

تحلیل عامل‌های تنیدگی شغلی دبیران تربیت بدنی مدرسه‌های متوسطه شهر تهران

❖ دکتر حسن اسدی، دانشگاه تهران
❖ ایران کلابی، کارشناس ارشد تربیت بدنی

فهرست :

۸۹	چکیده
۹۰	مقدمه
۹۲	روش شناسی تحقیق
۹۲	یافته‌های تحقیق
۹۷	بحث و نتیجه گیری
۹۹	منابع و مأخذ

چکیده: هدف از انجام این پژوهش، شناسایی و تحلیل عامل‌های تنش‌زا در محیط کاری دبیران تربیت بدنی بود. جامعه آماری این تحقیق را ۹۸۲ نفر از دبیران تربیت بدنی مدرسه‌های متوسطه شهر تهران تشکیل دادند. از میان آنها، ۳۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری «تصادفی سهمیه‌ای» به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش تحقیق، «توصیفی» از نوع «پیمایشی» و ابزار مورد استفاده اندازه‌گیری، پرسشنامه خود ساخته است که اعتبار آن به روش آلفای کرونباخ و بازآزمایی مجدد تعیین شده است. نظریه کیفی بودن اطلاعات و داده‌های حاصله، از آزمونهای ناپارامتری ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون U من ویتنی، آزمون کروسکال والیس و ویل کاکسون استفاده شدند و این نتایج به دست آمد: بین تنیدگی شغلی سازمانی و تنیدگی شغلی مدیریتی در دبیران، رابطه معنی داری مشاهده شد ($P > 0/01$). بین تنیدگی شغلی سازمانی و تنیدگی شغلی مدیریتی، تفاوت معنی داری مشاهده شد ($P > 0/001$). بین سن و سابقه کار دبیران، با سه حالت تنیدگی‌های شغلی، تفاوت معنی داری مشاهده نشد ($P > 0/05$). بین وضعیت تأهل، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، وضعیت استخدامی و جنسیت دبیران، با سه حالت تنیدگی‌های شغلی، تفاوت معنی داری مشاهده شد ($P > 0/001$). بین متغیرهای مشکلات رفتاری دانش آموزان، ناکافی بودن تغذیه دانش آموزان؛ ناکافی بودن تغذیه دانش آموزان؛ ناکافی بودن تغذیه دانش آموزان؛ نبودن فضای ورزشی سرپوشیده در مدرسه‌ها؛ درجه سختی کار و فرسودگی جسمانی دبیران؛

ضرورت تعویض لباس در حین تدریس؛ پایین بودن ضریب درس تربیت بدنی؛ همکاری نداشتن معلمان سایر درسها؛ جو و فرهنگ سازمانی، با سه حالت تنیدگی شغلی دبیران رابطه معنی داری مشاهده شد ($P > 0/01$).

واژه‌های کلیدی: تنیدگی، تنیدگی شغلی، تنیدگی شغلی سازمانی، تنیدگی شغلی مدیریتی، دبیر تربیت بدنی

مقدمه

معلمانی که با دانش آموزان روانی-رفتاری کار می کنند، با خطر ترک کلاس درس مواجه هستند که تقریباً شش مرتبه بیشتر از دیگر مربیان در معرض این شرایط قرار دارند (۱۴). دیویدی ستر^۵ و جان ام کالوی^۶ (۱۹۹۹) با استفاده از پرسشنامه های مخصوص، تنیدگی شغلی و شخصیت معلمانی را بررسی می کنند که دانش آموزان دارای اختلال رفتاری و احساسی دارند. نتایج حاکی از آن بود که این معلمان بیشترین رقم عاملهای تنشز را نشان دادند و نسبت به همکارانی که عاملهای تنشزای کمتری داشتند، تمایل بیشتری به ترک موقعیت آموزشی داشتند (۷). رمی، مارک نیکولاس^۷ (۱۹۹۹) به مطالعه رابطه بین روشهای مدیریتی و شرایط محیط مدرسه با میزان تنیدگی معلمان مدرسه های ابتدایی در «سان دیه گو»^۸ پرداخت. نتایج نشان داد که مدیریت مبتنی بر روابط، چه در زمینه مالی و چه در زمینه کار و حرفه، بیش از مدیریت مبتنی بر وظیفه به تنیدگی منجر می شود (۱۱). ویلیام میشل سون^۹ و آندریو اس

امروزه، افراد در نتیجه انجام دادن کارهای جدید یا مهار فشارهای بیش از حد، مبتلا به تنیدگی و آشفتگی می شوند. به تعبیری، نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان در دنیای صنعتی و پرهیاهوی قرن حاضر، با مسائل و مشکلات عدیده ای روبه روست. بنابراین کارشناسان مدیریت و روانشناسان سازمانی، به عاملهایی توجه کرده اند که در افزایش یا کاهش کارایی انسان تأثیر می گذارند. آنها در گزارش سالانه خود آورده اند که مرگ زودرس کارکنان برای صنایع امریکایی، سالانه ۲۵ میلیارد دلار هزینه به بار می آورد. مؤسسات صنعتی ایالات متحده امریکا، سالانه ۱۲۵ میلیارد دلار را هزینه بهداشت و درمان کارکنان خود می کنند، این رقم هر سال ۱۵ درصد افزایش می یابد (۳). برتیل گاردل^۱ (۱۹۷۶) اولین کسی است که بر فشارهای محیط کار به عنوان عاملهای ایجاد کننده تنیدگی شغلی تحقیق کرد. سپس هنری و استفن^۲ (۱۹۸۰) تحقیقاتی در این زمینه انجام دادند و کاراسک^۳ (۱۹۸۱) نیز، مدلی از تنیدگی های شغلی را ارائه داد که با ابعاد مختلف شغل، از جمله کنترل و انعطاف پذیری آن مرتبط است (۱). به عقیده ویسنیوسکی و گارگیولو^۴ (۱۹۹۷) تنیدگی بدترین نوع بیماری برای سلامتی معلمان درآمده است که ناچارند با آن مبارزه کنند. بنابراین آثار جمع شونده تنیدگی بر ماندگاری معلمان، در همان شغل تأثیرگذار است.

1. Bertil Gardel
2. Henry & Stephen
3. Karasek
4. Wisniewski, & Gargiulo, R
5. David B Center
6. John M Callaway
7. Remy, Mark Nicholas
8. San Diego
9. William Michelson

بودند و محیط کار را به عنوان یکی از عاملهای اصلی تنیدگی معرفی کردند.

با نیاز روزافزون تحقیق علمی، درباره تنیدگی شغلی در سازمان، باید بررسیهایی صورت گیرد تا با اتخاذ تدابیری، بتوان آن را هدایت و کنترل کرد و باعث افزایش کارایی و بهره‌وری در سازمان شد. در این باره، شناسایی مسائل، مشکلات روانی و تنیدگیهای شغلی دبیران تربیت بدنی، اولین گام در راه تحقق آرمانهای تربیت بدنی آموزش و پرورش است. تشخیص و شناسایی این موارد، باید مبتنی بر تحقیقات علمی باشد. بنابراین، پژوهش حاضر کوششی است به منظور شناسایی، تشخیص و رتبه‌بندی عاملهای ایجادکننده تنیدگی در دبیران تربیت بدنی، همچنین ایجاد زمینه مناسب برای تغییر و تعدیل این عاملهای تنشزا و ارتقای بهره‌وری با بهره‌گیری از افزایش میزان تعهد و وابستگی آنان. لازم به ذکر است که تنیدگی شغلی، در دو مجموعه سازمانی و مدیریتی مورد مطالعه قرار گرفت. فاکتورهای مورد ارزیابی در این پژوهش عبارتند از: ویژگیهای فردی و متغیرهای مشکلات رفتاری دانش‌آموزان؛ ناکافی بودن تغذیه دانش‌آموزان، نبودن فضای ورزشی سرپوشیده در مدرسه‌ها؛ درجه سختی کار و فرسودگی جسمانی دبیران؛ ضرورت تعویض لباس در حین تدریس؛ پایین بودن ضریب درس تربیت بدنی؛ همکاری نداشتن معلمان سایر دروس؛ جو و فرهنگ سازمانی. امید است، با شناخت میزان تنیدگی شغلی و ارائه راه‌حل‌هایی برای تعدیل تنش‌زاها و در نتیجه، افزایش کارایی دبیران، قدم مثبتی در جهت سلامت، تندرستی و بهداشت جامعه برداشته شود که

