

تاثیر استرس شغلی بر استقلال شغلی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی در مدارس ابتدایی استان فارس

حمیده مهربانی، مریم شیروانی^۱، سعیده عربانی^۲، صدیقه توابح^۳

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۳/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۴

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از این پژوهش تاثیر استرس شغلی بر استقلال شغلی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی در مدارس ابتدایی استان فارس بود.

روش شناسی پژوهش: از روش توصیفی-همبستگی استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان تربیت بدنی در استان فارس بود. روش نمونه گیری در این تحقیق با توجه به نوع جامعه آماری، روش نمونه گیری در دسترس بود. در مجموع تعداد ۳۳۷ نفر به پرسشنامه پاسخ دادند. از پرسشنامه استرس شغلی مورد استفاده در تحقیق اندام و اسعدی (۱۳۹۴) نیز استفاده ایشان روایی و پایایی پرسشنامه را مطلوب گزارش دادند. همچنین از پرسشنامه استقلال شغلی معلمان تی.ای.اس با ۱۸ سؤال استفاده شد. اندام و اسعدی (۱۳۰۴) روایی و پایایی پرسشنامه را مطلوب گزارش دادند. پایایی این پرسشنامه در تحقیق کنونی ۰/۷۷ گزارش می شود. برای گردآوری داده‌های مربوط به عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) استفاده شد.

یافته‌ها: بین استرس شغلی ادراک شده معلمان تربیت بدنی با استقلال شغلی و عملکرد شغلی آنان در مدارس ابتدایی استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد. و رابطه استرس با عملکرد به مقدار ۰/۷۱۹- رابطه معکوس و معنی دار و با استقلال شغلی با ضریب ۰/۷۷- رابطه معکوس و معنی داری در سطح ۰/۹۹ و خطای $P < ۰/۰۱$ دارد. استرس شغلی معلمان بر عملکرد شغلی و استقلال شغلی آنان تاثیر معنی داری دارد. استرس شغلی با بتای ۰/۵۳۵- بیشترین تاثیر را بر عملکرد آنان می گذارد. استرس شغلی معلمان بر استقلال عمومی و استقلال برنامه درسی معلمان تربیت بدنی تاثیر معنی داری دارد. استرس شغلی با بتای ۰/۶۶۸- بیشترین تاثیر را بر استقلال در برنامه درسی معلمان دارد. البته استرس بر استقلال عمومی معلمان تربیت بدنی نیز با بتای ۰/۱۱۷- تاثیر معنی داری دارد که نسبت به بعد استقلال در برنامه درسی معلمان تاثیر کمتری دارد.

بحث و نتیجه گیری: لازم است این نکته در نظر گرفته شود که برای بهبود عملکرد و استقلال شغلی، باید بر روی کاهش سطح استرس شغلی تمرکز کرد.

واژه‌های کلیدی: استرس شغلی، عملکرد شغلی، استقلال شغلی، معلمان تربیت بدنی، مقطع آموزش ابتدایی

^۱ کارشناسی تربیت بدنی معلم، آموزش و پرورش کازرون (mehrabi.hamide11@gmail.com)

^۲ کارشناسی تربیت بدنی و علوم ورزشی، معلم، آموزش و پرورش شهرستان سپیدان (maryam.sh7452@gmail.com)

^۳ کارشناسی ارشد تربیت بدنی، آموزش و پرورش شهرستان آباده (Sanazoryani@gmail.com)

^۴ کارشناسی ارشد تربیت بدنی، معلم، آموزش و پرورش اداره عشایری فارس (tavabeswdighe07@gmail.com)

مقدمه

در دهه اخیر، موضوع استرس در محیط کار بسیار مورد توجه قرار گرفته است. استرس می‌تواند برای کارکنان و سازمان‌ها مشکل ساز شود و به شکل‌های مختلفی از جمله کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت و تعطیلی، افزایش خطاها و کاهش رضایت شغلی منجر شود (بردینگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). در واقع، استرس می‌تواند به عنوان عامل اصلی اختلال در سلامت روانی و جسمی کارکنان اثر بگذارد. بنابراین، سازمان‌ها باید از روش‌های مختلفی مانند آموزش مهارت‌های مدیریت استرس، شناخت و مدیریت ریسک‌ها یا استرس، ارائه خدمات حمایت روانی و فرهنگ‌سازی سازمانی برای کاهش استرس در محیط کار استفاده کنند. مدیریت استرس از اهمیت بسیاری برخوردار است و سازمان‌ها باید با این موضوع به صورت جدی برخورد کنند تا بهبود کارایی و رضایت کارکنان را تضمین کنند.

