

بررسی عاملهای فشارزای شغلی و عاملهای نگه‌دارنده شغل و ارتباط آنها با عملکرد شغلی دبیران مرد تربیت‌بدنی شهرستان اهواز

❖ دکتر مهوش نوربخش، استادیار دانشکده تربیت‌بدنی و علوم

ورزشی دانشگاه شهید چمران اهواز

❖ حسین وطنخواه، کارشناس ارشد تربیت‌بدنی

تاریخ دریافت مقاله: ۸۴/۱/۲۲

تاریخ تصویب مقاله: ۸۴/۵/۲

چکیده: هدف این تحقیق، بررسی عاملهای فشارزای شغلی و عاملهای نگه‌دارنده شغل و ارتباط آنها با عملکرد شغلی دبیران مرد تربیت‌بدنی شهرستان اهواز بود. این تحقیق به روش توصیفی و از نوع میدانی اجرا شد. جامعه آماری، شامل تمام دبیران مرد تربیت‌بدنی نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان اهواز بود ($N=170$) که همه آنها به عنوان نمونه آماری در این تحقیق شرکت کردند. پرسشنامه‌های عاملهای فشارزای شغلی (OS)، عاملهای نگه‌دارنده شغل (JRF) و عملکرد شغلی (JP) ابزارهای تحقیق را تشکیل دادند. رابطه عاملهای فشارزای شغلی (ضعف مدیریت و نبودن امکانات) و عاملهای نگه‌دارنده شغل (تبادل شرایط کاری - سازمانی، شناسایی، احترام، جامعیت و برابری) با عملکرد شغلی دبیران بررسی شد. روایی و پایایی پرسشنامه‌ها تأیید شدند و ضریب پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب $r=0.92$ ، $r=0.90$ ، $r=0.86$ به دست آمد. در این تحقیق، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی چندگانه و آزمون F استفاده شد. آزمون فرضیه‌های تحقیق در سطح $P < 0.05$ نشان داد که دبیران مرد تربیت‌بدنی نواحی چهارگانه در عاملهای فشارزای شغلی و عملکرد شغلی، با یکدیگر تفاوت نداشتند، اما از نظر عاملهای نگه‌دارنده شغل (تبادل شرایط کاری - سازمانی، شناسایی و احترام) با یکدیگر متفاوت بودند. ضریب همبستگی میان متغیرهای تحقیق نشان داد که ضعف مدیریت، تبادل شرایط کاری - سازمانی، شناسایی، احترام، جامعیت و برابری با عملکرد شغلی رابطه معنادار دارد. علاوه بر این، بین تمام عاملهای فشارزای شغلی و عاملهای نگه‌دارنده شغل، رابطه معناداری مشاهده شد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان دادند، از بین تمام متغیرهایی که برای پیش‌بینی عملکرد شغلی به کار گرفته شده‌اند، فقط سه متغیر ضعف مدیریت، تبادل شرایط کاری - سازمانی، شناسایی و احترام، به عنوان پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی شناخته شده‌اند. به طور کلی، نتایج این تحقیق نشان دادند که بین عاملهای فشارزای شغلی و عاملهای نگه‌دارنده شغل با عملکرد شغلی دبیران رابطه معنادار وجود دارد. از این رو به مسئولان آموزش و پرورش، به ویژه مسئولان تربیت‌بدنی نواحی چهارگانه پیشنهاد می‌شود که به منظور کاهش عاملهای فشارزا، افزایش عاملهای نگه‌دارنده و عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی، شرایط مطلوبی را فراهم آوردند تا آنان با علاقه و تلاش بیشتری به تدریس بپردازند.

واژگان کلیدی: عاملهای فشارزای شغلی، عاملهای نگه‌دارنده شغل، عملکرد شغلی، دبیران تربیت‌بدنی

مقدمه

با توجه به اهمیت و نقشی که نیروی انسانی برای رسیدن به هدفهای سازمانی ایفا می‌کند، مطالعه رفتار افراد در سازمان، توجه بسیاری از متخصصان رفتار سازمانی را به خود جلب کرده است. امروزه، افراد شاغل در سازمانها تحت تأثیر عاملهای متفاوتی از جمله عاملهای فشارزای شغلی و عاملهای نگه‌دارنده شغل قرار می‌گیرند که بر عملکرد شغلی و اثربخشی آنها اثر می‌گذارد. وزارت آموزش و پرورش مانند دیگر سازمانهای دولتی، نیازمند آن است که کمیت و کیفیت کار معلمان را بالا ببرد. بنابراین، شناسایی و توجه به عاملهای نگه‌دارنده شغل و کنترل، همچنین کاهش عاملهای فشارزای شغلی معلمان اهمیت ویژه‌ای دارد. توجه به این عاملها موجب افزایش مسئولیت‌پذیری آنها می‌شود. شناخت و آگاهی از عاملهای فشارزا از یک طرف باعث عملکرد مطلوب شغلی معلمان می‌شود و از طرف دیگر، به مقابله و خنثی کردن این عاملها می‌پردازند. با توجه به اینکه هر سازمانی از جمله آموزش و پرورش وظیفه خطیری در جذب و نگه‌داری نیروهای متخصص و متعهد دارد، باید برای رسیدن به هدف‌های سازمانی خود به معلمان دلسوز و زحمتکش توجه ویژه‌ای داشته باشد و باید به این واقعیت توجه داشت که افزایش فشارزای شغلی با کاهش عملکرد همراه است (۴).

تحقیقات نشان داده‌اند که اگر افراد تحت فشار روانی قرار گیرند، عملکرد بهینه و مطلوبی از خود نشان نخواهند داد (۳۵، ۲۳، ۴۰، ۳۷). بنابراین، تأمین سلامت محیط کار و کاهش فشارزای شغلی، از جمله مسائل بسیار مهم به‌شمار می‌روند، همچنین شناسایی عاملهای ایجادکننده فشارزای شغلی و جلوگیری از آنها، یکی از اصلی‌ترین چالشهای مدیران به‌شمار می‌آید. در دنیای امروز، فشار روانی مرتبط با شغل به‌عنوان فشار روانی نوین، به‌صورت یک فرهنگ

همگانی درآمده و بیشتر مردم جوامع کشورها را در بر گرفته است (۲۸، ۶).

عاملهای فشارزای شغلی^۱، یک محرک یا به‌وجود آورنده شرایط خاص در شغل است که در زمان کوتاهی تعادل عاطفی - شناختی فرد را بر هم می‌زند، به طوری که کریاکو^۲ (۱۹۹۲) معتقد است، فشار عصبی به کاهش عملکرد شغلی منجر می‌شود. وی همچنین فشار عصبی معلم را تجربه‌های ناخوشایند احساسات منفی، مانند تنش، اضطراب، ناکامی، عصبی بودن و افسردگی بر اثر جنبه‌های کار تعریف کرده است (۲۹).

عاملهای فشارزای شغلی بر معلمان، باعث بروز پاسخها و واکنشهای متفاوتی می‌شوند که به نوبه خود، بر دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارند. جارویس^۳ (۲۰۰۲) بیان می‌دارد که فشار روانی معلم، با متغیرهایی مانند عاملهای ذاتی (درونی) شغل، آسیب‌پذیری شناختی افراد و عاملهای نظام‌مدار مرتبط است (۲۸، ۶).

روش^۴ (۲۰۰۲) نیز فشارزاهای شغلی را در ملال‌آور بودن کار، مشکلات کاری با دیگران، ناتوانی در تغییر، ناتوانی در بیان روشن احساسات و تمایلات، همچنین فقدان دانش برای ارائه عملکرد مناسب می‌داند (۳۵). منابع مرتبط با فشار روانی در محیط کار، عاملهای فشارزا در زندگی شخصی و مشکلات بالقوه در تدریس، بر کار معلمان تأثیر به‌سزایی گذاشته است (۲۰). کریس لیل^۵ (۲۰۰۳) در تحقیق خود نشان داد که معلمان بر اثر فشار روانی دچار مشکلات و صدماتی می‌شوند که پیامد آن، کاهش عملکرد و بهره‌وری سازمان، فشارهای روحی و روانی، اضطراب،

1. Occupational Stressors
2. Kyriacou
3. Jarvis
4. Rosch
5. Chris Layle

انگیزاننده نیستند، ولی تعادل این عاملها در محیط کار، باعث جلوگیری از نارضایتی افراد و عواقب منفی در فعالیتهای آموزشی می شود. نتایج تحقیقات بی شماری نشان داده اند که توجه به عاملهای نگه دارنده شغل، موجب افزایش عملکرد شغلی می شود (۲۸، ۹، ۲) و نیز وجود تعادل شرایط کاری سازمانی و شناسایی و احترام در محیط کار، باعث افزایش عملکرد شغلی می شود (۱۱، ۱۵، ۳۴).

استورمن^۱ (۲۰۰۲) در تحقیق خود دریافت که رابطه مثبت با همکاران، یکی از عاملهای مهم نگهداری و ابقای معلمان در شغلشان است و ارتباط نداشتن با همکاران را به عنوان عامل فشارزا در محیطهای آموزشی گزارش کرد (۳۶). با این حال، شناخت این عاملها گامی مقدماتی برای آگاهی از نیازها و شرایط شغلی دبیران ورزش به شمار می رود (۶) و به نظر می رسد که بررسی این عاملها، می تواند رضایتمندی، تغییر شرایط بیرونی و محیطی کار (۴۰) و در نهایت مسئولیت پذیری معلمان تربیت بدنی و ورزش را فراهم آورد (۳۳، ۷) که به نوبه خود نقش بسیار مهم و کاربردی دارد.

