

مقایسه فشار روانی ادراک شده بر اساس کنترل خودکارآمدی و عزت نفس در کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار

مجتبی امان‌اله نژاد کلخوران^{۱*}، سید محمد کاظم واعظ موسوی^۲، کیومرث بشلیده^۳

خلاصه

مقدمه: هدف از انجام پژوهش حاضر، مقایسه فشار روانی ادراک شده میان کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار یک شرکت صنعتی با توجه به نقش کنترلی خودکارآمدی و عزت نفس بود. روش: جامعه مورد مطالعه متشکل از تمام افراد شاغل در شرکت ملی گاز ایران اعم از مدیران، سرپرستان، کارشناسان و کارگران بود که از میان آن‌ها ۱۹۲ ورزشکار و ۲۰۸ غیر ورزشکار به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه فشار روانی ادراک شده، پرسش‌نامه خودکارآمدی کلی و پرسش‌نامه عزت نفس استفاده گردید. یافته‌ها: بر اساس آزمون تحلیل واریانس یک طرفه، کارکنان ورزشکار نسبت به کارکنان غیر ورزشکار از لحاظ فشار روانی ادراک شده وضعیت بهتری داشتند. آزمون کوواریانس نشان داد که تفاوت موجود در فشار روانی ادراک شده این دو دسته از کارکنان پس از کنترل اثر خودکارآمدی و عزت نفس، معنی‌دار نبود. نتیجه‌گیری: نتایج مطالعه نشان داد که ورزش کردن به طور عمده، از طریق بهبود باورهای ارزشمند و ارتقا دهنده خودکارآمدی در افراد، می‌تواند منجر به رساندن فشار روانی ادراک شده به سطح بهینه (فشار روانی مثبت) گردد. نتایج مطالعه به گسترش مدل‌های فشار روانی ادراک شده کمک می‌نماید و در نهایت، برای کسانی که در حیطه ورزش کارکنان و یا کارمندان کار می‌کنند، پیشنهادهای مدیریتی، آموزشی و کاربردی ارائه می‌دهد. واژه‌های کلیدی: فشار روانی، کارکنان ورزشکار، کارکنان غیر ورزشکار، خودکارآمدی، عزت نفس

۱- دانشجوی دکتری روان‌شناسی ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران ۲- استاد، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران ۳- دانشیار، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
* نویسنده مسؤول، آدرس پست الکترونیک: tofigh.siop@gmail.com

مقدمه

یکی از مهم‌ترین عوامل روانی در محیط کار، فشار روانی کارکنان است؛ به طوری که سازمان ملل متحد در سال ۱۹۹۲ آن را به عنوان بیماری قرن بیستم دانست و چندی بعد سازمان بهداشت جهانی (World Health Organization یا WHO) این معضل را به عنوان یک مشکل همه گیر در جهان معرفی نمود. به تازگی، سازمان بین‌المللی کار نیز هزینه‌های وارد شده بر کشورهای به علت فشار روانی کارکنان را تا ۳/۵ درصد تولید ناخالص داخلی تخمین زده است (۱). فشار روانی ادراک شده بدین معنی است که موقعیت‌های زندگی یک فرد تا چه اندازه از نظر او فشارزا و آمیخته با رنج و ناراحتی می‌باشد (۲) که این امر به برخی عوامل فردی همچون میزان ادراک کارآمدی (۳-۵) و ارزشمندی فردی (۶) بستگی دارد.

از سوی دیگر، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که یکی از راه‌های کاستن از فشار روانی، پرداختن به فعالیت‌های بدنی و ورزشی است. به عنوان مثال، Conn و همکاران با انجام فراتحلیلی بر روی مطالعات انجام شده در زمینه تأثیر مداخلات فعالیت بدنی بر فشار روانی کارکنان سازمان‌های آمریکا طی سال‌های ۲۰۰۷-۱۹۶۹، بیان کردند که هرچند نتایج مداخلات بر روی ۳۸۲۳۱ آزمودنی بیانگر یک رابطه آمیخته میان فعالیت بدنی و ابعاد آن با فشار روانی می‌باشد، اما در کل نشان دهنده این موضوع است که فعالیت بدنی می‌تواند با رساندن فشار روانی کارکنان به سطح بهینه، سلامت روانی آن‌ها را تأمین نماید و نتایج کاری مثبتی را به بار آورد (۷). طبق دیدگاه بیشتر محققان، از جمله مزایای دیگر انجام فعالیت بدنی و ورزشی می‌توان به پیشگیری از حداقل ۲۰ نوع بیماری مهم و نقش مؤثر آن در سلامت روانی افراد اشاره نمود؛ به طوری که تحلیلگران اقتصادی انگلستان در این زمینه پیشنهاد کرده‌اند که اگر ۷۰ درصد کارکنان انگلیسی به توصیه‌هایی مبنی بر ۱۵۰ دقیقه تمرین ورزشی در هفته عمل کنند، می‌توانند با پیشگیری از ۲/۷

میلیون روز غیبت کاری، حدود ۴۸۷ میلیون پوند حفظ کنند (۸). در توضیح علت این صرفه‌جویی، پژوهش‌ها حاکی از آن است که ورزش می‌تواند باعث افزایش عاطفه مثبت شود و با بهبود یافتن سریع خلق ارتباط دارد. در پژوهشی نشان داده شد که فعالیت بدنی با بهبود دیدگاه‌ها و نگرش‌های فرد نسبت به خویشتن و وظایف و همکاران، می‌تواند باعث بهبود عملکرد گردد (۹).

در این زمینه نهضتی از سال ۱۹۰۹ با عنوان نهضت بهزیستی یا سلامت روانی ایجاد شده است که بر اهمیت پیشگیری از مسایل روان‌شناختی به جای درمان آن‌ها تأکید می‌نماید (۱۰). اولین مدلی که می‌توان به آن اشاره نمود، مدل U منحنی فشار روانی است که حدود صد سال پیش بر اساس قانون Yerkes-Dodson ایجاد گردید. بر اساس این مدل، حد بهینه‌ای از فشار روانی در انسان‌ها وجود دارد (استرس مثبت) و می‌تواند منجر به بالاترین حد پیامدهای روان‌شناختی از جمله عملکرد، کارایی و پیشرفت در آنان شود و با افزایش و کاهش آن، میزان این عوامل کاهش می‌یابد (۱۱).

در حال حاضر اغلب نظریه‌ها از جمله مدل French و همکاران یا نظریه‌های تبدلی، بر این امر تأکید دارند که در بررسی فشار روانی، باید نوع ادراک فرد از آن مورد بررسی قرار گیرد و به عبارت دیگر، باید نقش تفاوت‌های فردی در ادراک عوامل دخیل در فشار روانی بررسی شود (۱۲). این نظریه‌ها معتقد هستند که به جای سنجش فشار روانی افراد، باید فشار روانی ادراک شده آن‌ها ارزیابی گردد. از جمله مهم‌ترین نظریه‌های تبدلی، نظریه عدم تعادل تلاش-پاداش (Effort-reward imbalance یا ERI) یا Siegrist است (۱۳) که بر خلاف نظریه الزامات-کنترل (که تنها بر نقش عوامل بیرونی در ایجاد فشار روانی تأکید می‌کند)، هر دو دسته عوامل درونی و بیرونی مانند خودکارآمدی، عزت نفس، مسایل خانوادگی و مسایلی شغلی را در ایجاد فشار روانی مهم می‌داند [مطابق با نظریه مؤسسه ملی سلامت و

داده‌اند که افراد ورزشکار از لحاظ میزان فشار روانی و متغیرهای شناختی-هیجانی مرتبط با آن مانند سلامت روانی، شکایات جسمانی، اضطراب، عزت نفس، تعهد عاطفی، کارایی و شادکامی، نسبت به افراد غیر ورزشکار در شرایط مطلوب‌تری قرار دارند (۱۹-۱۷،۵).

یافته‌های مطالعات مذکور می‌تواند حاکی از این موضوع باشد که شاید فشار روانی ادراک شده در کارکنان ورزشکار نسبت به غیر ورزشکار در سطح مطلوب‌تری قرار دارد. از سوی دیگر، با استناد به یافته‌های چنین مطالعاتی می‌توان به طور غیر مستقیم ادعان داشت که حتی اگر ورزش منجر به برتری گروهی از کارکنان نسبت به دیگر اعضای سازمانی به لحاظ جنبه‌های دخیل در سلامت روان‌شناختی گردد، اما این شرایط مطلوب‌تر ممکن است به دلیل صرف ورزش نمودن (یا گرایش ذاتی به ورزش) نباشد و متغیرهای (یا مزایای) روان‌شناختی دیگری بر این رابطه تأثیر بگذارند که با حذف اثر آن‌ها، تفاوت موجود میان کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار ناپدید گردد. سؤال ایجاد شده این است که امکان دارد کدام متغیرها در این رابطه مؤثر باشند؟

با رجوع به پیشینه قبلی در این زمینه، می‌توان به دو مورد از قوی‌ترین شاخص‌های روان‌شناختی یعنی خودکارآمدی (باور و اعتقاد فرد درباره سطح شایستگی‌اش در وضعیت‌های ویژه) (۱) و عزت نفس (میزان نگرش مثبت و ارزشمند فرد نسبت به خود) (۲۰) اشاره نمود که هم ارتباط معنی‌داری با ورزش دارند (۳۱، ۲۰، ۱۶) و هم پیش‌بین قدرتمندی از فشار روانی افراد هستند (۲۴-۲۲). بنابراین، شاید بتوان اظهار داشت که سطح بهینه‌تر فشار روانی ادراک شده کارکنان ورزشکار نسبت به کارکنان غیر ورزشکار، به دلیل تأثیر خودکارآمدی و عزت نفس بهبود یافته (بر اثر ورزش) است و با حذف این اثر، تفاوت موجود میان این دو گروه ناپدید می‌گردد.

امنیت شغلی (National Institute for Occupational Safety and Health) (۱۴).

از سوی دیگر، نظریه فشار روان‌شناختی و سازگاری Lazarus و Folkman به عنوان مشهورترین و بانفوذترین نظریه در ارتباط با فشار روانی کارکنان، بیان می‌کند که ما قبل از واکنش به موقعیت‌ها و رویدادهای پدید آمده (که جنبه خنثی دارند)، ارزیابی ذهنی از آن‌ها به عمل می‌آوریم و در صورت ادراک تهدیدزا از موقعیت و نیز شکست در کنار آمدن با آن، فشار روانی مخرب ایجاد می‌گردد و در نهایت به پیامدهای سازمانی منفی کوتاه مدت و بلند مدت دچار می‌شویم (۱۵). از جمله جدیدترین و پیچیده‌ترین مدل‌های فشار روانی، مدل پیشرفته تأثیرات متقابل تقاضاها، منابع و فرد Mark و Smith است که بر اساس آن، تفاوت‌های فردی مانند مکان کنترل و عزت نفس می‌تواند هم دارای اثرات مستقیم و هم دارای اثرات میانجی‌گر در روابط میان متغیرهای محیطی، فشار روانی ادراک شده و پیامدهای سازمانی باشد (۱۳). در ادامه به نتایج برخی تحقیقات مرتبط در زمینه روابط ورزش و فشار روانی کارکنان اشاره شده است.

Moore پژوهش خود را در میان نمونه‌ای از کارکنان بانک و املاک کالیفرنیا جنوبی انجام داد و به بررسی مدلی از روابط میان فعالیت بدنی، فشار روانی، خودکارآمدی، خشنودی شغلی و غیبت از کار پرداخت. نتایج پژوهش وی نشان داد که تمرین بدنی تأثیر مستقیم منفی بر روی فشار روانی و خودکارآمدی دارد و به صورت غیر مستقیم و مثبت، خشنودی شغلی و غیبت از کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۵). در پژوهش دیگری که Thøgersen-Ntoumani و همکاران در میان کارکنان یک شرکت فن‌آوری اطلاعات انجام دادند، مشخص شد که تمرین بدنی تأثیر غیر مستقیم معنی‌داری از طریق میانجی‌گری مؤلفه‌های خودارزشمندی بدنی و اشتیاق، بر فشار روانی آن‌ها می‌گذارد (۱۶). علاوه بر این، نتایج برخی پژوهش‌ها نشان

غیر ورزشکار، از طرح پس‌رویدادی (علی-مقایسه‌ای) استفاده گردید.

نمونه‌های مطالعه را ۲۲۰۰۰ نفر از افراد شاغل در شرکت گاز ملی ایران تشکیل دادند. کارکنان ورزشکار یعنی کارکنانی که حداقل به مدت شش ماه تمرین ورزشی انجام می‌دادند، برنامه تمرینی آن‌ها منظم بود و علاقه متوسط تا زیادی به ادامه آن داشتند. تعریف ارایه شده از کارکنان ورزشکار، مطابق با افرادی بود که در مراحل عمل، استمرار و پایانی مدل سیال پایبندی به ورزش (۲۵) قرار دارند. از سوی دیگر، این تعریف بر اساس تعریف دایره‌المعارف ویکی‌پدیا می‌باشد. البته با توجه به توصیه پژوهشگران انگلیسی (۸)، علاوه بر معیارهای فوق، افرادی به عنوان ورزشکار در نظر گرفته می‌شوند که حداقل دو بار (به اندازه ۱۵۰ دقیقه) در هفته ورزش نمایند. پرسش‌نامه کوتاه تحت عنوان «سابقه ورزشی کارکنان» توسط پژوهشگران طراحی شد که به بررسی معیار ورزشکار بودن در افراد می‌پرداخت و افرادی که سطوح برابر یا بالاتر از استانداردهای ذکر شده را گزارش نمودند، به عنوان ورزشکار و کسانی که سطوح پایین‌تری از آن‌ها را عنوان کردند، به عنوان غیر ورزشکار انتخاب شدند. حجم نمونه پژوهش بر اساس جدول Krejcie و Morgan، حداقل ۳۷۹ نفر تعیین شد که با احتساب احتمال ریزش، ۴۰۰ نفر انتخاب گردید.

با توجه به این که آمار دقیقی از تعداد کل کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار در اختیار پژوهشگران نبود، پرسش‌نامه‌های تنظیم شده (۴۵۰ مورد) به صورت تصادفی ساده میان کارکنان بخش‌های گوناگون سازمان که تمایل به شرکت در پژوهش داشتند، توزیع گردید. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌های تکمیل شده و با بررسی سؤالات پرسش‌نامه سابقه ورزشی کارکنان، افراد نمونه غربالگری شدند و در نهایت مشخص گردید که از میان این کارکنان، ۱۹۲ نفر ملاک‌های ورزشکار بودن را داشتند و ۲۰۸ نفر غیر ورزشکار بودند.

نکته‌ای که ذکر آن در زمینه پیشینه تحقیقی ورزش و فشار روانی ادراک شده ضروری به نظر می‌رسد، آن است که تحقیقات موجود در این زمینه به خصوص تحقیقات مربوط به کارکنان و پرسنل سازمانی تا حدودی محدود است (۱۶). در پژوهش‌های داخلی نیز کمتر موردی در ارتباط به موضوع ذکر شده یافت شد. بنابراین، با توجه به خلأ پژوهشی مذکور، تحقیق حاضر به دنبال بررسی این موضوع بود که وضعیت فشار روانی کارکنان ورزشکار نسبت به غیر ورزشکار چگونه است؟ و به عبارت دیگر، آیا کارکنان ورزشکار از لحاظ میزان فشار روانی ادراک شده در سطح بهینه‌تری نسبت به کارکنان غیر ورزشکار قرار دارند یا خیر؟ و بعد از آن، با توجه به نقش برخی پیشایندهای مهم فردی مانند خودکارآمدی و عزت نفس بر فشار روانی ادراک شده کارکنان، آیا پس از کنترل تأثیر این دو متغیر بر روابط میان سطوح ورزش کارکنان و فشار روانی، این برتری همچنان پا برجا باقی می‌ماند یا خیر؟ بدین ترتیب فرضیه‌های مطالعه حاضر عبارت از ۱- فشار روانی ادراک شده کارکنان غیر ورزشکار به طور معنی‌داری بالاتر از افراد ورزشکار است و ۲- پس از کنترل اثر خودکارآمدی و عزت نفس در روابط میان سطوح ورزش کارکنان و فشار روانی ادراک شده، تفاوت میان کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار غیر معنی‌دار می‌باشد.

روش بررسی

از آن‌جا که امکان ایجاد محیط شغلی که در آن تغییر فشار روانی صورت گیرد و اثر ورزش را بر کارکنان بررسی نماید از لحاظ اخلاقی ممکن نبود، پژوهش حاضر از طریق اجرای پرسش‌نامه به صورت پس‌رویدادی انجام گرفت. به عبارت دیگر، برای مقایسه پیشایندهای روان‌شناختی فردی مؤثر بر فشار روانی ادراک شده (خودکارآمدی و عزت نفس) در میان کارکنان ورزشکار و

بودند و ۱۸ نفر (۴/۵ درصد) وضعیت تأهل خود را بی پاسخ گذاشتند. از نظر سنی، ۲۰۳ نفر (۵۰/۸ درصد) در طبقه جوان (۱۹-۳۵ سال) و ۱۸۱ نفر (۴۵/۲ درصد) در طبقه میانسال (۳۶-۵۵ سال) قرار داشتند و بقیه کارکنان (۱۶ نفر، ۴/۰ درصد) این مورد را پاسخ ندادند. بر اساس آزمون χ^2 ، میان طبقات همه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی به استثنای وضعیت ورزش و سن تفاوت معنی‌داری وجود داشت (جدول ۱).

از میان ۴۰۰ نفر نمونه، ۱۹۲ نفر (۴۸/۰ درصد) ورزشکار و ۲۰۸ نفر (۵۲/۰ درصد) غیر ورزشکار بودند. ۲۸۶ نفر (۷۱/۵ درصد) از نمونه‌ها را مردان و ۹۶ نفر (۲۴/۰ درصد) را زنان تشکیل دادند. ۸۱ نفر (۲۰/۲ درصد) تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم، ۱۹۳ نفر کارشناسی (۴۸/۲ درصد) و ۱۰۷ نفر (۲۶/۸ درصد) کارشناسی ارشد داشتند و ۱۹ نفر (۴/۸ درصد) نیز تحصیلات خود را ذکر نکردند. ۵۱ نفر (۱۲/۷ درصد) مجرد و ۳۳۱ نفر (۸۲/۸ درصد) متأهل

جدول ۱. نتایج آزمون χ^2 در زمینه تفاوت میان طبقات ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

وضعیت ورزش	جنسیت	تحصیلات	تأهل	سن	
۰/۶۴	۹۳/۲۶	۵۴/۱۱	۲/۰۵	۱/۳۷	آزمون χ^2
۱	۱	۲	۱	۱	درجه آزادی
۰/۴۲۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۲۴۱	P

گوناگون مطلوب گزارش شده است. آن‌ها شواهد روایی مقیاس باورهای خودکارآمدی عمومی را از طریق همبستگی با سبک اسنادی خوش بینانه در گروهی از دانشجویان، ۰/۴۹ و با ادراک چالش در موقعیت فشارزا، ۰/۴۵ و در آموزگاران دارای خودتنظیمی، ۰/۵۸ به دست آوردند که همه ضرایب معنی‌دار بود (۲۷). ضریب پایایی و روایی سازه این ابزار در پژوهش غلامی و حسین چاری به ترتیب برابر با ۰/۸۳ و ۰/۵۶ حاصل شد (۲۸).

پرسش‌نامه عزت نفس: عزت نفس با استفاده از پرسش‌نامه ۱۰ سؤالی Rosenberg سنجیده شد (۲۹). پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه Gentile و همکاران مورد تأیید قرار گرفت ($r = 0/76$) و بارهای عاملی آن با روش تحلیل عاملی تأییدی در دامنه‌ای از ۰/۶۱ تا ۰/۸۷ گزارش گردید (۳۰). غفوری و همکاران نیز ضریب Cronbach's alpha این پرسش‌نامه را حدود ۰/۷۶ گزارش کردند (۳۱). شواهد متعدد ایرانی نیز از روایی مناسب این پرسش‌نامه حمایت می‌نماید (۳۲). به عنوان مثال، رجبی و بهلول در مطالعه

پرسش‌نامه فشار روانی ادراک شده: این متغیر (مفهوم محوری) با استفاده از مقیاس فشار روانی ادراک شده کوهن و همکاران سنجیده شد (۲). سؤالات پرسش‌نامه بدین جهت طراحی شد تا پاسخ دهندگان نظرات خود را در مورد غیر قابل کنترل بودن، پیش‌بینی ناپذیری و مشقت بار بودن زندگی خویش بیان کنند. مقیاس اصلی آن شامل ۱۴ پرسش بود، اما در عین حال نسخه‌های چهار سؤالی و ۱۰ سؤالی آن نیز وجود دارد. شکوهی و همکاران طی پژوهشی ضریب پایایی این مقیاس را از طریق ضریب Cronbach's alpha، ۰/۸۱ گزارش نمودند (۷) که در حد قابل قبولی است. روایی پرسش‌نامه نیز در مطالعه کوهن و همکاران با استفاده از روش روایی معیار بین ۰/۵۲ تا ۰/۷۶ (۲) و در مطالعه بهروزی و همکاران از طریق روایی سازه، ۰/۶۳ محاسبه گردید (۲۶).

پرسش‌نامه خودکارآمدی کلی: این مقیاس توسط Schwarzer و همکاران در ۱۰ گویه ایجاد شد. ضریب Cronbach's alpha پرسش‌نامه خودکارآمدی در کشورهای

گونگون سازمان توزیع گردید و پس از چند هفته حدود ۴۰۰ پرسش نامه بازگشت داده شد.

نتایج

نتایج آزمون Kolmogorov-Smirnov، طبیعی بودن منحنی داده‌ها را تأیید نمود. با توجه به آزمون همبستگی Pearson، فشار روانی ادراک شده رابطه معنی‌داری با خودکارآمدی ($r = 0/61, P > 0/001$) و عزت نفس ($r = 0/61, P > 0/001$) داشت. در ادامه، ویژگی‌های توصیفی عزت نفس، خودکارآمدی و فشار روانی گروه‌های ورزشکار و غیر ورزشکار در جدول ۲ ارائه شده است.

خود، روایی و اگرایی این مقیاس از طریق بررسی همبستگی با پرسش نامه وسواس مرگ را $0/34 -$ به دست آوردند که در سطح $P < 0/001$ معنی‌دار بود (۳۳).

پس از انجام مذاکرات و نامه‌نگاری‌های لازم با مسئولین ورزشی و پژوهشی شرکت ملی گاز ایران، توضیحاتی در رابطه با موضوع و زمینه پژوهش ارائه و دامنه و وسعت مسأله مطرح شد. پس از آن، با مشخص شدن محل جمع‌آوری داده‌های لازم از نمونه این پژوهش و مشورت و هماهنگی با مسئولان، پرسش‌نامه‌های مربوط به همراه دستورالعمل ضمیمه آن و شماره تلفن مجری پژوهش، به صورت تصادفی میان ۴۵۰ نفر از کارکنان بخش‌های

جدول ۲. ویژگی‌های توصیفی گروه‌های ورزشکار و غیر ورزشکار

سنجش‌ها	گروه ورزشکار (۱۹۲ نفر)	گروه غیر ورزشکار (۲۰۸ نفر)
	میانگین \pm انحراف معیار	میانگین \pm انحراف معیار
عزت نفس	۳۹/۳۲ \pm ۵/۳۴۲	۳۷/۱۱ \pm ۵/۲۴۰
خودکارآمدی	۳۸/۴۷ \pm ۴/۹۴۱	۳۶/۴۵ \pm ۴/۸۰۲
فشار روانی	۴۷/۷۳ \pm ۵/۳۲۰	۴۵/۶۱ \pm ۵/۴۹۹

پیش از اجرای تحلیل کوواریانس، تعامل میان ورزش و خودکارآمدی و عزت نفس از لحاظ فشار روانی ادراک شده ($F(1, 3) = 1/847, P = 0/159$) بررسی شد که از لحاظ آماری معنی‌دار نبود و به همین جهت، شرایط مطلوب (توازی شیب‌های رگرسیون) برای تحلیل کوواریانس فراهم بود. مقدار F متغیر مستقل پس از کنترل متغیرهای خودکارآمدی و عزت نفس، $0/626 (P > 0/429)$ به دست آمد و به همین دلیل فرضیه دوم مبنی بر عدم معنی‌داری تفاوت دو گروه پژوهش پس از اعمال متغیرهای همپراش، تأیید گردید (جدول ۳).

نتایج آزمون Levene در بررسی همسانی واریانس خطای متغیر فشار روانی معنی‌دار نبود و این یافته نشان داد که همسانی واریانس‌ها مفروض است. جهت بررسی سطوح بالاتر فشار روانی ادراک شده کارکنان غیر ورزشکار نسبت به افراد ورزشکار، از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده گردید و مطابق نتایج آن، کارکنان غیر ورزشکار فشار روانی ادراک شده بالاتری را نسبت به هم‌تایان ورزشکار خود تجربه نمودند ($P < 0/001, F(1, 3) = 15/192$).

جدول ۳. نتایج تحلیل کواریانس اثر ورزش بر فشار روانی با کنترل هم‌زمان عزت نفس و خودکارآمدی

منابع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	P	η^2p
مدل اصلاح شده	۶۰۴/۶۷۷	۳	۲۰۰۱/۵۵۹	۱۲۹/۷۸۰	۰/۰۰۱	۰/۴۹۶
خودکارآمدی	۱۴۳۱/۲۱۴	۱	۱۴۳۱/۲۱۴	۹۲/۷۹۹	۰/۰۰۱	۰/۱۹۰
عزت نفس	۱۳۰۵/۲۸۷	۱	۱۳۰۵/۲۸۷	۸۴/۶۳۴	۰/۰۰۱	۰/۱۷۶
ورزش	۹/۶۵۴	۱	۹/۶۵۴	۰/۶۲۶	۰/۴۲۹	۰/۰۰۲
خطا	۶۱۰۷/۳۷۹	۳۹۶	۱۵/۴۲۳			
کل	۸۱۷۶۹/۶۲۹	۴۰۰				
کل اصلاح شده	۱۲۱۱۲/۰۵۶	۳۹۹				

بحث

با توجه به اهمیت فشار روانی ادراک شده از لحاظ اجتماعی، اقتصادی و سلامتی برای کارکنان سازمان‌ها، هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی نقش کنترلی پیشایندهای روان‌شناختی فردی فشار روانی ادراک شده (خودکارآمدی و عزت نفس) در تفاوت میان کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار از لحاظ سطوح این فشار روانی بود. نتایج ارایه شده در زمینه فرضیه اول یا فرضیه برتری کارکنان ورزشکار نسبت به غیر ورزشکار از لحاظ فشار روانی ادراک شده، این فرضیه را تأیید نمود و بیانگر برتری کارکنان ورزشکار نسبت به کارکنان غیر ورزشکار از لحاظ سطوح فشار روانی ادراک شده است؛ بدین معنی که به احتمال زیاد کارکنان ورزشکار (سازمان کنونی) از لحاظ شرایط روحی و روانی و نیز سلامت جسمی و روانی در شرایط مناسب‌تری نسبت به کارکنان غیر ورزشکار قرار دارند. یافته‌های این قسمت از مطالعه با نتایج پژوهش‌های Moore (۵) و Trinity (۱۹)، موسوی و مظفری (۳۴)، مرادی عباس‌آبادی و همکاران (۳۵)، همسو می‌باشد.

مطابق دیدگاه قلی‌پور و همکاران در جهت تبیین فرضیه اول و با توجه به پیشرفت‌های عظیم فن‌آوری و صنعتی در عصر حاضر، بیشتر مشاغل کارکنان سازمان‌ها و شرکت‌های صنعتی و تولیدی، دارای تحرک و فعالیت بدنی

اندکی است (۳۶) و شاید بتوان گفت که تحرک بدنی کمتر، می‌تواند تنوع کمتر و یکنواختی و کسالت بیشتری را برای کارکنان به همراه داشته باشد و این یکنواختی‌ها ممکن است در مرتبه اول تبدیل به دغدغه‌های روانی و در نهایت منجر به فرسودگی روانی برای کارکنان گردد (مسأله فوق برای اغلب کارکنان مشاغل کم‌تحرک کنونی صادق است و فرقی از این نظر میان کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار وجود ندارد). در هر حال، موضوع حایز اهمیت در این بحث که منجر به بروز تفاوت‌هایی میان کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار از لحاظ روحی و روانی می‌گردد، وجود فعالیت بدنی منظم و نیز لذت‌ها و تفریحات ناشی از آن در کارکنان ورزشکار است (۱۶،۳۶) و به همین دلیل کارکنان ورزشکار از مزایای جسمانی و روان‌شناختی فراوانی برخوردار هستند. در منابع علمی گوناگون از جمله Nouri و Wael (۳۷)، مزایای زیادی برای ورزش ذکر شده است.

بنابراین، ادعای پژوهشگران مطالعه حاضر مبنی بر برتری کارکنان ورزشکار نسبت به افراد غیر ورزشکار از لحاظ فشار روانی ادراک شده، از نظر علمی مورد تأیید می‌باشد. موضوع دیگری که به نظر پژوهشگران باید در قدم بعدی مورد توجه قرار می‌گرفت، این بود که آیا وضعیت مناسب‌تر کارکنان ورزشکار در میزان فشار روانی

شناختی، موجب توانمندتر شدن فرد در کنترل اثرات نامطلوب فشار روانی ادراک شده خویش می‌گردد.

در تبیین‌های ارایه شده برای فرضیه دوم چنین می‌توان گفت که بر خلاف تصورات رایج و کنونی سازمان‌ها در زمینه ورزش کارکنان که بیشتر باور دارند تمرین بدنی نوعی فعالیت مکانیکی و هزینه‌بر می‌باشد و در نهایت باعث بهبود شرایط جسمی آن‌ها می‌شود و در رشد و تعالی سازمان بی‌اثر است (۳۸)، بهتر است ورزش تنها به عنوان یک مجموعه فعالیت‌های بدنی و مکانیکی مورد توجه قرار نگیرد، بلکه به عنوان یک مفهوم یکپارچه و کلیتی (یا گشتالتی) در نظر گرفته شود که با داشتن مزایای هم‌زمان جسمی و فراتر از آن روحی- روانی و اجتماعی برای کارکنان، می‌تواند در قدم اول منجر به بالندگی فردی آن‌ها شود و در گام نهایی بالندگی سازمان را به همراه داشته باشد. به همین جهت ضرورت دارد که سازمان‌ها دیدگاه خود را در ارتباط با ورزش کارکنان و به ویژه ورزش‌های سنتی و بومی ارتقا دهند و با برنامه‌ریزی‌ها و سرمایه‌گذاری‌های اصولی و علمی در این زمینه، گام بزرگی را در جهت افزایش سلامت جسمی و روحی کارکنان و افزایش رشد و تعالی خویش بردارند.

در مجموع با توجه به آن چه در تبیین فرضیه اول و دوم ارایه گردید، می‌توان چنین نتیجه گرفت که ورزش نمودن به طور عمده از طریق بهبود باورهای ارزشمند و ارتقا دهنده اعتماد به نفس، می‌تواند منجر به رساندن فشار روانی ادراک شده به سطح بهینه یا فشار روانی مثبت گردد. به عبارت دیگر، احتمال تأثیر واسطه‌ای متغیرهای خودکارآمدی و عزت نفس بر تفاوت مشاهده شده میان ورزشکاران و غیر ورزشکاران وجود دارد.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به استفاده از پرسش‌نامه خود گزارش دهی جهت سنجش پیشایندهای روان‌شناختی فردی مؤثر بر فشار روانی ادراک شده اشاره نمود. با این حال، پژوهش حاضر در نوع خود جدید بود و

ادراک شده نسبت به همکاران غیر ورزشکار، به دلیل گرایش ذاتی آن‌ها به ورزش است یا به دلیل مزایای روان‌شناختی از جمله افزایش خودکارآمدی و عزت نفس است؟ به عبارت دیگر، آیا شرایط روانی بهتر پس از حذف اثر میزان خودکارآمدی و عزت نفس در فشار روانی ادراک شده این دو گروه همچنان پا برجا باقی می‌ماند یا تغییر می‌نماید؟

همان‌گونه که خروجی‌های آزمون کوواریانس در جدول ۳ نشان می‌دهد، با کنترل اثر هم‌زمان متغیرهای خودکارآمدی و عزت نفس، تفاوت معنی‌داری میان کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار مشاهده نشد. در تبیین این یافته در ابتدا می‌توان اظهار داشت که علاوه بر آنچه در بخش مقدمه مطالعه درباره نظریه ERI مبنی بر تأثیر عوامل درونی و بیرونی مانند خودکارآمدی و عزت نفس بر فشار روانی اشاره شد (۱۳)، یافته‌های پژوهش حاضر این مطلب را اضافه می‌نماید که ورزش می‌تواند اثر معنی‌داری بر بهبود پیشایندهای روان‌شناختی فردی مؤثر بر فشار روانی ادراک شده داشته باشد و شرایط روحی و روانی فرد را بهبود بخشد که با فرضیه دوم همسو است. از سوی دیگر، در تبیین این امر می‌توان به مدل پیشرفته تأثیرهای متقابل تقاضاها، منابع و فرد Mark و Smith نیز اشاره کرد (۱۳) که نشان داد متغیرهای محیطی (تمرین و ورزش) شاید بتوانند با تغییر در خودکارآمدی و عزت نفس، باعث بهبود فشار روانی ادراک شده کارکنان و در نتیجه ارتقای پیامدهای سازمانی شوند. این یافته با نظریه فشار روان‌شناختی و سازگاری Lazarus و Folkman در زمینه ارزیابی ذهنی ما پیش از ادراک تهدیدزا یا چالش‌زا از موقعیت خنثی (۱۵) همخوانی داشت. همچنین، ورزش به احتمال زیاد با تغییر ارزیابی ذهن فرد از موقعیت، باعث ارتقای دیدگاه چالش محور و خردمندانه فرد به موقعیت‌های فشارزا می‌شود و با گسترش باور او به توانایی‌های خویش در یکپارچه نمودن انگیزه‌ها و منابع

ارتقای عملکرد شغلی و سلامت عمومی فراهم نماید. در نهایت، با توجه به این که داده‌های حاصل از پژوهش حاضر محصول پاسخ کارمندان یک سازمان خاص می‌باشد، تعمیم نتایج آن به دیگر گروه‌های ورزشکاران و کارمندان، به تأمل و پژوهش بیشتری نیاز دارد. از این‌رو، پیشنهاد می‌شود جهت تعمیم نتایج یافته‌های پژوهش، کارمندان ورزشکار سایر استان‌ها در سطوح مختلف مهارتی و سنی نیز مورد مطالعه قرار گیرند.

سپاسگزاری

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته روان‌شناسی ورزشی دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع) است که با حمایت و پشتیبانی شرکت ملی گاز ایران اجرا شد. بدین وسیله از همکاری صمیمانه مشاور صنعتی خویش جناب آقای حسن رنگرز و تمام دست‌اندرکاران حامی پژوهش اعم از مسؤولین شرکت ملی گاز ایران و وزارت نفت، تقدیر و تشکر به عمل می‌آید. همچنین، از زحمات سرکار خانم زاهده رحمانیان که در نگارش، اصلاح و مشاوره‌های گوناگون مطالعه حاضر همکاری نمودند، سپاسگزاری می‌گردد.

References

- Hajiamini Z, Cheraghalipour Z, Azad Marzabadi E, Ebadi A, NorouziKoushali A. Comparison of job stress in military and non-military drivers in Tehran city. *J Mil Med* 2011; 13(1): 25-30. [In Persian].
- Shokouhi L, Khalatbari J, Rezaabakhsh H. Perceived stress among university students with various attribution styles. *Journal of Modern Thoughts in Education* 2010; 5(4): 107-30. [In Persian].
- Kimbrley C. The relationship of perceived stress and self -efficacy among correctional employees in close -security and medium -security -level institutions [Thesis]. Minneapolis, MN: Walden University 2010.
- Klassen RM, Chiu MM. The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology* 2011; 36(2): 114-29.
- Moore T. The relationship between exercise and job related outcomes [Thesis]. California, CA: Trident University 2010.
- Judge TA, Bono JE. Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem,

توانست با اتصال روان‌شناسی صنعتی - سازمانی به روان‌شناسی ورزشی، افق جدیدی را بر روی پژوهش‌های آینده باز کند. در صورت امکان، می‌توان یافته‌های پژوهش را از طریق برگزاری کارگاه‌ها و سمینارها به افراد منتقل کرد و کارکنان را به این باور رساند که به جای بهانه‌جویی و طفره رفتن از ورزش، سعی کنند نه تنها در برنامه‌های ورزشی مشارکت نمایند، بلکه با اشتیاق فراوان و ارابه نظرات سازنده خویش، به بهبود این برنامه‌ها کمک کنند (و این نوعی توانمندسازی در کارکنان است).

مدیران و مقامات کلیدی سازمان نیز باید توجه داشته باشند که علاوه بر برنامه‌ریزی مناسب ورزشی برای کارکنان، در صورت امکان امکانات ورزشی کافی و مناسب را برای این برنامه‌ها فراهم نمایند و خود به عنوان الگوی عینی کارکنان در این برنامه‌ها مشارکت داشته باشند. پژوهش‌های بیشتر پیرامون دیگر پیشایندهای روان‌شناختی مؤثر بر فشار روانی ادراک شده و ورزش در این جمعیت، ممکن است اطلاعاتی را در جهت توسعه اطلاع‌رسانی و اجرای مداخلات فردی و هدفمند برای

- generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *J Appl Psychol* 2001; 86(1): 80-92.
7. Conn VS, Hafdahl AR, Cooper PS, Brown LM, Lusk SL. Meta-analysis of workplace physical activity interventions. *Am J Prev Med* 2009; 37(4): 330-9.
 8. Shi L, Singh DA. The nation's health. Sudbury, MA: Jones & Bartlett Learning; 2008.
 9. Coulson JC, McKenna J, Field M. Exercising at work and self-reported work performance. *Journal of Workplace Health Management* 2008; 1(3): 176-97.
 10. Ridenour N. Mental health in the United States: a fifty year history. London, UK: Published for the Commonwealth Fund by Harvard University Press; 1961.
 11. Johnston CA, Moreno JP, Regas K, Tyler C, Foreyt JP. The application of the Yerkes-Dodson law in a childhood weight management program: examining weight dissatisfaction. *J Pediatr Psychol* 2012; 37(6): 674-9.
 12. French J, Caplan R, van Harrison R. The mechanisms of job stress and strain. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons; 1982.
 13. Mark G, Smith A. Stress Models: A review and suggested new direction. In: Houdmont J, Leka S, Editors. Occupational health psychology. New York, NY: Springer Publications; 2008.
 14. Jalai Job stress [Online]. [cited 2010]; Available from: URL: www.jalalihse.blogfa.com [In Persian].
 15. Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York, NY: Springer Publishing Company; 1984.
 16. Thøgersen-Ntoumani C, Fox KR, Ntoumanis N. Relationships between exercise and three components of mental well-being in corporate employees. *Psychology of Sport and Exercise* 2005; 6(6): 609-27.
 17. Khajeie R. An investigation about the impact of exercise and physical activity on the self-esteem of non-athlete male students of Guilan University [Thesis]. Gilan, Iran: University of Gilan 1999. [In Persian].
 18. Razavi M. The effects of physical education on physical-mental pressures of working women and presenting a model for better exercise. *Olympic*; 22(4): 85-94. [In Persian].
 19. Trinity J. Effects of mood, body satisfaction, physical self-concept, and exercise self-efficacy on daily physical activity of high school students [Thesis]. Minneapolis, MN: Walden University 2012.
 20. Bailey R. Do sports and other physical activities build self-esteem? [Online]. [cited 2014 Aug 7]; Available from: URL: <https://www.psychologytoday.com/blog/smart-moves/201408/do-sports-and-other-physical-activities-build-self-esteem>
 21. Park SH, Han KS, Kang CB. Effects of exercise programs on depressive symptoms, quality of life, and self-esteem in older people: a systematic review of randomized controlled trials. *Appl Nurs Res* 2014; 27(4): 219-26.

22. Rangriz H, Khaksar M. The evaluating of employees self-efficacy and job stress in the Isfahan Zobahan Company. *International SAMANM Journal of Marketing and Management* 2013; 1(1): 34-43.
23. Klassen RM, Durksen TL. Weekly self-efficacy and work stress during the teaching practicum: A mixed methods study. *Learning and Instruction* 2014; 33: 158-69.
24. Coetzee M, Potgieter IL. Mediating effect of self-esteem on the career selfmanagement and career resilience of early-career staff in the business management field. *Southern African Business Review* 2014; 18(2): 65-82.
25. Prochaska JO, Velicer WF. The transtheoretical model of health behavior change. *Am J Health Promot* 1997; 12(1): 38-48.
26. Behruozi N, Shahni M, Pourseyed M. Relationship between perfectionism, perceived stress and social support with academic burnout. *Strategy for Culture* 2012; 5(20): 83-102. [In Persian].
27. Schwarzer R, Schmitz GS, Tang C. Teacher Burnout in Hong Kong and Germany: A cross-cultural validation of the Maslach Burnout inventory. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal* 2000; 13(3): 309-26.
28. Gholami S, Hosseinchari M. Predicting the happiness of students with regard to their perception about the teacher's exceptions, interaction method and self-efficacy. *Studies in Learning and Instruction* 2011; 3(1): 83-109. [In Persian].
29. Rosenberg M. Society and the adolescent self-image. Princeton, NJ: Princeton University Press; 1965.
30. Gentile B, Twenge J, Campbell W. Birth cohort differences in self-esteem, 1988–2008: A cross-temporal meta-analysis. *Review of General Psychology* 2010; 14(3): 261-8.
31. Ghafari M, Khaksar S, Naami A. Relation of job locus of control, self-efficacy and self-esteem with organizational citizenship behaviors (intended to both organization and co-workers). Proceedings of the 2nd Biennial Conference of Industrial and Organizational Psychology; 2011 Feb 22-23; Isfahan, Iran. [In Persian].
32. Ahmadi H, Poorsharifi H. The role of news source on individuals persuasion with moderation of attitude to news source, gender and self-esteem. *Strategy for Culture* 2013; 2(3): 7-18. [In Persian].
33. Rajabi GH, Bohlol N. Assessment of the reliability and validity of Rosenberg's Self-esteem scale in the first year students of Shahid Chamran University. *Journal of Faculty of Education and Psychology* 2007; 3(2): 33-48. [In Persian].
34. Mousavi J, Mozafari AA. The comparison of job stress in the athlete and non-athlete employees of Islamic Azad University of 3 Region of Iran. *Journal of Movement Science and Sports* 2007; 5(9): 59-70. [In Persian].
35. MoradiAbbasabadi M, Goudarzi M, Farahani A. Comparison of job burnout level among athletic and non-athletic employees of Damavand government offices. *Intl J Sport Std* 2013; 3(5): 526-32.

36. Gholipour A, Ashraf Khazayee A, Bayat Z. The comparison of quality of life of athlete and non-athlete employees in Ilam province. Proceedings of the 1st National Conference on New Scientific Achievements in the Development of Sport and Physical; 2011 Dec 14; Gorgan, Iran. [In Persian].
37. Beyrouti, N, Jaber W. Physical exercise / fitness: job satisfaction and work productivity (the case of Lebanon). *International Journal of Strategic Management* 2011; 11(1).
38. Nicholson S, Sniehotta FF, van Wijck F, Greig CA, Johnston M, McMurdo ME, et al. A systematic review of perceived barriers and motivators to physical activity after stroke. *Int J Stroke* 2013; 8(5): 357-64.

Comparison of Perceived Stress on the Basis of Controlling Self-efficacy and Self-esteem among Athlete and Non-athlete Staff

Mojtaba Amanollahnejad-Kalkhoran, M.Sc.^{1*}, Seyed Mohammad Kazem Vaezmousavi, Ph.D.²,
Kiumars Beshlideh, Ph.D.³

1. Ph.D. Student of Sport Psychology, Department of Physical Education, Faculty of Human Sciences, Imam Reza International University, Mashhad, Iran
2. Professor, Department of Physical Education, Faculty of Human Sciences, Imam Hossein Comprehensive University, Tehran, Iran
3. Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Human Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

* Corresponding author; e-mail: tofigh.siop@gmail.com

(Received: 7 Dec. 2014 Accepted: 17 June 2015)

Abstract

Background and Aims: Present study aimed to compare the individual psychological antecedents of perceived stress (self-efficacy and self-esteem) among the athlete and non-athlete staff in an industrial company.

Methods: Statistical society was all persons employed in the company including managers, supervisors, experts and workers; 192 athletes and 208 non-athletes were selected randomly. Data was collected using three questionnaires including perceived stress, overall self-efficacy, and self-esteem.

Results: Although findings of ANOVA test showed that the condition of perceived stress in athlete employees was better than non-athletes, after controlling the impacts of self-efficacy and self-esteem, the results of ANCOVA test revealed that the difference of perceived stress between these two groups was not significant.

Conclusion: The findings of this research suggest that the exercise can lead to gaining perceived stress to an optimized level (positive stress) mainly by improving valuable beliefs and promoting self-efficacy in individuals. The study extends the models of perceived stress literature and offers managerial, educational and practical suggestions for practitioners working about staff or employees exercise.

Keywords: Perceived stress, Athlete staff, Non-athlete staff, Self-efficacy, Self-esteem

Journal of Kerman University of Medical Sciences, 2016; 23(2): 204-216