

ارتباط بین فعالیت بدنی با تحلیل رفتگی شغلی و انگیزه پیشرفت در کارشناسان ورزشی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران

مجید خوروش*، محمد احسانی**، فریدون تندنویس***

* عضویت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر مجلسی

** استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تربیت مدرس تهران

*** دانشیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تربیت معلم تهران

تاریخ دریافت مقاله: ۸۶/۱۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۶

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی ارتباط بین فعالیت بدنی با تحلیل رفتگی شغلی و انگیزه پیشرفت در کارشناسان ورزشی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران می باشد. روش تحقیق این پژوهش از نوع همبستگی-مقایسه‌ای است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارشناسان ورزشی سازمان تربیت بدنی به تعداد ۵۷۱ نفر می باشد که به علت محدودیت تعداد، تمامی آنها به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری این تحقیق شامل پرسشنامه فعالیت بدنی بک، پرسشنامه تحلیل رفتگی مسلش و پرسشنامه انگیزه پیشرفت هرمنس می باشد. اطلاعات به دست آمده از (۲۸۰) پرسشنامه جمع آوری شده، با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی F, t ، توکی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج به دست آمده نشان داد که میانگین فعالیت بدنی و نمره انگیزه پیشرفت آزمودنی‌ها بالاتر از حد متوسط و میزان تحلیل رفتگی نزدیک به نیمی از کارشناسان ورزشی سازمان در حد متوسط بود. نتایج نشان داد، بین فعالیت بدنی و مولفه‌های آن با تحلیل رفتگی شغلی همبستگی معنادار منفی وجود دارد ($p \leq 0/05$) و متغیر نمره کل فعالیت بدنی و مولفه اوقات فراغت توان پیش بینی (۲۷) درصد از میزان تحلیل رفتگی را دارند. همچنین بین فعالیت بدنی و تحلیل رفتگی با انگیزه پیشرفت در سطح $P \leq 0/05$ ارتباط معنادار وجود نداشت. در مجموع نتایج تحقیق نشان داد که فعالیت بدنی و ورزش یک شیوه مفید و موثر در کاهش تحلیل رفتگی می باشد.

کلید واژه‌ها: فعالیت بدنی، تحلیل رفتگی شغلی، انگیزه پیشرفت، کارشناس ورزش.

مقدمه

در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشور در گرو استفاده بهینه از امکانات و منابع انسانی آن کشور است. در این راستا هر چه نیروی انسانی شاغل در بخش‌های مختلف توانمندتر، با انگیزه تر و سالم‌تر باشند پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه‌های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود. بدون شک دستیابی به چنین اهداف بزرگی نیازمند نگرش استراتژیک و بلند مدت به حفظ و بهسازی منابع انسانی در هر سازمان خواهد داشت (۳۳،۲۰). یکی از اصول مهم و تأثیر گذار در حفظ و بهسازی منابع انسانی در هر سازمان، مدیریت و کنترل فشارهای روانی و پیشگیری از تحلیل رفتگی شغلی در محیط کار است (۷،۸).

تحقیقات سال‌های اخیر نشان می‌دهد، یکی از معضلات جدی مدیران در سازمان‌های و شرکت‌های بزرگ تحلیل رفتگی نیروی انسانی و متعاقب آن کاهش بهره‌وری فردی و سازمانی است. این سازمان‌ها علی‌رغم برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری زیاد در بخش آموزش‌های تخصصی و تجهیزات به دلیل تحلیل رفتگی از یک سو با خسارات عملکرد ضعیف و کاهش تولید و از سوی دیگر با هزینه‌های سرسام‌آور بهداشتی و درمانی، بیماری و ناتوانی نیروی کار مواجه هستند. آمار و ارقام در کشورهای صنعتی بیانگر این مطلب است که سالیانه از دست دادن میلیون‌ها روز کاری به واسطه غیبت، جابجایی، ترک خدمت، بازنشستگی زودتر از موعد و بیماری میلیاردها دلار خسارت به سازمان‌ها تحمیل نموده است (۸،۱۵،۲۰). به اعتقاد مسلش^۱ (۲۳) تحلیل رفتگی شغلی نوعی پاسخ درون فردی به عوامل فشارزا در محیط کار است که طی آن حجم زیاد کار و تماس‌های مکرر و بیش از حد ظرفیت متصدی شغل با دیگران باعث ایجاد احساسات و نگرش منفی نسبت به خود و دیگران می‌شود. رابینز^۲ (۸) تحلیل رفتگی را به علت سطح بالای فشار روانی در محیط کار و عدم برخورداری فرد از مهارت‌های لازم برای مقابله با آن میدانند که طی یک فرایند چند مرحله‌ای نیروی انسانی ثمر بخش و پویا را به فردی بی‌ثمر و ناکارآمد و فرسوده مبدل می‌کند. در طی چند دهه اخیر محققان زیادی با دیدگاه‌های مختلف به بررسی علل و آثار تحلیل رفتگی در مشاغل مختلف و عوامل مؤثر در پیشگیری از آن پرداخته‌اند.

محققان با اعتقاد به عوامل ساختاری و سازمانی به عنوان عامل اصلی تحلیل رفتگی، اصلاح ساختار، مشارکت، امنیت شغلی و حمایت‌های اجتماعی را به عنوان راه کارهای اساسی برای تعدیل و یا پیشگیری از تحلیل رفتگی ارائه نموده‌اند. گروهی دیگر ویژگی‌های فردی و شخصیتی را عامل مهم تحلیل رفتگی می‌دانند و آموزش، تغییر نگرش و ایجاد عادات مثبت نظیر اوقات فراغت سالم و فعال و اشتغال به فعالیت بدنی و ورزش را به عنوان راه کار مطرح نموده‌اند و گروه سوم با نگرشی فراگیر، تلفیق این دو دیدگاه را مورد توجه قرار داده‌اند (۱۹،۷،۱۵).

یکی دیگر از چالش‌های بزرگ مدیران امروز ایجاد انگیزه در اعضای تیم‌های کاری تحت رهبری آنهاست بگونه‌ای که این برانگیختگی سبب آشکار شدن بیشترین تلاش و بهترین عملکرد در آنان شود. انگیزش یک فرایند زنجیره‌ای است که با احساس نیاز شروع شده و با خواست و بروز تنش و کنش در فرد، به عمل برای نیل به هدف و ارضاء نیاز ختم می‌شود. منبع و کانون انرژی این فرایند می‌تواند انگیزه‌های بیرونی و یا درونی باشد.

در انگیزه‌های بیرونی فعالیت‌های فرد تابع محیط و اغلب برای رسیدن به پاداش‌های ملموس، معین و کاربردی است ولی انگیزه‌های درونی بر اساس یک میل باطنی و یا خواست درونی شکل می‌گیرد و فعالیت‌های فرد را تا رسیدن به هدف، جهت و تداوم می‌بخشد. پاداش‌هایی که فرد در قبال نیروزایی این انگیزه‌ها دریافت می‌کند، پاداش‌های درونی هستند که لزوماً ملموس نخواهد بود (۲۸). یکی از مهم‌ترین انگیزه‌های درونی انگیزه پیشرفت نام دارد. انگیزه پیشرفت، انگیزه‌ای درونی است برای به پایان رساندن موفقیت آمیز یک تکلیف، و یا رسیدن به یک هدف مشخص با درجه معینی از شایستگی. به اعتقاد صاحب نظران حیطه مدیریت رفتار سازمانی این انگیزه از عناصر کلیدی موفقیت در

۱. Maslash
۲. Robbins

هر سازمان محسوب می‌شود (۱۷،۲۵). تحقیقات مک کلند^۱ (۲۴) نشان داد پیدایش انگیزه پیشرفت در افراد بستگی تام به شیوه‌های تربیتی و آموزشی در خانواده و نهادهای آموزشی دارد. در همین رابطه گینزبرگ^۲ (۱۲) از تاثیر سبک‌های مدیریتی حمایتی و مشارکتی در حفظ و ارتقاء انگیزه پیشرفت در سازمان‌ها نامبرده است.

بر این نکته توافق عمومی وجود دارد که فعالیت بدنی با تندرستی و سلامت روحی ارتباط دارد. فعالیت بدنی علاوه بر ایجاد آمادگی جسمانی و توسعه مهارت‌های حرکتی، از بروز بسیاری از بیماری‌های جسمی و روحی نظیر بیماری‌های قلبی و عروقی، فشار خون، چاقی، آرتروز، اضطراب، افسردگی و .. پیشگیری می‌نماید (۱۱،۱۳،۲۶). نتایج تحقیقات چند دهه اخیر در ارتباط با کارکردهای اقتصادی، روان‌شناختی و اجتماعی فعالیت بدنی و ورزش باعث شده است تا برخی از مدیران در سازمان‌های مختلف با آگاهی از فوائد متعدد برنامه‌های ورزشی در محیط کار، اقدام به اجرای برنامه‌های آمادگی جسمانی و فعالیت‌های تفریحی ورزشی برای کارکنان خود نماید (۲۷،۲۶).

شفارد^۳ مسئولیت سازمان‌ها را در یک جامعه سالم فقط منحصر به تولید هر چه بیشتر کالا و یا ارائه خدمات سود آور نمی‌داند بلکه معتقد است مدیران سازمان‌ها باید توجه به سلامتی جسمی و روحی کارکنان خود را لازمه دستیابی به اهداف سازمانی دانسته و آن را هم سنگ تولید و بهره‌وری مورد تأکید قرار دهند (۳۰،۱۶).

مرور تحقیقات گذشته در این زمینه مشخص می‌کند که ارتباط بین تحلیل رفتگی با عوامل انگیزشی در سازمان‌ها و یا ارتباط این دو متغیر با فعالیت بدنی کمتر مورد بررسی قرار گرفته است. از این رو تحقیق حاضر در نظر دارد ارتباط بین فعالیت بدنی با تحلیل رفتگی شغلی و انگیزه پیشرفت را در کارشناسان ورزشی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران مورد بررسی قرار دهد. یافته‌های این تحقیق با ارائه باز خورد از وضعیت جسمی، روحی و انگیزشی نیروی انسانی جامعه مورد تحقیق، امکان برنامه ریزی مطلوب برای حفظ و بهسازی منابع انسانی سازمان را فراهم خواهد نمود. با توجه به تاثیر محسوس عملکرد سازمان تربیت بدنی بر کارکردهای بهداشتی، اقتصادی، اجتماعی و حتی فرهنگی جامعه، بسیاری از اقشار و خصوصا جوانان بطور غیر مستقیم از نتایج این تحقیق بهره‌مند خواهند شد.

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق حاضر همبستگی، مقایسه‌ای می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارشناسان ورزشی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران که تعداد آنها بر اساس آمار ارائه شده از طرف کارگزینی سازمان تربیت بدنی ۵۷۱ نفر می‌باشد. ابزار اندازه‌گیری این تحقیق شامل پرسشنامه مشخصات فردی، پرسشنامه فعالیت بدنی بک^۴ (۱۶ سوال به روش نمره گذاری لیکرت) با سه مولفه محل کار، فراغت و ورزش، پرسشنامه تحلیل رفتگی مسلش^۵ (۲۲ سوال به روش نمره‌گذاری لیکرت) با سه مولفه عاطفی، عملکردی و ویژگی‌های فردی و پرسشنامه انگیزه پیشرفت هرمنس^۶ (۵۰ سوال به روش تکمیل جمله) می‌باشد. پس از تایید روایی محتوایی و صوری پرسشنامه‌ها توسط اساتید

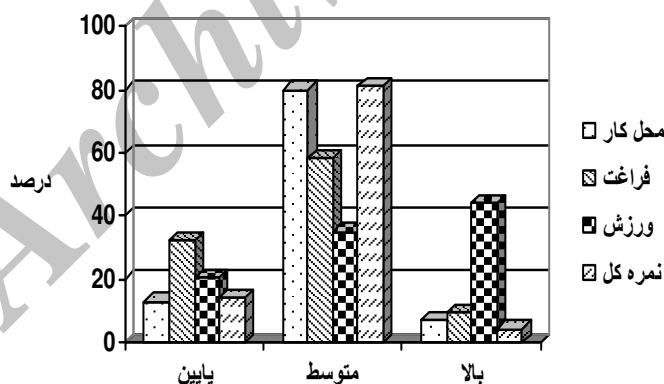
۱. MC Clellenad
 ۲. Ginsberg
 ۳. Shephard
 ۴. Beacke
 ۵. Hermanoes

متخصص، برای تعیین پایایی درونی پرسشنامه ها از آزمون الفا کرانباخ استفاده گردید. مقادیر به دست آمده برای پرسشنامه های فعالیت بدنی (۰/۷۶)، تحلیل رفتگی (۰/۸۱) و انگیزه پیشرفت (۰/۸۵) همبستگی درونی سوالات را تایید نمود. همچنین برای تعیین پایایی زمانی، تعداد ۳۰ نفر از آزمودنی ها در دو نوبت و در فاصله ۲۰ روز به وسیله پرسشنامه ها مورد ارزیابی قرار گرفتند. مقادیر به دست آمده برای پرسشنامه های فعالیت بدنی (۰/۷۱)، تحلیل رفتگی (۰/۸۳) و انگیزه پیشرفت (۰/۸۱) پایایی زمانی پرسشنامه ها را تایید نمود. پرسشنامه ها به تعداد پست های کارشناسی ورزشی موجود در سازمان تربیت بدنی و ادارات تربیت بدنی استانها (۵۷۱ عدد) تنظیم و طی یک ابلاغ رسمی از طرف دفتر مدیریت و توسعه ورزش کشور به کلیه ادارات تربیت بدنی استانها ارسال گردید. پرسشنامه ها پس از تکمیل، مجدداً توسط دفتر مذکور جمع آوری و در نهایت (۲۸۰) پرسشنامه در اختیار محقق قرار گرفت.

در این تحقیق از آمار توصیفی برای توصیف و طبقه بندی اطلاعات، از آزمون های کلموگراف اسمیرنوف و لوین جهت تعیین طبیعی بودن توزیع نمرات و تجانس واریانس، به منظور بررسی معنی دار بودن تفاوت بین میانگین ها از آزمون های F و t و توکی، جهت بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و همبستگی چند متغیره و برای اندازه گیری واریانس موجود در متغیرهای وابسته و اثرگذاری چندین متغیر مستقل، از رگرسیون چندگانه استفاده شده است. سطح معنادار بودن برای تمام آزمون ها $p \leq 0.05$ در نظر گرفته شده است.

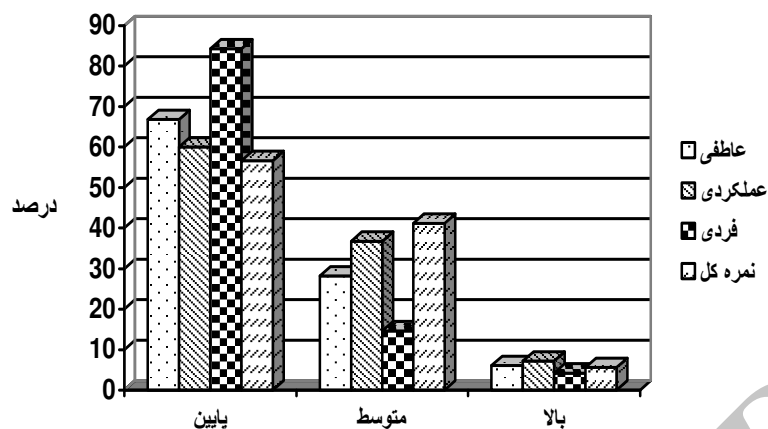
یافته ها

در شکل شماره یک توزیع میزان فعالیت بدنی آزمودنی ها، در سه وضعیت محل کار، فراغت، ورزش و همچنین نمره کل فعالیت بدنی ارائه شده است. یافته ها نشان می دهد میانگین میزان فعالیت بدنی آزمودنی ها در هر سه وضعیت بالاتر از حد متوسط بوده است.



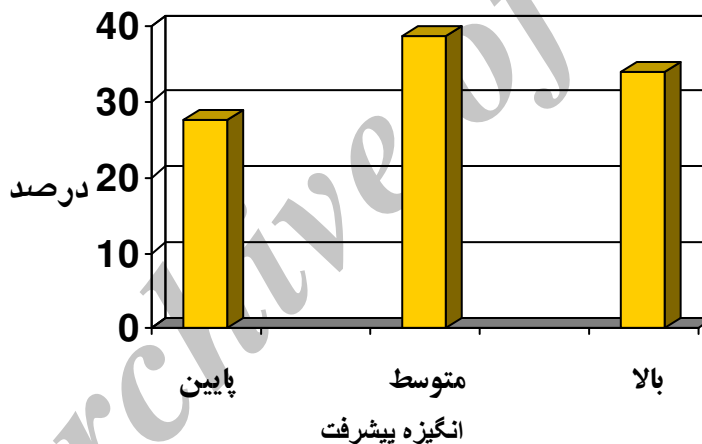
شکل شماره ۱. توزیع میزان فعالیت بدنی آزمودنی ها

در شکل شماره دو توزیع میزان تحلیل رفتگی آزمودنی ها در سه مولفه عاطفی، عملکردی و ویژگی های فردی ارائه شده است. نتایج نشان می دهد، تحلیل رفتگی نزدیک به نیمی از آزمودنی ها در حد متوسط بوده است. همچنین بالاترین میزان تحلیل رفتگی در مولفه عملکردی و کمترین در مولفه ویژگی های فردی مشاهده شده است.



شکل شماره ۲. توزیع میزان تحلیل رفتگی آزمودنی‌ها

در شکل شماره سه، توزیع میزان انگیزه پیشرفت آزمودنی‌ها ارائه شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد، میزان انگیزه پیشرفت بیش از ۷۰ درصد آزمودنی‌ها در حد متوسط و بالاتر بوده است.



شکل شماره ۳. توزیع میزان انگیزه پیشرفت آزمودنی‌ها

جدول ۱. مقایسه میانگین نمره فعالیت بدنی آزمودنی‌های مرد و زن

P	t	زن		مرد		جنسیت فعالیت بدنی
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۳۳۵	/۹۶۵	۲/۶۵	۱۷/۰۸	۲/۷۴	۱۷/۴۳	محل کار
۰/۰۰۶	۲/۷۶	۲/۹۷	۱۳/۳۲	۳/۳۴	۱۴/۵۰	اوقات فراغت
۰/۰۳۱	۲/۱۶	۳/۲۵	۵/۵۶	۳/۲۰	۶/۴۸	ورزش
۰/۰۰۱	۳/۲۲	۵/۰۶	۳۴/۵۹	۵/۴۲	۳۶/۸۵	نمره کل فعالیت بدنی

بر اساس یافته‌های جدول، t مشاهده شده در خصوص اوقات فراغت، ورزش و نمره کل فعالیت بدنی در سطح $p \leq 0.05$ معنی‌دار بوده است. بنابراین بین فعالیت بدنی پاسخگویان مرد و زن تفاوت معنادار وجود دارد. بر این اساس

میزان فعالیت بدنی مردان در اوقات فراغت با میانگین ۱۴/۵۰ و انحراف معیار ۳/۳۴ نسبت به زنان با میانگین ۱۳/۳۲ و انحراف معیار ۲/۹۷ بیشتر بوده است همچنین میزان فعالیت بدنی مردان در زمان ورزش با میانگین ۶/۴۸ و انحراف معیار ۳/۲۰ نسبت به زنان با میانگین ۵/۵۶ و انحراف معیار ۳/۲۵ بیشتر بوده است.

جدول ۲. مقایسه میانگین نمره تحلیل رفتگی و خرده مقیاس‌های آن در آزمودنی‌های مرد و زن

P	t	زن		مرد		جنسیت تحلیل رفتگی
		انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۹۴	۱/۶۸	۷/۱۷	۱۷/۹۷	۵/۸۸	۱۶/۵۸	عاطفی
۰/۰۰۵	۲/۸۳	۵/۲۸	۱۵/۱۴	۶/۱۷	۱۲/۹۲	عملکردی
۰/۴۱۵	۱/۸۱۶	۲/۱۱	۷/۵۳	۲/۶۹	۷/۸۰	فردی
۰/۰۲۸	۲/۲۰	۱۲/۳۱	۴۰/۶۴	۱۲/۴۴	۳۷/۳۰	نمره کل تحلیل رفتگی

بر اساس یافته‌های جدول، t مشاهده شده در خصوص نمره کل تحلیل رفتگی و خرده مقیاس عملکردی در سطح $p \leq 0.05$ معنی دار بوده است. بنابراین بین نمره کل تحلیل رفتگی و خرده مقیاس عملکردی در پاسخ‌گویان مرد وزن تفاوت وجود دارد. بر این اساس میزان تحلیل رفتگی عملکردی مردان با میانگین ۱۲/۹۲ و انحراف معیار ۶/۱۷ نسبت به زنان با میانگین ۱۵/۱۴ و انحراف معیار ۵/۲۸ کمتر بوده است. همچنین میزان کل تحلیل رفتگی مردان با میانگین ۳۷/۰۳ و انحراف معیار ۱۲/۴۴ نسبت به زنان با میانگین ۴۰/۶۴ و انحراف معیار ۱۲/۳۱ کمتر بوده است.

جدول شماره ۳. ماتریس ضریب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

متغیر	فعالیت بدنی محل کار	فعالیت بدنی اوقات فراغت	ورزش	نمره کل فعالیت بدنی	تحلیل رفتگی عاطفی	تحلیل رفتگی عملکردی	تحلیل رفتگی ویژگی‌های فردی	نمره کل تحلیل رفتگی
عاطفی	$r=0.388$ $p=0.067$	$r=-0.099$ $p=0.097$	$r=-0.232$ $p=0.000$	$r=-0.094$ $p=0.116$	۱			
عملکردی	$r=0.163$ $p=0.086$	$r=-0.318$ $p=0.000$	$r=-0.199$ $p=0.001$	$r=-0.323$ $p=0.000$	$r=0.595$ $p=0.000$	۱		
فردی	$r=0.265$ $p=0.145$	$r=-0.043$ $p=0.420$	$r=-0.256$ $p=0.000$	$r=-0.064$ $p=0.287$	$r=0.599$ $p=0.000$	$r=0.425$ $p=0.000$	۱	
نمره کل تحلیل رفتگی	$r=0.300$ $p=0.215$	$r=-0.224$ $p=0.000$	$r=-0.243$ $p=0.000$	$r=-0.232$ $p=0.000$	$r=0.899$ $p=0.000$	$r=0.863$ $p=0.000$	$r=0.654$ $p=0.000$	
انگیزه پیشرفت	$r=-0.145$ $p=0.094$	$r=0.062$ $p=0.304$	$r=0.101$ $p=0.092$	$r=0.002$ $p=0.974$	$r=-0.071$ $p=0.234$	$r=-0.056$ $p=0.23$	$r=-0.21$ $p=0.229$	$r=-0.078$ $p=0.191$

در جدول شماره سه، ماتریس ضریب همبستگی بین متغیرهای فعالیت بدنی، تحلیل رفتگی و انگیزه پیشرفت ارائه شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد، بین نمره کل فعالیت بدنی و مولفه‌های فراغت و ورزش با تحلیل رفتگی و خرده مقیاس‌های آن ارتباط معنادار معکوس وجود دارد. ولی بین فعالیت بدنی و تحلیل رفتگی با انگیزه پیشرفت ارتباط معناداری وجود ندارد. جدول شماره چهار، رگرسیون چندگانه بین فعالیت بدنی و خرده مقیاس‌های آن با تحلیل رفتگی نشان داده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد، حدود (۲۷) درصد واریانس تحلیل رفتگی تحت تاثیر تغییرات نمره کل فعالیت بدنی و فعالیت بدنی در اوقات فراغت است.

جدول شماره ۴. رگرسیون چند گانه، ارتباط بین فعالیت بدنی با تحلیل رفتگی

ملاک	پیش بین	R	R ^۲	F	sig	B	Beta	t	sig
تحلیل رفتگی	فراغت	/۳۰	/۰۹	۲۷/۵۱	۰/۰۰۱	-۱/۳۸	-/۳۰	-۵/۲۴	۰/۰۰۱
	فراغت					-۲/۴۳	-/۵۳۰	-۹/۰۹	۰/۰۰۱
	نمره کل فعالیت بدنی	/۵۲۱	/۲۶۶	۵۱/۶۱	۰/۰۰۱	-۱/۱۱	-/۴۸۴	-۸/۳۰	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته های تحقیق تعداد کارشناسان ورزشی مرد سازمان تربیت بدنی به نسبت ۷۱ در مقابل ۲۹ درصد از کارشناسان زن بیشتر است. بیش از ۷۰ درصد دارای مدرک لیسانس و بالاتر و حدود ۷۷ درصد تحصیل کرده در رشته تربیت بدنی می باشند. از نظر سنی حدود نیمی از آزمودنی ها در فاصله سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و نزدیک به ۵۵ درصد آنها سابقه خدمتی کمتر از ده سال دارند. نتایج نشان داد، میزان فعالیت بدنی کارشناسان ورزشی سازمان تربیت بدنی، بالاتر از حد متوسط است (شکل ۱). نکته مهم اینکه کارشناسانی که دارای مدرک تربیت بدنی بودند در هر سه وضعیت کار، فراغت و ورزش از فعالیت بدنی بیشتری برخوردار بودند. این نتایج با یافته های تحقیقات (۶-۲۹،۳۱،۴) که بیانگر عدم تحرک بدنی مناسب و ضعف جسمانی در اکثر کارکنان ادارات مختلف، دانشجویان، کارمندان و اعضای هیات علمی برخی از دانشگاه ها می باشد، همخوانی ندارد. به نظر می رسد کارشناسان ورزشی سازمان تربیت بدنی علی رغم اینکه ساعات زیادی از زمان کاری خود را همچون کارکنان بخش های دیگر به انجام کارهای دفتری و پاسخگویی به ارباب رجوع می پردازند، به دلیل شناخت علمی نسبت به فوائد جسمی و روانی فعالیت بدنی و همچنین دسترسی بهتر، آسانتر و ارزان تر به امکانات و فضاهای ورزشی متعلق به سازمان، هم در زمان کار از تحرک بدنی بیشتری برخوردارند و هم در اوقات فراغت زمان بیشتری را به ورزش اختصاص می دهند و این شاید یکی از دلایل مهم مغایرت نتایج این بخش از تحقیق با تحقیقات گذشته باشد. براساس این یافته ها میزان فعالیت بدنی آزمودنی های زن در زمان ورزش و اوقات فراغت کمتر از مردان است (جدول ۱). همچنین متغیرهای جنس، سن و رشته تحصیلی به ترتیب بیشترین قدرت پیش بینی میزان فعالیت بدنی را دارند. احتمالاً مردان به دلیل فراغت بیشتر و مشغله کمتر پس از ساعات کار اداری، زمان بیشتری را به ورزش اختصاص می دهند. همچنین منطقی به نظر می رسد که با افزایش سن خصوصاً بعد از میانسالی از شدت فعالیت بدنی آزمودنی ها کاسته شود.

میزان تحلیل رفتگی شغلی نزدیک به نیمی از کارشناسان ورزشی سازمان تربیت بدنی نزدیک به حد متوسط بود (شکل ۲). در میان خرده مقیاس های تحلیل رفتگی نیز بالاترین میزان در تحلیل رفتگی عملکردی و کمترین میزان در تحلیل رفتگی ویژگی های فردی مشاهده گردید. یافته این بخش از تحقیق با نتایج تحقیقات (۲۲،۳۲،۱،۲،۹) که از میزان تحلیل رفتگی قابل توجه در اعضای هیات علمی دانشگاه ها، کارکنان ادارات دولتی، پرسنل بیمارستان ها و معلمان آموزش و پرورش گزارش نموده اند، همخوانی دارد. بر اساس به مدل سه عاملی مسلش (۲۳) تحلیل رفتگی شغلی حالتی از خستگی جسمانی و ناکامی عاطفی است، که در اثر تراکم کاری و تعاملات شدید هیجانی و طولانی مدت بین

فردی در محیط کار ایجاد می‌شود. به نظر می‌رسد وجود میزان قابل توجهی از تحلیل رفتگی عملکردی و عاطفی در کارشناسان ورزش سازمان تربیت بدنی، بیشتر تحت تاثیر شرایط و وظایف شغلی آنان باشد، زیرا حجم بالای تقاضای کار و تعاملات زیاد بین فردی و اکثراً چهره به چهره با ارباب رجوع از ویژگی‌های بارز این رشته شغلی می‌باشد. یافته‌های دیگر تحقیق نشان داد، زنان با تفاوت معناداری نسبت به مردان (جدول ۲) و کارشناسان مجرد نسبت به افراد متاهل از میزان تحلیل رفتگی بالاتری برخوردارند. ولی بین رشته و مدرک تحصیلی آزمودنی‌ها با تحلیل رفتگی ارتباط معناداری مشاهده نگردید. از طرفی جنس، سابقه بیماری، تعداد فرزند و سابقه کار، به ترتیب بیشترین قدرت پیش بینی میزان تحلیل رفتگی را دارند. به نظر می‌رسد، محیط کار مردانه و همچنین ایجاد کسوت، احترام و آزادی عمل بیشتر به واسطه افزایش سابقه کار، شرایط بهتری را برای رشد و ارتقاء کارشناسان مرد در سازمان ایجاد نموده است، که این مهم در میزان تحلیل رفتگی کمتر مردان، موثر است. علاوه بر آن تعداد فرزند زیاد و یا نداشتن فرزند و همچنین ابتلاء آزمودنی‌ها به بیماریهای مفصلی، عضلانی و داخلی ممکن است به دلیل ایجاد فشار روانی مستمر و تاثیر منفی بر کیفیت زندگی، تسهیل کننده بروز تحلیل رفتگی در افراد باشد. بررسی نتایج تحقیقات گذشته در این زمینه نشان از عدم همخوانی نتایج برخی از تحقیقات با یکدیگر و با نتایج تحقیق حاضر دارد. به نظر می‌رسد علت عدم همخوانی بین نتایج، بیشتر تحت تاثیر عواملی نظیر ساختار جامعه تحت بررسی، نوع شغل، محیط کار و برخی عوامل شخصیتی باشد.

میزان انگیزه پیشرفت کارشناسان ورزشی سازمان تربیت بدنی در حد متوسط بالا ارزیابی گردید (شکل ۳). ولی بین انگیزه پیشرفت بر حسب ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها تفاوت معناداری بدست نیامد. یافته‌های تحقیق نشان داد دو متغیر مدرک تحصیلی و سابقه کار توان پیش بینی میزان انگیزه پیشرفت را دارند، به نظر می‌رسد میانگین سنی نسبتاً جوان، تحصیلات دانشگاهی در رشته تربیت بدنی، قرارگیری در جایگاه تخصصی و انجام وظایف شغلی مرتبط با رشته تحصیلی از جمله دلایل وجود سطح قابل قبولی از انگیزه پیشرفت در کارشناسان ورزشی سازمان تربیت بدنی باشد. هر چند میزان تاثیر انگیزه پیشرفت بر عملکرد افراد، تحت تاثیر متغیرهای محیطی و سازمانی قابل تغییر است (۷،۱۷). در مورد ارتباط بین نمره کل تحلیل رفتگی و مولفه‌های آن با نمره کل فعالیت بدنی و خرده مقیاس‌ها فعالیت بدنی در اوقات فراغت و ورزش ارتباط معنادار معکوس وجود دارد (جدول ۳).

این یافته‌ها با نتایج تحقیقات (۱۴،۱۸،۲۱،۳۰،۱۰،۳،۵) مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین تحلیل رفتگی با فعالیت‌های ورزشی در مدیران ادارات تهران، اعضا هیات علمی دانشگاه‌ها، کارکنان مراکز نظامی و مشاغل خدماتی، همخوانی دارد. به نظر می‌رسد، افراد با انجام فعالیت‌های بدنی مناسب و شرکت در برنامه‌های ورزشی، ضمن بهره‌مندی از فواید جسمی و بهداشتی آن، کارکردهای روان شناختی و اجتماعی خود را نیز توسعه می‌دهند، که این امر در بهبود کیفیت زندگی و کاهش تحلیل رفتگی افراد موثر خواهد بود. نتایج رگرسیون چند متغیره نیز نشان داد، نمره کل فعالیت بدنی و همچنین مولفه فعالیت بدنی در اوقات فراغت، توان تبیین ۲۷ درصد از میزان تحلیل رفتگی را دارد، که مقدار قابل تاملی است (جدول ۴).

بر اساس یافته‌های تحقیق بین انگیزه پیشرفت با دو متغیر فعالیت بدنی و تحلیل رفتگی ارتباط معناداری وجود ندارد (جدول ۱). نتایج رگرسیون چند متغیره نیز نشان داد، امکان پیش بینی تحلیل رفتگی آزمودنی‌ها از روی متغیر انگیزه پیشرفت وجود ندارد. در بررسی منابع وسایط‌های اینترنتی نیز تحقیق مشابهی که عینا رابطه متغیرهای مذکور را مورد بررسی قرار داده باشد مشاهده نگردید. پیش از انجام آزمون‌های تحقیق، به جهت قرابت و همپوشی بین بخش‌هایی از مبانی نظری متغیرهای تحلیل رفتگی شغلی و انگیزه پیشرفت، این انتظار وجود داشت که بین بروز و یا شدت تحلیل رفتگی، با میزان انگیزه پیشرفت آزمودنی‌ها ارتباط معنادار وجود داشته باشد، ولی چنین ارتباطی به دست نیامد. به نظر می‌رسد علت عدم وجود ارتباط بین متغیرهای تحلیل رفتگی با انگیزه پیشرفت به این دلیل باشد که انگیزه پیشرفت یک انگیزه درونی است و منبع برانگیختگی فرد در این انگیزه بیشتر تحت تاثیر نیازها و خواسته‌های درونی می باشد و شاید به همین جهت، کارشناسان ورزشی سازمان در پاسخگویی به سوالات پرسشنامه انگیزه پیشرفت بیشتر به معیارهای حرفه ای و ایدال‌های ذهنی توجه نموده اند تا شدت تحلیل رفتگی خود، هر چند برای اظهارنظر دقیق‌تر در این مقوله، نیاز به تحقیقات بیشتر است. جمع بندی کلی نتایج تحقیق مشخص می‌کند، میزان تحلیل رفتگی جامعه تحت بررسی قابل توجه و میزان فعالیت بدنی و انگیزه پیشرفت آزمودنی‌ها در حد متوسط و بالاتر بود. وجود همبستگی خطی و معکوس بین فعالیت بدنی و تحلیل رفتگی شغلی نشانگر تاثیر فعالیت بدنی و ورزش در پیشگیری و یا کاهش تحلیل رفتگی می باشد. موضوعی که باید به شکل جدی مورد توجه کارکنان و مدیران سازمان‌ها قرار گیرد. در این ارتباط و با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود مسئولین سازمان تربیت بدنی ضمن ترویج و توسعه فرهنگ ورزش و فعالیت بدنی در بین تمامی پرسنل سازمان، امکان استفاده از امکانات و فضاهای ورزشی موجود را برای کلیه کارکنان میسر سازند. همچنین ضمن بررسی علل بروز تحلیل رفتگی در جامعه مذکور با تشکیل کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی و تهیه بروشور و تراکت، شیوه‌های مقابله جسمی، روحی و ذهنی با تحلیل رفتگی را به پرسنل سازمان آموزش دهند.

منابع و ماخذ:

۱. امین بیدختی، علی اکبر (۱۳۷۹). رابطه بین سخت رویی و فرسودگی شغلی در میان استادان و مدرسان دانشگاه سمنان از دیدگاه روان شناسی مدیریت، پایان‌نامه (چاپ نشده) کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه سمنان.
۲. بهشتی، سعید (۱۳۷۰). بررسی عوامل مؤثر بر فشارهای شغلی اساتید دانشگاه اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، ص چکیده.
۳. حکاک زاده، مریم (۱۳۸۳). بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی با برخی از ویژگی‌های دموگرافیک معلمان تربیت بدنی شهر کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۴. خوروش، مجید (۱۳۸۵). بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی با فعالیت بدنی در اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه چهار کشور، طرح پژوهشی (چاپ نشده)، دانشگاه آزاد اسلامی شهر مجلسی.
۵. درخشان مبارکه، محمد (۱۳۷۶). بررسی رابطه میزان پرداختن به ورزش با سلامت روانی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران میانی سپاه شاعل در رده‌های تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی تهران، ص چکیده.
۶. رضوی، محمد حسین (۱۳۸۱). بررسی اثرات تربیت بدنی بر فشارهای جسمانی - روانی بانوان شاعل و ارایه الگوی بهینه ورزشی، تهران، انتشارات کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران، شماره ۲۲ - ص ۸۵.
۷. ساعتچی، محمود (۱۳۸۰). روانشناسی بهره‌وری. چاپ دوم، تهران: نشر ویرایش

۸. سعیدی، علیرضا (۱۳۸۰). استرس در محیط کار، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، شماره ۱۱۷.
۹. صادقی بروجردی، ابراهیم (۱۳۸۲). ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با سلامت روانی - جسمی و تحلیل رفتگی اعضاء هیئت علمی تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور، رساله دکتری، تهران، دانشگاه تربیت معلم، ص چکیده.
۱۰. صانعی، سعید (۱۳۸۳). آمادگی جسمانی و رابطه آن با تحلیل رفتگی و سلامت روانی در بین اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌های نظامی کشور، رساله دکتری تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.
۱۱. علیجانی، عیدی (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین فعالیت جسمانی و برخی عوامل خطر ساز قلبی و عروقی اعضاء هیئت علمی دانشگاه شهید چمران، پنجمین همایش ملی تربیت بدنی.
۱۲. کلانی، سونیا (۱۳۸۴). ارتباط بین انگیزه پیشرفت و تعهد سازمانی در مدیران نظامی و آموزش و پرورش، دانشگاه آزاد خمینی شهر، گروه مشاوره، ص چکیده.
۱۳. گائینی، عباسعلی (۱۳۸۳). ورزش، آمادگی و تندرستی، تهران، چاپ اول، انتشارات اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش.
۱۴. موسوی، سید جعفر (۱۳۸۰). بررسی نقش ورزش بر فشار عصبی، سلامت روانی و جسمانی اساتید و کارمندان دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۳ کشور و ارائه برنامه تمرینی، رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
۱۵. میرسپاسی، ناصر (۱۳۸۰). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران، چاپ نوزدهم، انتشارات امیر.
۱۶. Amanda, Griffiths (۱۹۹۶). *The Benefits of Employee Exercise Programmes : A Review. A Heaits Related Approach*, ۱۵:pp ۸۷ .
۱۷. Atkinson, John. W (۱۹۶۴). *An Introduction to Motivation*. Van Nostrand Reinhold.
۱۸. Barry and Croom (۲۰۰۳). *Teacher Burn out in Agricultural Education North Carolina State University*. [www.Cals.ncsu.Edu/egexed/acc۲۰۶/tb۲۰۰۱.pdf].
[http://www۲.moe.gov.my/~mpbi/Research/۲۰۰۱-chua.htm]
۱۹. Donald, Rogers (۲۰۰۰). *Helping Employees Cope With Burn-out; Business Management*, Oct-Dec; pp (۳)
۲۰. *Fitness in the Workplace* (۲۰۰۲). Fit Health & Fitness. Institute of Preventative Medicine.
۲۱. Gmelch, W.H Wilke.P.K. & Lovrich, N.P (۱۹۸۶). *Dimensions of Stress Among University Faculty: Factor - analytic results From a national study*. Research in Higher Education. ۲۴. pp (۲۶۶-۲۸۷).
۲۲. Halt , A.C (۲۰۰۴). *Physical Exercise, Burn Out and Health*. Thesis (Ph.D) Norwegian University of Sport and Physical Education.
۲۳. aslach, C & Goldberg, J (۱۹۹۸). *Prevention of Burnout; new perspectiv*. Applied Preventive Psychology, ۷:۶۳-۷۴.
۲۴. McClelland, David. C (۱۹۶۵). "Toward a Theory of Motive Aquisition." American Psychologist.
۲۵. Mizuno, M. Yamada, Y. Ishii, A. Tanaka, S (۲۰۰۶). *A Human Resource Management Approach to Motivation and Job Stress in Paramedics*. International Congress Series. ۱۲۹۴:۱۶۷ - ۱۷۰.
۲۶. *National Association for Health and Fitness* (۲۰۰۴). [http://www.Physical fitness.org/] mailto: Info@ physical fitness.org.
۲۷. Nieman, D.C (۲۰۰۳). *Exercise Testing and Prescription*. A Health Related Approach, Fifth Edition. McGraw-Hill.
۲۸. Porter, Lyman W (۱۹۶۱). "A Study of Perceived Need Satisfaction on Bottom and Middle Management
۲۹. Schwartz, Howard. S (۱۹۷۸). "Maslow and Hierarchical Enactment of Organizational Reality." Human Relations.
۳۰. Shephard, Roy J. MD, PhD, DPE (۱۹۹۲). *Do Work-site Exercise and Health Programs Work*.
۳۱. Stewart, Gordon. W (۲۰۰۲). *Active Living: The Miracle Medicine For a Long and Healthy Life*.
۳۲. Zapof, Dieter (۲۰۰۲). *Emotion Work and Psychological Wellbeing A review of the Literature and some Conceptual Considerations*. Human Resource Management Review, ۲(۲): ۲۳۷-۲۶۸.
۳۳. *Wellness program* (۲۰۰۳). www.Turningpointuk.com.