از طرف دیگر، برای تحقق هدفهای سازمانی نیز توجه به عملکرد شغلی ضروری به نظر می رسد. رایبیز و دستزو (۱۹۹۳) عملکرد شغلی را عبارت از کارایی و اثربخشی در انجام وظایف محوله می دانند (۳۴). برای اینکه سازمانی به هدفهای خود دسترسی پیدا کند، کارکنان آن باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارایی انجام دهند. عملکرد خوب، بهره وری سازمان

بیماریهای قلبی، فشار عصبی، اختلالات روده ای و بیماریهای دیگر است (۱۹). نتایج یافته های آتریج^۱ (۲۰۰۳) نیز بیانگر این واقعیت هستند که فشارزاهای شغلی، به میزان متفاوت بر جنبه های زندگی معلمان از جمله: زندگی شخصی و خانوادگی (۵۹ درصد)، سلامت جسمانی (۴۶ درصد)، عملکرد شغلی (۴۵ درصد)، سلامت روحی (۳۶ درصد) و موفقیت تحصیلی دانش آموزان (۲۵ درصد) تاثیر می گذارند (۳۹). از این رو، شناخت این عاملها و کنترل فشارزا می تواند به ایفای نقش بهتر معلمان کمک کند (۲، ۱۲، ۴۲). همچنین، شناسایی عاملهای فشارزای شغلی معلمان به طور عام و دبیران تربیت بدنی و ورزش به طور خاص، به خاطر ماهیت شغلی سخت آنها ضروری به نظر می رسد. در این تحقیق، دو عامل فشارزای ضعف مدیریت و نبود امکانات، به عنوان عاملهای فشارزای شغلی بررسی شده است.

عاملهای دیگری که می توانند در رضایت شغلی و در نتیجه عملکرد مطلوب معلمان نقش بسیار مهمی را ایفا کند، عاملهای نگه دارنده شغل است^۱. این عاملها ارتباطی به ذات امور و کارها ندارند، بلکه به محیط کار، شغل و سازمان مربوطند (۹) و روابط بین افراد، حقوق و دستمزد، موفقیت سازمانی و امنیت شغلی را شامل می شوند (۲۸، ۶) عاملهای نگه دارنده شغل، شامل شرایط مادی، روانی و اجتماعی محیط کار هستند که در این تحقیق، به طور کلی به سه عامل تعادل شرایط کاری - سازمانی^۲، میزان شناسایی و احترام^۳، و جامعیت و برابری^۵ پرداخته شده است. دبیران تربیت بدنی نیز به دلیل ماهیت شغلی و حرفه ای، تقریباً از شرایط کاری و سازمانی ویژه ای برخوردارند. در نتیجه شناخت عامل های نگه دارنده شغل آنان می تواند بر کارایی و اثربخشی برنامه های تربیت بدنی نقش مؤثری داشته باشد. اگرچه وجود عاملهای نگه دارنده شغل

1. Attridge
2. Job Retention Factors (JRF)
3. Work balance and conditions
4. Recognition and collegial
5. Inclusivity
6. Sturman

پرورش است، برخوردار شوند و سطح کارایی و اثربخشی در مدرسه‌ها نیز ارتقا یابد.

در سالهای اخیر، اهمیت عاملهای فشارزای شغلی، عاملهای نگه‌دارنده شغل و عملکرد شغلی نیز در حل مشکلات آموزشی و تربیتی کشورها بیش از گذشته مشهود شده است. با این حال، تحقیقاتی از این قبیل با وجود تأکیدی که بر آن می‌شود، در کشور ما جایگاه خود را نیافته است. از این رو، تحقیق حاضر به بررسی این متغیرها و نقش آنها در عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی پرداخته است.

روش شناسی تحقیق

روش این تحقیق توصیفی و از نوع میدانی بود.

جامعه آماری

جامعه آماری تحقیق را تمام دبیران مرد تربیت‌بدنی نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان اهواز تشکیل داد ($N=170$). با توجه به محدود بودن جامعه آماری، تمام اعضای جامعه آماری به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند.

ابزار اندازه‌گیری

در این تحقیق، برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

- عاملهای فشارزای شغلی دبیران تربیت‌بدنی که حاوی ۳۰ سؤال بود و دو عامل فشارزای شغلی (ضعف مدیریت و نبودن امکانات) با مقیاس ۴ درجه‌ای لیکرت اندازه‌گیری شد. این پرسشنامه را نوربخش (۱۳۷۸) ساخت. پایایی پرسشنامه عاملهای فشارزای شغلی یعنی ضعف مدیریت و نبودن امکانات، برابر $r=0/85$ و ضریب پایایی کل عاملهای

را بالای می‌برد که در نهایت، باعث افزایش اقتصاد ملی می‌شود (۲۹). هنگامی که صحبت از عملکرد شغلی می‌شود، نتیجه کار انجام شده در ذهن مجسم می‌شود. در بررسی مفهوم عملکرد، دو دیدگاه کلی وجود دارد: عده‌ای عملکرد را برای «نتیجه کار» به کار می‌برند و عده‌ای دیگر، آن را فرایند انجام کار و نحوه انجام وظایف می‌دانند (۳۸). در این تحقیق سعی شده است که به هر دوی این موارد پرداخته شود. امروزه، ارزشیابی و بررسی عملکرد شغلی کارکنان امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است و لازمه مدیریت صحیح و پویا به شمار می‌رود. در سازمان آموزش و پرورش نیز با توجه به ارزشهای حاکم بر جامعه و هدفهای عالی تعلیم و تربیت، لازم است که معلمان در پیشبرد آن هدفها اهتمام ورزند و عملکرد شغلی شان را در سطح بالایی نگه‌دارند.

تحقیقات زیادی نیز همبستگی بین عاملهای فشارزای شغلی، عاملهای نگه‌دارنده شغل و عملکرد شغلی را نشان داده‌اند (۴۱، ۳۴، ۳۱، ۹). به دلیل اینکه عملکرد شغلی، تابعی از عاملهای نگه‌دارنده شغل مخصوصاً تعادل شرایط کاری - سازمانی، میزان شناسایی و احترام است، به وجود آوردن این شرایط در سازمان می‌تواند انگیزه و رضایت شغلی کارکنان را فراهم آورد که به نوبه خود در عملکرد شغلی آنها تأثیر می‌گذارد. از طرف دیگر، کاهش عاملهای فشارزای شغلی هم باعث ایجاد تعادل کاری و هم باعث افزایش عملکرد می‌شود. بنابراین، افزایش عملکرد شغلی نیازمند افزایش عاملهای نگه‌دارنده شغل و کاهش عاملهای فشارزای شغلی است، تا بهره‌وری سازمان افزایش یابد و افراد بتوانند با انگیزه و رضایت خاطر مشغول به کار شوند. همچنین، استفاده‌کنندگان این خدمات سازمانی یعنی دانش‌آموزان، بتوانند از کیفیت تحصیلی بالاتری که هدف نهایی سازمان آموزش و

تربیت بدنی و ۲۹/۹ درصد از سایر رشته‌های تحصیلی است. از نظر مدرک تحصیلی، ۳۸/۶ درصد دارای مدرک کاردانی، ۵۶/۷ درصد مدرک کارشناسی و ۴/۷ درصد مدرک کارشناسی ارشد هستند. از نظر سابقه خدمت، ۱۱/۸ درصد از آزمودنیها کمتر از سه سال، ۱۴/۹ درصد بین ۴ تا ۷ سال، ۱۴/۲ درصد بین ۸ تا ۱۱ سال و ۵۹/۱ درصد بیشتر از ۱۳ سال سابقه خدمت دارند. بیشتر آزمودنیهای تحقیق (۸۵ درصد) استخدام رسمی و ۷۸ درصد آزمودنیها متأهل هستند.

یافته‌های تحقیق نشان دادند که شیوع عاملهای فشارزای شغلی دبیران در سطح بالایی قرار دارد، ولی تفاوت معناداری بین عاملهای فشارزای شغلی دبیران تربیت بدنی نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان اهواز مشاهده نشد (جدول ۱).

یافته‌های تحقیق نشان دادند که بین عاملهای تعادل شرایط کاری سازمانی از عاملهای نگه‌دارنده شغل دبیران تربیت بدنی مرد ناحیه چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان اهواز، تفاوت معناداری وجود دارد (جدول ۲).

همان طوری که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بین عامل شناسایی و احترام از عاملهای نگه‌دارنده شغل دبیران مرد تربیت بدنی نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان اهواز، تفاوت معناداری وجود دارد. براساس اطلاعات جدول ۴، بین عامل جامعیت و برابری از عاملهای نگه‌دارنده شغل دبیران مرد تربیت بدنی نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان اهواز، تفاوت معناداری وجود ندارد.

فشارزای شغلی برابر $r=0/92$ گزارش شد که در سطح احتمال $P \leq 0/05$ معنادار بود (۱۶).

۲. پرسشنامه عاملهای نگه‌دارنده شغل که حاوی ۳۳ سؤال بود و سه عامل نگه‌دارنده شغل (تعادل کاری - سازمانی، شناسایی و احترام، جامعیت و برابری) با مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت اندازه‌گیری شد. این پرسشنامه را اینگلیس^۱ و همکارانش (۱۹۹۶) ساختند که استاندارد نیز شده است و اولین بار رضامانی نژاد (۱۳۸۱) آن را ترجمه و اعتباریابی کرد. پایایی عاملهای نگه‌دارنده یعنی عاملهای شرایط کاری - سازمانی، شناسایی و احترام، جامعیت و برابری در این تحقیق به ترتیب برابر $r=0/90$ ، $r=0/85$ و $r=0/86$ گزارش شد که در سطح احتمال $P \leq 0/05$ معنادار بود (۶).

۳. پرسشنامه عملکرد شغلی را که محقق ساخته است و با توجه به فرم ارزشیابی دبیران تربیت بدنی در سال ۸۳ تهیه شده بود، شامل ۳۰ سؤال است که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی اندازه‌گیری شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها را گروهی از متخصصان مدیریت و تربیت بدنی تأیید کردند. ضمناً برخی از ویژگیهای فردی آزمودنیهای تحقیق، شامل سن، محل خدمت، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، نوع استخدام و وضعیت تأهل بررسی شدند.

یافته‌های تحقیق

بررسی ویژگیهای فردی دبیران تربیت بدنی نشان داد که رشته تحصیلی ۷۰/۱ درصد از آزمودنیها

جدول ۱. خلاصه نتایج تحلیل واریانس عاملهای فشارزای شغلی دبیران مرد تربیت‌بدنی نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان اهواز

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مشخصه‌های آماری منبع تغییرات
۰/۳۷۳	۰/۸۴۳	۱۸۹/۰۶	۳	۵۶۷/۱۸۲	بین گروهی
		۲۲۴/۱۴	۹۸	۲۱۹۶۸/۲۸	درون گروهی
			۱۰۱	۲۲۵۳۵/۴۶	کل

جدول ۲. خلاصه نتایج تحلیل واریانس عامل شرایط کاری - سازمانی در بین دبیران مرد تربیت‌بدنی نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان اهواز

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مشخصه‌های آماری منبع تغییرات
۰/۰۳۶	۲/۹۴	۷۱۴/۷۷	۴	۲۱۴۴/۳۰	بین گروهی
		۲۴۳/۱	۱۱۳	۲۷۴۷۰/۴۷	درون گروهی
			۱۱۷	۲۹۶۱۴/۷۷	کل

جدول ۳. خلاصه نتایج تحلیل واریانس عامل شناسایی و احترام در بین دبیران مرد تربیت‌بدنی نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان اهواز

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مشخصه‌های آماری منبع تغییرات
۰/۰۱۶	۳/۵۸	۳۹۵/۷۸	۳	۱۱۸۷/۳۵۱	بین گروهی
		۱۱۰/۵۳۴	۱۱۵	۱۲۷۱۱/۴۴	درون گروهی
			۱۱۸	۱۳۸۹/۷۹	کل

جدول ۴. خلاصه نتایج تحلیل واریانس عامل جامعیت و برابری در بین دبیران مرد تربیت بدنی نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان اهواز

سطح معناداری	F	میانگین مجدورات	درجه آزادی	مجموع مجدورات	مشخصه های آماری
					منبع تغییرات
۰/۰۹۲	۲/۲۰	۹۸/۷۹۵	۳	۲۹۶/۳۸۵	بین گروهی
		۴۴/۹۶	۱۱۱	۴۴۹۰/۷۸	درون گروهی
			۱۱۴	۵۲۸۷/۱۷	کل

جدول ۵. خلاصه نتایج تحلیل واریانس عملکرد شغلی در بین دبیران مرد تربیت بدنی نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان اهواز

سطح معناداری	F	میانگین مجدورات	درجه آزادی	مجموع مجدورات	مشخصه های آماری
					منبع تغییرات
۰/۷۴۶	۰/۴۱۰	۱۰۸/۹۱۷	۳	۳۲۶/۷۵۱	بین گروهی
		۲۶۵/۳۹۲	۱۰۷	۲۸۳۹۶/۹۲۴	درون گروهی
			۱۱۰	۲۸۷۲۳/۶۷۶	کل

معناداری وجود دارد، با این تفاوت که رابطه بین دو عامل تعادل شرایط کاری - سازمانی، شناسایی و احترام با عملکرد شغلی، مثبت و معناداری است، اما رابطه جامعیت و برابری با عملکرد شغلی منفی و معنادار است (جدول ۷).

براساس اطلاعات جدول ۸، بین عاملهای فشارزای شغلی و عاملهای نگه دارنده شغل، رابطه معناداری وجود دارد، با این تفاوت که رابطه بین عاملهای فشارزای شغلی (ضعف مدیریت و نبود

نتایج تحقیق نشان دادند که بین عملکرد شغلی دبیران مرد تربیت بدنی نواحی چهارگانه آموزش و پرورش اهواز، تفاوت معناداری وجود ندارد (جدول ۵).

بین عاملهای فشارزای شغلی با عملکرد شغلی دبیران مرد تربیت بدنی شهرستان اهواز، رابطه منفی و معناداری مشاهده شد (جدول ۶).

همچنین بین عاملهای نگه دارنده شغل با عملکرد شغلی دبیران مرد تربیت بدنی شهرستان اهواز، رابطه

جدول ۶. ضرایب همبستگی عامل‌های فشارزای شغلی با عملکرد شغلی دبیران مرد تربیت‌بدنی شهرستان اهواز

سطح معناداری	ضریب همبستگی	مشخصه‌های آماری متغیر
۰/۰۲۵	-۰/۲۲	ضعف مدیریت
۰/۰۳	-۰/۲۱۸	نبودن امکانات
۰/۰۴	-۰/۲۱۵	کل عامل‌های فشارزای شغلی

جدول ۷. ضرایب همبستگی عامل‌های نگه‌دارنده شغل با عملکرد شغلی دبیران مرد تربیت‌بدنی شهرستان اهواز

سطح معناداری	ضریب همبستگی	مشخصه‌های آماری متغیر
۰/۰۰۰۱	۰/۳۹۶	ضعف مدیریت
۰/۰۰۰۱	۰/۳۹۸	نبودن امکانات
۰/۰۰۹	-۰/۲۶۰	کل عامل‌های فشارزای شغلی

جدول ۸. ضرایب همبستگی عامل‌های فشارزای شغلی و عامل‌های نگه‌دارنده شغل دبیران مرد تربیت‌بدنی شهرستان اهواز

جامعیت و برابری	شناسایی و احترام	تبادل شرایط کاری - سازمانی	عامل‌های نگه‌دارنده شغل عامل‌های فشارزای شغلی
۰/۴۳۷**	-۰/۲۱۵**	-۰/۴۸۵**	ضعف مدیریت
۰/۳۵۹**	-۰/۳۴۸**	-۰/۴۶۴**	نبودن امکانات
۰/۴۲۲**	-۰/۳۷۲**	-۰/۴۷۳**	کل عامل‌های فشارزای شغلی

** سطح معناداری (P ≤ ۰/۰۵)

و عملکرد شغلی نشان دادند که از بین پنج متغیر پیش بین، سه متغیر پیش بین ضعیف مدیریت، تعادل شرایط کاری - سازمانی، و شناسایی و احترام به طور معناداری عملکرد شغلی را پیش بینی می کنند و نبودن امکانات، جامعیت و برابری سهم اندکی در افزایش ضریب همبستگی چندگانه دارند (جدول ۹).

امکانات) با دو عامل نگه دارنده شغلی (تعادل شرایط کاری - سازمانی، شناسایی و احترام) منفی و معنادار است، اما رابطه بین عاملهای فشارزای شغلی با عامل جامعیت و برابری از عاملهای نگه دارنده شغل، مثبت و معنادار است. نتایج تحلیل همبستگی چندگانه عاملهای فشارزای شغلی و عاملهای نگه دارنده شغل

جدول ۹. ضرایب همبستگی چندگانه عاملهای فشارزای شغلی و عاملهای نگه دارنده شغل با عملکرد شغلی دبیران مرد تربیت بدنی شهرستان اهواز با روش ورود (enter)

ضرایب رگرسیون β				F P	مجذور ضریب همبستگی چندگانه R^2	ضریب همبستگی چندگانه MR	مشخصه‌های آماری	متغیرها
جامعیت و برابری	شناسایی و احترام	تعادل شرایط کاری - سازمانی	نبودن امکانات					
				$\beta = -0/237$ $t = -0/313$ $P < 0/05$	۱/۵۸ ۰/۰۴	۰/۰۴۸	۰/۲۲	ضعیف مدیریت
			$\beta = -0/413$ $t = -1/91$ $P > 0/05$	$\beta = 0/312$ $t = 1/44$ $P > 0/05$	۱/۸۷ ۰/۱۶۲	۰/۰۵	۰/۲۲۴	نبودن امکانات
		$\beta = 0/273$ $t = 2/15$ $P < 0/05$	$\beta = -0/375$ $t = -1/77$ $P > 0/05$	$\beta = 0/402$ $t = 1/87$ $P > 0/05$	۲/۸۵۶ ۰/۰۴۳	۰/۱۱	۰/۳۳	تعادل شرایط کاری - سازمانی
	$\beta = 0/44$ $t = 2/99$ $P < 0/05$	$\beta = -0/11$ $t = -0/17$ $P > 0/05$	$\beta = -0/206$ $t = -1/51$ $P > 0/05$	$\beta = 0/371$ $t = 1/82$ $P > 0/05$	۴/۶۲۷ ۰/۰۰۲	۰/۲۱۱	۰/۴۶	شناسایی و احترام
$\beta = -0/196$ $t = -1/469$ $P > 0/05$	$\beta = 0/217$ $t = 2/844$ $P < 0/05$	$\beta = -0/108$ $t = -0/53$ $P > 0/05$	$\beta = -0/322$ $t = -1/596$ $P > 0/05$	$\beta = 0/434$ $t = 2/098$ $P < 0/05$	۴/۱۹۵ ۰/۰۰۲	۰/۲۳۶	۰/۴۸۶	جامعیت و برابری

بحث و نتیجه گیری

از نظر ضعف مدیریتی (بی توجهی به همکاران، اعمال روش تبعیض آمیز، مشورت نکردن، روابط غیر صمیمی، روشن نبودن وظایف، نبودن انضباط و اخلاق دانش آموزان)، کمبود فضا و امکانات ورزشی (دسترسی نداشتن به وسایل ورزشی، دسترسی نداشتن

یافته های تحقیق نشان می دهند که شیوع عاملهای فشارزای شغلی بالاتر از حد متوسط است. شیوع بالای دو عامل فشارزای شغلی (ضعف مدیریت و نبودن امکانات) نشان می دهد که فشار زیادی به دبیران

(۲۰۰۲) همخوانی دارد.

نتایج این تحقیق با یافته‌های والری (۱۹۹۱) و نوربخش (۱۳۷۶) مبنی بر اینکه میزان شناسایی و احترام با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد، همخوان هستند، به دلیل این که میزان شناسایی و احترام، منوط به روابط متقابل فرد و همکارانش، اعتبار شغلی، درک و حمایت همکارانش، احترام و درک موقعیت شغلی است. ولی این نتایج با نتایج تحقیقات شکرکن و همکارانش (۱۳۸۰)، ایفالدانو و مینوچسینگی (۱۹۹۵) که اظهار داشتند، رابطه بین عملهای خشنودی شغلی و عملهای بهداشت کار با عملکرد شغلی ضعیف است، به طور کامل همخوان نیستند. این موضوع شاید به دلیل ماهیت محیط کاری کارمندان و سازمانهای گوناگون، جو حاکم بر سازمان، نوع شغل، شرایط روانی، اجتماعی و فرهنگی حاکم بر آن مشاغل باشد.

یافته‌های دیگر تحقیق بیانگر آنند که بین عملهای فشارزای شغلی و عملهای نگه‌دارنده شغل، رابطه معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، رابطه بین عملهای فشارزای شغلی و دو عامل از عملهای نگه‌دارنده شغل یعنی تعادل شرایط کاری - سازمانی و میزان شناسایی و احترام، منفی و معنادار است. ولی رابطه عملهای فشارزا با عامل جامعیت و برابری از عملهای نگه‌دارنده شغل، مثبت و معناداری است که با یافته‌های بیشتر تحقیقات انجام شده همخوانی ندارد. شاید به دلیل ماهیت شغل دبیران تربیت‌بدنی، جو سازمانی موجود در مدرسه‌ها، نگرش مسئولان و دبیران غیر تربیت‌بدنی و شرایط اجتماعی حاکم بر جامعه آماری مورد نظر باشد. همچنین یافته‌های علیزاده (۱۳۸۱)، هیت‌نر (۱۹۹۹)، رایبیز (۱۹۹۳)، اینگلیس و همکارانش (۱۹۹۶)، فی‌مین و همکارانش (۱۹۹۷) که اظهار داشتند، رابطه عملهای نگه‌دارنده

به منابع علمی) وارد می‌شود که با نتایج بسیاری از تحقیقات داخل و خارج کشور همخوانی دارند (۱۶)، نتایج حاصل از این تحقیق نشان دادند که بین عملهای فشارزای شغلی و عملکرد، رابطه منفی و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، کاهش عملهای فشارزای شغلی، باعث افزایش عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی می‌شود. نتیجه این پژوهش با نتایج تحقیقات امینی (۱۳۷۵)، گلستانه (۱۳۸۲)، ایوانز و همکارانش (۱۹۹۶)، ویلسون و همکارانش (۲۰۰۲)، ایلگن (۱۹۹۰)، ویسنوویسکی و گارگیولو (۱۹۹۷)، کریس‌لیل (۲۰۰۳) و آتریچ (۲۰۰۳) همخوانی دارد که اظهار داشتند، آثار جمع‌شونده عملهای فشارزای شغلی نیز تأثیر منفی بر عملکرد و کارایی افراد می‌گذارد و باعث نارضایتی از شغل می‌شود و نهایتاً، عملکرد شغلی را پایین می‌آورد.

یافته‌های تحقیق نشان دادند، به طور کلی بین عملهای نگه‌دارنده شغل (تعادل شرایط کاری - سازمانی، شناسایی و احترام، جامعیت و برابری) با عملکرد شغلی جامعه تحت بررسی رابطه معناداری وجود دارد. با این تفاوت که رابطه دو عامل از عملهای نگه‌دارنده شغل یعنی تعادل شرایط کاری - سازمانی، شناسایی و احترام با عمل کرد شغلی مثبت و معناداری است؛ یعنی با کاهش عامل جامعیت و برابری عملکرد شغلی دبیران افزایش می‌یابد. به نظر می‌رسد که شرایط جغرافیایی، اجتماعی، جو حاکم بر مدرسه‌ها و دبیران تربیت‌بدنی باعث به وجود آمدن چنین رابطه‌ای شده باشد. یافته‌های تحقیق حاضر نیز با تحقیقات هیت‌نر (۱۹۹۹) و مورگان (۱۹۹۴) که بیان کردند، عملهای نگه‌دارنده شغل با عملکرد شغلی رابطه معناداری دارند، همخوانی دارد. همچنین تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات رایبیز (۱۹۹۳)، ویلسون و همکارانش

همخوانی دارند، به دلیل اینکه عملکرد شغلی، تابعی از عملهای نگه‌دارنده شغل مخصوصاً تعادل شرایط کاری - سازمانی، میزان شناسایی و احترام به شمار می‌رود و به وجود آوردن این شرایط در سازمان می‌تواند انگیزه و رضایت شغلی کارکنان را فراهم آورد که به نوبه خود در عملکرد شغلی آنها تأثیر می‌گذارد. از طرف دیگر، کاهش عملهای فشارزای شغلی باعث ایجاد تعادل شرایط کاری و افزایش عملکرد می‌شود. بنابراین، افزایش عملکرد شغلی نیازمند عملهای نگه‌دارنده شغل و کاهش عملهای فشارزای شغلی می‌شود تا بهره‌وری سازمان افزایش یابد و افراد بتوانند با انگیزه و رضایت خاطر مشغول به کار شوند و استفاده‌کننده این خدمات سازمانی یعنی دانش‌آموزان از کیفیت تحصیلی بالاتری که هدف نهایی سازمان و مدیریت آموزش و پرورش است، برخوردار شوند و بدین وسیله سطح کارایی و اثربخشی در مدرسه‌ها ارتقا یابد.

شغل با عملهای فشارزای شغلی منفی و معنادار است، همخوانی دارند. یافته‌های تحقیقات پولادی ری شهری (۱۳۷۶)، نوربخش (۱۳۷۶)، جولای (۲۰۰۱) و پتیت (۱۹۹۸) مبنی بر اینکه بین عملهای فشارزای شغلی با دو عامل تعادل شرایط کاری - سازمانی و میزان شناسایی و احترام رابطه منفی و معناداری وجود دارد، همخوانی دارند. یافته‌های دیگر تحقیق نشان دادند که بین عملهای فشارزای شغلی، عملهای نگه‌دارنده شغل و عملکرد شغلی، همبستگی چندگانه‌ای وجود دارد و مشخص شد که سه عامل ضعف مدیریت، تعادل شرایط کاری - سازمانی و شناسایی احترام به طور مشخصی، عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. ولی دو عامل نبودن امکانات و جامعیت و برابری در پیش‌بینی عملکرد شغلی نقش چندانی ندارند. این نتایج با نتایج تحقیقات شکرکن و همکارانش (۱۳۸۰)، رابینز (۱۹۹۳)، ویلسون و همکارانش (۲۰۰۲) و نی و همکارانش (۲۰۰۱)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع و مآخذ

۱. امینی، عباس، ۱۳۷۵، بررسی ارتباط بین فشارهای روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با نیت ترک شغل، میزان غیبت از کار و عملکرد شغلی کارکنان تصفیه خانه آب اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان.
۲. پولادی ری شهری، الله کرم، ۱۳۷۶، بررسی و شناسایی استرس‌های آموزگاران دبستان‌های شهرستان اهواز و رابطه این استرس‌ها با - ستودی شغلی آنان، مجموعه مقالات پنجمین کنگره دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران.
۳. رضائی نژاد، رحیم، ۱۳۸۱، بررسی عامل‌های استرس‌زای شغلی و عامل‌های نگه‌دارنده شغل در بین مربیان ورزش دانشگاه‌های کشور، فصلنامه المپیک، انتشارات کمیته ملی المپیک، شماره ۱ و ۲ تهران.
۴. سلمانی، امین، ۱۳۶۸، بررسی علل ضعف روحی معلمان در سال ۱۳۵۴، فصلنامه تعلیم و تربیت، سال پنجم، شماره ۲.
۵. شکرکن، حسین، نعیمی و همکارانش، ۱۳۸۰، بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز، مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال ششم، شماره‌های ۳ و ۴.
۶. عزیزاده، محمود، ۱۳۸۱، بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهرستان اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه شهید چمران اهواز.
۷. گلستانه، سیدموسی، ۱۳۸۲، رابطه اثربخشی جمعی، ویژگی‌های معلم، وضعیت اجتماعی- اقتصادی، قومیت و عملکرد قبلی ریاضیات دانش‌آموزان با عملکرد بعدی ریاضیات آنان در پایه چهارم مقطع ابتدایی شهر اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۸. نوربخش، پریش، ۱۳۷۸، ساخت و اعتباریابی ابزار اندازه‌گیری عوامل فشارزای شغلی دبیران تربیت بدنی استان خوزستان و تعیین رابطه بین این عوامل با سلامت روانی آنها، رساله دکترای مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت معلم، تهران.
۹. نوربخش، مهوش، ۱۳۷۶، بررسی انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور بر اساس نظریه هرزبرگ، پایان‌نامه دکترای مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
10. Chris, L. (2001). Work related teacher stress. Retrived March 20, 2003 From <http://www.teacher Stress.co.uk/>
11. Diskman, F. & Emener, W.C. (1982). Employee assistance programs: Basic Concepts, Attributes and on Evaluatin, Personal Administrators. 27(8): 53-62.
12. Evaens, V. (1996). Analysis of the intrinsic and extrinsic stress factors of K-12 physical educatca teachers. Research Repcort. Florida.
13. Fimian, J. & Santoro, T.M. (1997). Sources and manifestations exceptional children, 49(6): 30-540.
14. Hittner, A. 1999. Teacher in Stress: Perceptions of Stress and Life Satisfaction. Maryland: Associates Press.
15. Ilge, D.R. (1990). Health issues at Work: Opportunities for Industrails. Journal of Organizational Psychology, 45: 273-283.
16. Jarvis, M. (2002). Stress news. A critical reivew of recent finding and suggestions for future research. from <http://www. teacher stress Co.uk/>.
17. Kyriacou, C. & Sutcliffe, J (1999). Teacher Stress: Prevalence sources and symptoms. British Journal of Educational Psychology: 159-167.
18. Nee, J.H. & Stewart, E. (2001). Teacher retention and recruiting in Georgia, A quantitative approach. Available on-Line, www. <http://ed tech>.
19. Pettit, J., Corisjose, V. (1998). An examination of organizational communnication as a moderator of the relationslp between job Performance and Job Satisfaction.
20. Robbins, S.P. & Decenzo, D. 1993. Personal human resources management, 3rd ed. Englewood Cliff, NJ: Prentice Hall.

21. Roseh, P. (2002). Work related Stress. Excedrin-Library/articled, American Institute of Stress.
22. Sturman, L. (2002). Contented and Committed/: A survey of quality of Working Life among teachers. [available on - line www.nfer-ip-co.UK/news.Htm].
23. Takkar, R.& Maconne, T.R. (2000). The effect of daily Stressors on Physical health in Woman with and without a Child hood of Sexual abuse. Child.abuse and Neglect. 24 (2): 209-221.
24. Teachers Line, (2000). First Report. Avaivable on-Line. www.Stress-ip-Co.UK/News.Htm.
25. UMD, (2003). Health Services. Symptomts of Stress. Retrieved January 24.
26. Valerie, J. (1991). The effect of the social organization of School on teachers efficiency an Satisfisfaction. Journal of Sociology. Of Education. 64(3): 190-193.
27. Wilson, L.B. & etal. (2002). Successful Secondary School. The Ealman Press-East Sussex, England.
28. Wisniewski, I. & Gargiulo, R. (1997). Occupational Stress and burnout among educators. A review of the litrature. Journal of Special Education. 31: 325-346.





شروېشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی