

Organizational Behavior Management in Sport Studies

ORIGINAL ARTICLE

The effect of Isolation and Forgetfulness of Physical Education Teachers on Emotional Exhaustion with the Mediation of Occupational Stress

Mohammad Pourranjbar¹, Fahimeh Momenifar^{2*}, Ali Korooki³

Correspondence

1- Associate Professor,
Department of Physical Education,
School of Medicine and
Neuroscience Research Center,
Kerman University of Medical
Sciences, Kerman, Iran

2- Assistant professor of sports
management, department of sports
sciences, payam noor university,
Tehran, Iran.

3- Ph.D. in Sports Management,
Kerman Branch, Islamic Azad
University, Kerman, Iran.

Correspondence

Fahimeh Momenifar

Email: momenifar91@yahoo.com

How to cite

ABSTRACT

The purpose of the present study was to investigate the effect of isolation and forgetfulness of physical education teachers on emotional exhaustion with the mediation of occupational stress. The current research method was descriptive and applied in terms of purpose, which was carried out in the field. The data of this research was collected in the field and using a questionnaire. The statistical population of this research was middle school sports teachers in Tehran, and using Morgan's table, 384 were considered and the sampling method was done in a convenient way. In this research, to test the model and research hypotheses, structural equation modeling with partial least squares approach was used in SPSS and SmartPLS software for data analysis. The results showed that isolation and forgetfulness have a positive effect on the emotional exhaustion of sports teachers in Tehran. Also, isolation and forgetfulness have a positive effect on the occupational stress of physical education teachers in Tehran. Also, the mediating role of occupational stress has a positive effect on isolation and forgetfulness and emotional exhaustion of sports teachers in Tehran, so occupational stress has played a mediating role in this regard. Emotional exhaustion may reduce their ability to solve problems and make decisions in difficult situations. This can lead to an increase in job stress and an increase in the amount of unfinished work. Therefore, organizational emotional exhaustion of physical education teachers can directly or indirectly increase their job stress.

KEYWORDS

Isolation, Forgetfulness, Emotional Exhaustion, Occupational Stress, Sports teachers.

نشریه علمی

مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش

«مقاله پژوهشی»

تأثیر انزوا و فراموش‌شدگی معلمان ورزش بر خستگی عاطفی سازمانی با میانجی‌گری استرس شغلی

محمد پوررنجبر^۱، فهیمه مومنی‌فر^{۲*}، علی کروکی^۳

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی تأثیر انزوا و فراموش‌شدگی معلمان ورزش بر خستگی عاطفی سازمانی با میانجی‌گری استرس شغلی بود. روش تحقیق حاضر توصیفی و ازلحاظ هدف کاربردی بود که به شکل میدانی انجام شد. داده‌های این تحقیق به‌صورت میدانی و با استفاده از پرسش‌نامه گردآوری شد. جامعه آماری این تحقیق معلمان ورزش مقطع متوسطه شهر تهران بودند و با استفاده از جدول مورگان، ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شد و روش نمونه‌گیری به‌صورت در دسترس انجام شد. در این پژوهش برای آزمون مدل و فرضیه‌های تحقیق از مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی در نرم‌افزار SPSS و Smart PLS برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد که انزوا و فراموش‌شدگی بر خستگی عاطفی معلمان ورزش شهر تهران تأثیر مثبت دارد. همچنین، انزوا و فراموش‌شدگی بر استرس شغلی معلمان ورزش شهر تهران تأثیر مثبت دارد. همچنین، نقش میانجی استرس شغلی در رابطه انزوا و فراموش‌شدگی و خستگی عاطفی معلمان ورزش شهر تهران تأثیر مثبت دارد، بنابراین استرس شغلی در این بین نقش میانجی را ایفا کرده است. خستگی عاطفی ممکن است باعث کاهش توانایی آن‌ها در حل مسائل و تصمیم‌گیری در مواقع دشوار شود. این امر می‌تواند به افزایش استرس شغلی و افزایش حجم کارهای ناتمام منجر شود. بنابراین، خستگی عاطفی سازمانی معلمان ورزش می‌تواند به طور مستقیم یا غیرمستقیم باعث افزایش استرس شغلی آن‌ها شود.

واژه‌های کلیدی

انزوا، استرس شغلی، فراموش‌شدگی، خستگی عاطفی، معلمان ورزش.

- ۱- دانشیار گروه تربیت‌بدنی، دانشکده پزشکی و مرکز تحقیقات علوم اعصاب، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
- ۲- استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
- ۳- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

نویسنده مسئول:

فهیمه مومنی‌فر

رایانامه:

momenifar91@yahoo.com

استناد به این مقاله:

پوررنجبر محمد، مومنی‌فر فهیمه، کروکی علی. (۱۴۰۴). تأثیر انزوا و فراموش‌شدگی معلمان ورزش بر خستگی عاطفی سازمانی با میانجی‌گری استرس شغلی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. ۱۲(۱)، ۲۷-۴۲.

مقدمه

ورزش و فعالیت بدنی برای سلامتی و رشد جسمانی دانش‌آموزان بسیار مهم هستند. فعالیت بدنی به عنوان یک عامل مهم در حفظ سلامت جسمانی و روانی و افزایش عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان شناخته شده است. معلمان ورزش در تربیت فیزیکی و رشد جسمانی دانش‌آموزان نقش مهمی دارند. آن‌ها مسئول تدریس فنون ورزشی و افزایش فعالیت بدنی دانش‌آموزان هستند. معلمان ورزش می‌توانند با تدریس فنون ورزشی، فعالیت بدنی دانش‌آموزان را افزایش دهند. آن‌ها با تدریس فنون ورزشی، دانش‌آموزان را به فعالیت بدنی تشویق می‌کنند و آن‌ها را به سمت یک زندگی سالم و فعال هدایت می‌کنند (۱). معلمان ورزش باید در سیستم آموزشی به عنوان یکی از موارد آموزشی اصلی شناخته شوند. آن‌ها باید به عنوان یکی از اعضای همکار در سیستم آموزشی مورد توجه قرار گیرند. نقش معلمان ورزش در توسعه سلامتی و رشد فیزیکی دانش‌آموزان باید توسط مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی به شکل صحیح و کامل‌تر توجه شود. آن‌ها باید به عنوان یکی از عوامل مهم در حفظ سلامت جسمانی دانش‌آموزان شناخته شوند (۲).

انسان موجودی اجتماعی است، بنابراین نیاز ذاتی به تعلق داشتن و وابسته بودن به دیگران دارد و تنهایی و فراموش شدن وی را به شدت آزار می‌دهد. این آسیب زمانی بیشتر خواهد شد که نتیجه انتخاب دیگران باشد و خود فرد در آن نقشی نداشته باشد (۳). چنانچه عضویت موضوعی محوری در حس تعلق به جمع‌های انسانی است، به حاشیه‌رانده شدن می‌تواند حس افراد را نسبت به خودشان به عنوان عضوی از جامعه انسانی مختل کند. همان طور که در بسیاری از تمدن‌های اولیه، تبعید با مرگ برابر دانسته می‌شد، فراموش شدگی و انزوا ممکن است به عنوان خروج از گروه - های انسانی و قطع ارتباط اولیه با آن‌ها تلقی شود (۴).

