

حرکت

سال اول - شماره ۲ - پاییز ۱۳۷۸

ص ص ۴-۲۱

تحلیل عوامل تنیدگی شغلی «سازمانی» و «مدیریتی» در مدیران سازمان تربیت بدنی کشور

دکتر حسن اسدی

استاد یار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران

چکیده

در آستانه قرن بیست و یکم و علی رغم پیشرفت فن آوری و تسهیل برخی امور سازمانی، افزایش پیچیدگی نقش های مدیران و لزوم برخورداری از مهارت های متنوع، تنیدگی شغلی بالایی را برای مدیران به ارمغان آورده است. این پژوهش به بررسی و تحلیل کلیه عوامل تنیدگی شغلی که در مطالعات اخیر در دو بخش سازمانی (بالغ بر ۷ عامل) و «مدیریتی» (بالغ بر ۸ عامل) طبقه بندی شده است، می پردازد. علاوه بر آن، رابطه میزان سابقه کار، سابقه کار در شغل فعلی، تحصیلات، سن و وضعیت تأهل با کلیه عوامل مورد ارزیابی قرار می گیرد. ۹۱ مدیر در سازمان تربیت بدنی به پرسشنامه استاندارد تنیدگی شغلی اسپیل برگر پاسخ دادند. اطلاعات حاصله با آمار توصیفی و آزمون های غیر پارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون من ویتنی، ویل کاکسون، ضریب همبستگی آلفا کرونباخ و معادله رگرسیون مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج

حاصله حاکی از وجود ارتباط معنی‌دار بین تنیدگی شغلی سازمانی و تنیدگی شغلی مدیریتی می‌باشد ($P < 0/01$). عامل پاداش‌ها و توسعه منابع انسانی در بین عوامل تنیدگی شغلی سازمانی، به ترتیب بالاترین شدت تنیدگی را به خود اختصاص دادند در حالی که در میان عوامل تنیدگی شغلی مدیریتی، بیش‌ترین شدت را در فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار و فشار زمان گزارش نمودند. البته ویژگی‌های فردی فوق با تنیدگی شغلی سازمانی، تنیدگی شغلی مدیریتی و مجموع تنیدگی‌ها رابطه معنی‌داری را نشان نداد ($P > 0/05$)

واژه‌های کلیدی:

تنیدگی شغلی - تنیدگی شغلی سازمانی - تنیدگی شغلی مدیریتی - مدیران تربیت بدنی

مقدمه

در مسیر تکاملی نظریات مدیریتی، محققان ابتدا به بهبود روش‌های تولید و سپس به طراحی ساختارهای مطلوب سازمانی و طراحی مجدد مشاغل و اصلاحاتی از این دست توجه نمودند. (۹) اما با آزمون فکرهای خود در بونه آزمایش بزودی دریافتند که هیچ کدام از این منابع اهمیت و ارزش نیروی انسانی را ندارند و بدون آن هیچ کاری از پیش نمی‌رود. (۲۱) امروزه نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان، با مسائل و مشکلات عدیده‌ای روبه‌روست و کارشناسان مدیریت و روان‌شناسان سازمانی توجه خود را به عواملی که در افزایش یا کاهش کارایی انسان تأثیر می‌گذارد، معطوف داشته و تلاش می‌کنند با شناسایی این عوامل و به کارگیری تمهیدات لازم بر تأثیر عوامل مثبت افزوده و از نقش عوامل منفی بکاهند. یکی از این عوامل، تنیدگی‌های شغلی^(۱) است که آثار نامطلوبی بر جسم و روح نیروی انسانی داشته و از کارایی آنها می‌کاهد. (۶)

دیسنزو و دیوید^(۲) (۱۹۸۸) گزارش دادند که در کشور انگلستان سالانه قریب ۵ میلیارد پوند و در آمریکا نزدیک به ۷۷ میلیارد دلار از این رهگذر به صنایع خسارت وارد می‌شود. (۶)

کنلی^(۱) (۱۹۹۰) گزارش کرد که اضطراب، تحلیل رفتگی و افسردگی نیز از پیامدهای تنیدگی شغلی بوده و بویژه در تنیدگی‌های شغلی مزمن رخ می‌نمایند. (۱۶)

دو واژه کارگران افسرده و کارمندان افسرده را ابتدا آمریکایی‌ها (۱۹۶۰ و ۱۹۷۰) ابداع کردند و در سال ۱۹۸۰ دریافتند که کارگران در تمام سطوح شغلی احساس فشار عصبی و بحران می‌کنند و این عوامل خسارات سنگینی را به بار می‌آورد. (۱۲)

کلی و گیل^(۲) (۱۹۹۳) در مطالعه‌ای روابط متغیرهای وضعیتی (حمایت اجتماعی) و شخصی (جنس، سابق شغلی) با ارزیابی (تنیدگی احساس شده و تعارض نقش) و تحلیل رفتگی را بررسی نمود. نتایج این تحقیق، همبستگی مثبت بین متغیرهای ارزیابی تنیدگی با تحلیل رفتگی را نشان داد. (۱۵) در یک مطالعه دیگر آهلر و دیویدسن^(۳) (۱۹۹۲) نقش کاهش تنیدگی شغلی و اضطراب و حمایت همکاران را در کاهش تحلیل رفتگی مورد بررسی قرار دادند. (۷)

در دو دهه اخیر، سازمان‌های مختلف ورزشی بر حسب ماهیت و وظایف خطیری که به عهده دارند، تنیدگی‌های شغلی رو به تزاید گذاشته و مورد توجه و تحقیق قرار گرفته است. در این رابطه برادلی^(۴) (۱۹۹۳) لی و لافمن^(۵) (۱۹۹۳) (۲) به ابعاد و مقتضیات شغلی و وظایف و مسئولیت‌های مدیران ورزشی (بخصوص در ارتباط با ورزشکاران) اشاره دارند. دی سن سی، کلی، بلانتون و بیتل^(۶) (۱۹۹۰) معتقدند وظایف مدیران ورزشی در طول ۲۰ سال اخیر با توجه به شرایط زمان ما در ابعاد گوناگون سخت‌تر و پیچیده‌تر شده است از جمله امور مالی، روابط عمومی، آمادگی و انطباق جهت انجام وظایف ضربتی و فوری و حساس، جذب نیرو، انطباق با قوانین و مقررات مجلس و جذب سرمایه‌های خارجی. (۸) گرین برگ^(۷) (۱۹۹۳) معتقد است که افزایش مسئولیت‌های مدیران ورزشی و اقتضای ورزش‌های متحول شده و پیشرفته و جدید و ضرورت برنامه‌های حفظ آمادگی ورزشکاران برای رقابت‌ها، موجب افزایش تنیدگی شغلی می‌گردد و در این رابطه یک مدل تشریح کننده تنیدگی شغلی را پیشنهاد می‌کند که از تعامل مجموعه ذیل حاصل می‌شود.

