

بررسی عوامل تنش شغلی و رابطه آن با رضایت شغلی در کارکنان تربیت بدنی استان فارس

❖ دکتر اسکندر رحیمی؛ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات فارس *

چکیده:

هدف این پژوهش عبارت است از بررسی عوامل تنش شغلی^۱ و رابطه آن با رضایت شغلی کارکنان تربیت بدنی استان فارس. بدین منظور از تمامی کارکنان تربیت بدنی استان با استفاده از پرسشنامه تنش شغلی ایشیل برگر و واگ (۱۹۹۹) و پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور (۱۹۹۷) آزمون به عمل آمد. نمونه آماری پژوهش ۱۱۱ نفر بودند. حقوق به عنوان عامل تنش هم از نظر شدت و هم از نظر تکرار بالاترین نمره را به خود اختصاص داد. نداشتن وقت کافی در بعد شدت و محیط پرسر و صدا در بعد تکرار پایین ترین نمره را داشتند. از طرفی نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که عوامل شدت و تکرار رویداد هر دو قدرت پیش بینی مثبت و معناداری بر تنش شغلی دارند، ولی عامل تکرار قدرت پیش بینی بالاتری نسبت به شدت دارد. همچنین از میان عوامل فشار کار و عدم حمایت سازمان در پیش بینی شدت و تکرار رویداد، هر دو قدرت پیش بینی مثبت و معناداری دارند، به ویژه عدم حمایت سازمان نقش پیش بینی بالاتری در شدت و در تکرار رویداد داراست. همچنین، نتایج نشان داد بین رضایت شغلی و عوامل تنش رابطه قوی وجود دارد. نتایج رضایت شغلی و تکرار رویداد و عدم حمایت سازمان نیز تفاوت معناداری ($P \leq 0/05$) نشان داد. به ویژه تکرار رویداد اثر بیشتری بر رضایت شغلی دارد تا عدم حمایت از طرف سازمان. نتایج به طور کلی وجود تنش شغلی و نیز رابطه عوامل تنش شغلی با رضایت شغلی در بین کارکنان تربیت بدنی استان فارس را نشان می دهد.

واژگان کلیدی: تنش شغلی، فشار کار، عدم حمایت سازمان، رضایت شغلی

* E.mail: erahimi@rose.shiraz.ac.ir

مقدمه

تنش شغلی و رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن‌ها و میزان زیاد ساعاتی که فرد در طول شبانه روز برای انجام وظایف شغلی اش صرف می کند می توان دو دهه گذشته مورد توجه بسیاری از محققان و روان شناسان سازمان قرار گرفته است. سیمانسکی و همکاران (۱۹۹۶) معتقدند کار ابزاری برای تعیین هویت اجتماعی در افراد است. با توجه به اهمیت کار

1. Job stress

برخی تحقیقات اثر شدت تنش و تکرار رویداد را بر رضایت شغلی یکسان یافته‌اند و برخی اثر شدت تنش بر رضایت شغلی را بیشتر از تکرار رویداد می‌دانند (۲۲،۱۶).

اصلا نخانی (۱۳۷۵) در تحقیق خود نشان داد بین جو سازمانی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

کابلی (۱۳۷۹) نیز به ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مدیران تربیت‌بدنی آموزش و پرورش کشور پرداخت، ولی بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی همبستگی معناداری به‌دست نیاورد.

والاس و ویز (۱۹۹۵) در تحقیق خود درباره مدیریت تحول‌گرا، فرهنگ سازمانی، و رضایت شغلی در سازمان‌های ورزشی کانادا دریافتند مدیرانی که در بعد تحول‌گرایی نمره بالایی دارند، نمره فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان و رضایت شغلی کارکنانشان در سطح بالاتری است.

با توجه به مباحث نظری و یافته‌های پژوهشی فوق به‌نظر می‌رسد تنش شغلی و رضایت شغلی مفاهیمی بنیادی‌اند که تأثیر بسزایی بر سلامت روانی افراد و جامعه دارند. لذا، در شغل‌هایی که تنش در ذات آن‌هاست تحقیق و تفحص اهمیت ویژه‌ای دارد. این اهمیت با توجه به دنیای معاصر که بارشده و پیشرفت فناوری و پیچیدگی زندگی همراه است بیشتر می‌شود.

بر این اساس پژوهش حاضر به بررسی عوامل مؤثر در تنش شغلی و ارتباط آن‌ها با رضایت شغلی در کارکنان تربیت‌بدنی استان فارس پرداخته است. بدین منظور پاسخ به پرسش‌های زیر از اهداف اصلی پژوهش حاضر است:

۱. از میان ابعاد متفاوت شدت تنش و تکرار رویداد کدام یک پیش‌بینی‌کننده بهتری برای تنش

تعامل با ویژگی‌های فرد به تجربه درجات متعدد تنش در افراد می‌انجامد. تقاضاها و مسئولیت‌های شغلی، میزان ساعات کار، درآمد، محدودیت زمانی، سبک مدیریت، جو سازمانی، و نوع کار از جمله مهم‌ترین عوامل بیرونی و محیطی‌ای است که در ایجاد تنش شغلی و رضایت شغلی سهم بسزایی دارند (۲۹،۲۵،۱۹).

گرینبرگ (۱۹۹۳) معتقد است افزایش مسئولیت‌های کارکنان، ورزش‌های جدید و نیازهای قهرمانان برای آمادگی در شرکت در مسابقات از جمله مهم‌ترین عوامل تنش شغلی است. باری و همکاران (۱۹۹۵) در پژوهشی درباره ۱۰۸ نفر از کارکنان تربیت‌بدنی دریافتند عامل اصلی تنش بین کارکنان حقوق و دستمزد است.

ویلی و همکاران (۱۹۹۲) نیز گزارش کردند بعضی از کارکنان تربیت‌بدنی با فشار هماهنگی میان میزان وظایف و زمان و گوناگونی کار روبه‌رویند که این امر موجب افزایش تنش شغلی و عدم رضایت شغلی در آنان می‌شود.

سوزان (۱۹۹۷) در تحقیقی نتیجه گرفت رضایت شغلی کارکنان باعث اثربخشی و بهره‌وری سازمان می‌شود.

مک‌ماهان و همکاران (۱۹۹۷) به بررسی کیفی محیط کاری و ارتباط آن با شش بعد رضایت شغلی در نمونه‌ای ۳۴۴ نفری پرداختند و نتیجه گرفتند که ارتباط مؤثری بین جو سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد.

چاندن (۱۹۹۷) رضایت شغلی را حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت تعریف کرده است که افراد نسبت به شغل دارند. برخی عقیده دارند به‌طور کلی تنش شغلی و رضایت شغلی به هم ربط دارند، هرچند این دو به‌طور جداگانه عمل می‌کنند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه

درصد	تعداد	آزمودنی‌ها
تحصیلات:		
۱۶٪	۱۸	دیپلم
۴۶٪	۵۱	فوق دیپلم
۳۷٪	۴۱	لیسانس
۱٪	۱	فوق لیسانس
وضعیت تأهل:		
۹۷٪	۱۰۸	متأهل
۳٪	۳	مجرد

قابل ذکر است که میانگین سنی گروه پژوهش ۴۳/۱ با انحراف معیار ۷/۶ بود. همچنین، سابقه کلی کار ۲۲/۱ سال با انحراف معیار ۷/۸ و سابقه کار در شغل فعلی ۱۹/۴ سال با انحراف معیار ۸/۴ بود.

ابزار پژوهش

در این تحقیق از دو پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده شد:

۱. پرسش‌نامه عامل‌های تنش شغلی اشپیل بر گروواگ (۱۹۹۹). این پرسش‌نامه از سه قسمت به شرح زیر تشکیل شده است:

الف) شاخص کل عامل‌های تنش، که سطح کلی تنش فرد را می‌سنجد.

ب) شدت عامل‌های تنش، که حاوی ۳۰ سؤال است و شدت عامل‌های تنش را می‌سنجد.

ج) تکرار رویداد عامل‌های تنیدگی، که حاوی ۳۰ سؤال است و تکرار رویداد عامل‌های تنش را در ۶ ماه گذشته می‌سنجد.

«عامل‌های شدت تنش» نمره ۱ تا ۹ داشت و عامل‌های «تکرار رویداد» از ۰ تا ۹+ نمره‌گذاری شدند. همچنین ۱۰ سؤال از ۳۰ سؤال مربوط به «فشار

شغلی کارکنان تربیت‌بدنی است؟

۲. از میان ابعاد فشار کار و عدم حمایت سازمان کدام یک پیش‌بینی‌کننده بهتری برای شدت تنش شغلی و تکرار رویداد تنش شغلی کارکنان تربیت‌بدنی است؟

۳. از میان ابعاد فشار کار و عدم حمایت سازمان کدام یک ارتباط بیشتری با رضایت شغلی کارکنان تربیت‌بدنی دارد؟

۴. از میان ابعاد متفاوت شدت تنش و تکرار رویداد کدام یک ارتباط بیشتری با رضایت شغلی کارکنان تربیت‌بدنی دارد؟

روش شناسی

روش این تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است که با استفاده از دو پرسش‌نامه عامل‌های تنش شغلی و رضایت شغلی در بین کارکنان تربیت‌بدنی بررسی شده است.

برای توصیف داده‌های تحقیق در بخش آمار توصیفی به منظور تحلیل عوامل و متغیرها از روش تعیین میانگین، انحراف معیار، و ترسیم جدول و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون‌های آمار استنباطی، به‌ویژه ضریب همبستگی پیرسون، بهره‌برداری شد. همه محاسبات آماری با نرم‌افزار SPSS ۱۱/۵ انجام شد.

جامعه آماری تحقیق، تمامی کارکنان مرد (۱۲۶ نفر) تربیت‌بدنی استان فارس بودند که برای همه آنان پرسش‌نامه‌های پژوهشی از طریق پست ارسال شد. از این تعداد ۱۱۱ نفر پرسش‌نامه را تکمیل کردند و عودت دادند. لذا، نمونه آماری ۱۱۱ نفر شد. در نهایت، نتایج حاصل از این تعداد تجزیه و تحلیل شد. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه در جدول ۱ ذکر گردیده است.

عوامل فشار کار ۰/۶۷ و عدم حمایت سازمان ۰/۶۸ به دست آمد.

۲. پرسش نامه رضایت شغلی اسپکتور (۱۹۹۷). این پرسش نامه شامل ۳۶ سؤال ۹ قسمتی است، شامل الف) حقوق، ب) ترفیع، ج) سرپرستی، د) مزایا، ه) پاداش، و) رویه‌ها، ز) همکاران، ح) شرایط کار، و ط) ارتباطات. این پرسش نامه بر اساس مقیاس ۶ نمره‌ای لیکرتی از ۱ (به طور کلی مخالف) تا ۶ (به طور کلی موافق) ارزش گذاری شد. ضریب پایایی این پرسش نامه با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و $\alpha = 0.85$ به دست آمد.

یافته‌ها

نتایج به دست آمده به شرح زیر است:

نتایج پژوهش درباره فراوانی عوامل شدت و تکرار رویداد در تنش شغلی در کارکنان تربیت بدنی. جدول ۲ حاکی از آن است که وضعیت شیوع عامل‌های تنش شغلی در بین کارکنان بر اساس نتایج حاصل بیشتر از حد متوسط است. از بین ۳۰ عامل ایجادکننده تنش عامل‌های ۱. حقوق ناکافی، ۲. فوری بودن امور، ۳. سرپرستی ضعیف و غیرمؤثر، ۴. عدم حمایت کافی سازمان، به ترتیب، شایع ترین عامل‌های تنش شغلی از لحاظ «شدت» و «تکرار رویداد» اند.

ماتریس همبستگی در ابعاد متفاوت تنش شغلی. بدین منظور از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج جدول ۳ حاکی از آن است که در اکثر موارد بین ابعاد متفاوت تنش شغلی همبستگی معناداری وجود دارد.

کار» و ۱۰ سؤال مربوط به «عدم حمایت سازمان» است. «عامل عهده‌دار شدن وظایف نامطبوع» با نمره ۵ معیار در نظر گرفته شد و بقیه عامل‌ها بر اساس این عامل نمره گذاری شدند.

به علاوه این پرسش نامه ۶ مقیاس فرعی به شرح زیر دارد:

الف) شاخص فشار کار. میانگین ۱۰ عامل شدت و تکرار رویداد را می‌سنجد که منعکس کننده فشار کارند.

ب) شدت فشار کار. تأثیر ۱۰ عامل را می‌سنجد که با شدت فشار کار رابطه دارد.

ج) تکرار رویداد فشار کار. تأثیر ۱۰ عامل را می‌سنجد که با تکرار رویداد فشار کار رابطه دارد.

د) عدم حمایت کلی سازمان. میانگین کلی شدت و تکرار رویداد را می‌سنجد که با سیاست سازمان رابطه دارد.

ه) شدت عدم حمایت سازمان. میانگین شدت ۱۰ عامل را می‌سنجد که مرتبط با عدم حمایت سازمان است.

و) تکرار رویداد عدم حمایت سازمان. میانگین تکرار رویداد ۱۰ عامل را می‌سنجد که مرتبط با عدم حمایت سازمان است.

در پژوهش حاضر نیز به منظور بررسی پایایی این پرسش نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب پایایی در بعد شدت ۰/۷۲ و در بعد تکرار رویداد ۰/۶۲ به دست آمد. از طرفی، در بعد شدت برای عوامل فشار کار و عدم حمایت سازمان ضریب ۰/۷۲ به دست آمد و در بعد تکرار رویداد برای

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد عامل‌های شدت تنش و تکرار رویداد

عوامل تنش شغلی	میانگین	انحراف استاندارد	محتوای عامل	میانگین	انحراف استاندارد
حقوق ناکافی	۸,۳۳	۰,۹	-	۸,۱۵	۱,۵
فوری بودن امور	۷,۴۱	۲	فشار کار	۸,۱۳	۱,۶
سرپرستی ضعیف و غیر مؤثر	۷,۱۳	۲,۱	عدم حمایت	۷,۸۷	۱,۸
عدم حمایت سرپرست	۷,۰۲	۱,۸	عدم حمایت	۷,۴۳	۲,۱
اشکال در سازگاری با سرپرست	۶,۹۶	۲,۰۴	عدم حمایت	۷,۳۷	۲,۱
عدم مشارکت در تصمیم مهم و اساسی	۶,۴۴	۲,۴	عدم حمایت	۶,۹۷	۲,۱
مواجهه با موقعیت‌های بحرانی	۶,۳	۲,۲	فشار کار	۶,۸۵	۲,۱
تعارض با سایر بخش‌ها	۶,۲۵	۲,۱	-	۶,۸۴	۲,۳
ضرورت تصمیم‌گیری سریع در زمان‌های خاص	۶,۲۴	۲,۷۶	فشار کار	۶,۶۷	۲,۴
کاغذبازی اضافی	۵,۸۳	۲,۴	فشار کار	۶,۲۶	۲,۲
فقدان یا کمبود امکانات	۵,۴	۲,۳	عدم حمایت	۵,۳۹	۲,۷
سختی رقابت برای پیشرفت	۵,۲	۲,۳	-	۵,۳۹	۲,۲
عهده‌دار شدن وظایف نامطبوع	۵	-	-	۵,۱۳	۲,۶
نبود فرصت پیشرفت شغلی	۴,۷۴	۲,۶	عدم حمایت	۴,۹۳	۲,۷
قدرشناسی از کار شایسته	۴,۲۸	۲	عدم حمایت	۴,۸	۲,۹
داشتن نگرش منفی نسبت به سازمان	۴,۲۴	۲,۱	عدم حمایت	۴,۲۲	۲,۲
پایین بودن انگیزه کار در همکاران	۳,۹۷	۲,۳	عدم حمایت	۴,۰۹	۲,۴
نوسانات پیاپی، از کارهای سلامت‌آور تا کارهای طاقت‌فرسا	۳,۲۹	۱,۹	فشار کار	۴,۰۸	۲,۲
وظیفه شناسی همکاران	۳,۰۵	۱,۹	عدم حمایت	۳,۹۲	۱,۸
انجام وظایفی که در شرح شغل وجود ندارد	۳,۰۵	۲,۰۶	فشار کار	۳,۸۲	۲
تحمیل مسئولیت اضافی	۲,۸۹	۱,۷	فشار کار	۳,۷۹	۲,۳
تحمیل وظایف جدید و ناآشنا	۲,۸۸	۱,۸	فشار کار	۳,۵۳	۲
وقفه‌های مکرر در کار	۲,۸	۱,۵	فشار کار	۳,۴۷	۲,۴
کار کردن بیش از وقت معین	۲,۷۸	۱,۸	-	۳,۴۶	۲,۵
کمی تعداد کارکنان نسبت به حجم کار	۲,۴۴	۲,۰۷	-	۳,۳۹	۱,۸
سر و صدای محیط کار	۲,۲۹	۱,۶	-	۳,۳۶	۱,۹
نداشتن زمان بیکاری برای رسیدگی به امور زندگی	۱,۹۹	۱,۶	-	۳,۰۲	۲,۳
توهین ارباب رجوع	۱,۹۷	۱,۳	-	۲,۶۴	۱,۸
انجام کار به جای سایر کارکنان	۱,۹۵	۱,۲	-	۲,۴۸	۲,۴
نداشتن وقت کافی برای استراحت در اثنای کار	۱,۵۷	۱,۰۱	فشار کار	۲,۱۸	۱,۴

جدول ۳. ماتریس همبستگی میان شدت، تکرار رویداد، فشار کار، عدم حمایت سازمان و نمره کل در تنش شغلی

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	شدت	۱						
۲	تکرار رویداد	-۰٫۲۱ *	۱					
۳	شدت / فشار کار	۰٫۶۵ **	-۰٫۱۸	۱				
۴	شدت / عدم حمایت	۰٫۶۷ **	-۰٫۱۸ *	۰٫۱۱	۱			
۵	تکرار / فشار کار	-۰٫۱۳	۰٫۶۸ **	-۰٫۱۳	-۰٫۰۵	۱		
۶	تکرار / عدم حمایت	-۰٫۲۱ *	۰٫۸۰ **	-۰٫۱۸ *	۰٫۱۷	۰٫۲۰ **	۱	
۷	نمره کل	۰٫۴۸ **	۰٫۷۶ **	۰٫۳۰ **	۰٫۲۷ **	۰٫۵۴ **	۰٫۶۰ **	۱

* ($p < ۰٫۰۵$)** ($p < ۰٫۰۱$)

هر دو، قدرت پیش‌بینی مثبت و معناداری در تنش شغلی دارند ($P < ۰٫۰۰۰۱$)، ولی، تکرار رویداد قدرت در تنش شغلی پیش‌بینی بالاتری نسبت به عامل شدت دارد.

بررسی نتایج پژوهش درباره متغیرهای پیش‌بینی‌کننده شدت بر اساس عوامل فشار کار و عدم حمایت سازمان. به منظور پاسخگویی به این سؤال نیز از تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه (شیوه گام به گام) استفاده شد که نتیجه به شرح زیر است. نتایج حاکی از آن است که ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R = ۰٫۶۷$ است و نمایانگر آن است که شدت تنش با عوامل فشار کار و عدم حمایت سازمان همبستگی دارد. ضریب تعیین برابر است با $R^2 = ۰٫۴۸$. مقایسه ضرایب بتا نشان داد فشار کار و عدم حمایت سازمان، هر دو، قدرت پیش‌بینی مثبت و معناداری در شدت تنش دارند ($P < ۰٫۰۰۰۱$) (جدول ۵).

بررسی نتایج پژوهش درباره متغیرهای

پیش‌بینی‌کننده تنش شغلی بر اساس عوامل شدت

تنش و تکرار رویداد. به منظور پاسخ به این سؤال از تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه (شیوه گام به گام) استفاده شد که نتیجه به شرح زیر است: ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R = ۰٫۷۶$ محاسبه شد و نشان‌دهنده این مطلب است که تنش شغلی با شدت و تکرار رویداد همبستگی دارد. ضریب تعیین برابر با $R^2 = ۰٫۵۹$ محاسبه شد، یعنی ۵۹ درصد از واریانس تنش شغلی با شدت و تکرار رویداد توجیه می‌شود (جدول ۴). به منظور تشخیص اینکه کدام یک از انواع متغیرهای مستقل سهم بیشتری در شاخص تنش شغلی دارند از ضریب رگرسیون استاندارد (بتا) استفاده شد. مقایسه ضرایب نشان داد شدت و تکرار،

جدول ۴. تحلیل رگرسیون چندگانه شدت عامل تنش و تکرار رویداد بر تنش شغلی بین کارکنان تربیت‌بدنی

متغیر مستقل	ضریب رگرسیون	R	R^2	سطح معناداری
شدت	۰٫۶۷			۰٫۰۰۰۱
تکرار رویداد	۰٫۹۰	۰٫۷۶	۰٫۵۹	۰٫۰۰۰۱

جدول ۵. تحلیل رگرسیون چندگانه فشار کار و عدم حمایت سازمان بر شدت تنش شغلی بین کارکنان تربیت بدنی

متغیر مستقل	β ضریب رگرسیون	R	R^2	سطح معناداری
فشار کار	۰٫۶۰			۰٫۰۰۰۱
عدم حمایت سازمان	۰٫۶۱	۰٫۶۷	۰٫۴۸	۰٫۰۰۰۱

همچنین، تجزیه و تحلیل نتایج حاصل نشان می‌دهد بین عوامل تنش شغلی و رضایت شغلی رابطه منفی وجود دارد. همان‌طور که از جدول ۷ مشهود است از ۹۰ مورد رابطه بین عامل‌های تنش شغلی و رضایت شغلی ای که سنجیده شده‌اند، ۵۴ مورد در سطح ۰٫۰۱ و ۹ مورد در سطح ۰٫۰۵ معنادار بودند و ۲۷ مورد معنادار نبودند. از ۲۷ موردی که معنادار نبودند ۲۳ مورد مربوط به عوامل فشار کار است. در مقایسه فقط یک مورد از موارد معنادار نبودن مربوط به عدم حمایت سازمان است. به‌منظور تعیین تفاوت ارتباط رضایت شغلی با تکرار رویداد و شدت تنش از Z-tests استفاده شد. نتایج Z-tests تفاوت معناداری در سطح $P < 0.05$ بین عوامل رضایت شغلی شامل پاداش، همکاران، ارتباطات، کل رضایت شغلی، و عوامل تنیدگی شغلی و نیز شدت و تکرار رویداد نشان می‌دهد. در هر مورد تکرار رویداد مرتبط با عدم حمایت سازمان رابطه بیشتری با رضایت شغلی دارد تا شدت عدم حمایت سازمان. همچنین، رابطه بیشتری $P < 0.05$ بین عامل‌های کلی تنش شغلی با عامل‌های رضایت شغلی از جمله مزایا، پاداش، رویه‌ها، و رضایت شغلی به‌دست آمد تا شدت عوامل تنش شغلی. نهایتاً، در هیچ عاملی رابطه شدت تنش بیشتر از تکرار رویداد تنش با عامل‌های رضایت شغلی به‌دست نیامد.

بررسی نتایج پژوهش درباره متغیرهای پیش‌بینی‌کننده تکرار رویداد بر اساس عوامل فشار کار و عدم حمایت سازمان. به‌منظور پاسخ به این سؤال نیز از تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره (شیوه گام به گام) استفاده شد که نتیجه به شرح زیر است. جدول ۶ حاکی از آن است که ضریب همبستگی چندگانه برابر است با $R = 0.82$ و نمایانگر آن است که تکرار رویداد تنش با عوامل فشار کار و عدم حمایت سازمان همبستگی دارد. ضریب تعیین برابر با $R^2 = 0.66$ محاسبه شد، یعنی ۶۶ درصد از واریانس تکرار رویداد تنش با عوامل فشار کار و عدم حمایت سازمان قابل توجیه است. مقایسه ضرایب بتا نشان داد فشار کار و عدم حمایت سازمان، هر دو، قدرت پیش‌بینی مثبت و معناداری در شدت تنش دارند ($P < 0.0001$)، ولی عامل عدم حمایت سازمان قدرت پیش‌بینی بالاتری نسبت به فشار کار دارد.

جدول ۶. تحلیل رگرسیون چندگانه فشار کار و عدم حمایت سازمان بر تکرار رویداد تنش شغلی بین کارکنان تربیت بدنی

متغیر مستقل	β ضریب رگرسیون	R	R^2	سطح معناداری
فشار کار	۰٫۴۹			۰٫۰۰۰۱
عدم حمایت سازمان	۰٫۶۸	۰٫۸۲	۰٫۶۶	۰٫۰۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر عبارت است از بررسی عوامل تنش شغلی و ارتباط آن با رضایت شغلی در کارکنان تربیت بدنی استان فارس. برای این منظور، قدرت پیش‌بینی عوامل شدت تنش، تکرار رویداد، فشار کار، عدم حمایت سازمان و ارتباط آن‌ها با

بین کارکنان از جهت «شدت» و «تکرار رویداد» دارند. وجود این عامل‌ها در حد بالا نشان‌دهنده تأثیر حقوق بر تنش و عدم رضایت شغلی فرد و احیاناً کاهش بازدهی و نیز فوری بودن امور دلیلی بر بی‌برنامگی و روزمره بودن امور است.

سرپرستی ضعیف و غیر مؤثر و عدم حمایت کافی سازمان امنیت شغلی را به خطر می‌اندازد و بر کارایی و اثربخشی کارکنان تأثیر دارد. همچنین، نتایج حاکی از آن بود که شدت و تکرار رویداد قدرت پیش‌بینی مثبت و معناداری در تنش شغلی دارد. بدین معنا که شدت وقایع تنش‌زا و میزان تکرار این گونه وقایع، هر دو، نقش بسزایی در تبیین تنش شغلی و رضایت شغلی دارند.

رضایت شغلی بررسی شد. نتایج پژوهش حاضر با تحقیقات تانلی (۲۰۰۰)، چان و همکاران (۲۰۰۰)، دلبیو و همکاران (۲۰۰۵)، گرینبرگ (۱۹۹۳)، ویلی و همکاران (۱۹۹۲) همسوست.

تحلیل توصیفی اطلاعات نشان داد شیوع عامل‌های تنش شغلی در بین کارکنان مرد تربیت بدنی استان فارس بالاتر از حد متوسط است که این نتیجه با بسیاری از پژوهش‌های داخل کشور در سازمان‌های غیر ورزشی همخوانی دارد (حیدری گرجی، ۱۳۷۰؛ ابطی، ۱۳۷۰؛ رضایی‌نژاد، ۱۳۸۰؛ اسدی، ۱۳۷۶).

عامل «حقوق ناکافی»، «فوری بودن امور»، «سرپرستی ضعیف و غیر مؤثر»، «عدم حمایت کافی سازمان»، به ترتیب، بیشترین شیوع تنش شغلی را در

جدول ۷. روابط بین عوامل رضایت شغلی و تنیدگی شغلی

تبدیلی شدت عوامل	تکرار رویداد عوامل تنیدگی	عوامل تنیدگی شاخص کلی	شدت فشار کار	حمایت سازمان شدت عدم	تکرار رویداد فشار کار	تکرار رویداد حمایت سازمان	فشار کار شاخص	عدم حمایت کلّی سازمان	
۰٫۱۳	۰٫۲۹**	۰٫۳۶**	۰٫۰۳	۰٫۳۰**	۰٫۰۴	۰٫۴۴**	۰٫۰۸	۰٫۴۵**	حقوق
۰٫۱۹*	۰٫۲۷**	۰٫۳۷**	۰٫۰۲	۰٫۴۲**	۰٫۰۴	۰٫۵۲**	۰٫۰۴	۰٫۵۸**	ترفع
۰٫۲۶**	۰٫۳۰**	۰٫۳۵**	۰٫۱۰	۰٫۵۸**	۰٫۰۶	۰٫۶۵**	۰٫۱۰	۰٫۷۱**	سرپرستی
۰٫۰۵	۰٫۲۵**	۰٫۲۴**	۰٫۰۵	۰٫۱۳	۰٫۱۱	۰٫۲۷**	۰٫۰۷	۰٫۲۸**	مزایا
۰٫۲۰*	۰٫۴۷**	۰٫۵۱**	۰٫۰۴	۰٫۴۶**	۰٫۱۶	۰٫۷۰**	۰٫۱۹*	۰٫۷۲**	پاداش
۰٫۲۷**	۰٫۵۱**	۰٫۴۹**	۰٫۳۲**	۰٫۲۰*	۰٫۴۹**	۰٫۳۵**	۰٫۵۱**	۰٫۳۰**	رویه
۰٫۱۹*	۰٫۳۶**	۰٫۴۲**	۰٫۰۳	۰٫۴۱**	۰٫۰۹	۰٫۵۹**	۰٫۱۰	۰٫۶۲**	همکاران
۰٫۲۶**	۰٫۲۹**	۰٫۳۷**	۰٫۲۰*	۰٫۳۵**	۰٫۰۶	۰٫۴۰**	۰٫۱۸*	۰٫۴۶**	شرایط کار
۰٫۱۹*	۰٫۳۶**	۰٫۴۳**	۰٫۱۰	۰٫۳۸**	۰٫۰۵	۰٫۵۹**	۰٫۱۲	۰٫۶۰**	ارتباطات
۰٫۲۶**	۰٫۴۹**	۰٫۵۶**	۰٫۰۷	۰٫۵۲**	۰٫۱۳	۰٫۷۶**	۰٫۱۷*	۰٫۷۸**	رضایت شغلی

** معنادار در سطح ۰٫۰۱ (2-tailed)

* معنادار در سطح ۰٫۰۵ (2-tailed)

زمان آسیب بیشتری بر رضایت شغلی وارد می‌نماید تا وقوع وضعیت موردی و تنش‌زا. بنابراین، در کارکنان تربیت بدنی احتمال بروز عدم رضایت شغلی سطح بالا منتج از تکرار عوامل تنش‌زا بیشتر است. تنها موردی که رضایت شغلی رابطه معنادار است ($P < 0.01$) با عوامل شدت تنش شغلی (مقیاس‌های اصلی و معیارهای فرعی) داشت رویه‌هاست (برای مثال سیاست‌های سازمانی و روش‌ها). این یافته‌ها به توجه ویژه نیازمندند، زیرا در حفظ شغل و کارایی کارکنان تأثیر بسزایی دارند.

در مجموع باید گفت کارکنان تربیت بدنی با مشکلات عدیده‌ای از جمله کمبود امکانات، بودجه، آماده ساختن تیم‌ها، برد و باخت تیم‌ها و... روبه‌رویند و برای سلامتی جسمی و روانی آن‌ها نه تنها حمایت جامعه ورزش بلکه حمایت کل جامعه ضروری است. بدون شک با توجه به عامل‌های تنش شغلی و رضایت شغلی و بررسی دقیق آنان و نیازهای کارکنان می‌توان امیدوار بود سطح سلامت جسمی و روانی کارکنان افزایش یابد و کارایی بیشتر آنان و رضایت شغلی را در پی داشته باشد. از طرف دیگر، شناخت این عوامل به درک بهتر وضعیت شغلی کارکنان سازمان تربیت بدنی منجر خواهد شد و متعاقب آن در ساختار و فرایند ورزش کشور اثر خواهد داشت. از این رو، به مسئولان سازمان تربیت بدنی پیشنهاد می‌شود به عوامل تنش شغلی و رضایت شغلی و بهبود آن‌ها به منظور افزایش کارایی کارکنان توجه داشته باشند و به بررسی عوامل تنش شغلی و ارتباط آن‌ها با رضایت شغلی در بین کارکنان تربیت بدنی دیگر استان‌ها و نیز کارکنان و مدیران سازمان تربیت بدنی در قالب طرح‌های تحقیقاتی توجه داشته باشند.

از دیگر نتایج پژوهش، قدرت پیش‌بینی عوامل فشار کار و عدم حمایت سازمان بر عامل‌های شدت و تکرار رویداد بود. اصولاً دو عامل اساسی در تعیین شدت و تکرار وقایع تنش‌زا عامل فشار کار و عدم حمایت سازمان است، به ویژه چنانچه نتایج نشان می‌دهد عامل عدم حمایت سازمان تأثیر بیشتری بر تنش خواهد داشت. زمانی که فرد در محیط کاری خود احساس کند که مورد توجه نیست و ارزش فعالیت‌ها و کارهای او شناخته شده نیستند و تشویق نشود، انگیزه تلاش و فعالیت بیشتر و خودانگیزخته در وی کمتر می‌شود و در نتیجه زمینه ایجاد تنش و عدم رضایت شغلی بیشتر فراهم می‌آید (۱۸، ۱۵، ۱۴، ۱۱، ۸).

نتایج این پژوهش نیز رابطه معکوس بین تنش شغلی و رضایت شغلی را نشان می‌دهد. به‌طور کلی، عوامل مرتبط با عدم حمایت سازمان تأثیر بیشتری بر رضایت شغلی دارند تا عواملی که صرفاً در ارتباط با شغل‌اند. بنا بر ادعای ادواردز و همکاران (۱۹۹۸) که عدم رضایت شغلی را حاصل سطوح بالای تنش می‌دانند، بر رابطه منفی بالا بین عوامل تنش‌زای عدم حمایت سازمانی و رضایت شغلی تأیید و تأکید شده است.

در خصوص اینکه شدت یا تکرار رویداد عوامل تنش کدام یک بر رضایت شغلی تأثیر بیشتری دارند، تجزیه و تحلیل نتایج تفاوت‌های معناداری را بین شدت عوامل تنش و تکرار رویداد عوامل تنش آشکار می‌کنند. در هر مورد در خصوص ارتباط بیشتر بین رضایت شغلی و تکرار رویداد بیش از رضایت شغلی و شدت عوامل تنش تفاوت‌های معنادار مشاهده می‌شود. این یافته بر این موضوع دلالت دارد که تأثیرات تکرار رویداد تنش در طول

منابع

۱. اسدی، حسن، ۱۳۷۶، «تحلیل عوامل تنش شغلی و ارتباط آن با اضطراب در بین مربیان سازمان‌های تربیت بدنی و برنامه و بودجه». رساله دوره دکتری مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه تهران.
۲. ابطی، سیدحسین، بهار ۱۳۷۰، «مدیریت و فشارهای روانی- دانش مدیریت». ش ۱۱. ص ۷۰-۷۹.
۳. آصلانخانی، محمدعلی، ۱۳۷۵، «توصیف سبک‌های رهبری و جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه استادان ورزش دانشگاه‌های منتخب کشور». رساله دکترای دانشگاه تهران.
۴. حیدری گرجی، داوود، ۱۳۷۲، «بررسی فشارهای عصبی و روانی ناشی از محیط کار بر عملکرد نیروی انسانی سازمان امور اداری استخدامی کشور». رساله کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تهران.
۵. رمضانی‌نژاد، رحیم، ۱۳۸۰، «بررسی مقایسه رفتار حمایتی مدیر، عامل‌های نگهدارنده و استرس‌زای شغلی در بین مربیان تربیت‌بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور». رساله دوره دکتری مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه تهران.
۶. کابلی، محمدزمان، ۱۳۷۹، «ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش کشور». پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
7. Barry, W.; B.W. Copland & M. Scottkrich (1995). "Perceived occupational stress among NCCA division, II and III Athletic Directors". *Journal of Sport Management*, 9, 70-77.
8. Beehr, T.A.; J. Walsh & T. Taber (1976). "Relationship of stress individually and organizationally valued states: Higher order needs as moderators". *Journal of Applied Psychology*, 61, 41-47.
9. Chan, K.B.; G. Lai; Y.C. Ko; & K.W. Boey (2000). "Work stress among six professional groups: The Singapore experience". *Social Science and Medicine*, 50, 1415-1432.
10. Chandan, J. (1997). *Organizational behavior*. New Delhi: Vikas Publishing House Pvt. Ltd.
11. Cotton, S.J.; M.F. Dollard & J. de Jonge (2002). "Stress and student job design: Satisfaction, Well-being, and performance in university students". *International Journal of Stress Management*, 9(3), 147-162.
12. Edwards, J.R.; R.D. Caplan & R.V. Harrison (1998). "Person- environment fit theory: Conceptual Foundations, empirical evidence, and directions for future research". In C.L. 14-Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 28-67). New York: Oxford University Press.
13. Greenberg, J. (1993). *Comprehensive stress management*. Dubuque, IA: Brown & Benchmark.
14. Hawe, E.; B. Tuck; R. Manthei; V. Adair & D. Moore (2000). "Job satisfaction and stress in New Zealand primary teachers". *New Zealand Journal of Educational Studies*, 35, 193-205.
15. Hendrix, W.H.; T.P. Summers; T.L. Leap & R.P. Steel (1995). "Antecedents and organizational effectiveness outcomes of employee stress and health". In R. Crandall & P.L. Perrewe (Eds.), *Occupational stress: A handbook* (73-92). Washington, DC: Taylor & Francis.
16. Heslop, P.; G.P. Smith; C. Metcalfe; J. MacLeod & C. Hart (2002). "Change in job satisfaction, and its association with self-reported stress, cardiovascular risk factors and mortality". *Social Science and Medicine*, 54, 159-169.
17. McMahon, J. & Co-Woecker (1997). "A comparative analysis of the relationship between organizational climate and job satisfaction of medical technologists". *Am J Med. Technol.* Jan 43(1), 15-19.
18. Richardsen, A.M.; & R.J. Burke (1991). "Occupational stress and job satisfaction among physicians: Sex differences". *Social Science and Medicine*, 33, 1179-1187.
19. Schabracq, M.J. & C. Cooper (2000). "The changing nature of work and stress". *Journal of Managerial Psychology*, 15, 227-241.
20. Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
21. Spielberger, C.D. & P.R. Vagg (1999). *Job Stress Survey: Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

22. Stanton, .M.; P.D. Bachiochi; C. Robie; L.M. Perez; & P.C. Smith (2002). "Revising the JDI Work Satisfaction subscale: Insights into stress and control". *Educational and Psychological Measurement*, 62,877-895.
23. Suzan, B. (1997). "Creating Community". *American school. Board Journal*. V.146. n6. P.182-193.
24. Szymanski, E.M.; C. Ryan; M.A. Merz; B. Trevino; & S. Johnson-Rodriguez (1996). Psychosocial and economic aspects of work: Implications for people with disabilities. In E.M. Symanski & R.M. Parker (Eds.). *Work and Disability: Issues and Strategies in Career Development and Job Placement* (Pp. 9-38), Austin, TX: Pro-Ed.
25. Townley, G. (2000). "Long hours culture causing economy to suffer". *Management Accounting*, 78 (6), 3-5.
26. Vealey, R.S.; E.M. Urdy; V. Zimmerman; S. Soliday (1992). "International and situational predictors of coaching burnout". *Journal of Sport and Exercise*.
27. Wallace, M. & J. Weese (1995). "Leadership organizational culture & Job Satisfaction in Canadian YMCA Organization". *Journal of Sport Management*. 9,182- 193.
28. Wiley, C. (2000). "A Synthesis of Research on the Causes, Effects and Reduction Strategies of Teacher Stress". *Journal of Instructional Psychology*, 27, 1-9.
29. W Q Chen, I T-S Yu & T W Wong (2005). "Impact of occupational stress and other Psychosocial factors on musculoskeletal pain among Chinese Offshore Oil Installation Workers". *Occupational and Environmental Medicine*; 62:251-256.

