

رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی

دوره ۴، شماره ۱۴، پاییز ۱۳۹۵

ص ص: ۹۵-۱۰۵

تعیین رابطه بین شادی سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان

غلامرضا شعبانی بهار^۱ - مژده شکری^۲ - وحید خداپنده لو^{۳*}

۱. استاد گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران ۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد

اسلامی همدان، همدان، ایران ۳. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی بروجرد، بروجرد، ایران

(تاریخ دریافت: ۰۲/۰۲/۱۳۹۴، تاریخ تصویب: ۲۷/۰۷/۱۳۹۴)

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه شادی سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان رسمی و غیررسمی ادارات ورزش و جوانان بود که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۰۵ نفر نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه شادمانی آکسفورد که توسط هیل و آرگیل (۲۰۰۲) منتشر شده و شامل ۲۹ سؤال با مقیاس پاسخگویی ۵ گزینه‌ای لیکرت است و نیز پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی مسلس و جاکسون (MBI) (۱۹۸۱) که شامل ۲۲ سؤال است، استفاده شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ هر یک از پرسشنامه‌های شادی سازمانی و فرسودگی شغلی به ترتیب معادل ۰/۸۱ و ۰/۹۰ است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، آزمون رگرسیون، تحلیل واریانس یک‌راهه و آزمون t مستقل) با استفاده از نرم‌افزار spss ۲۰ انجام گرفت. توجه به شادی سازمانی و عوامل پدیدآورنده، فرسودگی شغلی، کارکنان اداره ورزش و جوانان، مسخ شخصیتی.

واژه‌های کلیدی

شادی سازمانی، عوامل پدیدآورنده، فرسودگی شغلی، کارکنان اداره ورزش و جوانان، مسخ شخصیتی.

مقدمه

در پدیدآوری توسعه پایدار یک کشور، چندین عامل تأثیرگذار است و در گردآوری برنامه‌های توسعه باید این عامل‌ها شناسایی و با تقویت آنها فرایند توسعه ساده‌سازی شود. یکی از مهم‌ترین عامل‌هایی که در فرایند توسعه نقش تعیین‌کننده دارد، منابع انسانی کشورهاست. بنابر تجربه‌های بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته، منابع انسانی اثربخش‌ترین عامل پیشرفت این کشورها شمرده می‌شود (۴). امروزه سازمان‌های سالم، سازمان‌هایی هستند که به همان اندازه که به تولید و بهره‌وری اهمیت می‌دهند، به سلامت روانی و جسمی کارکنان توجه دارند. هرچند با سلامت افراد سلامت سازمان تضمین خواهد شد و سازمان سالم می‌تواند از بهره‌وری، توانمندی و کارایی لازم برای دنیای توأم با رقابت برخوردار شود (۱). در سال‌های اخیر، علاقه به مطالعه پدیده فرسودگی شغلی و توجه به آن، بین محققان و دست‌اندرکاران بهره‌وری نیروی انسانی افزایش یافته است که این امر، به دلیل درک اثرهای منفی فرسودگی شغلی بر نیروهای کار است. فرسودگی شغلی، آسیبی به سلامت روان است که در ارتباط با شغل شکل می‌گیرد (۱۰). در واقع تحلیل‌رفتگی یکی از عمده‌ترین مسائل حرفه‌ای و در واقع پیامد نهایی تنش شغلی و فشار روانی ناشی از کار است (۸). این پدیده یک سندروم (نشانگان) روانی متشکل از خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت فردی است که به ایجاد تصور منفی از خود، نگرش منفی نسبت به شغل و احساس عدم ارتباط با مراجعان می‌انجامد و به شدت روابط فردی، شغلی و سازمانی را دربرمی‌گیرد (۲). تحلیل‌رفتگی اغلب به شکل غیبت‌های مکرر، تمایل به جابه‌جایی، ترک حرفه و همچنین اضطراب و افسردگی (به‌عنوان بهترین پیشگویی‌کننده این پدیده) همراه می‌شود (۱۶). به‌علاوه، بسیاری از افراد آن را با فشار روانی شغل یکی می‌پندارند؛

اما فرسودگی شغلی یا از توان افتادگی خود یکی از عمده‌ترین پیامدهای اجتناب‌ناپذیر فشار روانی شغل است و مادامی که این فشار روانی از میان برداشته نشود، همچنان ادامه خواهد یافت. از عهد باستان به احساسات مثبت انسان از جمله شادمانی توجه شده است. به عقیده ارسطو دست‌کم سه نوع شادمانی وجود دارد؛ در پایین‌ترین سطح، عقیده مردم عادی است که شادمانی را معادل موفقیت و کامیابی می‌داند و در سطح بالاتر از آن، شادمانی مورد نظر ارسطو یا شادمانی ناشی از معنویت قرار می‌گیرد. این در حالی است که روان‌شناسان در سال‌های آخر قرن بیستم، توجه به احساسات مثبت را آغاز کرده‌اند. شادی در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد به‌منظور دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌کند (۱۱). شادی از یک طرف عواطف مثبت کارکنان را افزایش می‌دهد و از سویی موجب کاهش عواطف منفی آنان می‌شود و در نتیجه، افزایش بهره‌وری را سبب می‌شود. به اعتقاد کارشناسان هم‌اکنون نشانه‌های صریحی از فرسودگی شغلی، افسردگی، عواطف منفی و روان‌رنجوری در بعضی سازمان‌ها به چشم می‌خورد که پیامدهایی مانند پایین آمدن سن خودکشی، افزایش طلاق و بزهکاری، ترک کار و بسیاری از مشکلات روحی - اجتماعی را در برداشته، به‌طوری‌که گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بر بسته و غم جانشین آن شده است (۹). کاردز و داگرتی^۱ (۱۹۹۱) پس از تحقیقات متعدد به این نتیجه رسید که ساخت و اساس پدیده فرسودگی شغلی به فشار روانی شغل برمی‌گردد و این پدیده پاسخی است به تعاملات مکرر و شدید به محیط فشارزا. عوامل فشارزای محیط کار به‌طور شایان توجهی با سلامت افراد در ارتباطاند و می‌توانند اختلالات و بیماری‌های مختلف جسمی و روانی

۱. Cardez & Dagarty

در فرد ایجاد کنند. فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله استرس می‌تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شود، سلامت وی را به مخاطره بیندازد، اهداف سازمانی را تهدید کند و به کاهش عملکرد فرد منجر شود (۱۵). نتایج نشان می‌دهد حقوق و سیستم پاداش نیز بر خشنودی و در نتیجه شادی اثر شایان توجهی دارد (۸). تحقیقات نشان داده کسانی که احساس فاصله کمی با دیگران می‌کنند شادترند، ولی کسانی که احساس فاصله زیادی با دیگران می‌کنند شادی کمی دارند. علاوه بر این میزان سازگاری در خشنودی و افزایش شادی مؤثر است و عوامل شناختی و نگرشی مانند خوش‌بین بودن و بدبین بودن روی رضامندی و خشنودی مؤثر است (۱۴). علاوه بر این خودکنترلی عواطف را بالا می‌برد و موجب خشنودی و در نتیجه شادی می‌شود (۱۳). تحقیقات نشان داده است که افراد بانشاط در محیط شاد به وقایع و رویدادها به‌نحو مناسب‌تری پاسخ می‌دهند؛ فشار روانی کمتری را تجربه می‌کنند و سیستم ایمنی آنها نسبت به افراد غیرشاد قوی‌تر است. نشاط از طریق ایجاد احساسات مثبت در کارکنان موجب افزایش موفقیت آنها می‌شود. افراد با احساسات مثبت تمایل بیشتری به حضور در موقعیت و شرایط جدید دارند و به‌نحو مؤثرتری درگیر کارها می‌شوند. این افراد سالم‌ترند؛ سال‌های بیشتری زندگی می‌کنند و در مدیریت چالش‌ها موفق‌ترند و بیشتر برای سازمان مفید واقع می‌شوند. همچنین شوخی یک پدیده اجتماعی است که عاملی در پیوستگی اجتماعی و بخشی از مهارت‌های اجتماعی به حساب می‌آید که مردم را شاد می‌سازد و آنها را تخلیه عاطفی می‌کند و همبستگی افراد با هم را افزایش می‌دهد. استفاده از این روش به‌طور هوشمندانه ارتباط عاطفی را افزایش می‌دهد و موجب احساس رضایت در زیردستان و حفظ ارتباط مثبت می‌شود و خشنودی را به‌دنبال دارد. کاهش فشار روانی و

حذف عواطف منفی از فاکتورهای دیگر شادی هستند که باید به آنها توجه شود. در محیط کار برای کسانی که دوره‌های آموزش کنترل استرس و حذف عواطف منفی را گذرانده‌اند، رضایت شغلی افزایش یافته است. همچنین حمایت‌های عاطفی از کارگران استرس را کاهش و ایمنی را افزایش می‌دهد و در شادی اثر دارد و در نهایت موجب افزایش بهره‌وری می‌شود (۱۸). نشانگان فرسودگی شغلی، یک اختلال روانی نیست؛ ولی به‌آهستگی و در طول زمان گسترش می‌یابد و ممکن است به ناتوانی روانی تبدیل شود. بنابراین، توجه به تأثیر فرسودگی شغلی بر سلامت روانی و جسمانی کارکنان، بسیار مهم و برجسته است. سلامت روانی افراد از ویژگی‌های مهم و مؤثر در روان‌شناسی سازمانی و روابط انسانی است. اغلب پژوهش‌های اخیر، در قلمرو بررسی تنیدگی‌های ناشی از کار، این نکته را آشکار کرده است که بسیاری از بیماری‌های متداول، بیش از آنکه ناشی از میکروب‌ها و ویروس‌ها باشد، بر اثر فقدان سازش و ایجاد فشار به‌وجود می‌آید. سال‌های بسیاری توجه به سلامت جسمی کارمندان مورد توجه بوده است، ولی توجه به سلامت روحی آنها چندان مورد توجه قرار نگرفته است. تا اندک زمانی پیش به وضعیت سلامت روحی کارکنان در محیط کار توجه نمی‌شد و حتی آموزشی هم در زمینه چگونگی ارتقای سلامت روحی برای کارکنان وجود نداشت و با وجود اهمیت علمی و اخلاقی این موضوع سازمان‌های کمی این موضوع را مورد توجه قرار داده بودند. در بهداشت روانی شادمانی عواطف مثبت را افزایش و عواطف منفی را کاهش می‌دهد و از طرف دیگر، به افزایش رضایت‌مندی و در نتیجه، بهره‌وری منجر می‌شود. از این‌رو برای ایجاد جامعه‌ای سالم و سازمان‌های پویا و بانشاط و به‌طور کلی، برای افزایش عواطف مثبت نیازمند راهکارهایی هستیم که بتواند با ایجاد مهارت‌های شاد

زیستن و شاد بودن در فضای سازمانی، جامعه و زندگی افراد را از خمودگی، فرسودگی و ایستایی نجات دهد. این مسئله نه تنها می‌تواند محیط کار را به محیطی پویا، خلاق و رشدیابنده تبدیل کند، بلکه می‌تواند بر خانواده کارکنان نیز اثرگذار باشد و آنان را در راستای اهداف سازمانی قرار دهد. به‌علاوه با توجه داشتن به اشتراک عوامل مؤثر بر شادمانی و عملکرد می‌توان علاوه بر افزایش شادمانی در سازمان، عملکرد را نیز ارتقا داد (۱۵). انتظار می‌رود که شادی سازمانی و عواملی که موجب ایجاد شادی و نشاط در محیط کار می‌شود، بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر داشته باشد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین شادی سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان اداره ورزش و جوانان استان همدان انجام گرفته است.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی از شاخه میدانی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان رسمی و غیررسمی به تعداد ۱۴۶ نفر بود. با توجه به اینکه تعداد کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان در شهرستان‌های مختلف، متفاوت است، برای اینکه بتوان سهم کارکنان ادارات ورزش و جوانان هر شهرستان را با توجه به حجم جامعه آماری آنها در تحقیق گنجاند، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جغرافیای محل خدمت استفاده شد و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۰۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه استاندارد تحلیل‌رفتگی شغلی مسلش و جاکسون (۱۹۸۱) (MBI) ^۱ است. این پرسشنامه رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی

شغلی است و به‌عنوان یک وسیله سنجش استاندارد طلایی برای اندازه‌گیری میزان فرسودگی شغلی شناخته شده که از ۲۲ سؤال تشکیل شده است که همه جوانب فرسودگی شغلی را دربرمی‌گیرد. برای ارزشیابی این پرسشنامه نیز از مقیاس پنج‌ارزشی استفاده شد، که هر کدام از ارزش‌های کیفی معادل یک ارزش عددی از یک تا ۵ است. در این پرسشنامه نمره‌های بالا دلالت بر سطوح بالاتر فرسودگی شغلی دارد.

پایایی پرسشنامه تحلیل‌رفتگی شغلی به‌کرات توسط پژوهشگران ایرانی به‌کار برده شده و با اعتبار علمی ۰/۹۰ تأیید شده است. در پژوهش حاضر برای سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه خستگی هیجانی (عاطفی) ۰/۹۰ به‌دست آمد. به این صورت که ابتدا ۹ پرسشنامه در بین اعضای جامعه توزیع شد و پس از جمع‌آوری داده‌ها و وارد کردن داده‌ها در SPSS و تعیین واریانس نمونه و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی به‌دست آمد. همچنین برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه بین ۱۵ نفر از استادان و دانشجویان دکتری توزیع و تأیید شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

نتایج یافته‌های توصیفی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و مؤلفه پرسشنامه‌های پژوهش در جداول زیر ارائه شده است.

بنابر اطلاعات جدول ۱، ۵۲/۳ درصد کارمندان زن و ۴۷/۷ درصد کارمندان مرد بودند. همچنین بیشتر کارکنان در رده سنی بین ۳۶ تا ۴۵ و ۲۵ تا ۳۵ هستند و رده‌های سنی زیر ۲۵ و بالای ۵۶ در نتایج توصیفی سن فراوانی را به خود اختصاص نداد. بیشتر کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان دارای تحصیلات لیسانس (۴۰/۸ درصد) هستند که بیشتر از کارکنان با سطوح

۱. Maslach Burnout Inventory

تحصیلی دیگر است. ۴۳/۱ درصد کارکنان دارای مدرک مدارک تحصیلی بودند.

تحصیلی تربیت بدنی و ۵۶/۹ درصد آنها دارای سایر

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌ها

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۱۶ / ۱۲/۳
	زن	۱۱۴ / ۸۷/۷
سن	زیر ۲۵	۰ / ۰
	بین ۲۵ تا ۳۵	۵۷ / ۴۳/۸
	بین ۳۶ تا ۴۵	۵۸ / ۴۴/۶
	بین ۴۶ تا ۵۵	۱۵ / ۱۱/۵
	۵۶ به بالا	۰ / ۰
تحصیلات	دیپلم	۲۱ / ۱۶
	فوق دیپلم	۲۴ / ۱۸
	لیسانس	۵۳ / ۴۰/۸
	فوق لیسانس و بالاتر	۳۲ / ۲۴/۶
رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۵۶ / ۴۳/۱
	غیر تربیت بدنی	۷۴ / ۵۶/۹

شخصیت بزرگ‌ترین و میانگین مؤلفه خستگی عاطفی کوچک‌ترین است. همچنین براساس نتایج واریانس‌ها بیشترین میزان پراکندگی نمره‌ها در مؤلفه مسخ شخصیت و کمترین پراکندگی در مؤلفه خستگی عاطفی وجود دارد.

در این قسمت نتایج یافته‌های توصیفی مؤلفه‌های پرسشنامه‌های پژوهش در جدول‌های ۲ و ۳ ارائه شده است. نتایج توصیفی مؤلفه‌های پرسشنامه تحلیل‌رفتگی شغلی نشان می‌دهد که در این بین میانگین مؤلفه مسخ

جدول ۲. نتایج توصیفی مؤلفه‌های پرسشنامه تحلیل‌رفتگی شغلی

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	واریانس	میان	کمینه	بیشینه
خستگی عاطفی	۲/۶۸	۰/۶۱۵	۰/۳۷۹	۲/۸۵	۱/۷۱	۴/۱۴
کاهش عملکرد	۳/۰۴	۰/۶۵۰	۰/۴۲۴	۳/۲۵	۱/۷۵	۵
مسخ شخصیت	۳/۰۶	۰/۶۹۵	۰/۴۸۴	۳/۵	۲	۳/۸۳

جدول ۳ نتایج توصیفی پرسشنامه شادمانی را نشان

می‌دهد که میانگین ۲/۵۵ و انحراف معیار ۰/۳۳۵ است.

جدول ۳. نتایج توصیفی پرسشنامه شادمانی

پرسشنامه	میانگین	انحراف معیار	واریانس	میان	کمینه	بیشینه
شادمانی	۲/۵۵	۰/۳۳۵	۰/۱۱۲	۲/۵۱	۱/۶۹	۳/۱۰

فرض نرمال بودن توزیع جامعه آماری به وسیله آزمون کولموگروف-اسمیرنوف براساس پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی و پرسشنامه شادکامی در جدول ۴ بررسی شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف فرض نرمال بودن توزیع جامعه

پرسشنامه	k-S-Z	سطح معناداری
تحلیل رفتگی شغلی	۰/۸۵	۰/۶۶
شادکامی	۰/۹۲	۰/۵۴

جدول ۵. نتایج ضریب همبستگی در مورد رابطه تحلیل رفتگی شغلی و مؤلفه های آن با شادمانی

متغیرها	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	سطح معناداری
تحلیل رفتگی شغلی با شادمانی	-۰/۳۶۳	۰/۱۳	۰/۰۰۰
شادمانی با بعد مسخ شخصیت	۰/۰۷	۰/۰۰۴۹	۰/۴۲۶
شادمانی و فرسودگی عاطفی	-۰/۴۳۴	۰/۱۸	۰/۰۰۰
شادمانی و کاهش عملکرد	-۰/۳۳۲	۰/۱۱	۰/۰۰۰

عاطفی ۰/۱۸ کاهش می یابد. همچنین میزان اشتراک واریانس دو متغیر مذکور برابر با ۰/۱۸ است. پس می توان با ایجاد شادی در سازمان و ادارات ورزش و جوانان به کاهش خستگی عاطفی کمک کرد. براساس داده های جدول ۵، بین مؤلفه کاهش عملکرد با شادمانی رابطه معکوس معناداری وجود دارد. به بیان دیگر با افزایش شادمانی میزان کاهش عملکرد ۰/۱۱ کاهش می یابد. همچنین میزان اشتراک واریانس دو متغیر مذکور برابر با ۰/۱۱ است. پس می توان با ایجاد شادی در سازمان و ادارات ورزش و جوانان به کاهش عملکرد کمک کرد.

در تحلیل پیشگویی شادی سازمانی برای تحلیل رفتگی شغلی از آزمون رگرسیون سلسله مراتبی خطی به منظور آزمون استفاده شد.

براساس داده های جدول ۵، بین مؤلفه تحلیل رفتگی شغلی با شادمانی رابطه معکوس معناداری وجود دارد. به بیان دیگر با افزایش شادمانی میزان تحلیل رفتگی شغلی ۰/۱۳ کاهش می یابد. همچنین میزان اشتراک واریانس دو متغیر مذکور برابر با ۰/۱۳ است. پس می توان با ایجاد شادی در سازمان و ادارات ورزش و جوانان به کاهش تحلیل رفتگی شغلی کمک کرد.

همچنین بین مؤلفه مسخ شخصیت با شادمانی رابطه معناداری وجود ندارد. به بیان دیگر با ایجاد شادی نمی توان موجب کاهش بعد مسخ شخصیت در کارکنان ادارات ورزش و جوانان شد. نتایج نشان داد بین مؤلفه خستگی عاطفی با شادمانی رابطه معکوس معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش شادمانی میزان خستگی

جدول ۶. ضرایب تعیین و نتیجه آزمون دوربین واتسون

مدل	مقدار همبستگی	مجدور r	مجدور r تعدیل شده	انحراف معیار برآورد	دوربین واتسون
تحلیل رفتگی شغلی	۳/۶۳	۰/۱۳۲	۰/۱۲۵	۰/۴۶۶	۱/۷۹

با توجه به نتایج جدول ۶، نتیجه آزمون دوربین واتسون ۱/۷۹ به دست آمد که انجام رگرسیون را تأیید می‌کند.

نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که مؤلفه شادی می‌تواند پیش‌بینی‌کننده خوبی برای تحلیل رفتگی شغلی باشد. ضریب تعیین نشان می‌دهد ۱۳ درصد از نمره‌های شادی می‌تواند تحلیل رفتگی را تحت تأثیر قرار دهد.

جدول ۷. آزمون تحلیل واریانس در خصوص پیش‌بینی تحلیل رفتگی شغلی براساس شادی سازمانی

متغیر پیش‌بین	مدل	مجموع مجزورات	Df	میانگین مجزورات	F	P
شادی سازمانی	رگرسیون	۴/۲۴	۱	۴/۲۴	۱۹/۴۶	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۲۷/۹	۱۲۸	۰/۲۱۸		
	کل	۳۲/۱۵	۱۲۹			

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش تعیین رابطه بین شادی با تحلیل رفتگی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان همدان بود. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که بین شادی با تحلیل رفتگی شغلی رابطه منفی و معناداری ($P \leq 0/05$) وجود دارد. این یافته بدان معناست که هرچه شادی در بین کارکنان سازمان در سطح بالاتری قرار داشته باشد، به همان نسبت موجب خواهد شد که تحلیل رفتگی شغلی در بین کارکنان کاهش یابد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که شادی ($t = 2/32$)، توانایی پیش‌بینی تحلیل رفتگی شغلی را دارد.

این یافته با نتایج پژوهش قاسم‌پور و همکاران (۱۳۹۲) (۴)، طبرسا و همکاران (۱۳۹۰) (۳) و نلسون (۲۰۱۲) (۱۷) همخوانی دارد. در این زمینه قدسی و همکاران (۱۳۹۰) (۵) در مقاله‌ای با عنوان «رابطه بین عوامل اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان قروه» به مطالعه پرداختند و نتایج پژوهش نشان داد که اندازه شبکه اجتماعی تأثیری در میزان فرسودگی شغلی ندارد، اما بین تنوع شبکه اجتماعی و فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و عدم کارایی) رابطه معکوس و معنادار وجود دارد (۵). مشارکت ذهنی با ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و مشارکت عینی با عدم موفقیت رابطه

دارد (۳). بین متغیر حمایت سازمانی و فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت) همبستگی معنادار و معکوس وجود دارد (۴). متغیرهای عدالت سازمانی و محرومیت نسبی با بعد خستگی عاطفی دارای همبستگی معنادار و معکوس هستند و متغیر پایگاه اجتماعی با هر سه بعد فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنادار دارد. همچنین در مورد متغیرهای زمینه‌ای نتایج این تحقیق حاکی است میزان فرسودگی (عدم موفقیت) معلمان ابتدایی از راهنمایی و دبیرستان کمتر است و نمره مسخ شخصیت معلمان دارای مدرک سیکل از مدارک دیگر بیشتر است (۳). سابقه خدمت با فرسودگی (عدم موفقیت) رابطه معکوس دارد (۱۷). همچنین قلتاش، صالحی و بهمنی (۱۳۹۰) (۶)، در پژوهشی با عنوان «رابطه هوش هیجانی با فرسودگی شغلی و شادمانی مدیران» به این نتیجه رسیدند که بین هوش هیجانی با فرسودگی شغلی رابطه معنادار منفی و بین هوش هیجانی با شادمانی رابطه معنادار مثبت وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد در بین مؤلفه‌های هوش هیجانی مؤلفه‌های مهارت اجتماعی، خودکارآمدی و خودکنترلی و خودانگیزی می‌تواند شادمانی مدیران مدارس را پیش‌بینی کند. نتایج نشان داد که میانگین نمره‌های هر سه متغیر هوش هیجانی، شادمانی و فرسودگی شغلی در میان

مدیران به‌طور شهودی نسبت به میانگین فرضی، پایین بوده است (۶). خوروش و همکاران (۱۳۸۸) (۲) ارتباط بین فعالیت بدنی با تحلیل‌رفتگی شغلی و انگیزه پیشرفت در کارشناسان ورزشی سازمان تربیت بدنی ایران را بررسی کردند و یافته‌های مطالعات آنها نشان داد که فعالیت بدنی و ورزش شیوه مفید و مؤثری در کاهش تحلیل‌رفتگی است و بین فعالیت بدنی و مؤلفه‌های آن با تحلیل‌رفتگی شغلی همبستگی معنادار و منفی وجود دارد. با توجه به نتایج این تحقیق و اینکه یکی از عوامل اثرگذار بر شادی فعالیت‌های بدنی است، می‌توان نتیجه گرفت که با ایجاد زمینه‌های شادی سازمانی، همانند برنامه‌ریزی‌های مدون و اصولی در ورزش و فعالیت‌های بدنی، می‌توان به‌صورت مستقیم تحلیل‌رفتگی شغلی را کاهش داد و در صورت نبود و عدم ایجاد این عوامل به‌عنوان زمینه‌های ایجاد شادی نتیجه‌ای معکوس را مشاهده کرد. کارکنانی که دچار تحلیل‌رفتگی شغلی می‌شوند، عملکرد پایینی دارند. نتایج نشان داد رابطه بین شادی با مؤلفه خستگی عاطفی ($r=0.07, P\leq 0.05$)، معنادار نیست. این یافته بدان معناست که هر شادمانی نمی‌تواند مؤلفه تأثیرگذاری بر روی تحلیل‌رفتگی شغلی باشد که نتایج این پژوهش با پژوهش‌های قاسم‌پور و همکاران (۱۳۹۲) (۴)، طبرسا و همکاران (۱۳۹۰) (۳) و نلسون (۲۰۱۲) (۱۷) همخوانی دارد. با توجه به اینکه نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های مشابه همخوانی ندارد، می‌تواند عامل محیط کاری به‌عنوان یک متغیر تأثیرگذار عمل کند، به این دلیل که محیط‌های ورزشی به‌سبب ماهیت ورزشی خود می‌توانند بر این عمل تأثیر بگذارند. نتایج نشان داد بین مؤلفه خستگی عاطفی با شادمانی رابطه معکوس معناداری وجود دارد. به بیان دیگر، با افزایش شادمانی میزان خستگی عاطفی ۰/۱۸ کاهش می‌یابد (۴). همچنین میزان اشتراک واریانس دو متغیر مذکور برابر با ۰/۱۸ است. پس

می‌توان با ایجاد شادی در سازمان و ادارات ورزش و جوانان به کاهش خستگی عاطفی کمک کرد. این یافته بدان معناست که هرچه میزان شادی در سازمان در حد مطلوب‌تری قرار داشته باشد، به همان نسبت وجود خستگی عاطفی در بین کارکنان سازمان نیز کاهش پیدا می‌کند.

عدالت توزیعی بیانگر ادراک کارکنان از میزان رعایت عدالت در توزیع و تخصیص منابع و پاداش‌هاست. نظریه‌پردازان معتقدند تحلیل‌رفتگی شغلی با خستگی عاطفی شروع می‌شود. کارکنانی که دچار خستگی عاطفی می‌شوند، نمی‌توانند از عهده تقاضاهای شغلی خود برآیند، از این‌رو انرژی خود را برای انجام کار و برخورد مناسب با مشتریان از دست می‌دهند (۱۷). خستگی عاطفی نشان‌دهنده تخلیه عاطفی بلندمدتی است که در ارتباط با فعالیت‌های کاری دشوار تجربه می‌شود. همچنین نشان‌دهنده خستگی جسمی و عاطفی بوده و به‌عنوان اولین مرحله و پایه تحلیل‌رفتگی شغلی، مورد پذیرش قرار گرفته است. خستگی عاطفی اغلب مربوط به فشارهای کاری است و بیشتر در میان کارکنانی که ارتباط چهره به چهره زیادی با دیگران دارند، مشاهده می‌شود. فرد به‌سبب خستگی عاطفی، فکر می‌کند دیگر اثربخشی ندارد و نمی‌تواند به افرادی که قبلاً خدمت‌رسانی می‌کرده، پاسخگو باشد؛ و رفتن به سرکار را نوعی شکنجه می‌پندارد؛ و به‌سبب اینکه فکر می‌کند قادر نیست کارش را بیش از یک روز پوشش دهد، احساس تنش و خستگی می‌کند (۱۲). منتظر غیب و کیخاثراد (۱۳۹۱) (۷) در مقاله‌ای به مطالعه رابطه مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و تیپ‌های شخصیتی جان هالند در میان معلمان و مدیران مدارس ابتدایی پرداختند و نشان دادند که تیپ‌های شخصیتی هالند با فرسودگی شغلی رابطه معناداری دارند؛ به این صورت که فرسودگی شغلی در تیپ اجتماعی

کمتر، در سه تیپ واقع‌بین، قراردادی و تهوری بیشتر است. همچنین رابطه‌ای بین تیپ هنری و فرسودگی شغلی دیده نشد. یافته‌ها رابطه معنادار و منفی را بین شادی و عملکرد شغلی نشان داد. به بیان دیگر، با افزایش شادمانی میزان کاهش عملکرد ۰/۱۱ کاهش می‌یابد. همچنین میزان اشتراک واریانس دو متغیر مذکور برابر با ۰/۱۱ است. پس می‌توان با ایجاد شادی در سازمان و ادارات ورزش و جوانان به کاهش عملکرد کمک کرد. با توجه به یافته‌ها مدیران باید به اهمیت وجود شادی در سازمان‌ها و صورت عام و اخص در ادارات ورزش و جوانان توجه ویژه‌ای داشته باشند، زیرا محیط‌های ورزش و متولیان ورزشی خود یک ارگان مسئول ایجاد زمینه‌های مناسب برای مشارکت افراد در فعالیت‌های ورزشی‌اند و تحقیقات انجام‌گرفته در زمینه بررسی تأثیرات ورزش بر شور و نشاط افراد و تمام تحقیقات این مطلب را تأیید کردند. پس می‌توان با فراهم کردن محیط‌های مناسب برای شرکت در فعالیت‌های ورزشی زمینه‌های ایجاد شادی را فراهم کرد (۷). در انتها با توجه به نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان‌های ورزشی حساسیت و وسواس بیشتری نسبت به ایجاد شادی از طرف کارکنان داشته باشند و سعی کنند که وضعیت فعلی وجود شادی را پررنگ‌تر کنند تا نقاط قوت، ضعف،

فرصت و تهدیدها مشخص شود تا براساس چشم‌انداز، مأموریت و اهداف کلان سازمان، برنامه‌ای جامع در زمینه بهبود توسعه منابع انسانی و اثربخشی و کارایی بیشتر نیروی انسانی فراهم کنند. با توجه به اینکه شادمانی از عوامل چندی مانند رضایت کمی از زندگی، رضایت از مقوله‌های خاص زندگی، وجود عواطف مثبت فراوان (خلق و عواطف خوشایند) و فقدان نسبی عواطف منفی (خلق و عواطف ناخوشایند) تشکیل می‌شود، این مؤلفه‌ها را می‌توان به اجزای کوچک‌تر تقسیم کرد. عواطف مثبت را می‌توان تحت مفاهیمی مانند خوشی، وجد، رضایت، غرور، محبت، شادی و شور تقسیم کرد. عواطف منفی را نیز می‌توان به مفاهیمی مانند احساس گناه، شرم، غمگینی، اضطراب، نگرانی، خشم، استرس، افسردگی و حسادت طبقه‌بندی کرد. رضایت از زندگی را نیز می‌توان به اجزایی مانند رضایت از زندگی فعلی، رضایت از گذشته، آینده و افراد مهم تقسیم‌بندی کرد. رضایت از مقوله‌های مهم را نیز می‌توان به مقوله‌هایی مانند کار، خانواده، تفریح، سلامتی، امور مالی خود و گروه تقسیم کرد و با توجه به اینکه تمام این عوامل می‌تواند از یک مدیریت کارا ایجاد شود، مدیران ورزشی باید در پی شناسایی عوامل مهم در ایجاد شادمانی باشند تا در نتیجه تحلیل‌رفتگی شغلی را پایین آورند و به دنبال کارایی بالا باشند.

منابع و مآخذ

۱. بحری بینا باج، نرجس؛ مقیمیان، مریم و عطارباشی، مریم (۱۳۸۲). «بررسی ارتباط فرسودگی شغلی و سلامت روانی در حرفه مامایی و پرستاری». مجله افق دانش، دوره ۹، ش ۱، ص ۱۰۴-۹۹.
۲. خوروشه مجید؛ احسانی، محمد و تندنویس، فریدون (۱۳۸۸). «ارتباط بین فعالیت بدنی با تحلیل‌رفتگی شغلی و انگیزه پیشرفت در کارشناسان ورزشی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران». نشریه علوم حرکتی و ورزش، سال هفتم، ج دوم، ش ۱۴، ص ۲۰.
۳. طبرسا، غلامعلی؛ یزدانی زیارت، محمد؛ رئیسی، حامد و طاهری، اسدالله (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و تحلیل‌رفتگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه شهید بهشتی». فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۳، ش ۹، ص ۱۷.

۴. قاسمپور، عبدالله؛ حیدر جودت، معصومه؛ سلیمانی، کیومرث و شعبانلو، ژاله (۱۳۹۲). «تازه‌های علوم کاربردی در ورزش، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اردبیل». تازه‌های علوم کاربردی ورزش، دوره ۱، ش ۲، ص ۳۲-۲۵.
۵. قدسی، علی‌محمد؛ افشار کهن، جواد و میهمی، حامد (۱۳۹۰). «مطالعه رابطه بین عوامل اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان قروه». مسائل اجتماعی ایران، سال دوم، ش ۲، ص ۱۵۷-۱۲۹.
۶. قلتاش، عباس؛ صالحی، مسلم و بهمنی، سمیه (۱۳۹۰). «رابطه هوش هیجانی با فرسودگی شغلی و شادکامی مدیران مدارس مرودشت». فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۲، ش ۱۳۵، ص ۱۱۷-۵.
۷. منتظرغیب، طیب و کیخانزاد، مهین (۱۳۹۱). «رابطه مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و تیپ‌های شخصیتی جان هالن در میان معلمان و مدیران مدارس ابتدائی». فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۴، ش ۱۰، ص ۹۲-۱۰۴.
8. Adams, V. H. (1997). "A paradox in African American quality of life". *Social Indicators Research*, 42, pp: 205-219.
9. Argyle, M. (2001). "Personality, self-esteem and demographic predictions of happiness and depression". *Personality and Individual Differences*, 34, pp: 921-942.
10. Corey, M. S., Corey, G. (1998). "Becoming a helper". CA: Brooks Cole Publishing, pp: 143-149.
11. Dutton, M. V., Edmund, D. L. (2007). "A model of workplace happiness". *Journal of Selection and Development Review*, 23, pp: 9-14.
12. Fedai, M., Demir, Y. (2010). "The impacts of structural and psychological empowerment on burnout: a research on staff nurses in Turkish state hospitals". *Canadian Social Science*, 6(4), pp: 63-72.
13. Kas, W., Lorenz, F. O., Conger, R. D., Matthews, L., Elder, G. H. (1997). "Linking occupational conditions to physical health through the marital, social and interpersonal processes". *Journal of Health and Social Behavior*, 38, pp: 363-370.
14. Kobasa, S. C. (1982). "The hardy personality: towards a social psychology of stress and health". In: G. S. Sanders & J. Suls. *Social Psychology of Health and Illness*. Hillsdale NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc., pp: 3- 32.
15. Maslach, C., Schaufell, N. B., Leifer, M. P. (2001). "Job burnout". *Annual Review of Psychology*, 52, pp: 397-422.
16. Moneta, G. (2010). "Need for achievement, burnout, and intention to leave: testing an occupational model in educational settings". *Personality and Individual Differences*, 50, pp: 274-78.
17. Nilsson, J. C. (2012). "Personality and early maladaptive schemas: A five-factor model perspective". *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 41, pp: 373-380.

18. Selye, H. (1980). "Guide to stress research". 1st Edition. New York: Van Nostre and Reinold, pp: 78-79.