فراموش شدگی و انزوا یک چالش تکراری در سطح بین‌المللی، به ویژه برای معلمان ورزش است که آن‌ها را دچار مشکلات فیزیکی و روانی می‌کند (۵). مکان برگزاری کلاس‌های ورزشی دور از اتاق‌های کارکنان و معلمان دیگر می‌باشد که ممکن است باعث انزوای فیزیکی معلمان ورزش شود (۶). در بسیاری از مدارس - به ویژه مدارس ابتدایی - تعداد محدودی معلم ورزش وجود دارد که می‌تواند گفتگوی حرفه‌ای را دشوار کند (۷). فقدان

تعاملات غیررسمی روزانه با سایر همکاران می‌تواند انزوای روانی معلمان ورزش حرفه‌ای را با محدود کردن فرصت‌های گفتگوی شغلی افزایش دهد (۸). بویژه زمانی که معلم ورزش در سالن ورزشی به تنهایی و بدون حضور همکاران هم رشته خود کار کند، انزوای حرفه‌ای و شغلی در مورد او بارزتر است (۷). انزوای فیزیکی می‌تواند تشدید شود زمانی که سالن بدن‌سازی از نظر ساختاری پیرامون یا خارج از ساختمان اصلی مدرسه باشد (۹). معلمان ورزش، که بین ساختمان‌های مختلف مدرسه رفت و آمد می‌کنند، ممکن است از نظر فیزیکی و فکری بیشتر از معلمانی که تمام روز را در همان مدرسه می‌مانند، احساس انزوا کنند (۱۰). جوامع عملی که در آن معلمان ورزش در همان مدرسه یا در چندین مدرسه گرد هم می‌آیند تا در گفت‌وگو حرفه‌ای مستمر شرکت کنند، یک استراتژی برای کاهش احساس انزوا ارائه می‌کند. علاوه بر این، معلمان ورزش اغلب کمبود حمایت را درک می‌کنند زیرا تربیت بدنی یک موضوع به حاشیه رانده شده است (۱۱). ریچاردز^۱ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی شکاف بین ارزش بالایی که معلمان ورزش اغلب برای حرفه خود قائل هستند و اولویت کم تربیت بدنی در برنامه‌های سیاسی ملی و محلی را نشان دادند. علاوه بر این، تربیت بدنی در مقایسه با سایر دروس مدرسه به عنوان یک موضوع حاشیه‌ای تلقی می‌شود، زیرا معلمان ورزش مشاهده کرده‌اند که همکاران، والدین، دانش‌آموزان و سایر ذینفعان (مثلاً مدیران مدارس) از کار معلمان ورزش قدردانی نمی‌کنند. در نتیجه وضعیت فراموش شدگی تربیت بدنی، معلمان ورزش نیز احساس می‌کنند که معلمان درجه دوم هستند یا برای مأموریت سازمان آموزشی خود اهمیت کمتری دارند. چندین مطالعه پیامدهای به حاشیه رانده شدن را به تصویر کشیده‌اند، زیرا معلمان ورزش به طور مداوم - هم به طور ضمنی و هم صریح - یادآور می‌شوند که موضوع درسی آن‌ها به اندازه دیگران مهم نیست (۸). هنگامی که مربیان بدنی برای کارشان تمجیدهای مثبت دریافت می‌کنند، دیگران معمولاً تمجیدها را به توانایی آن‌ها در مدیریت دانش‌آموزان و حفظ نظم در کلاس درس مرتبط می‌دانند تا مهارت تدریس آن‌ها (۱۰). مربیان بدنی که نظم و انضباط کلاسشان در نظر گرفته می‌شود و کسانی که در مدرسی کار می‌کنند که در آن ورزش به عنوان بخشی جدایی ناپذیر از آموزش در نظر گرفته می‌شود، ممکن است اثرات منفی

دانش‌آموزان، رقابت میان همکاران، انتظارات افرای والدین و عدم تعادل در کار و زندگی می‌شود (۱۷). شواهد محکمی وجود دارد از این که خستگی عاطفی با حالت هیجانی معلمان در ارتباط است (۱۸).

موضوع دیگری که آثار آن در سازمان‌ها بسیار مورد توجه واقع گردیده است، استرس است. استرس یا فشار عصبی از مسایل بسیار مهم در سازمان‌های امروزی است که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد ساخته است (۱۹). به طور مسلم، در زندگی همه افرادی که دارای شغلی هستند، استرس وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آن‌ها فشار روانی وارد می‌کند. در نتیجه، چنانچه استرس کاری زیادی بر فرد تحمیل شود، به طور حتم، سلامت جسمی و روحی وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که این خود، هم بر عملکرد فرد در سازمان و هم بر کیفیت زندگی خانوادگی وی تأثیر مخربی می‌گذارد (۱۲). استرس شغلی کنش متقابل بین شرایط و ویژگی‌های فردی است، به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار بیش از توان تحمل فرد است (۲۰). محیط شغلی می‌تواند به عنوان یک منبع استرس اجتماعی و روانی در نظر گرفته شود که اثرات زیان‌آوری بر رفاه و سلامتی کارکنان دارد و در عین حال می‌تواند بر رفتار کارکنان اثری منفی گذاشته و در نهایت منجر به عدم کارایی کارکنان و سازمان شود (۲۱). آروسا^۲ (۲۰۱۳) استرس شغلی را به عنوان یکی از ویژگی‌های محیط شغلی که موجب تهدید فرد می‌شود تعریف نموده‌اند، اما استرس معلمان، به عنوان نوع خاصی از استرس شغلی محسوب می‌شود. بررسی‌های متعددی وجود دارد که ماهیت استرس‌زای حرفه آموزش را خاطر نشان ساخته‌اند. رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۳) عوامل استرس‌زای شغلی را در بین معلمان ورزش بررسی کرده و نشان دادند درصد زیادی از معلمان تربیت بدنی با عوامل استرس‌زا روبه‌رو هستند و احتمالاً دبیران تربیت بدنی در ساختار مدرسه جایگاه مناسبی برای خود نمی‌بینند. منابع استرس معلمان، در پژوهش‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است و منابع مختلفی همچون حجم کاری زیاد، فشار زمان، محیط کاری نامناسب، به رسمیت نشناختن کار معلمان، به تعویق انداختن پرداخت حقوق آن‌ها (کائور^۳، ۲۰۱۱)، فقدان تلاش دانش‌آموزان

حاشیه‌نشینی را احساس نکنند (۱۲). شواهد نشان می‌دهد که هم به حاشیه راندن و هم انزوا پیامدهای منفی برای کار معلمان ورزش دارند (۱۰).