استرس شغلی می‌تواند به عنوان یک پاسخ مضر فیزیکی و روانی به شرایط نامناسب کاری که شامل عدم تطابق نیازهای شغلی با ظرفیت‌ها و نیازهای فردی انسان است رخ دهد. در واقع استرس شغلی می‌تواند به عنوان یکی از عوامل اصلی اختلال در سلامت روانی و جسمی کارکنان شناخته شده است. در انگلستان، یک گزارش نشان داده است که از هر ۵ نفر شاغل، یک نفر از درجات بالای استرس شغلی رنج می‌برد و این به معنی وجود مشکلات جدی در محیط کار است. همچنین، گزارش بر اساس آمارهای ارائه شده، بیش از ۵۰۰ هزار کارگر در سال به علت استرس‌های ناشی از کار، غیبت می‌کنند که می‌تواند عوارض جدی برای سازمان‌ها و کارکنان داشته باشد. بنابراین، مدیریت استرس شغلی باید به عنوان یک مسئله جدی در محیط کار در نظر گرفته شود (ایوانکویچ و گانستر، ۲۰۱۳).

معلمان به عنوان اصلی‌ترین سرمایه‌های سازمان آموزش و پرورش شناخته می‌شوند و نقش بسیار مهمی در تربیت دانش‌آموزان و به‌سازی جامعه دارند. به عنوان یکی از پدیده‌هایی که نیاز به توجه روانی بالایی دارد، معلمان ممکن است با مسائلی همچون استرس شغلی مواجه شوند که می‌تواند به شکل‌های مختلفی از جمله کاهش عملکرد، کاهش رضایت شغلی و حتی افزایش شیوع بیماری‌های جسمی و روانی اثر بگذارد (هنیف و همکاران، ۲۰۱۱). بنابراین توجه به موضوعات و مسائل اثرگذار در کار معلمان، از جمله مسئله استرس شغلی، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است.

¹ Berding et al

² Ivancevich & Ganster

³ Hanif

در واقع، مدیریت استرس شغلی برای معلمان نیز بسیار حائز اهمیت است و می تواند به حفظ سلامت روانی و جسمی آن ها کمک کند و بهبود عملکرد و رضایت شغلی آن ها را تضمین کند. استرس شغلی می تواند در حدی که از ظرفیت مقابله فرد تجاوز نکند، به عنوان یک محرک موثر برای افزایش انگیزه و بهبود عملکرد شغلی عمل کند. به عنوان مثال استرس شغلی می تواند باعث افزایش تمرکز و توجه، تشویق به برنامه ریزی سالم و بهبود کارایی و بهره وری شود. با این حال، اگر استرس شغلی از ظرفیت مقابله فرد تجاوز کند، می تواند به عنوان یک عامل تضعیف کننده بر عملکرد شغلی عمل کند. به عنوان مثال معلمان با استرس شغلی بالاممکن است عملکرد کمتری از خود ارائه دهند، اشتباهات بیشتری در کار خود انجام دهند و احتمال دارد که از روابط خود با همکاران و دانش آموزان کاسته شود. وقتی استرس شغلی کارکنان کلیدی یا شمار زیادی از نیروی کاری سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد، می تواند به طور قابل توجهی عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. اشخاصی که در وظایف کلیدی سازمان فعالیت می کنند، در صورتی که به علت استرس شغلی نتوانند به بهترین شکل عمل کنند، می توانند به سازمان آسیبی وارد کنند (جلال زاده و نصیریان، ۱۳۹۹ به نقل از کاو قادهی و همکاران، ۲۰۱۲).

تعریف عملکرد شغلی به شکلی بسیار گسترده و تحت تأثیر دیدگاه های مختلف در روانشناسی سازمانی و مدیریت منابع انسانی قرار گرفته است. در عمل، عملکرد شغلی می تواند به معنای مجموعه ای از ویژگی ها و رفتارهایی باشد که باعث می شود فرد در شغل خود به خوبی عمل کند و به اهداف سازمانی دست یابد. این مجموعه از ویژگی ها و رفتارها ممکن است شامل عواملی مانند توانایی های فنی، مهارت های ارتباطی، مهارت های مدیریتی، انگیزه، رضایت شغلی و رفتارهای اجتماعی باشد. بعضی از تعاریف عملکرد شغلی بر رفتارهای فردی تمرکز دارند، در حالی که دیگر تعاریف شامل نتایج و عملکرد خروجی فرد در شغل هستند. مثلاً در تعریفی که توسط کمپل ارائه شده است، عملکرد شغلی به عنوان سطح متغیر عملکرد فردی توصیف می شود که شامل چندین بعد از جمله عملکرد در مقابل خروجی، مرتبط بودن با اهداف سازمانی و چند بعدی بودن است (یاو و فان، ۲۰۱۵) براساس تحقیقات و مطالعات مختلف، رابطه منفی و معناداری بین استرس در سطح "وظیفه"، "اجتماعی و سازمانی" و عملکرد شغلی مشاهده شده است. در واقع، استرس می تواند تأثیرات منفی بسیاری بر روی رفتار و عملکرد فرد در شغل داشته باشد. برای مثال، استرس در سطح

¹ Yao & Fan

وظیفه ممکن است باعث کاهش تمرکز و توانایی‌های شناختی فرد شود و در نتیجه، عملکرد فرد در شغل کاهش یابد. همچنین، استرس در سطح اجتماعی و سازمانی نیز می‌تواند باعث کاهش رضایت شغلی و انگیزه فرد در کار شود و در نتیجه، عملکرد شغلی را کاهش دهد. علاوه بر این، استرس در سطح سازمانی ممکن است به دلیل مشکلات سازمانی و فشارهای اجتماعی باعث کاهش تعاملات اجتماعی فرد در محیط کاری شود و به عبارتی باعث ایجاد اختلالات در روابط کاری شود که این نیز می‌تواند به کاهش عملکرد شغلی منجر شود. بنابراین می‌توان گفت که استرس در سطح وظیفه، اجتماعی و سازمانی می‌تواند به شکل معناداری تأثیرات منفی بر روی عملکرد شغلی داشته باشد. به همین دلیل، مدیران و سازمان باید برنامه‌های مناسبی برای کاهش استرس در محیط کاری ارائه دهند و به ایجاد یک محیط کاری مثبت و سازنده برای کارکنان خود توجه کنند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل ارائه آموزش‌های مدیریت استرس، ایجاد روش‌های ارتباطی بهتر در سازمان، ارائه حمایت‌های روان‌شناختی و اجتماعی به کارکنان و ایجاد فضاهایی برای تفریح و استراحت در محیط کاری باشند. با این کارها، می‌توان به کاهش استرس و بهبود عملکرد شغلی کارکنان در سازمان کمک کرد (اللهیاری و همکاران، ۲۰۱۷). با این وجود برخی از پژوهش‌ها در یافتند استرس فیزیولوژیکی با عملکرد شغلی همبستگی مثبت و معناداری دارد. ثانیاً استرس روانی با عملکرد شغلی همبستگی مثبت و معناداری دارد. این یافته نشان می‌دهد که استرس‌های فیزیولوژیکی و روانی به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های مهم عملکرد شغلی در سازمان مورد مطالعه عمل می‌کنند. مقاله بحث، مفاهیم و نتیجه‌گیری را ارائه می‌دهد (بشیر و اسماعیل رامی، ۲۰۱۰).

متغیر دیگری که با استرس شغلی می‌تواند مرتبط باشد استقلال شغلی است. در این تعریف، استقلال به معنای داشتن هویت شخصی و توانایی برای مستقل عمل کردن و کنترل بر محیط توسط فرد تعریف می‌شود. این تعریف شامل احساس مسلط بودن بر کار و داشتن منبع کنترل درونی است. با این حال، تعاریف مختلفی برای استقلال وجود دارند که بر اساس آنها، استقلال ممکن است به معنای داشتن کنترل بر فعالیت‌های شغلی، قدرت و آزادی بیشتر برای معلمان در فعالیت‌های شغلی آنها و یا به عنوان کنترل بر محیط تعریف شود. در کل، تمام تعاریف استقلال بر این هستند که فرد قادر به کنترل و مدیریت خود و محیط کار خود باشد و احساس مسلط بودن بر کار و داشتن منبع کنترل درونی را شامل می‌شوند. این تعاریف بر این ایده تأکید دارند که استقلال می‌تواند به عنوان یکی از عوامل مهم در افزایش عملکرد و رضایت شغلی فرد و تحقق اهداف سازمانی موثر باشد. در واقع محیط کاری که استقلال و کنترل بر فعالیت‌های شغلی را به کارکنان خود اعطا

¹ Allahyari et al

² Bashir & Ismail Ramay

می‌کند، می‌تواند به افزایش انگیزه، رضایت شغلی و عملکرد بهتر کارکنان منجر شود (کوترز و استرهایزن، ۲۰۱۰). در واقع، به طور کلی، تحقیقات نشان داده‌اند که فقدان استقلال شغلی می‌تواند باعث ایجاد استرس شغلی در کارکنان شود و در نتیجه، باعث کاهش تعهد شغلی آنها شود. در تحقیق کوترز و دی ویلیرز (۲۰۱۰) نیز نتایجی در این راستا گزارش شده است که به وضوح نشان می‌دهند که فقدان استقلال شغلی با میزان استرس شغلی کارکنان در ارتباط است. البته اندام و اسعدی (۱۳۹۴) نیز دریافتند بین استقلال شغلی و استقلال عمومی با استرس شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد، اما این رابطه بین استقلال برنامه درسی با استرس شغلی معنادار نبود. نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه نیز نشان داد که استقلال عمومی بهترین پیش بینی کننده استرس شغلی است.

معلمان تربیت بدنی به دلیل ماهیت شغلی شان همواره با استرس مواجه هستند (پورقاز و همکاران، ۱۳۹۰). شغل معلمی در کلیه رشته‌های آموزشی، شامل فشارهایی مانند بار کاری بالا، مسئولیت‌پذیری بالا، تعامل با دانش‌آموزان و والدین، تصمیم‌گیری‌های پیچیده و برخورد با مشکلات مختلف است. در صورتی که معلم با مشکلات شخصی از قبیل مشکلات خانوادگی، بهداشتی، مالی و غیره نیز مواجه باشد، استرس شغلی او بیشتر خواهد شد. به عنوان یک معلم تربیت بدنی، فشارها و استرس‌های که با آموزش و پرورش دانش‌آموزان و همچنین برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های درسی مرتبط است، خصوصاً در دوره‌های امتحانی و رقابتی بیشتر می‌شود. علاوه بر این، معلمان تربیت بدنی ممکن است با مشکلات فنی و تجهیزات ورزشی، کنترل کردن رفتار دانش‌آموزان در کلاس درس، هماهنگی با همکاران و مدیران و موارد دیگر نیز مواجه شوند که ممکن است باعث افزایش استرس شغلی آنان شود. با توجه به تناقضی که یافته پژوهش‌ها در باره ارتباط استرس شغلی با عملکرد شغلی دارند، برای مثال بشیر و اسماعیل رامی (۲۰۱۰) که دریافتند استرس روانی با عملکرد شغلی همبستگی مثبت و معناداری دارد. و با توجه به اینکه تحقیقی که به بررسی همزمان رابطه دو متغیر عملکرد شغلی و پیش بینی شغلی معلمان به ویژه معلمان تربیت بدنی و بخصوص در استان

¹ Coetsee & Esterhuizen

² Coetsee, & De Villiers

فارس، یافت نشد سوال اصلی این تحقیق عبارتست از: اینکه آیا استرس شغلی بر استقلال شغلی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی در مدارس ابتدایی استان فارس تاثیر معنی داری دارد؟

روش شناسی پژوهش

در این پژوهش با توجه به هدف و موضوع پژوهش از روش توصیفی-همبستگی استفاده گردیده است.

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان تربیت بدنی در استان فارس بود روش نمونه گیری در این تحقیق با توجه به نوع جامعه آماری روش نمونه گیری در دسترس بود که لینک پرسشنامه در گروه های معلمان قرار داده شد و افراد به آن پاسخ دادند. در مجموع تعداد ۳۳۷ نفر به پرسشنامه پاسخ دادند. بر اساس کتاب هسه بایبر (۱۳۹۵) ص ۱۰۶؛ حد اقل حجم نمونه لازم برای تحقیق همبستگی، برای فرضیات دو سویه ۸۳ نفر پیشنهاد داده است. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه بود. جهت گردآوری اطلاعات مربوط به استرس شغلی از پرسشنامه استرس شغلی مورد استفاده در تحقیق اندام و اسعدی (۱۳۹۴) به نقل از کوک و همکاران (۱۹۸۱) با ۷ سؤال در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵ استفاده شد. اندام و اسعدی (۱۳۰۴) روایی و پایایی پرسشنامه را مطلوب گزارش دادند. پایایی این پرسشنامه در تحقیق کنونی ۰/۷۴ گزارش می شود.

برای جمع آوری اطلاعات مربوط به اس-تقلال ش-غلی از پرسش-نامه اس-تقلال ش-غلی معلم-ان تی.ای.اس با ۱۸ سؤال استفاده شد. این پرسش نامه شامل دو بعد م-ی باشد؛ بعد استقلال عمومی که دربرگیرنده سؤالاتی است که روش تعیین استانداردهای رفتاری در کلاس درس و تصمیم گیری شخصی در شغل را اندازه گیری می کنند و بعد استقلال برنامه درسی که توسط سؤالاتی که روش انتخاب فعالیت ها، مطالب درسی و برنامه ریزی آموزشی را اندازه گیری می کنند توصیف می شود. این پرسشنامه در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵ تنظیم شده است. اندام و اسعدی (۱۳۰۴) روایی و پایایی پرسشنامه را مطلوب گزارش دادند. پایایی این پرسشنامه در تحقیق کنونی ۰/۷۷ گزارش می شود. برای گردآوری داده های مربوط به عملکرد شغلی از پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۵ گویه دارد بر اساس مقیاس لیکرت چهاردرجه ای از ۱ (به ندرت) تا ۴ (همیشه) نمره گذاری و توسط شکرکن در ایران ترجمه شده است (قاسم زاده علی شاهی، عباسی و ملکی مرثت (۱۳۹۳) در پژوهش خود هم سانی درونی این پرسشنامه را بر اساس ضریب آلفای

کرانباخ ۰/۸۸ گزارش کرده اند. همچنین فیضی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود روایی و پایایی این پرسشنامه را مطلوب ارزیابی کردند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های مختلف توصیفی و استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیو چند متغیره با استفاده از نرم افزار SPSS 26 انجام شد.

یافته ها

بین استرس شغلی ادراک شده معلمان تربیت بدنی با استقلال شغلی و عملکرد شغلی آنان در مدارس ابتدایی استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۱ قابل مشاهده است.

جدول شماره ۱ ضریب همبستگی اسپیرمن

متغیر	عملکرد	استقلال	استرس
عملکرد شغلی	۱		
استقلال شغلی	۰/۷۷۳	۱	
استرس شغلی	-۰/۷۱۹	-۰/۷۷۰	۱

همانگونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود می توان گفت که بین استرس شغلی ادراک شده معلمان تربیت بدنی با استقلال شغلی و عملکرد شغلی آنان در مدارس ابتدایی استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد. و رابطه استرس با عملکرد به مقدار -۰/۷۱۹- رابطه معکوس و معنی دار و با استقلال شغلی با ضریب -۰/۷۷۰- رابطه معکوس و معنی داری در سطح ۰/۹۹ و خطای $P < 0.01$ دارد.

برای تاثیر استرس شغلی بر استقلال شغلی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی در مدارس ابتدایی استان فارس از رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

جدول ۲ رگرسیون متغیرهای اصلی تحقیق

سطح معنی‌داری	F	R ²	T	ضریب	ضریب		آماره متغیر
				استاندارد شده	خطای استاندارد	B	
P < ۰/۰۱	۱۶۹/۷۴۸	۰/۶۳۲	۳۴/۲۲۱	-----	۲/۷۵۱	۹۴/۱۳۶	مقدار ثابت
P < ۰/۰۱			-۴/۵۲۸	-۰/۳۰۸	۰/۰۷۹	-/۳۶۰	عملکرد شغلی
P < ۰/۰۱			-۷/۸۳۲	-۰/۵۳۵	۰/۱۰۰	-۰/۷۸۱	استقلال شغلی

با توجه به جدول شماره ۲ می توان گفت که استرس شغلی معلمان بر عملکرد شغلی و استقلال شغلی آنان تاثیر معنی داری دارد. استرس شغلی با بتای ۰/۵۳۵- بیشترین تاثیر را بر عملکرد آنان می گذارد. یعنی هر قدر استرس شغلی معلمان بیشتر باشد استقلال شغلی آنان نیز پایین تر می شود. البته استرس بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی نیز با بتای ۰/۳۰۸- تاثیر معنی داری دارد. برای آزمون فرضیه تاثیر استرس شغلی بر ابعاد استقلال شغلی (استقلال عمومی و استقلال برنامه درسی) نیز از رگرسیون چند متغیره استفاده شد.

جدول ۳ رگرسیون متغیرهای اصلی تحقیق

سطح معنی‌داری	F	R ²	T	ضریب	ضریب		آماره متغیر
				استاندارد شده	خطای استاندارد	B	
P < ۰/۰۱	۱۱۱/۰۰۹	۰/۵۲۹	۳۸/۲۸۱	-----	۲/۰۹۱	۸۰/۰۳۱	مقدار ثابت
P < ۰/۰۵			-۲/۱۵۷	-۰/۱۱۷	۰/۰۷۰	-/۱۵۲	استقلال عمومی
P < ۰/۰۱			-۱۲/۲۹۲	-۰/۶۶۸	۰/۰۴۷	-/۵۷۲	استقلال برنامه درسی

با توجه به جدول شماره ۳ می توان گفت که استرس شغلی معلمان بر استقلال عمومی و استقلال برنامه درسی معلمان تربیت بدنی تاثیر معنی داری دارد. استرس شغلی با بتای ۰/۶۶۸- بیشترین تاثیر را بر استقلال در برنامه درسی معلمان دارد. یعنی هر قدر استرس شغلی معلمان بیشتر باشد استقلال در برنامه درسی آنان نیز پایین تر می شود. البته استرس بر استقلال عمومی معلمان تربیت بدنی نیز با

بتای ۰/۱۱۷- تاثیر معنی داری دارد که نسبت به بعد استقلال در برنامه درسی معلمان تاثیر کمتری دارد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به مطالب ذکر شده هدف اصلی این تحقیق تاثیر استرس شغلی بر استقلال شغلی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی در مدارس ابتدایی استان فارس بود که برای آزمودن فرضیه ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد که بین استرس شغلی ادراک شده معلمان تربیت بدنی با استقلال شغلی و عملکرد شغلی آنان در مدارس ابتدایی استان فارس رابطه معنی داری وجود دارد. و رابطه استرس با عملکرد به مقدار ۰/۷۱۹- رابطه معکوس و معنی دار و با استقلال شغلی با ضریب ۰/۷۷۰- رابطه معکوس و معنی داری در سطح ۰/۹۹ و خطای ۰/۰۱ $P <$ دارد. این روابط را اینگونه می توان تبیین نمود که دلایل مختلفی می تواند برای رابطه معکوس و معنی دار بودن بین "استرس شغلی ادراک شده معلمان تربیت بدنی" و "عملکرد شغلی آنان" وجود داشته باشد. استرس شغلی می تواند تأثیر منفی بر عملکرد شغلی فرد داشته باشد. زیرا استرس شغلی ممکن است باعث کاهش تمرکز و توجه، افزایش خطاها و اشتباهات، افزایش خستگی و کاهش انگیزه شغلی شود، که همگی این عوامل می تواند به کاهش عملکرد شغلی فرد منجر شود. استرس شغلی می تواند در حدی که از ظرفیت مقابله فرد تجاوز نکند، به عنوان یک محرک موثر برای افزایش انگیزه و بهبود عملکرد شغلی عمل کند. به عنوان مثال، استرس شغلی می تواند باعث افزایش تمرکز و توجه، تشویق به برنامه ریزی سالم و بهبود کارایی و بهره وری شود. با این حال، اگر استرس شغلی از ظرفیت مقابله فرد تجاوز کند، می تواند به عنوان یک عامل تضعیف کننده بر عملکرد شغلی عمل کند. به عنوان مثال، معلمان با استرس شغلی بالاممکن است عملکرد کمتری از خود ارائه دهند، اشتباهات بیشتری در کار خود انجام دهند و احتمال دارد که از روابط خود با همکاران و دانش آموزان کاسته شود. وقتی استرس شغلی کارکنان کلیدی یا شمار زیادی از نیروی کاری سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد، می تواند به طور قابل توجهی عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. اشخاصی که در وظایف کلیدی سازمان

فعالیت می‌کنند، در صورتی که به علت استرس شغلی نتوانند به بهترین شکل عمل کنند، می‌توانند به سازمان آسیبی وارد کنند (جلال زاده و نصیریان، ۱۳۹۹). به نقل از کاوقادهی و همکاران، (۲۰۱۲).

بنابراین، با توجه به این دلایل و برخی دلایل دیگر، می‌تواند به عنوان توجیه برای رابطه معکوس و معنی‌دار بودن بین "استرس شغلی ادراک شده معلمان تربیت بدنی" و "عملکرد شغلی آنان" است. همچنین این یافته با تحقیق الهیاری و همکاران (۲۰۱۷). و بشیر و اسماعیل رامی (۲۰۱۰) همسو است.

بین "استرس شغلی ادراک شده معلمان تربیت بدنی" و "استقلال شغلی آنان" نیز رابطه معنی‌دار وجود دارد. احتمالاً دلایل مختلفی برای این رابطه وجود دارد، اما می‌توان به دو دلیل اصلی اشاره کرد. افزایش سطح استرس شغلی ممکن است منجر به کاهش استقلال شغلی فرد شود. زیرا با افزایش سطح استرس شغلی، فرد ممکن است کمتر به خود وظیفه احساس کند و بیشتر به دیگران وابسته شود، که این می‌تواند به کاهش سطح استقلال شغلی فرد منجر شود. فقدان استقلال شغلی می‌تواند باعث ایجاد استرس شغلی در کارکنان شود و در نتیجه، باعث کاهش تعهد شغلی آنها شود.

در این پژوهش آشکار شد استرس شغلی معلمان بر استقلال عمومی و استقلال برنامه درسی معلمان تربیت بدنی تاثیر معنی‌داری دارد. استرس شغلی با بتای $0/668-$ بیشترین تاثیر را بر استقلال در برنامه درسی معلمان دارد. یعنی هر قدر استرس شغلی معلمان بیشتر باشد استقلال در برنامه درسی آنان نیز پایین‌تر می‌شود. البته استرس بر استقلال عمومی معلمان تربیت بدنی نیز با بتای $0/117-$ تاثیر معنی‌داری دارد که نسبت به بعد استقلال در برنامه درسی معلمان تاثیر کمتری دارد.

در تحقیق کوتزی و دی ویلیرز (۲۰۱۰) نیز نتایجی در این راستا گزارش شده است که به وضوح نشان می‌دهند که فقدان استقلال شغلی با میزان استرس شغلی کارکنان در ارتباط است. البته اندام و اسعدی (۱۳۹۴) نیز دریافتند بین استقلال شغلی و استقلال عمومی با استرس شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد، اما این رابطه بین استقلال برنامه درسی با استرس شغلی معنادار نبود.

نتایج تحلیل رگرسیون چند گانه نیز نشان داد که استقلال عمومی بهترین پیش بینی کننده استرس شغلی است. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادات زیر را می توان ارائه کرد:
با توجه به اینکه استرس شغلی می تواند تأثیر منفی بر عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی داشته باشد، پیشنهاد می دهیم:

۱. آموزش مهارت های مدیریت استرس: معلمان تربیت بدنی باید مهارت های مدیریت استرس را یاد بگیرند تا بتوانند با استرس شغلی مواجه شده، آن را کنترل کنند. این مهارت ها شامل تکنیک های تنفسی، مدیتیشن، یوگا، ورزش و تمرینات فیزیکی می شوند.
 ۲. ارتقای سطح استقلال شغلی: معلمان تربیت بدنی باید بیشترین استقلال شغلی را داشته باشند تا بتوانند برای کاهش استرس شغلی خود، راهکارهایی را پیشنهاد دهند و از آن ها استفاده کنند.
 ۳. تعیین وضعیت کاری مناسب: برای کاهش استرس شغلی، معلمان تربیت بدنی باید در یک محیط کاری مناسب و با شرایطی که توانایی هماهنگی بین زمان و انرژی مورد نیاز برای انجام وظایف خود را دارند، کار کنند.
 ۴. رعایت تعادل کار-زندگی: معلمان تربیت بدنی باید تلاش کنند تا تعادلی بین کار و زندگی خود داشته باشند. این شامل تعیین زمان های مناسب برای کار، استراحت، تمرین و وقت گذرانی با خانواده و دوستان است.
- با توجه به اینکه این تحقیق در استان فارس و صرفاً در مقطه آموزش ابتدایی انجام شده بنابر این تعمیم نتایج به جوامع دیگر باید با احتیاط صورت پذیرد که یکی از محدودیتهای اصلی این پژوهش است.

ملاحظات اخلاقی

شرکت کنندگان به طور داوطلبانه در پژوهش شرکت کردند و به آنها این امکان داده شد که به آسانی از پژوهش خارج شوند و تمام اطلاعات بدست آمده محرمانه تلقی شد.



منابع

الف- فارسی

- اندام، رضا و اسعدی، مهناز. (۱۳۹۴). رابطه بین استقلال شغلی و استرس معلمان تربیت بدنی شهرستان سبزوار. *فصلنامه علمی پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۳(۴)، ۵۲-۶۳.
- جلال زاده، محمدمو نصیریان، زکیه. (۱۳۹۹). بررسی رابطه استرس شغلی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی. *پویش در آموزش علوم تربیتی و مشاوره*، ۱۳۹۹(۱۲)، ۱۱۵-۱۳۲.
- فیضی، ایوب. عظیم پور، احسان، زوار تقی. (۱۳۹۶). نقش خودارزشیابی محوری و استقلال شغلی در عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان های دولتی شهر سمنج. ۱۶ (۳): ۱۱۹-۱۱۲.
- قاسم زاده علیشاهی. ابوالفضل، عباسی، مهدی، ملکی، مرست، منظر. (۱۳۹۳). نقش عواطف مثبت و منفی در رضایت و عملکرد شغلی اعضای هیات علمی. *فصلنامه پژوهش های نوین روانشناختی*، ۹(۳۵)، ۱۳۱-۱۵۲.

ب- انگلیسی

- Allahyari, T., Khaneshenas, F. & Khalkhali, H.R.. (2017). Psychosocial Stressors and Job Performance among Bank Employees: An Integrated Model. *International Journal of Occupational Hygiene*, 9(1), 46-51.
- Bashir, U., & Ismail Ramay, M. (2010). Impact of stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan. Bashir, U., & Ramay, MI (2010). Impact Of Stress On Employees Job Performance A Study On Banking Sector Of Pakistan. *International Journal of Marketing Studies*, 2(1), 122-126.
- Berding, K., Bastiaanssen, T. F., Moloney, G. M., Boscaini, S., Strain, C. R., Anesi, A., ... & Cryan, J. F. (2023). Feed your microbes to deal with stress: A psychobiotic diet impacts microbial stability and perceived

- stress in a healthy adult population. *Molecular psychiatry*, 28(2), 601-610.
- Coetzee, M., & Esterhuizen, K. (2010). Psychological career resources and coping resources of the young unemployed African graduate: An exploratory study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-9.
- Coetzee, M., & De Villiers, M. (2010). Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution. *Southern African Business Review*, 14(1).
- Hanif, R., Tariq, S., & Nadeem, M. (2011). Personal and job related predictors of teacher stress and job performance among school teachers. *nepakistan Journal of Commerce and Social Scies (PJCSS)*, 5(2), 319-329.
- Ivancevich, J. M., & Ganster, D. C. (2014). *Job stress: From theory to suggestion*. Routledge.
- Yao, J., & Fan, L. (2015). The performance of knowledge workers based on behavioral perspective. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 3(01), 21.

The Impact of Occupational Stress on Job Autonomy and Job Performance of Physical Education Teachers in Elementary Schools in Fars Province

Hamidah Mehrabi,¹ Maryam Shirvani,² Saeeda Ariani,³ Sediqeh Funkhes⁴

Abstract

Introduction and purpose: The aim of this study was to investigate the impact of occupational stress on job autonomy and job performance of physical education teachers in elementary schools in Fars province.

Methodology: The descriptive-correlational method was used in this research. The study population included all physical education teachers in Fars province, and convenience sampling was used for data collection. A total of 337 individuals completed the

¹ Bachelor of physical education, Kazarun education department (mehrabi.hamide11@gmail.com)

² Bachelor of physical education and sports science, Sepidan education department (maryam.sh7452@gmail.com)

³ Master of physical education. Education of Abadeh city (Sanazoryani@gmail.com)

⁴ Master of Physical Education, , Ashayeri education department (tavabeswdighe07@gmail.cim)

questionnaires. The occupational stress questionnaire of Andam and Asadi (2015) was used to collect data on occupational stress, and its reliability and validity were reported as acceptable. The job autonomy questionnaire of T.I.S with 18 questions was used to collect data on job autonomy, and its reliability and validity were also reported as acceptable. The job performance questionnaire of Patterson (1990) was used to collect data on job performance.

Results: The results showed a significant and inverse relationship between perceived occupational stress of physical education teachers and their job autonomy and job performance in elementary schools in Fars province, with the correlation coefficient being -0.719 and -0.770 at the 0.01 level, respectively. Occupational stress had a significant effect on both job autonomy and job performance, with the beta coefficient of occupational stress having the greatest impact on job performance with a value of 0.535. Occupational stress also had a significant impact on general autonomy and curriculum autonomy, with the beta coefficient of occupational stress having the greatest impact on curriculum autonomy with a value of -0.668. Therefore, the higher the occupational stress of teachers, the lower their autonomy in curriculum planning and the lower their job performance. However, occupational stress also had a significant impact on general autonomy with a beta coefficient of -0.117, which was less than the impact on curriculum autonomy

Discussion and conclusion: It is necessary to consider that in order to improve performance and job independence, one should focus on reducing the level of job stress

Keywords: Occupational Stress, job performance, job independence, physical education teachers.