم ایران توسط فریدون تندنویس انجام گرفت که درپایان تحقیق به نتایج زیر دست یافت :تماشای تلویزیون اولین انتخاب و هم صحبتی دومین فعالیت فراغتی بوده است .ورزش اولین فعالیت مورد علاقه مردم است و 60 درصد مردم ورزش می کنندو بین میزان اوقات فراغت و رضایت مندی از گذران آن و پرداختن به ورزش رابطه معناداری وجود داشته است.(تندنویس،1380،)

درپژوهشی که توسط فریدون تند نویس تحت عنوان جايگاه ورزش در اوقات فراغت زنان ايراني درسال 1381 صورت گرفت هدف پژوهش ، توصيف ميزان، زمان ومحل گذران اوقات فراغت و انواع فعاليتهاي فراغتي، مورد علاقه و فعاليت هاي روزانه ، هفتگي و ساليانه، ارتباط بين رضايت مندي از گذران اوقات فراغت با تعداد فرزندان، سطح تحصيلات ، ميزان پرداختن به فعاليتهاي بدني در اوقات فراغت در بين زنان ايراني بوده است. جامعه آماري تحقيق حاضر شامل كليه زنان 20تا65 ساله شهري است كه 08% آنها به عنوان نمونه به شكل تصادفي انتخاب و پرسشنامة تهيه شده بين آنان توزيع و جمع آوري شد. سطح تحصيلي 70درصد افراد مورد آزمون ديپلم يا زيرديپلم و ميانگين تعداد فرزندان آنان 3 بوده است. ميزان اوقات فراغت روزانه آنان 3.8 ساعت مي باشد. و تماشاي تلويزيون با ميانگين 132 دقيقه بالاترين فعاليت فراغتي آنان را تشكيل مي دهد. يك چهارم آنان از نحوه گذران اوقات فراغت خود راضي هستند. 43.5 درصد آنان با انگيزه كسب نشاط و احساس لذت ورزش مي كنند. بين ميزان اوقات فراغت و مقدار ورزش هفتگي ارتباط معني داري مشاهده شد. تعداد فرزندان و سطح تحصيلات و مقدار پرداختن ورزش پيشگوي معني داري براي رضايت از گذران اوقات فراغت بوده است.

درپژوهشی که توسط محمدی و همکاران (1381) تحت عنوان "بررسی میزان فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های شهر اردبیل" درسال 1381 صورت گرفت به این تیجه رسیدند که اغلب حرفه های درمانی از جمله پرستاری از شغل هایی هستند که تنیدگی بسیاری را ایجاد می کنند و برای مقابله و کاهش آن، آگاهی از عوامل ایجاد کننده و میزان این تنیدگی ضروری می باشد. چون فرسودگی شغلی در میان پرستاران پدیده مخرب تلقی شده و برای سلامت جسمی-روانی آنها مضر و باعث جلوگیری از رشد حرفه ای آنان می گردد. با توجه به اهمیت حفظ نیروی پرستاری و سالم نگه داشتن این قشر به عنوان افرادی که حافظ سلامت و تندرستی اعضای جامعه هستند. این تحقیق نیز در این راستا انجام گرفته است. این مطالعه یک بررسی توصیفی-تحلیلی است. در این بررسی با استفاده از روش سرشماری کلیه پرستاران شاغل (400N=) در بخش های مختلف بیمارستان های اردبیل از نظر فرسودگی شغلی مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری اطلاعات آزمون فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون (MBI)) بود. پرسشنامه در اختیار پرستاران قرار گرفت و پس از جمع آوری اطلاعات، فرسودگی شغلی به 3 سطح شدید، متوسط و ضعیف تقسیم بندی شد و در تجزیه و تحلیل آماری از آمار توصیفی و کای دو استفاده گردید. نتایج نشان داد که 3/75% نمونه ها بیان کردند که احساس می کنند در این شغل به دام افتاده اند 47% پرستاران اظهار داشتند که نسبت به مدیریت محل کار خود بی اعتماد بوده و 5/75% پرستاران احساس خستگی می کردند. در ارتباط با میزان فرسودگی شغلی ناشی از تحلیل عاطفی به ترتیب شدید، متوسط و خفیف (27%، 5/43%، 5/29%) و مسخ شخصیت شدید، متوسط و خفیف (5/22%، 3/42%، 7/44%) و کاهش موفقیت فردی (13%، 3/42%،7/44%) بود. و بین وضعیت تاهل، نوبت کاری با فرسودگی شغلی (ابعاد سه گانه آن) رابطه آماری معنی درا وجود داشت.در کل نتایج این پژوهش نشان داد که میزان فرسودگی شغلی پرستاران بیشتر بوده و نیازمند توجه و اقدام جهت رفع آن می باشد.

 در پژوهشی که امیر تاش و همکاران (1383) تحت عنوان "فوق برنامه و اوقات فراغت با تاکید بر فعالیت های ورزشی در دانشگاه تربیت معلم تهران از دیدگاه مدیران ،اعضای هیئت علمی و کارکنان آن"انجام داد.به این منظوراز دو پرسشنامه استفاده شده در یکی از این پرسشنامه ها از مسئولان درباره اطلاعات برنامه ای و سازماندهی فوق برنامه و اوقات فراغت دانشگاه سوال شده و دیگری،به ارزشیابی نگرش و وضعیت فعالیت های فراغتی سایر اعضای زن و مرد دانشگاه پرداخته است .در پژوهش حاضر حدود 30 درصد از مجموعه اعضای دانشگاه شرکت داشته اند.یافته های تحقیق نشان می دهند،62درصد از کارکنان اصولا ورزشکار نیستند و حدود 80 درصد از آنها از توانایی شخصی و یا امکانات فراغتی دانشگاه، استفاده کافی نمی کنند. ولی بیشتر از 90 درصد از آزمودنی ها ،این گونه فعالیت ها را رای سلامتی جسم و روان ،همچنین ارتقای روحیه همکاری در محیط کار خیلی ضروری یا ضروری می دانند. 87 درصد نیز گفته اند که امکانات فراغتی دانشگاه خیلی کم یا کم است.آزمودنی های تحقیق رشته های شنا،آمادگی جسمانی و فوتبال را در بخش ورزشی و رشته های خطاطی و نقاشی ،کارهای دستی هنری فعالیت های تفریحی و بازی هارا جزو اولویت های اول تا سوم خود معرفی کرده اند.

درتحقیقی که توکلی و همکاران (1385) با عنوان" فعالیت جسمانی و عوامل موثر برآن در یک مرکز نظامی در ایران" انجام شدبه این نتایج دست یافتند که سطح فعالیت جسمانی 1/35،4/19و5/45 درصد نمونه ها به ترتیب کم،متوسط و شدید بود.بین سطح فعالیت جسمانی و آگاهی (p=0/001) و جنس (p=0/022) ارتباط معناداری مشاهده گردید. ولی بین سطح فعالیت جسمانی با نوع شغل ،سن و تحصیلات کارکنان این ارتباط معنادار نبود.همچنین از نظر کارکنان ،مهمترین مانع فعالیت جسمانی کمبود وقت و مهمترین راههای افزایش فعالیت جسمانی ،دسترسی به تسهیلات و امکانات ،ورزشهای سازمانی در دسترس،برگزاری کلاسهای آمادگی جسمانی در محل کار و داشتن اوقات فراغت بیشتر ذکر شد.

یافته های میرهاشمی و همکاران (1386) در تحقیقی با عنوان "مدت و نحوه گذران اوقات فراغت کارکنان اداری دانشگاه آزاد اسلامی منطقه 8 "نشان داد که بین متغیرهای جنس ،وضعیت تاهل ومیزان درآمد (p<0/05،p<0/01) باشیوه های گذران اوقات فراغت رابطه معنادار وجود دارد.و بین متغیرهای سن ،سطح تحصیلات و اندازه واحد دانشگاهی رابطه معناداری وجود ندارد.به علاوه،عمده ترین شیوه گذران اوقات فراغت بودن در کنار خانواده بود.

درپژوهشی که توسط روشن زاده و همکاران (1385) تحت عنوان "دیسترس اخلاقی در پرستاران و ارتباط آن با فرسودگی شغلی "درسال 1385 صورت گرفت به این نتایج رسیدن دیسترس اخلاقی یکی از موضوعات شایع مطرح‌شده در زمینه اخلاق پزشکی است و به حالتی اطلاق می‌گردد که فرد در آن علی‌رغم داشتن آگاهی و توانایی برای عملکرد اخلاقی، تحت شرایط موجود از انجام عمل صحیح اخلاقی ناتوان است. اهمیت این پدیده تا آنجایی است که در صورت وقوع می‌تواند تأثیرات متفاوتی را بر عملکرد پرستاران و همچنین کیفیت مراقبت ارائه‌شده توسط آن‌ها داشته باشد. یکی از تأثیرات مهم دیسترس اخلاقی بر زندگی کاری پرستاران، فرسودگی بوده که خود می‌تواند عواقبی همانند خستگی از محیط کار و عدم رضایت شغلی را به دنبال داشته باشد. لذا در این راستا مطالعه مورد نظر با هدف تعیین ارتباط بین دیسترس اخلاقی پرستاران با فرسودگی شغلی آن‌ها در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی شهر کرمان انجام شد. روش انتخاب نمونه سهمیه‌ای بوده که با توجه به حجم نمونه مورد محاسبه و تعداد پرستاران در بیمارستان‌های مورد بررسی انتخاب شده و اطلاعات مورد نظر توسط پرسشنامه دیسترس اخلاقی کورلی و فرسودگی شغلی ماسلاچ جمع‌آوری گردید. نتایج داده‌ها نشان‌دهنده میانگین شدت دیسترس اخلاقی در واحدهای مورد پژوهش (54/3M=) و میانگین تکرار آن (11/3M=) بوده و همچنین میانگین فرسودگی شغلی در پرستاران در این مطالعه (5/4M=) گزارش شد. با توجه به این نتایج، لزوم ارائه راهکارهایی در جهت پیشگیری و کنترل هرچه بیشتر دیسترس اخلاقی در پرستاران و در نتیجه جلوگیری از عواقب متعدد آن احساس می‌شود.

درپژوهشی که توسط محسنی نیک (1385) تحت عنوان "بررسی نقش فعالیت های ورزشی در گذراندن اوقات فراغت و رابطه آن با افسردگی و اضطراب در دانشجویان پسر دانشگاه آزاد واحد بروجرد" درسال 1385 انجام دادند. هدف اصلی این تحقیق بررسی نقش فعالیت ها ورزشی در پر نمودن اوقات فراغت و رابطه آن با افسردگی و اضطراب در دانشجویان پسر مقطع کاردانی و کارشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بروجرد می باشد . جامعه آماری تحقیق3972 نفر بوده که از این تعداد 930 نفر در مقطع کاردانی و 3042 نفر در مقطع کارشناسی در نیمسال دوم سال تحصیلی 87-86 مشغول به تحصیل بوده اند . ابزار اندازه گیری دو نوع پرسشنامه بود. پرسشنامه اول مربوط به اطلاعاتی در مورد اوقات فراغت که توسط محقق ساخته شده بود و پرسشنامه دوم برگرفته از پرسشنامه استاندارد SCL90R بود که افسردگی و اضطراب دانشجویان را تعیین می کرد. روایی این پرسشنامه ها با استفاده از اعتبار یابی محتوی و بر اساس نظر اساتید راهنما و مشاور تایید گردید. پایایی آنها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب 82% و 89% به دست آمد. به منظور سازمان دادن ، خلاصه کردن و طبقه بندی نمرات خام و توصیف داده ها از آمار توصیفی مانند میانگین ، انحراف استانداردو ... استفاده شده است و همچنین برای برآورد پارامترها و پیش بینی آنها از خی 2 بهره گرفته شده است و سپس خی 2 بدست آمده با بهره گیری از ضرایب وابستگی C تبدیل شد و مهم ترین یافته ها تحقیق عبارتند از : حدود 55 درصد دانشجویان علاقمندند اوقات فراغت خود را صرف فعالیت ها ورزشی نمایند . حدود 45 درصد دانشجویان که فعالیت ها ورزشی دارند هرگز اضطراب ندارند . همچنین حدود 46 درصد دانشجویانی که فعالیت ورزشی دارند هرگز افسردگی ندارند. به عبارتی ورزش ها از همه کمتر اضطراب و افسردگی دارند سپس به ترتیب فعالیت های مذهبی – تبلیغاتی ، فعالیت ها فرهنگی – هنری ، خانواده و دوستان و مطالعه قرار دارد . با توجه به نتایح تحقیق به نظر می رسد مسئولان می بایستی توجه بیشتری به پر نمودن اوقات فراغت دانشجویان با فعالیت های ورزشی داشته باشند.

قدیمی و طباطبایی(1385) ميزان شيوع سندرم فرسودگي شغلي را در بين معلمان و كاركنان آموزش و پرورش و رابطه آن را با مقطع آموزشي، مدرك تحصيلي، جنسيت و موقعيت جغرافيايي مورد بررسی قرار داده اند به اين منظور يك نمونه شامل 1068 نفر به روش نمونه گيري تصادفي ، طبقه اي انتخاب شدند و پرسشنامه فرسودگي شغلي ماسلاچ را تكميل كردند و نتايج نشان داد كه :

1.دراكثر آزمودني ها 69% درجاتي از فرسودگي شغلي (خفيف تا شديد ) وجود دارد.

2.تفاوت فرسودگي شغلي معلمان مقاطع آموزشي سه گانه و كادر اداري در چند مورد معنادار است.

3. ميزان فرسودگي شغلي معلمان و كاركنان زنان بيشتر از مردان است.

4. بين فرسودگي شغلي و مدرك تحصيلي رابطه مثبت وجود دارد.

5. ميزان فرسودگي شغلي در معلمان و كاركنان شهر ها و نواحي مختلف متفاوت است.

محمدی(1386) در تحقیقی مکانیسم های مقایله ای، فرسودگی شغلی وسلامت روان در پیش دبیران ایران و هندرا مورد بررسی قرار داده است. نتایج حاصل از بررسی متغییرهای فرسودگی شغلی نشان می دهد که تفاوت معنادار در متغییر خستگی عاطفی و مسخ شخصیّت در میان دبیران زن و مرد مشاهده می شود که دبیران مرد در مقایسه با دبیران زن از فرسودگی شغلی(خستگی عاطفی و مسخ شخصیّت) بیشتر برخوردارند. اما درباره متغییر فقدان موقیت فردی تفاوتی مشاهده نشده است. همچنین وی بیان می کند که نتایج حاصل از تحقیق وی با یافته های پژوهشی بدری گرگوری، 1374 ، عبدی 1373،کسلواتیز(1989) همسو می باشد.

احمدي‌علون‌آبادي و عابدي (1386) در پژوهشی ميزان استرس شغلي و فرسودگي شغلي اعضاي هئيت علمي دانشگاه اصفهان را بررسي و ميزان آنرا در زن و مرد، متأهل و مجرد و با توجه به سابقه خدمت آنان مقايسه كرده اند. ابزار پژوهش پرسشنامه فرسودگي شغلي ماسلاچ، آزمون فشار رواني شغلي و پرسشنامه خصوصيات دموگرافيك بوده است. همه اعضاي هيئت علمي دانشگاه اصفهان كه در سال تحصيلي 81-80 در اين دانشگاه مشغول به تدريس بوده‌اند جامعه آماري پژوهش بودند. پرسشنامه به همه اعضاي هيئت علمي تحويل شد و با مراجعه مكرر تعداد 133 نفر از اعضاي هيئت علمي دانشگاه اصفهان پرسشامه تكميل شده را مسترد داشتند. داده‌ها با آزمون t و تحليل واريانس چند گانه تحليل شد. نتايج نشان داد كه ميزان فشار رواني اعضاي هيئت علمي دانشگاه اصفهان كمتر از حد متوسط بوده است. فشار رواني در دانشكده‌ها، و در افراد متأهل و مجرد (تنها در فراواني خستگي عاطفي متفاوت بود (p<0/02). فرسودگي شغلي اعضاي هيئت علمي دانشگاه اصفهان در عملكرد شخصي از نظر فراواني و شدت بيش از حد متوسط بود و در ابعاد خستگي عاطفي، مسخ شخصيت و درگيري از حد متوسط بود. در متغيرهاي جنسيت، وضعيت تأهل و دانشكده‌ها ابعاد فرسودگي شغلي تفاوت نداشت.

کردی(1388) تحقیقی با هدف شناسایی و مقایسه میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان دامغان انجام داده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان زن در مقاطع ابتدایی و متوسطه شهرستان دامغان بوده است. تعداد نمونه ها 162 نفر که به روش نمونه گیری طبقه ای نسبتی انتخاب شده است. روش تحقیق در این پژوهش روش توصیفی پیمایشی است. تجزیه و تحلیل اطلاعات از طریق روشهای آمار توصیفی و استنباطی انجام شده است.که در آمار استنباطی از روشهای آزمون تی گروه های مستقل و تحلیل واریانس یک راهه و آزمون تعقیبی شفه استفاده شده است. نتایج بدست آمده به شرح ذیل است:

میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی در بعد خستگی عاطفی از جنبه فراوانی 2/38 درصد و از جنبه شدت 50 درصد و در حد کمی است. در بعد مسخ شخصیّت از جنبه فراوانی2/41 درصد در حد زیاد و از جنبه شدت 4/57 درصد و در حد متوسط است. و در بعد عدم موفّقیّت فردی از جنبه فراوانی 6/83 درصد و در جنبه شدت 6/92 درصد و در حد بالایی است.

میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس متوسطه در بعد خستگی عاطفی از جنبه فراوانی 40 درصد و در حد بالایی است و در جنبه شدت 3/73 درصد و در حد کمی است. در بعد مسخ شخصیّت از جنبه فراوانی 36 درصد و در جنبه شدت 7/66 درصد و در حد متوسط است. در بعد عدم موفّقیّت فردی در جنبه فراوانی 7/94 درصد و در جنبه شدت 3/97 درصد و در حد زیاد می باشد.بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیّت و عدم موفّقیّت فردی تفاوت معناداری وجود ندارد.بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی و متوسطه به لحاظ میزان تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد. فقط در ابعاد مسخ شخصیّت و عدم موفّقیّت فردی از جنبه شدت تفاوت معنادار وجود دارد.

میرزازاده و همکاران (1389) در تحقیقی با عنوان "موانع گسترش فرهنگ گرایش به ورزش در گذران اوقات فراغت معلمان زن شهر اصفهان"به موارد زیردست یافت. به همین منظورابتدا ازجامعه آماری که کلیه معلمان زن رسمی و پیمانی در مدارس دخترانه دولتی نواحی پنجگانه شهر اصفهان در سال تحصیلی 88-89 كه 8032 نفر بودند،تعداد 170 نفر با استفاده ازفرمول حجم نمونه و به روش نمونه گیری تصادفی چند مرحله ای درگروه نمونه قرار گرفتند.

ابزارگردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بود كه پس ازاجرای پرسشنامه داده های جمع آوری شده با استفاده از آزمون تی موردتجزیه وتحلیل آماری قرارگرفتند.بخشی ازمهمترین یافته های پژوهش عبارتند از:ضعف اطلاع رسانی و تبلیغات در زمینه اهمیت ورزش(با میانگین 31/3)،ضعف تجهیزات و امکانات (با میانگین 84/3)،تعصبات مذهبی (با میانگین 23/3)و آداب و سنن فرهنگی (با میانگین 31/3)به عنوان موانع گسترش فرهنگ گرایش به ورزش معلمین زن در گذران اوفات فراغت ایفای نقش نموده اندکه از این بین، موانع تجهیزات و امکانات (با میانگین 84/3)بیشترین میانگین و کمترین میانگین به تعصبات مذهبی (با میانگین 23/3)از بین موانع گسترش فرهنگ گرایش به ورزش معلمین زن داشته است. همچنین در مقایسه نظرات پاسخگویان بر حسب تاهل،میزان تحصیلات و ناحیه محل خدمت تفاوت معناداری وجود نداشت.

در تحقیقی با عنوان "نحوه گذراندن اوقات فراغت کتابداران شهر اصفهان باتاکید بر فعالیت های ورزشی و ارتباط آن با سلامت "که کریمیان و همکاران به آن پرداخته بودند،به این نتایج دست یافتند که:

بیشترین فعالیت در اوقات فراغت کتابداران،تماشای تلویزیون و کمترین آن رفتن به سینما و تئاتر و انجام کارهای فردی بود.

بیشترین اولویت مشکل کارکنان در زمینه علل عدم پرداختن به ورزش،خستگی جسمانی به واسطه کار(29.8درصد)و کمترین آن گران بودن وسایل ورزشی (2.9 درصد)بود.

بیشترین اولویت برای رشد و توسعه ورزش در ادارات ،به اجباری نمودن کارمندان از طریق بخشنامه ( 32.7درصد) اختصاص یافت.

بیماری های قلبی –عروقی از رایج ترین ناراحتی های جامعه پژوهش (73.1درصد) بوده است.(کریمیان وهمکاران،1389)

 در پژوهشی، رستمی و همکاران(1390) تحت عنوان "بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل کنندگی جنسیت و تاب آوری در میان معلمان ابتدایی"انجام دادند. که در راستای هدف این پژوهش حاضر، تعداد 127 نفر از معلمان (62 زن و 65 مرد)از طریق نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند.و پرسشنامه های فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون ،سلامت روانی و پرسشنامه تاب آوری کونور و دیویدسون در بین آنها به اجرا در آمد.نتایج آزمون تی مستقل بیانگر این امر است که در خرده مقیاسهای اضطراب ،نشانه های جسمانی و افسردگی در پرسشنامه سلامت روانی در بین معلمان مرد تنها در زیرمقیاس خستگی عاطفی در پرسشنامه های فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین رابطه مثبتی بین زیرمقیاسهای خستگی هیجانی ،مسخ شخصیت و عدم کارایی با زیر مقیاسهای سلامت عمومی پس از کنترل دو عامل تاب آوری و جنسیت در این پژوهش بدست آمد.و نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که سلامت روانی معلمان توانایی پیش بینی فرسودگی شغلی معلمین را به صورت کلی دارا می باشد.همچنین به این نتایج رسیدند که بین زیر مقیاسهای خستگی هیجانی ،مسخ شخصیت و عدم کارایی با زیر مقیاسهای سلامت عمومی پس از کنترل دو عامل مهم و تاثیرگذار تاب آوری و جنسیت رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

آنتونیو [[7]](#footnote-7)و همکاران (2009) در دانشگاه منچستر و پلی کرونی[[8]](#footnote-8) (2008)در دانشگاه ویلز آتن در مورد اثرات استرس و فرسودگی شغلی در معلمان دوره ابتدایی به این نتایج رسیدند که نسبت بالای دانش آموزان به معلمان ، محدودیت های پیشرفت معلم و حجم بالای کار که باعث ایجاد فشار های روانشناختی اضافی می گردد،از منابع اصلی استرس و فرسودگی شغلی معلمان محسوب می شود.همچنین متغیر هایی چون ،تعهد شغلی زیاد،حقوق پایین،فقدان حمایتهای مدیریتی و رفتارهای درگیر کننده دانش آموزان از دیگر از دیگر عوامل فرسودگی شغلی بشمار می آیند.(روشن ،1390،62)

 درپژوهشی که توسط اقبالی و همکاران (1390) تحت عنوان" بررسی میزان فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان امام خمینی (ره) شهرستان شیروان در سال1390 "صورت گرفت به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی از جمله خطرات شغلی است که در سال های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. پرستاران در طول خدمت خود با تنش های مختلفی موجه هستند که از آن جمله می توان به فرسودگی شغلی اشاره کرد. این نوع تحلیل رفتگی در اثر تنش های مداوم ایجاد می شود و عوارض زیادی در خانواده، زندگی اجتماعی و فردی و سازمان بر جای می گذارد. مطالعه حاضر با هدف تعیین میزان فرسودگی شغلی پرستاران در بیمارستان امام خمینی (ره) شهرستان شیروان انجام شد ويژگيهای فرسودگي شغلي و تأثيرات آن بر فرد و سازمان در دهه هاي اخير، توجه بسیاری از محققان را به خود معطوف داشته است. هدف این مطالعه، شناسایی ارتباط فرسودگی شغلی با برخی متغیرهای شغلی نظیر نوع و سطح مسؤولیت، سابقه کار و مدیریت مديران بود. این پژوهش یک تحقیق مقطعی بود که در سال 1385 بر روی نمونه 245 نفری که با روش نمونه گیری طبقه ای نسبی انجام شد. وضعیت متغیرهای شغلی در جمعیت مورد مطالعه با استفاده از پرسش نامه فرسودگی شغلی مورد آزمون قرار گرفت. داده ها با استفاده از آزمون های آماری t برای مقایسه گروه ها ارزیابی گردید. یافته ها: فرسودگی شغلی آزمودنی ها در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس عدم موفقیت فردی با نوع و سطح مسؤولیت، سابقه کار و مدیریت رابطه داشت. این مطالعه نشان داد که نوع و سطح مسؤولیت مدیران از حساسیت و اهمیت بالایی برخوردار است؛ چرا که می توانند به عنوان برخی عوامل ایجاد کننده مشکلات در مدیران باشند.

نتایج در مورد رابطه جنسیت و فرسودگی شغلی متناقض است. در یک سری تحقیقات میزان مسخ شخصیّت در مردان به طور واضحی بیشتر از زنان بوده است و لیکن ارتباطی بین جنسیت و خستگی هیجانی و کفایت شخصی دیده نشده است (براک ، برومندال وهوگستراتن ،2003 ؛ آزیروت و هویران2006) و بر عکس در پژوهش مک موری (2000) نشان داده شد که فرسودگی شغلی در زنان پزشک در آمریکا6/1 برابر بیشتر از مردان پزشک می باشد.( مطهری و همکاران،1391)

منتظرغیب و کیخانژاد (1391) درتحقیقی به عنوان"رابطه مولفه های فرسودگی شغلی و تیپ های شخصیتی جان هالند در میان معلمان و مدیران مدارس ابتدایی"ازمیان مدیران و معلمان مدارس ابتدایی منطقه سه شهر تهران تعداد90 نفر با روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای انتخاب گردیدند و از پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ و پرسشنامه خود پژوهی جان هالند استفاده شده است.به منظور تجزیه و تحلیل داده ها ،دو شیوه آمار توصیفی و استنباطی به کار گرفته شدو از طریق رگرسیون گام به گام به تبیین فرسودگی شغلی معلمان از طریق تیپ های قراردادی ،واقع بین،اجتماعی هنری تهوری و جستجوگر پرداخته شده است.نتایج نشان داد که تیپ های شخصیتی هالند با فرسودگی شغلی رابطه معناداری دارند به این صورت که فرسودگی شغلی در تیپ اجتماعی کمتر ،در سه تیپ واقع بین ،قرارداری و تهوری بیشتر است. همچنین هیچ رابطه ای بین تیپ هنری و فرسودگی شغلی دیده نشد.کاربردی که این تحقیق دارد این است که افرادی را که استعداد و موفقیت در کار معلمی دارند با توجه به تیپ های شخصیتی آنها تشخیص داده و آنهایی را که دارای تیپ های اجتماعی هستند در اولویت قرارگیرند.

ادریسی و همکاران (1391) در تحقیق خود شيوه هاي گذران اوقات فراغت به پنج گروه تقسيم کردند که عبارتند از: فکري، اجتماعي، تفريحي - سرگرمي، هنري - فرهنگي و جسماني. نتايج به دست آمده حاکي از آن است که اوقات فراغت دانشجويان بيشتر با فراغت هاي جسماني و تفريحي- سرگرمي پر مي شود و فراغت هاي تفريحي - سرگرمي و اجتماعي در بين دانشجويان زن بيش از مردان و فراغت تفريحي - سرگرمي و جسماني در بين دانشجويان متاهل بيش از مجردين است. همچنين سرمايه فرهنگي در بين دانشجويان علوم پايه بيش از علوم انساني مي باشد و سرمايه فرهنگي با انواع فراغت به جز فراغت جسماني رابطه معناداري دارند و ميزان شدت رابطه آن با انواع فراغت به ترتيب؛ فراغت اجتماعي، هنري - فرهنگي، فکري و تفريحي- سرگرمي مي باشد.

مطهری و همکاران(1391) تحقیقی با عنوان بررسی نقش تفریحات ورزشی بر پدیده فرسودگی شغلی کارمندان شرکت کننده در ورزش های همگانی شهر تهران انجام دادند.این مطالعه از نوع توصیفی تحلیلی بودو جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارمندان شرکت کننده در ورزش های همگانی شهر تهران تشکیل می دهند که تعداد140 نفر از آنها به شکل تصادفی به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد.ابزار گرداوری داده ها پرسشنامه ی دو قسمتی بود که بخش اول آن شامل پرسشنامه اوقات فراغت با تاکید بر تفریحات ورزشی و بخش دوم آن پرسشنامه فرسودگی ماسلاچ مورد استفاده قرار گرفت.یافته ها ی تحقیق حاکی از آن بود که بین تفریحات ورزشی کارمندان زن و فرسودگی شغلی اختلاف معناداری مشاهده شد.ولی در مورد کارکنان مرد این اختلاف معنادار نبود.

2-18-2- تحقیقات خارجی

یینگ[[9]](#footnote-9) و همکاران (2013) در تحقیقی با عنوان "روابط بین انگیزه ،مشارکت و رضایت مندی از اوقات فراغت ،مدل معادلات ساختاری"دریافتند انگیزه از گذراندن اوقات فراغت اثر قابل توجهی بر رضایتمندی از اوقات فراغت وجود ندارد.همچنین نوجوان با مشارکت بیشتر در انتخاب نوع فعالیت اوقات فراغت، رضایتمندی بیشتری از اوقات فراغت خود دارد.و به منظور افزایش رضایتمندی از گذراندن اوقات فراغت ،پیشنهاد می شود نوجوان در یادگیری اوقات فراغت در گیر شوند.

اسچیردر و واس[[10]](#footnote-10)درتحقیقی در کشور بلژیک (2011) چنین عنوان کرده اند :

در تحقیقی که در کشور بلژیک با موضوع در زمان در خانه بودن انجام گرفته رویه های مشارکت ورزشی در بلژیک در یک دوره چهل ساله (2009-1969 )مورد بررسی قرار گرفته که نتایج بدست آمده از آن نشان می دهد ورزش و تربیت بدنی یک فعالیت فیزیکی اوقات فراغت است. به طوری که از هر ده نفر، هفت نفر در زمان فراغت در گیر آن هستند. در دهه اخیر نیز همانند دهه 1970 شاهد افزایش مشارکت ورزشی در اوقات فراغت هستیم. هم چنین نتایج تحقیق مذکور حاکی از این مطلب است که اختلاف معنا داری بین سطح مشارکت مردان و زنان در ورزش وجود ندارد و این بیان از این واقعیت دارد که زنان نیز همانند مردان در زمینه ورزش فعال و موثر بوده اند.

مانزن رایتر و هورن[[11]](#footnote-11) (2006) در تحقیقی عنوان نمودند :

دشواری حرف زدن در مورد تفریحات در ژاپن ریشه در گفتمان هنجاری و ملی دارد که در آن کار و نه بازی، همت و نه تنبلی به عنوان تصاویر فردی مورد قدر دانی قرار می گیرد. البته بررسی مردم شناختی، فرهنگی و جامعه شناسی در مورد گذشته و حال بازی و مصرف در ژاپن در 10 الی 15 سال گذشته افزایش یافته است امروزه اکثر ژاپنی ها بیش از بسیاری از ناظران غربی زمان و پول برای تفریح دارند این در حالی است که اقتصاد ژاپن در دهه ی 1990و اوایل 2000(مرسوم به دهۀ گمشده )بحرانی بوده است. در ژاپن نیز بین زمان وظیفه و زمان فراغت تمایز قائل شده اند.

کورتیس و همکاران[[12]](#footnote-12) (در ژوئن2006) در تحقیقی این چنین بیان کره اند :

در استرالیا در زمینه تأثیر تنوع فرهنگی و زبانی زنان در مشارکت درورزش و تفریحات تحقیقی انجام گرفته تا نتایج آن در خدمت سیاست و بر نامه هایی قرار گیرد که هدف آنها حمایت موثر از مشارکت زنان در فعالیت های ورزشی و تفریحات است.

برای رسیدن به این هدف، این تحقیق در ابتدا به بررسی تأثیر زبان در میزان مشارکت زنان در ورزش می پردازد و نتایج حاصله نشان می دهد که در این کشور زنانی که از آفریقای شمالی و خاورمیانه آمده اند مشارکت کمتری در ورزش نسبت به سایر زنان دارند و کسانی که انگلیسی روان ندارند نیز به میزان کمتری نسبت به سایر زن ها یا همتایان مردشان در ورزش مشارکت دارند. در مرحله دوم این تحقیق به محدودیت هایی می پردازد که مشارکت زنان را در فعالیت های ورزشی و تفریحات محدود می کند نظیر محدودیت منابع (مثل زمان و پول )محدویت های دسترسی نظیر فقدان امکانات، اطلاعات، نقل وانتقا لات و سایر محدودیت ها.

در مرحله سوم تحقیق به ترسیم سیاست ها و برنامه های موجود که برای ارتقاءبخشیدن به مشارکت زنان در ورزش و تفریحات طراحی شده می پردازد و آنها را ارزیابی می کند.

هم چنین در این تحقیق سعی شده با نقش آفرینان کلیدی نظیر سازمان های فرهنگی مربوط به زنان و گروه های ورزشی مشاوره انجام پذیرد که این مشاوره ها به درک نفش آفرینان در مورد مشارکت زنان در ورزش و فعالیت های تفریحاتی کمک می کند. این تحقیق به شناسایی موانع پیش روی مشارکت زنان در ورزش در استرالیا و اطلاع رسانی در زمینه سیاست ها و بر نامه هایی که می تواند به مذاکره با زنان و غلبه بر این موانع کمک کند می پردازد.

تحقیقات ازیروت و همکاران(2006)[[13]](#footnote-13) و براک و همکاران(2003)[[14]](#footnote-14) نشان می دهد میزان مسخ شخصیت در مردان به طور واضحی بیشتر از زنان بوده است و لیکن ارتباطی بین جنسیت و خستگی هیجانی و کفایت شخصی و بر عکس در پژوهش مک موری، دیده نشده است.

ماسلاچ و همکاران(2001) نیز معتقدند که دموگرافیک جنسیت پیش بینی کننده مهمی برای فرسودگی شغلی زنان نیست. مثلا در برخی پژوهش ها میزان فرسودگی شغلی زنان بیشتر است و در برخی پژوهشها میزان فرسودگی شغلی مردان. همچنین در میان مولفه های فرسودگی به نظر می رسد که مردان در مسخ شخصیّت و زنان در خستگی عاطفی نمرات بیشتر کسب می کنند.

فریدمن[[15]](#footnote-15) (1995) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که فرسودگی شغلی مدیران آموزشی تحت تاثیرعواملی مانند انتظارات، ارتباطات، انگیزش، رضایت خاطر و منزلت اجتماعی است.

گرین[[16]](#footnote-16)(1992) فرسودگی شغلی مدیران آموزشی مدارس ایالت مین را بررسی کرد و نتیجه گرفت که مدیران مدارس ایالت مین در شغل خود سر در گم هستند.

مارتین[[17]](#footnote-17)(1989) در پژوهشی سطوح فرسودگی شغلی مدیران آموزشی مدارس دولتی ایالت نیوهمشایر را بررسی کرد و به این نتیجه رسید که مدیران آموزشی فرسودگی کم ومتوسطی را در سه بعد خستگی عاطفی،مسخ شخصیّت وعدم موفّقیّت فردی داشتند.در این پژوهش شغل مدیریت مدارس شغلی توام با ابهام شناخته شده بود و متغییرهای جنس،سابقه مدیریت،رضایت شغلی و عوامل سازمانی در فرسودگی شغلی مدیران تاثیر داشت.

توفت[[18]](#footnote-18) در سال 1988 طی مطالعه ای فرسودگی شغلی و منبع کنترل را در 100 پرستار شاغل در بخش های مختلف بررسی کرد . وی نتیجه گرفت که پرستاران با منبع کنترل بیرونی، فرسودگی شغلی بیشتری را گزارش کردند.

«سارس[[19]](#footnote-19) (1988) فرسودگی شغلی 128 مدیر آموزشی را در کانادا بررسی کرد. یافته های تحقیق او نشان داد که خستگی عاطفی، مسخ شخصیّت، عدم موفّقیّت فردی در بین مدیران آموزشی کمتر از حد متوسط بود. میزان مسخ شخصیّت در مدیران آموزشی مرد بیش از مدیران زن بود. میزان مسخ شخصیّت درمدیران آموزشی که سابقه مدیریت آنان بیش از شانزده سال بود بیش از مدیرانی بود که سابقه مدیریت آنان کمتر از ده سال بود. فرسودگی شغلی مدیرانی که ازکارشان رضایت داشتند کمتر از مدیرانی بود که از کارشان رضایت نداشتند.

2-19- خلاصه وجمع بندی

در نگاهی کلی از یافته های پیشین داخلی وخارجی می توان در یافت که در طرح های تحقیقاتی مختلفی که در راستای نحوه ی گذران اوقات فراغت در گروه های سنی مختلف صورت گرفته است فعالیت های موردعلاقه، ورزش، تماشای تلویزیون، مطالعه و رایانه بود و معلمان بیشتر وقت خود را صرف فعالیت های کم تحرك می کنند و کمتر به فعالیت های جسمانی منظمی می پردازندوعمده ترین بخش اوقات فراغت خود را در کنار خانواده می گذرانند.و مهمترین مانع فعالیت جسمانی را کمبود وقت و مهمترین راههای افزایش فعالیت جسمانی را دسترسی به تسهیلات و امکانات ورزشی ،اجباری نمودن کارمندان به فعالیت‌های ورزشی از طریق بخشنامه می دانند.بین تفریحات ورزشی و فرسودگی شغلی در کارمندان زن اختلاف معناداری مشاهده شد ولی برای کارمندان مرد این اختلاف مشاهده نشد.در اکثر تحقیقات نشان می دهد که فرسودگی کارکنان زن بیشتر از مردان است.همچنین تحقیقات نشان می دهدافرادی که اجتماعی تر هستند در کار معلمی موفق تر بوده و فرسودگی شغلی کمتری دارند گرایش معلمان مرد به ورزش بیشتر از معلمان زن است و در برخی از یافته ها تفاوت معنا داری در بین نحوه و میزان گذران اوقات فراغت در بین دو جنس دیده می شود. و پایگاه اجتماعی نیز نقش مهمی در گذران اوقات فراغت افراد دارد. معلمان به فعالیت های گروهی تمایل بیشتری نشان می دهند. حجم بالای کار ، تعهد شغلی زیاد،حقوق پایین،فقدان حمایتهای مدیریتی و رفتارهای درگیر کننده دانش آموزان از دیگر از دیگر عوامل فرسودگی شغلی بشمار می آیند.

لذا محقق قصد دارد تا ضمن بررسی موارد فوق در گذراندن اوقات فراغت و مقایسه آنها با نتایج تحقیقات قبلی، به بررسی و شناسایی عوامل مؤثر و یا مداخله گر که باعث عدم پرداختن به فعالیت در اوقات فراغت معلمان شهر یزد می شودو همچنین رابطه آن با فرسودگی شغلی بپردازد و در نهایت بتواند با ارائه راهکارهای مناسب به نوعی راه گشای مشکلات معلمان در ایام فراغت و کاهش فرسودگی شغلی آنان باشد.

فهرست منابع

قرآن کریم.1378ترجمه آیت الله مکارم شیرازی، سوره الشرح، ایه 5تا8، ص596،چاپ چهارم، تهران انتشارات تابان،604صفحه.

نهج البلاغه.1385.مترجم دشتی، محمد.نشر الطیار،قم،چاپ اول،752صفحه.

نهج الفصاحه.1385.مترجم علی اکبر میرزایی، انتشارات عصر جوان، نوبت دوم.. قم.526صفحه.

آبکار ع.1388. جایگاه فعالیت های جسمانی در اوقات فراغت دانشجویان. علوم رفتاری.1(1)9-28.

احمدوند م. 1372.روان شناسي بازي.تهران. انتشارات دانشگاه پيام نور،178صفحه.

احمدی علوان آبادی م.عابدی ع.1386.میزان استرس شغلی و فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان.فصلنلمه روانشناسی.134:133-115.

احمدي ن.1380.بررسي ميزان ونحوه گذران اوقات فراغت دانش آموزان دختروپسرمتوسطه قم درسال تحصيلي 80-79. شوراي تحقيقات سازمان آموزش وپرورش استان قم.صص139،138،28،22،19.

 ادریسی ا. رحمانی خلیلی ا. حسینی امین ن.1391، سرمایه فرهنگی خانواده وذائقه فراغتی دانشجویان با رویکردنظری بوردیو(مورد مطالعه:دانشجویان دانشگاه تهران). فصلنامه جامعه شناسی مطالعات جوانان بهار 1391 2(5)27-50 سال دوم شماره پنجم.

اردلان ف.1365.جامعه شناسی اوقات فراغت(جزوه درسی)تهران، دانشکده علوم اجتماعی.دانشگاه تهران، ص34-35.

اسدی ع.1352.تعاریف فراغت و، دیدگاه های آن، سمینار ملی رفاه اجتماعی.22-18اسفند1352کمیته گذران اوقات فراغت. سازمان برنامه بودجه..ص27.

آقایوسفی ع،علی پور ا،داودیفرا.1386.تاثیر مقابله درمانگری بر فرسودگی شغلی مدرسان کنسرواتوارتهران.فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی /سازمانی،12: 83-78

امیرتاش م. 1383 . فوق برنامه واوقات فراغت باتاکید بر فعالیت های ورزشی در دانشگاه تربیت معلم تهران از دیدگاه مدیران عضای هیات علمی وکارکنان ان .فصلنامه المپیک ،2: 23-11.

بیوک آقازاده ب.1385. بررسی نحوه گذران اوقات فراغت دانشجویان پیام نور مشکین شهر دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم وتحقیقات، ص18.

پاپلی یزدي م.1385. گردشگري ماهیت و مفاهیم، تهران، انتشارات سمت،275صفحه.

پورطاعی ع. 1352.چگونگی گذراندن اوقات فراغت نوجوانان مشهد. انتشارات دانشگاه مشهد.ص17.

تند نویس ف. 1380. جایگاه ورزش در اوقات فراغت زنان ایرانی، نشریه حرکت دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، شماره 12.ص87.

تند نویس ف.1375. بررسی گذران اوقات فراغت دانشجویان دانشگاههاي سراسرکشور با تاکید بر فعالیت هاي ورزشی رساله ي دکترا، دانشکده نربیت بدنی، دانشگاه تهران.صص118،115.

تند نویس ف.1378. جایگاه ورزش در اوقات فراغت دانشجویان کشور، نشریه حرکت، دانشکده تربیت بدنی وعلوم ورزشی، سال اول، شماره 2.ص5.

تورکیلدسن ج.1382. اوقات فراغت و نیازهاي مردم، ترجمه: عباس اردکانیان وعباس حسنی.تهران. انتشارات نور بخش،192صفحه.

توکلی ر، سنایی نسب ه، کریمی ع، نوع پرست م، 1385.فعالیت جسمانی و عوامل موثر بر ان در کارکنان یک مرکز نظامی ایران.مجله پژوهش و سلامت، 2: 42-31.

جلالی فراهانی م. 1390.مدیریت اوقات فراغت وورزشهای تفریحی ، انتشارات دانشگاه تهران،چاپ پنجم، 221صفحه.

خمرنیا م،تورانی س،محمدی ر.1389.بررسی تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان هاشمی نژاد.مجله پزشکی هرمزگان،33: 217-209.

داروی م. 1375. بررسی نحوه گذراندن اوقات فراغت استادان دانشگاههای شهر اصفهان.پایان نامه کارشناسی ارشد برنامه ریزی مدیریت اموزشی،دانشگاه ازاد اسلامی واحد خوراسگان.

دهخدا ع. 1377.لغت نامه، جلد یازدهم، انتشارات وچاپ دانشگاه تهران، ص17020.

دو مازیه ژ.1352. زمان فراغت از دیدگاه تاریخی و جامعه شناسی ترجمه م آدینه، مجله فرهنگ و زندگی، شماره 12، ص19.

دیبایی پ.1371. شناخت جهانگردي،.تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی. تهران،109صفحه.

رضوانی ع. 1379. جغرافیا و صنعت توریسم.تهران. انتشارات دانشگاه پیام نور،225صفحه.

روشن م،1390.مقایسه تغییرات شاخص های فیزیولوژیک کارکنان واجد فرسودگی شغلی بعد از خواندن متن انسی. .فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی،8: 59-51.

زارع م،1392. مقایسه نحوه گذران اوقات فراغت دانش آموزان پسردوره متوسطه شهری و روستایی استان یزد باتأکیدبر فعالیت های ورزشی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی،دانشگاه ازاد اسلامی واحد خوراسگان.ص 11.

ساروخاني ب. 1375.درآمدي بردايره المعارف علوم اجتماعي.تهران:انتشارات كيهان، دوجلدی، ص765.

سازمان ملی جوانان. 1383. تدوین راهبردهاي ملی گذران اوقات فراغت جوانان، جلدوم، معاونت مطالعات وبرنامه ریزي دفتر مطالعات و تحقیقات،436صفحه.

سازمان ملی جوانان.1387.سیمای جهانی گذران اوقات فراغت. معاونت مطالعات و تحقیقات.ناشر: سازمان ملی جوانان.

سخایی د.1383.بررسی نحوه گذراندن اوقات فراغت دانش آموزان دوره راهنمایی ومتوسطه شهرستان فریدن درسال تحصیلی83-82 شورای تحقیقات.سازمان آموزش وپرورش استان اصفهان، صص9-12، 120-123 .

سلطان حسینی م، نادریان م.1382. اوقات فراغت درمباحث جامعه شناسی ورزشی. ماهنامه ورزش وارزش،. معاونت تربیت بدنی وتندرستی وزارت آموزش وپرورش،.تهران. شماره 169، ص22-18.

شاهنده د. 1383. برنامه ریزي و مدیریت گذران اوقات فراغت، وزارت کشور، دفتربرنامه ریزي ها و آموزش شوراها.ص10-9.

شهيدي م. 1382. بررسي سهم ورزش در گذران اوقات فراغت دانش اموزان دختر و پسر دوره متوسطه شهر قم: شوراي تحقيقات سازمان آموزش وپرورش استان قم. صص102-106، 26،22،21.

شوراي عالي جوانان، سازمان ملي جوانان. 1376.چگونگي گذران اوقات فراغت نوجوانان وجوانان درفصل تابستان.تهران، دبیرخانه شورای عالی جوانان،622صفحه.

شيرعلي م.1383. اصول ومباني تربيت بدني وورزش، جزوه درسی،دانشگاه آزادواحدمبارکه،صص3-4.

صدا و سيماي مركز تبريز. 1365. نحوه گذراندن اوقات فراغت جوانان شهر تبريز.ص56-63.

ضعیمی محمدی ش،اصغرزاده حقیقی س.1390. بررسی ارتباط استرس شغلی و فرسودگی شغلی در پرسنل پرستاری.مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان، 19(3):شماره مسلسل 76.

عاشورپور ح. 1377. بررسی چگونگی پرداختن به اوقات فراغت بین دانش آموزان پسرپایه سوم متوسطه شهري گیلان و تعیین عوامل موثر برآن، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی.ص41.

عظیمی م.1375.بررسی نحوه گذران اوقات فراغت دانش آموزان راهنمایی ومتوسطه شهر ابرکوه.طرح پژوهشی اداره کل آموزش وپرورش استان یزد.، ص20.

فرج اللهی ن.1373.بررسی جایگاه تربیت بدنی درگذران اوقات فراغت دانشجویان دختر دانشگاه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشدتربیت بدنی وعلوم ورزشی. دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران. ص37-39-40.

فلسفی م.1344.جوان از نظر عقل واحساسات. انتشارات هیئت نشر معارف اسلامی. قم. دوجلدی، 480 صفحه.

قدیمی ر.طباطبایی ،س.1385.میزان سندرم فرسودگی شغلی دربین معلمان و کارکنان آموزش و پرورش و رابطه آن با عوامل جمعیت شناختی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی،72:80-74.

کریمیان ج، شکرچی زاده اصفهانی پ، افشار م.1389.نحوه گذراندن اوقات فراغت کتابداران شهر اصفهان با تاکید بر نقش تربیت بدنی و ارتباط آن با سلامت.مدیریت اطلاعات سلامت،7: 621-612

کوشا فر ع.1374.فراغت وتندرستی، مقاله پژوهشی درسمینارتربیت بدنی وزارت فرهنگ وآموزش عالی. اداره کل تربیت بدنی.تهران.

گودرزی م، اسدی ح.1379.تحلیل میزان ونوع فعالیت های فراغتی وورزشی استادان دانشگاه تهران، مجله حرکت شماره 4، ص19.

لطیفی غ. 1384. سیماي جهانی اوقات فراغت جوانان، تهران، سازمان ملی جوانان.ص84.

مجلس شورای اسلامی.1383.تصویب برنامه چهارم توسعه اقتصادی-اجتماعی-فرهنگی جمهوری اسلامی ایران.سایت اختصاصی مجلس شورای اسلامی.

محسني م. 1379..بررسي آگاهي ها، نگرش هاورفتارهاي اجتماعي- فرهنگي درايران. تهران:دبيرخانه شوراي فرهنگ عمومي كشور.ص132-146.

محمدی م ،شهلایی،ج،افشاری،م،فرید فتحی،ا.1391بررسی نقش تفریحات ورزشی بر پدیده فرسودگی شغلی کارمندان شرکت کننده در ورزش های همگانی شهر تهران.فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی،22:88-74

مطهري ا. 1379.بررسي ميزان ونحوه گذران اوقات فراغت جوانان شهرقم. اداره كل ارشاداسلامي استان قم، ص25.

مظفري ا .1381. نحوه گذران اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه آزاداسلامی کشوربا تاکید بر فعالیت هاي ورزشی، فصلنامه المپیک، سال دهم، شماره.1ص117.

معین م.1371.فرهنگ فارسی، جلد دوم، انتشارات امیر کبیر.تهران.ص2504.

مكي م.1381.بررسي نحوه گذران اوقات فراغت دانش آموزان پسر متوسطه ناحيه 2يزد.پايان نامه كارشناسي ارشد مديريت آموزشي،يزد، مركز آموزش مديريت دولتي استان يزد، ص22،21،3.

منتظرغیب ط،کیخانژاد م.1391.رابطه مولفه های فرسودگی شغلی و تیب های شخصیتی جان هالند در میان معلمان و مدیران مدارس ابتدایی.فصلنامه مشاوره شغلی وسازمانی،10: 104-92

موسوی پور س،رفیعی م،سیفی م،غریبی ف.1386. رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روانی در کارکنان دانشگاه اراک و دانشگاه علوم پزشکی اراک.پایان نامه کارشناسی ارشد.دانشکده علوم انسانی دانشگاه اراک.

میر واسع ط. 1390. بررسی شیوه های غنی سازی اوقات فراغت دانش آموزان دوره متوسطه استان گیلان.صص 175-180،12،32،64.

میرهاشمی م، شکری ب، قائد محمدی م.1386.مدت و نحوه گذراندن اوقات فراغت کارکنان اداری دانشگاه آزاد.فصلنلمه دانش و پژوهش در علوم تربیتی،سال چهارم،13: 64-72.

هاشميان ف. 1382. اوقات فراغت رشد يا انحطاط.ماهنامه آموزشی تربیتی پيوند : شماره 285 ص 47

Burke, R. J.& Richardson , A.M. (2000)Psychological burnout in organizations . In R.T. Golembiewski (Ed.), Handbook of organizational behavior. (2nd ed:pp. 347-368). New York Marcel Dekker.

Chen et al.2011. The Correlates of Leisure Time Physical Activity among an Adults population from Southern Taiwan. Available from:http://www.biomedcenteral.com/ publications And Research/StatementsOnMonetaryPolicy/index.html [Accessed 6 /3/2012].

Cortis, N., Sawricar, P., & Muir, K. (2007). Participation in Sport and Recreation by Culturally and Linguistically Diverse Women. Social Policy Research Centre. 4/07: 4-6. University of New South Wales.

Gordon, M.(2002). *Work-related stress and occupational burnout in aidsoregivers:* test of a coping modle whth nurses providing aids car , magazine

Gordon, M.(2002). *Work-related stress and occupational burnout in aidsoregivers:*test of a coping modle whth nurses providing aids car , magazine

Kjonniksen، L, Torsheim ،T&Bente، W.2008. Tracking of leisure-time physical activity during adolescence and young adulthood: a 10-year longitudinal study .Available from:http://www.igbnpa.org/content/5/1/69./publicationsAndResearch/StatementsOn MonetaryPolicy/index.html [Accessed 6 /3/2012].

Lieter, M. P & Maslash, c. (1988).the impact of interpersonal environmenton burnout and organization commitment. *journal of organization* *behavior*, 9, 297-308

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P.(2001) *Job burnout. Annual Review of P sychology*,52.397-422

Mc Murray JE, Linzer M, Konrad TR(2000). The work lives of women physicians r results from the physician work life study. The SGIM Career Satisfaction study group. J Gen Inter Med; 15:372-80Walls Jr. JA, R, Calister

Mckenzie, Tl., Marshall, SJ., Sallis, JF. & Conway, Tl. 2000. Time physical activity in school Environment:An abservational Liesure study using SopLy. Preventive Medicine.30,(1): 70-8.

Scheerder, J. & Vos, S. (2011). Social Stratification in Adults Sports Participation from a Time-Trend Perspective: Results from a 40-Year Household Study. European Journal for Sport and Society. 8(1/2): 31-44.

Ying ,C.Ren,H.Sheng,H.(20013).Releashiion Sheaps Among Adolescents Liesure Motivation ,Liesure Involment ,and Liesure Satisfastion :A Structural Equation Model .Sustial Andacators Research.Volume 110 ,Assure 3 pp187-199.

1. F.neberger [↑](#footnote-ref-1)
2. C. maslach [↑](#footnote-ref-2)
3. Arvin yalom [↑](#footnote-ref-3)
4. P.lamark [↑](#footnote-ref-4)
5. T.eshtian [↑](#footnote-ref-5)
6. Belen [↑](#footnote-ref-6)
7. Antonio.et.al [↑](#footnote-ref-7)
8. P.Coroni [↑](#footnote-ref-8)
9. Ying&t [↑](#footnote-ref-9)
10. Scheerder & Vos [↑](#footnote-ref-10)
11. Gjdjgdj [↑](#footnote-ref-11)
12. Cortis et ale [↑](#footnote-ref-12)
13. Azirot.et.al [↑](#footnote-ref-13)
14. Brak.et.al [↑](#footnote-ref-14)
15. Fridman.et.al [↑](#footnote-ref-15)
16. Grin [↑](#footnote-ref-16)
17. Martin [↑](#footnote-ref-17)
18. Toft [↑](#footnote-ref-18)
19. Sars [↑](#footnote-ref-19)