فرسودگی عاطفی به احساسی مربوط می‌شود که انگار تمام منابع عاطفی فرد تخلیه شده است یا اینکه در نقش کاری بیش از حد به کار گرفته شده است (۱۳). خستگی عاطفی به عنوان حالتی از به هم ریختگی جسمانی و روانی تعریف شده است که در آن عملکرد شغلی و اثربخشی سازمانی افراد کاهش پیدا می‌کند (۱۴). خستگی عاطفی کاهش قدرت سازگاری کارکنان با عوامل فشارزا و نشانگانی مرکب از خستگی جسمی و عاطفی است. از جمله عواملی که می‌تواند باعث خستگی در کار و شغل کارکنان گردد استرس و اثرات آن در محیط کار است. استرس‌های شغلی بعنوان یکی از عمده‌ترین منابع استرس در زندگی بسیاری از کارکنان می‌تواند موجب بروز واکنش‌هایی خستگی عاطفی، عواقب و هزینه‌های بسیاری بر سازمان و کارکنان تحمیل می‌کند بنابراین، نقش خستگی عاطفی در بین کارکنان سازمان‌های دولتی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (۱۵). پژوهش‌های انجام شده در خصوص هیجانات معلمان نشان می‌دهد که این ۵ سازه می‌توانند بر روی زندگی شغلی و رضایت شغلی آن‌ها تأثیرگذار باشد (۱۶). چن^۱ (۲۰۱۹) برای معلمان پنج عامل را شناسایی کرده است که شامل شادی، عشق، غم، خشم و ترس است. عامل شادی ناظر به شادی معلم در رابطه با تعامل‌های مثبت با دانش‌آموزان، معلمان و مسئولان مدرسه است. عامل شادی همچنین نتایج هیجان‌های معلم از حمایت معلمان و همکاران و احترام از مسئولان مدرسه را شامل می‌شود. عامل عشق یا علاقه به خوشحالی معلم به واسطه ماهیت شغل تدریس مانند احترام از دیگران، ثبات، حقوق معقول و مکفی و شواهدی از رشد بچه‌ها اشاره می‌کند. عامل غم یا اندوه به هیجان‌های غم‌انگیز و ناخوشایند معلمان به دلیل نادیده گرفتن تلاش‌های آن‌ها، پاداش غیرمنصفانه، نگرش‌های غیردوستانه دانش‌آموزان و والدین اشاره می‌کند. عامل خشم به آزردن خاطرشدن معلمان درباره عیب‌جویی‌ها و انتقادهای مردم، مصائب و سختی‌های نوبت کاری و تغییر مکان ناشی از بروکراسی آموزشی و نادیده گرفتن دانش‌آموزان اشاره می‌کند. عامل ترس مربوط به مشکلات

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ روش، پژوهشی توصیفی و ازلحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی بود که به شیوه میدانی انجام شد. داده‌های این تحقیق به صورت میدانی و با استفاده از پرسش‌نامه گردآوری شد. جامعه آماری این تحقیق تمام معلمان ورزش مقطع متوسطه شهر تهران بود. به دلیل نامشخص بودن تعداد دقیق جامعه آماری، نمونه آماری این تحقیق با استفاده از جدول مورگان، ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری به صورت در دسترس بود. بدین صورت که پرسشنامه‌ها بصورت حضوری بین معلمان تربیت‌بدنی توزیع گردید و برخی را همان لحظه و برخی را چند روز بعد عودت دادند. تعداد ۳۴۶ پرسشنامه عودت داده شده بود. در این تحقیق از پرسشنامه انزوا و فراموش‌شدگی سازمانی معلمان تربیت‌بدنی لوکس گودرو^۲ (۲۰۱۷)، پرسشنامه خستگی عاطفی جانگ^۳ (۱۹۹۵) و پرسشنامه استرس شغلی استرس شغلی موسسه سلامت و ایمنی انگلستان^۴ (۱۹۹۰) استفاده شد.

پرسشنامه انزوا و فراموش‌شدگی معلمان تربیت‌بدنی: این پرسشنامه شامل ۵ سوال در مورد انزوا و ۵ سوال در مورد فراموش‌شدگی معلمان تربیت‌بدنی است که شرکت کنندگان از طریق مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) به سوالات پاسخ دادند. روایی این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تایید و بارهای عاملی بالای ۰/۴ به دست آمد که حاکی از مطلوب بودن آن است.

پرسشنامه خستگی عاطفی: این پرسش‌نامه توسط جانگ (۱۹۹۵) ساخته شده است و شامل ۸ سوال می‌باشد. روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی بررسی و بارهای عاملی بالای ۰/۴ به دست آمد. در پژوهش جانگ، پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ درصد ذکر شده است.

پرسشنامه استرس شغلی موسسه سلامت و ایمنی انگلستان (HSE): این پرسش‌نامه شامل ۳۵ سوال و ۷ مؤلفه است که ۸ سوال مربوط به مؤلفه نیاز (تقاضا)، ۶ سوال مربوط به مؤلفه کنترل، ۴ سوال مربوط به مؤلفه حمایت همکاران و ۵ سوال مربوط به مؤلفه حمایت مدیریتی، ۴ سوال مربوط به مؤلفه روابط، ۵ سوال مربوط به مؤلفه نقش و ۳ سوال مربوط به مؤلفه تغییر می‌باشد.

در کلاس، جو و فرهنگ سازمانی، ساختار مدیریتی مدرسه و غیره را به عنوان منابع استرس معلمان ذکر نموده‌اند (۲۵). در زمینه پژوهش حاضر، مطالعاتی انجام شده است. کرن^۱ و همکاران (۲۰۲۰) در رابطه با جامعه‌پذیری شغلی، ارتباط بیوگرافی معلمان و تجربیات محل کار را با تعدادی از پیامدها از جمله استرس، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی مورد بررسی قرار دادند. در این پژوهش عوامل استرس‌زای مرتبط با موقعیت به حاشیه رانده شده تربیت‌بدنی و اهمیت کمتر این درس نسبت به سایر حوزه‌های درسی (۲۷) را در نظر گرفتند، معلمانی که در معرض به حاشیه رانده شدن مداوم قرار دارند ممکن است این تصور را داشته باشند که نسبت به سایر پرسنل مدرسه اهمیت کمتری دارند (۶). ریچاردز و همکاران (۲۰۱۹) نشان دادند که حاشیه‌سازی معلم با پیامدهای منفی مانند کاهش انگیزه و افزایش حساسیت به فرسودگی شغلی همراه بوده است در نتیجه، حاشیه‌نشینی احتمال خستگی عاطفی و فرسودگی معلمان را افزایش می‌دهد، که به نوبه خود نشان داده شده است که بر قصد ترک در بین معلمان تربیت‌بدنی تأثیر می‌گذارد.

هرچند در کشور ما ترک شغل معلمان اتفاقی بسیار نادر است اما باید توجه نمود در صورتی که به استرس معلمان و عوامل تأثیرگذار بر آن از جمله استرس شغلی و خستگی عاطفی آن‌ها توجه نشود و معلمان ورزش انزوا و فراموش‌شدگی مداومی را تجربه نمایند، ممکن است بر عملکرد معلمان ورزش، کیفیت آموزش و نقش آن‌ها در تربیت و آموزش تأثیر داشته باشد. بنابراین برای جلوگیری از این کاهش و افت در معلمان بایستی ابتدا در مورد انزوا و خستگی عاطفی آن‌ها در شغل‌شان تحقیق به عمل آید و سپس در راستای نتایج بدست آمده از پیشنهادات کاربردی برای بهبود آن استفاده نمود. در این راستا توجه به عوامل زمینه‌ساز استرس شغلی در بین معلمان تربیت‌بدنی که نقش مهمی در ایجاد و حفظ تناسب اندام، و تربیت اخلاقی دانش‌آموزان بر عهده دارند می‌تواند، این سؤال مطرح می‌شود که تأثیر انزوا و فراموش‌شدگی معلمان ورزش بر خستگی عاطفی سازمانی با میانجی‌گری استرس شغلی چگونه است؟

در این پژوهش از نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ و نرم افزار Smart PLS برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش ۴۳ درصد از شرکت کنندگان را معلمان ورزش مرد و ۵۷ درصد از شرکت کنندگان را معلمان ورزش زن تشکیل دادند. همچنین ۸ درصد دارای مدرک فوق دیپلم، ۶۳ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۲۵ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۴ درصد دارای مدرک دکتری بودند. در ابتدا به بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش در قالب میانگین و انحراف معیار اقدام شده است.

روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی بررسی و بارهای عاملی بالای ۰/۴ به دست آمد. پرسشنامه HSE در پژوهش‌های مختلفی به کار رفته و اعتبار و روایی آن مورد آزمون قرار گرفته است. برای مثال در پژوهش مک کاری و همکاران ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۳ گزارش شده است. در مطالعه کر و همکاران ضریب آلفای کلی این پرسشنامه ۰/۸۵ گزارش شد و روایی سازه این پرسشنامه مطلوب گزارش شده است.

برای بررسی وضعیت توزیع داده‌ها از آزمون کلموگراف اسمیرنوف و برای آزمون مدل و فرضیه‌های تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی ۱ استفاده شد. هم چنین

جدول ۱. مقادیر میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
استرس شغلی	۳/۵۲	۰/۴۱۳
نیاز	۳/۲۸	۰/۵۰۲
کنترل	۳/۴۱	۰/۴۲۶
حمایت همکاران	۳/۱۰	۰/۷۲۵
حمایت مدیریتی	۳/۱۱	۰/۷۳۶
روابط	۳/۲۴	۰/۶۱۹
تغییر	۳/۲۱	۰/۶۱۱
نقش	۳/۱۶	۰/۶۳۹
انزوا معلمان	۳/۰۴	۰/۹۰۱
فراموش‌شدگی معلمان	۳/۲۵	۰/۶۲۵
خستگی عاطفی سازمانی	۳/۳۱	۰/۴۵۳

واریانس استخراج شده^۲ برای متغیرهای مکنون بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین می‌توان گفت که روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری مطلوب می‌باشد. در این تحقیق جهت تعیین پایایی^۳ پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ^۴ و ضریب پایایی مرکب^۵) بر طبق نظر فورنل و لاکر استفاده شده است.

بر اساس جدول (۱) استرس شغلی دارای بیشترین میزان میانگین و انزوا معلمان دارای کمترین میزان میانگین می‌باشد. در ادامه به بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش بر اساس تحلیل مسیر معادلات ساختاری پرداخته شده است.

- روایی همگرا

همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود مقدار میانگین

جدول ۲. مقادیر روایی همگرا مربوط به هر یک از متغیرها

متغیر	روایی
استرس شغلی	۱/۰۰۰
انزوا معلمان	۰/۵۸۷
تغییر	۰/۶۳۶
حمایت مدیریتی	۰/۵۱۵
حمایت همکاران	۰/۶۱۹
خستگی عاطفی سازمانی	۰/۵۹۰
روابط	۰/۷۰۶
فراموش‌شدگی معلمان	۰/۵۳۴
نقش	۰/۶۱۱
نیاز	۰/۴۱۷
کنترل	۰/۶۰۱

- پایایی (کرونباخ و مرکب)

ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این تحقیق، از حداقل مقدار (۰/۷) بیشتر است. پایایی مرکب بر خلاف آلفای کرونباخ که به‌طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد، متکی بر بارهای عاملی^۱ حقیقی هر سازه است؛ و بنابراین معیار

بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد. پایایی مرکب باید مقداری بیش از ۰/۷ را به‌دست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (فورنل و لاکر، ۱۹۸۱). در جدول ۳ نتایج پایایی ابزار سنجش به‌طور کامل آورده شده است.

جدول ۳. مقادیر روایی و پایایی مربوط به هر یک از متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب
استرس شغلی	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰
انزوا معلمان	۰/۷۴۶	۰/۸۲۴
تغییر	۰/۷۰۶	۰/۸۳۷
حمایت مدیریتی	۰/۷۹۷	۰/۸۳۹
حمایت همکاران	۰/۷۹۲	۰/۸۶۶
خستگی عاطفی سازمانی	۰/۹۰۰	۰/۹۲۰
روابط	۰/۸۶۵	۰/۹۰۵
فراموش‌شدگی معلمان	۰/۷۸۴	۰/۷۳۸
نقش	۰/۸۵۷	۰/۸۸۶
نیاز	۰/۷۳۲	۰/۷۷۰
کنترل	۰/۸۶۶	۰/۹۰۰

جدول ۴. بررسی روایی واگرایی مدل پژوهش

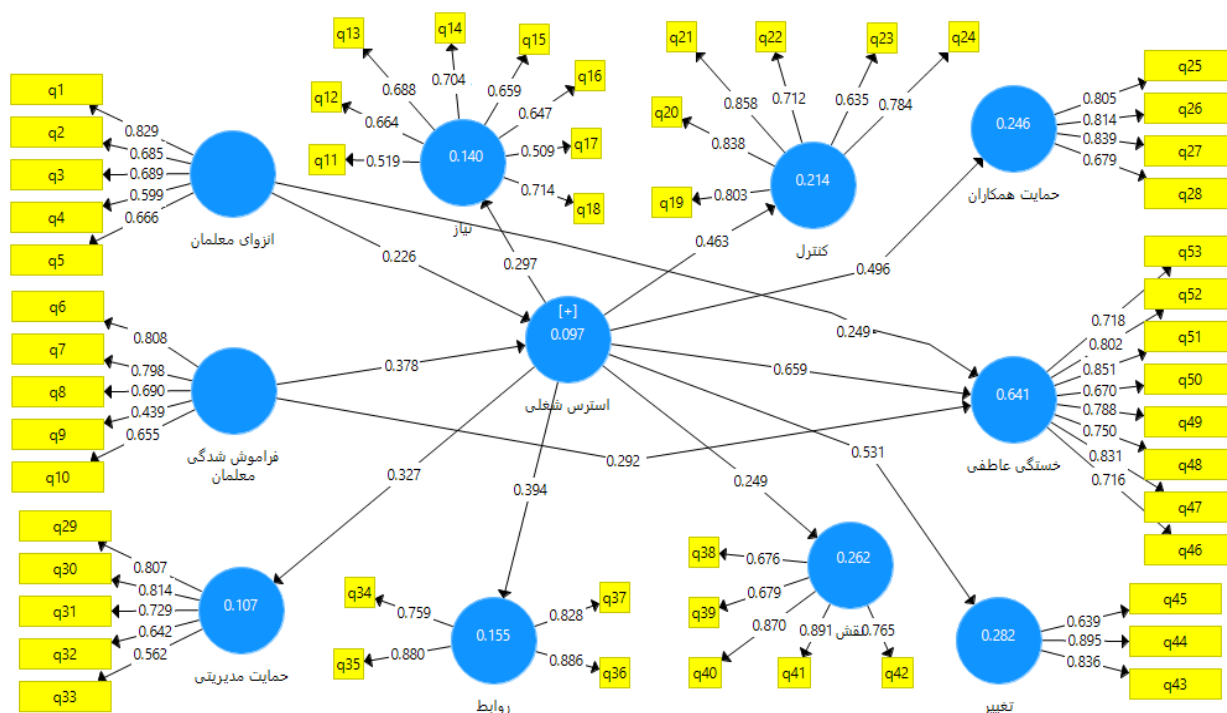
ردیف	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۱	۰/۳۸۵										
۲	۰/۵۳۱	۰/۶۸۹									
۳	۰/۳۲۷	۰/۵۶۸	۰/۷۹۷								
۴	۰/۴۹۶	۰/۴۸۴	۰/۵۰۰	۰/۷۱۸							
۵	۰/۷۵۰	۰/۵۲۴	۰/۵۰۴	۰/۵۹۹	۰/۷۸۷						
۶	۰/۳۹۴	۰/۴۷۳	۰/۷۳۸	۰/۴۲۲	۰/۶۱۰	۰/۷۶۸					
۷	۰/۳۳۵	۰/۵۳۳	۰/۴۸۳	۰/۵۹۳	۰/۵۹۲	۰/۵۳۶	۰/۸۴۰				
۸	۰/۳۴۹	۰/۴۲۶	۰/۳۶۹	۰/۳۸۵	۰/۳۰۸	۰/۳۴۵	۰/۳۴۳	۰/۵۹۵			
۹	۰/۳۲۱	۰/۳۸۸	۰/۳۸۱	۰/۶۳۲	۰/۴۷۲	۰/۴۰۳	۰/۶۴۹	۰/۳۴۸	۰/۷۸۲		
۱۰	۰/۳۹۷	۰/۴۲۸	۰/۴۲۶	۰/۵۳۳	۰/۵۱۳	۰/۴۶۱	۰/۵۴۹	۰/۳۶۸	۰/۴۹۳	۰/۵۶۳	
۱۱	۰/۴۶۳	۰/۴۷۰	۰/۶۲۱	۰/۵۷۲	۰/۶۸۰	۰/۶۱۶	۰/۶۲۹	۰/۳۷۷	۰/۴۸۶	۰/۶۷۸	۰/۷۷۵

می‌گردد.

- یافته‌های پژوهش با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری (Smart-PLS) در این قسمت با بیان فرضیات تحقیق و استفاده از نتایج آزمون مدل ساختاری در پی آزمون فرضیات تحقیق و تحلیل نتایج حاصل هستیم.

برای تحلیل و سنجش مدل این تحقیق از تحلیل داده‌ها به‌وسیله مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. مدل‌یابی معادلات ساختاری، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای مکنون (مشاهده نشده) و متغیرهای آشکار (مشاهده شده) است. به عبارت دیگر، مدل‌یابی معادلات ساختاری تکنیک آماری قدرت‌مندی است که مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) و مدل ساختاری (رگرسیون یا تحلیل مسیر) را با یک آزمون آماری همزمان ترکیب می‌کند. از طریق این فنون پژوهشگران می‌توانند ساختارهای فرضی (مدل‌ها) را رد یا انطباق آن‌ها را با داده‌ها تأیید کنند. به منظور تحلیل مدل مفهومی پژوهش از نرم افزار اسمارت پی ال اس^۱ استفاده شد.

جدول ۴ بررسی روایی واگرایی مدل پژوهش را نشان می‌دهد. روایی واگرا، اندازه‌ای است که یک سازه به درستی از سایر سازه‌ها با معیار تجربی متمایز می‌شود. این روایی در دو سطح معرف و متغیر مکنون محاسبه می‌شود. در سطح معرف برای محاسبه روایی واگرا، از بارهای عرضی استفاده می‌شود که لازم است بار یک معرف متناظر سازه، بیشتر از همه بارهای آن معرف روی سایر سازه‌ها باشد. در سطح متغیر مکنون از معیار فورنل-لارکر استفاده شد که ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین همبستگی آن سازه با سایر سازه‌های مدل باشد، یعنی مقدار جذر میانگین واریانس استخراجی (AVE) متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند بیشتر باشد. منطق این سازه این است که یک سازه باید واریانس بیشتری با معرف‌های خود تا سایر سازه‌ها داشته باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که تمامی متغیرها روایی واگرایی قابل قبولی دارند. حال در ادامه مدل درونی (ساختاری) پژوهش بررسی



شکل ۱. مدل ساختاری نهایی پژوهش با مقادیر بارهای عاملی و ضرایب مسیر بتا

جدول ۵. نتایج شاخص‌های هم‌خطی

متغیر	VIF
استرس شغلی	۲/۵۶۲
انزوا معلمان	۱/۰۴۷
تغییر	۲/۴۷۶
حمایت مدیریتی	۱/۶۲۵
حمایت همکاران	۱/۲۰۷
خستگی عاطفی سازمانی	۱/۳۰۵
روابط	۲/۲۱۵
فراموش‌شدگی معلمان	۱/۸۶۳
نقش	۱/۲۸۰
نیاز	۲/۴۷۰
کنترل	۱/۵۷۰

واریانس (VIF) استفاده می‌شود. (VIF بالاتر از ۵)، نشان‌دهنده هم‌خطی بودن بین متغیرها می‌باشد که با توجه به جدول ۵ مشاهده می‌شود شرط عدم هم‌خطی برای هر متغیر رعایت شده است.

در بخش مدل درونی، ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش مورد تحلیل قرار می‌گیرد. اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی عدم هم‌خطی بودن متغیرهاست که به این منظور از عامل تورم

جدول ۶. نتایج اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

فرضیات	ضریب تأثیر (β)
فراموش‌شدگی معلمان ← استرس شغلی	۰/۳۷
انزوای معلمان ← استرس شغلی	۰/۲۲
فراموش‌شدگی معلمان ← خستگی عاطفی سازمانی	۰/۲۹
انزوای معلمان ← خستگی عاطفی سازمانی	۰/۲۴
استرس شغلی ← خستگی عاطفی سازمانی	۰/۶۵

تأثیر ۰/۶۵ تأثیر داشته است (جدول ۶). جهت بررسی تأثیر متغیر میانجی استرس شغلی در مابین فراموش‌شدگی معلمان و خستگی عاطفی سازمانی از آزمون سوبل استفاده شده است (جدول ۷).

نتایج نشان داد که فراموش‌شدگی معلمان بر استرس شغلی با ضریب تأثیر ۰/۳۷، انزوای معلمان بر استرس شغلی با ضریب تأثیر ۰/۲۲، فراموش‌شدگی معلمان بر خستگی عاطفی سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۲۹، انزوای معلمان بر خستگی عاطفی سازمانی با ضریب تأثیر ۰/۲۴ و استرس شغلی بر خستگی عاطفی سازمانی با ضریب

جدول ۷. بررسی تأثیر متغیر میانجی استرس شغلی در بین فراموش‌شدگی معلمان و خستگی عاطفی سازمانی

$Z_{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}} = 9.366$
a: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر پیش‌بین و میانجی = ۰/۳۷
b: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر میانجی و ملاک = ۰/۶۵
Sa: انحراف معیار مسیر متغیر پیش‌بین و میانجی = ۰/۰۳۳
Sb: انحراف معیار مسیر متغیر میانجی و ملاک = ۰/۰۳۸
میزان Z-value ۹/۳۶۶ می باشد که چون بیشتر از ۱/۹۶ است تأثیر متغیر استرس شغلی در رابطه بین فراموش‌شدگی معلمان و خستگی عاطفی سازمانی تایید می‌گردد.

است (جدول ۸).

جهت بررسی تأثیر متغیر میانجی استرس شغلی در مابین انزوای معلمان و خستگی عاطفی سازمانی از آزمون سوبل استفاده شده

جدول ۸. بررسی تأثیر متغیر میانجی استرس شغلی در بین انزوای معلمان و خستگی عاطفی سازمانی

$Z_{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}} = 7.350$
a: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر پیش‌بین و میانجی = ۰/۲۲
b: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر میانجی و ملاک = ۰/۶۵
Sa: انحراف معیار مسیر متغیر پیش‌بین و میانجی = ۰/۰۲۸
Sb: انحراف معیار مسیر متغیر میانجی و ملاک = ۰/۰۳۱
میزان Z-value ۷/۳۵۰ می باشد که چون بیشتر از ۱/۹۶ است تأثیر متغیر استرس شغلی در رابطه بین انزوای معلمان و خستگی عاطفی سازمانی تایید می‌گردد.

و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و به عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. حدود این شاخص بین صفر و یک قرار بوده و وتزلس و همکاران سه مقدار $0/01$ ، $0/25$ و $0/36$ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند. این شاخص به صورت میانگین R^2 و متوسط شاخص مقادیر اشتراکی به صورت دستی محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{avrage}(\text{Comunalitie}) * R^2}$$

این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی (Comunalitie) و متوسط ضریب تعیین (avrage R Square) است (جدول ۸۹).

دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر می‌باشند که به منظور بررسی معنی‌داری آن‌ها از رویه خودگردان سازی استفاده شده که این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر خود، سطح معنی‌داری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم در جدول ۶ آورده شده است. سومین معیار ارزیابی مدل محاسبه شاخص نیکویی برازش مدل در حداقل مجذورات جزیی می‌باشد. در مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک روش Pls بر خلاف روش کواریانس محور شاخصی برای سنجش کلی مدل وجود ندارد. ولی شاخصی به نام نیکویی برازش (GOF) توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شد. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری

جدول ۹. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

متغیرهای درون‌زا	R ²	Communality	GOF
استرس شغلی	۰.۰۹۷	۱.۰۰۰	
انزوا معلمان	–	۰.۲۴۳	
تغییر	۰.۲۸۲	۰.۳۰۱	
حمایت مدیریتی	۰.۱۰۷	۰.۲۸۳	
حمایت همکاران	۰.۲۴۶	۰.۳۶۲	$GOF = \sqrt{0.238 * 0.391} = 0.305$
خستگی عاطفی سازمانی	۰.۶۴۱	۰.۴۵۸	
روابط	۰.۱۵۵	۰.۴۸۲	
فراموش شدگی معلمان	–	۰.۰۹۷	
نقش	۰.۲۶۲	۰.۴۱۴	
نیاز	۰.۱۴۰	۰.۲۲۹	
کنترل	۰.۲۱۴	۰.۴۳۲	

شاخص GOF این مدل، 0.305 به دست آمده است که از مطلوبیت

کلی مدل حکایت دارد (جدول ۹).

بحث و نتیجه‌گیری

ورزش و فعالیت بدنی نقش مهمی در سلامت جامعه ایفا می‌کند که در این راستا آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین سازمان‌های ترویج‌دهنده ورزش و اثرات آن در جامعه می‌باشد و معلمان ورزش در خط مقدم این سازمان مسئولیت این امر خطیر را برعهده داشته و به عنوان بخشی از این سیستم، نقشی اساسی و کلیدی در رسیدن به این مهم دارند (۲۹). هدف از این مطالعه بررسی تأثیر انزوا و فراموش شدگی معلمان ورزش بر خستگی عاطفی سازمانی با

میانجی‌گری استرس شغلی بود.

با توجه به نتایج تحقیق، انزوا و فراموش شدگی معلمان ورزش بر خستگی عاطفی سازمانی تأثیر دارد، که با نتایج تحقیق وات^۱ و همکاران (۲۰۱۲)، گروود^۲ (۲۰۱۷)، اندرو^۳ (۲۰۱۶)، ریچاردز (۲۰۲۲) و کایندر^۴ (۲۰۲۳) همخوانی دارد. معلمان ورزش ممکن است به دلیل موقعیت حاشیه‌ای که در مدارس دارند، استرس‌های بیشتری را تجربه کنند (۹). یافته‌های آیزنبرگر^۵ و همکاران (۲۰۰۳)، بیانگر

ورزش بر استرس شغلی آن‌ها تأثیر دارد. که با نتایج تحقیقات لائورنو و همکاران (۲۰۱۴)، ریچاردز (۲۰۱۹) و کایندر (۲۰۲۳) همخوانی دارد. معلمان تربیت بدنی توسط معلمان همکارشان تحقیر می‌شوند و طوری به آن‌ها نگاه می‌کنند که گویی «معلم واقعی» نیستند (۲۷). تحقیقات نشان داده‌اند که تأثیرات حاشیه نشینی بر معلمان ویرانگر است. بسیاری از معلمان ورزش از استرس شغلی رنج می‌برند و خودکارآمدی کمتری داشته و احساس می‌کنند که برای کمک به دانش آموزان خود دارای مهارت لازم نیستند (۳۵). فراموش‌شدگی موجب برانگیخته شدن احساسات منفی بی‌ارزش بودن و ناکارآمدی، ترس و نگرانی، خستگی روحی، عدم پذیرش توسط همکاران و والدین و دانش آموزان، ناتوانی، عدم تعلق به گروه و در نهایت ناامیدی (۳۶) خشم، دلنگی (۳۸)، احساس عمومی آزدگی خاطر و خجالت (۳۹) می‌شود. وانگهی، فراموش‌شدگی موجب افزایش هورمون استرس کورتیزول در فرد مطرود می‌شود (گونار^۳ و همکاران، ۲۰۰۳). که وجود چنین احساساتی منجر به افزایش فشارهای روانی و اجتماعی شده و در نتیجه استرس شغلی را در پی خواهد داشت و بسیاری از مطالعات به تأثیر فراموش‌شدگی در محیط کار در افزایش استرس شغلی اذعان داشته‌اند. فراموش‌شدگی کاهنده منابع شغلی مانند حمایت اجتماعی از جانب همکاران یا سرپرستان و اعتماد میان افراد نیز هست. کاهش منابع شغلی و اعتماد نیز به نوبه خود فراموش‌شدگی سازمانی را دامن می‌زند (۴۰).

همچنین براساس نتایج تحقیق، خستگی عاطفی سازمانی معلمان ورزش بر استرس شغلی آن‌ها تأثیر دارد. که با تحقیقات طاهری و همکاران (۲۰۱۲)، بهمنی و همکاران (۱۴۰۰) و حمیدی و شاملو (۱۳۹۹) همخوانی دارد. خستگی عاطفی به دنبال قرار گرفتن طولانی مدت در موقعیت کار سخت هست، این نشانگان حالتی است که در آن قدرت و توانایی افراد کم و رغبت و تمایل آن‌ها برای انجام کار و فعالیت کاهش پیدا می‌کند (احمدی نیک، ۱۴۰۰). بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می‌کند و این فشار، پیوسته و چندین‌باره بوده و سرانجام به احساس فرسودگی تبدیل می‌گردد. مطابق بسیاری از پژوهش‌ها استرس شغلی یکی از عوامل مهم ایجاد عوارض جسمانی و روانی در پرسنل و کاهش بهره‌وری سازمان‌ها است.

این واقعیت است که فقدان حمایت سرپرست و حمایت سازمانی به واسطه ایجاد ادراک نادیده‌گرفته شدن، به کاهش بهزیستی و سلامت روان افراد منجر می‌شود. سو^۱ (۲۰۱۱)، عنوان می‌کند: کارکنانی که احساس فراموش‌شدگی در محل کار می‌کنند یک سری واکنش‌های ضد هنجار روانی از خود نشان می‌دهند، مثل تنش شغلی بالا، خستگی روانی و عاطفی، افسردگی روانی و رضایت شغلی پایین. این دیدگاه به وسیله بسیاری از مطالعات تجربی تایید و حمایت شده است. برای مثال وو و همکاران^۲ (۲۰۱۶)، تایید کردند که فراموش‌شدگی به طور قابل توجهی رابطه مثبت با فشارهای روانی شامل تنش در کار، خستگی عاطفی و افسردگی دارد و این فشارها می‌تواند رضایت شغلی، تعارضات کاری، سلامت و حتی روابط خانوادگی افراد را تحت تأثیر قرار دهد. هنگامی که یک کارمند با فراموش‌شدگی مواجه می‌شود احساسات و ارتباطاتش با دیگران به شکست منجر می‌شود. برای افزایش منابع عاطفی و حفظ سلامت فیزیکی و روانی، افراد به ارتباطات اجتماعی نیاز دارند تا بتوانند احساسات و افکارشان را با هم به اشتراک بگذارند. وقتی نیاز به این تقسیم احساسات برآورده نشود منابع عاطفی از بین می‌رود و منجر به خستگی عاطفی می‌شود (۳۴). همچنین به فراموش‌شدگی و انزوای معلمان ورزش ممکن است باعث کاهش حمایت و تشویق از سوی همکاران، مدیران و دیگر اعضای محیط کار شود. این کاهش حمایت می‌تواند باعث افزایش فشار و استرس در معلمان شده و ارتباطات اجتماعی آن‌ها را کاهش دهد که موجب احساس تنهایی و جدایی می‌شود در نتیجه کاهش رضایت شغلی آن‌ها را در پی خواهد داشت. این کاهش رضایت می‌تواند باعث افزایش خستگی عاطفی و عدم رضایت از شغل و زندگی کاری شود. از طرفی می‌تواند انگیزه و اشتیاق آن‌ها را برای انجام وظایف و مسئولیت‌های خود کاهش دهد. این کاهش انگیزه می‌تواند باعث کاهش تمرکز و افزایش خستگی عاطفی شود. همچنین می‌تواند باعث افزایش استرس در معلمان ورزش شود. استرس می‌تواند باعث افزایش ناراحتی، کاهش عملکرد شغلی و خستگی عاطفی، آن‌ها شود. بنابراین، فراموش‌شدگی و انزوای معلمان ورزش می‌تواند تأثیرات منفی بر روی خستگی عاطفی آن‌ها داشته باشد.

همچنین براساس نتایج تحقیق، انزوا و فراموش‌شدگی معلمان

ناتمام منجر شود. بنابراین، خستگی عاطفی سازمانی معلمان ورزش می‌تواند به طور مستقیم یا غیرمستقیم باعث افزایش استرس شغلی آن‌ها شود.

پیشنهاد می‌شود مدیران آموزش و پرورش جهت افزایش درک معلمان سایر دروس از موضوع فراموش‌شدگی معلمان ورزش، تدارک همکاری‌های بین رشته‌ای را برای به مبارزه با حاشیه نشینی معلمان ورزش توسعه داده تا منجر به نتایج اجتماعی شده و احساس تنهایی و جدایی آن‌ها و نادیده گرفتن‌شان را کاهش دهند و موجب کاهش خستگی عاطفی آن‌ها نشود. همچنین پیشنهاد می‌شود با برنامه‌های آموزش پیش از خدمت معلمان ورزش برای آماده‌سازی بهتر معلمان در آینده جهت مواجه شدن با واقعیت‌های زندگی کاری در مدرسه آماده نمایند و معلمان را برای پر توان نگه‌داشتن در محیط‌های مدرسه رشد دهند. همچنین با توجه به ظهور فناوری، استفاده از وب‌سایت‌ها برای دادن اطلاعات مربوط به والدین در مورد برنامه‌های ورزشی، راهی عالی برای جلب حمایت و اعتماد والدین است. زمان آن فرا رسیده است که معلمان تربیت‌بدنی نشان دهند که درس آن‌ها برای دانش‌آموزان و سلامت آن‌ها مهم است. معلمان باید عامل تغییر باشند و دیگر نمی‌توانند منتظر باشند تا شخص دیگری شروع به تغییر کند. مشارکت خانواده می‌تواند راه‌حل خوبی برای این موضوع باشد. معلمان تربیت‌بدنی می‌توانند با والدین تماس بگیرند و آن‌ها بیابند و با مهارت‌های خود از دوره‌های تربیت‌بدنی حمایت کنند. به عنوان مثال، والدین در صورت داشتن هر یک از این مهارت‌ها می‌توانند به آموزش دوچرخه‌سواری، پیاده‌روی، صخره‌نوردی، تناسب اندام و ورزش‌های گروهی کمک کنند.

سطوح بالای استرس می‌تواند باعث خستگی و به تبع آن اخلال در عملکرد کارکنان و همچنین تأثیر منفی بر نگرش و رفتار آن‌ها داشته باشد. خستگی باعث کاهش بهره‌وری در مشاغل مهم می‌شود. امروزه ممکن است خستگی احساسی در محیط کار برای هرکس اتفاق بیفتد از مدیران عالی مرتبه گرفته تا پایین‌ترین سطح کارمندان که این امر باعث اخلال و عدم بهره‌وری در مشاغل و حتی زندگی روزمره افراد گردیده است. هنگامی که کارکنان تحت فشار، کنترل، عدم حمایت از سوی مدیر و همکاران قرار بگیرند و استرس به آن‌ها وارد شود در این سطح شخص احساس می‌کند که اعتماد به نفس و یا علاقه به نیل به موفقیت را از دست داده و بتدریج این احساس در او به وجود می‌آید که نمی‌تواند به کار خود ادامه دهد. در نتیجه همواره شغل و ارتباطات زندگی این اشخاص در معرض خطر می‌باشد. خستگی عاطفی می‌تواند باعث کاهش انگیزه و اشتیاق معلمان ورزش شود. این امر می‌تواند منجر به کاهش تلاش و عملکرد آن‌ها شود و در نتیجه استرس شغلی را افزایش دهد. همچنین خستگی عاطفی باعث کاهش توانایی آن‌ها در مدیریت استرس شده و منجر به افزایش استرس شغلی و عدم توانایی در مقابله با فشارهای روزمره شغلی می‌شود. از طرفی خستگی عاطفی معلمان ورزش ممکن است باعث کاهش توانایی آن‌ها در برقراری روابط مثبت با همکاران، دانش‌آموزان و دیگر اعضای محیط آموزشی شده و به ایجاد احساس عزلت و تنهایی در معلمان ورزش منجر شود که در نتیجه استرس شغلی را افزایش می‌دهد. همچنین خستگی عاطفی ممکن است باعث کاهش توانایی آن‌ها در حل مسائل و تصمیم‌گیری در مواقع دشوار شود. این امر می‌تواند به افزایش استرس شغلی و افزایش حجم کارهای

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از کلیه افرادی که در انجام تحقیق، محققین را همراهی نموده‌اند، تشکر و قدردانی نمایند.

References

1. Javidi, Y., L.S. Gamshidian, A. Torkfar, and S.M.A. Mirhosein, Phenomenological analysis of the factors affecting the improvement of public participation in school sports. School Administration, 2021. 9(2): p. 387-412. (Persian)
2. Arghand, M.R., M.R. Esmaeili, and S. Khodadad Kashi, The Relationship between Social Capital and job Burnout of Physical Education Teachers of Guilan Province. Sport Management Journal, 2014. 6(3): p. 443-458. (Persian)
3. Leary, M.R. and R. Baumeister, The need to belong. Psychological Bulletin, 1995. 117(3): p. 497-529.
4. Bastian, B. and N. Haslam, Excluded from humanity: The dehumanizing effects of social ostracism. Journal of experimental social psychology, 2010. 46(1): p. 107-113.
5. Spicer, C. and D.B. Robinson, Alone in the gym: A review of literature related to physical education teachers and isolation. Kinesiology Review, 2021. 10(1): p. 66-77.

6. Richards, K.A.R., K.L. Gaudreault, J.R. Starck, and A. Mays Woods, Physical education teachers' perceptions of perceived mattering and marginalization. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 2018. 23(4): p. 445-459.
7. STROOT, S.A. and B. Ko, 4.4 Induction of beginning physical educators into the school setting. *The handbook of physical education*, 2006: p. 425.
8. Mäkelä, K. and P.R. Whipp, Career intentions of Australian physical education teachers. *European Physical Education Review*, 2015. 21(4): p. 504-520.
9. MacPhail, A., 'Physical education and sport pedagogy' and the three 'A's: apprenticeship, academia and administration. *Sport, Education and Society*, 2017. 22(5): p. 669-683.
10. Richards, K.A.R., T.J. Templin, and K. Graber, The socialization of teachers in physical education: Review and recommendations for future works. *Kinesiology Review*, 2014. 3(2): p. 113-134.
11. Richards, K.A.R., A.M. Woods, M. Wei, and J. Kim, Workplace experiences of physical educators with and without National Board Certification. *European Physical Education Review*, 2022. 28(2): p. 397-413.
12. Lux, K. and B.A. McCullick, How one exceptional teacher navigated her working environment as the teacher of a marginal subject. *Journal of Teaching in Physical Education*, 2011. 30(4): p. 358-374.
13. Maslach, C., W.B. Schaufeli, and M.P. Leiter, Job burnout. *Annual review of psychology*, 2001. 52(1): p. 397-422.
14. Li, J.J., I.A. Wong, and W.G. Kim, Does mindfulness reduce emotional exhaustion? A multilevel analysis of emotional labor among casino employees. *International Journal of Hospitality Management*, 2017. 64: p. 21-30.
15. Zafari N, F.R., Strategies for reducing emotional fatigue among employees of government organizations. *Second National Conference on Practical Ideas in Educational Sciences, Psychology, and Cultural Studies*, 2022. Bushehr. (Persian)
16. Hong, J., et al., Revising and validating achievement emotions questionnaire-teachers (AEQ-T). *International Journal of Educational Psychology: IJEP*, 2016. 5(1): p. 80-107.
17. Hijazi, A., Hashemi, S., Emotional fatigue based on the dimensions of perfectionism and teachers' emotions. *Scientific article of the Ministry of Science*, 2019. 14: p. 155-160. (Persian)
18. Keller, M.M., et al., Teachers' emotional experiences and exhaustion as predictors of emotional labor in the classroom: An experience sampling study. *Frontiers in psychology*, 2014. 5: p. 1442.
19. Khajavi, M. and E. Barzegar, The Causal Model of Role Ambiguity and Role Conflict, Occupational Stress, Occupational Burnout and Turnover Intension of Accountants, Auditors, and Academi
20. Jalalzadeh, M. and Z. Nasirian, Investigating the relationship between job stress and job performance of primary school teachers. *Journal of Pouyesh in Education and Consultation (JPEC)*, 2020. 1399(12): p. 115-132. (Persian)
21. Jeyaraj, S., Occupational stress among the teachers of the higher secondary schools in Madurai District, Tamil Nadu. *IOSR Journal of Business and Management*, 2013. 7(5): p. 63-79.
22. Arora, S., Occupational stress and health among teacher educators. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 2013. 2(8): p. 1-13.
23. Ramezannejad R, Hemmatee nejad MA, Mohammadi SM. Evaluation of occupational stress factors of physical education and sports teachers. *Quarterly Olympics*. 2004;12(1) (25):27-36. (Persian)
24. Kaur, S., Job satisfaction and occupational stress among school Teachers: A correlational study. *International Referred Research Journal*. 2011, ISSN-0974-2832, RNI-RAJBIL 2009/29954.
25. Andam, R. and M. Asadi, The relationship between job autonomy and stress among physical education teachers in Sabzevar city. *Applied Research in Sport Management*, 2015. 3(4): p. 52-63. (Persian)
26. Kern, B.D., et al., Teacher beliefs and changes in practice through professional development. *Journal of Teaching in Physical Education*, 2020. 40(4): p. 606-617.
27. Laureano, J., F. Konukman, and J.-H. Yu, Effects of marginalization on school physical education programs: A literature review. *Physical Culture and Sport. Studies and Research*, 2014. 64(1): p. 29-40.
28. R Richards, K.A., N.S. Washburn, and M.A. Hemphill, Exploring the influence of perceived mattering, role stress, and emotional exhaustion on physical education teacher/coach job

- satisfaction. *European Physical Education Review*, 2019. 25(2): p. 389-408.
29. Heydari Nezhad S, Bahrami M, Azmsha T. The effect of in-service training on empowerment of Physical Education Teachers. *Management and Biological Sciences Research Applications in Sport*. 2012;1(2):81-88. (Persian)
 30. Watt, H.M., et al., Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and teacher education*, 2012. 28(6): p. 791-805.
 31. Kinder, C.J., et al., Perceived organizational support, marginalization, isolation, emotional exhaustion, and job satisfaction of PETE faculty members. *European Physical Education Review*, 2023: p. 1356336X231159636.
 32. Su, C. (2011). School of Psychology, Southwest University, Chongqing 400715, PR China; Workplace Ostracism and Depression: the Mediating Role of Self-concept Clarity [J]. *China Journal of Health Psychology*, 4.
 33. Wu, C.-H., J. Liu, H.K. Kwan, and C. Lee, Why and when workplace ostracism inhibits organizational citizenship behaviors: An organizational identification perspective. *Journal of applied psychology*, 2016. 101(3): p. 362.
 34. Liu, H. and H. Xia, Workplace ostracism: A review and directions for future research. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2016. 4(3): p. 197-201.
 35. Henninger, M.L. and K.B. Carlson, Strategies to increase the value of physical educators in K-12 schools. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 2011. 82(6): p. 17-20.
 36. Williams, K. D., & Nida, S. A. (2014). Ostracism and public policy. *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 1(1), 38-45.
 37. Zadro, L., K.D. Williams, and R. Richardson, How low can you go? Ostracism by a computer is sufficient to lower self-reported levels of belonging, control, self-esteem, and meaningful existence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2004. 40(4): p. 560-567.
 38. Chow, R.M., L.Z. Tiedens, and C.L. Govan, Excluded emotions: The role of anger in antisocial responses to ostracism. *Journal of Experimental Social Psychology*, 2008. 44(3): p. 896-903.
 39. Ferris, D.L., D.J. Brown, J.W. Berry, and H. Lian, The development and validation of the Workplace Ostracism Scale. *Journal of applied psychology*, 2008. 93(6): p. 1348.
 40. Bahmani A, Malaei E, Babaei S. The relationship between job stress and emotional exhaustion considering the mediating role of resilience in organizations. *Journal of School of Public Health and Institute of Health Research*. 2021;19 (3): 353-364. (Persian)
 41. Hamidi F, Shamloo M. The effectiveness of mindfulness-based stress reduction on job stress and burnout among teachers. *Journal of Teacher Education Policy Studies*. 2021; 4(1). (Persian)
 42. Ahmadi-neek, F. and A. Imami Neek, Investigate the relationship between quality of work life and job stress of primary school teachers in Bahmaei (Iran). *New Approach in Educational Sciences*, 2021. 3(3): p. 76-88. (Persian)