

## مقایسه میزان فرسودگی شغلی در بین مربیان رشته‌های کاراته و شنا

دکتر مهتا اسکندر نژاد<sup>۱</sup>، مهری عابدینی<sup>۲</sup>

## چکیده

**مقدمه و هدف:** بررسی رفتارهای شغلی مربیان به منظور برنامه‌ریزی‌های دقیق و اصولی ضروری است تا از نظر شناسایی و رفع عوامل و منابع تنش‌زای شغلی تلاش‌های لازم از سوی مسئولان انجام پذیرد تا از هرگونه احتمال دلزدگی شغلی، بی‌انگیزگی و فرسودگی شغلی و احتمال انتقال تنش به ورزشکاران جلوگیری به عمل آید. بنابراین هدف از پژوهش حاضر، مقایسه میزان فرسودگی شغلی در بین مربیان کاراته و شنا است.

**روش شناسی:** روش انجام تحقیق از نوع علی - مقایسه‌ای است. جامعه مورد نظر تحقیق، تمام مربیان شنا و کاراته شهرستان تبریز هستند که ۸۵ مربی شنا و ۵۰ مربی کاراته به صورت تصادفی ساده تعیین و در این پژوهش شرکت کردند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ استفاده شد، میانگین سنی آزمودنی‌های تحقیق در مربیان کاراته ۳۲/۵۶ سال و مربیان شنا ۳۰/۷۱ سال است. در نمایش و تحلیل اطلاعات در سطح آمار توصیفی از فراوانی و درصد میانگین و در سطح آمار استنباطی از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف و تحلیل واریانس استفاده شد.

**یافته‌ها:** با توجه به تجزیه تحلیل اطلاعات مشخص شد که حداکثر نمره فرسودگی شغلی در مربیان کاراته برابر با ۹۵/۸۶ و در مربیان شنا ۸۸/۲۱ است که نشان‌دهنده میزان فرسودگی شغلی بیشتر در بین مربیان کاراته است. علاوه بر این یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که میزان خستگی عاطفی در مربیان کاراته و میزان کاهش کارایی فردی در مربیان شنا بطور معنی‌داری بیشتر است، ولی میزان خرده مقیاس مسخ شخصیت در بین مربیان کاراته و شنا تفاوت معنی‌داری ندارد.

**بحث و نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش حاضر، نشان می‌دهد که اکثر مربیان رشته‌های ورزشی کاراته و شنا کم و بیش فرسودگی شغلی تجربه می‌کنند، ولی میزان شیوع این نشانگان در مربیان این رشته‌ها متفاوت بوده که بیانگر این است که شرایط خاص کاری و ماهیت رشته‌های ورزشی تاثیر گذار بر شیوع فرسودگی شغلی است.

**واژه‌های کلیدی:** فرسودگی شغلی، مربی، کاراته، شنا

## مقدمه

روانشناسی ورزشی به ویژه در دو دهه اخیر رشد فراوانی داشته و در مورد نقش آن در افزایش عملکرد ورزشی آگاهی زیادی به دست آمده است. در این بین توجه به مسائل روانشناسی مریبان از اهمیت دوچندانی برخوردار شده است (۱). فشارهای روانی شدید ناشی از ماهیت، نوع یا وضعیت نامناسب کار، به پیدایش حالتی در مریبان منجر می‌شود که تحلیل رفتگی یا فرسودگی نام دارد (۲). با افزایش فشارهای مختلف ناشی از شرایط فیزیکی کار بر افراد، رفته رفته، فرد دچار تحلیل رفتگی و فرسودگی در کار می‌شود. شیوع تحلیل رفتگی تعادل زیستی فرد را بر هم می‌زند و در نتیجه کارایی، بهره‌وری و در نهایت اثربخشی فردی و سازمانی را مختل می‌سازد (۲). محققان تحلیل رفتگی را به عنوان حالت خستگی یا ناکامی به سبب وجود علت یا رابطه‌ای که موجبات شکست را به وجود می‌آورد، تعریف می‌کند. تحلیل رفتگی پاسخ طولانی به استرس‌های میان فردی ضمن کار است که سه بعد اصلی شامل واماندگی کامل، احساس بدبینی و کناره‌گیری از کار و حس ناتوانی و شکست است (۳) و بیشتر در افرادی اتفاق می‌افتد که محرک‌های استرس‌زای زیادی را تجربه می‌کنند (۴). کاکس<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) معتقد است فرسودگی، نوعی پاسخ فرد به استرس‌های مزمن و مداوم است. براساس الگوی شناختی-عاطفی اسمیت، زمانی که مریبی به این نتیجه می‌رسد که درخواست‌های عوامل محیطی بیشتر از توانایی‌اش است و چنین تصور می‌کند که نمی‌تواند با استرس‌های حاصل از این درخواست‌ها مقابله کند؛ عملکرد شناختی و فیزیولوژیکی او مختل شده و در نهایت مریبی برای رهایی از استرس خود از ورزش کناره‌گیری می‌کند (۵). براساس یافته‌های پریس، وایس<sup>۲</sup> و محدی<sup>۳</sup> (۲۰۰۰ و ۲۰۰۷) رفتارها و سطوح تحلیل رفتگی مریبان بر روی ورزشکاران مؤثرند (۶ و ۷). امروزه پژوهشگران حوزه روانشناسی ورزشی مانند بوش، سالما، صنعتی منفرد و مسیبی<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) معتقدند که مهارت‌های روانی مریبان با عملکرد عالی بازیکنان در ورزش رابطه دارد. همچنین اورلیک<sup>۵</sup> (۲۰۰۸) معتقد است که ضعف مهارت‌های روانی در مریبان، زمینه بروز فرسودگی آنان را در کارشان ایجاد می‌کند (۹). لونسدال، هودج و رز<sup>۶</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی دریافتند افرادی که دچار فرسودگی می‌شوند گاه از فعالیت‌هایی که قبلاً برای آنها لذت‌بخش بوده‌است، هم کناره‌گیری می‌کنند (۱۰). آنونیماس (۲۰۰۵) در تحقیقی عنوان کرد که مریبان تربیت بدنی و ورزش مستعد تحلیل رفتگی بیشتری نسبت به دیگران هستند (۱۱). ماسلاچ و همکاران (۱۹۹۶)، معتقدند که دموگرافیک جنسیت پیش بینی‌کننده مهمی برای تحلیل رفتگی شغلی زنان نیست؛ برادر برخی پژوهش‌ها میزان تحلیل رفتگی شغلی زنان بیشتر است و در برخی دیگر میزان تحلیل رفتگی مردان همچنین در میان مولفه‌های تحلیل رفتگی به نظر می‌رسند که مردان در مسخ شخصیت و زنان در خستگی عاطفی نمرات بیشتری کسب می‌کنند (۱۲). کیلی<sup>۷</sup> (۲۰۰۲) در بررسی نمونه‌ای از مریبان زن و مرد تئیس دانشگاهی نشان داد که این افراد از تحلیل رفتگی مشابه با مشاغل کمکی در آموزش رنج می‌برند، همچنین زنان استرس بیشتری نسبت به مردان داشتند (۲). تحقیقات کالینز<sup>۸</sup>، لو و هانگ (۲۰۰۲، ۲۰۰۲) بر روی تحلیل رفتگی نشان داد که مریبان تحلیل رفتگی را تجربه می‌کنند، اغلب این افراد بسیار جدی و متعهد هستند و سرمایه‌گذاری و تلاش بسیار بیشتری را برای برتری دارند (۱۳، ۱۴). از آنجایی که محیط حرفه‌ای، نوع کار، افراط و تفریط در کار، چگونگی تطبیق فرد با محیط کار و بسیاری از عوامل دیگر منابع فشارهای کار حرفه‌ای است و این عوامل فشارهای مزمن و شدید و خستگی زیادی را برای مریبان به همراه دارد و ویژگی فرسودگی شغلی می‌تواند یکی از عمده‌ترین مشخصه‌ها باشد (۱۵). به طور کلی مریبگری به سبب فشارهای مختلف و شرایط آن تنش‌زا است و به دلیل شرایط سخت کاری و فرسودگی شغلی، برخی مریبان تصمیم به ترک آن می‌گیرند (۳). مریبگری شغل چالش برانگیزی با فشار و استرس دائمی است و استرس‌های منحصر به فردی موجود در این حرفه شامل فشار برای برنده شدن، تداخل والدین در کار یا بی‌اعتنایی، مشکلات انضباطی و ساعت‌های طولانی که صرف برنامه‌ریزی، تمرین و سفرهای ویژه مسابقات می‌شود (۱۵). همچنین ارتباط مستقیم با ورزشکاران در هر دو سطح یادگیری مهارت‌های حرکتی و نمایش پیشرفته مهارت‌های حرکتی آموخته‌شده که در مسابقات مختلف تجلی می‌یابد، از مهم‌ترین منابع فشار بر مریبان ورزش محسوب می‌گردد. ورزش‌های پرهیجان مانند ورزش‌های رزمی و محیط‌های کاری پرمسئولیت همانند شنا نه تنها از این قانون مبری نیستند بلکه به دلیل ماهیت منحصر به فرد آنها مریبان شاغل در معرض هرچه بیشتر فرسودگی شغلی هستند. رشته‌های ورزشی همانند کاراته که زمان اندک مبارزه و ارایه توانایی‌های فنی، فرد را تحت فشار کاری بالایی قرار می‌دهد و نیاز مبرم مریبان به ارایه واکنش‌های مناسب در حین تمرین و مسابقه و همچنین نیاز به خویشن‌داری مریبان این رشته‌ها در مقابل استرس موجود در فضای حاکم بر مسابقات و تمرین منجر به تجربه فشار کاری بالایی در این رشته‌های ورزشی می‌شود. همچنین از منظر دیگر در ورزش‌هایی همانند شنا که محیط‌های پراسترسی دارند پیشگیری از وقوع حوادث منجر به مرگ، نجات جان افراد از خطر غرق شدن و همچنین اجرای عملیات حیات بخشی به مغروقین و همچنین محیط‌های کاری بسته و ساعات کاری طولانی مریبان شنا از مباحث اصلی فشار کاری در محیط‌های استخر است. نظر به اینکه مریبان در هر جامعه‌ای اصلی‌ترین و سنگین‌ترین وظیفه را در رشد و تعالی ورزش و ورزشکاران جامعه بر عهده دارند و ویژگی-

1 Cox

2 Price, &amp; Weiss

3 Mohannadi

4 Salmela, Saneti monfared, Mosayebi, &amp; Bush

5 Orlick

6 Lonsdale, Hodge, &amp; Rose

7 Kelley

8 Collins

های روانی آنها تاثیر بسزایی بر عملکرد آنان دارد. بررسی رفتارهای شغلی مربیان به منظور برنامه‌ریزی‌های هر چه دقیق‌تر و اصولی‌تر در این زمینه ضروری است تا از نظر شناسایی و رفع عوامل و منابع تنش‌زای شغلی تلاش‌های لازم از سوی مسئولان انجام پذیرد تا در عین حفظ سلامت جسمی و روانی مربیان از هرگونه احتمال دلزدگی شغلی، بی‌انگیزگی و فرسودگی شغلی و احتمال انتقال تنش به ورزشکاران جلوگیری به عمل آید که این مهم به دست نمی‌آید مگر با کار کارشناسی و بررسی‌ها و تحقیقات دقیق. بنابراین پژوهش حاضر با توجه به اهمیت موضوع و نقش مربیان در تربیت و آموزش ورزشکاران و کمبود تحقیقات در خصوص فرسودگی شغلی در رشته‌های ورزشی مختلف و با توجه به اینکه شرایط خاص رشته‌های ورزشی مختلف منابع فشار کاری متفاوتی را به وجود می‌آورد، به دنبال یافتن پاسخی برای این مسأله بود که در مربیان کاراته و شنا میزان شیوع فرسودگی شغلی در چه حد است و همچنین این میزان در کدام یک از مربیان شنا و کاراته بیشتر است؟

### روش شناسی

تحقیق حاضر مطالعه علی-مقایسه‌ای است که بر روی مربیان کاراته و شنا انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر را مربیان فعال و دارای درجات رسمی مربیگری در دانشگاهها و هیات‌های ورزشی و باشگاه‌های خصوصی شهرستان تبریز تشکیل دادند. کلیه مربیان فعال در هیات کاراته و شنا و مراکز آموزش عالی و باشگاهها که از نظر هیات ورزشی مربوطه جزء مربیان دارای درجات رسمی مربیگری و فعال در زمینه مربیگری هستند، تأیید و معرفی شدند، براساس این گزارش مربیان فعال رشته شنا در سطح تبریز ۱۲۰ نفر و مربیان فعال در رشته کاراته ۶۰ هستند. بنابراین براساس جدول مورگان تعداد ۱۴۸ مربی به عنوان حجم نمونه (۹۲ مربی شنا و ۵۶ مربی کاراته) به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و پرسشنامه‌ها در میان اعضای نمونه توزیع شد، شایان ذکر است از ۱۴۸ پرسشنامه توزیع شده، تعداد ۱۳۵ پرسشنامه تکمیل و تحویل گرفته شد. همچنین در پژوهش حاضر برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و تحلیل واریانس استفاده شد.

در تحقیق حاضر برای بررسی فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (MBI) به همراه پرسشنامه سوالات فردی استفاده شد. پرسشنامه فرسودگی شغلی ۲۲ ماده‌ای بر اساس مقیاس لیکرت بوده و خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش کارایی فردی را در چارچوب فعالیت‌های حرفه‌ای سنجیده است. با توجه به سه بعد فرسودگی شغلی تعداد ۹ سؤال (۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۲۰) به خرده مقیاس خستگی عاطفی و تعداد ۵ سؤال (۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵، ۲۲) به مسخ شخصیت و تعداد ۸ سؤال (۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱) به کاهش کارایی فردی اختصاص یافته است. در رابطه با پایایی این آزمون، ماسلاچ جکسون (۱۹۸۱) پایایی درونی را برای هر یک از خرده مقیاس‌ها محاسبه کرده‌اند که برای خستگی عاطفی آلفای ۰/۹۰٪، برای مسخ شخصیت آلفای ۰/۷۹٪ و برای موفقیت شخصی آلفای ۰/۷۱٪ را بدست آورده‌اند. همچنین افراد مذکور اعتبار این آزمون را طی بررسی‌های مختلف، بالا ارزیابی کرده‌اند (۱).

### یافته‌ها

آزمودنی‌های تحقیق حاضر را ۸۵ مربی شنا با میانگین سنی  $۸/۸ \pm ۳۰/۷۱$  و سابقه مربیگری  $۵/۸ \pm ۶/۱۶$  و با سابقه فعالیت حداقل ۱ سال و حداکثر ۱۰ سال و ۵۰ مربی کاراته با میانگین سنی  $۶/۸ \pm ۳۲/۵۶$  و سابقه مربیگری  $۶/۵ \pm ۶/۴$  و با سابقه فعالیت حداقل ۱ سال و حداکثر ۱۱ سال شامل می‌شد. در جدول شماره ۱ اطلاعات مربوط به سن و در جدول شماره ۲ اطلاعات مربوط به جنسیت، تحصیلات آزمودنی‌ها ارائه شده است.

جدول شماره (۱): توصیف سن و سابقه مربیان شنا و کاراته

سابقه		سن		تعداد	کاراته	شنا
انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین			
۵/۸	۶/۱۶	۶/۸۵۵	۳۲/۵۶	۵۰		
۶/۵	۶/۴	۸/۸۱۹	۳۰/۷۱	۸۵		

همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود از کل نمونه مورد بررسی، در مربیان کاراته، ۷۰ درصد آنها مرد و ۳۰ درصد آنها زن هستند. همچنین در بین مربیان شنا  $۵۸/۸$  درصد مرد و  $۴۱/۲$  درصد آنها زن هستند. از لحاظ تحصیلاتی ۳۶ درصد مربیان کاراته دیپلم، ۴۰ درصد فوق دیپلم، ۲۲ درصد لیسانس و ۲ درصد فوق لیسانس و بالاتر است و در مربیان شنا،  $۲۷/۱$  درصد دیپلم،  $۱۶/۵$  درصد فوق دیپلم،  $۴۲/۴$  درصد لیسانس و  $۱۴/۱$  درصد فوق لیسانس و بالاتر است.

## جدول شماره (۲): اطلاعات توصیفی مربیان شنا و کاراته

شنا		کاراته		جنسیت
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۵۸/۸	۵۰	۷۰/۰	۳۵	مرد
۴۱/۲	۳۵	۳۰/۰	۱۵	زن
۱۰۰/۰	۸۵	۱۰۰/۰	۵۰	کل
تحصیلات				
۲۷/۱	۲۳	۳۶/۰	۱۸	دیپلم
۱۶/۵	۱۴	۴۰/۰	۲۰	فوق دیپلم
۴۲/۴	۳۶	۲۲/۰	۱۱	لیسانس
۱۴/۱	۱۲	۲/۰	۱	فوق لیسانس
۱۰۰/۰	۸۵	۱۰۰/۰	۵۰	کل

میانگین مولفه خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در بین مربیان کاراته بالاتر از مربیان شنا است که این مسئله در مورد مولفه کاهش کارایی فردی برعکس است. در جدول شماره ۳ مقادیر فرسودگی شغلی هر دو گروه ارایه شده است.

## جدول شماره (۳) جدول توصیفی فرسودگی شغلی

تعداد	انحراف معیار	میانگین	رشته	فرسودگی شغلی
۵۰	۱۲/۵۲۶	۳۷/۸۴	کاراته	خستگی عاطفی
۸۵	۱۰/۲۲۰	۳۲/۰۸	شنا	
۱۳۵	۱۱/۴۳۰	۳۴/۲۱	کل	
۵۰	۶/۴۹۰	۱۶/۲۸	کاراته	مسخ شخصیت
۸۵	۶/۷۱۶	۱۴/۷۲	شنا	
۱۳۵	۶/۶۵۲	۱۵/۳۰	کل	
۵۰	۹/۳۴۷	۳۹/۲۲	کاراته	کاهش کارایی فردی
۸۵	۷/۴۰۸	۴۳/۶۰	شنا	
۱۳۵	۸/۴۱۸	۴۱/۹۸	کل	

بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف در جدول شماره ۴ ارایه شده است که با توجه به سطوح معنی‌داری به دست آمده متغیر فرسودگی شغلی و مولفه‌هایش دارای توزیع نرمال هستند (سطوح معنی‌داری بزرگتر از ۰/۰۵).

## جدول شماره (۴) نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات

سطح معنی‌داری	آماره Z کولموگروف - اسمیرنوف	تعداد	فرسودگی شغلی
/۸۶۶	/۵۹۹	۱۳۵	فرسودگی شغلی
/۷۰۰	/۷۰۷	۱۳۵	خستگی عاطفی
/۲۴۵	/۰۲۴	۱۳۵	مسخ شخصیت
/۰۸۳	/۲۶۰	۱۳۵	کاهش کارایی فردی

در بخش بعدی به بررسی این سوال پرداخته خواهد شد که آیا بین مربیان کاراته و شنا از لحاظ فرسودگی شغلی تفاوت معناداری وجود دارد، لذا برای مقایسه این متغیر در دو گروه مربیان کاراته و شنا از تحلیل واریانس چند متغیره (MANOVA) استفاده شده، که اطلاعات مربوط به این آزمون در جدول شماره (۵) ارائه شده است. در این جدول برای مقایسه چند متغیری از رویکرد اثر هتلینگ استفاده شده است. مقدار اثر هتلینگ برابر ۰/۱۲۱، مقدار F برابر ۵/۲۸ و سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۲ است. با توجه به کوچکتر بودن سطح معنی‌داری از ۰/۰۵ نشان دهنده وجود تفاوت معنی‌دار در نمره کل میزان فرسودگی شغلی در بین مربیان کاراته و شنا است که با مراجعه به جدول ۳ مشاهده می‌شود میانگین این متغیر در بین مربیان کاراته بیشتر است.

## جدول شماره (۵) نتایج تحلیل واریانس چندمتغیری برای فرسودگی شغلی

منبع تغییر	مقدار اثر هتلینگ	F	درجه آزادی فرض	درجه آزادی خطا	سطح معنی‌داری	مجذور اتا
رشته ورزشی	/۱۲۱	۵/۳۷۷	۳/۰۰۰	۱۳۱/۰۰۰	/۰۰۲	/۱۰۸

نتایج مقایسه‌های تک متغیری ارایه شده در جدول شماره ۵ حاکی از آن است که میزان خستگی عاطفی در مربیان کاراته بطور معنی‌داری بیشتر از مربیان شنا است (میانگین خستگی عاطفی در مربیان کاراته برابر ۳۷/۸۴ و در مربیان شنا برابر ۳۲/۰۸ و سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۴ است). در متغیر مسخ شخصیت مربیان کاراته و مربیان شنا تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید (میانگین مسخ شخصیت در مربیان کاراته برابر ۱۶/۲۸ و در مربیان شنا برابر ۱۴/۷۲ و سطح معنی‌داری برابر ۰/۱۸۹ است). همچنین در متغیر کاهش کارایی فردی مربیان شنا و کاراته تفاوت معنی‌داری مشاهده شد که این ویژگی در مربیان شنا بطور معنی‌داری بیشتر از مربیان کاراته است (میانگین کاهش کارایی فردی در مربیان کاراته برابر ۳۹/۲۲ و در مربیان شنا برابر ۴۳/۶ و سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۳ است).

## جدول (۶) نتایج تحلیل واریانس تک متغیری برای مولفه‌های فرسودگی شغلی

منبع تغییر	متغیر وابسته	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی‌داری	مجذور اتا
رشته ورزشی	خستگی عاطفی	۱۰۴۳/۶۲۷	۱	۱۰۴۳/۶۲۷	۸/۴۳۱	/۰۰۴	/۰۶۰
	مسخ شخصیت	۷۶/۸۴۵	۱	۷۶/۸۴۵	۱/۷۴۶	/۱۸۹	/۰۱۳
خطا	کاهش کارایی فردی	۶۰۳/۹۵۳	۱	۶۰۳/۹۵۳	۹/۰۳۵	/۰۰۳	/۰۶۴
	خستگی عاطفی	۱۶۴۶۳/۱۴۴	۱۳۳	۱۲۳/۷۸۳			
	مسخ شخصیت	۵۸۵۳/۳۰۴	۱۳۳	۴۴/۰۱۰			
	کاهش کارایی فردی	۸۸۹۰/۹۸۰	۱۳۳	۶۶/۸۴۹			

## بحث و نتیجه گیری

هدف مطالعه حاضر مقایسه میزان فرسودگی شغلی در بین مربیان رشته‌های کاراته و شنا بود. تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل با استفاده از آزمون تحلیل واریانس نشان داد که بین فرسودگی شغلی در مربیان کاراته و شنا تفاوت معنی‌داری وجود داشته که این متغیر در مربیان کاراته بیشتر بود (فرسودگی شغلی در مربیان کاراته برابر با ۹۵/۸۶ و در مربیان شنا ۸۸/۲۱ بود). یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر گویای این است که اکثریت مربیان رشته‌های ورزشی کاراته و شنا کم و بیش فرسودگی شغلی دارند ولی میزان آن در بین گروه‌های مختلف متفاوت است. بررسی‌های ویلیامز<sup>۱</sup> (۱۶)، آنونیماس<sup>۲</sup> (۱۱)، لو و هانگ<sup>۳</sup> (۱۴)، رادیک و همکاران<sup>۴</sup> (۱۵)، اورلیک (۹) و لونسدال، هودج و رز (۱۰)، چنج<sup>۵</sup> (۱۷) همسو با پژوهش حاضر وجود فرسودگی شغلی را به درجات مختلف در مربیان نشان داده‌اند و بیان می‌کنند چون شرایط ویژه محیط کار در نهادهای ورزشی متفاوت است بنابراین مربیان ممکن است با درجات متفاوتی از عوامل تنش‌زای محیطی مواجه شوند.

براساس یافته‌های تحقیق حاضر، مشخص شد که میزان خستگی عاطفی در مربیان کاراته بیشتر است (میانگین خستگی عاطفی در مربیان کاراته برابر ۳۷/۸۴ و در مربیان شنا برابر ۳۲/۰۸ و سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۴ است). خستگی عاطفی عامل اصلی فرسودگی و آشکارترین درجه نشانه‌های فرسودگی است. این بعد از فرسودگی شغلی دلالت بر پاسخ اساسی به استرس است. به بیان دقیق خستگی عاطفی موجب می‌شود تا افراد به لحاظ هیجانی و شناختی از کارشان فاصله بگیرند و احتمالاً این راهی برای مقابله با فشارهای کاری است. خستگی عاطفی در واقع وجود احساساتی است که در آن شخص نیروهای هیجانی خود را از دست داده و قادر به برقراری روابط عاطفی با دیگران نیست (۱۸). خصوصیت ذاتی رشته کاراته به دلیل رزمی و جدی بودن باعث شده تا مربیان این رشته نتوانند سریع تر ارتباط عاطفی برقرار کنند و با نوع محیط کار خود خو بگیرند و از آنجا که ارتباطات و حمایت‌های عاطفی نقش موثری در سلامت روان و کاهش شدت فشارهای روانی دارند (۱۹)، احتمالاً مربیان کاراته به همین دلیل بیشتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند که این یافته‌ها با پژوهش شیسلی<sup>۶</sup> (۲۰) و اسکات<sup>۷</sup> (۲۱) همسو است و بیانگر این مطلب است که حمایت‌های عاطفی نقش موثری در کاهش خستگی عاطفی و کاهش شدت فشارهای روانی دارند.

- 1 Williams
- 2 Anonymous
- 3 Lu, Huang
- 4 Raedeke
- 5 Chang
- 6 Sheesley

یافته دیگر پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مولفه کاهش کارایی فردی (عدم موفقیت فردی)، در بین مربیان شنا بیشتر از مربیان کاراته است (میانگین کاهش کارایی فردی در مربیان کاراته برابر ۳۹/۲۲ و در مربیان شنا برابر ۴۳/۶ و سطح معنی‌داری برابر ۰/۰۰۳ است). از آنجایی که موفقیت فردی به احساس کفایت و پیشرفت موفقیت‌آمیز در کار با افراد اطلاق می‌شود (۱۷)، افرادی که دچار کاهش موفقیت فردی می‌شوند از تلاش‌های حرفه‌ای خود برداشته‌های منفی دارند که باعث فشار روانی می‌شود. همچنین داشتن مسئولیت مهم و حساس در یک شغل تنیدگی روحی ایجاد می‌کند و این تنیدگی رفته رفته سبب احساس کاهش موفقیت فردی می‌شود (۱۸). با توجه به اینکه شغل مربیان شنا توأم با مسئولیت حرفه‌ای و دقیق و حساس است بنابراین با فشار روانی همراه است که در نتیجه موجب کاهش موفقیت فردی می‌شود. این نتایج با پژوهش رادیک و همکاران (۱۵) و شیسلی (۲۰) همخوانی دارد و بیانگر این هستند که کاهش بار مسئولیت‌های خطیر و مهم و عدم نگرانی و اضطراب با موفقیت فردی همراه است.

همچنین یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین میزان مسخ شخصیت در بین مربیان شنا و کاراته تفاوت معنی‌داری وجود ندارد (میانگین مسخ شخصیت در مربیان کاراته برابر ۱۶/۲۸ و در مربیان شنا برابر ۱۴/۷۲ و سطح معنی‌داری برابر ۰/۱۸۹ است). مسخ شخصیت در واقع نوعی پاسخ مستقیم به استرس شغلی است (۱۸) که عدم معنی‌داری این متغیر در این پژوهش در بین مربیان بیانگر این مطلب است که ممکن است هر فردی در هر شرایط کاری به نوعی دچار استرس و فشار عصبی شود که می‌تواند منجر به کناره‌گیری و غیبت از کار شود که پاسخ فرد در برابر استرس شغلی است. این نتایج با یافته‌های پاستور<sup>۷</sup> (۲۲) همسو است که بیان‌کننده پاسخ افراد به تنش شغلی ناشی از مسئولیت شغلی اوست که در شرایط حاد می‌تواند از ادله ترک کردن شغل باشد.

در محیط ورزش، عوامل انسانی خصوصاً مربیان در معرض فشارهای عصبی و روانی گوناگونی قرار دارند که آثار سو فراوانی بر عملکرد آنها باقی می‌گذارد، نیروی آنها را ضایع می‌سازد، سبب وارد آمدن آسیب‌های روانی و رفتاری به آنان می‌شود و در نهایت فضاهای ورزشی را دستخوش مشکل می‌سازند (۲۳). مهم‌ترین نتیجه این فشارهای روانی و عصبی، فرسودگی شغلی است که بر ابعاد مختلف ورزش اثر می‌گذارد. خشنودی شغلی نقطه مقابل فرسودگی شغلی است که در وضعیت سلامت روان و اندک بودن استرس و فشار روانی عصبی حاصل می‌شود. بررسی‌های مختلف از جمله چرنیس<sup>۹</sup> (۲۴)، دیپو و همکاران<sup>۱۰</sup> (۲۵)، آنتونیو و همکاران<sup>۱۱</sup> (۲۶) نشان دادند که ویژگی‌های شغلی و مسائل مربوط به کار از جمله حجم کار، سابقه اشتغال، رقابت‌های فشرده، محدودیت پیشرفت و ارتباطات و حمایت‌های اجتماعی از جمله متغیرهای موثر در بروز فرسودگی شغلی هستند. به منظور کمک به مربیان و کارکنان دچار این اختلال لازم است همه روشهایی را که برای کاهش فشار روانی به کار گرفته می‌شوند به کمک طلبدیده تا با ارائه کمک‌های مناسب، افراد بتوانند از فرسودگی رهایی یابند. البته با توجه به نوع رشته ورزشی ممکن است مربیان انرژی، سرمایه، وقت، خانواده و همه چیز خود را صرف حرفه‌شان کنند و با مرور زمان، تمرینات یکنواخت، فشار زیاد، شکست و عدم نتیجه‌گیری مداوم، آثار روانشناختی و فیزیولوژیکی منفی برای مربی به همراه داشته باشد (۱۶ و ۲۲). براساس نتایج تحقیقات گذشته، تحلیل رفتگی اغلب با مشاغل پراسترس ارتباط دارد (۲۷، ۲۸). امروزه هرکس در هر مکان و موقعیتی که باشد درجاتی از استرس را در محیط کار احساس می‌کند و این واقعیت امری ملموس و انکارناپذیر در محیط‌های مدرن و امروزی است (۲۹). فرسودگی شغلی یکی از نتایج استرس‌های گوناگون است که به صورت علائم جسمانی، علائم روانی و علائم رفتاری (افت کاری و غیبت) ظاهر می‌شود (۳۰). موضوع فرسودگی شغلی یا تحلیل قوای افراد یک مشکل شایع بوده به طوری که از هر هفت نفر شاغل در پایان روز، یک نفر دچار تحلیل می‌شود (۳۱). در حوزه ورزش هم استرس و فشار زیادی وجود دارد و مربیان و ورزشکاران بسیاری در اوج حرفه‌ای خود به دلیل تحلیل رفتگی کناره‌گیری کرده‌اند. بررسی‌های مختلف (۱۰، ۱۴، ۳۲) نشان دادند که مربیان به واسطه ماهیت شغلی خود، با مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند، مشکلاتی مانند پرحجمی کار، شرایط نامطلوب کار که به دلیل فضاهای آموزشی نامناسب ایجاد می‌شود، حقوق و مزایای ناکافی و عدم تعادل بین درآمدها و هزینه‌های زندگی، خستگی و فشار زیاد، تکراری بودن تمرینات، رقابت‌های فشرده، نبود ارتباطات مفید و حرفه‌ای میان مربیان و مفرح نبودن فضا. این مشکلات همگی بر رفتار و روحیه آنها تأثیرگذار بوده و فشارهای روانی بر مربیان وارد می‌کنند که معمولاً کنترل این منابع فشار از قدرت آنان خارج است و با استمرار این مشکلات، آسیب‌پذیری آنها را بالا برده و نهایتاً ممکن است منجر به فرسودگی شغلی در میان آنان شود. برای داشتن محیط‌های ورزشی اثربخش و دستیابی به اهداف غایی نظام ورزش، باید مربیانی با انگیزه بالا داشت و این امر، تنها در فضایی امکان‌پذیر می‌شود که در حد امکان، کمترین میزان فشار روانی بر مربیان وارد شود و فرسودگی شغلی در آن، جایی نداشته باشد (۳۳). در تبیین اینکه چرا فرسودگی شغلی در مربیان کاراته بیشتر از مربیان شنا است شاید بتوان به این عامل اشاره کرد که میان فضای کار مربیان کاراته و فضای کار مربیان شنا تفاوت وجود دارد. در ورزش کاراته مربیان جدای از فشارهای عصبی و روانی، ارتباطات عاطفی کمتر و محدودتری دارند، همچنین سخت و غیرقابل انعطاف بودن قوانین و مقررات این رشته، مشارکت در مسابقات ورزشی مختلف و تکراری بودن مسئولیت‌های آنان از عوامل فشار کاری این گروه می‌باشد، در حالی که در رشته شنا مربیان این مشکلات را کمتر

7 Scott

8 Pastore

9 Cherniss

10 Depew

11 Antoniou

احساس می‌کنند چون ماهیت ورزش شنا ورزشی مفرح و با خستگی روحی اندک است و تمرینات از تنوع بیشتری برخوردارند (۳۴). این واقعیت کتمان پذیر نیست که امکان جامه عمل پوشاندن به برخی از توصیه‌های مهم موجود در مقالات و پیشنهادهای اهل فن امکان پذیر نبوده و در این مطالعات به مسائل چالش برانگیزی مانند حقوق، موقعیت محیطی و مشکلات مربیان پرداخته نشده است. با توجه به اینکه سال هاست رویکرد روشمند در مدیریت ورزش جهان آغاز شده و در بخشی از این رویکرد توجه خاصی به ارتقای سرمایه‌های انسانی ورزش خصوصاً مربیان می‌شود، براساس مطالعات انجام شده روی نظام های مشابه در این کشورها به نظر می‌رسد ایجاد نهادی با عنوان بنیاد ملی مربیان با هدف حمایت از این قشر زحمت‌کش از ضروریات است. با توجه به سطوح مختلف فرسودگی شغلی در مربیان ورزش و عواقب آن بر کیفیت تربیت ورزشکاران با اتخاذ روش‌های تعدیل شده و پیشگیری به رفع این پدیده اقدام گردد. استراتژی‌های مقابله جهت تقلیل و کنترل عوامل تنش‌زای شغلی مثل اختصاص دادن درصدی از بودجه رفاهی به کادر مربیان، ایجاد باشگاههای ورزشی سالم، حمایت‌های مادی و معنوی مربیان، تشکیل جلسات منظم بحث حضوری بین مربیان رشته‌ها، آموزش مهارت‌های مشکل‌گشایی، افزایش حقوق و مزایا و شرکت دادن مربیان در تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای و سازمانی از آن جمله هستند (۳۵). داگلاس، معتقد است فرسودگی شغلی با حالت بی‌تفاوتی، نارضایتی شغلی و حالت بیگانگی و گریزان بودن همراه است که در نهایت به احساس تنهایی در این جهان منجر می‌شود (۳۶). با توجه به اینکه رضایت شغلی عاملی روانی قلمداد می‌شود می‌توان آن را به صورت نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط شغل تعریف کرد و دربردارنده ارزیابی‌ها و انتظارات متفاوت افراد از کار و حرفه آنان است (۳۷). از آنجا که فرسودگی شغلی سلامت عمومی فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد و منجر به ضعف روحیه، پایین بودن حس همکاری، احساس افسردگی و در نهایت عملکرد پایین می‌شود (۳۸) مدیران ورزشی باید در تقویت مهارت‌های ارتباطی خودکوشش نمایند؛ زیرا مدیریت منجر به تقویت انسجام و ایجاد ثبات در سازمان‌های ورزشی شده و منجر به بهبود عملکرد و نهایتاً اثربخشی سازمان می‌گردد (۳۹) و برای کاهش یا جلوگیری از فرسودگی شغلی، مدیران و مسئولان با شناخت درست از منابع تنش و فشار، میزان فشار وارد شده بر فرد را کاهش داده و با ایجاد فضاهای کاری مناسب، با ایجاد تفریحات مثبت، تشکر و قدردانی بر حسب عملکرد، توجه مثبت مسئولان در جهت ایجاد نگرش مثبت و برنامه‌های بازآموزی می‌توانند بهره‌وری فردی و سازمانی فرد را افزایش دهند. در پایان توصیه می‌شود در آینده پژوهش‌هایی در مورد علل بالا بودن میزان فرسودگی شغلی در مربیان رشته‌های مختلف ورزشی و رابطه آن با جنسیت، میزان تحصیلات، وضعیت تاهل و موقعیت جغرافیایی و بررسی راهکارهایی برای رفع آن انجام شود.

### تشکر و قدردانی

در پایان، پژوهشگران، مراتب تشکر و قدردانی خود را از تمامی مربیان مشارکت‌کننده در این تحقیق ابراز می‌دارند.

روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

**References:**

1. Akbari, R, Ghafar Samar, R, Kiany, GH, & Eghtesadi, A. (2011), Factorial Validity and Psychometric Properties of Maslach Burnout Inventory, *Knowledge & Health*, 6(3), P: 3. (in Persian)
2. Kelley, B.C, Eklund, R.C, & Ritter Taylor, M. (1999), Stress and burnout among collegiate tines coaches, *Journal of sport and Exercise Psychology*, 21; PP: 113. 130.
3. Mohammadzadeh, H, Ebrahimi, S, sami, S. (2012), the evaluation of relationship between perfectionism, stress and burnout among male and female swimming instructors, *Journal of Sport and learning*, No. 9, pp: 129-139.
4. Maslach, C, & Jackson, S. (1986), *Maslach burnout inventory*, 2nd ed. Palo Alto, consulting psychology press. pp:118-127
5. Cox, H, (2007), *Sport psychology, concepts and applications*. McGraw Hil Cox, pp:87-100
6. Price, M.S, & Weiss, M.R., (2000), Relationship among coach burnout, coach behaviors, and athlete's psychological responses, *The Sport Psychologist*, 14, PP: 391-409.
7. Mohannadi. A, Capel. S. (2007), Stress in physical education teachers in Qatar, *Social psychology of Education*, 10(1); PP: 55-75.
8. Salmela, J, Saneti Monfared, S, Mosayebi, & Bush, N. D., (2009), Mental skill profiles and expertise levels of elite Iranian athletes, *Journal of sport psychology*, 39, pp: 361-373. (in Persian)
9. Orlick, T., (2008), *Psyching for sport, mental training for athletes*. Champaign, leisure press.
10. Lonsdale, C, Hodge, K, & Rose, E. (2009), Athlete burnout in elite sport: A self determination perspective, *Journal of sports sciences*, 27, pp: 785-795.
11. Anonymous. (2005), Burnout in texas Division 4A and 5A high Scholl athletic Trainers from a reversal theory perspective, vol .76 ,Issue, 1 ,pp. A 100 , 1 pp.
12. Maslach, C, Jackson , S, 8 Leiter. M., (1996), *The maslach Burnout Inventory (Brded)*. Mountain view, CA: consul binge psychologists press.
13. Collins, K.C., (2002), An examination of factors influencing entrapment and burnout among collegiate female field hockey and lacrosse coaches. Unpublished doctoral dissertation, The University of North Carolina, Greensboro.
14. Lu, F.J.H. & Huang, S.J.H. (2002), Relationship, among, perfectionism, achievement goals, athletic identity, and athlete burnout. Paper Presented at the meeting of the association for the advancement of applied sport psychology, Tucson, AR.
15. Raedeke, T.D, Lunney, K, & Venables, K. (2002), Understanding athlete burnout: Coach perspectives". *Journal of Sport Behavior*, 25, PP: 181-206.
16. Williams, J. M., (2006), *Applied sport psychology; personal growth to peak performance*, New York: McGraw-Hill.
17. Chang, E.C., (2000), Perfectionism as a predictor of positive and negative psychological outcomes: Examining a mediation model in young and older adults". *Journal of Counseling Psychology*, 47; PP:18-26.
18. Maslach C., (2003), Job Burnout: New Directions In Research And Intervention. *Current Directions In Psychological Science:Vol. 12*, pp: 189- 192.
19. Antoniou A, Polychroni F. (2000), Sources of stress and burnout of teachers of special Educational.8, pp: 101-111.
20. Sheesley d., (2001), Burnout and the academic teaching librarian, *journal of ACADEMIC Librarianship*, 27.
21. Scott R, (2001), Communication, social support and burnout, *Knowledge & Health*, 8(2), P: 78.
22. Pastore, D.L., (19930), Gender differences in burnout among coaches of women's athletic teams at 2-year colleges. *Sociology of Sport Journal*, 10, PP: 205-212.
23. Pietrazuk, T.K., (2006), Burnout in Athletics: a Test of Self-Determination Theory, Full thesis submitted in fulfillment of the requirements for Master of Science in sport psychology dept, Texas Tech University.
24. Cherniss C., (2007), Long term consequences of burn outing, *organizational Behavior*. 3. Pp: 112- 118.
25. Depew C, Gordon M., (2006), The relationship of burnout, stress and hardiness, *journal of Burn care Rehabilitation*, 20 pp: 201-211.
26. Antoniou A, Walters B., (2000),. Sources of stress and professional burnout of teachers of special Educational. Presented at ISEC.
27. Grunfeld E, Whelan TJ, Zitzelsberger L, Willan AR, Montesanto B, Evans WK., (2000), Cancer care worker in Ontario: prevalence of burnout, job stress and job satisfaction. *CMAJ*; 163(2), p: 166-9.
28. Momeni H, Salehi A, Seraji A., (2010), The comparison of burnout in nurses working in clinical and educational sections of Arak University of Medical Sciences, 12(4), pp: 113-123. (in Persian)
- 29.
30. Weightman J. *Introduction organization behavior*. London, Longman press, (2000),
31. Russell DW, Altmaier E, Van Velzen D., (2003), Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers", *Journal of Applied Psychology*, 72 (2), pp: 268-274.
32. Rafiyi F., (2002), The study of amount job burnout and its relationship with coping method used by nurses in Tehran's accidents and burns hospitals and comparing it with nurse-aid employed in these hospitals, [MD thesis]. University of Medical Sciences of Iran. (in Persian)
33. Goodger, K, Lavallee, D, Gorely, T, & Harwood, C., (2006), Burnout in sport: understanding the process. In J. m Williams(Ed), *applied sport psychology; personal growth to peak performance*, pp: 541-564. New York: McGraw – Hill.

34. Tashman, L.S. (2005), The relationship between perfectionism and burnout in coaches, full thesis submitted in fulfillment of the requirement for the degree master of science in educational psychology department of educational psychology and learning system. College of education, Florida state Univ.
35. Alam SH, Maleki B, (2013). Swimming lessons, personality characteristics influence student-athletes, *Exercise Physiology*, 5(12), pp: 113-128.
36. Memari Z, Hamidi M, Salami T., (2013), Program Study, Evaluation and Development of Sports Coaches in Selected Countries and Suggestions, 2; PP: 99- 112.
37. Safania, M, gorbantalizade, F, (1392), Simple and multiple relationships of organizational justice and job satisfaction of employees of the Ministry of Sports and Youth, *Journal of Sport Management and motor behavior*, 8(18). Pp: 141-154. (in Persian)
38. Moghimiyan M, Bahribinabaj NR, Bahribinabaj NS., (2005), the study of amount job burnout and its relationship with demographic factors and features professional career in midwifery and nursing personnel. *Journal of RazeBehzistan*, 12 (28), pp: 21- 26, (in Persian)
39. Nazari, R, Gasemi, H, Sohrabi, Z, (1393), The relationship between communication skills, leadership styles, organizational culture and effectiveness of managers Sports organizations: Structural Equation Modeling, , *Journal of Sport Management and motor behavior*. 11(21), pp: 93-102, (in Persian)