

**به نام خداوند بخشنده مهربان**



دانشگاه تهران  
دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

**بررسی و مقایسه فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی، دبیران غیر تربیت بدنی و  
مربیان ورزشی شهر قم**

استاد راهنما:

دکتر محمود گودرزی

استاد مشاور:

دکتر نصرا... سجادی

نگارش:

محمد عیسی هوشنگی آرام

پایان نامه

جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد

مدیریت و برنامه ریزی ورزشی

بهمن 1390

## تقدیم به :

روح بزرگ پدرم که مظهر وقار و متانت بود ، او که الفبای زندگی را به من آموخت. « یادش گرامی باد »

مادرم که اسوه صبر و شکیبایی است.

خانواده عزیزم ( همسرم فرشته و گل‌های زندگی ام : زهرا و باران ) که سختی‌ها و دشواری‌های دوران تحصیل مرا با صبر و بردباری تحمل کردند تا این مهم به انجام برسد.

و هدیه به هم‌زمان و هم‌سنگران شهیدی که در پشت خاکریزهای شلمچه به خاک افتادند تا من و شما به خاک نیفتیم. (یاد و خاطرشان گرامی باد.)

"مَنْتَ خدای را عزوجلّ که طاعتش موجب قربت است و به شکراندرش مزیدنعمت.

هر نفسی که فرومی رود ممدّ حیات است و چون برمی آید مفرّح ذات ؛ پس درهر نفس دونعمت موجود است و برهنعمت شکری واجب."

شکر و سپاس خداوند یکتارا که همواره درطول زندگی حامی من بوده و عنایت فرمودتا این مرحله از تحصیل را با موفقیت به پایان برسانم.

بدینوسیله از زحمات و همکاری دبیران محترم تربیت بدنی ، غیرتربیت بدنی و مربیان شهر قم که درانجام این پایان نامه مرا یاری فرمودند، کمال تشکر و قدردانی را می نمایم .

ازجناب آقای دکتر محمود گودرزی استاد محترم راهنما که افتخارشاگردی ایشان رداشتم و همواره از راهنمایی - های او بهره مند بوده ام، نهایت تشکرو سپاس رابعمل آورده و آرزوی سلامتی و عزت روزافزون ایشان رادارم.

ازجناب آقای دکتر نصراله سجادی که با مشاوره عالی خود نقش بسزایی درانجام این تحقیق رداشته، صمیمانه سپاسگزارم.

ازاستاد و معلم اخلاق، جناب آقای دکتر محمدخبیری که درزمینه ورزش و زندگی بر من حق والایی دارد کمال تشکرو سپاسگزاری رانموده و آرزوی سربلندی و سلامتی ایشان رادارم.

ازاساتیدبزرگوار آقایان : دکتر بیات ، دکتر حمیدی ، دکتر جلالی ، دکتر اسدی ، دکتر رواسی، دکتر رضوی ( مدرس دانشگاه مازندران) که در دوران تحصیل افتخارشاگردی این عزیزان رداشتم، کمال تشکرو قدردانی رانموده ، آرزوی سرفرازی و تندرستی آنها را از خداوند خواستارم.

درپایان با اعتقاد به شعر معروف "جور استاد به ز مهر پدر" بردستان توانای معلمین دوران تحصیل (دبستان تا دبیرستان) بوسه زده و در برابر آنها سر تعظیم فرود می آورم.

همیشه در زندگی دو درس را به یاد داشته باشیم:

1- جسارت در بیان عقیده

2- جرأت در پذیرش اشتباه

## چکیده

یکی از مشاغل که شیوع فرسودگی شغلی در آن متداول است، حیطه شغلی تعلیم و تربیت است. بررسی پدیده تحلیل‌رفتگی شغلی در معلمان و مربیان ورزشی، می‌تواند اطلاعاتی را جهت برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در اختیار مدیران قرار دهد تا با تکیه بر آنها، راهکارهایی جهت برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و رفع یا تقلیل فشارهای روانی و تحلیل‌رفتگی بکار گیرند. بنابراین، هدف از پژوهش حاضر، مقایسه تحلیل‌رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی، دبیران غیرتربیت‌بدنی و مربیان ورزشی شهر قم است. به این منظور پژوهشگر با بهره‌گیری از کتاب‌ها، مجلات و سایت‌های اطلاع‌رسانی به تدوین ادبیات موضوعی پژوهش پرداخت. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل دبیران تربیت‌بدنی و غیرتربیت‌بدنی و مربیان ورزشی شهر قم بود. 210 نفر (70 نفر از هر گروه) با استفاده از روش نمونه‌گیری ترکیبی خوشه‌ای و در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای سنجش میزان فرسودگی شغلی آزمودنی‌ها از پرسشنامه مسلسل استفاده شد که فرسودگی شغلی آزمودنی‌ها را در سه مولفه فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد و مسخ شخصیت می‌سنجید. از آمار توصیفی (میانگین، جداول و نمودارهای فراوانی) و استنباطی (کالموگروف اسمیرنوف، تحلیل واریانس یک طرفه و آزمون تعقیبی توکی) برای مقایسه میزان فرسودگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی، غیر تربیت‌بدنی و مربیان ورزشی در سطح معناداری 0/05 استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که تفاوت معناداری بین میزان فرسودگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی، دبیران غیرتربیت‌بدنی و مربیان ورزشی وجود داشت بطوریکه مربیان ورزشی فرسودگی شغلی کمتری نسبت به دو گروه دیگر تجربه کرده بودند. تفاوت معناداری بین میزان فرسودگی عاطفی دبیران تربیت‌بدنی، دبیران غیرتربیت‌بدنی و مربیان ورزشی وجود داشت، بطوریکه مربیان ورزشی فرسودگی عاطفی کمتری نسبت به دو گروه دیگر تجربه کرده بودند. تفاوت معناداری بین میزان کاهش بازده عملکرد در دبیران تربیت‌بدنی، دبیران غیرتربیت‌بدنی و مربیان ورزشی وجود داشت، بطوریکه میانگین کاهش بازده عملکرد در مربیان ورزشی کمتر از دبیران تربیت‌بدنی بود و در واقع آنها فرسودگی کمتری در این زمینه احساس کرده بودند. تفاوت معناداری بین میزان مسخ شخصیت در دبیران تربیت‌بدنی، دبیران غیرتربیت‌بدنی و مربیان ورزشی وجود داشت، بطوریکه میانگین مسخ شخصیت در دبیران غیر تربیت‌بدنی بیشتر از دبیران تربیت‌بدنی بود و در واقع آنها فرسودگی بیشتری در این زمینه احساس کرده بودند. با توجه به کمتر بودن فرسودگی شغلی مربیان ورزشی، می‌توان با تعمیم شرایط کلاس-های ورزشی مدارس به کلاس‌های درسی و غیر ورزشی راهکاری برای کاهش هر چه بیشتر فرسودگی شغلی دبیران غیر تربیت‌بدنی فراهم کرد.

**واژه‌های کلیدی:** فرسودگی شغلی، فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت، کاهش بازده عملکرد، مربی ورزش،

دبیر تربیت‌بدنی، دبیر غیر تربیت‌بدنی

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل اول - طرح پژوهش

2	1-1 مقدمه .....
3	2-1 بیان مسأله .....
5	3-1 ضرورت و اهمیت پژوهش .....
7	4-1 اهداف پژوهش .....
8	1-4-1 هدف کلی .....
8	2-4-1 اهداف اختصاصی .....
7	5-1 فرضیه‌های پژوهش .....
8	6-1 محدودیت‌های پژوهش .....
8	7-1 پیش فرض‌های پژوهش .....
8	8-1 قلمرو پژوهش .....
9	9-1 تعاریف واژه‌ها و اصطلاحات .....

### فصل دوم - ادبیات و پیشینه‌ی پژوهش

11	1-2 فرسودگی شغلی و ماهیت آن .....
13	1-1-2 ابعاد فرسودگی شغلی .....
14	2-1-2 روند پیدایش فرسودگی شغلی .....

16	..... نشانگان فرسودگی شغلی
18	..... تفاوت فرسودگی شغلی و استرس شغلی
18	..... هزینه فرسودگی شغلی
19	..... علل فرسودگی شغلی
26	..... عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی
29	..... مشاغل مستعد فرسودگی
29	..... سلامت سازمانی مدارس
31	..... فرسودگی شغلی در حرفه معلمی
34	..... مهم ترین دلایل فرسودگی معلمان
36	..... بروز مولفه های تحلیل رفتگی شغلی در معلمان (مربیان)
38	..... پیشگیری از تحلیل رفتگی شغلی معلمان (مربیان)
38	..... رویکردهای مختلف به فرسودگی شغلی
39	..... مراحل فرسودگی شغلی
40	..... فرسودگی شغلی و کارایی کارکنان
42	..... افراد مستعد فرسودگی شغلی
44	..... شیوه‌های مقابله با فرسودگی شغلی
46	..... نقش مدیران در پیش‌گیری از فرسودگی شغلی
48	..... پیشینه‌ی تحقیق



48 ..... 1-3-2 پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور

52 ..... 2-3-2 پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور

54 ..... 4-2 نتیجه‌گیری کلی

### فصل سوم – روش شناسی پژوهش

56 ..... 1-3 مقدمه

56 ..... 2-3 روش پژوهش

56 ..... 3-3 جامعه آماری

56 ..... 4-3 نمونه آماری

57 ..... 5-3 ابزار اندازه‌گیری

59 ..... 6-3 روش‌های آماری

### فصل چهارم – تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش

61 ..... 1-4 مقدمه

62 ..... 2-4 اطلاعات توصیفی

62 ..... 1-2-4 وضعیت شغلی

63 ..... 2-2-4 سن

64 ..... 3-2-4 جنسیت

65 ..... 4-2-4 وضعیت تاهل

66	..... 5-2-4 سطح تحصیلات
67	..... 6-2-4 وضعیت استخدامی
68	..... 7-2-4 سابقه کار
69	..... 8-2-4 میزان حقوق ماهیانه
70	..... 9-2-4 فرسودگی عاطفی
71	..... 10-2-4 کاهش بازده عملکرد
72	..... 11-2-4 مسخ شخصیت
73	..... 3-4 فرضیات
73	..... 1-3-4 فرضیه اول
74	..... 2-3-4 فرضیه دوم
74	..... 3-3-4 فرضیه سوم
75	..... 4-3-4 فرضیه چهارم

### فصل پنجم - خلاصه بحث و نتیجه گیری، ارائه پیشنهادها

77	..... 1-5 مقدمه
77	..... 2-5 خلاصه پژوهش
79	..... 3-5 بحث و نتیجه گیری
84	..... 4-5 پیشنهادات تحقیق
84	..... 1-4-5 پیشنهادات برخاسته از پژوهش

85 ..... 2-4-5 پیشنهادات برای پژوهش‌های آتی

..... منابع

..... پیوست‌ها

## فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول 1-2 نشانگان فرسودگی شغلی .....	17
جدول 2-2 هزینه های ناشی از فرسودگی شغلی .....	18
جدول 1-3 محتوای پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی .....	58
جدول 2-3 ضرایب پایایی پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی .....	58
جدول 1-4 توزیع فراوانی آزمودنی ها بر اساس وضعیت شغلی .....	62
جدول 2-4 توزیع فراوانی آزمودنی ها بر اساس سن .....	63
جدول 3-4 توزیع فراوانی آزمودنی ها بر اساس جنسیت .....	64
جدول 4-4 توزیع فراوانی آزمودنی ها بر اساس وضعیت تاهل .....	65
جدول 5-4 توزیع فراوانی آزمودنی ها بر اساس سطح تحصیلات .....	66
جدول 6-4 توزیع فراوانی آزمودنی ها بر اساس وضعیت استخدامی .....	67
جدول 7-4 توزیع فراوانی آزمودنی ها بر اساس سابقه کار .....	68
جدول 8-4 توزیع فراوانی آزمودنی ها بر اساس میزان حقوق ماهانه .....	69
جدول 9-4 توزیع فراوانی آزمودنی ها بر اساس میزان فرسودگی عاطفی .....	70
جدول 10-4 توزیع فراوانی آزمودنی ها بر اساس میزان کاهش بازده عملکرد .....	71
جدول 11-4 توزیع فراوانی آزمودنی ها بر اساس میزان مسخ شخصیت .....	72
جدول 12-4 نتایج مقایسه فرسودگی شغلی در دبیران تربیت بدنی، دبیران غیر تربیت بدنی و مربیان ورزشی .....	73

جدول 13-4 نتایج مقایسه فرسودگی عاطفی دبیران تربیت بدنی، دبیران غیرتربیت بدنی و مربیان ورزشی ..... 74

جدول 14-4 نتایج مقایسه کاهش بازده عملکرد در دبیران تربیت بدنی، دبیران غیرتربیت بدنی و مربیان ورزشی ..... 74

جدول 15-4 نتایج مقایسه مسخ شخصیت در دبیران تربیت بدنی، دبیران غیرتربیت بدنی و مربیان ورزشی ..... 75

## فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
14	شکل 1-2 فرسودگی شغلی و مولفه‌های آن
15	شکل 2-2 روند پیدایش تحلیل رفتگی شغلی
24	شکل 3-2 یک الگوی تنیدگی حرفه‌ای
62	شکل 1-4 توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس وضعیت شغلی
63	شکل 2-4 توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس سن
64	شکل 3-4 توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس جنسیت
65	شکل 4-4 توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس وضعیت تاهل
66	شکل 5-4 توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس سطح تحصیلات
67	شکل 6-4 توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس وضعیت استخدامی
68	شکل 7-4 توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس سابقه کار
69	شکل 8-4 توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس میزان حقوق ماهانه
70	شکل 9-4 توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس میزان فرسودگی عاطفی
71	شکل 10-4 توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس میزان کاهش بازده عملکرد
72	شکل 11-4 توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر اساس میزان مسخ شخصیت

فصل اول

طرح پژوهش

عظمت و سرعت پیشرفت‌های علمی و فنون متأثر از آن، دگرگونی‌های اجتماعی و تحولات اقتصادی فراوان را به همراه داشته است. بر این مبنا در چنین شرایطی تغییر و تحولات عمیقی در زندگی و اشتغال انسان بوجود آمده است. توجه به انسان به عنوان یک موجود پیچیده، سازگاری وی با محیطش، تلاش در برآورد نیازهایش، تجهیزات و تغییراتش در محیط شغلی و در سازمان، متفاوت از گذشته گردیده است زیرا انسان عصر حاضر ناچار است در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی، محدودیت‌ها و فشارها را متحمل شود. لذا یک شغل رضایت‌آمیز و سازگاری شغلی، در طی زمان ممکن است منبع نارضایتی و عدم سازگاری شده و همین امر سبب شود که فرد از روال طبیعی و عادی خود خارج گردیده و دستخوش فرسودگی شود. در سال‌های اخیر، روانشناسان سازمانی نسبت به مطالعه و تحقیق در باب پدیده‌ای بنام فرسودگی شغلی، علاقه نشان داده و پژوهش‌های متعددی را در این زمینه انجام داده‌اند. در واقع، فرسودگی شغلی، آن نوع از فرسودگی روانی است که با فشارهای روانی یا استرس‌های مربوط به شغل و محیط کار توأم گشته است. به عبارت دیگر، فرسودگی شغلی پاسخی تاخیری به عوامل استرس‌زای مزمن هیجانی و بین فردی در حیطه مشاغل است. اخیراً فعالیت در زمینه فرسودگی شغلی به صورت بین‌المللی گسترش یافته است و منجر به ارائه الگوهای مفهومی جدیدی در این باره گشته است. همچنین تمرکز بر مساله شغل و اثبات موارد ضد و نقیض در مورد فرسودگی شغلی، این اجازه را داده است که دیدگاه‌های جدیدی در مورد مداخلاتی که منجر به کاهش فرسودگی شغلی می‌شوند بیان شود. تمرکز اجتماعی بر مساله فرسودگی شغلی، در بر دارنده تحقیقات منسجمی است که بر اساس آن به بررسی ارتباط این نشانگان و روابط خاص آن با حیطه کار پرداخته می‌شود و در نتیجه، تحقیق در مورد این موضوع، سهم ارزشمندی در سلامت و بهزیستی افراد جامعه دارد (33).

اختلال فرسودگی شغلی در میان انواع مشاغل مدرسان و یاری‌دهنده نظیر مشاوران، معلمان، مددکاران اجتماعی، مربیان، پرستاران و مواردی از این قبیل مشاغل بیشتر مشاهده می‌شود و این امر احتمالاً معلول نوع وظایف و مسئولیت‌های اینگونه مشاغل می‌باشد (21).

فرسودگی شغلی با فشار، گم‌گشتگی نقش و ضعف عملکرد شغلی همراه است و علت آن در دو جنبه فردی و سازمانی مطرح می‌شود. همانگونه که ذکر شد، یکی از مشاغل پر فشار، حرفه‌های مرتبط با آموزش و تدریس نظیر معلمی و مربیگری است؛ و فرسودگی شغلی که از عوارض فشارهای شغلی طولانی مدت است برای معلمان در بر دارنده پیامدهای ناخوشایندی است. بنابراین، شناخت و تبیین پدیده فرسودگی شغلی و آگاهی در مورد عوامل زمینه ساز و مرتبط با آن و راهکارهای پیش‌گیری از بروز آن و فائق آمدن بر عوارض



آن، از اهمیت بسزایی برای معلمان و سازمان آموزش و پرورش یا مربیان و سازمانهای ورزشی برخوردار است.

## 1-2 بیان مساله

فشارهای روانی و آثار آن در سازمانها، در دهه اخیر مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. فشارهای روانی مفید یا خوش‌خیم برای تحرک و تلاش انسان ضروری است، اما فشارهای روانی مضر بازده نیروی انسانی سازمان را تقلیل داده و پایه‌های سازمان را متزلزل می‌سازد. فشار روانی ناشی از ماهیت، نوع یا وضعیت نامناسب کار منجر به پیدایش حالتی در کارکنان گردیده که تحلیل رفتگی نامیده می‌شود؛ به طوری که مسلش، تحلیل رفتگی را روی آوردی جدید از پدیده استرس معرفی می‌کند که با سه ویژگی: فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد و تهی شدن از ویژگیهای شخصی مشخص می‌گردد (29).

در مرحله اول (فرسودگی عاطفی)، شخص احساس می‌کند که از نظر عاطفی فرسوده شده و احساسی ندارد، از کار افتاده و چیزی ندارد که به دیگران بدهد. هنگامی که نیازها و تمایلات درونی افراد، زیر منابع فشار روانی، ناکام می‌گردند، نوعی خلا روانی و ناامیدی ایجاد شده و احساس تلف شدن و تحلیل رفتگی بوجود می‌آید. در چنین حالتی فرد احساس می‌کند محیط و آنچه بر او تحمیل شده آن قدر تهی است که پاسخگوی نیازهای طبیعی او نیست. در مرحله دوم (مسخ شخصیت)، شخص بیش از پیش اهمال نشان می‌دهد و به وظایف شخصی خود در محیط کار بی‌احساس می‌شود. در همین مرحله است که ارباب رجوع نادیده گرفته می‌شود و نسبت به مسائل، مشکلات و خواسته‌های آنها بی‌توجهی می‌شود. این مرحله از فرسودگی را می‌توان نوعی مسخ شخصیت دانست که با پرخاشگری و خصومت همراه است. فرد دائماً دیگران را متهم نموده و به علت مسائل پیش آمده مقصر می‌شمارد. در مرحله سوم (کاهش بازده عملکرد) شخص به این نتیجه می‌رسد که از نظر کاری ناموفق است و دیگر کاری برای انجام دادن ندارد. در این مرحله عزت نفس فرد کاهش قابل توجهی یافته و همکاران و ارباب رجوع آماج خشم، ناکامی، درماندگی و ناامیدی او قرار می‌گیرند. مرحله سوم فرسودگی شغلی، سقوط حس ارزشمندی و فقدان پروژه‌های شغلی را ایجاد می‌کند (12). خستگی عاطفی به از بین رفتن منابع هیجانی یا تخلیه توان روحی اطلاق می‌شود، مسخ شخصیت، تمایلات بدبینانه و پاسخ منفی به اشخاصی است که معمولاً در یافت کنندگان خدمت از سوی فرد محسوب می‌شوند و کاهش موفقیت فردی، کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی و ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار تلقی می‌شود (16).

تحلیل رفتگی شغلی در افراد شامل بدبینی نسبت به آینده شغلی، عدم احساس همدردی، منفی گرایی، نسبت دادن شکستها به دیگران، مقاومت در برابر تغییر، از بین رفتن انگیزه مثبت، غیبت در کار، اضطراب، افسردگی، پریشانی، عملکرد ضعیف، کاهش بهره‌وری و نهایتاً تمایل به ترک سازمان می‌شود و در نتیجه سازمان‌ها مجبور هستند هزینه‌های هنگفتی برای جایگزین کردن افراد جدید صرف کنند (29).

در وزارت آموزش و پرورش معلمان، و در ورزش مربیان، ارزشمندترین سرمایه‌های آنان هستند بطوریکه این سازمانها بدون آنها قادر به ادامه حیات نخواهد بود. بنابراین شناخت نیازها، انگیزه‌ها، تمایلات، نگرش‌ها و عوامل رضایت و عدم رضایت آنان نه تنها لازم است بلکه جهت اتخاذ سیاست‌های صحیح و برنامه‌های موثر ضروری می‌باشد.

لذا اگر مسئولین و مدیران آموزش و پرورش و یا فدراسیونهای ورزشی بخواهند حداکثر استفاده را از نیروی خلاق و بالقوه دبیران و مربیان داشته باشند و نیز همکاری و مشارکت آنها را در زمینه تحقق اهداف آموزشگاه‌ها، باید به شیوه‌های مختلف حفظ و نگهداری، بازسازی روانی و جسمی و برانگیختگی کارکنان خود آگاه بوده و آنها را به کار گرفته و عملی سازند. تحلیل رفتگی شغلی در حیطه شغل معلمی و مربیگری از جمله مقولاتی است که طی سالها، بحث و کنکاش فراوانی را برانگیخته است. سطوح بالای استرس برای معلم و مربی زیان‌بخش بوده و پیامدهای آن به کیفیت تدریس، زندگی شخصی و از همه مهمتر بر دانش-آموزان و ورزشکاران تاثیر گذار بوده و عملکرد وی را در قلمرو اجتماعی، روان شناختی، جسمانی و خانوادگی مختل می‌سازد (26).

از دلایل عمده بوجود آمدن تحلیل رفتگی از دیدگاه دانشمندان، نوع کار، ماهیت محیط کار، حجم زیاد کار و تعداد مراجعه‌های زیاد است. با توجه به اینکه ماهیت کار دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی و مربیان ورزشی به لحاظ نوع، محیط، مراجعات و تعاملات متفاوت است، می‌تواند سطوح متفاوت تحلیل رفتگی را به همراه داشته باشد. در واقع این پژوهش بدنبال بررسی این مساله است که دبیران غیر تربیت بدنی در یک محیط آموزشی محض، دبیران تربیت بدنی در یک محیط ترکیبی آموزشی و ورزشی و مربیان ورزشی در یک محیط ورزشی، که هر یک از این محیطها ویژگی‌های خاص خود را دارد، کدامیک فرسودگی شغلی کمتر یا بیشتری را تجربه می‌کنند؟ همچنین اینکه این تفاوت‌ها در کدام یک از ابعاد سه گانه تحلیل رفتگی شغلی (فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد و مسخ شخصیت) می‌باشد؟

### 3-1 ضرورت و اهمیت پژوهش

از آنجایی که پیچیدگی‌های فراوانی در دنیای کار بوجود آمده است، باید اطلاعات ضروری جهت مشاغل ارائه گردد تا از این طریق، فشارهای شغلی و به تبع آن، فرسودگی شغلی کاهش یابد و بتوانیم به جنبه‌های کاربردی فرآیند مشاوره حرفه‌ای دست یابیم. اما این وضعیت زمانی امکان پذیر است که شناخت کاملی از ماهیت بنیادی فشار کاری و فرسودگی شغلی داشته باشیم و عوامل مرتبط با آنها را مورد بررسی قرار داده و بتوانیم با ظرافت خاصی به مطالعه آنها بپردازیم (33).

چنین تحقیقات بنیادی، پیکره واضح‌تری از سازه‌های روانشناختی مورد مطالعه ارائه می‌دهند و می‌توانند به شناسایی روابط بین متغیرها، طبقه‌بندی روابط، کمیت‌گرایی و در نهایت به کسب سطح تجارب بیشتر در مورد موضوع تحقیق منجر شوند. با شناسایی دقیق عوامل موثر بر فرسودگی شغلی می‌توانیم برنامه‌ریزی‌های دقیق‌تری را در زمینه مدیریت سازمان‌ها ارائه داد. از طریق حذف یا کاهش فرسودگی شغلی، زمینه برای بازدهی شغلی بیشتر و دیگر اقدامات موثر فراهم می‌گردد. فرسودگی شغلی ضمن تاثیر مستقیم بر فرد شاغل، عوارض زیادی نیز بر سازمان، خانواده و زندگی اجتماعی بر جای می‌گذارد. عملکرد شغلی حاصل از فرسودگی شغلی به شیوه‌های گوناگونی از قبیل کناره‌گیری از کار، غیبت، تصمیم به کناره‌گیری از کار و تغییر عملی کار مشاهده می‌شود. اما فرسودگی شغلی در مورد افرادی که در شغل خود باقی می‌مانند موجب کاهش تولید و اثربخشی در کار می‌گردد. در نتیجه فرسودگی شغلی با کاهش رضایت شغلی و تعهد نسبت به کار یا سازمان مرتبط است. افرادی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند می‌توانند اثر منفی روی همکاران خود بگذارند. بنابراین، فرسودگی شغلی می‌تواند از طریق تعاملات غیررسمی موجود در محیط کار حالت مسری و دائمی به خود بگیرد. همچنین شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد فرسودگی شغلی تاثیر منفی روی زندگی خانوادگی افراد دارد (15).

مطالعات و تحقیقات درباره شرایط شغلی مشاغل مختلف نشان داده‌اند که یکی از مشاغل که شیوع فرسودگی شغلی در آن متداول است، حیطة شغلی تعلیم و تربیت است. از مهم‌ترین عوارض و پیامدهای فرسودگی شغلی در بین معلمان و دبیران می‌توان به این موارد اشاره کرد: غیبت از محل کار، تاخیرهای متوالی، شکایات مختلف روان-تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شغل تدریس و روی آوردن به مشاغل دیگر و نهایتاً ترک خدمت (33). که البته در حیطة مربیگری ورزشی این پیامدها بدلیل شرایط متفاوت استخدام (رسمی و غیر رسمی) در مقایسه با آموزش و پرورش خیلی سریعتر خود را آشکار می‌سازد. با توجه به اینکه دستیابی به اهداف و خط مشی اصلی نظام آموزش و پرورش و نظام ورزش، مستلزم

توجه کامل به عامل نیروی انسانی این بخش است، مسئولین باید توجه و التفات بیشتری به مساله فشارهای روانی وارده بر معلمان و مربیان ورزشی به عنوان عوامل اصلی در دستیابی به اهداف این سازمان داشته باشند و برنامه‌های اساسی و زیربنایی را در این خصوص طراحی و اجرا نمایند؛ زیرا زمانی که معلمان و مربیان به عنوان عوامل اجرایی فرآیند تعلیم و تربیت، در محل کار خود از امنیت و سلامت جسمی و روانی برخوردار نباشند و اشتغال فکری ایشان متوجه چیزهایی غیر از اهداف تعلیم و تربیت باشد، افزایش بهره‌وری شغلی غیر ممکن بوده و در قالب شعار باقی خواهد ماند.

بررسی پدیده تحلیل رفتگی شغلی در دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی و مربیان ورزشی، می‌تواند اطلاعاتی را جهت برنامه ریزی و تصمیم گیری مدیران منابع انسانی آماده سازد تا آنها با تکیه بر منابع اطلاعاتی مکفی، راهکارهایی را جهت برنامه ریزی، تصمیم گیری و رفع یا تقلیل فشارهای روانی و تحلیل رفتگی در مدیریت رفع تنش بکار گیرند.