

بررسی عوامل‌های استرس‌زای شغلی و عوامل‌های نگه‌دارنده شغل در بین مربیان ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور

❖ دکتر رحیم رمضان‌نژاد
استادیار دانشگاه کیلان

فهرست:

۵۹	چکیده
۶۰	مقدمه
۶۳	روش‌شناسی تحقیق
۶۴	یافته‌های تحقیق
۶۶	بحث و نتیجه‌گیری
۶۹	منابع و مأخذ

چکیده:

توصیف وضعیت شغلی مربیان در سازمان‌های ورزشی، از گام‌های اولیه برای شناخت شرایط کلی آن سازمان است. هدف از این تحقیق، مقایسه و ارتباط سه عامل نگه‌دارنده شغل و هشت عامل استرس‌زای شغلی، از دیدگاه مربیان ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور است. ۷۷ مربی زن و ۱۱۶ مربی مرد به طور تصادفی از ۱۴ رشته ورزشی (مسابقه‌های ۱۳۷۸) انتخاب شدند و به ۳۳ سؤال پرسشنامه عامل‌های نگه‌دارنده شغل (GRF) و ۱۷ سؤال پرسشنامه عامل‌های فردی (میکرواسترسور) استرس‌زا (OS) در یک سیستم هفت ارزشی لیکرتی پاسخ دادند. پس از ترجمه پرسشنامه و بهره‌گیری از دیدگاه تخصصی استادان رشته‌های مختلف، پایایی هر دو پرسشنامه در یک مطالعه راه‌نما ۰/۹۳ برآورد شد. از آزمون آماری t مستقل، ANOVA و ضریب همبستگی پیرسون در سطح $P < 0/05$ برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شد.

نتایج پژوهش نشان داد که به طور کلی مربیان ورزش از نظر تعادل شرایط کاری-سازمانی؛ میزان شناسایی و احترام؛ میزان جامعیت و فراگیری در شرایط متوسطی قرار دارند. مربیان زن و مربیان با تحصیلات تربیت‌بدنی از نظر تعادل شرایط کاری-سازمانی نسبت به مربیان مرد و مربیان با تحصیلات غیر تربیت‌بدنی در وضعیت بهتری قرار داشتند. مربیان صاحب مسکن شخصی و حرفه دوم از نظر تعادل شرایط کاری، میزان شناسایی، احترام و مجموع عامل‌های نگه‌دارنده شغلی

نسبت به سایر مربیان وضعیت شغلی بهتری داشتند. شیوع عامل‌های استرس‌زای شغلی در بین مربیان ورزش بالاتر از حد متوسط بود. رشد و پیشرفت شغلی؛ حساسیت کار؛ فشار زمان و حجم کار به ترتیب شایع‌ترین عامل استرس‌زا از دیدگاه مربیان بود. مربیان زن نسبت به مربیان مرد عامل‌های استرس‌زای بیش‌تری داشتند. عامل تعادل شرایط کاری-سازمانی، میزان جامعیت و برابری رابطه منفی و معنی‌داری با عامل استرس‌زای حساسیت کار، حجم کار، پذیرش مسؤلیت دیگران و تکنولوژی شغل داشت، یعنی با افزایش عامل‌های نگه‌دارنده شغل از شیوع عامل‌های استرس‌زا کاسته می‌شد. بررسی دقیق و جامع این عامل‌ها در بین مربیان ورزش و سایر سازمان‌های ورزشی کشور در تکمیل تحقیق حاضر و شناخت بیش‌تر وضعیت شغلی مربیان ضروری است.

واژه‌های کلیدی: میکرواسترسورها؛ عامل‌های نگه‌دارنده شغلی؛ مربی و ورزش

مقدمه

برمی‌گیرد. حجم و کمیت کار^۷؛ ابهام نقش^۸؛ تضاد نقش^۹؛ حساسیت کار^{۱۰}؛ فشار زمان^{۱۱}؛ تکنولوژی شغل^{۱۲}؛ پذیرش مسؤلیت دیگران^{۱۳} و پیشرفت شغلی^{۱۴} برخی از عامل‌های استرس‌زای فردی است که در تحقیق حاضر بررسی شده است (۲۱ و ۲۴). استرس ناشی از حجم کار به معنی وجود مشغله کاری زیاد است؛ به طوری که فرد بیش از وقت معین کار می‌کند یا نمی‌تواند کار را در وقت معین تمام کند. داشتن توقع و انتظار مختلف از فرد به طوری که باید نقش‌های متفاوتی را از خود نشان دهد، او را به تضاد

برای شناخت عامل‌های استرس‌زای شغلی^۱ و عامل‌های نگه‌دارنده شغل^۲ در هر سازمان، بسیاری از محققان رفتار سازمانی و روان‌شناسی بهداشت سازمانی^۳ به آن توجه داشته‌اند. عامل استرس‌زای شغلی، یک محرک یا شرایط خاصی در شغل است که به مدت کوتاهی تعادل عاطفی-شناختی فرد را بر هم می‌زند و هرکس با توجه به ویژگی‌های شخصیتی، پاسخ یا واکنش‌های مختلفی را از خود نشان می‌دهد. رویارویی با عامل استرس‌زا در درازمدت، ارتباط زیادی با پیامدهای منفی جسمانی، شناختی، عاطفی، رفتاری و سازمانی دارد (۵ و ۱۲) و در نهایت، موجب تحلیل رفتگی^۴ و فرسودگی هیجانی فرد می‌شود. این عامل‌ها به دو گروه اصلی تقسیم شده است:

۱- عامل‌های استرس‌زای سازمانی^۵

۲- عامل‌های استرس‌زای فردی^۶

عامل استرس‌زای فردی (میکرواستروسورها) ماهیت شغل؛ وظیفه یا عامل ذاتی شغل؛ عامل فردی، فیزیکی و گروهی مربوط به شغل را در

1. Occupational Stressors (OS)
2. Job Retention Factors (JRE)
3. Organizational Health Psychology (OHP)
4. Burnout
5. Macro Stressors
6. Micro Stressors
7. Quantitative OverLoad
8. Role ambiguity
9. Role Conflict
10. Qualitative OverLoad
11. Time Pressure
12. Job Technology
13. Responsibility for people
14. Carrer Progress

و احترام^۱؛ جامعیت و برابری^۲ تقسیم شده است. تعادل شرایط کاری و سازمانی؛ حمایت سازمانی است که امنیت شغلی؛ ابزار کار؛ شیوه رهبری و سرپرستی؛ رضایت از مدیر؛ توانایی مدیر؛ وضوحی وظایف شغلی؛ زمان کافی برای کار؛ ارتباط مناسب با مدیر؛ احساس راحتی و تعادل در کار را در برمی گیرد. میزان شناسایی و احترام در محیط کار نیز به موقعیت شغلی؛ درک و حمایت از همکاران؛ ارتباط با همکاران داخل و خارج سازمان؛ احترام و پذیرش از همکاران؛ اشتراک در علایق و انگیزه‌های شغلی مربوط می‌شود. عامل نگه دارنده انصاف و برابری به: زمینه بروز استعدادهای فردی در محیط کار؛ فضای شوقی و مزاج محترمانه؛ نبود ترس و آزار؛ نبود تبعیض قومی، جنسی و فرهنگی مربوط است (۲۳، ۲۶، ۱۳، ۸).

بررسی عامل‌های نگه دارنده و استرس‌زای شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور، گام اولیه و مقدماتی برای شناخت وضعیت شغلی و سازمانی این نیروهای زحمتکش ورزش کشور است. به نظر می‌رسد در این حرفه منابع بالقوه استرس‌زا بسیار زیاد است (۲۰ و ۲۱). مربیان به دلیل تدریس، پژوهش و مربیگری احتمالاً در معرض این عامل‌های استرس‌زا قرار دارند. علاوه بر این، شرایط کاری مربیان ثابت نیست و مدام با نیازهای دانشجویان سروکار دارند. نگه‌داری مربیان در سازمان‌های ورزشی مسوولیت بزرگی است. بنابراین، مدیران باید بتوانند شرایط شغلی و سازمانی آنان را بشناسند تا کارایی و اثربخشی فعالیت‌های ورزشی و دستیابی به اهداف عاطفی، جسمانی، مهارتی، اجتماعی و اخلاقی را فراهم کنند که این کار با، رفتارهای آموزشی

نقش دچار می‌سازد. وقتی که نقش فرد کاملاً روشن نیست و فرد نمی‌داند چه کاری را باید یا نباید انجام دهد، از استرس ابهام نقش رنج می‌برد. اهمیت و حساسیت زیاد در کار وقتی بالاتر از توانایی فرد است، استرس کیفیت کار را نشان می‌دهد. نبود زمان کافی برای پایان کار و فوری بودن امور موجب استرس ناشی از فشار زمان می‌شود. وضعیت نامناسب ابزار و وسایل کار نیز موجب استرس ناشی از کمبود تکنولوژی شغل می‌شود. اجرای کار دیگران و پاسخگویی کار آنان در یک فرد، عامل استرس‌زای پذیرش مسوولیت دیگران است. نبودن فرصت برای پیشرفت شغلی، یادگیری مهارت و روش‌های جدید در شغل عامل استرس‌زای پیشرفت شغلی را نشان می‌دهد (۶، ۲۱، ۲، ۸). بررسی این عامل‌ها فقط شیوع محرک استرس‌زا را در شغل نشان می‌دهد و فرایندهای تفسیر شناختی-عاطفی محرک استرس‌زا، پاسخ‌ها و پیامدهای ناشی از حالت استرس‌زا در برنمی‌گیرد.

عامل‌های نگه دارنده شغل یا عامل‌های سلامت و بهداشت به شرایط کاری؛ روابط بین افراد؛ حقوق و دستمزد؛ موقعیت سازمانی و امنیت شغلی گفته می‌شود. این عامل‌ها ارتباطی به ذات امور و کارها ندارد؛ بلکه به محیط کار، شغل و سازمان مربوط است (۲۳ و ۲۶). مفهوم عامل نگه دارنده شغل از نظریه‌های محتوایی انگیزش و بویژه نظریه دو عاملی هرزبرگ اقتباس شده است. این عامل‌ها دربرگیرنده شرایط مادی، روانی و اجتماعی محیط کار است و به نیازهای زیستی و فیزیولوژیک؛ ایمنی و بهداشت؛ نیازهای اجتماعی و رابطه‌ای شاغل مربوط می‌شود. این عامل‌ها با توجه به شرایط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ممکن است موجب انگیزش و رضایت‌مندی شود. عامل‌های نگه دارنده شغل در تحقیق حاضر، به سه دسته تعادل شرایط کاری-سازمانی^۱؛ شناسایی

1. Work balance and Conditions
2. Recognition and Collegial Support
3. Inclusivity

و برنامه‌های مربیان صورت می‌گیرد.

