

بررسی نقش ورزش بر فرسودگی شغلی کارمندان

محمدعلی سلطانیان^{*۱} (M.Sc.) ، علی اکبر امین بیدختی^۲ (Ph.D.)

۱ - دانشگاه سمنان، دانشکده علوم انسانی، گروه تربیت بدنی

۲ - دانشگاه سمنان، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، گروه مدیریت آموزشی

چکیده

سابقه و هدف: با توجه به این که یکی از نتایج تنیدگی شغلی زیاد و مداوم، فرسودگی شغلی است و تحقیقات نیز نشان می‌دهد ورزش می‌تواند بر کاهش فشارهای روانی موثر باشد، این مطالعه درصدد مقایسه میزان فرسودگی شغلی کارمندان ورزش کار و غیرورزش کار شهرستان سمنان به منظور بررسی نقش ورزش بر فرسودگی شغلی است. مواد و روش‌ها: تحقیق از نوع "توصیفی- علی پس از وقوع" به شمار می‌آید. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارمندان ادارات دولتی (مرد و زن) شهرستان سمنان تشکیل می‌دهد که از بین آن‌ها تعداد ۱۲۰ ورزشکار و ۱۲۰ غیر ورزشکار به عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند، برای تعیین میزان فرسودگی شغلی از پرسش‌نامه‌ی ۲۲ سؤالی ۷ گزینه‌ای ماسلاچ جکسون و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون تی استیودنت استفاده شد. یافته‌ها: مهم‌ترین یافته این تحقیق کم‌تر بودن میزان خستگی عاطفی (اصلی‌ترین مولفه فرسودگی شغلی) کارمندان ورزش کار هر دو جنس (مرد و زن) نسبت به هم‌تایان غیر ورزش کار خود است. نتیجه‌گیری: ورزش و فعالیت‌های بدنی می‌تواند ظرفیت افراد را در مقابله با برخی از فشارهای روانی در محیط کار افزایش دهد.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، کارمندان ورزش کار، کارمندان غیر ورزش کار

مقدمه

ارائه نموده‌اند: فرسودگی شغلی سندرمی روان‌شناختی شامل خستگی عاطفی (Emotional Exhaustion)، مسخ شخصیت (Depersonalization) و کاهش موفقیت فردی (Decreased Personal Accomplishment) می‌باشد. خستگی عاطفی به از بین رفتن منابع هیجانی یا تخلیه توان روحی اطلاق می‌شود، مسخ شخصیت، تمایلات بدینانه و پاسخ منفی به اشخاصی است که معمولاً دریافت کنندگان خدمت از سوی فرد محسوب می‌شوند و کاهش موفقیت فردی به کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی و ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار تلقی می‌شود [۴،۳]. پژوهش‌ها نشان می‌دهند نوع شغل، شرایط نامناسب کاری، تعارض در نقش، فشار کاری بیش از حد، فقدان

در دهه‌های اخیر توجه به استرس‌های شغلی و مطالعه روی این مقوله گسترش زیادی یافته است [۱]. زیرا همه افراد درجاتی از فشار عصبی یا استرس را در محیط کار احساس می‌کنند و این واقعیت، امری ملموس و انکارناپذیر در سازمان‌های مدرن امروزی است [۲]. یکی از نتایج استرس‌های طولانی مدت در محیط کار، فرسودگی شغلی است [۳]. واژه فرسودگی شغلی نخستین بار توسط Freudenberg در اواخر دهه ۱۹۶۰، زمانی که وی علائم خستگی را در کارکنان خود مشاهده کرد، تعریف شد، او این پدیده را سندرم تحلیل‌قوای جسمانی روانی نامید. رایج‌ترین تعریف از فرسودگی شغلی را Maslach و Jackson