

ارتباط تحلیل رفتگی با خودکارآمدی مربیان رشته‌های منتخب لیگ برتر

سمیرا نافیان^۱، محمدرضا مرادی^۲، و امیر شمس^۳

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۲/۱۳ تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۵/۱۴

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط تحلیل رفتگی با خودکارآمدی مربیان رشته‌های منتخب لیگ برتر بود. نمونه آماری پژوهش را ۱۳۵ مربی در رشته‌های گروهی (بسکتبال، والیبال، فوتسال) و ۱۱۱ مربی در رشته‌های انفرادی (تکواندو، ووشو و کاراته) تشکیل دادند. نتایج نشان داد بین میزان تحلیل رفتگی با خودکارآمدی در مربیان رشته‌های گروهی و انفرادی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نشان داد رابطه معکوس بین مؤلفه‌های مسخ شخصیت و کاهش عملکرد شغلی، خودکارآمدی مربیان رشته‌های گروهی و انفرادی را پیش بینی می‌کند. نتایج نشان داد در رشته‌های گروهی تنها بین تحلیل رفتگی مربیان بسکتبال با دو رشته دیگر تفاوت معناداری وجود دارد ($P < 0.05$). همچنین نتایج در مربیان رشته‌های انفرادی نشان داد اختلاف معناداری میان مؤلفه‌های تحلیل رفتگی وجود ندارد. در نهایت اختلاف معناداری بین میزان خودکارآمدی مربیان رشته‌های گروهی و انفرادی وجود نداشت ($P > 0.05$). براساس نتایج به دست آمده می‌توان اظهار نمود احتمالاً بالا بودن میزان خودکارآمدی به توانایی کناره‌گیری با تحلیل رفتگی و استرس موثر است.

کلید واژه‌ها: تحلیل رفتگی، خودکارآمدی، مربیان رشته‌های گروهی، مربیان رشته‌های انفرادی.

Relationship between Burnout with Self-Efficacy among Super League Coaches in Selected Sports

Samira Nafian, Mohammad Reza Moradi, and Amir Shams

Abstract

The purpose of present research was to investigate the relationship between burnout with self-efficacy among super league selected sports coaches. The sample population included 135 coaches in group (basketball, volleyball and footstall) and 111 coaches in individual (Taekwondo, Wushu and Karate) sports. Results showed that there were significant and negative correlations between burnout with self-efficacy among group and individual sports coaches. Furthermore, multiple regression analysis results showed that there were inverse relationships between depersonalization and personal accomplishment components with self-efficacy could be anticipated the self-efficacy among group and individual sports coaches. Also, results showed that only there were significant differences among burnout and its components among group sports coaches, but there were not significant in these variables among individual sports coaches. Finally, the present research results showed that there were no significant differences between self-efficacy among individual sports coaches. Based on these results, could be stated that the high self-efficacy there was significant and powerful role in suffer of burnout and stress.

Key Words: Burnout, Self-Efficacy, Group Sports Coaches, Individual Sports Coaches.

۱ کارشناس ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی

۲ استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه شهرکرد

۳ استادیار پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی (نویسنده مسئول) Email: amirshasm85@gmail.com

مقدمه

سلامت جسمانی و روانی افراد، از ویژگی‌های مهم و موثر در سازمان‌ها و روابط انسانی محسوب می‌شود. اغلب پژوهش‌های اخیر در قلمرو بررسی تنیدگی‌های ناشی از شغل، این نکته را آشکار نموده‌اند که بسیاری از بیماری‌های متداول بیش از آنکه ناشی از عوامل میکروبی و ویروسی باشند بر اثر فقدان سازش با محیط کار و ایجاد فشار و استرس به وجود می‌آیند (احیاکننده و همکاران، ۲۰۰۸).

امروزه اهمیت و نقش با اهمیت شغل در زندگی افراد بر کسی پوشیده نیست. شغل علاوه بر تامین نیازهای مادی فرد، زمینه ساز ارضای بسیاری از نیازهای غیر مادی او نیز می‌باشد. لذا پدیده استرس و فشار روانی بخش جدا ناپذیری از زندگی حرفه‌ای و شغلی افراد را تشکیل می‌دهد. به طور کلی تمامی شغل‌ها با استرس همراه هستند اما در این میان مریبگری به عنوان شغلی تعریف می‌شود که متغیرهای استرس زای زیادی مانند برخورد های ناشایست طرفداران و مسئولین باشگاه‌ها در ارتباط با نتایج به دست آمده، فشارهای غیر معقول باشگاه برای بردن بازی و کسب امتیاز، عدم حمایت کافی از جانب باشگاه و مصدومیت بازیکنان کلیدی تیم بر آن حاکم است (کلی، ۱۹۹۴، کاراباتوس و همکاران^۱، ۲۰۰۶). از سوی دیگر وظایفی مانند انتقال طرح و نقشه بازی به بازیکنان، روابط فردی و اجتماعی با اطرافیان تیم و مسئولین، درخواست افزایش بودجه تیم همراه طرح و برنامه تنظیم شده، و در نهایت مدیریت روابط با مربیان دیگر به عنوان مولفه‌های دیگری مطرح هستند که این حرفه را بیش از پیش استرس‌زا معرفی می‌نماید (هجالم و همکاران^۲، ۲۰۰۷). لذا مربیان برای حفظ جایگاه و موقعیت شغلی خود باید

این فشارها و استرس‌ها را تحمل نموده و زمان زیادی را برای آمادگی تیم خود و شناسایی نقاط ضعف و قوت حریفان صرف نمایند (پاستوره و جود^۴، ۱۹۹۲).

استرس‌های ناشی از شغل نوعی فشار روانی محسوب می‌شوند و تاثیر منفی بر زندگی فردی، اجتماعی و خانوادگی فرد می‌گذارند. روانشناسان حوزه مدیریت یکی از عوارض فشارها و استرس‌های ناشی از شغل را تحت عنوان تحلیل رفتگی^۵ معرفی می‌کنند (مسلج و همکاران، ۲۰۰۱). آنها معتقدند تحلیل رفتگی شامل پاسخ‌هایی است که آدمی در برابر فشارهای روانی از خود بروز می‌دهند. مسلج (۱۹۸۱) تحلیل رفتگی را نوعی سندروم روان شناختی تعریف کرده است که شامل عوامل فرسودگی عاطفی^۶، مسخ شخصیت (تهی شدن از ویژگی‌های فردی)^۷ و احساس کاهش عملکرد شخصی^۸ می‌باشد. وی معتقد است این سندروم بیشتر در میان متخصصانی که در موقعیت‌های چالش برانگیز، با افراد دیگر کار می‌کنند، اتفاق می‌افتد (مسلج، ۱۹۸۱، ۲۰۰۱). مسلج و همکاران (۲۰۰۱) شش عامل سازمانی را معرفی نمودند که در ایجاد تحلیل رفتگی دارای اهمیت بسیاری هستند. این عوامل شامل حجم کار کم یا زیاد، میزان کنترل کم بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی تبعیض در محیط کار، تضاد بین ارزش‌های فرد و محیط کار هستند.

براین اساس در سال‌های اخیر مفهوم تحلیل رفتگی در زمینه‌های مختلف ورزشی مورد بررسی قرار گرفته است. به طور کلی مطالعات انجام شده در این زمینه چندین مدل را مانند مدل استرس عاطفی-شناختی،

4 Pastore & Jude

5 Burnout

6 Maslach

7 Emotional Exhaustion

8 Depersonalization

9 Personal Accomplishment

1 Kelly

2 Karabatsos et al.

3 Hjalms et al.

و نیکلاس (۲۰۱۲) و کاراباتسوس و همکاران (۲۰۰۷، ۲۰۰۶) در پژوهش های خود دریافتند مریبان دو و میدانی دارای میزان بسیار پایینی از تحلیل رفتگی هستند. مسلج و همکاران (۱۹۸۶) نیز در پژوهش خود میان ۹۱۵ مربی تنیس و بسکتبال دریافتند این مریبان دارای مقدار پایینی از تحلیل رفتگی می باشند (به نقل از مسلج و همکاران ۲۰۰۱). دال و وینبرگ^۶ (۱۹۸۹) نیز در پژوهشی که روی مریبان ورزش های گروهی (بسکتبال و والیبال) و انفرادی (دو و میدانی) انجام دادند، اظهار نمودند با توجه به آنکه مریبان بسکتبال دارای میزان بالاتری از تحلیل رفتگی بودند اما بین هر سه رشته ورزشی تفاوت معناداری مشاهده نشد (به نقل از مسلج و همکاران ۲۰۰۱). همچنین کرول و جندرشیم^۷ (۱۹۸۲) و ویلسون و بیرد^۸ (۱۹۸۴) نیز دریافتند مریبان رشته های ورزشی مورد مطالعه آنها دارای میزان پایینی از تحلیل رفتگی بودند (به نقل از کوکلی، ۱۹۹۴).

به طور کلی محققان و صاحب نظران حوزه مدیریت، تحلیل رفتگی را نتیجه شکست در مقابله با استرس شغلی معرفی نموده اند. لذا این دیدگاه تحلیل رفتگی را بی اشتیاقی برای کار کردن تعریف می کند به طوری که علائم آن از طریق تخلیه انرژی، مسخ شخصیت، افسردگی و گوشه گیری احساسی - اخلاقی مشخص می شود (مسلج و جکسون، ۱۹۹۶). این امر درحالی است که عوامل روانی و اجتماعی فراوانی با سبب شناسی تحلیل رفتگی و به طبع آن استرس و افسردگی در ارتباط اند و نظریه های مختلفی مانند در ارتباط با آن ارائه شده اند (طهماسیان و همکاران، ۲۰۰۷). در این میان، نظریه شناختی - اجتماعی باندورا^۹ یک مدل عاملی را ارائه می دهد که در آن فرد به جای آنکه دستخوش تاثیر استرس های

مدل پاسخ منفی به تمرین - استرس و مدل رشد تک بعدی هویت و کنترل بیرونی را ارائه نموده اند (کوکلی،^۱ ۱۹۹۲). در این میان محققان مختلفی به بررسی میزان و شیوع پدیده تحلیل رفتگی در مریبان حرفه ای رشته های مختلف پرداخته اند. به عنوان مثال کاراباتسوس و همکاران (۲۰۰۶) دریافتند مریبان بسکتبال نسبت به رشته های ورزشی دو و میدانی و والیبال دارای سطح فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت بالاتری بودند. همچنین مریبان والیبال دارای سطح متوسطی از تحلیل رفتگی بودند درحالی که مریبان دو و میدانی دارای سطح پایینی از فرسودگی عاطفی بودند. نیکولاس^۲ (۲۰۱۲) نیز به نتایج مشابهی در ارتباط با مریبان بسکتبال دست یافت. وی اظهار نمود ۶۲ درصد از مریبان بسکتبالی که مورد مطالعه قرار داده بود دارای میزان بالایی از فرسودگی عاطفی و ۵۲ درصد آنها دارای میزان متوسط تا بالایی در مولفه مسخ شخصیت بودند. جنکای و جنکای^۳ (۲۰۱۱) نیز در پژوهشی که روی مریبان جودوی ترکیه انجام دادند، دریافتند این مریبان دارای میزان متوسطی از تحلیل رفتگی می باشند.

تاشمن و همکاران^۴ (۲۰۱۲) نیز دریافتند هرچه سطح مسابقات بالاتر باشد، میزان تحلیل رفتگی نیز در مریبان بالاتر است. آنها اظهار نمودند ورزشی هایی مانند بسکتبال، والیبال، تنیس، بیسبال و شنا که تیم ها در سطوح بالاتری به رقابت می پردازند، میزان تحلیل رفتگی مریبان بسیار بالاتر از تیم های دیگر بود. از سوی دیگر کاستلیوس^۵ (۲۰۰۱، ۲۰۱۰) در دو پژوهش جداگانه که روی مریبان فوتبال و تنیس یونان انجام داد، دریافت که این مریبان دارای مقدار پایین و نرمالی از تحلیل رفتگی هستند. کاراباتسوس

1 Coakley

2 Nikolaos

3 Gencay & Gencay

4 Tashman et al.

5 Koustelios

6 Dale & Weinberg

7 Kroll & Gendersheim

8 Wilson & Bird

9 Bandura social cognitive theory

پژوهش‌های انجام شده در این زمینه و نظر به اهمیت پدیده تحلیل رفتگی و ویژگی‌های روان‌شناختی همچون خودکارآمدی در مربیان حرفه‌ای کشور پژوهش حاضر با هدف ارتباط بین میزان تحلیل رفتگی با خودکارآمدی مربیان رشته‌های منتخب لیگ برتر کشور انجام شد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به هدف آن کاربردی است و بر اساس روش جمع‌آوری اطلاعات در زمره پژوهش‌های توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی قرار دارد.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه مربیان مرد حرفه‌ای لیگ‌های برتر ورزش‌های بسکتبال، والیبال، فوتسال، تکواندو، ووشو و کاراته تشکیل دادند که براساس آمار فدراسیون‌های مربوطه شامل ۱۴۰ مربی و سرمربی در ورزش‌های گروهی والیبال (۴۸ نفر)، بسکتبال (۴۰ نفر) و فوتسال (۵۲ نفر) و ۱۱۵ مربی و سرمربی در ورزش‌های انفرادی تکواندو (۳۵ نفر)، کاراته (۴۰ نفر) و ووشو (۴۰ نفر) بودند. براساس جدول مورگان نیز برای جامعه آماری ۱۴۰ نفر، تعداد ۱۰۳ نفر و برای جامعه آماری ۱۱۵ تا ۱۲۰ نفر تعداد ۹۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب می‌شوند، لذا برای اطمینان از عدم ریزش نمونه‌ها و تاثیرگذاری آن بر نتایج پژوهش تمامی جامعه آماری به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شد. همچنین پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها مشخص شد در رشته بسکتبال تعداد ۳۸ مربی، در والیبال ۴۷ مربی، در فوتسال ۵۰ مربی، در تکواندو ۳۴ مربی، در ووشو ۳۹ و در رشته کاراته ۳۸ مربی به طور کامل به پرسش‌نامه‌ها پاسخ داده بودند. همچنین توزیع جامعه آماری مربیان و سرمربیان حرفه‌ای لیگ‌های برتر ورزش‌های منتخب در جدول ۱ ارائه شده است.

محیطی شود، نقش مهمی در سازگاری خود دارد (باندورا، ۱۹۹۹). بر اساس نظر باندورا (۱۹۹۹) در این مدل، خودکارآمدی^۱ دارای مفهومی محوری است. خودکارآمدی به معنای باور فرد به توانایی خود در انجام یک فعالیت و مقابله با موقعیت‌های خاص است و بدون آن مشوق اندکی برای انجام یک رفتار یا رویارویی با رخدادها باقی می‌ماند. خودکارآمدی به توضیح چگونگی ادراکات فرد از توانایی تغییر رفتار، سطح انگیزندگی، الگوهای فکری و واکنش‌های احساسی می‌پردازد و از چهار منبع اولیه پیشرفت‌های اجراء تشویق کلامی یا دلگرمی از طرف دیگران، الگوسازی اجتماعی یا تجربیات جایگزینی و همچنین نشانه‌های حالت فیزیکی نشأت می‌گیرد (باندورا، ۲۰۰۴).

براساس نظر باندورا (۲۰۰۴) خودکارآمدی احساسی پایدار و روشن از لیاقت و قابلیت فرد برای کنار آمدن مؤثر با بسیاری از موقعیت‌های تنش‌زا است. خودکارآمدی به احساس عزت نفس و ارزش خود، احساس کفایت و کارایی در برخورد با زندگی اطلاق می‌شود. بورک^۲ (۲۰۰۰) معتقد است خودکارآمدی فرد نقش حساسی در بازداری یا پایداری رفتار او در موقعیت‌های گوناگون ایفا می‌کند (به نقل از باندورا، ۲۰۰۴). خزرلو (۲۰۱۳)، پاس^۳ و همکاران (۲۰۱۲)، والکر و همکاران^۴ (۲۰۰۹) و اسکالویک و اسکالویک^۵ (۲۰۱۰) نیز بر این باورند که خودکارآمدی در بهبود مسائلی مانند افسردگی، رضایت شغل، ابراز وجود و تحلیل رفتگی نقش حیاتی دارد. آنها معتقدند رابطه میان میزان تحلیل رفتگی و میزان خودکارآمدی در افراد، رابطه‌ای منفی است، به طوری که با افزایش میزان خودکارآمدی فرد، میزان تحلیل رفتگی کاهش می‌یابد و بالعکس. باتوجه به شواهد و نتایج متضاد

1 Self-efficacy

2 Burke

3 Pas et al.

4 Volker et al.

5 Skaalvik & Skaalvik

جدول ۱. توزیع جامعه و نمونه آماری مربیان و سر مربیان حرفه ای ورزش رشته‌های منتخب لیگ های برتر

رشته ورزشی	تعداد کل	نمونه آماری
رشته بسکتبال	۴۰ نفر	۳۸ نفر
رشته والیبال	۴۸ نفر	۴۷ نفر
رشته فوتسال	۵۲ نفر	۵۰ نفر
رشته تکواندو	۳۵ نفر	۳۴ نفر
رشته ووشو	۴۰ نفر	۳۹ نفر
رشته کاراته	۴۰ نفر	۳۸ نفر

باشند. لازم به ذکر است امتیازبندی سؤالات این سیاهه در قالب لیکرت ۷ امتیازی از صفر تا ۶ می باشد. همچنین سؤالات ۱، ۲، ۳، ۵، ۶، ۸، ۱۰، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۲۰ و ۲۲ به صورت معکوس و سؤالات ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۱ به صورت مستقیم محاسبه می شود. همبستگی درونی در هر سه بعد تحلیل رفتگی در نمونه اصلی با ۱۱۰۰۰ نفر با آلفای کرونباخ بین ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ در حد قابل قبولی به دست آمده است (مسلج و جکسون، ۱۹۸۱). در ایران نیز روایی و پایایی این ابزار مورد بررسی قرار گرفته است. اکبری و همکاران (۲۰۱۱) نیز روایی و پایایی این سیاهه را در حد بالایی گزارش نموده اند. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن به روش ضریب آلفای کرونباخ از ۰/۸۱ تا ۰/۸۳ برای تمامی مؤلفه‌ها محاسبه شد.

مقیاس خودکارآمدی شرر^۲: این مقیاس، خودکارآمدی افراد را مورد ارزیابی قرار می دهد. این مقیاس دارای ۱۷ سؤال می باشد. برای هر سؤال نیز پنج پاسخ (کاملاً مخالف، مخالف، بی نظر، موافق و کاملاً موافق) در مقیاس لیکرت ارائه شده است و به هر سؤال نیز یک تا پنج امتیاز تعلق می گیرد. بالاترین نمره خودکارآمدی در این مقیاس ۸۵ و پایین ترین نمره ۱۷ می باشد. نمرات بالاتر بیانگر خودکارآمدی قوی تر و نمرات پایین تر بیانگر خودکارآمدی ضعیف

ابزارهای گرد آوری داده ها

جهت گردآوری اطلاعات از سه نوع پرسشنامه استفاده شد که عبارتند از:

پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی: از این پرسشنامه برای سنجش ویژگی های جمعیت شناختی مربیان نظیر سن، وضعیت تاهل، میزان تحصیلات، سابقه مربیگری و سابقه قهرمانی استفاده شد.

سیاهه تحلیل رفتگی مسلج (MBI):^۱ این سیاهه رایج ترین ابزار برای اندازه گیری تحلیل رفتگی می باشد که شامل سه مؤلفه مستقل است و از ۲۲ سوال جداگانه تشکیل شده است که جنبه‌های مختلف سندرم تحلیل رفتگی را مورد ارزیابی قرار می دهند. نه سؤال به فرسودگی عاطفی، پنج سؤال به مسخ شخصیت و هشت سؤال به کاهش عملکرد شخصی می پردازد. فراوانی این احساسات با نمراتی از صفر (هرگز) تا ۶ (هر روز) سنجیده می شود. همچنین، مجموع نمرات مربوط به گزاره‌های هر یک از ابعاد تحلیل رفتگی به طور جداگانه محاسبه می شود. در بعد فرسودگی عاطفی، نمرات ۲۷ یا بیشتر بیانگر سطح بالا، در بعد مسخ شخصیت، نمرات ۱۳ یا بیشتر بیانگر سطح بالا و در بعد کاهش عملکرد شخصی، نمرات ۳۱ یا کمتر بیانگر سطح پایین می

2 Scherer Self-efficacy Scale

1 Maslach Burnout Inventory (MBI)

تر می باشد (ابراهیمی مقدم و پور احمد، ۲۰۱۳). ابراهیمی مقدم و پور احمد (۲۰۱۳) در پژوهش‌های خود همسانی درونی این مقیاس را بین ۰/۷۹ تا ۰/۸۱ و پایایی آن را در حد ۰/۸۴ گزارش نموده‌اند. در پژوهش حاضر نیز پایایی آن به روش آلفای کرونباخ در حد ۰/۸۱ محاسبه شد.

روش گرد آوری داده‌ها

پس از اخذ مجوز از فدراسیون‌های منتخب، جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز، تعدادی از پرسش‌نامه‌های تهیه شده، حاوی نکات لازم درخصوص پژوهش و محرمانه بودن اطلاعات شخصی آزمودنی‌ها، به دلیل بعد مسافت و عدم امکان حضور محقق، از طریق پست الکترونیک به آدرس‌های پست الکترونیک آنها ارسال شد و پیگیری‌های لازم جهت برگرداندن پرسش‌نامه‌های تکمیل شده به صورت تماس تلفنی انجام شد. بقیه پرسش‌نامه‌ها توسط پژوهشگر، به دلیل امکان دسترسی آسان و سهولت در توزیع و صرفه‌جویی در زمان، به صورت حضوری به مربیان و سرمربیان تیم‌ها تحویل داده شد. در این مرحله هریک از پرسش‌نامه‌ها به آنها تحویل داده شد تا شخصا آنها را تکمیل نمایند.

روش‌های تحلیل داده‌ها

در پژوهش حاضر از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف استاندارد، و از روش‌های آمار

استنباطی نظیر ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تحلیل رگرسیون، آزمون تحلیل واریانس یک راهه و آزمون تعقیبی توکی استفاده شد. همچنین از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی وضعیت طبیعی بودن توزیع و آزمون لوین برای بررسی تجانس واریانس‌ها استفاده شد. تمامی داده‌ها نیز با استفاده از نرم افزار اس.پی.اس.اس نسخه ۱۵ در سطح معناداری $P < 0/05$ مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد میانگین سنی مربیان رشته‌های گروهی برابر با $45/56 \pm 5/66$ و رشته‌های انفرادی برابر با $46/51 \pm 5/32$ بود. نتایج توصیفی مربوط به متغیر تحلیل رفتگی و مؤلفه‌های آن در جدول ۱ ارائه شده‌اند. براساس اطاعات این جدول، مربیان رشته بسکتبال نسبت به رشته‌های دیگر دارای نمرات بالاتری در متغیر تحلیل رفتگی بودند. در مؤلفه‌های فرسودگی عاطفی و کاهش عملکرد شخصی نیز مربیان بسکتبال دارای نمرات بالاتری نسبت به مربیان دیگر بودند. در مؤلفه مسخ شخصیت نیز مربیان رشته والیبال دارای نمرات بالاتری نسبت به رشته‌های دیگر بودند. همچنین در متغیر تحلیل رفتگی و مؤلفه‌های آن مربیان رشته‌های گروهی دارای نمرات بالاتری نسبت به مربیان رشته‌های انفرادی بودند.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد تحلیل رفتگی و مؤلفه‌های آن در مربیان رشته‌های گروهی و انفرادی

رشته‌های ورزشی	تحلیل رفتگی	فرسودگی عاطفی	مسخ شخصیت	کاهش عملکرد شخصی
بسکتبال	$56,34 \pm 5,51$	$22,60 \pm 2,89$	$7,92 \pm 1,99$	$25,81 \pm 4,57$
والیبال	$51,32 \pm 7,08$	$19,10 \pm 3,64$	$8,01 \pm 1,17$	$24,21 \pm 5,20$
فوتسال	$51,54 \pm 6,20$	$18,14 \pm 4,56$	$7,78 \pm 1,55$	$26,62 \pm 4,92$
کلیه رشته‌های گروهی	$53,06 \pm 6,26$	$19,95 \pm 3,70$	$7,90 \pm 1,57$	$25,54 \pm 4,90$
تکواندو	$45,73 \pm 7,20$	$16,88 \pm 3,44$	$7,44 \pm 1,54$	$21,41 \pm 6,70$
ووشو	$44,77 \pm 6,30$	$16,02 \pm 3,88$	$7,87 \pm 1,67$	$20,87 \pm 5,62$
کاراته	$46,18 \pm 6,78$	$16,47 \pm 3,77$	$8,02 \pm 1,63$	$21,68 \pm 5,65$
کلیه رشته‌های انفرادی	$45,56 \pm 6,76$	$16,45 \pm 3,36$	$7,78 \pm 1,61$	$21,32 \pm 5,99$

نمرات بالاتری در متغیر خودکارآمدی بودند. همچنین مربیان رشته های انفرادی ($67,89 \pm 8,55$) دارای نمرات بالاتری در متغیر خودکارآمدی نسبت به مربیان رشته های گروهی ($65,69 \pm 13,57$) بودند.

نتایج توصیفی مربوط به متغیر خودکارآمدی مربیان رشته های گروهی و انفرادی در جداول ۲ و ۳ ارائه شده‌اند. براساس اطاعات این جداول، در رشته های گروهی مربیان رشته بسکتبال ($67,71 \pm 9,96$) و در رشته های انفرادی، مربیان رشته تکواندو ($70,47 \pm 6,91$) نسبت به رشته های دیگر دارای

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد خودکارآمدی در مربیان رشته های گروهی

رشته های ورزشی	بسکتبال	والیبال	فوتسال	کلیه رشته های گروهی
متغیر	۶۷,۴۴±۱۰,۶۸	۶۶,۱۹±۱۳,۳۳	۶۳,۶۸±۱۵,۹۴	۶۵,۶۱±۱۳,۷۱
خودکارآمدی				

جدول ۳. میانگین و انحراف استاندارد خودکارآمدی در مربیان رشته های انفرادی

رشته های ورزشی	تکواندو	ووشو	کاراته	کلیه رشته های انفرادی
متغیر	۷۰,۰۳±۱۰,۶۸	۶۶,۳۸±۱۴,۷۹	۶۷,۲۹±۱۳,۸۰	۶۷,۹۰±۱۳,۰۹
خودکارآمدی				

جهت بررسی نرمال بودن توزیع نمرات خودکارآمدی، تحلیل رفتگی و مؤلفه های آن از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج نشان داد برای تمامی متغیرهای مورد مطالعه سطح معناداری بیشتر از ۰,۰۵ است، بنابراین توزیع نرمال آنها مورد تایید قرار گرفت. نتایج آزمون همبستگی پیرسون آزمون نشان داد که بین میزان تحلیل رفتگی با خودکارآمدی ($r = -0,459$ و $P = 0,001$) در تمامی مربیان رشته های انفرادی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد.

همچنین نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای هر رشته انفرادی به طور جداگانه نشان داد که در در رشته های تکواندو ($r = -0,558$ و $P = 0,001$)، ووشو ($r = -0,491$ و $P = 0,002$) و کاراته ($r = -0,16$ و $P = 0,387$) ارتباط منفی و معناداری بین میزان تحلیل رفتگی و خودکارآمدی وجود دارد. به طور کلی داشتن ارتباط منفی و معناداری بین میزان تحلیل رفتگی و خودکارآمدی بدین معنا است که با افزایش میزان تحلیل رفتگی مربیان رشته های انفرادی، میزان خودکارآمدی آنها کاهش و با کاهش میزان تحلیل رفتگی میزان خودکارآمدی آنها افزایش

جهت بررسی نرمال بودن توزیع نمرات خودکارآمدی، تحلیل رفتگی و مؤلفه های آن از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج نشان داد برای تمامی متغیرهای مورد مطالعه سطح معناداری بیشتر از ۰,۰۵ است، بنابراین توزیع نرمال آنها مورد تایید قرار گرفت. نتایج آزمون همبستگی پیرسون آزمون نشان داد که بین میزان تحلیل رفتگی با خودکارآمدی ($r = -0,459$ و $P = 0,001$) در تمامی مربیان رشته های گروهی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج این آزمون برای هر رشته گروهی به طور جداگانه نشان داد که در رشته های بسکتبال ($r = -0,39$ و $P = 0,340$)، والیبال ($r = -0,386$ و $P = 0,007$) و فوتسال ($r = -0,384$ و $P = 0,006$) ارتباط منفی و معناداری بین میزان تحلیل رفتگی و خودکارآمدی وجود دارد. همچنین نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره فرسودگی عاطفی ($r = -0,21$ و $P = 0,021$) و نمره کاهش عملکرد شغلی ($r = -0,201$)، نمره کاهش عملکرد شغلی و نمره مسخ شخصیت ($r = -0,178$ و $P = 0,039$)

برای ارزیابی پیش‌بینی مؤلفه‌های تحلیل رفتگی، میزان خودکارآمدی مربیان حرفه‌ای رشته‌های گروهی و انفرادی از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود استفاده شد و مؤلفه‌های تحلیل رفتگی (فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت، کاهش عملکرد شغلی) به عنوان متغیر پیش‌بین و خودکارآمدی به عنوان متغیر ملاک تحلیل شدند.

می‌یابد. در نهایت نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره فرسودگی عاطفی ($r = -0/368$ و $P = 0/001$) و نمره کاهش عملکرد شغلی ($r = -0/313$ و $P = 0/001$) با خودکارآمدی در تمامی مربیان رشته‌های انفرادی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد، اما بین نمره مسخ شخصیت با خودکارآمدی ($r = -0/053$ و $P = 0/581$) ارتباط معناداری در مربیان رشته‌های انفرادی مشاهده نشد.

جدول ۴. تحلیل واریانس رگرسیون بین متغیرهای پیش‌بین (مؤلفه‌های تحلیل رفتگی) و ملاک (خودکارآمدی)

سطح معناداری	میزان اف	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات	
*./001	۷/۲۹۲	۱۲۰۱/۳۸۱	۳	۳۶۰۴/۱۴۳	رگرسیون	رشته‌های گروهی
		۱۶۴/۷۶۲	۱۳۱	۲۱۵۸۳/۸۲۷	باقی مانده	
			۱۳۴	۲۵۱۸۷/۹۷۰	کل	
*./001	۱۲/۷۳۸	۱۷۷۲/۵۰۹	۳	۵۳۱۷/۵۲۷	رگرسیون	رشته‌های انفرادی
		۱۳۹/۱۵۴	۱۰۷	۱۴۸۸۹/۵۰۰	باقی مانده	
			۱۱۰	۲۰۲۰۷/۵۲۷	کل	

* معناداری در سطح $P < 0.05$

ناشی از تصادف نیست بلکه ترکیب خطی متغیر قادر به پیش‌بینی و تعیین تغییرات متغیر وابسته می‌باشد. جدول ۵ جدول نیکویی برازش مدل و یا تناسب مدل را نشان می‌دهد.

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود سطح معناداری کمتر از $0/05$ است پس با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که روابط بین متغیرهای مستقل (پیش‌بین) با متغیر وابسته (ملاک)

جدول ۵. نیکویی برازش مدل رگرسیون بین متغیرهای پیش‌بین (مؤلفه‌های تحلیل رفتگی) و ملاک (خودکارآمدی)

خطای معیار	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	نوع رشته‌ها
۱۲/۸۳۵	۰/۱۴۳	۰/۳۷۸	رشته‌های گروهی
۱۱/۷۹۶	۰/۲۶۳	۰/۵۶۳	رشته‌های انفرادی

همبستگی محاسبه شده از صفر به یک نزدیک می‌شود بیانگر قدرت بیشتر رابطه است، لذا با توجه به مقدار همبستگی در رگرسیون می‌توان گفت که رابطه خطی نسبتاً قوی بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک وجود دارد. به بیان دیگر میزان رابطه بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک

اطلاعات ارائه شده در جدول ۵ بیان‌گر اینست که R (ضریب همبستگی) بین ارزش‌های مشاهده شده و متغیر وابسته در رشته‌های گروهی $37/8$ درصد و در رشته‌های انفرادی $56/3$ درصد است. با توجه به این که دامنه همبستگی از صفر تا یک متغیر است و هر چقدر

در رشته های گروهی ۳۷/۸ درصد و در رشته های انفرادی ۵۶/۳ درصد است. با این حال مهمترین شاخص برای برآزش و نیکویی مدل ضریب تعیین است. این ضریب میزان تناسب و سازگاری مدل را نشان می دهد. در جدول فوق مقدار برای رشته های گروهی ۰/۱۴۳=ضریب تعیین و برای رشته های انفرادی ۰/۲۶۳=ضریب تعیین به این مفهوم است که در جدول ۶ ارائه شده است.

متغیرهای پیش بین به ترتیب ۱۴,۳ درصد و ۲۶/۳ درصد از تغییرات متغیر ملاک (خودکارآمدی) را تعیین می کنند. همچنین با توجه به جدول، اطمینان از سازگار بودن مدل و تاثیر برآزش مدل و نیز تاثیر معناداری رابطه بین متغیرهای پیش بین و ملاک ضرایب رگرسیون در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. ضرایب رگرسیون بین متغیرهای پیش بین (مؤلفه های تحلیل رفتگی) و ملاک (خودکارآمدی)

سطح معناداری	میزان تی	خطای استاندارد نشده	خطای استاندارد شده بتا	متغیر	
*.۰/۰۰۱	۱۲/۰۴۸	---	۱۰۴/۲۷۲	مقدار ثابت	
۰/۲۸۵	-۱/۰۷۲	-۰/۰۹۲	-۰/۲۹۴	فرسودگی عاطفی	رشته های گروهی
*.۰/۰۳۳	-۲/۱۹۵	-۰/۱۷۵	-۱/۵۲۷	مسخ شخصیت	
*.۰/۰۰۱	-۲/۳۸۱	-۰/۲۹۱	-۰/۸۲۷	کاهش عملکرد شغلی	
*.۰/۰۰۱	۱۱/۶۶۱	---	۱۱۲/۵۲۲	مقدار ثابت	
*.۰/۰۰۱	-۴/۸۱۰	-۰/۴۱۱	-۱/۶۴۶	فرسودگی عاطفی	
۰/۸۹۰	-۰/۱۳۹	-۰/۰۱۲	-۰/۰۹۸	مسخ شخصیت	رشته های انفرادی
*.۰/۰۰۱	-۴/۲۸۶	-۰/۳۵۸	-۰/۸۰۱	کاهش عملکرد شغلی	

* معناداری در سطح $P < ۰,۰۵$

این آزمون نشان داد اختلاف معناداری ($P < ۰,۰۵$) بین سه گروه وجود دارد (جدول ۷). همچنین نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه برای مؤلفه های تحلیل رفتگی در مریبان رشته های انفرادی نشان داد اختلاف معناداری میان مؤلفه های تحلیل رفتگی (فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد شغلی) وجود ندارد.

با توجه به سطح معناداری محاسبه شده برای هر یک از متغیرها می توان معنی دار بودن روابط متغیرهای مستقل با نمره خودکارآمدی را تحلیل کرد. با توجه به اطلاعات ارائه در جدول ۷ می توان گفت که رابطه معکوس بین مؤلفه های مسخ شخصیت و کاهش عملکرد شغلی با خودکارآمدی تایید شد و می توان نتیجه گرفت که این مؤلفه ها، خودکارآمدی مریبان رشته های گروهی و انفرادی را پیش بینی می کنند. برای مقایسه میزان تحلیل رفتگی و مؤلفه های آن (فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد شخصی) در مریبان حرفه ای رشته های گروهی (والیبال بسکتبال و فوتسال) لیگ برتر کشور از آزمون تحلیل واریانس یک راهه استفاده شد. نتایج مربوط

جدول ۷. نتایج تحلیل واریانس یک راهه تحلیل رفتگی در مربیان رشته های گروهی و انفرادی

رشته ورزشی	مجذور مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان اف	سطح معناداری
رشته های گروهی	بین گروهی	۲	۳۲۹/۵۹۲	۶/۱۵۱	*.۰/۰۰۳
	درون گروهی	۱۳۲	۵۳/۵۸۵		
	کل	۱۳۴			
رشته های انفرادی	بین گروهی	۲	۲۰/۱۱۳	۰/۴۴۲	۰/۶۴۴
	درون گروهی	۱۰۸	۴۵/۵۴۹		
	کل	۱۱۰			

*معناداری در سطح $P < 0.05$

همچنین بین تحلیل رفتگی مربیان والیبالی و فوتسال تفاوت معناداری مشاهده نشد ($P > 0.05$). نتایج مربوط آزمون تحلیل واریانس یک راهه در ارتباط مقایسه خودکارآمدی در مربیان حرفه ای رشته های گروهی و انفرادی نشان داد، اختلاف معناداری ($P > 0.05$) بین آنها وجود ندارد (جدول ۸).

در ادامه جهت تعیین تفاوت زوجی بین گروه ها از آزمون تعقیبی توکی استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد بین تحلیل رفتگی مربیان بسکتبال با دو رشته دیگر تفاوت معناداری وجود دارد ($P < 0.05$)، به طوری که مربیان بسکتبال دارای میانگین تحلیل رفتگی بالاتری نسبت به دو رشته دیگر بودند.

جدول ۸. نتایج تحلیل واریانس یک راهه خودکارآمدی در رشته های گروهی و انفرادی

رشته ورزشی	مجذور مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رشته های گروهی	بین گروهی	۲	۱۶۵/۲۱۰	۰/۸۷۷	۰/۴۱۸
	درون گروهی	۱۳۲	۱۸۸/۳۱۵		
	کل	۱۳۴			
رشته های انفرادی	بین گروهی	۲	۱۲۸/۵۰۵	۰/۶۹۶	۰/۵۰۱
	درون گروهی	۱۰۸	۱۸۴/۷۲۲		
	کل	۱۱۰			

همکاران (۲۰۱۲)، جکسون و بیوچامپ^{۲۹} (۲۰۱۰)، مالینوسکاس و همکاران^{۳۰} (۲۰۱۰)، والکر (۲۰۰۹) و کلی (۱۹۹۴) همسو است. براین اساس، کلی (۱۹۹۴) نیز در یک مطالعه به بررسی میزان تحلیل رفتگی مربیان و سرمربیان رشته های گروهی هندبال و سافتبال و ارتباط آن با متغیرهای استرس ادارک شده

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین میزان تحلیل رفتگی با خودکارآمدی مربیان رشته های منتخب لیگ برتر کشور انجام شد. نتایج نشان داد بین میزان تحلیل رفتگی با خودکارآمدی کلی و مؤلفه های آن در تمامی مربیان رشته های گروهی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. نتایج بدست آمده با نتایج پژوهش های خزلو (۲۰۱۳)، کاپری و

29 Jackson & Beauchamp
30 Malinauskas et al.

و میران خودکارآمدی آنها پرداختند. در این مطالعه اطلاعات مربوط به ۲۴۹ مربی و سرمربی دانشگاهی مورد ارزیابی قرار گرفتند. نتایج نشان داد مربیان در این سطح از رقابت دارای میزان تحلیل رفتگی بالایی هستند به طوری که تحلیل رفتگی مربیان مورد مطالعه ارتباط منفی و معناداری با میزان خودکارآمدی و ارتباط مثبت و مستقیمی با استرس داشت.

به طور کلی داشتن ارتباط منفی و معناداری بین میزان تحلیل رفتگی و مؤلفه های آن با خودکارآمدی در پژوهش حاضر بدین معناست که با افزایش میزان تحلیل رفتگی مربیان رشته های گروهی میزان خودکارآمدی آنها کاهش می یابد و با کاهش میزان تحلیل رفتگی میزان خودکارآمدی آنها افزایش می یابد. براین اساس محققان معتقدند احساس خودکارآمدی متغیر مهمی در شکل گیری احساس شایستگی و موفقیت در انسان ها است. عملکرد مؤثر نه تنها نیازمند دارا بودن مهارت های لازم و حرفه ای در هر شغل است، بلکه فرد باید توانایی انجام آن مهارت ها را نیز باور داشته باشد. بنابراین احساس خودکارآمدی، به افراد کمک می کند تا با به کارگیری مهارت های خود، در برابر مشکلات و مسائل پیرامون، به صورت مطلوبی عمل کنند و احساس موفقیت فردی در آنها ایجاد شده یا افزایش یابد. به عبارت دیگر احساس خودکارآمدی لزوماً به معنای دارا بودن مهارت های شخصی نیست، بلکه به این معنی است که فرد باور داشته باشد که توانایی انجام وظایف به نحو مطلوب و در شرایط مختلف را دارد (اسکالویک و اسکالویک، ۱۹۹۹).

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین میزان تحلیل رفتگی با خودکارآمدی کلی و مؤلفه های آن در تمامی مربیان رشته های انفرادی ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. نتایج بدست آمده با

نتایج پژوهش های گوندوز^{۳۱} (۲۰۱۲)، کاپری و همکاران (۲۰۱۲)، پاس و همکاران (۲۰۱۲)، جکسون و بیوچامپ (۲۰۱۰)، مالدینوسکاس و همکاران (۲۰۱۰)، و چو یو^{۳۲} و همکاران (۲۰۰۹) همسو است. کلی و همکاران (۱۹۹۹) نیز در مطالعه ای به بررسی میزان تحلیل رفتگی مربیان تنیس و ارتباط آن با ویژگی های شخصیتی مانند خودکارآمدی و استرس پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد ارتباط منفی و معناداری میان میزان تحلیل رفتگی و مؤلفه های آن با خودکارآمدی مربیان مورد مطالعه وجود دارد. همچنین نتایج این مطالعه نشان داد تحلیل رفتگی دارای ارتباط مستقیمی با میزان استرس مربیان می باشد. اجید و شورت^{۳۳} (۲۰۰۶) نیز مطالعه ای را با هدف بررسی تحلیل رفتگی و خودکارآمدی معلمان انجام دادند. در این مطالعه تحلیل رفتگی با استفاده از پرسش نامه مسلج و خودکارآمدی نیز با استفاده از پرسش نامه شرر مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج این مطالعه نشان داد ارتباط منفی و معناداری میان تحلیل رفتگی و مؤلفه های آن با میزان خودکارآمدی معلمان وجود دارد. براساس نتایج این مطالعه خودکارآمدی بالا منجر به کاهش اثرات مخرب و زیان بخش سندروم تحلیل رفتگی بر کاهش عملکرد شغلی معلمان می شود. باندورا (۱۹۹۹) نیز اظهار نمود خودکارآمدی اعتقاد فرد به توانایی خود جهت موفق شدن در یک وضعیت خاص است. این اعتقاد عامل تعیین کننده چگونگی تفکر، احساس و رفتار افراد است. لذا این عامل می تواند منجر به بروز رفتار های مثبتی و تعیین کننده در شغل و زندگی افراد شود.

نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه معکوس بین مؤلفه های مسخ شخصیت و کاهش عملکرد شغلی با خودکارآمدی تأیید نمود

31 Gündüz

32 Chu Yo et al.

33 Egged & Short

درک این توانایی باعث می‌شود که شخص رفتارهایی را از خود دور کند. لذا مدیران و مربیانی که دارای احساس خودکارآمدی واضح، خوب تعریف شده، هماهنگ و تقریباً باثبات هستند از سلامت روان شناختی بیشتر و بالاتری برخوردارند. این افراد به دیدگاهی روشن در مورد خود رسیده‌اند و تحت تأثیر شرایط و رویداد های سخت و استرس زا می‌توانند بهترین تصمیمات را اتخاذ کنند.

همچنین نتایج آزمون تحلیل رگرسیون چند متغیره در رشته های انفرادی نشان داد رابطه معکوس بین مولفه های فرسودگی عاطفی و کاهش عملکرد شغلی با خودکارآمدی تایید شد و می‌توان نتیجه گرفت که این مولفه ها، خودکارآمدی مربیان رشته های انفرادی را پیش بینی می‌کنند. نتایج بدست آمده با نتایج پژوهش‌های کاراباتوس و نیکلاس (۲۰۱۲)، پاس و همکاران (۲۰۱۲)، فیل ها و همکاران (۲۰۱۱)، والکر و همکاران (۲۰۰۹)، ابراهیمی مقدم و پور احمد (۲۰۱۳)، چو یو و همکاران (۲۰۰۹)، کلی و همکاران (۱۹۹۹) و اسکالویک و اسکالویک (۱۹۹۹) همسو است. نتایج مطالعات آنها نیز نشان داد بین مولفه های تحلیل رفتگی توانایی پیش بینی میزان خودکارآمدی را دارند.

براین اساس، کاراباتوس و نیکلاس (۲۰۱۲) مطالعه ای را روی مربیان دو و میدانی یونان انجام دادند. در این مطالعه میزان تحلیل رفتگی مربیان و ارتباط آن با متغیر های استرس و خودکارآمدی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این مطالعه نشان داد مولفه های کاهش عملکرد شغلی و مسخ شخصیت توانایی پیش بینی ۲۹،۱ درصد از میزان خودکارآمدی را در مربیان دو و میدانی دارند. همچنین در مطالعه دیگری اورز و همکاران (۲۰۲۲) اظهار نمودند اگرچه مولفه کاهش عملکرد شخصی ارتباط مثبت و معناداری با تحلیل رفتگی داشت، اما مولفه فرسودگی عاطفی ۲۹،۸۲ درصد و مولفه مسخ شخصیت ۳۴،۷۰ درصد از میزان

و می‌توان نتیجه گرفت که این مولفه ها، خودکارآمدی مربیان رشته های گروهی را پیش بینی می‌کنند. نتایج بدست آمده با نتایج پژوهش های پاس و همکاران (۲۰۱۲)، فیل ها و همکاران (۲۰۱۱)^{۳۴}، چو یو و همکاران (۲۰۰۹)، کلی و همکاران (۱۹۹۴) و اسکالویک و اسکالویک (۱۹۹۹) همسو است. نتایج مطالعات آنها نیز نشان داد بین مولفه های تحلیل رفتگی توانایی پیش بینی میزان خودکارآمدی را دارند. براین اساس، چو یو و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود دریافتند مولفه های کاهش عملکرد شخصی و مسخ شخصیت توانایی پیش بینی ۲۸،۲ درصد میزان خودکارآمدی را دارند. همچنین در مطالعه دیگری فیل ها و همکاران (۲۰۱۱) اظهار نمودند اگرچه مولفه کاهش عملکرد شخصی ارتباط معناداری با تحلیل رفتگی نداشت و قادر به پیش بینی آن نبود، اما مولفه های مسخ شخصیت و فرسودگی عاطفی ۳۵،۴ درصد از میزان خودکارآمدی را در معلمان تربیت بدنی کره جنوبی پیش بینی می‌نمایند.

ویکلینسون (۱۹۹۹) نیز اذعان نمود که در شکل گیری و تحقق فرآیندهای حرفه ای و شغلی امکان دارد عوامل متعدد فردی و شغلی، مجموعاً شرایطی ایجاد کنند که در آن، فرد به احساس بیهودگی و بیگانگی از شغل و نتایج آن مبتلا شده و در نتیجه شخص در فرآیند فعالیت های شغلی به مسخ شخصیت و ناسازگاری دچار گردد و در نتیجه، بازده شغلی وی تقلیل یابد. این وضعیت نشانگر بروز تحلیل رفتگی شغلی است. براین اساس باندورا (۱۹۹۹) معتقد است ادراک خودکارآمدی یک ساز و کار شناختی است که توانایی کنترل موارد سخت را در شخص ایجاد می‌کند و او را قادر به رویارویی با مشکلات می‌سازد.

۲۰۰۷). لذا در محیط‌های ورزشی، مربیان به عنوان افراد و جمعیتی معرفی می‌شوند که بیشتر از ورزشکاران، هواداران و مسئولان تیم‌های ورزشی در معرض پدیده و سندروم تحلیل رفتگی قرار دارند.

براین اساس، اسمیت در سال ۱۹۸۶ مدل تحلیل رفتگی ورزشی را براساس مدل عاطفی-شناختی استرس ارائه نمود. اسمیت در این مدل مؤلفه‌های روان‌شناختی، شناختی، رفتاری و موقعیتی را معرفی نمود. در سطح مؤلفه موقعیتی، دلایل ایجاد تحلیل رفتگی شامل نظم و انضباط خشک و خشن، نداشتن اختیارات فردی، و حمایت اجتماعی بسیار کم می‌باشند. در سطح مؤلفه شناختی تحلیل رفتگی از عواملی مانند درک بار کاری زیاد، عدم کنترل بر کارها و درک عدم ارزش و معنا به فعالیت‌های انجام شده ایجاد می‌شوند. در سطح مؤلفه روان‌شناختی استرس، خشم و افسردگی به این پدیده منجر می‌شوند. همچنین در سطح رفتاری نیز عواملی مانند بروز در رفتارهای نامناسب، کاهش عملکرد و فعالیت‌های مرتبط با حرفه مربیگری به ایجاد تحلیل رفتگی منجر خواهند شد. مدل تحلیل رفتگی اسمیت به سه دلیل عمده به عنوان پایه‌ای برای بررسی و تعیین تحلیل رفتگی مورد قبول همگان قرار گرفته است. دلیل اول این است که مدل اسمیت به عنوان یک مفهوم اختصاصی ورزشی از تحلیل رفتگی مطرح است که عوامل مختلف ایجاد کننده این پدیده را در زمینه و محیط‌های ورزشی مورد بررسی قرار می‌دهد. دلیل دوم به عوامل مؤلفه‌های شناختی و روان‌شناختی مرتبط با ایجاد استرس و در نهایت تحلیل رفتگی مرتبط است. در نهایت دلیل سوم به ویژگی‌های شخصیتی و برآورد شناختی است که در این مدل دارای نقش اصلی هستند.

مسلج (۲۰۰۱) نیز اظهار نمود مبنای نظری مفهومی که او به عنوان تحلیل رفتگی مطرح نمود، ریشه روانی شناختی- اجتماعی دارد. وی معتقد است

خودکارآمدی پیش‌بینی می‌نماید. محققان معتقدند با این که ممکن است تحلیل رفتگی در هر شغلی و حرفه‌ای رخ دهد، اما یک مشکل و بیماری مسری شایع جهانی محسوب می‌شود (کاراباتوس و همکاران، ۲۰۰۶). اوبرین (۲۰۱۰) نیز اظهار نمود عوامل سازمانی تأثیر بسزایی در فرآیند تحلیل رفتگی دارند و این فرآیند برای سازمان‌ها یک پدیده هزینه‌بر است. براساس اطلاعات موجود در اتحادیه اروپایی، همه ساله بیست میلیون یورو به مخارج ناشی از تحلیل رفتگی اختصاص داده می‌شود. در ایالات متحده نیز این هزینه به ۳۵۰ میلیون دلار در هر سال می‌رسد (اوبرین، ۲۰۱۰). مسلج و لیتز (۱۹۹۷) نیز معتقدند شش عامل عمده و موثر در ایجاد تحلیل رفتگی وجود دارند که شامل بارکاری زیاد، فقدان کنترل، فقدان پاداش، نداشتن حمایت اجتماعی و عدالت، و در نهایت تعارض ارزش‌ها می‌باشند. لذا محققانی مانند ویلی و همکاران^{۳۵} (۱۹۹۲) اظهار نمودند دو عامل بارکاری زیاد و فقدان پاداش دارای ارتباط بسیار بالایی با تحلیل رفتگی در مربیان هستند.

گیگز و همکاران (۲۰۰۴) اظهار نمودند عوامل مرتبط با پیچیدگی و سخت بودن حرفه مربیگری در این پیام به وضوح روشن می‌شود که مربیان، اجراکننده، تعلیم‌دهنده، نظارت‌گر، رهبر، طراح، انگیزش‌دهنده، مذاکره‌کننده، و مدیرند اما با تمامی این موارد آنها نیز انسان هستند. از سوی دیگر وظایفی مانند انتقال طرح و نقشه بازی به بازیکنان، روابط فردی و اجتماعی با اطرافیان تیم و مسئولین، درخواست افزایش بودجه تیم همراه طرح و برنامه تنظیم شده، و در نهایت مدیریت روابط با مربیان دیگر به عنوان مؤلفه‌های دیگری مطرح هستند که این حرفه را بیش از پیش استرس‌زا معرفی می‌نماید (هجالم و همکاران،

تعاملات اجتماعی افراد با یکدیگر به عنوان منشاء تنش تلقی شده و مقابله های روانی انسان در حالت های تعادلی می تواند به مقابله موثر با این تنش ها بپردازد. اما در صورتی که عوامل محیطی تقاضایی بالاتر از استعداد ها و توانمندی های روانی فرد داشته باشند، مقابله های روانی عقب نشینی کرده و حاصل آن به صورت واکنش های روانی- تنی (مانند سردرد، زخم معده)، واکنش های شناختی (مانند عدم تمرکز و توجه)، واکنش های عاطفی- هیجانی (مانند دلهره، ترس و سرخوردگی) و در نهایت واکنش های رفتاری (مانند بی تفاوتی و رفتار های تکانشی) بروز می کند. همچنین، طی مطالعات انجام شده در زمینه تحلیل رفتگی و ابتلاء به بیماری ها، محققان اظهار نموده اند علائم تحلیل رفتگی را می توان به چهار دسته تقسیم نمود. این چهار دسته شامل علائم جسمانی، هیجانی، اجتماعی و سازمانی است. در این تقسیم بندی خستگی، مشکلات خواب و تغذیه در قسمت علائم جسمانی قرار می گیرند. نومیدی؛ نگرش منفی نسبت به خود، تغییرات خلقی، کاهش تحمل و علائمی از این قبیل در قسمت علائم هیجانی تحلیل رفتگی قرار می گیرند. کم شدن ارتباط فرد با دیگران و اجتماع، گوشه گیری، بدبینی و درگیری با اعضای خانواده با همکاران در قسمت علائم اجتماعی جای دارند. در نهایت غیبت از کار، بازدهی اندک و نگرش منفی نسبت به کار در قسمت علائم سازمانی جای می گیرند.

یکی از عوامل مرتبط با شغل هر فرد باور داشتن به توانایی ها و نقاط قوت خود است. می توان گفت خودکارآمدی عاملی مهم برای انجام موفقیت آمیز عملکرد و مهارت های اساسی لازم برای انجام آن است. عملکرد موثر، هم به داشتن مهارت ها و هم به باور در توانایی انجام آن مهارت ها نیازمند است. لذا پیش بینی میزان خودکارآمدی مربیان از روی مولفه های تحلیل رفتگی می تواند مبین این موضوع باشد

که خودکارآمدی، توان سازنده ای است که بدان وسیله، مهارت های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف به گونه ای موثر سازماندهی نمود (باندورا، ۱۹۹۷). نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان داد اختلاف معناداری بین رشته های گروهی وجود دارد. نتایج آزمون تعقیبی توکی نیز نشان داد بین تحلیل رفتگی مربیان بسکتبال با دو رشته دیگر تفاوت معناداری وجود دارد، به طوری که مربیان بسکتبال دارای میانگین تحلیل رفتگی بالاتری نسبت به دو رشته دیگر بودند. همچنین بین تحلیل رفتگی مربیان والیبال و فوتسال تفاوت معناداری مشاهده نشد. نتایج به دست آمده در قسمت با نتایج پژوهش های، نیکلاس (۲۰۱۲)، کاستلوس (۲۰۱۰)، تاشمن (۲۰۱۰)، کاراباتوس و همکاران (۲۰۰۶) و کابل و همکاران (۱۹۸۷) همسو است. این محققان نیز دریافتند میزان تحلیل رفتگی در مربیان بسکتبال نسبت به ورزش های دیگر بالاتر است.

نتایج به دست آمده در این قسمت با نتایج پژوهش های کاستلیوس (۲۰۱۰)، دال و وینبرگ (۱۹۸۹)، مسلچ و همکاران (۱۹۸۶)، کرول و جندرشیم (۱۹۸۲) و ویلسون و بیرد (۱۹۸۴) نا همسو است. براین اساس، کاستلیوس (۲۰۱۰) در پژوهشی که روی مربیان فوتبال انجام داد، دریافت که این مربیان دارای سطوح پایین و نرمالی از تحلیل رفتگی هستند. مسلچ و همکاران (۱۹۸۶) نیز در پژوهش خود میان ۹۱۵ مربی بسکتبال و تنیس دریافتند این مربیان دارای سطوح پایینی از تحلیل رفتگی می باشند (به نقل از مسلچ و همکاران ۲۰۰۱). دال و وینبرگ (۱۹۸۹) نیز در پژوهشی که روی مربیان ورزش های گروهی (بسکتبال و والیبال) و انفرادی (دو و میدانی) انجام دادند، اظهار نمودند با توجه به آنکه مربیان بسکتبال دارای سطوح بالاتری از تحلیل رفتگی بودند اما بین هر سه رشته ورزشی تفاوت معناداری مشاهده

مزمّن و پاسخ به فشارهای کاری یا سازمانی معرفی نمود. از دیدگاه مسلج اولین مسئله برای افراد مبتلا به فرسودگی شغلی، فرسودگی جسمانی است که از آن رنج می‌برند. به این معنا که توانایی شان برای انجام کار کاهش پیدا کرده و در اکثر مواقع، خسته و ناتوان هستند. به علاوه علایم مرضی فیزیولوژیک مانند سردردهای مکرر، حالت تهوع، اختلالات خواب و تغییر عادات مربوط به تغذیه، آنها را رنج می‌دهد. دومین مشکل آنها وجود مشکلات هیجانی است. افسردگی، احساس درماندگی و احساس گیر افتادن در شغل، بخشی از مشکلات هیجانی این قبیل افراد است. فرسودگی نگرشی، سومین مشکل است. بدگمانی به دیگران، تمایل به این که با دیگران همانند یک شیء و نه انسان، برخورد کردن و نگرش منفی نسبت به آنها از ویژگی‌های آن است (مسلج، ۲۰۰۱).

نتایج آزمون تحلیل واریانس در رشته‌های انفرادی نشان داد در میزان تحلیل رفتگی و مؤلفه‌های آن تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش‌های جنکای و جنکای (۲۰۱۱)، کاستلیوس (۲۰۱۰، ۲۰۰۱)، کاراباتسوس و آپوستولیدیس (۲۰۱۲) و کاراباتسوس و همکاران (۲۰۰۶، ۲۰۰۷)، مسلج و همکاران (۱۹۸۶)، دال و وینبرگ (۱۹۸۹) همسو است، اما با نتایج پژوهش‌های تاشمن (۲۰۱۰)، و کلی و همکاران (۱۹۹۹) ناهمسو است. براین اساس کاستلیوس (۲۰۰۱) در پژوهش خود که روی مربیان تنیس یونان انجام داد، دریافت که این مربیان دارای سطوح پایین و نرمالی از تحلیل رفتگی هستند. کاراباتسوس و آپوستولیدیس (۲۰۱۲) و کاراباتسوس و همکاران (۲۰۰۶، ۲۰۰۷) نیز در پژوهش‌های خود دریافتند مربیان دو و میدانی دارای سطوح بسیار پایین و نرمالی از تحلیل رفتگی هستند. همچنین مسلج و همکاران (۱۹۸۶) نیز پژوهشی با هدف بررسی میزان تحلیل رفتگی مربیان تنیس و بسکتبال انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان داد این

نشد (به نقل از مسلج و همکاران ۲۰۰۱). از سوی دیگر تاشمن و همکاران (۲۰۱۲) نیز در یک پژوهش جامع به بررسی میزان تحلیل رفتگی مربیان رشته‌های بسکتبال، بیسبال، سافتبال، شنا، تنیس، دوچرخه سواری، شیرجه، والیبال، بولینگ و قایق سواری دانشگاه فلوریدا پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد هرچه سطح مسابقات بالاتر باشد، میزان تحلیل رفتگی نیز در مربیان بالاتر است. آنها اظهار نمودند ورزشی‌هایی مانند بسکتبال، والیبال، تنیس، بیسبال و شنا که تیم‌ها در سطوح بالاتری به رقابت می‌پردازند، میزان تحلیل رفتگی مربیان بسیار بالاتر از تیم‌های دیگر بود. نتایج این مطالعه در ارتباط با مربیان والیبال بر خلاف پژوهش حاضر نشان داد این مربیان نیز دارای سطوح معتداری از تحلیل رفتگی و مؤلفه‌های آن نسبت به رشته‌های سافتبال، قایق رانی، بولینگ و شنا هستند.

همچنین کاراباتسوس و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهش خود تحت عنوان ارزیابی سطوح تحلیل رفتگی مربیان تیم‌های دو و میدانی، بسکتبال و والیبال دریافتند مربیان بسکتبال نسبت به دو رشته ورزشی دیگر دارای سطح فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت بالاتری بودند. همچنین آنها بر خلاف پژوهش حاضر دریافتند مربیان والیبال در مقایسه با مربیان دو و میدانی دارای سطح معناداری از تحلیل رفتگی و مؤلفه‌های آن هستند. از سوی دیگر هجالم و همکاران (۲۰۰۷) معتقدند هرچه سطح رقابت بالاتر باشد، مربیان به میزان بیشتری تحلیل رفتگی و مؤلفه‌های آن را تجربه می‌کنند. این محققان در پژوهش خود در میان مربیان حرفه‌ای فوتبال آمریکایی دریافتند ۳۶ درصد از آنها در مؤلفه فرسودگی عاطفی، ۵۰ درصد در مؤلفه مسخ شخصیت و ۳۰ درصد در مؤلفه کاهش عملکرد شخصی سطح بالایی را نشان دادند. به طور کلی فرسودگی شغلی را می‌توان به عنوان یک واکنش در برابر فشارهای

مربیان دارای سطوح پایینی از تحلیل رفتگی می باشند (به نقل از مسلج و همکاران ۲۰۰۱). دال و وینبرگ (۱۹۸۹) نیز پژوهشی را روی مربیان ورزش های گروهی (بسکتبال و والیبال) و انفرادی (دو و میدانی) انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان داد اگرچه مربیان بسکتبال دارای سطوح بالاتری از تحلیل رفتگی بودند اما بین هر سه رشته ورزشی تفاوت معناداری مشاهده نشد (به نقل از مسلج و همکاران ۲۰۰۱). به طور کلی مطالعات انجام شده در این زمینه به این نکته اشاره نموده اند که عواملی مانند سطح رقابت و مسابقه، میزان آمادگی تیم و ورزشکاران، وضعیت تیم یا ورزشکار در جدول و در نهایت میزان حمایت مسئولان و هواداران در تحلیل رفتگی مربیان بسیار بااهمیت هستند. در این راستا مسلج و جکسون (۱۹۹۶) نیز تحلیل رفتگی را نتیجه شکست در مقابله با استرس شغلی معرفی نموده اند و معتقدند تحلیل رفتگی اولین توضیح برای رابطه بین کاهش عملکرد فرد و ابتلا به بیماری های مزمنی مانند استرس، افسردگی است. براین اساس مسلج و همکاران (۲۰۰۱) معتقدند تحلیل رفتگی باعث کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل تنش زا می شود و دربرگیرنده نشانه‌های از خستگی جسمانی و عاطفی است. این امر منجر به تيجاد تصوير منفي از خود و نگرش منفي از شغل می شود. این نشانگان ممکن است فرد را به سوی انواع بیماری‌های جسمانی و روانی سوق دهد.

در نهایت نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه نشان داد اختلاف معناداری بین میزان خودکارآمدی رشته های گروهی و انفرادی وجود ندارد. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش های چویو و همکاران (۲۰۰۹)، وینبرگ و جکسون (۱۹۹۰)، گولد و همکاران^{۳۶} (۱۹۹۹) همسو است. از سوی دیگر نتایج به دست

آمده با نتایج پژوهش‌های خزرلو (۲۰۱۳)، پاس و همکاران (۲۰۱۲)، فیل ها و همکاران (۲۰۱۱)، والکر و همکاران (۲۰۰۹)، اسکالویک و اسکالویک (۲۰۱۰) و چاس و همکاران (۱۹۹۷) ناهمسو است. این محققان اظهار نمودند تفاوت معناداری در میزان خودکارآمدی گروه‌های مورد مطالعه آنها وجود دارد، لذا آنها بر این باورند که خودکارآمدی در بهبود مسائلی مانند افسردگی، رضایت شغل، ابراز وجود و تحلیل رفتگی نقش حیاتی دارد. آنچه از پژوهش‌های روان‌شناسی ورزش در این مورد استنباط می شود این است که در ورزش های گروهی ویژگی شخصیتی خودکارآمدی پایین تر از ورزش ها و رشته‌های انفرادی است. علت این امر این است که شخص در ورزش‌های انفرادی فقط با مهارت ها و توانایی های خودش سر و کار دارد در حالی که در رشته های گروهی مانند بسکتبال و والیبال شخص تحت تأثیر اعضای تیمش قرار می گیرد و عملکرد او در گروه عملکرد گروهی خواهد بود، در مقابل عملکرد او نیز تحت تأثیر عملکرد گروه است (بیوکامپ و همکاران، ۲۰۰۵). نظریه خودکارآمدی بیان می کند وقتی مهارت های ضروری و محرک های کافی موجود باشند، خودکارآمدی اجرای طبیعی را پیش‌بینی خواهد کرد (باندورا، ۱۹۹۹).

براین اساس چاس و همکاران (۱۹۹۷) در پژوهشی که روی خودکارآمدی مربیان انجام دادند دریافتند این ویژگی شخصیتی دارای اثرات بسیار مهمی در عملکرد آنها می باشد. همچنین نتایج این مطالعه نشان داد تفاوت معناداری در میزان خودکارآمدی مربیان مورد مطالعه آنها وجود دارد. وینبرگ و همکاران (۱۹۹۲) نیز به نتایج مشابهی دست یافتند. همان طور که باندورا (۱۹۹۷) معتقد است انتظارات ویژه فرد در مورد توانایی‌هایش (خودکارآمدی) برای انجام اعمال خاص بر کوشش فرد در انجام یک عمل و پایداری در انجام آن و ایجاد انگیزه‌های مناسب تأثیر دارد. شرر و همکاران (۱۹۸۲) نیز معتقد

افرادى که حداکثر کوشش خود را به کار می گیرند و در تحقق خواسته‌های خود، علی رغم موانع موجود پافشارى می کنند و احتمال موفقیت خود را افزایش می دهند. باندورا (۱۹۹۹) نیز معتقد است ارزیابی های خودکارآمدی، تاثیر عمیقی بر سطح انگیزش فرد دارد. زمانی که فرد معتقد باشد که در تکالیف به خوبی عمل می کند، تلاش خود را افزایش خواهد داد. بالابودن خودکارآمدی و احساس کنترل بر رویدادهای موجود در زندگی شخصی و اجتماعی به صورت مثبت به توانایی کنارآمدن با استرس و تحلیل رفتگی و به حداقل رساندن اثرات زیان بخش آن بر کارکرد زیستی مربوط است. کنترل پذیری با توجه به ماهیت استرس، اصل و مولفه تشکیل دهنده مهمی است. این شرایط زندگی استرس زا، به خودی خود نیست که آثار زیان بخش زیستی را تولید می کنند، بلکه ناتوانی ادراک شده در کنترل منجر به استرس می شود (باندورا، ۱۹۹۹). خودکارآمدی بالا، با تقویت دستگاه ایمنی بدن، کاهش آزاد شدن هورمون های مرتبط با استرس و کاهش آسیب پذیری نسبت به عفونت های تنفسی مربوط است. همچنین از محدودیت های مطالعه حاضر می توان به عدم استفاده از مربیان زن و تمامی رشته‌های ورزشی اشاره نمود که پیشنهاد می شود در مطالعات دیگری این موارد بررسی شوند. در نهایت براساس نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می شود مربیان رشته های انفرادی و تیمی و همچنین مسئولین و دست اندرکاران نظام سلامت و ورزش به پدیده تحلیل رفتگی و اثرات آن بر ویژگی‌های روان‌شناختی توجه ویژه‌ای داشته باشند.

منابع

1. Akbari R., GhafarSamar, R., Kiany, Gh., Eghtesadi, A. R. (2011). "Factorial Validity and Psychometric Properties of Maslach Burnout Inventory –The Persian Version. *Journal of Knowledge and Health*. 3(6): 1-8. In Persian.

است خودکارآمدی با موفقیت‌های گذشته فرد رابطه مثبتی و عمیقی دارد، لذا با توجه به آنکه مربیان مورد مطالعه (در هر دو رشته های انفرادی و گروهی) در بالاترین سطح لیگ کشور مشغول به کار و فعالیت هستند، بنابراین میزان خودکارآمدی آنها تفاوت معناداری با یکدیگر نداشت.

از سوی دیگر مطالعات نشان داده اند افرادی که دارای احساس خودکارآمدی بالایی هستند می توانند بر توانایی های خود کنترل داشته باشند و در برابر فشار ها و استرس های ناشی از شغل خود به طور معقولی تلاش و مقاومت کنند. محققان معتقدند خودکارآمدی به افراد کمک می کند تا با بکارگیری مهارت های خود در برابر مشکلات و مسائل پیرامون خود به صورت مطلوبی عمل کنند و احساس موفقیت شغلی در آنها افزایش یابد (ابراهیمی مقدم و پور احمد، ۲۰۱۳). باورهای خودکارآمدی نقشی اساسی در زندگی افراد ایفا می کنند. این باورها علاوه بر تفسیر و معنادگی به رویداد ها و تجارب محیطی به عنوان یک عامل تعیین کننده مستقیم و با واسطه در انگیزش و رفتار انسان عمل می کنند (باندورا، ۱۹۹۹). خودکارآمدی ادراک شده با سازه هایی نظیر عزت نفس، مکان کنترل،^{۳۷} انتظارات پیامد،^{۳۸} خود ارزشی^{۳۹} و شایستگی ادراک شده^{۴۰} متفاوت است. بنابر نظر باندورا (۲۰۰۱) خودکارآمدی ادراک شده قضاوتی از لیاقت است در حالی که عزت نفس قضاوت راجع به خودارزشی است. مکان کنترل به باورها درباره وابستگی پیامدها مربوط می شود. مهمترین تمایز مربوط به انتظار پیامد عملکرد است. از بعد نظری باورهای خودکارآمدی از این جهت دارای اهمیت است که نیل به اهداف، خودباوری، جستجوی تکالیف چالش انگیز و پشتکار را در افراد پرورش می دهد.

37 Locus of control

38 Outcome expectancies

39 Self-worth

40 Perceived competence

2. Bandara, A. (1999). "A Social Cognitive Theory of Personality, In L. Perving and John (Ed), Handbook of Personality." New York, Guilford Publications.
3. Bandara, A. (2004). "Health promotion by social cognitive means." *Health Education and Behaviour*. 31(1): 143-164.
4. Capri B., Osman, MO., Ozkurt, B., and Karakus, F. (2012). "General self-efficacy beliefs, life satisfaction and burnout of university students." *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47(1): 968 – 973.
5. Chu Yu, M., Lin, CC., and Hsu, SY., (2009). "Stressors and burnout: the role of employee assistance programs and self-efficacy." *Social Behavior and Personality*, 37(3): 365-378.
6. Coakley, J. (1992). "Burnout among adolescent athletes: A personal failure or social problem." *Sociology of Sport Journal* 9(1): 271-285.
7. Dale J., and Weinberg, RS. (1989). "The relationship between coach's leadership style and burnout." *The Sport Psychologist*, 3(1): 1-13.
8. Ebrahimi Moghadam H, and Poorahmad, F. (2013). "The relationship between emotional expressiveness and self efficacy with burnout in workers of municipality." *Occupational Medicine Quarterly Journal*, 4(3): 62-72. In Persian.
9. Ehyakonandeh, M., Shafiabadi, A., and Sodani, M. (2008). "Relationship between mental health and Burnout of the Behbahan Islamic Azad University employees." *Andisheh & Raftar*, 10(3): 99-107. In Persian
10. Gencay, S., and Gencay, OA. (2011). "Burnout among Judo coaches in Turkey." *Journal of Occupational Health* 53(1): 365-370.
11. Hjälm, S., Kenttä G., Hassménan, P., and Gustafsson, H. (2007). Burnout among elite soccer coaches. *Sport Management Review*. 30(4): 415-427.
12. Jackson B., Beauchamp. R. (2010). "Self-efficacy as a meta perception within coach-athlete and athlete-athlete relationships." *Psychology of Sport and Exercise*. 11(1): 188-196.
13. Karabatsos, G., and Nikolaos, A. (2012). "An Investigation of a Model of Personal-Situational Factors, Stress and Burnout in Track and Field Coaches." *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*, 12(3): 343 – 349.
14. Karabatsos, G., Georgiadis, G., and Kateroliotis, K. (2007). "Track and Field coaches and burnout." *Athletic Psychology*, 18(1): 21-38.
15. Karabatsos, G., Malousaris, G., Apostolidis N. (2006). "Evaluation and comparison of burnout levels in basketball, volleyball and track and field coaches." *Studies in Physical Culture and Tourism*, 13(1): 79-83.
16. Kelly, B. C. (1994). "A model of stress and burnout in collegiate coaches: effects of gender and time of season " *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 65(1): 48-58.
17. Kelley, BC., Eklund, RC., and Taylor, M.R. (1999). "Stress and burnout among collegiate Tennis coaches." *Journal of Sport and Exercise Physiology* 21(1): 113-130.
18. Khezerlou, E. (2013). "Teacher self-efficacy as a predictor of job burnout among Iranian and Turkish teachers." *Procedia- Social Behavioral Sciences* 70(1): 1186-1194.
19. Koustelios, A. (2001). "Burnout among Greek sport centre employees." *Sport Management Review*, 4(1): 151–163.
20. Koustelios, A. (2010). "Burnout among football coaches in Greece." *Biology of*

- Exercise Journal*, 6(1): 5-11.
21. Maslach, C. (2001). "Job Burnout." *Annual Review of Psychology*: 1-22.
 22. Maslach, C., and Jackson, SE. (1981). "The Measurement of experienced burnout." *Journal of Occupational Behavior*, 2(1): 99-113.
 23. Maslach C., and Jackson SE. (1986). "The Maslach Burnout Inventory. Manual (2nd ed.), Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press."
 24. Nikolaos, N. (2012). "An examination of a burnout model in basketball coaches." *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*, 12(2): 171 – 179.
 25. O'brien, J. (2010). "structural empowerment, psychological empowerment, and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers." the state university of new jersey in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy.
 26. Pas, ET., Catherine PB., and Patricia AH. (2012). "Teacher- and school-level predictors of teacher efficacy and burnout: Identifying potential areas for support." *Journal of School Psychology*, 50(1): 129–145.
 27. Pastore, DL., and Judd, MR. (1992). " Burnout in Coaches of Women's Team Sports." *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 63(1): 74-79.
 28. Pil Ha, J., King K., and Dylan J, D. (2011). "The impact of burnout on work outcomes among South Korean physical education teachers." *Journal of Sport Behavior*, 34(1): 343-358.
 29. Skaalvik, EM., and Skaalvik, S. (2007). "Dimensions of Teacher Self –Efficacy and Relations with strain Factors, Perceived Collective Teacher Efficacy, and Teacher Burnout. ." *Journal of Educational Psychology*, 99(1): 611-625.
 30. Tahmasian, K., Jazayeri, A., Mohammad Khani, P., and Ghazi Tabatabaee, M. (2007). "Direct and indirect effect of social self-efficacy on depression among adolescents." *Quarterly Journal of Rehabilitation*, 8(1): 34-39. In Persian.
 31. Tashman LS., Tenenbaum G., and Eklund, R. (2010). "The effect of perceived stress on the relationship between perfectionism and burnout in coaches." *Journal of Anxiety, Stress, & Coping*, 23(2): 195-212.
 32. Volker, R. (2010). "Burnout, Coping and job satisfaction in service staff treating Opioid addicts—from Athens to Zurich." *Stress and Health*, 26(3): 149–159.

