

ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با ویژگی های فردی در بین اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی

دکتر سید امیر احمد مظفری^(۱)، سعید صادقی بروجردی^(۲)

۱- دانشگاه تربیت معلم تهران

۲- دانشگاه تربیت بدنی دانشگاه کردستان

چکیده

هدف از انجام پژوهش بررسی ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی و ویژگی های فردی در بین اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های دولتی کشور بود. جامعه آماری ۲۶۳ نفر بوده که تعداد ۲۱۵ نفر (۸۲ درصد) نمونه ها تحقیق را تشکیل دادند. روش تحقیق از نوع همبستگی بود که در آن مشخصات فردی و مولفه های روانی شغل از طریق پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفت و ابزار اندازه گیری شامل دو پرسشنامه ویژگی های فردی (محقق ساخته) و عوامل فشارزای شغلی (اسپیل برگر) همراه با سنوآل های باز تشکیل داد که پس از تایید روایی محتوای پرسشنامه عوامل فشارزای شغلی توسط متخصصین از طریق روش آماری کرونباخ، ثبات و پایایی سوال ها مجدداً ارزیابی گردید و $r = 0/83$ محاسبه شده که در سطح $(P < 0/001)$ معنی دار بود.

تجزیه داده های تحقیق توسط آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، درصد)، آزمون همبستگی پیرسون و مقایسه میانگین ها (آزمون های t و ANOVA) و تحلیل عاملی صورت گرفت و سطح معنی داری $(P < 0/05)$ در نظر گرفته شد.

نتایج توصیفی تحقیق نشان داد که:

- ۱- میزان عوامل فشارزای شغلی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی کمی بالاتر از میانگین بود.
- ۲- میزان فشارزایی های شغلی، مشکلات مدیریتی و مشکلات مرتبط با ویژگی های حرفه، تحقیق و آموزش از دیدگاه آزمودنی ها نسبت به حد میانگین در سطح بالایی بود. در بخش آزمون فرضیه های تحقیق نتایج نشان داد که ۱- در تحلیل عاملی بار عوامل فشارزای فردی و سازمانی آزمودنی ها به یک میزان بود. ۲- بین عوامل فشارزای فردی و سازمانی همبستگی قومی و معنی دار وجود داشت.
- ۳- بین عوامل فشارزای شغلی با میزان تحصیلات تفاوتی معنی داری بود و افراد دارای مدرک کارشناسی فشار روانی شغلی بیشتر داشتند.
- ۴- بین عوامل فشارزای شغلی با جنسیت، تاهل، وضعیت استخدامی تفاوت معنی دار وجود نداشت.

۶- بین عوامل فشار زای شغلی با سابقه خدمت ارتباط معین داری وجود نداشت.

واژه های کلیدی: هیات علمی، تربیت بدنی و علوم ورزشی، ویژگی فردی، فشار روانی، فشارزای شغلی

مقدمه

پیشرفت های شگرف فنآوری و تغییرات سریع اجتماعی باعث گردیده که جوامع امروزی شکل پیچیده ای به خود گرفته و به واسطه آن، فشارهای روانی که از عوامل متعددی (مشکلات مالی و خانوادگی، تضاد با دوستان و همکاران، فشارهای روانی ناشی از عوامل محیطی و سازمانی) سرچشمه گرفته تهدیدی برای زندگی انسان امروزی محسوب گردند. (۷). تنها در دهه ۱۹۸۵ تا ۱۹۹۵ میلادی بیش از سه هزار مقاله در زمینه فشار روانی منتشر گردید (۵۳). در اکثر این مقاله ها فشار روانی مهمترین عامل در پیدایش و شکل گیری بیماری های روانی، جسمی و مرگ و میرها معرفی گردیده است (۱۴). پدیده فشار روانی بخش اجتناب ناپذیر زندگی حرفه ای و ناشی از تجربیات شغلی است، اما در عین حال می تواند به نارضایتی و تحلیل قوای روانی و جسمی کارکنان منجر گردد؛ زیرا محیط کاری مملو از محرک های فیزیکی، روانی و اجتماعی است که هر یک از این عوامل می تواند سبب بروز فشار روانی گردد (۴۴). در عصر کنونی مدرسین از جمله افرادی هستند که در محیط کاری آنان فشار روانی بالایی وجود دارد (۵۰). اما عوامل دیگری نیز وجود دارند که قادرند فشار روانی فزاینده دیگری را به این حرفه تحمیل نمایند، از جمله انتصابی بودن مدیران رده بالای نظام آموزشی کشور و نیز وجود تصمیم گیری ها بر مبنای سلیقه های شخصی برای پیش بردن اهداف موسسه آموزشی که سبب ناهمگونی بین داده ها و ستاده ها می شود (۱۳). در جهت نیل بدین منظور بود که محققین زیادی سعی نموده اند در حیطه های شغلی اعضای هیات علمی و تربیت بدنی و علوم ورزشی به کندوکاو بپردازند و موانع موجود را شناسایی نمایند. بدین امید که در مراحل آتی با شناخت تنگناها و عوامل فشارزای شغلی این اعضاء نسبت به برنامه ریزی های موثر و کارآمد توسط وزارت علوم، تحقیقات و فنآوری به منظور کاهش این عوامل اقدام مناسب صورت گیرد.

روش تحقیق

روش تحقیق از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری این تحقیق را کلیه اعضای هیات علمی تمام وقت تربیت بدنی و علوم ورزشی تشکیل دادند که با دانشگاه خود رابطه استخدامی (رسمی قطعی، رسمی آزمایش و پیمانی) داشتند که تعداد آنها ۲۶۳ نفر بود. از این تعداد ۲۱۵ نفر (۸۲ درصد) به سوال های تحقق پاسخ دادند که به عنوان نمونه تحقیق در نظر گرفته شدند.

ابزارهای تحقیق :

برای اندازه‌گیری متغیرها تحقیق از دو پرسشنامه ویژگی‌های فردی (محقق ساخته) و عوامل فشارزای شغلی استفاده شد.

۱- پرسشنامه ویژگی‌های فردی که محقق ساخته بود و به وسیله آن داده‌های مربوط به جنسیت، وضعیت استخدامی، مدرک تحصیلی، وضعیت تاهل و سابقه خدمت جمع‌آوری شد.

۲- پرسشنامه عوامل فشارزای، شامل دو بخش بود.

بخش اول، پرسشنامه عوامل فشارزای شغلی اسپیل برگر^۱ که به وسیله آن ۳۰ رویداد تنش‌زای فردی و سازمانی مرتبط با شغل بر اساس مقیاس لیکرت بین شدت (۱ تا ۹) یعنی خیلی کم تا خیلی زیاد توسط آزمودنی‌ها بر اساس میزان تنش‌زایی هر رویداد نمره‌گذاری شد. در این تحقیق پس از تایید روایی محتوایی توسط متخصصین از طریق روش آماری کرانباخ ($r = ۰/۸۳$) ثبات و پایایی سوال‌ها مجدداً ارزیابی شد.

بخش دوم سوالات باز که بخش تکمیلی پرسشنامه عوامل فشارزای شغلی بود و از مودنی‌ها عوامل دیگری را به عنوان فشارزاهای صورت‌باز مطرح و میزان فشارزایی آن‌ها را همانند پرسشنامه اسپیل برگر بین شدت (۱ تا ۹) یعنی خیلی کم تا خیلی زیاد تعیین نمودند.

روش‌های آماری

برای تجزیه داده‌های توصیفی از روش آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، درصد) و برای تعیین ارتباط بین متغیرها از تحلیل عاملی، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک سویه و t استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

در جدول ۱، میزان فشار روانی (فردی، سازمانی، شغلی) اعضای هیات علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی نشان داده شده است. نتایج حاصله حاکی از آن بود که میانگین عوامل فشارزای سازمان به میزان (۰/۲۱) از میانگین عوامل فشارزای فردی بیشتر بود. هم‌چنین میانگین عوامل فشارزای هر سه مورد از میانگین (۵) بیشتر بود.

جدول ۱. میزان فشار روانی آزمودنی‌ها

عوامل فشارزا	میانگین	انحراف معیار
فردی	۵/۰۷	۱/۴۴
سازمانی	۵/۲۸	۱/۳۹
شغلی	۵/۱۶	۲/۶۶

^۱ - Spielberger

در تحلیل عاملی نیز که انجام گرفت، بار عوامل فشارزای شغلی فردی و سازمانی در هر دو مورد برابر با ۰/۹۴۰ بود که نشان می‌دهد علی‌رغم تفاوت میانگین‌ها، میزان فشارزایی هیچ‌یک غالب نبود. ($P < ۰/۰۵$) .

هم‌چنین بین دو عامل فشارزای فردی و سازمانی، میزان همبستگی (۰/۷۶۶) بود که در سطح ($P < ۰/۰۱$) معنی‌دار بود که نشان‌دهنده ارتباط قوی و همبستگی بالا بین این دو عامل در محیط کاری بود.

در جدول ۲، عوامل مهم فشارزای شغلی از دیدگاه جامعه تحت بررسی به ترتیب اهمیت نشان داده شده است که در آن نحوه طبقه‌بندی عوامل فشارزا، اجزاء و میزان فشارزایی آن تعیین گردیده است. بر اساس مقیاس ذکر شده در سه زمینه مشکلات موجود در سیستم مدیریت دانشگاه‌ها، مشکلات مرتبط با ویژگی‌های حرفه و مشکلات مرتبط با تحقیق و آموزش، میزان فشارزایی ۸ (یعنی زیاد) و در مورد چهارم، مشکلات مرتبط با دانشجویان میزان فشارزایی (۷) یعنی نسبتاً زیاد قید شده است. این چهار مورد از دیدگاه آزمودنی‌ها عمده‌ترین عوامل فشارزای شغلی بودند.

جدول ۲ - میزان عوامل فشارزای شغلی از دیدگاه آزمودنی‌ها

میزان فشارزایی	اجزاء	عوامل فشارزا
۸	رفتار مدیر، عدم مدیریت صحیح، فقدان شایسته‌سالاری، روابط غیر رسمی در گزینش مدیران	مشکلات موجود در سیستم مدیریت دانشگاه‌ها
۸	فقدان ارزش اجتماعی، پایین بودن شخصیت حرفه‌ای	مشکلات مرتبط با ویژگی‌های حرفه
۸	کمبود تولید علم، سیاسی شدن مسایل علمی، به روز نبودن دانش و فناوری	مشکلات مرتبط با تحقیق آموزش
۷	بی‌تفاوتی، رفتار ناشایست	مشکلات مرتبط با دانشجویان

در جدول ۳- اختلاف بین عوامل فشارزای شغلی با ویژگی‌های فردی نشان داده شده است. آن گونه که ملاحظه می‌شود بین عوامل فشارزای شغلی با جنسیت، ناهل و وضعیت استخدامی تفاوت معنی‌دار وجود نداشت ($۰/۰۵ < P$) اما بین عوامل فشارزای شغلی در هر سه مورد فردی، سازمان و شغلی با میزان تحصیلات تفاوت در سطح ($P < ۰/۰۱$) معنی‌دار بود. آزمون توکی در هر سه مورد مشخص نمود که آزمودنی‌های دارای مدرک کارشناسی بیشتر از افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری دارای فشار روانی شغلی بودند ولی بین آزمودنی‌های دارای مدرک دکتری و کارشناسی ارشد، میزان عوامل فشارزا، ارتباط معنی‌دار نبود ($P < ۰/۰۵$)

جدول ۳- تفاوت عوامل فشارزای شغلی با ویژگی‌های فردی

شغلی	سازمانی	فردی	عوامل فشارزا	ویژگی‌های فردی
$t = ۰/۰۰۵$	$t = ۰/۷۳$	$t = ۰/۶۳۲$		جنسیت
$F = ۰/۰۸۳$	$F = ۰/۲۱۲$	$F = ۰/۰۱۰$		تاهل
$F = ۵/۳۸۵$	$F = ۴/۲۸۸$	$F = ۵/۵۰$		میزان تحصیلات
$F = ۰/۱۸۴$	$F = ۰/۱۳۶$	$F = ۰/۳۰۷$		وضعیت استخدامی

همچنین بر اساس نتایج به دست آمده ($\tau = ۰/۰۷۴$) بین عوامل فشارزای شغلی با سابقه خدمت همبستگی معنی دار وجود نداشت ($P < ۰/۰۵$).

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این تحقیق بررسی ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی و ویژگی‌های فردی در بین اعضای هیات علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی بود. نتایج تحقیق، در ارتباط با میزان عوامل فشارزای شغلی نشان داد که میانگین عوامل فشارزای فردی، سازمانی و شغلی از میزان میانگین (۵) بیشتر بود. در مطالعات روان‌شناسان، چنین گزارش گردیده که فشار روانی در سطوح متوسط و بالاتر دارای تاثیر منفی بر عمل کرد کاری می‌باشد [۴۰، ۴۸]. هم چنین افراد شاغل دارای عمل کرد بهتری هستند، زیرا فشار روانی در آنان کم و به طور محسوس زیر میانگین است (۹) تحقیقات دیگر نیز نشان می‌دهد که فشار روانی در امر تدریس بالاتر از میانگین و بیشتر از میزان مناسب آن است (۳۷، ۴۴، ۵۰) از سوی دیگر، نتایج گزارش شده توسط تعدادی دیگر از محققین نشان می‌دهد که فشار روانی در محیط‌های آموزشی در حد میانگین است (۸، ۱۰، ۲۵، ۳۱) که با تحقیق حاضر هم خوانی دارد. به طور کلی نتایج نشان می‌دهد که سازمانها و موسسات آموزشی دارای عوامل فشارزای فردی است و گاهی تفاوت بین میانگین این دو عامل معنی دار است. از نتایج این تحقیق چنین استنباط می‌شود که محیط‌های دانشگاهی کشور برای اعضای هیات علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی تا حد قابل توجهی فشار روانی ایجاد می‌نماید که می‌تواند بر عمل کرد کاری این اعضا تاثیر منفی گذاشته و میزان بازده کاری آنان را کاهش دهد. این امر نشان می‌دهد که میزان فشار روانی این اعضا بایستی در طول دوره‌های متناوب مورد بررسی قرار گیرد و تغییرات آن مشخص شده تا راه کارهای مناسب به منظور پیشگیری از افزایش میزان آن به کار گرفته شود.

در تحلیل عاملی، علی رغم وجود تفاوت بین میانگین ها بار عاملی عوامل سازمانی و فردی در جامعه تحت بررسی به یک میزان بود. همچنین همبستگی قوی و بالا بین این دو عامل مشاهده گردید که با دیدگاه سایم^۱ و رابینز^۲ نیز هم خوانی دارد (۵۲، ۵۴) هر چند که تعدادی از محققین عوامل فشارزای سازمان را به عنوان عامل غالب در محیط های کاری گزارش نموده اند (۲، ۳، ۷، ۹، ۱۵، ۱۶، ۲۵، ۲۶، ۴۶)، لیکن تعدادی از محققین به این نتیجه رسیده اند که عوامل فردی به خصوص در محیط های آموزشی غالب ترین عامل فشارزای شغلی محسوب می گردد. (۲۱، ۲۷، ۴۱، ۴۲) به طور کلی تعداد تحقیقاتی که عوامل سازمانی را به عنوان عامل اصلی فشارزا در محیط کاری گزارش نموده اند، بیشتر است. در این تحقیق نیز هر چند میانگین عوامل فشارزای سازمانی از نظر مقدار بیشتر بود لیکن از نظر آماری این تفاوت معنی دار نبود. به طور کلی از نتایج حاصل همچنین استنباط می شود که شرایط موجود در محیط سازمانی و عوامل فردی و تاثیر پذیری این عوامل از یکدیگر می تواند شرایط فشارزای را در هر جامعه تا حدودی مشخص نماید. همچنین وجود ارتباط و همبستگی قوی این مفهوم را نشان می دهد که با افزایش یا کاهش فشارزایی در هر یک از دو مورد سازمانی یا فردی، میزان فشارزایی شغلی می تواند افزایش یا کاهش یابد و این نتیجه می تواند موبد این موضوع باشد که با کنترل هر عامل می توان تا حدودی عامل دیگر را نیز تحت کنترل قرار داد. بدین منظور و جهت شناخت بهتر عوامل فشارزای شغلی این اعضاء محققین سوالات باز را به منظور دسترسی به عوامل غالب تر از دیدگاه آزمودنی ها مطرح نمودند. نتایج تحقیق در این ارتباط نشان می دهد که مورد اول یعنی مشکلات موجود در سیستم مدیریتی دانشگاه ها یک منبع فشارزای شغلی بالا محسوب می گردد که در این ارتباط عسگریان، انتصابی بودن مدیران آموزشی را عامل مهم در بروز فشار روانی در محیط های آموزشی می داند. (۱۳)، بهشتی نیز رهبری آموزشی نامناسب دانشگاه ها را عامل اصلی فشارزای شغلی گزارش نمود (۳). نور بخش ضعف مدیریت در محیط های آموزشی را یک عامل بارز برای بروز فشار عصبی دانست (۲۰) مارکر^۳، میلن و امسیت^۴، رابینز، کراهن بهل^۵ و راس^۶ نیز همگی در تحقیقات خود عدم رهبری و مدیریت صحیح را یک عامل مهم روان شناختی در فشار روانی شغل بیان کردند (۴۳، ۴۵، ۴۶، ۵۱، ۵۲) بر اساس یافته های این تحقیق و نتایج گزارش شده، اعضای هیات علمی تربیت بدنی در محیط کاری خود فشارهای روانی مضاعف و ناخواسته های را به علت ضعف مدیریت و فقدان شایسته سالاری برای انتخاب مدیران متحمل می شوند. این

^۱- Sime

^۲- Robbins

^۳- Marker

^۴- Miller and Smith

^۵- Krahenbuwl

^۶- Ross

فشار روانی بالا را تا حدود زیادی می‌توان از طریق تغییرات راهبردی در سیستم‌های مدیریت و تغییر رویه از سیستم انتصابی به انتخابی کنترل کرد و میزان آن را با ارایه تصمیم‌گیری‌های گروهی به حداقل رساند.

مورد دوم، یعنی مشکلات مرتبط با ویژگی‌های حرفه و میزان فشارزیای بالای آن در ارتباط با احساس عدم منزلت و شأن حرفه‌ای و فقدان یا کاهش ارزش اجتماعی در تحقیقاتی که توسط ابراهیم قوام، شفیع، هلت کمپ و کمپ^۱ و گملش^۲ انجام گردیده نیز تایید گردیده است. و از آن به عنوان یک عامل فشارزای مهم و اصلی در محیط کاری نام برده شده است (۱، ۱۲، ۳۳، ۳۶). از نتایج حاصله نیز استنباط می‌شود که اعضای هیأت علمی تربیت بدنی به دلیل عدم شناخت، شأن و منزلت حرفه‌ای خود توسط دیگران، در محیط کاری و دانشگاهی فشار روانی بالایی را تحمل می‌نمایند که دلیل عمده آن می‌تواند ناشی از تسلط، نگرش و برخورد سیاسی به جای دیدگاه علمی نسبت به تربیت بدنی و ورزش باشد که سبب گردیده، این اعضا در جایگاه واقعی خود حضور نداشته باشند و نظرات کارشناسانه آن‌ها نیز مورد نظر سیاست‌گذاران و مدیران قرار نگیرد.

مورد سوم، یعنی مشکلات مرتبط با تحقیق و آموزش، ابراهیمی قوام، نوربخش، هانتن و جوب^۳ گملش و موسسه ملی سلامت و ایمنی شغل^۴ گزارش نموده اند که در محیط‌های آموزشی به علت فقدان شناخت نقش آموزش و تحقیق و موانع موجود در این راه مدرسین فشار روانی قابل توجهی را متحمل می‌شوند. (۱، ۲، ۳۳، ۳۹، ۴۸). براساس نتایج بدست آمده به طور کلی می‌توان اظهار داشت بدین علت که در کشور دیدگاه حاکم بر ورزش و تربیت بدنی مبتنی بر علم و تحقیق نیست، لذا متخصصین این رشته در تنگناهای خاص بویژه در زمینه تحقیقاتی قرار داشته و نقش علم به عنوان ارایه یک راهبرد هدفمند کماکان مورد توجه قرار نمی‌گیرد و این عدم توجه یا شناخت سبب می‌گردد که اعضای هیأت علمی این رشته نسبت به سایر همکاران خود فشار روانی بیشتری را در این زمینه تحمل نمایند.

مورد چهارم، یعنی مشکلات مرتبط با دانشجویان به عنوان یکی از مسایل اصلی بروز فشار روانی در تحقیقات ابراهیمی قوام، پولادی ری شهری، شفیع، گملش و میلر نیز گزارش شده است (۱، ۴، ۱۲، ۳۳، ۳۴، ۴۵). در این تحقیقات چنین عنوان گردیده که شاگردان قادرند به هنگام بروز فشار روانی مضاعف، به علت بی‌توجهی به تحصیل و تضاد با معلمان، بی‌انضباطی و رفتار ناشایست در مدرسین تاثیر گذار باشند. بر مبنای نتیجه این تحقیق و سایر تحقیقات چنین می‌توان اظهار نظر نمود، در صورتی که سیاست کلی به کارگیری فارغ‌التحصیلان در مشاغل مختلف بر مبنای عمل کرد علمی آنان در محیط‌های دانشگاهی باشد، نه روابط غیر

^۱ - Health Camp and Camp

^۲ - Gmelch

^۳ - Hutton and Jobe

^۴ - National Institute for Occupational Safety and Health

رسمی و مسایل دیگر و آنان نیز به این امر واقف باشند، طبیعتاً این عامل فشار را نیز به خودی خود به حداقل کاهش یافته و انگیزش برای کسب علم فزونی خواهد یافت.

فقدان تفاوت بین عوامل فشارزای فردی، سازمانی و شغلی با جنسیت، تاهل، وضعیت استخدام و فقدان همبستگی سابقه خدمت با عوامل فشارزای شغلی و وجود ارتباط بین میزان تحصیلات با عوامل فشارزای یافته های دیگر این تحقیق بود. در ارتباط با جنسیت تحقیقات منجمی، نوربخش، رضائی نژاد، موسوی، چن^۱ و همکاران، گریفین^۲، میشل سون و هاروی^۳ نشان داد که فشار روانی شغلی در زنان بیشتر از مردان بود (۱۰، ۱۸، ۱۹، ۲۲، ۳۱، ۳۵، ۴۷) هم چنین در پژوهش های حاجی بابایی، شریفی و گلابی فقدان تفاوت بین جنسیت و فشار روانی گزارش شده است. (۶، ۱۱، ۱۷) علت مغایرت یافته های تعدادی از تحقیقات با تحقیق حاضر می تواند مرتبط با ساختار خاص جامعه اعضای هیات علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی و یا وجود ساختار مردانه در محیط های کاری باشد که در بعضی از سازمان ها مشاهده می گردد، لیکن به طور کلی چنین می توان اظهار نمود که زنان عضو هیات علمی جامعه تحت بررسی در این برهه زمانی فشارهای ناشی از مسایل سازمان را بنابر ماهیت کاری خاص این رشته همانند مردان تحمل می نمایند.

در ارتباط با تاهل در بسیاری از تحقیقات بیان شده است که افراد مجرد بیشتر از افراد متأهل دارای فشار روانی هستند (۱۸، ۲۴، ۲۵، ۳۰) همچنین افرادی که متارکه نموده اند بیش از دیگران دارای فشار روانی می باشند (۳۸، ۵۴) فقدان این هم خوانی بین نتایج تحقیق حاضر و تحقیقات دیگران را شاید بتوان به شرایط سخت زندگی اجتماعی و اقتصادی اعضای هیات علمی تربیت بدنی در این برهه از زمان نسبت داد. البته ویژگی های جمعیتی جامعه تحت بررسی نسبت به سایر جوامع هم چون تحقیق نوربخش می تواند دلیل دیگری بر این امر باشد (۲۰).

در ارتباط با وضعیت استخدام، نوربخش و گلابی گزارش نموده اند که بین وضعیت استخدام و فشار روانی تفاوت معنی دار وجود ندارد، در حالی که کرونیستر^۴ و همکاران والسونگ و لی^۵ استخدام رسمی را عامل حمایتی برای جلوگیری از فشار روانی بیان نموده اند (۱۷، ۲۰، ۲۲، ۴۹) فقدان وجود فشار روانی در افراد غیر رسمی در ایران شاید به دلیل روند نسبتاً ثابتی است که وجود دارد یعنی ابتدا افراد در مقطع پیماین استخدام شده و سپس به

^۱- Chen

^۲- Grriffin

^۳- Michelson and Harvey

^۴Chronister

^۵- Olswang and Lee

طور معمول بعد از طی ۴ سال و یا کمی بیشتر تغییر وضعیت می دهند. شاید بدین دلیل است که احساس وجود فشار روانی چندانی بر آنان غالب نمی‌باشد.

در ارتباط با تجربه کاری، تحقیقات عمدتاً به دو بخش تقسیم می‌گردند. تحقیقات خارجی که بر اساس آن پژوهشگران تقریباً اتفاق نظر دارند که افراد کم سابقه نسبت به افراد با سابقه دارای فشار روانی شغلی بیشتری هستند (۲۵، ۲۹، ۳۲) بر عکس پژوهشگران داخلی که تقریباً متفق القول هستند که تجربه کاری با میزان فشار روانی ارتباط معنی‌دار ندارند. (۵، ۶، ۸، ۱۱، ۱۷، ۲۰). وجود این مغایرت بین نتایج تحقیقات خارجی با این تحقیق و تحقیقات داخلی شاید بدین دلیل باشد که اولاً ماهیت رشته تربیت بدنی به گونه ای است که این اعضاء قبل از ورود به محیط کاری به دلیل ماهیت عملی آن تا حدود زیادی تجربه اندوخته اند و با شرایط کاری آشنا هستند. ثانیاً فقدان ارزشیابی مستمر در کار آموزشی و پژوهشی در کشور و مورد توجه نبودن این مساله، باعث گردیده که فشار روانی چندان در این ارتباط در جامعه تحت بررسی پدید نیاید.

وجود تفاوت بین میزان تحصیلات با عوامل فشارزای شغلی، فردی و سازمانی نشان می‌دهد که دلیل وجود فشار روانی بالا در افراد دارای مدرک کارشناسی به علت فقدان مدرک بالاتر بوده، پدیده ای که در تحقیقات دیگران نیز به آن اشاره شده است (۲، ۱۹، ۵۱) بدین لحاظ چنین می‌توان استنباط نمود که وجود مدرک تحصیلی بالاتر، علاوه بر میزان دانش، یک عامل حمایتی در ارتباط با شغل در مراکز دانشگاهی و نیز زمینه ای برای از بین بردن فشار روانی شغلی است. در این ارتباط می‌توان طرح های راهبردی افزایش میزان تحصیلات را به طرق مختلف از جمله عقد قرارداد با دانشگاه های مادر و معتبر تسهیل نمود به گونه ایی که میزان تحصیلات فزونی یابد و به نسبت آن میزان دانش تخصصی نیز تغییر یابد.

استنباط کلی از این تحقیق نشان می‌دهد که میزان فشارزاهای شغلی در بین جامعه تحت بررسی را بایستی جدی گرفت و با انجام تحقیقات بیشتر فشارزاهای آنها را با دقت بیشتر و مستمر بررسی نمود. هم چنین عوامل فشارزای مدیریت و سازمانی را که از دیدگاه آزمودنی ها، فشارزایی بالا را ایجاد می‌نمود بایستی مورد تحلیل بیشتر قرار داده و راهبردهای مناسب برای مقابله با آن ها به کار گرفته شود تا بر عملکرد کاری این اعضاء نیز تاثیر کمتری بگذارد.

منابع

- ۱- ابراهیمی قوام، صفری (۱۳۶۷). منابع استرس زا در شغل معملی، مجله تربیت، سال یازدهم، شماره هشتم، صفحه ۱۳.
- ۲- اسدی دستجردی، حسن (۱۳۷۶). تحلیل عوامل تنیدگی شغلی و ارتباط آن با اضطراب بین مدیران سازمان های تربیت بدنی و برنامه و بودجه، پایان نامه دکتری مدیریت و برنامه ریزی در تربیت بدنی دانشگاه تهران.
- ۳- بهشتی، سعید (۱۳۷۰)، بررسی عوامل موثر بر فشار های شغلی اساتید دانشگاه اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- ۴- پولادی ری شهری، الله کرم (۱۳۷۶) بررسی و شناسایی استرس های آموزگاران دبستان های شهرستانهای اهواز و رابطه این استرس ها با خشنودی شغلی آنان، پنجمین کنگره دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی.
- ۵- جهان سیر، خسرو (۱۳۷۸). بررسی کاربرد مدل همخوانی فرد محیط در استرس معلمان، چهارمین کنگره سراسری استرس، دانشگاه علوم پزشکی ایران.
- ۶- حاجی بابایی، مریم (۱۳۷۸). شناسایی و اولویت بندی مهمترین عوامل افزایش فشار عصبی مدیران آموزش و پرورش مقطع متوسطه شهر قم، پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۷- رستمی نیا، طاهره (۱۳۷۵). بررسی عوامل موجود فشار های عصبی و نقش آن بر عملکرد کارکنان دانشگاه تربیت مدرس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- ۸- رضایی، علی رضا (۱۳۶۸). بررسی میزان شیوع، منابع و علائم استرس در میان معلمان ایرانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- ۹- رفیعی، مجتبی (۱۳۷۳). بررسی عوامل موجود فشار های عصبی و نقش فشار های عصبی در کارایی مدیران کارخانه ماشین سازی اراک، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- ۱۰- رضایی نژاد، رحیم (۱۳۸۰). بررسی و مقایسه رفتار حمایتی مدیر، عوامل نگهدارنده شغلی و عوامل استرس زای شغلی مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه های کشور، رساله دکتری مدیریت و برنامه ریزی در تربیت بدنی، دانشگاه تهران.
- ۱۱- شریفی، علی (۱۳۷۸). میزان مواجهه مدیران آموزشی دبیرستان های استان بوشهر با منابع تنیدگی شغلی پروژه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۱۲- شفیعی بروسستانی، مریم (۱۳۷۰)، بررسی عوامل افزایش رضایت شغلی اساتید دانشگاه اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان
- ۱۳- عسگریان، مصطفی (۱۳۷۳). مطالعه مسایل آموزشی و اقتصادی دانشجویان دوره ی کارشناسی دانشگاه های دولتی شهر تهران، موسسه تحقیقات تربیتی، تهران.

- ۱۴- کافعی، سید موسی (۱۳۷۵). بررسی شیوه های رویارویی با تنیدگی روانی (استرس) و ارتباط آن با سلامت روانی در نوجوانان مدارس عادی و خاص تهران. رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
- ۱۵- کیانی، کاوس (۱۳۷۴). بررسی عواملی که منجر به فشارهای عصبی بین مدیران شده و تاثیر آن بر بهره‌وری فردی سازمان جهاد سازندگی استان فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- ۱۶- گرجی، داوود حیدری (۱۳۷۲). بررسی اثرات فشارهای عصبی و روانی ناشی از محیط کار بر عملکرد نیروی انسانی سازمان امور اداری و استخدامی کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- ۱۷- گلایی، ایران (۱۳۸۰). تحلیل عوامل تنیدگی شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران.
- ۱۸- منجمی، رشید (۱۳۷۵). بررسی وضعیت استرس پرسنل مدارک پزشکی شاغلی در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی ایران.
- ۱۹- موسوی، سید جعفر (۱۳۸۱). بررسی نقش ورزش بر فشار عصبی با سلامت روانی و جسمانی اساتید و کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه سه کشور و ارایه برنامه تمرینی، رساله دکتری مدیریت و برنامه ریزی در تربیت بدنی، واحد علوم و تحقیقات تهران.
- ۲۰- نور بخش، پریش (۱۳۷۸). ساخت و اعتباریابی ابزار اندازه گیری عوامل فشارزای شغلی دبیران تربیت بدنی استان خوزستان و تعیین رابطه بین این عوامل با سلامت روانی آن ها، پایان نامه دکتری مدیریت تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت معلم.

- 21- Boyer, Ernest (1990). *Scholarship Reconsidered* (Princeton, New Jersey: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching) . p (69)
- 22- Chen , M., Miller, G., Cooper, D. & Wilson, T. (1995). *Taiwanese Junior College Teachers Stress: Counseling Implications*, Proceeding of the Fifth International Counseling conference, Hong K.
- 23- Chronister, J.L., Baldwin, R.G., & Bailey, T.G (1991). *Full –time Remaining Tenuretrack Faculty, Current Status Future Prospect, Remaining Research Questions*. (ERIC Document Sevice no. ED 339299).
- 24- Cooke, R.A. (1988). *Personal Orientaions and their Relation to Psychological Symptoms of Strain*, Psychological Report, vol. 62, No. 1, Feb, pp (223-238).
- 25- Danylchuk , Karren E. (1993). *Occupational Stressors in Physical Education Faculties*, Journals of Sport Management, vol 7, pp (7-24).

- 26- Dickman, F. & Emener, W.g. (1982) . Employee Assistance Programs: Basic Concepts, Attributes and an Evaluations, Personnel Administrators, 27(8), pp (55-62).
- 27- Elaine, Adams (1999 , fall). Vocational Teacher Stress and Internal Characteristics, Journal of Vocational and Technical Education, Volume 16, Number1.
- 28- Farber, B.A (1991). Crisis Education : Stress and Burnout in the American Teacher, San Francisco : Jossey – Bass.
- 29- Fong, M.L& Amatea, E.S. F(1992). Stress and Single Professional Women: An explanation of Casual Factors, Journal of Mental Health Counseling , 14,pp (20-29).
- 30- Fontana, D. & Abouserie, R. (1993) . Stress Levels, Gender and Personalitiy Factors in Teacher's . BR-J-Educ Psycho, pp (261-270).
- 31- Fontan, D. (1989). Managing Stress, Guild ford (GB): the British Psychologist Society .
- 32- Fugata, Amy L. (2000). Career Stages of Community College Faculty: A Qualitative Analysis of their Career Paths, Roles and Development, Community college.
- 33- Gmelch , W.H., Wilke, P.K. & Lovrich, N.P. (1986). Dimensions of Stress among University Faculty: Factor – analytic Results from a National Study, Research in Higher Education , pp (24, 266-288).
- 34- Gmelch, W.H. (1993). Coping with Faculty Stress. Sage Publications, Inc. London, pp (26-27).
- 35- Griffing Gloria (Nov 1999) . Occupational stress as reported by Illinois elementary and secondary male and female principals, DAL – A60105, p (1414), [www.Lib.umi.com/ dissertations/ fullcit/9933046] .
- 36- Health – Camp, B. & Camp, W.G. (1990). What New Teachers Need to Succeed, Vocational Education Journal , 65 (4) , pp (22-24) .
- 37- Hirsch , J.K. & Ellis, J.B. (1996). Differences in Life Stress and Reasoning for Living among College Suicide Ideators and Non-Ideators, College Students Journal , pp (30, 377-384).

- 38- Holmes, T. & Rahe, R. (1967). The Social Readjustment Rating Scale, Journal of Psychosomatic Research, vol 11, pp (213-218).
- 39- Hotton, Jerry B. & Jobe, Max E. (1985-86). Job Satisfaction of Community college Faculty, Community, Junior College Quarterly of Research and Practice : v 9 n 3 pp (314-324).
- 40- Job Bazaar, Com. (2002). Management of Stress at Workplace.
- 41- Kaiser, J.S., & Polezynsk, JJ. *1982). Educational Strees: Source Reations, Preventions, Peabody Journal of Education, 59 (2), pp (127-136).
- 42- Kelley, Betty & Gill, Diane (1993). An Examination of Personal / Situational Variables, Stress Apprised and Burnout in Collegiate Teacher – Coaches, Research Quarterly for Exercise and Sport, vol . 64, No. 1, pp (94-102).
- 43- Karhenbuw, Garys (1998). Faculty Work: Integrating Responsibilities and Institutional Needs, [www.findarticles.com].
- 44- Levi, Lenner (1990). Occupatinoal Stress Spice of life ... ? J. Amer. Psych. Vol 5.
- 45- Lyle H., Miller & Alma Dell Smith, (1997). The Stress solution, American Psychological Association, Help Center, Psychology at work, Stress in the Workplace.
- 46- Marker, P. (1978). Assessing Teacher Stress: A Benficial Task for Administrator, American Secondary Education, pp (8, 49 – 57).
- 47- Michelson, Williams & Harvery, Andrews (200). Is Teacher Work Never Done? [www. Radiclpedagogy. Icaop. Org/ content/ issue2-1/02Michelson . htm].
- 48- National Institute for Occupational Safety and Health (2002). Stress at work, What is job stress ? [[www.stress at work](http://www.stressatwork.org)] .
- 49- Olswang, Stever G. & Lee, Barbara A. (1995). Association for the Study of High Education, BBB 15669- ERIC Clearinghouse on Higher Education ashington D.C.
- 50- Russel, Almaier and Velzen (1987). Job – related Stress and Burnout, J.APP. Psych. N(2) vol (11), pp (269-274).
- 51- Shannon E. Ross (1999). Sources of Stress among College Students, College-Student Journal, June.

- 52- Stephen P., Robbins (1988). Organizational Behavior, 8th ed. New Jersey Prentice Hall International.
- 53- Thotis, P.A. (1995). Stress, coping and social support book of stress, process: Where are we? What next? Journal of Health and Social Behavior, (38, 53, 79).
- 54- Wesley E., Sime (2002). Definitions of Stress, Department of Health and Human Performance, University of Nebraska – Lincoln.