هاروی^۱ (۲۰۰۰) در تحقیقی تحت عنوان بهره‌زمانی و درآمدهای معقول، به مطالعه کارمندان، معلمان و مدیران پرداختند. نتایج نشان داد که سطح تنیدگی مربوط به معلمان مرد و زن نسبت به مدیران و کارمندان (زن و مرد) بالاتر است (۱۲). گزارشی از سپتامبر ۲۰۰۰، آشکار کرد که در دو سال گذشته، نزدیک به ۲۰۰ هزار معلم، تنیدگی ناشی از حجم کاری بیش از حد را تجربه کردند. نیمی از کل معلمان می‌گویند که مایلند در پنج سال آینده، آن شغل را رها کنند (۱۳). گزارشی از یک سرویس مشاوره‌ای تلفنی (می ۲۰۰۰) فاش می‌کند که جمعیتی بیش از ۴۰ هزار معلم، مایلند از خدمات مشاوره‌ای آزاد بهره‌بگیرند، در صورتی که به آنها دسترسی داشته باشند. برپایه همین گزارش، دریافت شده است که معلمان، چهار مرتبه بیشتر از افرادی که در مشاغل دیگر کار می‌کنند، در معرض ابتلا به تنیدگی و فشار هستند (۵). طبق گزارش جدید TUC، توجه به سلامتی و ایمنی^۲ (نوامبر ۲۰۰۰) تنیدگی «محل کار»، اولین عامل خطر به شمار می‌آید و «حجم کاری سنگین»، به عنوان اصلی‌ترین عامل تنش ذکر می‌شود که در گروههای مختلف کارمندی جاری است (۴). گلوب و مایل^۳ (۲۰۰۰) در تحقیقی روی کارمندان کانادایی دریافتند که حدود نیمی از کارمندان، به مقدار زیادی تنیدگی کاری را تجربه کرده و در یک چهارم آنها، همین تنیدگیهای شغلی باعث بیماری شده‌اند (۱۰). دکوک کوک و پاول دوگلاس^۴ (۲۰۰۰) پژوهشی را درباره نقش کارکنان مبتلا به تنیدگیهای شغلی و سازمانی در طول برنامه‌های توسعه ساختمان انجام دادند با تجزیه و تحلیل‌های آماری، معلوم شد که مشکل آفرینی کارمندان، با تشکیل تیم و رضایت شغلی رابطه منفی و قوی و با ورشکستگی، تمایل به ترک کار و افسردگی رابطه مثبت دارد (۸). تحقیقات مؤید پیوستگی تنیدگی با شغل

1. Andrew S. Harvey
2. Focus on Health and Safety
3. Glovbe & Mail
4. Dekoek Koek, Paul Douglas

بیش از هر عاملی، به توسعه تربیت بدنی و ورزش بستگی دارد.

ویتنی، ویل کاکسون، برای تجزیه و تحلیل فرضها استفاده شدند.

روش‌شناسی تحقیق

در این پژوهش، روش تحقیق از نوع پیمایشی^۱ است. حقایق در پژوهش حاضر، از راه پیمایش و مطالعه یک گروه نمونه استنباط می‌شود که با دقت از تمام جامعه انتخاب شده است (۲). جامعه آماری این پژوهش، تمام دبیران تربیت بدنی و ورزش مدرسه‌های متوسطه مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش شهر تهران هستند که برابر آمار اعلام شده از کارشناسی تربیت بدنی اداره کل آموزش و پرورش شهر تهران، ۹۸۲ نفرند. با استفاده از فرمول حجم نمونه، تعداد آزمودنیها ۳۰۰ نفر تعیین شدند و در مجموع، ۴۱۶ پرسشنامه، به روش نمونه برداری تصادفی سهمیه‌ای در مناطق ۱۹ گانه توزیع شد که ۲۶۳ پرسشنامه، به طور کامل تکمیل و عودت داده شد. پرسشنامه خودساخته در این پژوهش، شامل: جنس، سن، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه کار، وضعیت استخدامی و منطقه محل خدمت است. قسمت دوم پرسشنامه، شامل ۵۰ سؤال است که رویدادهای مربوط به شغل و میزان تنیدگی حاصل از آن را می‌سنجد. با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ، ثبات درونی پرسشنامه محاسبه شد و $\alpha = 0.93$ به دست آمد که نشاندهنده اعتبار^۲ بالایی برای پرسشنامه بود. همچنین از روش بازآزمایی، تعیین اعتبار آزمون استفاده شد و ضریب همبستگی پیرسون بین دو بار اجرای آزمون $0.87 / r =$ محاسبه شد. در این تحقیق، با استفاده از آمار توصیفی، اطلاعات و داده‌های جمع‌آوری شده، ارزیابی شدند. با توجه به کیفی بودن اطلاعات و داده‌های حاصله، از آزمونهای ناپارامتری، ضریب همبستگی اسپیرمن، کروسکال، والیس، U من

یافته‌های تحقیق

نخست با استفاده از آمار توصیفی، تمام عاملهای ایجادکننده تنیدگی شغلی مدیریتی و سازمانی ارائه می‌شود. سپس فرضهای پژوهش، با استفاده از آمار استنباطی ارزیابی می‌شود.

تنیدگی شغلی مدیریتی

عاملهایی که سبب ایجاد این نوع تنیدگی می‌شوند، عبارتند از: ابهام نقش، تضاد نقش، فشار بیشینه حجم کار، فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار، جریان رشد و ارتقا، مسئولیت پاسخگویی در برابر عملکرد همکاران، فشار زمان و فناوری مربوط به شغل. همه عاملهای فوق‌الذکر در جدول ۱، بر اساس شدت تنیدگی رتبه بندی شده‌اند.

بر اساس یافته‌های جدول فوق، در می‌یابیم که میان تمام عاملهای تنیدگی شغلی، مدیریتی، عامل فناوری مربوط به شغل، بالاترین شدت را دارند. می‌توان اظهار داشت که تنیدگی مربوط به فناوری در معلمان تربیت بدنی، با توجه به نبودن ابزار و محیط کار مطلوب برای فعالیتهای مناسب در کلاس‌های تربیت بدنی، کاملاً منطقی و اجتناب‌ناپذیر است. فشار زمان، دومین اولویت را از نظر شدت تنیدگی شغلی مدیریتی به خود اختصاص داده است. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، می‌توان گفت، از آنجایی که در سالهای متمادی، برنامه مسابقات داخلی و تقویم ورزشی، به صورت بخشنامه‌ای در اوایل شروع سال

1. Survey Research
2. Reliability

جدول ۱. عامل‌های ایجادکننده تنیدگی شغلی مدیریتی بر اساس اولویت در دبیران تربیت بدنی

رتبه	تنیدگی شغلی مدیریتی	میانگین	انحراف معیار	انحراف از میانگین کل
۱	فناوری مربوط به شغل	۲/۷۷	۰/۹۲	+۰/۴۵
۲	فشار زمان	۲/۶۴	۰/۹۸	+۰/۳۲
۳	مسئولیت پاسخگویی در برابر عملکرد همکاران	۲/۵۱	۱/۲۶	+۰/۱۹
۴	فشار بیشینه حجم کار	۲/۳۲	۱/۰۷	۰
۵	ابهام نقش	۲/۲۹	۱/۰۹	-۰/۰۳
۶	جریان رشد و ارتقا	۲/۱۷	۱/۰۰	-۰/۱۵
۷	فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار	۲/۱۵	۰/۸۹	-۰/۱۷
۸	تضاد نقش	۱/۸۵	۱/۰۵	-۰/۴۷
تعداد آزمودنیها ۲۶۳		میانگین همه عامل‌های تنیدگی شغلی مدیریتی ۲/۳۲		

شناخت دقیق ندارند و این ناآگاهی باعث می‌شود که کلاسهای ورزش مدرسه‌ها را یک ساعت کمکی و تفریحی بدانند و از آن ساعتها برای پیشبرد هدفهای سایر درسها استفاده کنند.

تنیدگی شغلی سازمانی

عاملهایی که سبب این نوع تنیدگی می‌شوند، عبارتند از: توسعه منابع انسانی، پاداشها، مشارکت، استفاده کمینه از نیروها، شیوه سرپرستی، ساختار سازمانی و جریان کار. همه عاملهای فوق‌الذکر در جدول ۲، بر اساس شدت تنیدگی رتبه‌بندی شده‌اند.

تحصیلی به دست معلمان می‌رسد و آنها را ملزم به پیروی بی‌چون و چرامی کند، احتمالاً فرصت داده شده و ثابت، برای آماده‌سازی تیم‌ها، آن قدر سریع، کوتاه و فوری است که معلم تربیت بدنی برای تدارک تیم‌ها و هماهنگی لازم در مدت زمان کوتاه، دچار تنیدگی می‌شود.

مسئولیت پاسخگویی در برابر عملکرد همکاران، سومین اولویت را از نظر شدت تنیدگی شغلی مدیریتی به خود اختصاص داده است. این موضوع، بیانگر آن است که معلمان سایر درسها، نسبت به کارکرد و عملکرد کیفیت کار معلم تربیت بدنی، آگاهی و

جدول ۲. عاملهای ایجادکننده تنیدگی شغلی سازمانی بر اساس اولویت در دبیران تربیت بدنی

رتبه	تنیدگی شغلی سازمانی	میانگین	انحراف معیار	انحراف از میانگین کل
۱	پاداش	۲/۸۰	۱/۰۵	+۰/۲۲
۲	جریان کار	۲/۷۳	۰/۹۷	+۰/۱۵
۳	ساختار سازمانی	۲/۶۱	۱/۰۵	+۰/۰۳
۴	شیوه سرپرستی	۲/۶۰	۱/۰۵	+۰/۰۲
۵	توسعه منابع سازمانی	۲/۵۷	۱/۱۰	-۰/۰۱
۶	مشارکت	۲/۴۳	۱/۰۱	-۰/۱۵
۷	استفاده کمینه از نیروها	۲/۲۴	۱/۰۴	-۰/۳۴
تعداد آزمودنیها ۲۶۳		میانگین همه عاملهای تنیدگی شغلی سازمانی ۲/۵۸		

ارتباط بین تنیدگی شغلی مدیریتی و سازمانی

به منظور ارزیابی ارتباط، بین تنیدگی شغلی مدیریتی و سازمانی در دبیران تربیت بدنی، جدول تحلیلی شماره ۳ ارائه می شود.

بر اساس یافته‌های جدول فوق، با احتمال خطای کمتر از ۰/۰۱، وجود ارتباط خطی معنی دار بین تنیدگی شغلی سازمانی و تنیدگی شغلی مدیریتی تایید می شود. وجود این ارتباط، بار دیگر باعث تایید این نظریه می شود که مجموعه عاملهای تنیدگی، خواه سازمانی و خواه مدیریتی، زیر مجموعه یک ساختار کلی هستند که بر یکدیگر تأثیرگذارند.

بر اساس یافته‌های جدول فوق، عامل پاداش بالاترین شدت تنیدگی همه عاملهای ایجادکننده تنیدگی شغلی سازمانی را دارد. بدین منظور، می توان گفت، صرف نظر از پاداشهای مادی (حقوق و مزایا)، نوع نگرش مافوقها، جامعه و محیط کار نسبت به معلمان تربیت بدنی و بی اهمیت جلوه دادن کار آنها باعث تنیدگی می شوند. جریان کار از نظر شدت تنیدگی، در اولویت دوم قرار گرفته است. به نظر می رسد که روال جاری امور برای دبیران تربیت بدنی، منطقی و قابل اجرا به شیوه ای مطلوب نیست و ممکن است، آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌ها آن قدر روشن و ثابت نباشند که باعث اجرای امور در زمان مناسب، مشخص و با کیفیت خوب شوند.

جدول ۳. جدول تحلیلی تنیدگی شغلی مدیریتی و سازمانی دبیران تربیت بدنی

تنیدگی شغلی	تنیدگی شغلی مدیریتی	تنیدگی شغلی سازمانی
تعداد آزمودنیها	۲۶۳	۲۶۳
میانگین	۲/۳۲	۲/۵۸
انحراف معیار	۰/۷۷	۰/۸۷
میزان آماره	$r = ۰/۷۰۷$	$P < 0.01$

جدول ۴. خلاصه نتیجه‌های چگونگی رابطه میان سه حالت تنیدگی شغلی و سایر متغیرها در دبیران تربیت بدنی

تنیدگی شغلی	تنیدگی شغلی سازمانی	تنیدگی شغلی مدیریتی	تنیدگی سایر متغیرها
$r = ۰/۶۰۳$	$r = ۰/۵۳۸$	$r = ۰/۵۸۷$	مشکلات رفتاری دانش آموزان
$r = ۰/۵۰۶$	$r = ۰/۴۸۹$	$r = ۰/۴۶۷$	ناکافی بودن تغذیه دانش آموزان
$r = ۰/۵۲۳$	$r = ۰/۴۹۷$	$r = ۰/۴۹۰$	نبودن فضای ورزشی سرپوشیده
$r = ۰/۵۱۰$	$r = ۰/۵۴۶$	$r = ۰/۴۰۷$	درجه سختی کار و فرسودگی جسمانی دبیران
$r = ۰/۳۶۸$	$r = ۰/۲۹۴$	$r = ۰/۴۱۹$	ضرورت تعویض لباس حین تدریس
$r = ۰/۵۲۳$	$r = ۰/۵۳۹$	$r = ۰/۴۴۱$	پایین بودن ضریب درس تربیت بدنی
$r = ۰/۴۸۰$	$r = ۰/۴۹۷$	$r = ۰/۳۷۸$	همکاری نداشتن معلمان سایر درسها
$r = ۰/۶۳۲$	$r = ۰/۶۱۶$	$r = ۰/۵۷۰$	جو و فرهنگ سازمانی
در تمام حالات فوق، همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. $P < 0.01$			

جدول ۵. جدول تحلیلی مقایسه بین ویژگیها و انواع تنیدگی شغلی در دبیران تربیت بدنی

ویژگیها / تنیدگی	تنیدگی شغلی مدیریتی	تنیدگی شغلی سازمانی	تنیدگی شغلی	نوع آزمون ناپارامتری
سن	ارزش P ۰/۸۹۴ $r=0/009$	ارزش P ۰/۶۹۳ $r=0/026$	ارزش P ۰/۹۱۴ $r=0/007$	ضریب همبستگی اسپیرمن
وضعیت تأهل	ارزش P ۰/۲۱۶ $Z=-1/237$	ارزش P ۰/۶۳۶ $Z=-0/437$	ارزش P ۰/۳۵۴ $Z=-0/928$	U من ویتنی
رشته تحصیلی	ارزش P ۰/۶۶۲ $Z=-0/437$	ارزش P ۰/۵۵۸ $Z=-0/587$	ارزش P ۰/۶۰۲ $Z=-0/552$	U من ویتنی
سابقه کار	ارزش P ۰/۳۰۹ $Z=-0/073$	ارزش P ۰/۴۵۶ $r=-0/052$	ارزش P ۰/۲۷۴ $r=-0/079$	ضریب همبستگی اسپیرمن
میزان تحصیلات	ارزش P ۰/۷۵۴ $\chi^2=1/196$	ارزش P ۰/۹۲۹ $\chi^2=0/455$	ارزش P ۰/۹۶۵ $\chi^2=0/275$	کروسکال والیس
وضعیت استخدامی	ارزش P ۰/۸۲۶ $\chi^2=0/897$	ارزش P ۰/۳۸۹ $\chi^2=3/016$	ارزش P ۰/۸۵۱ $\chi^2=0/795$	کروسکال والیس
جنسیت	ارزش P ۰/۶۳۱ $Z=-0/480$	ارزش P ۰/۰۸۷ $Z=-1/713$	ارزش P ۰/۲۲۱ $Z=-1/225$	U من ویتنی
منطقه محل خدمت	ارزش P ۰/۰۰۰ $\chi^2=68/476$	ارزش P ۰/۰۰۰ $\chi^2=52/093$	ارزش P ۰/۰۰۰ $\chi^2=62/929$	کروسکال والیس

ارتباط بین سه حالت تنیدگی شغلی و سایر متغیرها در دبیران تربیت بدنی

به منظور ارزیابی فرض فوق، جدول تحلیلی شماره ۴ ارائه می‌شود.

بر اساس اطلاعات جدول فوق، با احتمال خطای

کمتر از ۰/۰۱، وجود ارتباط خطی معنی‌دار میان سه حالت تنیدگی شغلی و سایر متغیرها در دبیران تربیت بدنی تایید می‌شود. ارتباط بین سه حالت تنیدگی شغلی وجود فرهنگ سازمانی، به صورتی است که همبستگی بیشتری را نسبت به سایر متغیرها نشان می‌دهد. در این

پاسخگویی در برابر عملکرد همکاران، فشار بیشینه حجم کار، ابهام نقش، جریان رشد و ارتقا، فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار و تضاد نقش.

تیدگی مربوط به فناوری در معلمان تربیت بدنی، با توجه به نبودن ابزار و محیط کار مطلوب برای فعالیتهای مناسب در کلاسهای تربیت بدنی کاملاً منطقی و اجتناب ناپذیر است. در حالی که اگر معلمی با شرایط نزدیک به نرمال نه ایده آل، قادر به فعالیت، استفاده از وسایل پیشرفته و فناوری روز شود که کارها را سرعت بخشد و فعالیتهای دانش آموزان را لذت بخش و دلچسب کند، چنین تنشهایی تعدیل می یابد و به حداقل می رسند.

فشار زمان، دومین الویت را از نظر شدت تیدگی مدیریتی در دبیران تربیت بدنی به خود اختصاص داده است. با توجه به نتایج پژوهش حاضر، می توان گفت، در سالهای متمادی، برنامه مسابقات داخلی و تقویم ورزشی، به صورت بخشنامه در اوایل شروع سال تحصیلی به دست معلمان می رسد و آنها را ملزم به پیروی بی چون و چرا می کند و از طریق ابلاغهای اداری به معلمان دیکته می شود که در تاریخ های اعلام شده، تیمهای ورزشی خود را در اختیار بگذارند. در این بین، ممکن است معلمی از منطقه ای به منطقه دیگر یا از مدرسه ای به مدرسه دیگر منتقل شده باشد که در این حالت، فرصت داده شده به وی برای آماده سازی تیمهای خود، احتمالاً آن قدر کوتاه است که قادر نیست از تمام شاگردان خود، آزمونهای مناسبی برای به کارگیری آنها در تیمهای ورزشی به عمل آورد و در این میان، وی برای تدارک تیمها و هماهنگی لازم در مدت زمان کوتاه، دچار تیدگی می شود و چه بسا ممکن است سایر هدفهای کلاسهای تربیت بدنی، در نتیجه تمرکز روی هدف فوق و تنش حاصله از آن، به فراموشی سپرده شود.

باره می توان اظهار داشت که جو و فرهنگ حاکم بر کلاسهای تربیت بدنی، با جو و فرهنگ حاکم بر کلاسهای سایر درسها تفاوتهای چشمگیری دارد. همه مقامهای مسئول، اعم از مدیر، معاون و حتی همکاران در مدرسه و مقامهای اداری این سازمان، باید قائل به این تفاوتها بوده و با تحمل و صبر این مسئله را ارزیابی کنند. اولویت دوم طبق جدول فوق، به مشکلات رفتاری دانش آموزان اختصاص دارد. این رابطه، نشاندهنده موقعیتهایی است که معلم در برقرار ساختن و حفظ رابطه خوب با دانش آموزان دچار مشکل شده است و با نوعی رفتار غیرقابل قبول از سوی آنها مواجه می شود. در واقع، شکاف موجود میان انتظارات معلم و رفتار دانش آموز، به تیدگی در معلم منجر می شود.

ویژگیهای دبیران تربیت بدنی

به منظور تعیین چگونگی رابطه بین ویژگیهای دبیران تربیت بدنی با انواع تیدگیهای شغلی، جدول تحلیلی شماره ۵ ارائه می شود.

داده های جدول فوق نشان می دهند که بین منطقه محل خدمت و سه حالت تیدگیهای شغلی، با احتمال خطای کمتر از $0/001$ تفاوت معنی دار تأیید می شود و در سایر متغیرها، ارزش P بزرگتر از $0/05$ گزارش شده است که نشان می دهد در هیچ یک از حالات فوق، اختلاف بین دو متغیر به سطح معنی دار نرسیده است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج به دست آمده از تحلیل عاملهای ایجادکننده تیدگی شغلی مدیریتی در دبیران تربیت بدنی، حاکی از آن بود که این عاملها، به ترتیب شدت تیدگی عبارتند از: فناوری مربوط به شغل، فشار زمان، مسئولیت

مسئولیت پاسخگویی در برابر عملکرد همکاران، سومین اولویت را از نظر شدت تنیدگی شغلی مدیریتی در دبیران تربیت بدنی به خود اختصاص داده است. نتایج فرض فوق، حاکی از آن است که روابط کاری، باید بر پایه دوستی، همکاری و صمیمیت باشد. همچنین در فضا و محیط کاری، باید به گونه‌ای برخورد کرد که فردیت، هویت و شخصیت تمام کارکنان محفوظ بماند تا افراد از تنیدگی شغلی و عواقب آن به دور باشند. به نظر می‌رسد، معلمان سایر دروس نسبت به کارکرد، عملکرد و کیفیت کار معلم تربیت بدنی، آگاهی و شناخت دقیق ندارند و این ناآگاهی باعث می‌شود که کلاسهای ورزش مدرسه‌ها را یک ساعت کمکی و تفریحی بدانند و از آن برای پیشبرد هدفهای سایر دروس استفاده کنند. برای مثال، معلمان از شاگردان شلوغ و بازیگوش خود می‌خواهند که سریعاً کلاس را ترک کنند و تا آخر ساعت، به کلاسشان بر نگردند...

تنیدگی شغلی سازمانی

نتایج به دست آمده از تحلیل عاملهای ایجادکننده شغلی سازمانی در دبیران تربیت بدنی، حاکی از آن بود که این عاملها، به ترتیب شدت تنیدگی عبارتند از: پاداشها، جریان کار، ساختار سازمانی، شیوه سرپرستی، توسعه منابع انسانی، مشارکت، استفاده کمینه از نیروها. در بین عاملهای تنیدگی شغلی سازمانی، عامل پاداش بیشترین میزان تنیدگی را موجب شده است و می‌توان گفت، صرف نظر از پاداشهای مادی (حقوق و مزایا) نوع نگرش مافوقها، جامعه و محیط کار، نسبت به معلمان تربیت بدنی و بی‌اهمیت جلوه دادن کار آنها، باعث تنیدگی می‌شوند. در کمتر مدرسه‌ای می‌توان دید که مدیران در لیست معلمان نمونه خود نام معلمان تربیت بدنی

را وارد کنند یا به تشویق آنها بپردازند. اگر تحقیقات درباره مقایسه قدرناشناسی از کار شایسته معلمان سایر دروس نسبت به معلمان تربیت بدنی شود، تنیدگی ناشی از قدرناشناسی و کار شایسته در معلمان تربیت بدنی، درصد بالاتری را شامل می‌شود. مسئولان باید بدانند که پرداخت پاداش، چه مادی و چه معنوی باید با میزان فعالیت و کیفیت رفتار فرد صورت گیرد، نه بر اساس سلیقه‌های شخصی مبنی بر اولویت دادن به بعضی از دروس که به غلط در فرهنگ ما مهمتر و اساسی تر جلوه داده شده اند! افراد در تمام مشاغل، به این نیاز دارند که دیگران اهمیت حضورشان را دریابند و از او و کارش قدردانی کنند. جریان کار، از نظر شدت تنیدگی شغلی سازمانی تربیت بدنی، در اولویت دوم قرار گرفته است. با توجه به نتیجه حاصل شده، می‌توان گفت که روال اجرای امور برای دبیران تربیت بدنی، منطقی و قابل اجرا به شیوه‌ای مطلوب نیست و ممکن است آیین نامه‌ها و دستورالعملها آن قدر روشن و ثابت نباشد که باعث اجرای امور در زمان مناسب، مشخص و با کیفیت خوب شوند، لذا ضعف موجود در جریان کار، سبب ایجاد تنش در دبیران تربیت بدنی می‌شود.

ساختار سازمانی، سومین اولویت را از نظر شدت تنیدگی شغلی سازمانی در دبیران تربیت بدنی، به خود اختصاص داده است. ساختار سازمانی که تعیین کننده چگونگی روابط رسمی، بین پستهای مختلف سازمان است و جایگاه افراد را در بخشهای مختلف تعیین می‌کند، برابر نتایج پژوهش حاضر، سبب ایجاد تنش در دبیران تربیت بدنی شده است. این احتمال می‌رود که: جایگاه ساختاری ورزش در کل نظام آموزش و پرورش؛ حدود اختیارات مدیران و نحوه ارتباط آنها با هم و چگونگی وضع قوانین و مقررات، چندان روشن و گویا نباشد و ایجاد تنش کنند.

منابع و مآخذ

۱. اسدی دستجردی، حسن، ۱۳۷۶، تحلیل عوامل تنیدگی شغلی و ارتباط آن با اضطراب بین مدیران سازمان‌های تربیت بدنی و برنامه و بودجه، پایان‌نامه دکترای تخصصی، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی.
۲. سرمد، زهره و بازرگان، عباس و حجازی، الهه، ۱۳۷۶، روشهای تحقیق در علوم رفتاری، چاپ اول، انتشارات آگاه.
۳. علوی، سید امین‌ال...، ۱۳۷۲، فشارهای عصبی و روانی در سازمان، مجله مدیریت دولتی، (۲۰)، ۴۰-۴۱.
4. Anew TUS report. (2000) Work place stress tops safety poll. [Available on-Line WWW.stress-ip-uk/News.htm]
5. By a telephone counselling service. (2000). 'Strssed teachers need counseling' [Availbale on-Line WWW. Stress-ip-co.uk/news.htm].
6. David & Decenzo. (1988). 'Personal/ Human resource management', third Edition, prentic, Hall International, U.S.A. pp 515-521.
7. Bcenter, David, John Callaway M. (1999). Self-reported job stress and personality in teachers of students with emotional or behavioral disorders. [Available on-Line WWW.Rose-net.co.ir]
8. Eekoekkoek, Paul Douglas. (2000). the role of coworker burden in organizational and occupational stress: Extending the construct. DAIB61/02.P.1119. [Available on-Line WWWLib.umi.com/dissertaions/fullcit/9962186].
9. Field, Tim. (1998). [Available on-Line WWW.Successumlimited.co.uk/helth].
10. Lynda J. Younghusband. "Teacher stress in one school district of New foundland and labrador": A pilot study [Availble on-Line WWW.mun.ca/educ/faculty/mwathc/Fal 100/younghusband.htm].
11. mark Nicholas, Remy. (1999). The relationship on principal Leadership style and school-site conditions to stess levels of elemetary school teacherw, DAL-A 60/05, p.1414. [Avalable on-Line WWWLib-umi.com/dissertations/fullcit/99330620].
12. Michelson William & Harvey. Andrew S. (2000). Is teachtes work never done? [Avaiable on-Line WWW.radicalpedagogy. icaop.org/contents/issue-2-1/02 Michelson.htm].
13. Teacher Line. (2000). First report. [Available on-Line WWW.stress-ip-co.uk/News.htm].
14. Wisniewski, L & Gargiulo, R. (1997). Occupational stress and burnout among educators". A review of the Literature. The journal of speacial education. 31:325-346.



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی