

ارتباط بین تحلیل رفتگی و سلامت روانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران

دکتر علی محمد صفانیا^{۱*}

تاریخ دریافت: ۹۲/۳/۱۱

تاریخ پذیرش: ۹۲/۳/۲۸

چکیده

توجه به حفظ و ارتقای سلامت جسمی و روانی کارمندان از مهم‌ترین مقوله‌های بهداشتی به‌شمار می‌آید. یک کارمند تحلیل‌رفته، فرسوده و راکد ممکن است نیروهای انسانی سازمان خود را به‌سرعت آلوده سازد و آثار منفی این وضعیت سریعاً در عملکرد آنها و در نهایت سازمان نمود پیدا کند.

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش پیمایشی و از نظر نوع جمع‌آوری داده‌ها، میدانی است. جامعه آماری این تحقیق، ۱۰۷ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران بود که با توجه به کوچک‌بودن نمونه آماری، کل جامعه به‌عنوان نمونه در نظر گرفته شد. برای دستیابی به هدف پژوهش (بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی و سلامت روانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران)، دو پرسشنامه تحلیل رفتگی مسلس و سلامت عمومی گلدبرگ و هیلر (که پایایی آنها، با ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد)، در اختیار جامعه نمونه تحقیق قرار گرفت و پس از تکمیل، اطلاعات مربوط به ۱۰۰ نفر (۸۰ مرد و ۲۰ زن) با استفاده از مدل‌های آماری t دو گروه مستقل، تحلیل واریانس یک‌طرفه، مدل‌های تحلیلی رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون، در سطح معنی‌داری ($p \geq 0/05$ و $0/01$) تجزیه و تحلیل شد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین تحلیل رفتگی و سلامت روانی ارتباط منفی معنی‌داری وجود دارد؛ بدین معنی که با افزایش تحلیل رفتگی، سلامت روانی کارمندان کاهش و با کاهش تحلیل رفتگی، سلامت روانی افزایش می‌یابد. همچنین نشان داده شد که رشته تحصیلی، شرکت در دوره‌های ضمن خدمت، و مناطق در مجموع در میزان تحلیل رفتگی و سلامت روانی کارکنان بی‌تأثیر است، اما جنسیت، سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، و سابقه کارمندی در این زمینه تأثیرگذار است.

کلیدواژه‌ها: تحلیل رفتگی، سلامت روانی، ورزش.

مقدمه

بنابراین مدیریت سازمان باید بکوشد این سرمایه را به‌درستی بشناسد، توان و استعدادهای نهفته او را پرورش دهد و این نیرو را به نحوی مؤثر در پیشبرد هدف‌های سازمان بسیج کند. (الوانی، ۱۳۸۸)

امروزه، از جمله مسائل مهمی که لازم است در سطح محیط‌های شغلی بررسی شود و اهمیت خاصی دارد، مسئله

منابع انسانی، از ارزشمندترین سرمایه‌های هر سازمان است؛ زیرا سایر عوامل مانند تکنولوژی، سرمایه، ... به نیروی انسانی بستگی دارد. با وجود پیشرفت‌های فنی و تکنیکی جدید، هنوز هیچ عاملی نتوانسته است جای نیروی انسانی را بگیرد و انسان به‌عنوان عاملی کلیدی در سازمان مطرح است،

^{۱*} پست الکترونیک: a.msafania@gmail.com

^{۱*} دانشیار گروه مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم و تحقیقات آیت‌الله آملی

نامناسب کار، به پیدایش حالتی در کارکنان منجر می‌شود که تحلیل رفتگی^۸ نام دارد. تحلیل رفتگی حالتی از خستگی‌های جسمی، روحی و فکری است که بر اثر درگیری درازمدت در موقعیت‌هایی که از نظر روحی طاقت‌فرسا هستند، پدید می‌آید. (مفلحی، ۱۳۸۶)

تحلیل رفتگی از کارکرد سه عامل خستگی عاطفی^۹ و جسمی، تهی شدن از ویژگی‌های شخصی^{۱۰} و کاهش عملکرد فردی^{۱۱} ایجاد می‌شود (کشتی‌دار، ۱۳۸۰):

الف — خستگی عاطفی و جسمی:

آن دسته از شرایط درونی است که از جنبه افراطی عوامل شخصی و سازمانی بروز می‌کند. گاه عوامل شخصی — مانند مسائل زندگی، قانونی، و مالی — آنقدر در زندگی فرد مهم می‌شود که او را تسلیم حوادث می‌کند، آن‌چنان که امور زندگی را رها و به سرنوشت واگذار می‌کند. بروز این‌گونه مسائل در زندگی که برای فرد مهم و نتایج کار مبهم باشد، باعث می‌شود که او احساس تنهایی کند و دید خود را درباره واقعیت‌ها از دست بدهد و در نتیجه در رفتار او تغییر ایجاد شود. خستگی عاطفی همچنین زمانی اتفاق می‌افتد که فرد احساس می‌کند در تعامل با دیگران توانایی خود را برای یک عملکرد مطلوب از دست داده است. از سوی دیگر، فرسودگی جسمی وقتی رخ می‌دهد که فرد احساس کند برای انجام دادن کار به نیرویی نیاز دارد که آن را در اختیار ندارد. (همان)

ب — تهی شدن از ویژگی‌های شخصی (مسخ شخصیت):

وجود قوانین و مقررات بیش از حد دست‌وپاگیر، نبود روابط انسانی و شخصی در بین افراد، تکراری بودن کارها، تعداد زیاد مشاغل، سطوح مدیریت و گروه‌های تخصصی، وجود سلسله‌مراتب زیاد و تقسیم کار بی‌شمار، همه از ویژگی‌های شخصی و تحلیل رفتگی اولیه انسان‌ها است. (همان)

ج — کاهش عملکرد فردی:

معمولاً انسان‌ها مایل‌اند مولد باشند، چراکه اگر بتوانند سطح عملکرد خود را حفظ کنند، پاداش کافی، قدرشناسی و

وجود نیروی انسانی کارآمد و خودانگیخته است؛ و از آنجا که در هر نظام و مجموعه‌ای سعی می‌شود بیشترین کارایی برای رشد و توسعه و دستیابی به اهداف برنامه‌ریزی شده به وجود آید، ضروری است تلاش‌های بی‌وقفه‌ای در راستای توجه به نیروی انسانی و نیازهای آنها صورت گیرد تا از بروز پیامدهای نامطلوب ناشی از بی‌توجهی به نیروی انسانی جلوگیری شود. (سلیمانی باغشاه، ۱۳۸۴).

سلامت از نیازهای اساسی انسان است و نقشی حیاتی در توسعه پایدار دارد. در این زمینه، اگرچه در ابتدا فقط به سلامت جسم توجه می‌شد، با پیشرفت علم و رسیدن به سطحی قابل قبول از سلامت جسمی و با مبارزه علیه بسیاری از بیماری‌ها، بشر به جنبه‌های دیگر سلامت از جمله سلامت روان توجه کرده است. (صادقی بروجردی، ۱۳۸۲)

تعریف نظری سلامت روانی^۱، تعریفی است که در سازمان جهانی بهداشت ارائه شده است:

سلامت روانی را حالت سلامتی کامل فیزیکی، روانی و اجتماعی (و نه فقط فقدان بیماری یا ناتوانی) تعریف می‌کنند. در واقع می‌توان گفت یکی از اهداف مرتبط با سلامت روانی، ایجاد امکانات قابل قبول برای تأمین زندگی انسانی برای هر فرد است؛ انسانی که از نظر فیزیکی و روانی و اجتماعی در امنیت کامل به سر برد. (صانعی، ۱۳۸۳)

در مطالعات انجام‌شده پیرامون سلامت روانی، چهار زیرمجموعه را برای آن مطرح کرده‌اند:

کارکرد جسمانی: نگرشی که فرد به وضعیت جسمانی از نظر سلامت یا عدم سلامت آن دارد. (اتیکسون و همکاران، ۱۳۷۸)

اضطراب: هیجان ناخوشایندی که با اصطلاحاتی مانند نگرانی، دل‌شوره، وحشت و ترس بیان می‌شود. (همان)

کارکرد اجتماعی: طرز تفکری که فرد درباره کارکرد اجتماعی خود در اجتماع و در ارتباط با دیگران دارد. (همان)

افسردگی: نوعی اختلال خلقی که دو مشخصه عمده آن، ناامیدی^۲ و غمگینی^۳ است و فرد علاوه بر این دو مشخصه، احساس بی‌کفایتی و بی‌ارزشی می‌کند. (همان)

استرس‌های شدید ناشی از ماهیت، نوع و وضعیت

1- Mental Health
2- Somatic Functioning
3- Anxiety Symptoms
4- Social Functioning

5- Depression Symptoms
6- Hopelessness
7- Aqnxted ?
8- burnout

9- Emotional exhaustion
10- depersonalization
11- self accomplishment

تضاد و ابهام نقش و مواردی مانند اینها می‌دانستند. مک مانیوز^۳ و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که خستگی عاطفی بالا باعث فشار روانی و فشار روانی بالا سبب خستگی عاطفی می‌شود؛ همچنین، کاهش عملکرد شخصی به افزایش فشار روانی منجر می‌شود؛ و از آنجا که تهی شدن از ویژگی‌های شخصی در سطح پایینی بود، باعث کاهش فشار روانی است.

ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها مطرح است. برای رشد کشور در همه زمینه‌ها، ابتدا باید از نیروی انسانی سالم، متفکر و خلاق استفاده کرد؛ چراکه به نظر می‌رسد به کارگیری نیروهای سالم جسمی و فکری در مؤسسات آموزشی، خدماتی، و اقتصادی، تأثیر به‌سزایی در بالابردن سطح بهره‌وری فردی و سازمانی دارد.

چنان‌که پیش‌تر عنوان شد، سلامت روانی، طبق تعریف سازمان بهداشت جهانی، «حالت سلامتی کامل فیزیکی، روانی و اجتماعی (نه فقط فقدان بیماری یا ناتوانی) است (گودرزی، ۱۳۸۱). سازمان‌ها ممکن است با اتخاذ شیوه‌های گوناگون و با نادیده گرفتن ابعاد انسانی در محیط کار به سطح تولید مورد نظر خود برسند، اما کارکنان این سازمان افرادی عصبی، مغموم، ناراضی، پرخاشگر، بدبین و تحلیل‌رفته و دارای ضعف‌های جسمانی متعددی خواهند بود و همواره در انتظار فرصتی هستند تا پریشانی‌های روانی خود را با کم‌کاری، ترور شخصیت یکدیگر، غیبت، شایعه‌پراکنی، ایجاد سوانح و حوادث به شیوه‌های مخرب نشان دهند (صانعی، ۱۳۸۳). بنابراین به نظر می‌رسد که در سازمان‌ها، از جمله سازمان‌های ورزشی، زمانی که سلامت روانی کارکنان پایین باشد، این امر ممکن است باعث شود تحلیل‌رفتگی کارکنان افزایش یابد؛ به همین دلیل، سؤال اصلی تحقیق حاضر این است که اولاً میزان سلامت روانی این ادارات در چه حدی است، ثانیاً بین سلامت روانی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان مازندران و میزان تحلیل‌رفتگی آنان چه ارتباطی وجود دارد.

پیشرفت در انتظار آنان خواهد بود. آنها احساس می‌کنند زمان کار کوتاه و به‌سرعت می‌گذرد، برای چالش با موانع آماده و همواره خوشحال و سرزنده هستند. چنانچه محدودیت‌ها و موانع ظاهر شوند و کاهش عملکرد اتفاق افتد، فرد احساس می‌کند توان عملکرد قبلی را ندارد و بهره‌وری او کاهش یافته است، در نتیجه احساس نومیدی و افسردگی می‌کند و انگیزه خود به کار را از دست می‌دهد. (همان)

سلامت روانی کارکنان با تحلیل‌رفتگی ارتباط معکوس دارد؛ بدین معنی که با افزایش تحلیل‌رفتگی، سلامت روانی کارمندان کاهش و با کاهش تحلیل‌رفتگی، سلامت روانی افزایش می‌یابد (رضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۸). شرایط بد مدرسه ممکن است آثار نامطلوبی بر سلامت روانی معلمان داشته باشد؛ در مقابل، شرایط خوب کاری و مناسب، سلامت روانی بهتری ایجاد می‌کند. (رضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «بهترین روش تعدیل تنش و تحلیل‌رفتگی»، اثرات فیزیولوژیک تحلیل‌رفتگی، جنبه‌های گوناگون تحلیل‌رفتگی مرتبط به کار، سهم تکنولوژی در تحلیل‌رفتگی و روش‌های تعدیل آن در سرویس‌های نمایندگی‌های آموزشی را بررسی و بهترین روش تعدیل فشار روانی را استفاده از برنامه‌های آموزشی برای کارکنان معرفی کرد (کشتی‌دار، ۱۳۸۰). نتایج تحقیق لوید^۱ و همکاران (۲۰۰۴) نشان دادند که بین در مانگران شغلی و کارگران اجتماعی در زمینه سه مؤلفه تحلیل‌رفتگی، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. هر دو گروه در ابعاد خستگی هیجانی و کاهش عملکرد فردی در سطح بالا و در بعد تهی شدن از ویژگی‌های شخصی در سطح متوسط قرار داشتند.

نتایج تحقیقات نشاد داد که بین رضایت و تحلیل‌رفتگی شغلی، همبستگی منفی وجود دارد (رضانی‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۸). الموهنادی و همکاران (۲۰۰۷) نیز به این نتیجه رسیدند که استرس به دلیل عوامل شخصی یا محیطی افزایش نمی‌یابد، بلکه بیشتر به علت تعامل فرد با محیط اطرافش ایجاد می‌شود. آنها عوامل استرس‌زای مرتبط با محیط کار را جو سازمانی نامطلوب، کمبود احترام به کارکنان، سبک مدیریت، ارتباط با همکاران، عدم حمایت از طرف همکاران،

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر روش توصیفی از نوع پیمایشی، و از نظر نوع جمع‌آوری داده‌ها میدانی است.

جامعه و نمونه آماری پژوهش

جامعه آماری تحقیق ۱۰۷ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران بود که با توجه به کوچک بودن نمونه آماری، کل جامعه به عنوان نمونه در نظر گرفته شد. پس از توزیع پرسشنامه‌ها، ۱۰۰ کارمند پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند و ارائه دادند. در مجموع، بیش از ۹۳ درصد پرسشنامه‌های توزیع شده تکمیل و جمع‌آوری شد.

ابزار اندازه گیری

پرسشنامه اطلاعات فردی

در راستای دستیابی به اهداف تعیین شده، این پرسشنامه متغیرهای عینی مانند سن، جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه کار، وضعیت تأهل و وضعیت استخدام را دربر می‌گیرد. به منظور گردآوری اطلاعات، از دو پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی مسلش و پرسشنامه سلامت عمومی استفاده شد.

الف — پرسشنامه تحلیل رفتگی مسلش

این آزمون شامل ۲۲ سوال است که با آن، سه مقیاس خستگی عاطفی، تهی شدن از ویژگی‌های شخصی و کاهش عملکرد فردی سنجش و ارزیابی می‌شود. در مورد پایایی این آزمون، مسلش و جکسون پایایی درونی را برای هر یک از خرده‌تست‌ها محاسبه کردند و برای خستگی عاطفی ۰/۹۰، برای تهی شدن از ویژگی‌های شخصی ۰/۷۹، و برای کاهش عملکرد فردی ۰/۷۱، به دست آوردند. پرسش‌های ۱، ۲، ۳، ۶، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶، و ۲۰ درباره خستگی هیجانی، سؤال‌های ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵، و ۲۲ در مورد تهی شدن از ویژگی‌های شخصی، و پرسش‌های ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹، و ۲۱ درباره کاهش عملکرد فردی است.

ب — پرسشنامه سلامت عمومی

این پرسشنامه را گلدبرگ و هیلر ارائه داده‌اند؛ که از ۲۸ پرسش و چهار خرده‌مقیاس (هر خرده‌مقیاس شامل هفت

سؤال چهار گزینه‌ای) تشکیل شده است. خرده‌مقیاس‌ها عبارت‌اند از: ۱. کارکرد جسمانی، ۲. علائم اضطراب، ۳. کارکرد اجتماعی، ۴. عدم افسردگی.

پرسشنامه روایی مقبولی دارد و در آخرین نشست انجمن سازمان بهداشت جهانی (۲۰۰۲) به عنوان یکی از ابزارهای دارای روایی و پایایی مطلوب مطرح شده است. این پرسشنامه بر اساس نظریه سلامت عمومی به تنیدگی عوامل زیستی، روانی و اجتماعی معطوف بوده و دارای روایی سازه است.

روایی ابزار اندازه گیری

برای اطمینان از روایی محتوایی پرسشنامه و اندازه‌گیری دقیق مفاهیم مورد نظر، پرسشنامه‌ها بین ۹ استاد متخصص مدیریت ورزشی توزیع و نکاتی جهت اصلاح پیشنهاد و پس از اعمال اصلاحات، نظرها و پیشنهادها در ویرایش نهایی پرسشنامه لحاظ شد.

پایایی ابزار اندازه گیری

برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها در این پژوهش از روش آماري آلفای کرونباخ استفاده شد؛ به این ترتیب که ۱۵ نفر از افراد جامعه به صورت تصادفی انتخاب شدند تا پرسشنامه‌ها را تکمیل کنند. ضریب پایایی (تحلیل رفتگی شغلی مسلش $\alpha = 0.75$ و سلامت عمومی $\alpha = 0.79$) پرسشنامه‌ها نشان داد که ابزار پژوهش پایایی لازم را دارد.

روش‌های تجزیه و تحلیل اطلاعات

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری — همچون ضریب همبستگی پیرسون، تی تست، تجزیه و تحلیل واریانس (ANOVA) رگرسیون تک‌متغیری و رگرسیون چندمتغیری با روش ورود همزمان استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

نتایج توصیفی

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، قسمت اعظم نمونه مورد بررسی در محدوده سنی کمتر از ۳۰ سال

جدول ۱. مشخصات فردی کارکنان ادارات ورزش و جوانان

رشته تحصیلی	سابقه خدمت		جنسیت		سن			تعداد	درصد	
	کمتر از ۵ سال	۶ تا ۱۰	بالاتر از ۱۵	زن	مرد	تا ۲۰ سال	۲۱ تا ۳۵			۳۶ تا ۴۰
تربیت بدنی	۱۵	۱۷	۴۵	۲۰	۸۰	۲۴	۱۸	۲۱	۱۵	۲۲
غیر تربیت بدنی	۵۷	۲۳	۴۵	۲۰	۸۰	۲۴	۱۸	۲۱	۱۵	۲۲
	%۱۵	%۱۷	%۴۵	%۲۰	%۸۰	%۲۴	%۱۸	%۲۱	%۱۵	%۲۲

جدول ۲. بررسی پیش بینی «سلامت روانی» از طریق «تحلیل رفتگی» کارمندان

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی داری
رگرسیون	۴۷۰/۰۷	۱	۴۷۰/۰۷	۱۱/۳۳	۰/۰۰۱
باقیمانده	۲۷۳۶/۷۹	۶۶	۴۱/۴۶		

جدول ۳. ضرایب رگرسیون پیش بینی «سلامت روانی» از طریق «تحلیل رفتگی» کارمندان

متغیر ملاک	متغیر پیش بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی داری
سلامت روانی	تحلیل رفتگی	-۰/۱۹	-۰/۳۸	-۳/۳۶	۰/۰۰۱

با افزایش «تحلیل رفتگی»، «سلامت روانی» کاهش و با کاهش آن، سلامت روانی افزایش می یابد. با توجه به جدول ۴ و با تأکید بر میزان ضرایب همبستگی های به دست آمده بین مؤلفه های تحلیل رفتگی و سلامت روانی، می توان گفت که بین مؤلفه های تحلیل رفتگی و سلامت روانی، ارتباط معنی داری در سطح $\alpha=0/01$ وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق، ارتباط بین تحلیل رفتگی (فرسودگی شغلی) و سلامت روانی کارمندان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران بررسی و طی آن، تلاش شد اثرات تحلیل رفتگی

قرار دارند و مردان در مقایسه با زنان، تعداد بیشتری از نمونه را به خود اختصاص داده اند؛ همچنین، بیشترین سابقه خدمت مربوط به طبقه بالاتر از ۱۵ سال و رشته تحصیلی ۵۷ درصد از کارشناسان غیر تربیت بدنی است.

با توجه به جدول ۲ و با تأکید بر میزان رقم F به دست آمده (۱۱/۳۳)، که در سطح $\alpha=0/01$ معنی دار است، می توان گفت که توان پیش بینی «سلامت روانی» از طریق «تحلیل رفتگی» کارمندان وجود دارد و از این رو، جدول ضرایب رگرسیون ارائه می شود:

با توجه به ضریب رگرسیون تک متغیری با روش ورود همزمان، می توان گفت که بین «تحلیل رفتگی» و «سلامت روانی»، ارتباط منفی معنی داری وجود دارد؛ بدین ترتیب که

جدول ۴. بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های «تحلیل رفتگی» و مؤلفه‌های «سلامت روانی»

سلامت روانی	عدم افسردگی	کارکرد اجتماعی	عدم اضطراب	کارکرد جسمانی	تحلیل رفتگی	کاهش عملکرد فردی	ویژگی‌های شخصی تهی شدن از	خستگی عاطفی	ضریب همبستگی سطح معنی داری
	۰/۶۰	-۰/۵۳	-۰/۰۴	-۰/۵۲	۰/۸۹	۰/۲۱	۰/۳۳		خستگی عاطفی
	-۰/۱۳	-۰/۳۰	۰/۰۲	-۰/۱۷	۰/۳۲	-۰/۲۹		۰/۰۰۳	تهی شدن از ویژگی‌های شخصی
	۰/۲۳	۰/۱۴	۰/۴۰	۰/۰۱	۰/۵۵		۰/۰۰۷	۰/۰۵۹	کاهش عملکرد فردی
	-۰/۳۸	-۰/۳۹	۰/۱۶	۰/۴۱	-۰/۳۶	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	تحلیل رفتگی
	۰/۷۲	۰/۳۰	۰/۲۴	۰/۴۳	۰/۰۰۲	۰/۶۰۳	۰/۷۷۶	۰/۰۰۱	کارکرد جسمانی
	۰/۸۳	۰/۴۲	۰/۲۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۹۹۷	۰/۰۸۴	۰/۰۰۱	عدم اضطراب
	۰/۶۱	۰/۰۹		۰/۰۰۳	۰/۰۱۸	۰/۰۰۱	۰/۸۳۳	۰/۶۸۹	کارکرد اجتماعی
	۰/۵۷		۰/۳۴۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۱۷۹	۰/۰۰۳	عدم افسردگی
		۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۳۶	۰/۲۰۲	۰/۰۰۱	سلامت روانی

ترتیب که با افزایش «خستگی عاطفی» و «کاهش عملکرد فردی»، «کارکرد جسمانی» کاهش و با کاهش آنها، کارکرد جسمانی افزایش می‌یابد؛

۳. بین «خستگی عاطفی» و «عدم اضطراب»، ارتباط منفی معنی‌داری وجود دارد، بدین ترتیب که با افزایش «خستگی عاطفی»، «عدم اضطراب» کاهش و با کاهش آن، عدم اضطراب افزایش می‌یابد؛

۴. بین «کاهش عملکرد فردی» و «کارکرد اجتماعی»، ارتباط منفی معنی‌داری وجود دارد، بدین ترتیب که با افزایش «کاهش عملکرد فردی»، «کارکرد اجتماعی» کاهش و با کاهش آن، کارکرد اجتماعی افزایش می‌یابد؛

۵. بین «خستگی عاطفی» و «عدم افسردگی»، ارتباط منفی معنی‌داری وجود دارد، بدین ترتیب که با افزایش

بر سلامت روانی کارمندان شناسایی شود. بدین ترتیب، با توجه به انواع تحلیل رفتگی (خستگی عاطفی، تهی شدن از ویژگی‌های شخصی و کاهش عملکرد فردی)، سلامت روانی کارمندان در ابعاد کارکرد جسمانی، عدم اضطراب، کارکرد اجتماعی و عدم افسردگی و سلامت روانی (کل) ارزیابی و بررسی شد.

نتایج تحقیق نشان داد:

۱. بین «تحلیل رفتگی» و «سلامت روانی»، ارتباط منفی معنی‌داری وجود دارد، بدین ترتیب که با افزایش «تحلیل رفتگی»، «سلامت روانی» کاهش می‌یابد و با کاهش آن، سلامت روانی افزایش می‌یابد؛

۲. بین «خستگی عاطفی» و «کاهش عملکرد فردی» با «کارکرد جسمانی»، ارتباط منفی معنی‌داری وجود دارد، بدین

کارکرد جسمانی و کارکرد اجتماعی کاهش چشمگیری می‌یابد و بر میزان افسردگی و اضطراب افزوده می‌شود. به‌طور خلاصه، با توجه به نتایج تحقیق، می‌توان گفت که امروزه سازمان‌ها برای رسیدن به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه‌جانبه، به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند و به‌طور کلی کارآیی و اثربخشی سازمان‌ها به کارآیی و اثربخشی نیروی انسانی آنها بستگی دارد؛ از این رو، حرکت به سمت افزایش سلامت روانی و کاهش فرسودگی شغلی در بین نیروی انسانی، از وظایف اصلی سازمان‌ها و امری ضروری است. افزایش سلامت روانی، رضایت و دلگرمی کارکنان و درنهایت تغییر بینش و نگرش فرد به وظایف و شغل خود را به دنبال خواهد داشت؛ و این امر، به کاهش فرسودگی شغلی فرد منجر می‌شود.

از آنجا که یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد بین تحلیل‌رفتگی (فرسودگی شغلی) و سلامت روانی ارتباط منفی معنی‌داری وجود دارد و افزایش تحلیل‌رفتگی، به کاهش چشمگیر سلامت روانی منجر می‌شود، پیشنهاد می‌شود که با اقدامات حمایتی در ادارات تربیت بدنی استان مازندران، بر کاهش فشار شغلی و درنهایت فرسودگی شغلی کارکنان تأکید شود تا از میزان شیوع سندرم فرسودگی شغلی جلوگیری به عمل آید.

کتابنامه

- اتیکسون، ریتال و همکاران. ۱۳۷۸. زمینه روان‌شناسی. ترجمه گروه مترجمان، زیر نظر محمدتقی براهنی، ج ۱. چاپ اول. تهران: انتشارات رشد.
- رضانی‌نژاد، رحیم و همکاران. ۱۳۸۸. «ارتباط بین جو سازمانی مدارس و تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی»، نشریه حرکت مدیریت ورزشی، ش ۱، ص ۲۳۵-۲۲۵.
- سعادت، اسفندیار. ۱۳۷۵. «تأثیر تحلیل‌رفتگی بر کارآیی نیروی انسانی»، فصلنامه دانش مدیریت، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت، ش ۳۳ و ۳۴.
- سلیمانی باغشاه، فریده. ۱۳۸۴. بررسی روابط رهبر- پیرو با نگرش‌های صمیمانه و فرسودگی شغلی در سازمان تأمین اجتماعی استان کرمان (پایان‌نامه کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی - واحد کرمان.
- صابری سید مهدی، صدر سید شهاب الدین، قدیانی محمد حسن، یزدی سیده منور، بهاری فرشاد، شاهمرادی حسین. رابطه

«خستگی عاطفی»، «عدم افسردگی» کاهش و با کاهش آن، عدم افسردگی افزایش می‌یابد.

درمجموع می‌توان گفت که تحلیل‌رفتگی ارتباط معنی‌داری را با سلامت روانی کارمندان ادارات تربیت بدنی استان مازندران نشان می‌دهد؛ و به عبارت دیگر، امکان پیش‌بینی سلامت روانی از طریق تحلیل‌رفتگی وجود دارد. به شکلی جزئی‌تر می‌توان گفت:

— با افزایش خستگی عاطفی و عدم عملکرد فردی، کارکرد جسمانی کاهش و با کاهش خستگی عاطفی و عدم عملکرد فردی، کارکرد جسمانی افزایش می‌یابد؛

— با افزایش خستگی عاطفی، اضطراب نیز افزایش و با کاهش خستگی عاطفی، اضطراب نیز کاهش می‌یابد؛

— با افزایش کاهش عملکرد فردی، کارکرد اجتماعی کاهش و با کاهش عملکرد فردی، کارکرد اجتماعی افزایش می‌یابد.

— با افزایش خستگی عاطفی، افسردگی نیز افزایش و با کاهش خستگی عاطفی، افسردگی نیز کاهش می‌یابد.

درنهایت، با مقایسه یافته‌های تحقیق حاضر با پیشینه تحقیقات انجام‌شده در داخل و خارج از کشور، می‌توان گفت که یافته‌های تحقیق حاضر با تحقیقات نجفی و همکاران (۱۳۷۹) (بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان مرکز تحقیقات و تولید سوخت هسته‌ای اصفهان)، بروجردی (۱۳۸۲) (بررسی ارتباط بین عوامل فشارزایی شغلی با سلامت روانی - جسمی و تحلیل‌رفتگی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور)، محمدی (۱۳۸۵) (مقایسه مکانیسم‌های مقابله فرسودگی شغلی و سلامت روان)، عبدی ماسوله و همکاران (۱۳۸۶) (رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران)، سیدمهدی صابری (۱۳۸۷) (با عنوان «رابطه فرسودگی شغلی با سلامت عمومی قضاات و دادیاران شاغل در مراجع قضایی شهر تهران») هماهنگ و همسو است؛ چراکه در تمامی این تحقیقات نیز بین تحلیل‌رفتگی و سلامت روانی ارتباط منفی وجود دارد، بدین ترتیب که با افزایش تحلیل‌رفتگی (فرسودگی شغلی) در کارکنان، سلامت روانی در حیطه‌های

دانشگاه‌های آموزش عالی کشور (پایان‌نامه دکتری)، تهران: دانشگاه تهران.

محمدی، شهناز. (۱۳۸۵). مقایسه مکانیسم‌های مقابله فرسودگی شغلی و سلامت روان. نشریه علوم تربیتی نوآوری‌های آموزشی، تابستان ۱۳۸۵ - شماره ۱۶، علمی-پژوهشی ۳۷، صفحه ۶۰ تا ۹۶. مفلحی، داریوش. ۱۳۸۶. «ارتباط بین شدت تحلیل رفتگی و فعالیت بدنی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان»، مجله پژوهش در علوم ورزشی، ش ۱۷، ص ۱۱۵-۱۲۹.

نجفی مصطفی، صولتی دهکردی کمال، فروزبخش فرهاد. رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان در بین کارکنان مرکز تحقیقات و تولید سوخت هسته ای اصفهان. مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد. ۱۳۷۹؛ ۲ (۲): ۳۴-۴۱.

الوانی، سیدمهدی. ۱۳۸۸. مدیریت عمومی. چاپ سی‌وسوم. تهران: نشر نی.

Almohannadi, A., et al. 2007. "Stress in Physical Education Teachers in Qatar", *Social Psychology of education* 10(1), 55-75.

Lloyd, Chris, et al. 2004. "A Survey of Burnout among Australian Mental Health Occupational Therapists and Social Workers", Springer Link.

Maslach, C. & Schaufeli, W. 2001. "Job Burnout", *Annual Review of Psychology* 52, 397- 442.

McManus, B. & Winder, D. Gordon. 2008. "The Causal Links between Stress and Burnout in a Longitudinal Study of UK Doctors", *The Lancet* 359(9323), 2089-2090.

Miller. A. R. 2003. *An Analysis of Relationships between the Perceived Organizational Climate and Professional Burnout in Libraries and Computing Centers in West Virginia Public Higher Education Institutions* (Dissertation of Doctor of education in Department of Leadership Studies).

فرسودگی شغلی با سلامت عمومی قضات و دادیاران شاغل در مراجع قضایی شهر تهران. مجله علمی پزشکی قانونی. ۱۳۸۷؛ ۱۴ (۲): ۹۸-۹۲

صادقی بروجردی، سعید. ۱۳۸۲. ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با سلامت روانی - جسمی و تحلیل رفتگی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور (پایان‌نامه دکتری). تهران: دانشگاه تربیت معلم.

صادقی بروجردی، سعید؛ (۱۳۸۲). ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با سلامت روانی جسمانی تحلیل رفتگی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور، رساله دکترا، دانشگاه تربیت معلم، تهران.

صانعی، سعید. ۱۳۸۳. آمادگی جسمانی و رابطه آن با میزان تحلیل رفتگی و سلامت روانی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های نظامی کشور (پایان‌نامه دکتری). دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم و تحقیقات.

عبدی ماسوله، فتانه و همکاران. ۱۳۸۶. «بررسی رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان: مطالعه در ۲۰۰ پرستار»، مجله دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، دوره ۶۵، ش ۶، ص ۶۵-۷۵.

عبدی ماسوله، فتانه؛ کویانی، حسین؛ مرتضی، خاقانی زاده. (۱۳۸۶). رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله دانشکده پزشکی. دانشکده علوم پزشکی ایران، دوره ۶۵، شماره ۶، صفحه ۶۵-۷۵. کشتکاران، علی. ۱۳۷۵. «تحلیل رفتگی و روش اندازه‌گیری آن»، فصلنامه دانش مدیریت، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت، ش ۳۳ و ۳۴.

کشتی‌دار، محمد. ۱۳۸۰. بررسی تحلیل رفتگی و منبع کنترل در مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور (پایان‌نامه دکتری)، تهران: دانشگاه تهران.

گودرزی، محمود. ۱۳۸۱. ارتباط بین مشخصات فردی با تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی، غیر تربیت بدنی و مدیران