1- Kenneley

3- Oehler & Davidson

5- Lea & Loughman

7- Green berg

2- Kelley & Gill

4- Bradley

6- Desensi, Kelley, Blanton & Beitel

۱- منابع تنیدگی زای خود شغل به عنوان عوامل ذاتی و همراه آن

۲- خصوصیات شخصیتی یک فرد (مدیر)

۳- عوامل تنیدگی زای خارج سازمان از جمله خانواده و شرایط اقتصادی. (۱۰)

ویلی، یودری، زیمرمن و سالی دی^(۱) (۱۹۹۲) گزارش کردند که اغلب مدیران ورزشی علی رغم افزایش نقش و وظایف محوله با فشار ایجاد هماهنگی بین تنوع و حجم وظایف و زمان روبرو هستند و در این میان رابطه (همبستگی) معنی داری بین تنیدگی های شغلی و افزایش حجم وظایف وجود دارد. (۲۴) باری، کاپلند و کریج^(۲) (۱۹۹۵) تحقیقی روی ۱۰۸ نفر از سرپرستان و مدیران ورزشی (مؤسسه ملی ورزش های بین دانشگاهی) انجام دادند که حاصل این تحقیق حاکی از وجود میزان تنیدگی های شغلی مشابهی بین آنها بود و دغدغه تأمین بودجه از عوامل تنیدگی زای مشترک قلمداد گردید. (۱)

ایوان سوویچ، ماتسون و دورنی^(۳) (۱۹۸۸) نیز در مطالعات خود سعی نموده اند عوامل تنیدگی زای ویژه ای را که در مشاغل خاصی نقش دارند بررسی کنند. در این مطالعات، منابع تنیدگی زای شغلی به ۱۷ عامل تقسیم شده و این عوامل به دو مجموعه (تنیدگی های شغلی سازمانی و تنیدگی های شغلی مدیریتی - شخصی) تقسیم شده است. (۱۳)

بر این اساس، دانیل چک^(۴) طی تحقیقی عوامل تنیدگی زای سازمانی و مدیریتی - شخصی را در دانشکده های تربیت بدنی ارزیابی نموده است. (۵)

با توجه به اینکه شدت تنیدگی شغلی از عوامل تعیین کننده در کاهش کمی و کیفی راندمان کاری نیروی انسانی می باشد، تحقیق حاضر می کوشد با بهره گیری از آخرین دستاوردهای علمی مربوط، مطالعه جامعی بر روی میزان تنیدگی های شغلی مدیران سازمان تربیت بدنی کشور و تعیین میزان تأثیر هر یک از عوامل ایجاد کننده پرداخته و به صورت دو مجموعه (تنیدگی های شغلی «سازمانی»^(۵) و مدیریتی، شخصی)^(۶) ارائه نماید. تنیدگی های شغلی سازمانی شامل ساختار سازمانی توسعه منابع انسانی، جریان کار، شیوه سرپرستی، استفاده از نیروها و مشارکت می باشد و تنیدگی های شغلی مدیریتی را فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار، فشار زمان، فشار بیشینه حجم کار، فن آوری مربوط به شغل، جریان رشد و

1- Vealey, udry, Zimmerman & Solidy 1992

2- Barry Copeland & Krich, 1995

3- Ivancevich, Matteson & Dorni

4- Danyle chuk, 1993

5-] Marcero stressors (organizational)

6- Micro stressors (managerial) (individual)

ارتقاء، تضاد تنش، ابهام نقش و مسئولیت پاسخگویی در برابر عملکرد کارکنان تشکیل می‌دهد. علاوه بر آن، عواملی چون سن، جنس، میزان تحصیلات، میزان سابقه کار در کل و میزان سابقه کار در شغل فعلی از فاکتورهای مورد ارزیابی در این پژوهش می‌باشد.

امید است با شناخت میزان تنیدگی شغلی و عوامل عمده آن در سازمان تربیت بدنی، امکان برنامه‌ریزی جهت حذف عوامل مخرب را فراهم آورد و زمینه ایجاد محیط سازمانی مطلوب را مهیا نموده تا ضمن احترام به شأن و منزلت انسانی، امکان بهره‌وری بیشتر از مهمترین سرمایه سازمان (نیروی انسانی) فراهم گردد.

روش تحقیق

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش از نوع میدانی است، به عبارت دیگر، روش توصیفی به معنای اعم مورد استفاده قرار گرفته است. پنجگانه جامعه آماری این پژوهش را مدیران سازمان تربیت بدنی شامل کلیه مدیران ستادی حوزه ریاست و معاونت‌های پنج‌گانه اداری و مالی، معاونت فنی و امور ورزشی، معاونت حقوقی، مجلس و امور استان‌ها، معاونت فرهنگی و آموزشی و معاونت ورزش بانوان، همچنین کلیه مدیران کل تربیت بدنی استان‌های کشور و معاونین ایشان و رؤسای فداسیون‌های ورزشی منتخب و پاره‌ای از کارشناسان مسئول منتخب که سابقه مدیریتی دارند، تشکیل می‌دهند. در مجموع از ۱۲۳ پرسشنامه توزیع شده، با حذف پرسشنامه‌های مخدوش، ۹۱ پرسشنامه به طور کامل تکمیل و برگشت داده شد.

پرسشنامه تنیدگی شغلی (اشپیل برگر)^(۱) مورد استفاده قرار گرفت که در بخش اول دارای ۳۰ رویداد تنش زای مربوط به شغل است. این رویدادها توسط ۳۰ سؤال مشخص و به صورت «پرسشنامه‌ای منظم و بسته» ارائه گردید. در بخش دوم سؤالات تنیدگی، سؤال به صورت باز^(۲) مطرح شده است. بین این پرسشنامه و پرسشنامه‌های «مطالعه تنیدگی کوپر^(۳) و لازاروس^(۴) همبستگی معنی‌داری وجود دارد.

روایی داخلی پرسشنامه تنیدگی اشپیل برگر در مقایسه با پرسشنامه‌های ورست بری^(۵)،

1-Spielberger jobstress survey

2-Nonstructured

3-Cooper study of stress

4-Lazarus

5-Westbury

گرایر^(۱) و گرین فیلد^(۲) حدود ۹۰٪ ارزیابی گردید (۱۹) برای تعیین پایایی^(۳) سؤالات با انجام مطالعه مقدماتی^(۴) نسبت به انجام پیش آزمون و پس آزمون در بین ۲۵ نفر از مدیران منتخب، با توزیع پرسشنامه‌ها با فاصله زمانی ۴۵ روز اقدام گردید. بر اساس محاسبه ضریب همبستگی آلفا کرونباخ^(۵) با تعیین همبستگی به میزان $r=0/873$ ارتباط سؤالات تنیدگی در سطح $P<0/001$ معنی دار بود.

قابل ذکر است علاوه بر اطلاعات فوق، ویژگی‌های فردی مدیران شامل سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه کار در کل و سابقه کار در شغل فعلی مورد بررسی قرار گرفت و ارتباط آنها با انواع تنیدگی شغلی ارزیابی گردید. در این پژوهش، داده‌های حاصله با استفاده از آمار توصیفی مورد ارزیابی قرار گرفت و برای تجزیه و تحلیل فرض‌ها نظر به اینکه داده‌ها به صورت کیفی بوده و واجد شرایط آزمون‌های پارامتریک نمی‌باشد، از آزمون‌های غیر پارامتری «ضریب همبستگی اسپرمن» و «آزمون من و تینی»، «آزمون ویل کاکسون»، آزمون «کروس کال دوالیس»، «ضریب همبستگی آلفا کرونباخ» و «معادله رگریسون» استفاده شده است.

ابتدا در یک نگاه کلی با استفاده از آمار توصیفی تمامی عوامل ایجادکننده تنیدگی شغلی سازمانی و سپس تنیدگی شغلی مدیریتی ارائه می‌گردد، سپس با استفاده از آمار استنباطی به تحلیل سؤالات تحقیق می‌پردازیم.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

1-Grier

2- Green field

3-Reliability

4- Pilot study

5-Coron bach

تنیدگی شغلی سازمانی

در جدول (۱) کلیه عوامل بر اساس شدت تنیدگی رتبه‌بندی شده است تا مهمترین عوامل تنیدگی شناسایی شود.

جدول شماره (۱) کلیه عوامل تنیدگی شغلی سازمانی بر اساس رتبه در مدیران سازمان تربیت بدنی

شدت عوامل ایجادکننده تنیدگی شغلی مدیریتی بر اساس رتبه					
ردیف	عوامل تنیدگی شغلی سازمان	میانگین	انحراف معیار	مدشدت	انحراف از میانگین کل
۱	پاداش‌ها	۶/۱۱	۱/۷۰	۷	+۰/۷۷
۲	توسعه منابع انسانی	۶/۰۵	۲/۵۰	۹	+۰/۷۱
۳	ساختار سازمانی	۵/۵۰	۲/۵۰	۵	+۰/۱۶
۴	جریان کار	۵/۰۱	۱/۶۳	۴	-۰/۳۳
۵	استفاده کمیته از نیروها	۴/۹۳	۲/۱۹	۵	-۰/۴۱
۶	مشارکت	۴/۸۹	۲/۲۳	۷	-۰/۴۵
۷	شیوه سرپرستی	۴/۷۵	۱/۸۲	۶	-۰/۵۹
تعداد مدیران ۸۶ حذف شده ۲ میانگین کلیه عوامل تنیدگی شغلی سازمانی ۵/۳۴					

بر اساس جدول فوق در می‌یابیم که در میان کلیه عوامل تنیدگی شغلی سازمانی، عامل پاداش‌ها از بالاترین شدت برخوردار می‌باشد. این موضوع بیانگر وجود ضعف در مواردی چون ارتباط منطقی بین کار و پاداش، قدرشناسی از کارشایسته و حقوق کافی می‌باشد. دومین عامل از نظر شدت تنیدگی، توسعه منابع انسانی است و ضعف رشد قابلیت‌ها و توانایی‌ها همکاران و کارکنان و برخی اوقات وظیفه ناشناسی ایشان را نشان می‌دهد. بدیهی است به منظور بهسازی محیط سازمانی و کاهش تنیدگی شغلی، باید به عوامل فوق توجه کافی مبذول گردد. بر خلاف عوامل فوق شیوه سرپرستی و مشارکت از عواملی بوده‌اند که حداقل شدت تنیدگی از ایجاد نموده‌اند.

تنیدگی شغلی مدیریتی

جدول شماره (۲) کلیه عوامل تنیدگی شغلی مدیریتی بر اساس رتبه در مدیران سازمان تربیت بدنی

شدت عوامل ایجادکننده تنیدگی شغلی مدیریتی بر اساس رتبه					
ردیف	عوامل تنیدگی شغلی سازمان	میانگین	انحراف معیار	مدشدت	انحراف از میانگین کل
۱	فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار	۵/۲۴	۲/۶۱	۸	+۰/۵۲
۲	فشار زمان	۵/۰۷	۱/۷۳	۷	+۰/۳۵
۳	فشار بیشینه حجم کار	۴/۹۳	۲/۰۷	۵	+۰/۲۱
۴	فن آوری مربوط به شغل	۴/۸۷	۱/۸۰	۶	+۰/۱۵
۵	جریان رشد و ارتقاء	۴/۷۰	۱/۹۱	۴	-۰/۰۲
۶	تضاد نقش	۴/۳۷	۱/۵۶	۵	-۰/۳۵
۷	مسئولیت پاسخگویی در برابر عملکرد کارکنان	۴/۲۷	۲/۰۶	۴	-۰/۴۵
۸	ابهام نقش	۴/۲۱	۲/۲۳	۲	-۰/۵۱
تعداد مدیران ۸۶ حذف شده ۲					میانگین کلیه عوامل تنیدگی شغلی سازمانی ۴/۷۲

برابر اطلاعات جدول فوق مهمترین عامل ایجادکننده تنیدگی شغلی مدیریتی در مدیران سازمان تربیت بدنی، فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار بوده و حاکی از مواجهه ایشان با موقعیت‌های بحرانی می‌باشد. عامل فوق به لزوم مهارت و توانایی در سطح بالا دلالت دارد. عامل بعدی از نظر شدت که رتبه دوم را کسب نموده فشار زمان است. این عامل زمانی رخ می‌نماید که مدیر باید در حداقل زمان تصمیم‌گیری بهینه و حساسی را در مورد امریکه دارای ضرب الاجل می‌باشند، انجام دهد. شرایط فوق با عنایت به ماهیت شغل تربیت بدنی که در آن مواجهه با موقعیت‌های بحرانی و ضرب الاجل امور به کرات مشاهده می‌شود قابل توجه است.

ارتباط بین تنیدگی شغلی سازمانی و مدیریتی

به منظور ارزیابی ارتباط میان تنیدگی شغلی سازمانی و تنیدگی شغلی مدیریتی نزد مدیران سازمان تربیت بدنی، جدول تحلیلی شماره (۳) ارائه می‌گردد.

جدول شماره ۳- جدول تحلیلی تنیدگی شغلی سازمان و تنیدگی شغلی مدیریتی

مدیران سازمان تربیت بدنی

تنیدگی شغلی مدیریتی			مقدار آماره	تنیدگی شغلی		
تعداد مدیران	انحراف معیار	میانگین		تعداد مدیران	انحراف معیار	میانگین
۸۶ حذف شده	۱/۲۹	۴/۷۲	$F=0/486$	۸۵ حذف شده	۱/۳۴	۵/۳۴
با اطمینان بیشتر از ۹۹ در هزار وجود ارتباط تأیید می‌شود $p < 0/001$						

بر اساس یافته‌های جدول فوق، با احتمال خطای کمتر از ۰/۰۱ «وجود ارتباط خطی معنی‌دار میان تنیدگی شغلی سازمانی و تنیدگی شغلی مدیریتی مدیران سازمان تربیت بدنی» تأیید می‌گردد (ضریب همبستگی اسپیرمن)^(۱) اثبات فرض فوق این نظریه را تأیید می‌کند که مجموعه عوامل تنیدگی چه آنهایی که ریشه‌های رفتاری داشته و به عملکرد مدیران مربوطه می‌شوند و چه آنهایی که ریشه‌های سازمانی داشته و نشأت گرفته از شالوده و ساختار سازمانی می‌باشد؛ زیر مجموعه یک ساختار کلی بوده و تغییرات متناسبی دارند. این مطلب می‌تواند برای مدیران عالی سازمان از ارزش کاربردی ویژه‌ای برخوردار باشد، چرا که به ایشان امکان می‌دهد با آگاهی از عواملی که بیشترین شدت تنیدگی را ایجاد نموده‌اند (چه سازمانی و چه مدیریتی) نسبت به رفع یا تعدیل آن اقدام نمایند. حال اگر شرایط و امکانات سازمان اجازه رفع یک عامل را نمی‌داد، با کاهش سایر عواملی که زمینه رفع آن در سازمان مهیا است، می‌توان معدل تنیدگی را کاهش داد و نسبت به بهسازی محیط کاری سازمان اقدام نمود.

از آنجایی که هر سازمانی ویژگی‌های مدیریتی و مقتضیات سازمان خاص خود را دارد،

۱- نظر به اینکه داده‌ها به صورت کیفی بوده و واجد شرایط آزمون‌های پارامتریک نمی‌باشند. از این رو از آزمون غیر پارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید.

به منظور عملیاتی نمودن اطلاعات حاصله و امکان بهره‌برداری اجرایی از آنها، ارتباط همه عوامل تئیدی شغلی سازمانی مورد ارزیابی قرار گرفت. (جدول شماره ۴)

جدول شماره ۴- جدول تحلیلی ارتباط بین کلیه عوامل تئیدی شغلی سازمانی با یکدیگر در مدیران سازمان تربیت بدنی

عوامل تئیدی	پاداشها	شیوه سرپرستی	جریان کار	توسعه منابع انسانی	مشارکت	استفاده کمیته از نیروها	ساختار سازمانی
پاداشها	۱/۰۰۰	** ۰/۵۳۲۱	۰/۲۴۵۹	۰/۱۸۳۳	** ۰/۴۳۹۶	۰/۲۱۹۲	۰/۰۰۴۲
شیوه سرپرستی	** ۵/۳۲۱	۱/۰۰۰	** ۰/۶۰۰۲	* ۰/۲۸۹۹	** ۰/۴۳۹۶	** ۰/۴۷۸۸	* ۰/۳۳۳۵
جریان کار	۰/۲۴۵۹	** ۰/۶۰۰۲	۱/۰۰۰	* ۰/۳۲۱۳	** ۰/۴۵۹۵	** ۰/۷۷۵۷	* ۰/۲۷۵۹
توسعه منابع انسانی	۰/۱۸۳۳	** ۰/۲۸۹۹	* ۰/۳۲۱۳	۱/۰۰۰	** ۰/۵۳۲۴	* ۰/۳۰۰۲	* ۰/۲۶۹۸
مشارکت	** ۰/۴۳/۹۶	** ۰/۴۳۹۶	** ۰/۴۵۹۵	** ۰/۵۳۲۴	۱/۰۰۰	** ۰/۳۸۲۸	۰/۲۵۲۱
استفاده کمیته از نیروها سرپرستی	۰/۲۱۹۲	** ۴۷۸۸	** ۰/۷۷۵۷	* ۰/۳۰۰۲	** ۰/۳۸۲۸	۱/۰۰۰	* ۰/۲۶۹۸
ساختار سازمانی سرپرستی	۰/۰۰۴۲	* ۳۳۳۵	* ۰/۲۷۵۹	* ۰/۲۶۹۸	** ۰/۲۵۲۱	* ۰/۲۶۹۸	۱/۰۰۰

*($P < 0.05$)

**($P < 0.01$)

با توجه به این جدول، مدیران سازمان تربیت بدنی می‌توانند با توجه به مقدرات سازمانی خود نسبت به رفع عوامل تنش‌زایی که با عوامل بیشتری ارتباط دارند اقدام نمایند. در جدول شماره ۵ نیز مطابق جدول شماره ۴ ارتباط کلیه عوامل تنیدگی شغلی مدیریتی با یکدیگر ارائه می‌گردد

جدول شماره (۵) جدول تحلیلی ارتباط بین کلیه عوامل تنیدگی شغلی مدیریتی
با یکدیگر در مدیران سازمان تربیت بدنی

عوامل تنیدگی	تضاد نقش	فشار حجم کار	جریان رشد	فشار زمان	فن‌آوری شغل	ابهام نقش	کیفیت و حساسیت	مسئولیت پاسخگویی
تضاد نقش	۱/۰۰۰	* ۰/۳۰۴۵	* ۰/۲۶۴۳	** ۰/۳۵۶۶	** ۰/۳۴۹۰	* ۰/۳۰۵۹	** ۰/۴۴۷۶	** ۰/۳۴۱۳
فشار حجم کار	* ۰/۳۰۴۵	۱/۰۰۰	۰/۱۵۶۷	** ۰/۵۳۶۴	** ۰/۳۴۳۶	۰/۱۶۳۸	** ۰/۴۲۹۲	** ۰/۸۵۶۵
جریان رشد	* ۰/۲۶۴۳	۰/۱۵۶۷	۱/۰۰۰	۰/۱۵۱۱	** ۰/۳۷۸۴	** ۰/۴۰۱۰	۰/۲۴۵۴	۰/۱۷۸۱
فشار زمان	** ۰/۳۵۶۶	** ۰/۵۳۶۴	۰/۱۵۱۱	۱/۰۰۰	۰/۲۱۱۹	* ۰/۳۱۰۴	** ۰/۴۴۱۶	** ۰/۴۴۰۲
فن‌آوری شغل	** ۰/۳۴۹۰	** ۰/۳۴۳۶	** ۰/۳۷۸۴	۰/۲۱۱۹	۱/۰۰۰	* ۰/۳۱۶۷	* ۰/۲۸۶۸	۰/۱۷۳۸
ابهام نقش	* ۰/۳۰۵۹	۰/۱۶۳۸	** ۰/۴۰۱۰	* ۰/۳۱۰۴	* ۰/۳۱۶۷	۱/۰۰۰	** ۰/۴۶۷۷	** ۰/۳۵۴۱
کیفیت و حساسیت	** ۰/۴۴۷۶	** ۰/۴۲۹۲	۰/۱۷۸۱	** ۰/۴۴۱۶	* ۰/۲۸۶۸	۰/۴۶۷۷	۱/۰۰۰	** ۰/۴۵۳۷
مسئولیت پاسخگویی	** ۰/۳۴۱۳	** ۰/۸۵۶۵	۰/۴۰۱۰	** ۰/۴۴۰۲	** ۰/۳۵۴۱	۰/۱۷۳۸	** ۰/۴۵۳۷	۱/۰۰۰

*(P<۰/۰۵)

**(P<۰/۰۱)

خلاصه روابط جدول ۴ و ۵ در قسمت مورد بحث ارائه خواهد شد. در این پژوهش ارتباط کلیه عوامل تنیدگی سازمانی کلیه عوامل تنیدگی مدیریتی نیز ارزیابی شده است که برای رعایت اختصار از ارائه آن صرف نظر می شود.

در جدول فوق معدل تنیدگی های شغلی سازمانی تنیدگی شغلی مدیریتی بیشتر است. بر این اساس توجه به عوامل تنیدگی سازمانی که نگرشی را بر ساختار سازمانی طلب می کند در اولویت قرار دارد.

عواملی که در سازمان تربیت بدنی حداقل تنیدگی سازمانی را گزارش نموده اند. به ترتیب شیوه سرپرستی مشارکت بوده اند. و ابهام نقش و مسئولیت پاسخگویی در برابر عملکرد کارکنان در بخش تنیدگی شغلی مدیریتی کمترین شدت را داشته اند.

ویژگی های مدیران

برای پاسخ به این سؤال که آیا ویژگی های فردی مدیران اعم از میزان سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات سابقه کار در کل، سابقه کار و شغل فعلی و مرتبط بودن رشته تحصیلی و پست فعلی، با انواع تنیدگی های شغلی ارتباط معنی داری دارد یا خیر، در جدول شماره ۶ ارائه می گردد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

جدول شماره ۶- جدول تحلیلی مقایسه بین ویژگی‌های فردی و انواع تنیدگی شغلی در مدیران سازمان تربیت بدنی

تنیدگی‌های شغلی						
نوع آزمون غیر پارامتری	نتیجه آزمون	تنیدگی‌های شغلی	تنیدگی شغلی مدیریتی	تنیدگی شغلی سازمانی	میانگین	
-	-	۴/۹۸۸	۴/۷۱۷	۵/۳۴۱	-	میانگین
ضریب هم بستگی پیرسن	$P > 0/01$	$r = 0/0808$	$r = 0/1070$	$r = 0/225$	۴۳/۴۵	سن
من و تینی	$p > 0/05$	$z = -0/5266$	$z = -1/1652$	$z = -1/1023$	-	وضعیت تأهل
کروس کالوالیس	$p > 0/05$	$\chi^2 = 2/6813$	$\chi^2 = 2/8629$	$\chi^2 = 2/3228$	-	میزان تحصیلات
ضریب همبستگی پیرسن	$p > 0/01$	$r = 0/0196$	$r = -0/0431$	$r = -0/0157$	۲۳	سابقه کار درکل
ضریب همبستگی پیرسن	$p > 0/01$	$r = 0/0067$	$r = 0/0108$	$r = -0/0482$	۷/۹۶	سابقه کار در شغل فعلی
من و تینی	$p < 0/05$	$z = -2/4193$	$z = -0/22716$	$z = -2/0235$	-	ارتباط رشنه تحصیلی با شغل

ویژگیهای مدیران

داده‌های پژوهش حاکی از آن است که معدل سن مدیران ۴۳/۴۵ سال می‌باشد. اگر چه بیشترین ارتباط بین تنیدگی شغلی مدیریتی و سن دیده می‌شود اما هیچ یک از حالات به سطح معنی داری نرسید. ($P > 0/01$)

در ارتباط با آزمون^(۱) وضعیت تأهل قابل ذکر است اگر چه تنیدگی شغلی افراد متأهل حدود دو برابر مدیران مجرد می‌باشد اما این اختلاف به سطح معنی داری نرسید. ($P > 0/05$).

۱- برای مقایسه تفاوت میان متغیر کیفی رتبه‌ای تنیدگی شغلی با متغیر اسمی وضعیت تأهل از آزمون غیر پارامتری من و تینی استفاده شده است.

تحصیلات مدیران در ۶ مقطع مورد ارزیابی قرار گرفت:

۳۷/۱ درصد از مدیران سازمان تربیت بدنی دارای مدرک کمتر از کارشناسی و ۶۲/۹ درصد دارای تحصیلات کارشناسی و بالاتر می‌باشند. برابر آزمون انجام شده تفاوت معنی‌داری میان انواع تنیدگی شغلی و سطوح مختلف تحصیلات مدیران مشاهده نشده. ($P > 0/05$).

منظور از سابقه کار در کل، میزان سنوات خدمتی مدیران از بدو ورود به سازمان می‌باشد و مقصود از سابقه کار در شغل فعلی، مدت زمانی است که مدیران در پست مدیریتی فعلی به کار اشتغال دارند. برابر آزمون ضریب همبستگی پیرسن بین دو نوع سابقه کار و انواع تنیدگی شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده نشده ($P > 0/05$).

۷۳/۱ درصد از مدیران سازمان تربیت بدنی دارای رشته تحصیلی مرتبط با شغل خود بودند و ۲۶/۹٪ مدیران تحصیلات مرتبط نداشتند. برابر آزمون من و تینی تفاوت معنی‌داری بین تنیدگی شغلی مدیران بر حسب مرتبط بودن رشته تحصیلی مشاهده شد ($P > 0/05$).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر امکان شناسایی عوامل عمده تنیدگی شغلی سازمانی را در سازمان مورد پژوهش فراهم ساخت. در بین مدیران سازمان تربیت بدنی این عوامل به ترتیب شدت عبارتند از: پاداش‌ها، توسعه منابع انسانی، ساختار سازمانی، جریان کار، استفاده کمینه از نیروها، مشارکت، و شیوه سرپرستی، بیشترین میانگین شدت، متعلق به عامل پاداش‌ها (۶/۱۱) و کمترین شدت مربوط به عامل شیوه سرپرستی (۴/۷۵) بود.

توجه مدیران عالی سازمان به شدت هر یک از عوامل فوق میزان تنیدگی حاصله از آنها در سازمان متبوع خود، ایشان را در جهت رفع و تعدیل این عوامل با صرف حداقل زمان و هزینه کمک خواهند نمود، بخصوص مدیرانی که به طراحی ساختار سازمان‌ها همت می‌گمارند. به همین ترتیب در تحقیقات کاری کوپرل که عوامل تنیدگی شغلی را در ۱۰ کشور انگلستان، سوئد، آلمان، ژاپن، سنگاپور، آمریکا، نیجریه، آفریقای جنوبی، برزیل و مصر مشخص نمود، در مجموعه تنیدگی‌های شغلی سازمانی بالاترین شدت به عامل «زیر دستان بدون آموزش کافی» که عدم توسعه منابع انسانی را نشان می‌دهد اختصاص یافته است.

یافته‌های فوق همچنین با تحقیقات صالح و دسای (۲۲)^(۱) که بر روی جامعه مهندسیین تحقیق نموده‌اند کاملاً همخوانی دارد. علاوه بر آن یافته‌ها، با تحقیقات اسملتزر (۲۳)^(۲) در مؤسسات دولتی و خصوصی نلسون، کوئیک و هیت (۲۰)^(۳) همخوانی دارد. مانگ مهمترین عوامل تنیدگی شغلی نزد مدیران مدارس متوسطه را پاداش‌ها، حجم بیشینه کار و فشار زمان می‌داند. چوکر (۲۵) نیز بر روی پرستاران بیمارستان کالیفرنیا چنین نتایجی را گزارش نمود. لی و لافمن^(۴) (۱۹۹۳) (۲۶) مقتضیات شغلی (تنیدگی‌های سازمانی) را فزاینده دانستند. نتایج این پژوهش با نتایج و مدل پژوهشی دانیل چک (۱۹۹۳) (۵) و گرین برگ (۱۹۹۳) (۱۰) همخوانی داشت. یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیقات هارتمن (۱۹۸۱) (۲۷) مغایرت دارد.

خلاصه نتایج حاصل از بررسی ارتباط عوامل مختلف تنیدگی سازمانی با یکدیگر در بین مدیران سازمان تربیت بدنی، به شرح آتی ارائه می‌گردد: عامل پاداش‌ها با شیوه سرپرستی و مشارکت در سطح ($P < 0/001$) رابطه معنی‌دار خطی دارد. به همین ترتیب عامل شیوه سرپرستی با جریان کار، توسعه منابع انسانی، مشارکت و استفاده کمینه از نیروها در سطح ($P < 0/001$) و با ساختار سازمانی در سطح ($P < 0/001$) عامل جریان کار با شیوه سرپرستی، مشارکت و استفاده کمینه از نیروها در سطح ($P < 0/001$) و با توسعه منابع انسانی و ساختار سازمانی در سطح ($P < 0/01$) عامل توسعه منابع انسانی علاوه بر روابط فوق با مشارکت، استفاده کمینه از نیروها و ساختار سازمانی در سطح ($P < 0/01$) معنی‌دار است. اطلاعات فوق به مدیران سازمان تربیت بدنی این امکان را می‌دهد که با شناختی دقیقتر عوامل مرتبط را مد نظر قرار داده و برای تعدیل یا حذف آنها از امکانات موجود استفاده بهینه را ببرند و با این کار معدل تنیدگی مدیران را کاهش دهند.

تنیدگی شغلی مدیریتی

برابر نتایج حاصله در مورد عوامل تنیدگی شغلی مدیریتی، می‌توان عوامل عمده آن را به ترتیب شدت تنیدگی در مدیران سازمان تربیت بدنی به این شرح بیان نمود:

فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار، فشار زمان، فشار بیشینه حجم کار، فن آوری مربوط

1-Saleh Desai 1986

2- Smeltzer 1987

3- Nelson, Quick & Hitt, 1989

4- Lea & Loughman

به شغل، جریان رشد و ارتقاء، تضاد نقش مسئولیت، پاسخگویی در برابر عملکرد کارکنان و در نهایت ابهام نقش. در این میان بیشترین شدت تنیدگی با میانگین ۵/۲۴ به فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار تعلق داشت و ابهام نقش کمترین شدت تنیدگی را با میانگین ۴/۲۱ داشت.

نقش مدیران عالی سازمان

همانگونه که اشاره شد در سازمان تربیت بدنی فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار و فشار زمان از بالاترین شدت تنیدگی برخوردارند. این بدان معنی است که وظایف مدیریتی این سازمان سطح بالایی از مهارت را طلب می‌کند و مدیر را با موقعیت‌های بحرانی روبرو می‌سازد. و از سویی با وجود فشار زمان امور دارای ضرب الاجل بوده و تصمیم‌گیری به موقع در موقعیت‌های حساس و در حداقل زمان را طلب می‌کند. مدیران عالی سازمان با توجه به شدت و اولویت هر یک از عوامل تنیدگی مدیریتی می‌توانند به برنامه‌ریزی و اقدام مناسب در جهت رفع و تعدیل آنها با صرف حداقل زمان و منابع اقدام نمایند. در برخورد با هر یک از عوامل مذکور باید توجه به مفهوم کاربردی آن و نقش آن در حصول اهداف سازمانی مبذول گردد.

ویژگی مدیران

با بررسی ویژگی سن، که در پاره‌ای منابع افزایش آن را موجب کاهش تنیدگی شغلی دانسته‌اند، رابطه معنی داری بین سن و انواع تنیدگی مشاهده نشد ($P < 0/01$) این یافته‌ها با نتایج تحقیقاتی که روی کادر درمانی بیمارستان‌های شیراز (بخصوص کادر پرستاری) در سال ۷۵ انجام شد هماهنگ می‌باشد ولی با یافته‌های اروین و مک کوپ (۱) (۱۹۹۲) (۲۹) که معتقدند تنیدگی در گروه‌های مختلف سنی تفاوت معنی داری داشته و در افراد جوان بیشتر است مخالفت دارد. همچنین راجرز و دادسن (۲) (۱۹۸۸) (۲۸) که تنیدگی شغلی را با استفاده از پرسشنامه مسلش مورد ارزیابی قرار دادند و در سنین مختلف تفاوت معنی داری را مشاهده نمودند. در مطالعات دانیل چک (۱۹۹۳) (۵) که روی اعضای دانشکده‌های تربیت بدنی انجام شده تفاوت معنی داری مشاهده نشد.

در مورد وضعیت تأهل اگر چه میانگین رتبه تنیدگی شغلی مدیران متأهل حدود دو برابر

مدیران مجرد بود ولی احتمالاً بدلیل اینکه حجم نمونه مدیران مجرد کم بوده است (۴ نفر) اختلاف معنی داری مشاهده نشد ($P < 0/05$) (آزمون من ویننی).

در تحقیقات دانیل چک (۱۹۹۳) (۵) و تحقیقات آقای دکتر کشتکاران نیز نتایج مشابهی به دست آمده است. نتایج این تحقیق با یافته‌های گلمیوسکی (۱۹۸۶) (۳۰) مغایرت دارد. هنگام رشد سطح تحصیلات میزان تنیدگی بیشینه‌ای در مدیران گزارش داد تحصیلات زیر دیپلم میانگین رتبه ۲۳/۵ و برای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر میانگین رتبه ۴۶/۱۰ گزارش شده است. افزایش شدت تنیدگی مدیران دارای تحصیلات بالا، احتمالاً به دلیل تصدی پست‌های حساس و پر مسئولیت سازمان می‌باشد که به مهارت‌های پیچیده و اجرای وظایف ختیر و حساس نیازمند است. در عین حال تفاوت معنی داری در سطح تحصیلات مختلف نشده ($P < 0/05$). آزمون کروس کالوالیس عدم وجود رابطه معنی داری بین سابقه کار در کل و شغل فعلی با تنیدگی شغلی ($P < 0/05$) ضریب همبستگی پیرسن احتمالاً بر این موضع دلالت دارد که در جامعه آماری پژوهش بر خلاف انتظار کاهش تنیدگی شغلی به موازات افزایش سنوات خدمت، به دلیل افزایش مسئولیت‌ها و وظایف واحراز پست‌های بالاتر و به طبع آن افزایش سابقه کار و وجود تنیدگی‌های بیشینه، کاهش را در تنیدگی شاهد نبوده‌ایم.

پیشنهادها

امید است نتایج حاصل از این پژوهش با عنایت و بهره‌گیری مسئولین محترم سازمان تربیت بدنی بتواند نقشی هر چند کوچک در بهسازی محیط سازمانی و احترام به شأن و منزلت نیروی انسانی سازمان ایفا نماید. از سویی چون این پژوهش بر روی مدیران سازمان تربیت بدنی انجام شد بنابراین قابل تعمیم به سایر دستگاه‌های اجرایی کشور نمی‌باشد از این‌رو پیشنهاد می‌گردد این پژوهش در سازمان‌های دیگر نیز اجرا شود تا سرانجام بتوان تورم تنیدگی‌های شغلی مدیران کشور را تهیه نمود.

علاوه بر آن عنوان ذیل برای پژوهش‌های بعدی پیشنهاد می‌شود:

- بررسی و تحلیل عوامل تنیدگی شغلی سازمان به صورت یک پژوهش مستقل
- بررسی و تحلیل عوامل تنیدگی شغلی مدیریتی به صورت یک پژوهش مستقل
- بررسی تأثیر روش‌های بهسازی محیط سازمانی در تقلیل تنیدگی شغلی مدیریتی و

سازمانی

- بررسی تأثیر تنیدگی های شغلی بر راندمان کاری مدیران و بهره‌وری سازمان‌ها
 - بررسی تأثیر آموزش مدیریت تنیدگی بر کاهش میزان تنیدگی شغلی
 - بررسی تأثیر عوامل مختلف اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی بر میزان تنیدگی، اضطراب و تحلیل رفتگی مدیران سازمان‌ها
 - بررسی تأثیر عوامل تنیدگی شغلی و اضطراب بر راندمان کارکنان سازمان‌ها
 - مقایسه تنیدگی شغلی سازمانی و مدیریتی مدیران و کارکنان
 - مقایسه تنیدگی شغلی سازمان و مدیریتی سازمان‌های خدماتی، تولیدی، فرهنگی و آموزشی با یکدیگر.
- سپاسگذاری: از مسئولین محترم سازمان تربیت بدنی که بخشی از هزینه‌های پژوهش را تأمین نمودند سپاسگذاری می‌گردد.

منابع و مأخذ

- 1- Barry, W. Copeland and. Scottkirch, "Percived occupational stress. Among NCAA Division I,II, and III Athletic Directors." Journal of sport managemet. 1995. (9), pp. 70-77.
- 2- Bradley, M (1993. September) in the thick ofit. Athletic Management, 16-22. capel, s. (1986). "Psychological and organizational factors related to burnout in athletic trainers." Research quarterly for Exercise and sport, 57 (4), 321 - 328.
- 3- Cherniss, C. "Staff burnout : Job stress in the human services". Beverly Hills, CA: Sage, 1980.
- 4- Dale, J., & weinberg, R. "The relationship between coaches leadership style and burnout." The sport psychologist, 1989, 3 (1) PP, 1-13.
- 5- Donylchuk. K, "Occupational Stressors in physical education faculties". Journal of sport Management, 1993, 7 (1), PP.7-24.
- 6- David. Decenzo. "Personal/ Human Resource Management", third Edition,

prentic, Hall international, U.S.A. 1988. PP. 515-521.

7- Davidson. M.G, Oehler. J.M, "Job stress and burnout in acute and non acute pediatric nurses", American Journal of Critical Care, 1992, Vol.1, No.2, PP.81-90.

8- Desensi, J, Kelley. D, Blanton. M, & Beitel, P, " Sport management curricular evaluation and needs assessment: A Multifaceted approach."Journal of sport Management, 1990, 4 (1) , pp. 31-58.

9- Gareth, Morgan, "Image of organization" sage publications, U.S.A, 1991, PP.11-17.

10- Greenberg, J. "Comprehensive Stress Management". Dubuque, IA.; Brown & Benchmark. 1993.

11- Gridano. "occupational stress and stressors". 1989, P.131.

12- Hughes, Arnold and Daniel C.Feldman,"OrganizationalBehavior"1988P.458.

13- Ivancevich, J.M.Matteson, M.T. & Dorni, E. "Stress diagnostic survey".Form B.Houston, TX: FD Associates, 1988.

14- Jenner, J. "Ameasure of chronic organizational stress". psychological Reports, 1986 (58), pp. 543-546.

15- Kelley. BC, Gill. DL, "Anexamination of personal/situational variables, stress appraisal and burnout in colegiate teacher. coaches". Research Q. Exe. Sport, 1993, Vol.64, No.1,PP.94-102.

16- Kenneley, Helen Managing anxiety: "Atraining manual", Oxford, university press, 1990.

17- Kahn, R. "Job burnout: prevention and remedies". Pulic welfare, 1978, 36 (2), PP. 61-63.

18- Mang, D.A.K. "Occupational stress and situational remedies in the teaching profession" ... Dissertation Abstracts International, 50, 36 11A.

19- Marelli. T. A, L. K Waters, J. Martelli, "The police stress survey" psychological Report, Feb.1989, Vol 64, No.1, PP.267-73.

20- Nelson, D.L, Quick, J.C. & Hitt, M. A. " Men and women of the personnel profession: Some differences and similarities in the irstress." Stress - Medicine 1989, 5 (3) PP., 145 - 152.

21- Paul, Hersy and kenneth Blanchard " Management of organizational Behavior " fifth Edition, prentic - Hall. International, U.S.A. 1988. P- 10.

22- Saleh, S.D, & Desai. K, " Occupational stressors for engineers." IEEE transactions on engenerign Managment. 1986, PP.6-11.

23- Smeltzer, L.R. " The relationship of communication to work stress". Journal of Business Communication, 1987, 24 (2), pp. 47-58.

24- Vealey, R.udry, E. Zimmerman, V, & soliday, J. Intrarnational and situational predictors of coaching burnout Journal of sport and Exercis psychology. 1992, 14 (1), PP. 40- 58.

25- Schucker, C.L."The cognitive appraisal of Job Stress in the hospital psychiatric nursing staff". Disseration Abstracts International. 1984 (45), PP. 3961 B.

26- Lea, M, and loughman, E," Crew, compliance, touchdowns and torts: The growth of the modern othletics departments, its legal needs and models for satisfying them". Athletic Administration, october, 1993, pp. 48-51.

27- Hartman, P."What divectors of athletics do about stress". Athletic Administration, 1981 (15), PP. 15-17.

28- Dodson,S, Rogers. J. "Barnout in occupational there pists" the American Journal of occupational therapy, 1988, vol. 42, No. 42.

29- Mcquigg, Ervin, " Stressors the work place", public Health Nurse. March 1992, Vol.9, No. 1, PP. 65-71.

30- Golembiewski, R.T., Munzenrider, R.F., & Stevenson, J.G. "Stress in organization: Toward a phase model of burn out". New York Praeger. 1986.