

بررسی رابطه سابقه ورزشی با میزان تحلیل رفتگی مربیان لیگ یک و لیگ برتر فوتبال ایران

عباس خدایاری^۱

حمید قاسمی^۲

بهنام طاهرزاده^۳

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه سابقه ورزشی با میزان تحلیل رفتگی مربیان لیگ برتر و لیگ یک فوتبال ایران می‌باشد. تحقیق حاضر از نوع کاربردی و توصیفی می‌باشد و نمونه آماری آن کلیه مربیان لیگ برتر و لیگ یک فوتبال کشور به تعداد ۷۸ نفر مری بود. روش نمونه‌گیری به صورت هدفدار بوده است و ابزار اندازه‌گیری، شامل پرسشنامه تحلیل رفتگی مسلش می‌باشد که دارای آلفا کرونباخ ۰/۷۶ در این تحقیق می‌باشد. از روش آماری همبستگی پیرسون، جهت تعیین ارتباط سابقه ورزشی با تحلیل رفتگی و آزمون ۲٪ (کای - اسکور) جهت بررسی رابطه بین تحلیل رفتگی و سابقه قهرمانی مربیان لیگ یک و برتر فوتبال کشور، از روش آماری T مستقل جهت مقایسه تحلیل رفتگی در مربیان لیگ برتر و لیگ یک استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین هیچ یک از خرده مقیاس‌های تحلیل رفتگی و سابقه ورزشی مربیان، رابطه معنی‌دار وجود ندارد. تحلیل رفتگی شغلی در مربیان، به ویژه مربیان لیگ برتر بیشتر از لیگ یک به صورت جدی وجود دارد که قابل تامل است و به نظر می‌رسد بروز سطوح متوسط و بالاتر خستگی عاطفی در مربیان که باید ارتباط موثر و قوی با بازیکنان تحت رهبری خود ایجاد نمایند، نگران‌کننده است. پس، فدراسیون فوتبال می‌بایست نسبت به تغییر نگرش مربیان، بهبود رفتارهای فردی و گروهی مربیان اقدام نماید.

واژگان کلیدی: تحلیل رفتگی، لیگ برتر فوتبال و لیگ یک، بازیکنان و مربیان و سابقه ورزشی

^۱ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج

^۲ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج

^۳ - کارشناس ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی (نویسنده مسئول)

کار، یک منبع بسیار مهم برای امرارمعاش و احراز موقعیت‌های اجتماعی است که در عین حال، می‌تواند به نارضایتی و تحلیل رفتن قوای جسمانی و روانی منجر شود، محیط کار از محرک‌های فیزیکی، روانی و اجتماعی تشکیل شده است که هر کدام از این عوامل، می‌توانند عامل ایجاد تنیدگی به حساب آیند. برخی از مشاغل با تنیدگی‌های زیادی همراه هستند و این امر، معلول ماهیت کار، نوع وظیفه و مسئولیت‌های این‌گونه مشاغل می‌باشند. عوامل مختلفی موجب فشار روانی در افراد می‌گردد که از آن جمله عوامل محیطی، اجتماعی، سازمانی و شخصیتی را می‌توان ذکر کرد. بسیاری از این عوامل قابل کنترل یا پیشگیری نیستند و افراد ناچارند با فشارهای روانی ناشی از این عوامل، روبرو شوند و برای مصون ماندن از آسیب‌ها، با آن مقابله کنند یا آن را، تحت کنترل خود درآورند و تا حدودی تعدیل نمایند. یکی از نتایج تنیدگی شغلی زیاد و مداوم، تحلیل رفتگی شغلی است. این واژه نسبتاً جدید است که از آن برای توصیف پاسخ‌های انسان در حین کار و در برابر فشارهای روانی تجربه شده استفاده می‌شود. ارتباط تنگاتنگی میان تنیدگی‌های شغلی و پدیده تحلیل رفتگی شغلی وجود دارد؛ تنیدگی هنگامی رخ می‌دهد که حالت عدم تعادل قابل توجهی میان مطالبات یا خواسته‌های محیطی و توانایی پاسخ فرد در برابر آن‌ها وجود داشته باشد و به همان اندازه که مطالبات یا خواسته‌های محیطی افزایش می‌یابد و یا توانایی پاسخ فرد کاهش پیدا می‌کند. احتمال اینکه تنیدگی موجب تجربیات منفی بیشتری شود، به وجود می‌آید که به نوبه خود، منجر به ایجاد تحلیل رفتگی شغلی می‌گردد. بالطبع پیامدهای ناشی از برخورد انسان با انواع محرک‌ها، می‌تواند تأثیرات گوناگونی در افراد برجای بگذارد. در صورتی که برداشت فرد از عاملی تنش‌زا مثبت باشد و یا بتواند خود را با آن عامل انطباق دهد و یا کنار آید، در او تأثیرات مثبتی باقی می‌گذارد. اما چنانچه برداشت فرد از عامل تنش‌زا منفی بود، یا عامل تنش‌زا از چنان باری برخوردار باشد که فرد نتواند خود را با آن منطبق سازد، برای او پیامد منفی در بر خواهد داشت. یکی از این پیامدهای منفی، تحلیل رفتگی شغلی^۴ است، که با افزایش فشار روانی و عوامل تنش‌زا در کار حادث می‌شود. مفهوم تحلیل رفتگی شغلی در اوایل دهه ۱۹۷۰ برای اولین بار توسط هربرت فرود نبرگر^۵ معرفی شد؛ به طوری که ظهور و رشد آن را مرهون زحمات وی در نیویورک، مسلش و پاینز^۶ در کالیفرنیا می‌دانند. در این خصوص فاربر^۷ (۱۹۸۳) می‌نویسد: فرود نبرگر (۱۹۷۴) به‌عنوان اولین شخصی است که واژه تحلیل رفتگی شغلی با مضمون امروز آن را استفاده کرده است و آن را حالتی از خستگی عاطفی و جسمانی دانسته است که از شرایط موجود در محیط کار نشأت می‌گیرد. در مدل مسلش، فرض بر این است که ابتدا خستگی عاطفی اتفاق می‌افتد، سپس تهی

^۴ - Job burnout

^۵ - Froudenberger - herbert

^۶ - Maslach and pines

^۷ - Farber

شدن از ویژگی‌های شخصی و در نهایت، احساس کاهش بازده عملکرد شخصی به فرد دست می‌دهد. خستگی عاطفی مستقیماً با سطوح بالای تقاضای کار ارتباط دارد، بنابراین تعیین‌کننده اولیه خستگی عاطفی، انعکاسی از خواست‌های شخصی یا سازمانی است که بر روی یک کارمند فشار می‌آورد. خستگی عاطفی و تنبیه غیرمنتظره، با تهی شدن از ویژگی‌های شخصی، همبستگی مثبت دارند. تهی شدن از ویژگی‌های شخصی، انتظارات نابجا و فقدان پاداش‌های مشروط با کاهش بازده عملکرد شخصی، همبستگی منفی دارند. لمیر و همکاران^۵ (۲۰۰۶) تاثیر تغییر پذیری در انگیزش و نتیجه آن را بر روی قابلیت تحلیل رفتگی ورزشکاران نخبه بررسی کردند. در این مطالعه، ۴۴ شناگر نخبه شرکت داشتند و هر هفته شرکت‌کنندگان برای ثبت اظهارات اثرات منفی و مثبت، دعوت می‌شدند. نوسان احساسات شناگران، توسط میانگین نمرات انحراف استاندارد درون فردی، به‌عنوان یک شاخص از واریانس درون فردی، محاسبه شده بود. نتایج نشان داد که تغییرات در انگیزش، درباره همه ابعاد تحلیل رفتگی، پیشگویی‌کننده‌های قابل‌اعتمادی بود.

موسایی (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان "ارتباط تحلیل رفتگی شغلی با ویژگی‌های شخصیتی مدیران و کارکنان ادارات تربیت بدنی مناطق ۲۲ گانه شهرداری تهران"، به این نتیجه رسید که افراد با تحصیلات بالاتر تا حدودی از میزان و شدت تحلیل رفتگی بیشتری برخوردار بودند و افزایش سن و سابقه کاری با تحلیل رفتگی رابطه منفی داشت. دیوکان (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان "بررسی ارتباط میان احساس خود سودمندی با تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی مرد و زن شهر تهران" نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین احساس خود سودمندی با تحلیل رفتگی شغلی در بین دبیران تربیت بدنی مرد و زن وجود دارد. محمدی فر (۲۰۰۹) در تحقیقی با عنوان "اثر هوش هیجانی و تحلیل رفتگی شغلی بر سلامت روحی و بدنی ۲۵۰ معلم ابتدایی و دبیرستان تهران"، نتیجه گرفت که هوش هیجانی و تحلیل رفتگی شغلی ۴۳/۹ درصد سلامت روحی و ۱۳/۵ درصد واریانس سلامت بدنی را شرح می‌دهد. هوش عاطفی به طور معناداری پیش‌گویی‌کننده منفی بود. معلمانی که هوش هیجانی بیشتر و بالاتری داشتند از سلامت روانی بالاتری برخوردار بودند. هوش هیجانی، شبیه احساسات مثبت، خنثی‌کننده نتایج احساسات منفی است؛ آن‌ها ممکن است تأثیر مخرب چنین واکنش‌هایی را روی سیستم کوتاه‌تر نمایند. مطالعاتی که رابطه میان حالات محرک مثبت و تندرستی را بررسی کردند، همبستگی‌هایی بین خلق و خوی مثبت و وظیفه پیدا نمودند. ایکلند^۶ (۲۰۰۹) تحقیقی با عنوان «تغییرات در تحلیل رفتگی ورزشکاران راگبی طی یک فصل» انجام داد. این تحقیق بر روی ورزشکاران راگبی نیوزلند انجام شد، بازیکنان پرسش‌نامه تحلیل رفتگی را در سه نوبت، طی ۳۰ هفته رقابت تکمیل کردند. تعدادی تغییرات معنی‌دار آماری در مشخصات کلیدی تحلیل رفتگی در طول یک فصل راگبی مشاهده شده بود. به خصوص برخی از بازیکنان گزارش کردند که

⁵-lemyer et all

⁶-iklund

احساساتشان از کاهش عملکرد در فازهای قبل از رقابت به حین رقابت افزایش یافت. تحلیل رفتگی همچنین با صدمات، تمرین، تجربه راگبی و پست بازیکن در بازی همراه بود. بین و بیرگ (۲۰۱۱) در تحقیقی که بر روی ورزشکاران انجام دادند، به بررسی تأثیر تحلیل رفتگی بر عملکرد ورزشی آن‌ها پرداخته و همچنین روش‌هایی را در جهت کاهش تأثیرات منفی آن تا حد مطلوب ارائه داده‌اند.

عدم ثبات در نتیجه‌گیری و فشارهای وارده از محیط‌های مختلف همانند رسانه‌ها و مطبوعات و غیره ... سبب تغییرات مختلف در عملکرد مربی می‌شود. تمامی این عوامل، زمینه‌هایی را ایجاد می‌کند تا مربی دچار فشارهای روانی گردد که مقدمه تحلیل رفتگی را ایجاد می‌کند. بنابراین، با شناخت این عوامل و برنامه‌ریزی اصولی، می‌توان عواملی را که سبب این امر می‌شوند را شناسایی کرد. از آنجا که تحقیقات مختلف، میزان تحلیل رفتگی شغلی در مشاغل مختلف و همچنین در میان گروه‌های مختلف ورزشی را بررسی نموده و در برخی موارد نتایج قابل توجهی در مورد شیوع این سندرم به دست آمده است، در این پژوهش سعی شده است دریابیم آیا مربیان لیگ برتر و لیگ یک فوتبال ایران دچار تحلیل رفتگی می‌باشند؟ در صورت وجود این تحلیل رفتگی، میزان آن را در سه بعد فرسودگی هیجانی، فسخ شخصیت و موفقیت فردی مورد بررسی قرار می‌دهیم و ارتباط آنها با مؤلفه سابقه ورزشی را نیز مشخص می‌کنیم. همچنین مقایسه‌ای بین لیگ برتر و لیگ یک فوتبال کشور صورت می‌گیرد. باشگاه‌ها و در رأس آن‌ها فدراسیون فوتبال کشور می‌توانند از نتایج این تحقیق جهت برنامه‌ریزی مناسب برای ارتقای سطح عملکرد کیفی و کمی باشگاه‌ها استفاده نمایند و امید است با برنامه‌ریزی شایسته و مناسب شاهد تغییرات سطح کمی و کیفی در رشته پرطرفدار فوتبال باشیم.

روش پژوهش

تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه مربیان لیگ فوتبال کشور که شامل لیگ برتر و دسته یک جام آزادگان است، تشکیل دادند. نمونه‌هایی که انتخاب شدند شامل تیم‌های لیگ برتر و لیگ یک جام آزادگان بوده‌اند. لیگ برتر شامل ۱۸ تیم و لیگ یک جام آزادگان شامل ۲۴ تیم در دو گروه الف و ب بود. روش نمونه‌گیری به صورت هدف‌دار بوده است و تمام جامعه آماری به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. سر مربیان و مربیان لیگ ۱ و لیگ برتر ۸۴ نفر بودند. لازم به ذکر است که در زمان انجام تحقیق، کلیه تیم‌ها در فصل مسابقات بوده‌اند.

ابزار اندازه‌گیری این پژوهش، پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی مسلش (۱۹۹۶) است که به‌عنوان یکی از پرسشنامه‌های اصلی پژوهش و به منظور تعیین میزان تحلیل رفتگی مدیران و مربیان استفاده شد. پرسشنامه تحلیل رفتگی، به منظور اندازه‌گیری جنبه‌های مختلف تحلیل رفتگی، طراحی شده است. به دلیل استفاده مکرر نسخه فارسی پرسشنامه تحلیل رفتگی در تحقیقات داخل کشور، پرسشنامه مذکور بارها از نظر روایی مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین، به منظور تعیین پایایی ابزار پژوهش با استفاده از یک مطالعه

مقدماتی بر روی ۵۰ نفر از اعضا جامعه آماری و با استفاده از روش آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه مذکور در سه بعد خستگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شخصی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصیتی برابر با ۰/۷۶ به دست آمد.

جهت توزیع پرسشنامه‌ها، طی هماهنگی با فدراسیون فوتبال کشور، مشخصات کلیه تیم‌ها و شهر محل استقرار آن‌ها دریافت شد و پرسشنامه با نامه رسمی از فدراسیون فوتبال مبنی بر ضرورت انجام تحقیق در اختیار مربیان قرار گرفت و ۸۴ پرسشنامه از مربیان جمع‌آوری شد. پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده شامل تمامی تیم‌های فوتبال لیگ برتر و لیگ یک آزادگان که در سال ۱۳۹۰ در مسابقات حضور داشته‌اند، می‌باشد.

در تحقیق حاضر از روش آمار توصیفی، جهت تنظیم جداول و نمودارها استفاده شده است. همچنین، از روش آماری همبستگی پیرسون، جهت تعیین ارتباط سابقه ورزشی با تحلیل رفتگی و آزمون χ^2 (کای-اسکوئر) جهت بررسی رابطه بین تحلیل رفتگی و سابقه قهرمانی مربیان لیگ یک و برتر فوتبال کشور و در آخر به منظور مقایسه بین دو گروه مربیان لیگ برتر و لیگ یک فوتبال، از روش آماری آزمون T مستقل استفاده شده است. کلیه محاسبات با استفاده از نرم‌افزار spss15 و نرم‌افزار Excel 2010 بوده است.

یافته‌های پژوهش

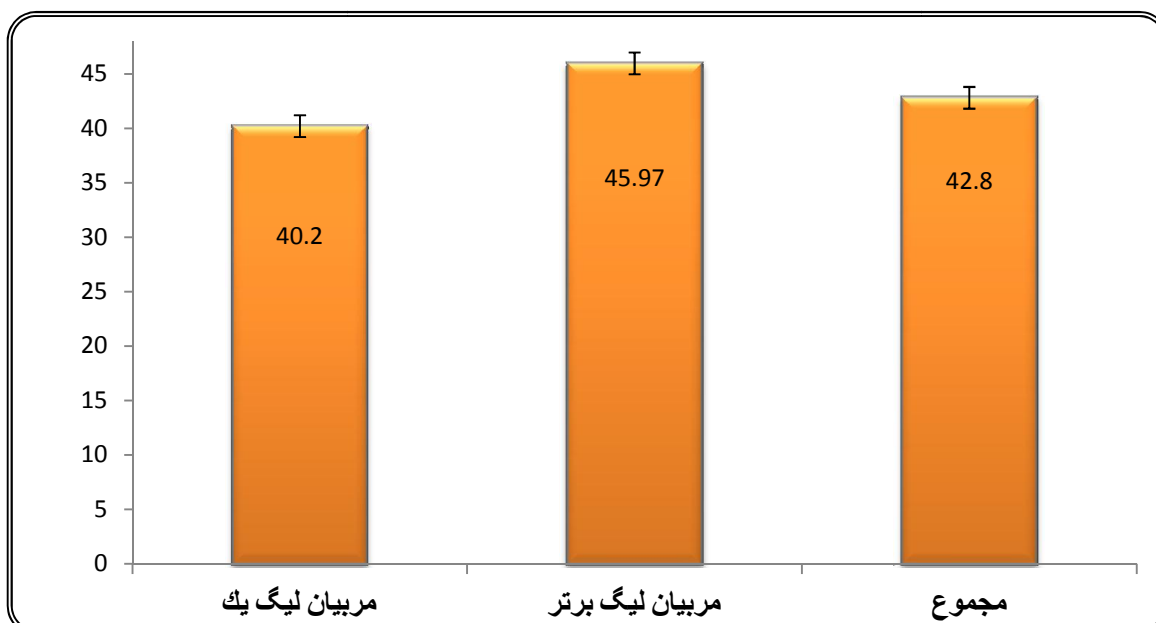
توصیف یافته‌ها

جدول ۱: شاخص‌های گرایش به مرکز و پراکندگی سن مربیان

شاخص گروه	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیش‌ترین	دامنه تغییرات
لیگ یک	۴۰/۲	۷/۷۶	۲۰	۵۷	۳۷
لیگ برتر	۴۵/۹۷	۷/۳	۳۴	۵۹	۲۵
مجموع	۴۲/۸	۸/۰۴	۲۰	۵۹	۳۹

جدول ۱ نشان می‌دهد مربیان مورد بررسی دارای میانگین سن $42/8 \pm 8/04$ سال بوده‌اند. مربیان لیگ برتر از میانگین سن بالاتری نسبت به مربیان لیگ یک فوتبال برخوردار بوده‌اند.

شکل ۱: مقایسه میانگین سن مربیان لیگ یک و برتر فوتبال

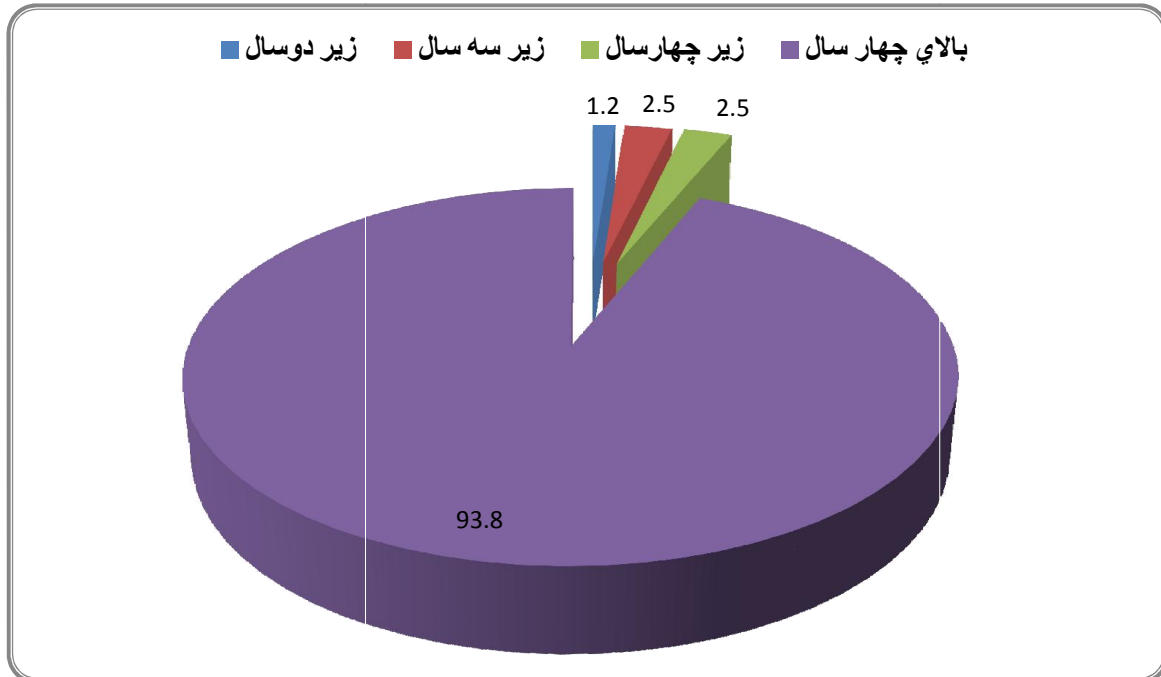


جدول ۲: سابقه ورزشی مربیان لیگ فوتبال

بالای چهار سال	زیر چهار سال	زیر سه سال	زیر دو سال	سابقه ورزشی گروه	
				لیگ یک	لیگ برتر
۴۱	۲	۱	-	فراوانی	لیگ یک
۹۳/۲	۴/۵	۲/۳	-	درصد	
۳۴	۰	۱	۱	فراوانی	لیگ برتر
۹۴/۴	-	۲/۸	۲/۸	درصد	
۷۵	۲	۲	۱	فراوانی	مجموع
۹۳/۸	۲/۵	۲/۵	۱/۲	درصد	

جدول ۲ نشان می‌دهد، حدود ۹۴ درصد مربیان به ویژه مربیان لیگ برتر بیش از چهار سال سابقه ورزشی داشته‌اند. ۲/۵ درصد کمتر از سه سال و به همین میزان نیز کمتر از ۴ سال سابقه ورزشی داشته‌اند. حدود یک درصد نیز، کمتر از دو سال سابقه ورزشی داشته‌اند. در مجموع، مربیان لیگ یک سابقه ورزشی بیشتری نسبت به مربیان لیگ برتر داشته‌اند.

شکل ۲: سابقه ورزشی مربیان فوتبال



نتایج استنباطی

- طبق اطلاعات به دست آمده در ۴۶ درصد مربیان، فراوانی خستگی عاطفی از عوامل تحلیل رفتگی در حد متوسط بروز کرده است. در ۴۴ درصد، فراوانی خستگی عاطفی در حد بالا و در ۳۰ درصد پایین بوده است. شدت بروز خستگی عاطفی در ۷۰ درصد مربیان پایین، در ۲۹ درصد متوسط و در تنها یک درصد بالا بوده است. مربیان لیگ برتر شدت بالاتری از خستگی عاطفی را تجربه کرده اند و این تفاوت، معنی دار بوده است. ($P < 0.05$)

- کثرت بروز بی هویتی از عوامل تحلیل رفتگی عاطفی در نیمی از مربیان در حد متوسط، در ۴۴ درصد بالا و در ۶ درصد پایین بوده است. فراوانی این عامل از عوامل تحلیل رفتگی در مربیان لیگ یک، بیشتر بوده است ولی این تفاوت معنی دار نبوده است. ($P > 0.05$)

- شدت بی هویتی، از عوامل تحلیل رفتگی در ۳۶ درصد مربیان بالا، ۵۵ درصد متوسط و ۹ درصد پایین بوده است. شدت بی هویتی در مربیان لیگ یک بیشتر بوده است ولی این تفاوت معنی دار نبوده است. ($P > 0.05$)

- دفعات بروز احساس کاهش دستاوردهای شخصی، از عوامل تحلیل رفتگی عاطفی در ۸۵ درصد بالا، در ۱۴ درصد متوسط، ۴ درصد پایین بوده است. فراوانی دستاوردهای شخصی در مربیان لیگ برتر بالاتر بوده است و این تفاوت، معنی دار بوده است. ($p < 0.05$)

- شدت دستاوردهای شخصی، از عوامل تحلیل رفتگی در ۶۸ درصد مربیان متوسط، در ۲۹ درصد پایین و در ۴ درصد بالا بوده است. شدت بروز کاهش دستاوردهای شخصی در مربیان لیگ یک بالاتر بوده است ولی این تفاوت، معنی دار نبوده است. ($P > 0.05$)

جدول ۴: نتیجه آزمون T نمونه‌های مستقل جهت بررسی تفاوت بین مربیان لیگ یک و برتر از نظر بروز خستگی عاطفی

شاخص	گروه	میانگین	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	T	سطح معنی داری
فراوانی خستگی عاطفی	لیگ یک	۴۰/۶۸	-۶/۱۲	۳/۱۶	۷۸	-۱/۹۳۵	۰/۰۵۷
	لیگ برتر	۴۶/۸					
شدت بروز خستگی عاطفی	لیگ یک	۲۲/۴۵	۳/۸۷	۱/۶	۷۸	۲/۴۱۵	۰/۰۱۸
	لیگ برتر	۱۸/۵۸					

توصیف یافته‌ها نشان داد که از نظر فراوانی خستگی عاطفی، مربیان لیگ برتر در شرایط بدتری قرار دارند. با توجه به سطح معنی داری ($P > 0.05$) بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که علیرغم تفاوت موجود بین فراوانی بروز خستگی عاطفی مربیان لیگ یک و برتر فوتبال کشور، این تفاوت از نظر آماری معنی دار نیست. از سوی دیگر، توصیف یافته‌ها نشان داد که شدت بروز خستگی عاطفی در مربیان لیگ یک، بیشتر از مربیان لیگ برتر بوده است. سطح معنی داری در جدول فوق نشان می‌دهد تفاوت موجود بین شدت بروز خستگی عاطفی مربیان از نظر آماری معنی دار است. ($P < 0.05$)

جدول ۵: نتیجه آزمون T نمونه‌های مستقل جهت بررسی تفاوت بین مربیان لیگ یک و برتر از نظر احساس بی‌هویتی

شاخص	گروه	میانگین	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	T	سطح معنی داری
فراوانی بی‌هویتی	لیگ یک	۲۳/۷	۳/۰۶	۱/۵۵	۷۸	۱/۹۸۲	۰/۰۵۳
	لیگ برتر	۲۰/۶۴					
شدت بی‌هویتی	لیگ یک	۲۸	۲/۸۶	۱/۶۹	۷۸	۱/۶۸۸	۰/۰۹۵
	لیگ برتر	۲۵/۱۴					

توصیف یافته‌ها نشان داد که از نظر فراوانی و نیز شدت بروز احساس بی‌هویتی، مربیان لیگ برتر در شرایط بهتری قرار دارند. با توجه به سطوح معنی‌داری ($P > 0.05$) می‌توان نتیجه گرفت که علیرغم تفاوت موجود بین فراوانی و شدت بروز بی‌هویتی مربیان لیگ یک و برتر فوتبال کشور، این تفاوت از نظر آماری معنی‌دار نیست.

جدول ۶: نتیجه آزمون T نمونه‌های مستقل جهت بررسی تفاوت بین مربیان لیگ یک و برتر از نظر دستاوردهای

شخصی

شاخص	گروه	میانگین	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	T	سطح معنی‌داری
فراوانی دستاوردهای شخصی	لیگ یک	۴۰/۲۳	-۴/۳۳	۲/۰۱۷	۷۸	-۲/۱۴۶	۰/۰۳۵
	لیگ برتر	۴۴/۵۶					
شدت دستاوردهای شخصی	لیگ یک	۲۱/۰۷	۱/۲۳	۱/۶۲	۷۸	۰/۲۷	۰/۴۵
	لیگ برتر	۱۹/۸۳					

توصیف یافته‌ها نشان داد که از نظر فراوانی و دستاوردهای شخصی، مربیان لیگ برتر در شرایط بهتری قرار دارند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت موجود بین فراوانی کاهش دستاوردهای مربیان لیگ یک و برتر فوتبال کشور، این تفاوت از نظر آماری معنی‌دار است. علیرغم این که توصیف یافته‌ها حاکی از برتری مربیان لیگ یک از نظر شدت کاهش دستاوردهای شخصی است، اما سطح معنی‌داری مربوطه در جدول فوق حاکی از عدم معنی‌دار بودن تفاوت موجود است.

جدول ۷: نتیجه آزمون χ^2 (کای - اسکوتر) جهت بررسی رابطه معنی‌دار بین خستگی عاطفی و سابقه قهرمانی مربیان

لیگ یک و برتر فوتبال کشور

گروه	شاخص	آماره χ^2	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
لیگ یک	فراوانی خستگی عاطفی	۴/۵۴۳	۸	۰/۸۰۵
	شدت خستگی عاطفی	۸/۳۶		
لیگ برتر	فراوانی خستگی عاطفی	۴/۱۱۴	۸	۰/۸۴۷
	شدت خستگی عاطفی	۳/۴۴		
مجموع	فراوانی خستگی عاطفی	۵/۴۴	۸	۰/۸۰۵
	شدت خستگی عاطفی	۹/۲۰۳		

جدول ۷ نشان می‌دهد بین فراوانی و شدت بروز خستگی عاطفی، با سابقه ورزشی مربیان لیگ یک و لیگ برتر و نیز در مجموع مربیان لیگ‌های فوتبال کشور ارتباط وجود دارد، اما سطح معنی‌داری در جدول مذکور نشان می‌دهد، این ارتباط از نظر آماری معنی‌دار نیست. ($P > 0.05$)

جدول ۸: نتیجه آزمون χ^2 (کای - اسکوئر) جهت بررسی رابطه معنی‌دار بین بی‌هویتی و سابقه قهرمانی مربیان لیگ یک و برتر فوتبال کشور

گروه	شاخص	آماره χ^2	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
لیگ یک	فراوانی بی‌هویتی	۴/۷۰۸	۸	۰/۷۸۸
	شدت بی‌هویتی	۳/۹۶۶	۸	۰/۸۸۳
لیگ برتر	فراوانی بی‌هویتی	۴/۹۳۵	۸	۰/۷۶۵
	شدت بی‌هویتی	۱۱/۲۴	۸	۰/۱۸۸
مجموع	فراوانی بی‌هویتی	۴/۳۲۴	۸	۰/۸۲۷
	شدت بی‌هویتی	۶/۸۱۸	۸	۰/۵۵۶

جدول ۸ نشان می‌دهد بین فراوانی و شدت احساس بی‌هویتی با سابقه ورزشی مربیان لیگ یک و لیگ برتر و نیز در مجموع مربیان لیگ‌های فوتبال کشور ارتباط وجود دارد، اما سطح معنی‌داری در جدول مذکور نشان می‌دهد این ارتباط، از نظر آماری معنی‌دار نیست. ($P > 0.05$)

جدول ۹: نتیجه آزمون χ^2 (کای - اسکوئر) جهت بررسی رابطه معنی‌دار بین دستاوردهای شخصی و سابقه قهرمانی مربیان لیگ یک و برتر فوتبال کشور

گروه	شاخص	آماره χ^2	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
لیگ یک	فراوانی دستاوردهای شخصی	۸/۲۴۷	۸	۰/۴۱
	شدت دستاوردهای شخصی	۵/۴۳۱	۸	۰/۷۱۱
لیگ برتر	فراوانی دستاوردهای شخصی	۲/۰۸۲	۴	۰/۷۱۱
	شدت دستاوردهای شخصی	۶/۹۵۱	۴	۰/۱۵۹
مجموع	فراوانی دستاوردهای شخصی	۲/۷۶۲	۸	۰/۹۴۸
	شدت دستاوردهای شخصی	۶/۶۷۸	۸	۰/۵۷۳

جدول ۹ نشان می‌دهد بین فراوانی و شدت کاهش دستاوردهای شخصی با سابقه ورزشی مربیان لیگ یک و لیگ برتر و نیز در مجموع مربیان لیگ‌های فوتبال کشور ارتباط وجود دارد، اما سطح معنی‌داری در جدول مذکور نشان می‌دهد این ارتباط، از نظر آماری معنی‌دار نیست. ($P > 0.05$)

بحث و نتیجه‌گیری

در تحقیق حاضر فراوانی خستگی عاطفی، از عوامل تحلیل رفتگی شغلی در ۳۰ درصد آزمودنی‌ها در سطح کم و در ۴۶ درصد در حد متوسط و در ۴۴ درصد بالا بوده است. همچنین، بی‌هویتی از دیگر عوامل تحلیل رفتگی شغلی در نیمی از مربیان در حد متوسط، در ۴۴ درصد بالا و در ۶ درصد پایین بوده است. نتیجه این تحقیق با تحقیقات زیتیک (۲۰۰۸)، رودریگر (۲۰۰۹)، مک (۲۰۰۷)، موسان ام بنیو و همکاران (۲۰۰۱)، بلوری زاده (۱۳۸۵) و مفلحی و همکاران (۱۳۸۶) که در تحقیقات خود بر گروه‌های مختلف در مشاغل مختلف ورزشی و غیر ورزشی سطوح بالای خستگی عاطفی و بی‌هویتی را گزارش کرده‌اند، هم خوانی دارد؛ اما با نتایج تحقیقات نصیرزاده (۱۳۷۸) که فرسودگی عاطفی معلمانرا بررسی نمود، پیامی بوساری (۱۳۷۴) در تحقیقی که بر روی پرستاران انجام داد، کانو (۱۹۹۶) در تحقیقی که بر روی پرستاران انجام داد و حکاک زاده (۱۳۸۳) که تحقیقی بر روی معلمان انجام داد و همگی نتیجه گرفتند که اکثر آزمودنی‌ها دارای فرسودگی عاطفی و بی‌هویتی پایین بودند، هم خوانی ندارد. شاید بتوان دلیل این ناهم‌خوانی را در نوع شغل، زمان اجرای تحقیق، جنسیت آزمودنی‌ها و نیز روش‌های ارزیابی تحلیل رفتگی معطوف نمود. در مجموع در مربیان، سطوح قابل توجهی از تحلیل رفتگی مشاهده می‌شود. تحلیل رفتگی ناشی از ماهیت کار، فشارهای روانی داخل و خارج سازمان است که موجب کاهش بروز توانایی و مهارت‌های فردی و انگیزش مربیان خواهد بود و در طولانی‌مدت آنان را به افرادی حساس، زودرنج، پرخاشگر، بدبین و منفی‌باف نسبت به محیط و سازمان تبدیل خواهد نمود و باعث خواهد شد مربیان راه‌های ستیزه‌جویی و مخالفت را با همکاران و کارفرمایان در پیش گیرند که در نهایت، به ورزش محبوب و پر طرفدار فوتبال صدمات جبران‌ناپذیری وارد خواهد ساخت - چنانکه در کشورمان این روزها شاهد بسیاری از برخوردها، گفتارها و نگرش‌های نامطلوب بین مربیان با یکدیگر و مربیان با مسئولین هستیم. لذا به نظر می‌رسد فدراسیون فوتبال باید به همراه برنامه‌ریزی و مدیریت صحیح و استفاده از فن آوری‌های مناسب در توسعه امکانات این رشته، درصدد رفع موانع موجود که تحلیل رفتگی شغلی مربیان را افزایش می‌دهد، اقدام نماید تا از این طریق، ضمن شناسایی نیازهای مربیان به تأمین آن و رفع فشارهای ناشی از شغل مربیگری بپردازد.

از سوی دیگر، کاهش دستاوردهای شخصی نیز در ۸۵ درصد مربیان بالا و در ۱۴ درصد متوسط و در یک درصد پایین بوده است. نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات بختیاری (۱۳۸۷)، مفلحی و همکاران (۱۳۸۶)، رودریگر (۲۰۰۹)، موسان و همکاران (۲۰۰۱) که در تحقیقات خود کاهش موفقیت فردی (دستاوردهای

شخصی) را در حد بالا گزارش دادند، همخوانی دارد و با نتیجه مک نایت (۲۰۰۷) و زپتیک (۲۰۰۸) که در تحقیقات خود کاهش موفقیت فردی را در حد پایین گزارش نمودند، همخوانی ندارد.

همچنین، با بخشی از نتایج تحقیق حکاک زاده (۱۳۸۳) و زارعیان جهرمی (۱۳۸۵) که در تحقیق خود کاهش موفقیت فردی معلمان را در حد متوسط گزارش کرده است، هم خوانی ندارد. عدم تشابه بین گروه‌های آزمودنی، غیر ورزشی بودن نمونه مورد بررسی، تفاوت نوع شغل آزمودنی‌ها، جنسیت و سطح مهارت آزمودنی‌ها را شاید بتوان از دلایل عمده این ناهمخوانی‌ها دانست.

همچنین، یافته‌ها حاکی از عدم ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی و سابقه ورزشی مربیان بوده است. این نتیجه با نتیجه تحقیقات کشتی دار (۱۳۸۷)، که به رابطه سابقه کار و تحلیل رفتگی مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی اشاره دارد و موسای و همکاران (۲۰۰۱)، انالیزا و همکاران (۲۰۰۰)، حکاک زاده (۱۳۸۳)، بلوری زاده (۱۳۸۱) و گلابی (۱۳۸۰) که به رابطه معنی‌دار تحلیل رفتگی با برخی ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها از جمله سابقه کار، خدمت و سابقه ورزشی اشاره دارد، هم خوانی نداشته ولی با نتیجه تحقیق شیرکول (۱۳۸۲)، براندون (۲۰۰۵)، زارعیان جهرمی (۱۳۸۵)، که در تحقیقات خود به عدم تأثیرپذیری تحلیل رفتگی شغلی از برخی ویژگی‌های فردی از جمله تحصیلات، سابقه ورزشی و وضعیت تأهل اشاره دارند، هم خوانی دارد.

در مجموع، می‌توان گفت که تحلیل رفتگی شغلی در مربیان به‌ویژه مربیان لیگ برتر به‌صورت جدی وجود دارد. به نظر می‌رسد بروز سطوح متوسط و بالاتر خستگی عاطفی در مربیان که باید ارتباط موثر و قوی با بازیکنان تحت رهبری خود ایجاد نمایند، نگران کننده است. پیش از هر چیز فدراسیون فوتبال باید با برنامه‌ریزی مدون و تشکیل کارگاه‌ها و کلاسی‌هایی در این خصوص و انتشار بروشورهایی در این زمینه به بهبود رفتارهای فردی و گروهی مربیان اقدام نماید.

پیشنهاد می‌شود فدراسیون فوتبال با برگزاری دوره‌های آموزشی ویژه نسبت به دانش‌افزایی مربیان در زمینه‌های رهبری، افزایش کارایی مربیان و کاهش تحلیل رفتگی آنان اقدام نماید. همچنین، فدراسیون فوتبال به‌منظور به‌کارگیری افراد با تحصیلات بالاتر به‌ویژه در رشته تربیت بدنی توسط باشگاه‌ها نسبت به تدوین دستورالعمل‌های ویژه و تعیین شاخص‌های مربیان اقدام نماید.

منابع

- آقازاده، جمیله (۱۳۷۹) «مروری بر عوامل کاهش فشار روانی». پیک سنجش، شماره ۲۱.
- اسدی دستجردی، حسن (۱۳۷۶) «تحلیل عوامل تنیدگی شغلی و ارتباط آن با اضطراب بین مدیران سازمان‌های تربیت‌بدنی و برنامه‌بودجه». پایان‌نامه دوره دکتری، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی.
- بلوری زاده، پدیده (۱۳۸۱) «بررسی ارتباط میان سابقه ورزشی و تحلیل رفتگی در میان ورزشکاران سرعت و استقامت بانوان تهران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه تهران.
- جم، جواد (۱۳۸۸) ارتباط فعالیت بدنی با تحلیل رفتگی شغلی کارمندان بانک ملت شهر تهران: دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز
- حکاک زاده، مریم (۱۳۸۳) «بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی شغلی با برخی از ویژگی‌های دموگرافیک معلمان تربیت‌بدنی شهر کرمان». پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت‌بدنی، دانشگاه تربیت‌معلم تهران.
- دیوکان، بهزاد (۱۳۸۸) بررسی ارتباط میان احساس خود سودمندی با تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی مرد و زن شهر تهران: دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز
- زارعیان جهرمی، فاطمه (۱۳۸۵) «بررسی میزان تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی مدارس شهر شیراز». پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران.
- شیرکول، ماندانا (۱۳۸۲) «عوامل موثر در بروز تحلیل رفتگی شغلی معلمان دانش‌آموزان ناشنوا، نابینا و عادی شهر تهران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تهران.
- گلابی، ایران (۱۳۸۰) «تحلیل عوامل تنیدگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی متوسطه شهر تهران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزش دانشگاه تهران.
- گنجی، حمزه (۱۳۷۹) بهداشت روانی. تهران: انتشارات ارسباران

- موسایی، لیلا(۱۳۷۸) «ارتباط تحلیل رفتگی با ویژگی‌های شخصیتی مدیران و کارکنان ادارات تربیت‌بدنی مناطق ۲۲ گانه شهرداری تهران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت‌بدنی، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز.
- مفلحی، داریوش(۱۳۸۶) ارتباط بین شدت تحلیل رفتگی و فعالیت بدنی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان. پایگاه اطلاعات علمی مرکز استان ملی ایران
- نوربخش، پریش (۱۳۷۸) «ساخت و اعتبار یابی ابزار اندازه‌گیری عوامل فشارزای شغلی دبیران تربیت‌بدنی استان خوزستان و تعیین رابطه بین این عوامل با سلامت روانی آن‌ها». رساله دکتری، دانشگاه تربیت‌معلم، دانشگاه تهران.

- Chen, Ih; Hee, yh; Tsai, Y.M. (2008) **An Examination of the DouL Model of Perfection and Adolescent Athleye Burnout: A Short Term Longitudinal Research.** Social Indicators Research
- Dougherty Tw & et al (1997) « **Patterns of burnout among managers and professionals** » . J.org.beh.vol.18.
- Iklund, r; Lresswell, r (2009) «**Changes in Athlete Burnout Over AThirty Week rugby year**» Journal of Science and Medicine in Sport, 9(1).
- Mohammadyfar,M.A;Khan,M.S;Tamini,B.K (2009) « **The effect of emotional intelligence and job burnout on mental and physical health**».Journal of the India Academy of Applied Psychology, Vol 35,No 2.
- Rodrigues, A.B;Santas, F.E.D;Alves, J.A (2009)«**Burnout syndrome in nurses in an Intensive Care Unit** ».Vol 7.
- Zonging,song (2008)«**Current situation of job burnout of junior high school teachers in Shagqaiu urban and its relationship with social suport**» .Higher Education Press,Frontiers of Education in China, Beihang University. Vol 3.No 2.

Investing of the relationship between the football trainers' exhaustion and first league of Iran in super league and first league of Iran

Abbass Khodayari

Ph.D, Assistant professor of Islamic Azad University, Karaj branch

Hamid Ghasemi

Ph.D, Assistant professor of Islamic Azad University, Karaj branch

Behnam Taherzadeh

Master degree in Physical education

The purpose at this research is finding a relation between sport background and football trainers' exhaustion in first league and super league of Iran. This study is applied descriptive type. The statistical sample of research is all 87 couches that work in these leagues and the samplesiting method is objective type one I the measurement instrument was exhaustion questioner that in this research had Cronbach's Alpha of 76 percent. We have used formula for investigating the relationship between Pearson correlation statistical sports backgrounds and exhaustion and χ^2 -Test (k-score) in order to study the relation between exhaustion and championship and we used T- test to comper exhaustion in couches of super league and first league.

The results from investigations depict that there is no relationship between subscale of exhaustion and spot background of couch. It is considerable that the degree of vocational exhaustion in super league is higher than first league. Every couch should perform a strong affective relation with their players and the existence of intermediate and high level of affective tiredness is very considerable and the soccer federation should proceed against the view deflection of all couches and do all measure to improve individual and social behaviors of trainers.

Key words: exhaustion, super league and first league, players and couches and sport background