دانیل چاک^۵ (۱۹۹۸) از محققان معروف در مدیریت ورزشی نیز حجم کار و فشار زمان را دو عامل استرس‌زا می‌داند؛ ولی معتقد است که شیوع ماکرواسترسور بیش‌تر از میکرواسترسور در بروز استرس نقش دارد. نتایج بیش‌تر تحقیق‌ها نشان داده است (۱۹۸۹ - ۱۹۸۲) که مربیان زن و مربیان مجرد و کم‌سابقه، از مربیان مرد متأهل و با سابقه استرس بیش‌تری دارند. به‌طور کلی وظایف متعدد؛ انتظار متنوع و زیاد؛ جدول کاری شیوع و ساعت نامناسب کار از ویژگی‌های حرفه مربیگری است. موقعیت اجتماعی - شغلی معلمان و مربیان ورزش در بین سایر مدرسان به‌ساختار کلاس؛ وابستگی حرفه به تسهیل‌ها و ابزار؛ فشار رقابت؛ آموزش؛ هدایت و حفظ ایمنی ورزشکار باعث شده است که منابع بالقوه استرس‌زا در این حرفه شیوع بیش‌تری داشته باشد.

بیش‌ترین حجم تحقیق‌ها درباره عامل‌های نگه‌دارنده شغل به بررسی رضایتمندی، انگیزش، امنیت و تعهد شغلی اختصاص یافته است (۲۵). تحقیق‌های داخل کشور اهمیت این عامل‌ها را در محیط‌های شغلی مختلف نشان داده است. طاهری (۱۳۷۲)، نیکخو (۱۳۷۳)، ساعت‌چی (۱۳۷۰)، تنعمی (۱۳۷۲)، چیت‌ساز (۱۳۷۲)، مصلح (۱۳۷۵)، مشبکی (۱۳۷۱)، جهانی (۱۳۶۸) و عبدالله‌زاده (۱۳۷۴) ارتباط برخی از این عامل‌ها را با رضایتمندی کارکنان در مشاغل مختلف اثبات کرده‌اند. نوریخس (۱۳۷۶) نیز نشان داد که در بین اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی، عامل‌های نگه‌دارنده (بهداشت) شغل با عامل‌های

مطالعه‌رئسی (۱۳۷۵)، الوانی (۱۳۷۱)، ابظمی (۱۳۷۰)، علوی (۱۳۷۲)، صدیقی (۱۳۷۶)، دموری (۱۳۷۲)، حیدری (۱۳۷۲)، ملکوتی (۱۳۷۲)، ظهیری (۱۳۷۴)، کیانی (۱۳۷۴) و کشتکاران (۱۳۷۵) شیوع عامل‌های استرس‌زای شغلی در مشاغل مختلف را بالاتر از حد متوسط نشان داده است. بررسی ماهیت سازمان‌ها و حرفه ورزش نشان می‌دهد ماهیت این حرفه و شرایط کار آن با بسیاری از مشاغل متفاوت است. فیجین و بن‌سیرا^۱ (۱۹۹۵) با بررسی محیط سازمان‌های ورزشی بیان کردند؛ حرفه مربیگری استرس‌زایی دارد (۲۲). کلی و گیل^۲ (۱۹۹۳) در تحقیق کاملی بر اساس یک مدل شناختی - عاطفی نشان دادند که در حرفه مربیگری منابع بالقوه استرس زیاد است.

مربیان ورزش دانشگاه‌های کشور در زمینه عامل‌های استرس‌زای شغلی تحقیقی نکرده‌اند. نوربخش (۱۳۷۸) به منظور ساخت و اعتباریابی ابزار اندازه‌گیری عامل‌های فشارزای شغلی دبیران تربیت‌بدنی استان خوزستان نشان داد؛ ارتباط بین استرس و سابقه تحصیلی دبیران بدون معناست. دبیران با مدرک کارشناسی ارشد، دبیران جوان (۳۰ - ۲۵ ساله) و دبیران مجرد استرس بیش‌تری دارند. گلابی (۱۳۸۰) همزمان با این تحقیق، در حال بررسی عامل‌های استرس‌زای شغلی دبیران تربیت‌بدنی زن استان تهران بود. بررسی پیشینه پژوهش نوربخش از سال ۱۹۹۳ - ۱۹۸۳ نشان می‌دهد که حجم کار و فشار زمان شایع‌ترین عامل استرس‌زا در بین معلمان، مربیان و استادان تربیت‌بدنی است. کامبرلین^۳ (۱۹۹۳) فشار زمان و ویلیامسون^۴ (۱۹۹۳) ابهام نقش را مهم‌ترین عامل استرس‌زا در ورزش معرفی می‌کند.

1. Feigin and Ben Sira
2. Kelley and Gil
3. Camberlin
4. William son
5. Danyl chuk

فناوری) جامعه آماری تحقیق را تشکیل داده است. این مربیان با نظر و هماهنگی اداره تربیت بدنی و فوق برنامه دانشگاه، رهبری و هدایت تیم‌های ورزشی دانشجویان را در مسابقه‌های قهرمانی (سال ۱۳۷۸) بر عهده داشتند. از بین رشته‌های ورزشی در برنامه مسابقه‌ها، تعداد ۱۴ رشته ورزشی (۷ رشته ورزشی برای مربیان زن و ۱۰ رشته ورزشی برای مربیان مرد) به طور تصادفی انتخاب شد. با توجه به این که تعداد ۱۸۱ نفر نمونه برای بررسی وضعیت شغلی جامعه آماری کافی بود، کل نمونه آماری در این تحقیق ۱۹۳ نفر (۱۱۶ نفر مرد و ۷۷ نفر زن) است.

ابزار تحقیق

بخشی از پرسشنامه عامل‌های استرس‌زای شغلی^۷ در این تحقیق استفاده شده است. پایایی کل این ابزار در تحقیق اسدی (۱۳۷۶) ۸۰٪ گزارش شده است (۲). از ۱۷ سؤال ۷ ارزش لیکرتی این ابزار که فقط عامل‌های استرس‌زای فردی (میکرواسترسورها) را اندازه‌گیری می‌کند، محقق آن را انتخاب و پایایی آن در یک مطالعه راهنما ۹۳٪ برآورد کرد. پرسشنامه عامل‌های نگه‌دارنده شغل^۸ با ۳۳ سؤال ۷ ارزش لیکرتی، سه عامل اصلی نگه‌دارنده را در سازمان‌های ورزشی اندازه‌گیری می‌کند. پایایی این سه عامل بین ۸۵ تا ۸۹٪ متغیر است. ۱۵ نفر از مربیان ورزش دانشگاه گیلان و مربیان شرکت‌کننده در مسابقه‌های قایقرانی دانشجویان (این دو گروه جزء نمونه آماری

انگیزش رابطه معنی‌داری دارد. بنابراین، شاید به دلیل شرایط اجتماعی و اقتصادی عامل‌های نگه‌دارنده شغل نیز باعث انگیزه شود. بررسی پیشینه پژوهش نوری بخش نشان می‌دهد؛ شرایط کاری (یکی از عامل‌های نگه‌دارنده شغل در تحقیق حاضر) از تعیین‌کننده‌های مهم رضایت شغلی است و از نظر کارکنان نیز حقوق و مزایا؛ امنیت شغلی؛ شیوه بررسی و ارتباط با همکاران در الویت قرار دارد. این نتیجه‌گیری کلی با تحقیق‌های آشفورد، لی و بابکو^۱ (۱۹۸۹)؛ فریگسل و گوردون^۲ (۱۹۸۹)؛ هافمن و اینگرام^۳؛ هربرت و بروک^۴ (۱۹۹۷) همخوانی دارد. اینگلس، دانیل چاک و پاستور^۵ (۱۹۹۵) با مرور نتایج تحقیق‌های مختلف بیان می‌کنند که تعادل شرایط کاری، حمایت و رابطه با همکاران؛ عدالت و فراگیری در حرفه مربیگری بسیار مهم است. فارل و روزبالت^۶ (۱۹۸۵) در این باره می‌گویند؛ مربیان برخلاف مدیران به حفظ و افزایش مطلوب بودن کار توجه بیش‌تری دارند. به طور کلی، محققان از سال ۱۹۹۷-۱۹۸۵ با بررسی روند کاهش تعداد مربیان ورزش در آمریکا و کانادا معتقدند که این روند با شرایط کار، نقش‌های مختلف مربیان، استرس و نارضایتی شغلی ارتباط دارد.

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق از نوع توصیفی و پیمایشی است که با استفاده از دو پرسشنامه، عامل‌های مختلف استرس‌زا و نگه‌دارنده شغل را در بین مربیان ورزش مقایسه و ارتباط برخی از ویژگی‌های فردی مربیان را با این عامل‌ها بررسی کرده است.

جامعه آماری

مربیان رسمی و شاغل در دانشگاه‌های دولتی کشور (دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم، تحقیقات و

1. Ashford, Lee and Bobko
2. Fryxell and Gordon
3. Hoffman and Ingram
4. Herbert and Bruke
5. Inglis, Danylchuk and Pastore
6. Farrell and Rusbult 1. Spielberger Job Stress Survey
7. Spielberger Job Stress Survey
8. Job Retention Factors (JRF)

تحقیق قرار نگرفتند) پس از ترجمه و اظهارنظر تخصصی اهمیت هریک از سوال‌ها را رتبه‌بندی کردند. پایایی این پرسشنامه نیز در همان مطالعه راهنما ۰/۹۳ برآورد شد. در ضمن با یک پرسشنامه خودساخته، برخی از ویژگی‌های فردی مربیان شناسایی شد. در مطالعه راهنما ۲۵ نفر از مربیان ورزشی شرکت داشتند.

روش جمع‌آوری، تجزیه و تحلیل اطلاعات

با استفاده از تقویم مسابقه‌های قهرمانی دانشگاه‌های کشور و دریافت معرفی‌نامه از اداره کل تربیت بدنی وزارتخانه، برای انجمن‌های ورزشی و سرپرست مسابقه‌ها، پرسشنامه‌ها حضوراً در محل مسابقه‌ها به مربیان تحویل داده شد و بعد جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از برنامه SPSS و آزمون آماری t مستقل؛ ضریب همبستگی پیرسون، Anova و آزمون تعقیبی LSD در سطح $\alpha = 0/05$ استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

بررسی برخی از ویژگی‌های مهم مربیان نشان می‌دهد؛ فقط ۵۳٪ مربیان تحصیلات تربیت‌بدنی دارند. مدرک تحصیلی ۲۷/۴٪ مربیان دیپلم و فوق‌دیپلم همچنین ۵۱/۳٪ نیز مدرک کارشناسی است. از نظر امکان رفاهی، ۶۴/۷٪ مربیان دارای مسکن شخصی و ۳۲/۶٪ دارای وسیله نقلیه شخصی هستند. ۵۸٪ مربیان به حرفه دوم اشتغال دارند و ۶۴٪ نیز بیش‌تر از ۶ ساعت در روز کار می‌کنند. ۳۶٪ کل مربیان و ۴۸/۲٪ مربیان زن مجرد و ۴۲٪ همسر مربیان نیز شاغل هستند.

وضعیت شیوع عامل‌های استرس‌زای شغلی در بین مربیان بیش‌تر از حد متوسط است. از بین هشت

عامل استرس‌زا، عامل‌های ۱- رشد و پیشرفت شغلی ۲- کیفیت و حساسیت کار ۳- فشار زمان ۴- کمیت یا حجم کار ۵- تکنولوژی شغل از دیدگاه مربیان به ترتیب شایع‌ترین عامل استرس‌زاست (جدول ۱). علاوه بر این، بین مربیان با تحصیلات تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی؛ مربیان با حرفه دوم و بدون حرفه دوم؛ مربیان با وسیله نقلیه شخصی و بدون آن، در هشت عامل استرس‌زا و مجموع عامل‌های استرس‌زاهمچنین بین مربیان متأهل، مجرد و مربیان با مسکن شخصی و بدون آن در هفت عامل استرس‌زا و مجموع عامل‌های استرس‌زا تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. اما مربیان زن به ترتیب از نظر فشار زمان؛ مجموع عامل‌های استرس‌زا؛ رشد و پیشرفت شغلی؛ پذیرش مسوولیت دیگران و تضاد نقش نسبت به مربیان مرد با عامل‌های استرس‌زای بیش‌تری مواجه بودند (جدول ۲). این تفاوت‌ها بجز در عامل تضاد نقش در سطح کمتر از $p < 0/01$ معنی‌دار بود. مربیان با مدرک کارشناسی ارشد کم‌تر از مربیان فوق‌دیپلم و کارشناسی استرس‌زا پذیرش مسوولیت دیگران داشتند و مربیان با سابقه تا ۵ سال و ۵ تا ۱۰ سال نیز نسبت به مربیان با سابقه بیش‌تر از ۱۵ سال، کم‌تر از استرس‌زا فشار زمان و تکنولوژی شغل داشتند. این تفاوت‌ها در سطح کم‌تر از $p < 0/05$ معنی‌دار بود. در بین سایر گروه‌های مربیان؛ از نظر رشته تحصیلی، وضعیت امکان رفاهی و حرفه دوم تفاوت معنی‌داری در سطح عامل‌های استرس‌زای شغلی مشاهده نشد.

مربیان از نظر سه عامل نگه‌دارنده تعادل شرایط کاری-سازمانی؛ میزان شناسایی و احترام؛ جامعیت و برابری همچنین مجموع عامل‌های نگه‌دارنده در شرایط متوسطی قرار داشتند. البته وضعیت شناسایی و احترام (نیاز رابطه‌ای و اجتماعی) در بین مربیان بهتر از سایر عامل‌های نگه‌دارنده بود (جدول ۳). مربیان

جدول ۱ - وضعیت عامل های استرس زای شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه ها

شاخص آماری	عامل استرس زا	رشد و پیشرفت شغلی	حساسیت کار	فشار زمان	حجم کار	تکنولوژی شغل	پذیرش مسؤلیت دیگران	تضاد نقش	ابهام نقش
انحراف استاندارد	۲/۸	۳/۸	۴/۲	۵/۴	۲/۶	۳	۱/۵	۱/۶	

جدول ۲ - وضعیت عامل های استرس زای شغلی در مربیان زن و مرد

شاخص آماری	ابهام نقش		حساسیت کار		تضاد نقش		حجم کار		پیشرفت شغلی		پذیرش مسؤلیت دیگران		فشار زمان		تکنولوژی شغل	
	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن
میانگین	۳/۷۱	۳/۸۴	۱۱/۹۳	۱۱/۹۷	۴/۵۴	۴/۰۸	۱۸/۷۵	۱۷/۳۹	۹/۹۳	۸/۶۸	۹/۳۱	۸/۱۵	۱۵/۰۲	۹/۰۷	۸/۹۱	۸/۸۷
انحراف استاندارد	۱/۶۷	۱/۶۳	۳/۹۴	۳/۵۴	۱/۴۴	۱/۵۴	۵/۳۸	۵/۳۴	۲/۴۴	۲/۸۸	۲/۹۷	۲/۹۵	۳/۳۳	۲/۹۴	۲/۴۲	۲/۵۸
مقدار t	۰/۵۳	۰/۰۶	۲/۰۶	۱/۶۵	۳/۱	۲/۶۵	۱۳/۳۱	۰/۷۸	••	••	••	••	••	••	••	••

• ← سطح کم تر از $0.05 < p$ معنی دار است.

•• ← در سطح کم تر از $0.01 < p$ معنی دار است.

جدول ۳ - وضعیت عامل های نگر دارنده شغل در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه ها

شاخص آماری	عامل نگر دارنده	شناسایی و احترام	تعادل شرایط کاری	جامعیت و برابری
میانگین	۴۸	۲۶	۲۶	۲۶
انحراف استاندارد	۱۰/۶	۷/۸	۷/۸	۷/۸

جدول ۲ - همبستگی عامل‌های نگه‌دارنده شغل با عامل‌های استرس‌زای شغلی در بین مربیان

عامل‌های استرس‌زا عامل‌های نگه‌دارنده	حساسیت کار	حجم کار	پذیرش مسؤلیت	تکنولوژی شغل	مجموع عامل‌های استرس‌زا
تعادل شرایط کار	- ۰٫۲۷ **	- ۰٫۲۴ **	- ۰٫۱۹ **	-	-
شناسایی و احترام	-	-	-	-	-
جامعیت و برابری	- ۰٫۲۹ **	- ۰٫۱۹ **	-	- ۰٫۲۴ **	- ۰٫۲۲ **
مجموع عامل‌های نگه‌دارنده	-	-	- ۰٫۱۷ **	-	-

* ← سطح کم‌تر از $p < 0/05$ معنی‌دار است.

** ← در سطح کم‌تر از $p < 0/01$ معنی‌دار است.

پیشرفت شغلی هیچ رابطه معنی‌داری با عامل‌های نگه‌دارنده شغل ندارد. عامل نگه‌دارنده شناسایی و احترام با هیچ کدام از عامل‌های استرس‌زای شغلی رابطه معنی‌داری نداشت؛ در صورتی که رابطه عامل تعادل شرایط کاری - سازمانی با سه عامل استرس‌زای حساسیت کار، حجم کار و پذیرش مسؤلیت دیگران منفی و معنی‌دار بود. عامل جامعیت و برابری نیز با سه عامل استرس‌زای حساسیت کار، حجم کار، تکنولوژی شغل و کار عامل‌های استرس‌زای شغلی رابطه‌ای منفی و معنی‌دار داشت (جدول ۴).

بحث و نتیجه‌گیری

شیوع بالاتر از حد متوسط عامل‌های استرس‌زای شغلی در بین مربیان تربیت‌بدنی و ورزش، با نتایج بسیاری از تحقیق‌های داخل کشور در سازمان‌های غیر

زن از نظر عامل تعادل شرایط کاری - سازمانی؛ مربیان با تحصیلات تربیت‌بدنی از نظر عامل جامعیت و برابری؛ مربیان متاهل از نظر عامل تعادل شرایط کاری، شناسایی، احترام و کار عامل‌های نگه‌دارنده ($P < 0/01$)؛ مربیان صاحب مسکن شخصی و حرفه دوم به ترتیب از مربیان مرد و مربیان با تحصیلات غیر تربیت‌بدنی؛ مربیان مجرد و مربیان بدون مسکن شخصی و حرفه دوم در شرایط بهتری قرار داشتند. این تفاوت‌ها در سطح کم‌تر از $p < 0/05$ معنی‌دار بود. البته بین عامل‌های نگه‌دارنده شغل و سطح مدرک تحصیلی مربیان تفاوت معنی‌داری وجود نداشت؛ ولی مربیان با سابقه بیش از ۵ سال، شناسایی و احترام بیش‌تری در محیط کار داشتند.

بررسی همبستگی عامل‌های استرس‌زای شغلی با عامل‌های نگه‌دارنده شغل نشان داد که عامل استرس‌زای ابهام نقش، تضاد نقش، فشار زمان و

داده شد. البته شاید تأثیر و نقش عامل جنسیت کم تر از سایر عامل های خانوادگی و اجتماعی باشد. مثلاً؛ ایفای مسوولیت های خانوادگی و شغلی در بین زنان یا نظام مردسالاری در محیط کار ممکن است موجب استرس زیاد در بین مریبان زن شود. وجود حرفه دوم در بین مریبان با افزایش ساعت کار و کمبود زمان همراه است؛ ولی تفاوتی در شیوع عامل های استرس زای شغلی مریبان با حرفه دوم و بدون آن مشاهده نشد. شاید مریبان با حرفه دوم توان کاری زیاد دارند یا کمبود زمان به ماهیت حرفه مربوط می شود! شیوع عامل های استرس زای پذیرش مسوولیت دیگران در بین مریبان با مدرک کارشناسی و پایین تر نیز نشان می دهد که احتمالاً وظایف و مسوولیت های شغلی بیش تری برای اجرای امور مختلف به این مریبان واگذار می شود؛ چون برخی از مریبان در سایر بخش های اداری دانشگاه (بجز اداره تربیت بدنی و فوق برنامه) مشغول به کار و فعالیت بودند (۲/۴۷٪ مریبان)، شرایط سازمانی و کاری مریبان در آن بخش ها نیز ممکن است در نتایج تحقیق اثر گذاشته باشد.

مریبان ورزش دانشگاه ها از نظر همه عامل های نگه دارنده شغل در شرایط متوسطی قرار داشتند؛ ولی از نظر میزان شناسایی و احترام وضعیت بهتری داشتند. این یافته ها وضعیت تعادل شرایط کاری - سازمانی همچنین میزان عدالت و فراگیری خوبی را نشان نمی دهد، اما وضعیت شناسایی و احترام، وجود فضای رابطه ای و حمایت اجتماعی خوب از همکاران یا سایر مریبان در ورزش دانشگاه ها را نشان می دهد. با توجه به رابطه مثبت این عامل ها با عامل های بانگیزه (نوربخش، ۷۶) در بین اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی و رابطه مثبت آن با رضایتمندی شغلی در بسیاری از تحقیق ها، احتمالاً می توان بیان کرد که مریبان از نظر انگیزه و رضایتمندی

ورزشی مطابقت دارد. تحقیق های مختلفی در خارج از کشور روی معلمان، مریبان و اعضای هیات علمی تربیت بدنی و ورزش در کشورهای آمریکا، استرالیا و کانادا (۱۹۹۳ - ۱۹۸۲) اجرا شد و سه عامل کمبود وقت و زمان؛ حجم کار و حساسیت کار به ترتیب شایع ترین عامل های استرس زا معرفی شد. البته تحقیق های کمی نیز شیوع سایر عامل های استرس زا مانند ابهام و تضاد نقش را نشان داد. احتمالاً سطح مریبگری (مدارس، دانشگاه و حرفه ای)، سطح برنامه، رقابت های ورزشی و تنوع نمونه بر نتایج تحقیق ها اثر می گذارد. با وجود این، در تحقیق حاضر سه عامل حساسیت کار، فشار زمان و حجم کار شایع ترین عامل های استرس زا بود که با نتایج سایر تحقیق ها مشابه است. یافته مهم در تحقیق حاضر این است که عامل استرس زای رشد و پیشرفت شغلی برخلاف سایر تحقیق ها، اولین عامل شایع در بین مریبان بود. با توجه به سطح تحصیل مریبان به نظر می رسد نیاز شدیدی برای پیشرفت و ارتقاء در بین مریبان وجود دارد؛ زیرا مریبان دانشگاه در یک فضای علمی و پژوهشی فعالیت می کنند و شاید نداشتن تحصیلات بالا در مقایسه با سایر همکاران دانشگاهی، استرس زیادی بر آن ها وارد می سازد. این عامل برخلاف سه عامل دیگر کم تر به ماهیت حرفه و شغل مربوط است. شاید نیاز یا میل به موفقیت را در بین مریبان بتوان عامل استرس زای رشد و پیشرفت شغلی قلمداد کرد؛ ولی ممکن است شیوع این عامل استرس زا به پیشرفت نکردن شغلی در سایر زمینه های علمی، آموزشی و پژوهشی مربوط شود. از نظر حرفه ای نیز ۳/۵۱٪ مریبان درجه مریبگری بالاتر و ۷/۷۸٪ مدرک کارشناسی و پایین تر داشتند.

شیوع بیش تر عامل های استرس زای شغلی در مریبان زن به مریبان مرد تقریباً در همه تحقیق ها نشان

تحت تأثیر وضعیت رفاهی مربیان (نیازهای اولیه) قرار ندارد.

رابطه منفی و معنی‌دار عامل نگه‌دارنده جامعیت و برابری با سه عامل استرس‌زا و همه‌عامل‌های استرس‌زا، اهمیت نقش عدالت کاری و شغلی را آشکارتر می‌سازد. این موضوع در مورد عامل نگه‌دارنده تعادل شرایط کاری نیز صادق است. در صورتی که عامل شناسایی و احترام چنین وضعیتی ندارد. به عبارت دیگر، این عامل از همه‌عامل‌های استرس‌زای شغلی مستقل است؛ اما با کاهش عامل‌های استرس‌زای حساسیت کار و حجم کار، می‌توان تعادل شرایط کاری و حفظ عدالت شغلی را افزایش داد یا با افزایش تعادل شرایط کاری، جامعیت و برابری می‌توان استرس ناشی از حساسیت کار و حجم کار را در مربیان کم کرد. بررسی دقیق این عامل‌ها و نیازها در بین مربیان آموزشی، باشگاهی و ملی به شناخت بهتر وضعیت شغلی و کاری در سازمان‌های مختلف ورزشی منجر خواهد شد و در نهایت، در تغییر احتمالی ساختار و فرایند ورزش کشور مفید واقع می‌شود.

(متغیرهای موجود در عامل تعادل شرایط کاری) در حد متوسط قرار دارند.

ناپرزوا (۱۹۹۲) در ساخت پرسشنامه اصلی عامل‌های نگه‌دارنده شغل، اهمیت و نقش کم‌تری برای متغیر حقوق و دستمزد (در عامل تعادل شرایط کاری) در نظر گرفته بود. اگر نقش این متغیرها در پرسشنامه بارزتر می‌شد، با توجه به شرایط اجتماعی-اقتصادی مربیان، شاید سطح عامل تعادل شرایط کاری-سازمانی در تحقیق حاضر به زیر متوسط نزول پیدا می‌کرد. سطح پایین عامل نگه‌دارنده عدالت و برابری نشان می‌دهد که عدالت کاری و شغلی در ورزش دانشگاه‌ها به توجه بیش‌تری نیاز دارد. یافته مهم این است که مربیان صاحب مسکن شخصی (عامل رفاهی) و حرفه دوم (درآمد بیش‌تر) از نظر عامل‌های نگه‌دارنده شغل در شرایط بهتری قرار داشتند. این موضوع بخوبی بیان می‌کند که تأمین نیازهای مادی و رفاهی نقش اساسی در حفظ و ابقاء شغلی دارد. نبودن تفاوت معنی‌دار عامل جامعیت و برابری در بین ویژگی‌های مختلف مربیان نیز نشان می‌دهد که عدالت کاری و شغلی نیاز عاطفی-اجتماعی است و

منابع و مآخذ

- ۱- سیدحسین، ابطیحی. مدیریت و فشارهای روانی. دانش مدیریت. ش ۱۱. (بهار ۱۳۷۰). ص ۷۹-۷۰.
- ۲- حسن، اسدی. تحلیل عوامل تنیدگی شغلی و ارتباط آن با اضطراب در بین مربیان سازمان‌های تربیت بدنی و برنامه و بودجه. (رساله دوره دکتری مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه تهران، ۱۳۶۷)
- ۳- محمد مهدی، تنعی، تمایل به ترک خدمت و عمل به ترک خدمت. دانش مدیریت. ش ۲۱. (تابستان ۱۳۷۲). ص ۵۵-۵۰.
- ۴- داود، حیدری گرجی. بررسی آثار فشارهای عصبی و روانی ناشی از محیط کار بر عملکرد نیروی انسانی سازمان امور اداری استخدامی کشور. (رساله کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تهران، ۱۳۷۲).
- ۵- کیت، دیویس و جان، نیواستوم. رفتار انسانی در کار. ترجمه محمدعلی طوسی. (مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۵).
- ۶- استیفین پی، رایبیز. رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربرد). ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی (دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ اول، ۱۳۷۷).
- ۷- پوران، رئیس. تأثیر استرس بر عملکرد و بهره‌وری مدیران بیمارستان‌ها و مترونی‌های پرستاری. مجموعه مقالات شیوه‌های علمی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی. (مرکز آموزش مدیریت دولتی، تابستان ۱۳۷۵).
- ۸- رحیم، رضائی نژاد. بررسی و مقایسه رفتار حمایتی مدیر، عامل‌های نگه‌دارنده و استرس‌زای شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور. (رساله دوره دکتری مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه تهران، ۱۳۸۰).
- ۹- محمود، ساعتچی. نگرش کارکنان درباره عوامل مؤثر در رضایت شغلی و ترک خدمت. مطالعات مدیریت. ش ۴. (زمستان ۷۰). ص ۲۴-۳۹.
- ۱۰- مارتین، شفر. فشار روانی (ماهیت، پیشگیری و سازگاری). ترجمه پروین بلورچی (رستم‌کلایی). (انتشارات پازنگ. تهران ۱۳۶۷).
- ۱۱- کمال، صدیقی. رابطه بین سبک رهبری، نوع شخصیت و میزان تنیدگی شغلی. (رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تابستان ۱۳۷۶).
- ۱۲- مرتضی، صفاری آشتیانی. بررسی رابطه ابهام و تضاد نقش با خشنودی شغلی. (رساله کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تهران، ۱۳۷۲).
- ۱۳- مسعود، طاهری لاری. بررسی تأثیر عامل‌های نگه‌دارنده شغل بر ترک خدمت بالقوه کارکنان سازمان امور اداری و استخدامی کشور. (رساله کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تهران، ۱۳۷۲).
- ۱۴- علی، کشتکاران. تأثیر مدیریت تنیدگی بر کاهش تحلیل رفتگی در میان پرستاران دانشگاه علوم پزشکی شیراز. (رساله دوره دکتری مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۵).
- ۱۵- عبدالحمید، مصلح. رابطه بین شخصیت و رضایت شغلی با توجه به ویژگی‌های شغل. (رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۵).
- ۱۶- پیروش، نوربخش. ساخت و اعتباریابی ابزار اندازه‌گیری عامل‌های فشارزای شغلی دبیران تربیت بدنی استان خوزستان و تعیین رابطه بین این عامل‌ها با سلامت روانی آن‌ها. (رساله دوره دکتری مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه تربیت معلم، مهر ۱۳۷۸).
- ۱۷- مهوش، نوربخش. بررسی انگیزه شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور براساس نظریه هرزبرگ. (رساله دوره دکتری مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه تهران، ۱۳۷۶).

18- Ashford, Susan; Lee, Cynthia and Bobko, Philip (1989). Content, causes & consequences of job insecurity, *Academy of Management Journal*, Vol. 32, No. 4, 803-826.

19- Copeland, Barry-W and Kirsch, Scott (1995). Perceived occupational stress among NCAA division

- I, II and III athletic directors, Journal of sport management, Vol 970-77.
- 20- Danylchuk, Karren (1993). The Presence of occupational Burnout & it's correlattes in university Physical Education Personnel, Journal of sport management, Vol.7, No.2, 107-127.
- 21- Danylchuk, Karren (1993). Occupational stressors in Physical Education Faculties, Journal of sport management, Vol.7, 7-24.
- 22- Feigin, Naomi, Ephraty, Nevat and ben-sira, David (1995). Work environment and burnout of Physical Education teachers, Journal of teaching in Physical Education, Vol.15, 64-78.
- 23- Inglis, S and cow (1996). Understanding Retention factors in coaching and athlitic management Positions, Journal of sport management, Vol.10, No.3, 237-249.
- 24- Melnick, merril. J (1992). Occupational stressors in Physical Education Faculties, Journal of sport Management, Vol.7, No.1, 7-24.
- 25- Pastore, D; Goldfine, Bernie & Riemer, Harlod (1996). NCAA College coaches and athletic administrative support, Journal of sport management, Vol, 10, No.4, 373-387.
- 26- Pastore, D; Inglis, S & Danylchuk, K (1995). Retention Factors in coaching and athletic management: differences by gender, Position and geographic Location, Journal of sport and Social Issues, Vol. 20, No.4, 427-441.
- 27- Stein, J and Nyamathi, A (1999). Gender differences in Relationships among stress, coping and Health Risk behaviors in Impovershed, minority Populations, Personality and Individual differences, Vol.26, 157-171.
- 28- Swanson, P & simpson (1998). Occupational stress and family life, Journal of occupational and organizational Psychology, Vol.71, No.3, 237-260.
- 29- Swanson, P & simpson (1990). Using Relative Deprivation theory to explain satisfaction with income and pay level. Academy of management Journal, Vol.33, No.2, 423-436.
- 30- Wallace, M & weese, J (1995). Leadership, organizational culture and Job satisfaction in canadian YMCA organizations, Journal of sport management, Vol.9, No.2, 182-193.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی