



## شناسایی عوامل فشارزای شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان کردستان و ارائه مدل

سعید صادقی بروجردی<sup>۱\*</sup>، لاله رامین<sup>۲</sup> و حمیده حسامی<sup>۳</sup>

۱- دانشیار دانشگاه کردستان

۲- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی

۳- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۴/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۲/۶

### چکیده

**هدف:** هدف از انجام این تحقیق شناسایی عوامل فشارزای شغلی (فردی و سازمانی) و تبیین مدل در بین معلمان تربیت‌بدنی استان کردستان بود.

**روش‌شناسی:** جامعه آماری کلیه معلمان ورزش استان کردستان ۸۹۴ نفر بود که با استفاده از جدول مورگان ۲۶۹ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. روش تحقیق، توصیفی - اکتشافی و ابزار اندازه‌گیری پرسش‌نامه استرس شغلی ایشیل برگ بود. جهت توصیف داده‌ها از آمار توصیفی و برای تحلیل آن‌ها از آزمون‌های استنباطی؛ ضریب همبستگی پیرسون، فریدمن، تحلیل عامل و تحلیل عامل تأییدی استفاده شد و نرم افزارهای SPSS18 و لیزرل بکار گرفته شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که معلمان ورزش با سابقه کاری کمتر، استرس بیشتری را نسبت به بقیه درک می‌کنند. معلمان زن استرس بیشتری را نسبت به مردان تجربه می‌کنند. میزان استرس در معلمان که تحصیلات بالاتر داشتند بیشتر بود. سابقه کار، جنسیت و میزان تحصیلات با عوامل فشارزای شغلی سازمانی ارتباط معنی‌داری نداشت. مدل نهایی عوامل فشارزای شغلی (فردی و سازمانی) نشان داد که عوامل حساسیت و کیفیت کار، توسعه منابع و مشارکت و همکاری، به ترتیب دارای بیشترین اثرگذاری در ایجاد استرس بر معلمان ورزش هستند.

**نتیجه‌گیری:** بنابراین تصمیم‌گیران باید با مدنظر قرار دادن این نتایج، سیاست‌هایی در جهت کاهش استرس و افزایش بهره‌وری معلمان ورزش اتخاذ نمایند.

**واژه‌های کلیدی:** استرس شغلی، معلمان ورزش، عوامل فشارزا، ارائه مدل.

## مقدمه

نیروی انسانی به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان در دنیای صنعتی و پرهیاهوی قرن حاضر، با مسائل و مشکلات عدیده‌ای روبرو است. یکی از معضلات اساسی که در طی چند دهه اخیر همراه با صنعتی‌شدن جوامع، سلامت بشر را تهدید می‌نماید، پدیده استرس می‌باشد (عقیلی‌نژاد و همکاران، ۲۰۰۷). اگر استرس در محیط‌های کاری و در ارتباط با عوامل محیط کاری و یا به‌دنبال تغییر در فعالیت‌های کاری همچون فن‌آوری جدید یا تغییر اهداف به‌وجود آید، بیانگر استرس شغلی است (سندیپ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰؛ سیوارد<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). استرس شغلی، استرسی است که فرد معینی در شغل معینی دچار آن می‌شود، یعنی هم خصوصیات فرد و هم عوامل مربوط به شغل در ایجاد آن دخالت دارند و چون فرد و محیط تأثیر متقابل بر یکدیگر دارند، بنابراین استرس شغلی در چنین بافتی به‌وجود می‌آید (رنдал و آلتمایر، ۱۳۷۹). بُعدی که باعث علاقه‌مندی بشر به مطالعه استرس شده است ارتباط بین استرس و عملکرد است؛ اگر چه عموماً از استرس تصویری منفی در ذهن مردم وجود دارد، اما برای انجام بهینه فعالیت‌ها، انسان به سطح متعادلی از استرس نیاز دارد، زیرا بدون وجود استرس، افراد تلاش لازم را به‌منظور انجام امور از خود نشان نخواهند داد، اما استرس زیادتر از حد باعث اختلال در عملکرد و کاهش بهره‌وری کارکنان در سازمان می‌شود (سپکتور<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸؛ ایلمارنن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱). کارشناسان مدیریت و روان‌شناسان سازمانی توجه خود را به عواملی که سبب افزایش یا کاهش کارایی انسان می‌شود معطوف داشته‌اند. آنان دریافته‌اند که یکی از این عوامل، عامل فشارزای شغلی<sup>۵</sup> است که آثار نامطلوبی بر جسم و روح نیروی انسانی داشته و از کارآیی آن‌ها می‌کاهد (دی‌سنزو<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۲).

سازمان‌ها باید در صدد باشند تا منشاء مشکلات، خرابی‌ها، عدم کارایی‌ها، ضایعات، مغایرت‌ها و سردرگمی‌ها را بیابند و روش‌های بهتری برای انجام کار بیافرینند تا تنیدگی‌ها از حد معینی فزونی نیابد. چرا که استرس بهره‌وری و کیفیت کار را کاهش داده و بروز گرفتاری‌ها و حوادث را افزایش می‌دهد و نیز باعث عدم رضایت شغلی در افراد می‌گردد. مطالعات سال‌های گذشته نشان‌دهنده آن است که تجربه استرس در محل کار نتایج نامطلوبی را هم برای بهداشت و سلامت افراد و هم برای رفاه و سلامت سازمان‌های‌شان به همراه دارد (کاکس و همکاران، ۲۰۰۰).

در دنیای پرهیاهو و استرس‌زای امروز، فشار عصبی به‌عنوان یکی از آفات نیروی انسانی شناخته شده و یکی از مباحث اصلی در مطالعات رفتار سازمانی را به‌خود اختصاص داده است. متأسفانه استرس<sup>۷</sup> تبدیل به بخشی لاینفک از زندگی انسان شده است. اثرات مخرب فشارهای عصبی بر زندگی فردی و اجتماعی کاملاً مشهود بوده به‌طوری که گروهی از صاحب‌نظران رفتار سازمانی، استرس را بیماری شایع قرن قلمداد نموده‌اند (رنдал و آلتمایر، ۱۳۷۹).

استرس معمولاً بر حسب تأثیر جسمی و روانی که بر روی یک شخص دارد تعریف شده است (برونو، ۲۰۰۱). در تعریف دیگری از استرس به‌عنوان واکنش روانی و فیزیولوژیکی نسبت به عدم توازن قابل توجه میان ضرورت‌های محیطی و توانایی افراد برای فائق شدن بر آن‌ها تعریف شده است (مک کیو و ساچز<sup>۸</sup>، ۲۰۰۴). گرین برگ و بارون<sup>۹</sup> (۱۹۹۵)، استرس را به این صورت تعریف می‌کنند: «استرس الگویی است از حالات احساسی و عکس‌العمل‌های فیزیولوژیکی و در موقعیت‌هایی رخ می‌دهد که افراد تهدیداتی را نسبت به اهداف مهم خود که ممکن است توانایی نیل به آنها را نداشته باشند، درک نمایند». برخی دیگر از محققین

1 - Sandeep

2 - Seward

3 - Spector

4 - Ilmarinen

5 - Occupational Stress

6 - DeCenzo

7 - Stress

8 - McCue and Sachs

9 - Greenberg and Baron

استرس شغلی را به عنوان احساسی که فرد در آن نمی‌تواند توانایی‌ها، منابع و خواسته‌هایش را با نیاز شغلی سازگار نماید، معرفی می‌کنند. هر فردی تا حدی استرس را در زندگی خود تجربه می‌کند و اغلب این استرس ناشی از تجربیات کاری وی است. چنین تخمین زده شده که ۷۵ درصد از تمامی مشکلات و مسائل پزشکی به صورت مستقیم ناشی از استرس است. بنابراین استرس مسئول هزینه‌های قابل توجه و گزاف مرتبط با مراقبت‌های سلامتی، عملکرد ضعیف و بهره‌وری پایین می‌باشد. استرس همچنین می‌تواند منجر به عملکرد ضعیف، خشونت در محل کار، کارشکنی، سوء مصرف مواد و انواع دیگر رفتارهای ناسازگار شود (مک‌کیو و ساچز، ۲۰۰۴).

دنیای صنعتی و فراصنعتی، گرفتاری‌های فراوانی را به بار آورده است. نگرانی افراد نسبت به کار، خانواده و فرزندان، مشکلات اجتماعی، وضع اقتصادی، انتظارات و توقعات سازمان از کارکنان، پیشرفت تکنولوژی و نگرانی و بیم از کهنه‌شدن معلومات و اطلاعات، همگی از عوامل ایجادکننده استرس در افراد می‌باشند که در این میان کارکنان و مدیران یکی از آسیب‌پذیرترین قشرها در برابر استرس به‌شمار می‌آیند. این گروه که دارای مسئولیت‌های بسیار بوده و انجام اهداف سازمان را بر عهده گرفته‌اند، از محیط سازمانی و اجتماعی تأثیر پذیرفته و در صورتی که مورد تهاجم استرس قرار گیرند، آثار منفی آن را به سرعت در عملکرد سازمان خود بروز خواهند داد. سطوح پایین استرس در بسیاری از حالات منجر به افزایش بهره‌وری شده و می‌تواند برای بعضی از افراد خوشایند باشد. اما سطوح بالاتر استرس می‌تواند منجر به مشکلات فیزیکی و روانی گردد (پالمر و همکاران، ۲۰۰۳). استرس محیط کار یا استرس شغلی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان مشاهده می‌کنند که نیازهای محیط کار جهت سازگاری و تطابق، خارج از حد منابع و توانایی آن‌هاست. بسیاری از تحقیقات در رابطه با استرس شغلی بر جنبه‌هایی از محیط کار تمرکز نموده که می‌تواند موجب بروز استرس در کارکنان شود. به‌طور کلی دلایل سازمانی و مرتبط با استرس شغلی شامل فشار کاری، تعارض نقش، ابهام نقش، عدم کفایت منابع، شرایط کاری، سبک مدیریت، کنترل و نامنی شغلی است (ادیمانسیاه<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۸).

صادقی بروجردی (۱۳۸۲)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با سلامت روانی - جسمانی و تحلیل‌رفتگی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور، گزارش می‌دهد که همبستگی بین عوامل فشارزای شغلی، تحلیل‌رفتگی و سلامت روانی - جسمی در حد بالایی است.

در سال ۱۳۸۸ چهارده چریک و اسکندری عوامل تنبیدیگی مدیران ورزش استان فارس را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد که به ترتیب، حقوق، عدم حمایت از سوی سرپرست، نداشتن وقت کافی و فشار کار بالاترین تأثیر را بر روی تنبیدیگی شغلی داشته‌اند (چهارده چریک و اسکندری، ۱۳۸۸). ریچاردسون (۲۰۰۸)، در یک تجزیه و تحلیل چندگانه اثرات برنامه‌های مداخله مدیریتی را بر استرس شغلی مورد بررسی قرار داد. وی گزارش کرد که عامل ایفای نقش اثر متوسطی بر استرس شغلی در افراد دارد. برنامه‌های شناختی رفتاری اثرات بیشتری نسبت به دیگر مداخلات بر استرس داشته‌اند. الیزابت (۲۰۱۰)، عوامل مرتبط با استرس کار و رضایت شغلی را در کارکنان غدد شناسی کانادا مورد مطالعه قرار داد. وی اظهار داشت که حجم کار، بیشترین تأثیر را در ۶۳٪ از کارکنانی که در محیط شغلی استرس را تجربه کرده‌اند، داشته است و عوامل دیگری مانند زمان کافی، عدم حمایت نهادی، عدم درک از منابع و فقدان کنترل بر انتخاب محل کار نیز در مرتبه بعدی بودند.

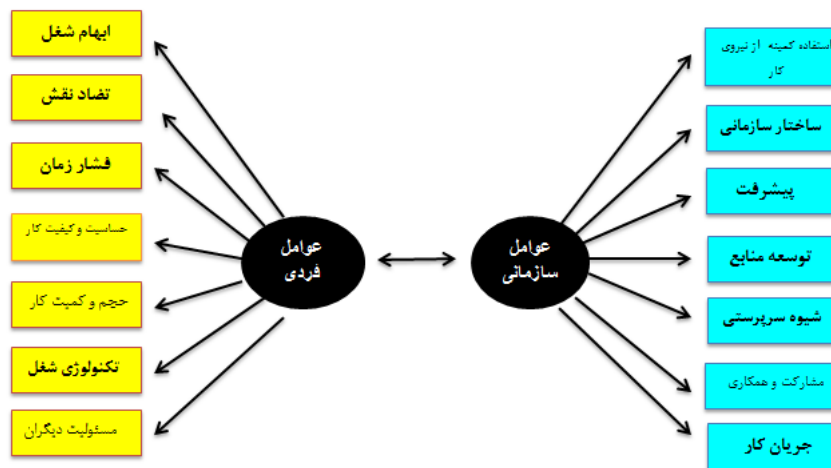
در تحقیقی که توسط دارمدی و امرآ (۲۰۱۱)، با عنوان «رضایت شغلی و استرس شغلی در میان معلمان مدارس ابتدایی و مدیران مدرسه در ایرلند» انجام شد، یافته‌های مطالعه نشان داد که اکثریت معلمان مدارس ابتدایی (۹۸٪) و مدیران (۹۳٪) در محیط کاری خود شاد بودند، هر چند آن‌ها استرس‌هایی را نیز در شغل خود (۴۵٪ از معلمان و ۷۰٪ از مدیران) تجربه کرده‌اند. رضایت

1 - Edimansyah

2 - Darmody and Emer

شغلی و استرس معلم می‌تواند پیامدهای اقتصادی و شخصی را در پی داشته باشد. استرس باعث غیبت از کار، فرسودگی شغلی و تأثیر منفی بر عملکرد دانش آموزان می‌شود (دارمودی و امر، ۲۰۱۱). تحقیق دیگری تحت عنوان بررسی استرس شغلی و رضایت شغلی در بین معلمان مدارس عالی متوسطه نپال، در سال ۲۰۱۲، عوامل مؤثر بر استرس شغلی را در نقش‌های افزایش حجم کار، ابهام، تعارض، فشارهای بی دلیل سیاسی، مسئولیت شخص، دخالت در امور، نداشتن قدرت، ارتباط ضعیف با همکاران و وضعیت اقتصادی - اجتماعی ضعیف تشخیص داد و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را به‌طور کلی، حقوق و حق‌الزحمه، نحوه برخورد همکاران، ناظران و مدیران و توسعه شغلی، شناسایی کرد. نتایج، ارتباط معنی‌داری بین عوامل استرس‌زای شغل و رضایت شغلی معلمان نشان داد (کیاستا، ۲۰۱۲).

بر اساس تحقیقات انجام گرفته در زمینه عوامل استرس‌زای فردی و سازمانی، مدل نظری مفروض بدین صورت ارائه می‌گردد.



شکل ۱ - مدل مفهومی شناسایی عوامل فشارزای شغلی فردی و سازمانی

## روش شناسی

روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی - اکتشافی می‌باشد. این تحقیق پرسش‌نامه‌ای، بر اساس پرسش‌نامه استاندارد اشیپیل برگر مورد استفاده قرار گرفته است. جامعه آماری این تحقیق شامل ۸۹۴ نفر از معلمان تربیت بدنی استان کردستان، شاغل در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ می‌باشد. روش نمونه‌گیری، تصادفی خوشه‌ای و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۶۹ نفر بود. از بین ۲۶۹ پرسش‌نامه توزیع شده، ۱۳ پرسش‌نامه به علت نقص اطلاعات کنار گذاشته شده و تجزیه و تحلیل آماری بر اساس ۲۵۶ پرسش‌نامه انجام شد. پایایی کلی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ،  $0/۹۰۲$ ، و به تفکیک برای عوامل فشارزای شغلی فردی  $0/۸۹۳$  و برای عوامل فشارزای شغلی سازمانی  $0/۹۱۲$  به دست آمد. در بررسی روایی، ابتدا هر پرسش‌نامه به تأیید صاحب‌نظران امر و اساتید رسید و سپس از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای مناسب بودن داده‌ها در تحلیل عاملی از آزمون بارتللت استفاده شد.

در این تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی و آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، آزمون فریدمن، تحلیل عاملی و تحلیل عاملی تأییدی و از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. همچنین از نرم افزارهای SPSS 18 و لیزرل جهت تعیین هدف و ارائه مدل استفاده گردید. در مدل معادلات ساختاری، میزان انطباق داده‌های پژوهش و مدل مفهومی نشان‌دهنده تفاوت اندک میان مدل مفهومی با داده‌های مشاهده شده تحقیق است و از برازش مناسب برخوردار است و از طرف دیگر معناداری روابط در این مدل برازش‌یافته آزمون می‌شود.

## یافته‌ها

اطلاعات به‌دست آمده از آمار توصیفی نشان داد ۱۰۶ (۴۱/۴٪) نفر از شرکت‌کنندگان زن و ۱۵۰ نفر (۵۸/۶٪) مرد بودند. از لحاظ وضعیت تأهل، ۱۴۹ نفر (۵۸/۲٪) متأهل و ۱۰۱ نفر (۳۹/۵٪) مجرد و ۶ نفر (۲/۳٪) متارکه کرده بودند و از لحاظ میزان تحصیلات، ۸ نفر (۳/۱٪) دیپلم، ۴۳ نفر (۱۶/۸٪) فوق دیپلم، ۱۵۸ نفر (۶۱/۷٪) لیسانس، ۴۷ نفر (۱۸/۴٪) فوق لیسانس و بالاتر بودند. بر اساس وضعیت استخدامی، ۱۱ نفر (۴/۳٪) حق‌التدریس، ۱۱۸ نفر (۴۶/۱٪) پیمانی، ۱۴ نفر (۵/۵٪) رسمی آزمایشی و ۱۱۳ نفر (۴۴/۱٪) رسمی بودند. بر اساس منطقه خدمت، ۱۹۶ نفر (۷۶/۶٪) در شهر و ۶۰ نفر (۲۳/۴٪) در روستا مشغول به فعالیت بودند. به‌منظور بررسی رابطه بین عوامل فشارزای شغلی (فردی و سازمانی) در کارکنان، از آزمون ضریب همبستگی استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون پیرسون برای سنجش مقدار همبستگی بین دو متغیر عوامل فشارزای شغلی (فردی و سازمانی) برابر با ۰/۷۹۸ به‌دست‌آمد، به‌عبارت‌دیگر رابطه معناداری بین این دو متغیر وجود دارد. سطح معناداری در این آزمون برابر با ۰/۰۰۱ است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فرضیه پژوهش مبنی بر وجود ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی (فردی و سازمانی) پذیرفته می‌شود.

جدول ۱- ضریب همبستگی بین عوامل فشارزای شغلی فردی و سازمانی

عوامل فشارزای شغلی (فردی و سازمانی)	
همبستگی پیرسون	۰/۷۹۸
سطح معناداری	۰/۰۰۱
تعداد	۲۵۶

معنی‌داری آزمون فریدمن و میانگین رتبه‌های آزمون درخصوص اولویت‌بندی بعدهای عوامل فشارزای شغلی فردی نشان می‌دهد که بعد حساسیت و کیفیت کار با ضریب ۵/۵۱ در اولویت اول قرار دارد، در نتیجه، بیشترین تأثیر را بر عوامل فشارزای شغلی فردی دارد. بعد حجم و کمیت کار با ضریب ۴/۵۰ در اولویت دوم قرار دارد و به همین ترتیب بعد مسئولیت دیگران با ضریب ۴/۴۷ در اولویت سوم و نهایتاً تکنولوژی شغل با ضریب ۳/۱۱ در اولویت آخر (هفتم) قرار دارد. در نتیجه کم‌ترین تأثیر را نسبت به شش بعد دیگر بر عوامل فشارزای شغلی فردی دارد.

جدول ۲- نتیجه آزمون فریدمن عوامل فشارزای شغلی فردی

رتبه	مؤلفه‌ها	میانگین	آماره آزمون (خی‌دو)	درجه آزادی	سطح معناداری
۱	حساسیت و کیفیت کار	۵/۵۱	۲۶۹/۵۴۵	۶	۰/۰۰۱
۲	حجم و کمیت کار	۴/۵۰			
۳	مسئولیت دیگران	۴/۴۷			
۴	ابهام شغل	۳/۷۵			
۵	فشار زمان	۳/۵۱			
۶	تضاد نقش	۳/۱۵			
۷	تکنولوژی شغل	۳/۱۱			

نتیجه میانگین رتبه‌ها نشان می‌دهد که بعد توسعه منابع با ضریب ۵/۱۰ در اولویت اول قرار دارد، در نتیجه بیشترین تأثیر را بر عوامل فشارزای شغلی سازمانی دارد. بعد مشارکت و همکاری با ضریب ۴/۹۸ در اولویت دوم قرار دارد و به همین ترتیب بعد

شیوه سرپرستی با ضریب ۴/۶۱ در اولویت سوم و نهایتاً استفاده کمینه با ضریب ۴/۸۴ در اولویت آخر ( هفتم) قرار دارد. در نتیجه کمترین رتبه را نسبت به شش بعد دیگر بر عوامل فشارزای شغلی سازمانی دارد.

جدول ۳ - نتیجه آماره آزمون فریدمن و میانگین رتبه های آزمون عوامل فشارزای شغلی سازمانی

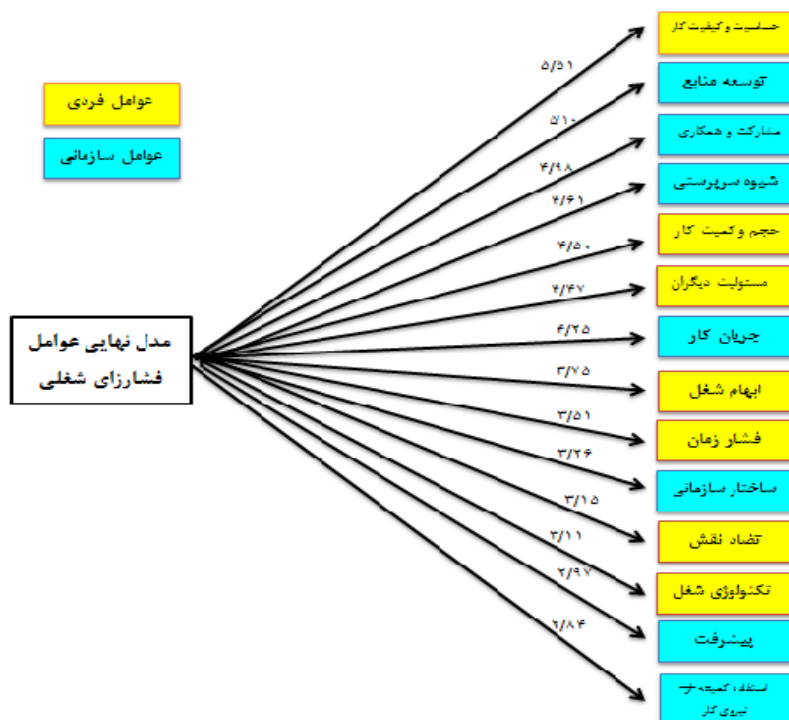
رتبه	مؤلفه‌ها	میانگین	آماره آزمون (خی دو)	درجه آزادی	سطح معناداری
۱	توسعه منابع	۵/۱۰	۳۳۰/۴۶۵	۶	۰/۰۰۱
۲	مشارکت و همکاری	۴/۹۸			
۳	شیوه سرپرستی	۴/۶۱			
۴	جریان کار	۲/۲۵			
۵	ساختار سازمانی	۳/۲۶			
۶	پیشرفت	۲/۹۷			
۷	استفاده کمینه	۲/۸۴			

خروجی نرم افزار نشان دهنده مناسب بودن مدل ساختاری برازش یافته است (نسبت  $\chi^2$  به df کوچکتر از ۳ می باشد)، بنابراین میزان  $\chi^2$  مقدار پایین و مناسبی است. سایر شاخص های تناسب مدل در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۴ - شاخص های مناسب بودن برازش مدل ساختاری پژوهش

AGFI	GFI	RMSEA	P-VALUE	DF	CHI-SQUARE
۰/۸۹	۰/۹۱	۰/۰۶۷	۰/۰۰۱	۳۳	۶۸/۸۲

شاخص های فوق نشا دهنده مناسب بودن برازش مدل ساختاری پژوهش است. به عبارت دیگر، داده های مشاهده شده تا میزان زیادی منطبق بر مدل مفهومی پژوهش است. این مدل بیانگر عوامل فشارزای شغلی است که به طور کلی در شکل زیر به ترتیب اثرگذاری بر استرس همراه با میانگین رتبه های آن آورده شده است.



شکل ۲ - مدل نهایی ارائه شده عوامل فشارزای شغلی (فردی و سازمانی)

### بحث و نتیجه گیری

نتایج به دست آمده در این تحقیق در رابطه با میزان تأثیر سابقه کار بر عوامل فشارزای شغلی فردی، نشان داد افرادی که دارای کمترین سابقه کار (۵-۱ سال) بوده اند، بیشترین میزان استرس را دریافت نمودند. این اطلاعات با نتایج پژوهش های انجام شده توسط چن و همکاران (۱۹۹۵)، فونگ و لین (۱۹۹۹)، موکیم (۱۹۹۱) و سوری و همکاران (۱۳۸۵) همسو می باشد. احتمالاً افراد با سابقه کم، تعریف کاملی از شرح وظایف شغلی خویش نداشته و به دلیل تازگی محیط کار و عدم سازگاری با نقش جدید، استرس بیشتری را تجربه می کنند. افرادی که تجربه کافی در زمینه شغلی خاصی ندارند در زمان تغییر محیط از دانشگاه به بازار کار به دلیل وجود تناقض در آموخته ها و آنچه در فضای واقعی کار وجود دارد، اشخاص مستعدتری برای دریافت استرس بیشتر از محیط کاری خویش می باشند.

از سوی دیگر نتایج گزارش شده توسط رضانی نژاد (۱۳۷۹)، نوربخش (۱۳۷۸)، گلابی (۱۳۸۰) و لامبرت (۲۰۰۸) ارتباط بین سابقه کار و عوامل فشارزای شغلی فردی را نفی می کند و همچنین در تحقیق صفری و همکاران (۱۳۹۲)، ارتباط معناداری بین میانگین نمره کل استرس با متغیرهای سن و سابقه کار به دست نیامد. دلیل این مغایرت با نتایج تحقیق حاضر را می توان تفاوت در شرایط اقتصادی، فرهنگ اجتماعی و شرایط بالندگی آزمودنی ها دانست. آن جا که خانواده ای با شرایط رفاهی و فرهنگی بهتر می تواند نقش سازنده تری در شکل گیری شخصیت افراد بازی کرده و بدین گونه افرادی با مسئولیت پذیری بالا و سازگارتر با محیط را روانه جامعه نمایند.

در ارتباط با تأثیر جنسیت بر عوامل فشارزای شغلی فردی، نتایج این تحقیق نشان داد که زنان استرس بیشتری را نسبت به مردان در محیط شغلی دریافت می کنند. نتایجی که رضانی نژاد در دو تحقیق خود در سال های (۱۳۷۹، ۱۳۸۳)، خاقانی زاده و همکاران (۱۳۸۷)، چن و همکاران (۱۹۹۵)، فونگ و لین (۱۹۹۹)، گالانکیس و همکاران (۲۰۰۹)، به دست آوردند تا حدی همسو با نتایج تحقیق حاضر می باشد. اما گلابی (۱۳۸۰)، در تحقیق خود این چنین بیان می دارد که بین جنسیت دبیران با سه سطح

استرس شغلی تفاوت معنی داری وجود ندارد. در همین ارتباط در تحقیقی که خاقانی زاده و همکاران (۱۳۸۷)، بر روی پرستاران انجام دادند، گزارش شد که سطح استرس شغلی با جنسیت دارای رابطه معنی دار آماری می باشد. داشتن رابطه بین جنسیت و عوامل فشارزای شغلی فردی به صورت مداوم توسط محققین مختلف مورد تأکید قرار گرفته است. این تحقیقات بیان داشته اند که زنان به دلیل فشارهای اجتماعی و فرهنگی ناشی از داشتن نقش های طبیعی مانند همسر بودن و مادر بودن، به طور محسوسی دچار استرس های شغلی فردی بیشتری نسبت به مردان در محیط کار می شوند. به علاوه شرایط و نیازهای خاص روان شناختی و فشارهایی که از محیط های دیگر اجتماعی بر زنان وارد می شود بستر را برای تأثیرگذاری استرس بیشتر بر آن ها فراهم می کند.

با افزایش میزان تحصیلات معلمان در این تحقیق میزان استرس شغلی، افزایش معناداری پیدا کرده است این اطلاعات موافق با نتایجی است که اسدی (۱۳۷۶)، نوربخش (۱۳۷۸)، رضانی نژاد (۱۳۷۹)، صادقی بروجردی (۱۳۸۲)، کوپر و برایت (۲۰۰۱) و عسکری (۱۳۸۸) به دست آورده اند. اما گلایی (۱۳۸۰) و صفری و همکاران (۱۳۹۲) نتایج متفاوتی را گزارش کردند. در تحقیق صفری با عنوان استرس شغلی، تحصیلات و توانایی کار در کارکنان پالایشگاه، بین نمره کل استرس با میزان تحصیلات ارتباط معناداری از نوع معکوس برقرار بود، بدین صورت که با افزایش میزان تحصیلات، نمره کل استرس کاهش پیدا می کرد. دلیل این تفاوت را می توان در نوع کار و همچنین محیط کار آزمودنی ها یافت. چون در مقایسه با معلمان تربیت بدنی، کارکنان پالایشگاه ها؛ با داشتن تحصیلات بالاتر و تخصص بیشتر در امور مربوطه و آشنایی بیشتر با تجهیزات و کار با آن ها، بهتر می توانند خود را با محیط کار تطبیق دهند و استرس کمتری را تجربه کنند.

اما اطلاعات به دست آمده در این تحقیق در رابطه با ارتباط بین سطح تحصیلات آزمودنی ها و عوامل استرس زای شغلی بیانگر این مطلب است که میزان دانش و آگاهی افراد در کنش مستقیمی با استرس می باشد بدین معنی که افزایش دانستنی های مرتبط با شغل هر فرد می تواند میزان حساسیت وی برای دریافت استرس را بالا ببرد. به عنوان نمونه، معلمی که با مدرک تحصیلی بالا وارد حیطه تعلیم و تربیت می شود، اگر امکانات و شرایط موجود شغلی با سطح توقعات و خواسته های وی هم خوانی نداشته باشد می تواند منجر به بروز فشارهای روانی و استرس های ناشی از این عدم تقارن گردد.

تأثیر سابقه کار، جنسیت و میزان تحصیلات آزمودنی های این تحقیق بر عوامل فشارزای شغلی سازمانی با رابطه معنی داری همراه نبود. تحقیقات لونگ و سوزان اینگ بورگ (۲۰۰۸)، اسدی (۱۳۷۶) و یعقوبی (۱۳۸۶) نیز این امر را تأیید می کنند. اما رضانی نژاد (۱۳۸۳) بین عامل های استرس زای سازمانی دبیران با سابقه کار تفاوت معناداری را گزارش کرد.

شیوه های مدیریتی نظام آموزشی در جامعه آماری به گونه ای تعیین و اجرا می گردد که معلمان در تبیین و سیاست گذاری های آن، کمترین نقش را دارند. از طرفی سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش در طی سالیان خود را از معلمین که بدنه اصلی در نظام تعلیم و تربیت هستند جدا نموده و این موجب شده تا معلم کم تر درگیر و در معرض عوامل مدیریتی و مراودات سازمانی قرار گیرد. جدایی نیروی انسانی و نظام مدیریت در آموزش و پرورش، سبب شده که عوامل مخل و فشارزای سازمانی، معلمین را بدون در نظر داشتن جنسیت، سابقه کار و میزان تحصیلات در معرض استرس قرار دهد.

بین عوامل فشارزای شغلی فردی و عوامل فشارزای شغلی سازمانی همبستگی بالایی گزارش شد. در پیشینه تحقیق، همبستگی بین عوامل فشارزای شغلی فردی و سازمانی کم تر مورد بررسی قرار گرفته و اگر هم کاری انجام گرفته در منابع تحقیق گزارش نشده است. این همبستگی بین دو عامل فشارزای شغلی بیانگر این امر است که استرس ایجاد شده در معلمین تربیت بدنی ناشی از هر دو عامل بوده و اثرات این دو عامل فشارزا با هم، معلمین را در معرض استرسی مضاعف قرار داده است.

نتایج به دست آمده از نرم افزار لیزرل در ارتباط با اولویت بندی بین عوامل فشارزای شغلی فردی نشان داد که عامل حساسیت و کیفیت کار و عامل حجم و کمیت کار، به ترتیب بالاترین اثرگذاری را در ایجاد استرس بر معلمان ورزش دارند. نتایج تحقیقاتی



که توسط رضانی‌نژاد (۱۳۸۳، ۱۳۷۹)، کارن ای دانیل چاک (۱۹۹۳)، توسط ترنیج و اشپیل برگر (۱۹۹۱)، نوربخش (۱۳۸۰)، گلایی (۱۳۸۰)، محرم‌زاده (۱۳۸۵) و الیزابت (۲۰۱۰)، در رابطه با عوامل فشارزای شغلی فردی به‌دست آمد، همسو با نتایج این پژوهش می‌باشد؛ آن‌ها علاوه بر عوامل فوق از فشار زمان نیز به‌عنوان یک عامل اثرگذار نام برده‌اند.

معمولاً محیط کاری معلمان تربیت‌بدنی در فضای باز بوده و این عامل در فصول مختلف سال آن‌ها را با محدودیت‌های کاری مواجه می‌کند. به‌علاوه فضاهای ورزشی در اکثر مدارس کشور فاقد ایمنی کافی می‌باشند. معلمان تربیت‌بدنی علاوه بر بعد روانی دانش‌آموزان با بعد جسمانی آن‌ها نیز سر و کار دارند. این‌ها و عوامل دیگر را می‌توان از دلایل اصلی حساسیت و کیفیت کار در ایجاد استرس در معلمان ورزش دانست. در رابطه با عامل حجم و کمیت کار نیز می‌توان ذکر کرد از آنجا که معلمین تربیت‌بدنی ساعت کاری‌شان در چند مدرسه می‌باشد و همچنین باید علاوه بر برگزاری ساعات ورزش تیم مدرسه را نیز جهت شرکت در مسابقات چندین رشته ورزشی آماده نماید، این عوامل به نوبه خود حجم کار را در مدرسه بالا برده و کمیت آن را پایین می‌آورد. عامل فشار زمان که محققین دیگر از آن به‌عنوان عاملی اثرگذار در ایجاد استرس نام برده‌اند، به این دلیل ممکن است در این پژوهش جزو عوامل کم‌تر اثرگذار بر استرس گزارش شده باشد که در استان‌های محروم نسبت به دیگر استان‌های کشور، ورزش مدارس در اولویت کاری قرار نگرفته و مدیران مدرسه توجه کم‌تری نسبت به اعزام تیم‌های ورزشی مدارس از خود نشان می‌دهند و این احتمالاً سبب شده که عامل فشار کار در معلمان تربیت‌بدنی استان کردستان جزو عوامل اصلی به‌شمار نرود.

در ارتباط با اولویت‌بندی بین عوامل فشارزای شغلی سازمانی، نتایج نشان داد که عامل توسعه منابع و عامل مشارکت و همکاری، به‌ترتیب دارای بیشترین اثرگذاری در ایجاد استرس بر معلمان ورزش هستند. تحقیقات چاک (۱۹۹۳)، ترنیج و اشپیل برگر (۱۹۹۱)، اسدی (۱۳۷۶)، نیز این نتایج را تأیید کرد. محرم‌زاده در سال ۱۳۸۵ میان عوامل سازمانی، وضعیت رفاهی معلمان ورزش را عامل اصلی ایجاد استرس در آن‌ها ذکر می‌کند. افشاری (۱۳۸۶)، نیز عامل منابع مالی را اثربخش می‌داند (افشاری، ۱۳۸۶). چهارده‌چریک و اسکندری (۱۳۸۸) و افشاری (۱۳۸۶) نیز منابع مالی و عدم حمایت از سوی سرپرست را عامل اصلی می‌دانند. از سوی دیگر، نتایج پژوهش رضانی‌نژاد (۱۳۸۳)، اظهار داشت که از بین عوامل استرس‌زای سازمانی، عامل نظام ساختار سازمانی و عامل نظام پاداش‌دهی بالاترین اولویت را دارا می‌باشد (رضانی‌نژاد، ۱۳۸۳).

توسعه منابع (انسانی و مالی) اشاره به امنیت شغلی، امنیت اقتصادی، نحوه پرداخت‌ها، امکانات شغلی و توجه به به‌روزرسانی شرایط مدیریتی در راستای افزایش بهره‌وری دارد. عدم اختصاص درآمد کافی جهت رفاه حال معلمان از سویی و نداشتن امکانات و تجهیزات برای ورزش مدارس از سوی دیگر سبب شده تا معلمین ورزش از ناحیه عوامل فشارزای شغلی سازمانی مورد هجوم استرس قرار گیرند. به‌کارگیری سیاست‌های کهنه برای ارزش‌گذاری معلمان سبب ایجاد عدم امنیت شغلی در آن‌ها شده است. از طرفی شیوه مدیریت در مدارس اثرگذاری ویژه‌ای بر کار معلمین ورزش دارد بدین صورت که عدم آشنایی آنان با نیازهای درس تربیت‌بدنی و نحوه کار معلمان ورزش سبب می‌شود که آن‌ها استرس مضاعفی را تجربه کنند.

## منابع

افشاری، آذر. (۱۳۸۶). *ارتباط بین استرس و رضایت شغلی مسئولین ورزش شرکت ملی نیرو. پایان‌نامه دوره کارشناسی‌ارشد* دانشگاه تهران، رشته مدیریت ورزشی.

رضانی‌نژاد، رحیم. (۱۳۸۳). *بررسی عوامل‌های استرس‌زای شغلی دبیران تربیت‌بدنی و ورزش. المپیک، ۲۵، ۱-۱۲.*

رند، ال آر راس؛ و الیزابت، ام آلتمایر. (۱۳۷۹). *استرس شغلی. ترجمه غلامرضا خواجه پور، تهران، سازمان مدیریت صنعتی.*

صادقی بروجردی، سعید. (۱۳۸۲). *ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با تحلیل رفتگی و سلامت روانی جسمی اعضای هیأت علمی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی. پایان‌نامه دکتری، دانشگاه تربیت معلم.*

- صفری، شهرام؛ حبیبی، احسان ا...؛ دهقان، حبیب ا...؛ مهکی، بهزاد؛ و حسن زاده، اکبر. (۱۳۹۲). *استرس شغلی، تحصیلات و توانایی کار در کارکنان پالایشگاه*. فصلنامه علمی تخصصی طب کار. ۵(۳)، ۱-۱۰.
- Aghilinejad, M., Mohammadi, S., Afkari, M., & Abbaszade Dizaji, R. (2007). *Surveying the association between occupational stress and mental health, personality and life stressful events in Tehran police officers*. Pajouhesh, 31(4), 355-360.
- Bruno, L. C. (2001). *Stress reduction*. Available at: [www.stress/Bruno/mfyc/194/a.1.html](http://www.stress/Bruno/mfyc/194/a.1.html).
- Cox, T., Griffiths, A., Barlowe, C., Randall, R., Thomson, L., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Organizational interventions for work stress: a risk management approach*. Institute of Work, Health and Organisations, University of Nottingham, Business School, Jubilee Campus, 1 – 67.
- Darmody, M., & Smyth, E. (2011). *Job Satisfaction and Occupational Stress among Primary School Teachers and School Principals in Ireland*. Dublin, Ireland, ESRI / the Teaching Council.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2012). *Fundamentals of Human Resource Management*. 11th Edition, Wiley.
- Edimansyah, B., Rusli, B., & Naing, L. (2008). *Effects of short duration stress management training on self-perceived depression, anxiety and stress in male automotive assembly workers: a quasi-experimental study*. Journal of Occupational Medicine and Toxicology, 3, 28.
- Ilmarinen J. E. (2001). *Aging workers*. Occupational Environmental Medicine, 58(8), 546 – 552.
- Kayastha, D. P., & Kayastha, R. (2012). *A study of occupational stress on job satisfaction among teachers with particular reference to corporate, higher secondary school of Nepal: empirical study*. Asian journal of management sciences and education, 1(2), 52 – 62.
- Lambert, E. G., & Paoline, E. A. (2008). *The influence of individual, job, and organizational characteristics on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment*. Criminal Justice Review, 33(4), 541-564.
- McCue, J. D., & Sachs, C. L. (2004). *A stress management workshop improves residents' coping skills*. Archives of internal medicine, 151(11), 2273 – 2277.
- Palmer, S., Cooper, C., & Thomas, K. (2003). *Revised model of organisational stress for use within stress prevention/management and wellbeing programmes—Brief update*. International Journal of Health Promotion and Education, 41(2), 57 – 58.
- Sandeep, K. (2010). *A Study of the occupational stress among teachers*. International Journal of Education Administration, 2(2), 421-432.
- Seward, J. P. (2004). *Current occupational & environmental medicine*. 3rd Ed, New York: Mc Graw-Hill Company. 603-618.
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and organizational psychology*. Wiley.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

صادقی بروجردی، سعید؛ رامین، لاله؛ و حسامی، حمیده. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل فشارزای شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان کردستان و ارائه مدل. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱(۲)، ۸۵ – ۹۴.



## Identification of the stressful occupational factors of physical education teachers in Kurdistan Province and presenting model

Saeed Sadeghi Boroujerdi<sup>1</sup>, Laleh Ramin<sup>2</sup>, Hamideh Hesami<sup>3</sup>

1 - Associate Professor, University of Kurdistan

2 - M.A. in Sport Management

3 - Ph.D. Student in Sport Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch

Received: 26 April 2014

Accepted: 2 July 2014

### Abstract

**Objective:** The purpose of this study was to identify the stressful occupational factors (individual and organizational factors) related to physical education teachers in Kurdistan Province and the presenting model.

**Methodology:** The statistical population were all of the physical education teachers (N= 894) of the Kurdistan province and the sample size, based on Morgan sampling table, was (n=269) people. The research method was based on descriptive - exploration. The instrument used to measure the variables was a questionnaire based on Spielberger occupational stress. To describe the data, descriptive statistics and inferential analysis test, Pearson Correlation Coefficient, Friedman, Factor analysis, Confirmatory Factor Analysis (CFA) and LISREL software & spss18 were used.

**Results:** The results of the study showed that the physical education teachers with less teaching experiences faced more stress in their jobs than others. Female teachers also experienced more stress than men. The amount of stress in teachers who had higher educational degrees was more than the others, too. Teaching experiences, gender and university degrees had no significant effects on organizational stressful occupational factors.

**Conclusion:** Stressful factors are something common in the occupational environments to be able to find suitable and appropriate solutions to reduce the amount of occupational stresses and also it can help decision makers in education domain to choose appropriate policies to decrease the amount of the stress and consequently enhance the efficiency of the education teachers' efforts.

**Keywords:** Occupational stress, Physical education teachers, Stressful factors.

### To cite this article:

Sadeghi Boroujerdi, S., Ramin, L., & Hesami, H. (2014). Identification of the stressful occupational factors of physical education teachers in Kurdistan Province and presenting model. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 1(2), 85 - 94.