

## بررسی منابع و عوامل تنیدگی شغلی در مربیان ورزشی استان آذربایجان غربی

دکتر مهرداد محرم‌زاده<sup>۱</sup>، ابوالقاسم رجاییان<sup>۲</sup>

۱- استادیار دانشگاه بوعلیه، کارشناس ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش، شناسایی عوامل و منابع تنش‌زای شغلی بین مربیان ورزشی استان آذربایجان غربی بود. حجم نمونه از ۴۶ مربی کمال در «۱» رشته ورزشی مستحب، شامل: والیبال، فوتبال، کشتی، تنیس روی میز، تکواندو، وزنه‌برداری، شتا، بسکتبال، آمادگی جسمانی و دو و میدانی بود. روش پژوهش از نوع توصیفی و پیمایشی بود که به صورت علی، مقایسه‌ای و همبستگی میزان شیوع عوامل و منابع تنش‌زای شغلی و سازمانی با توجه به ویژگی‌های فردی مربیان بررسی شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات به صورت پرسشنامه استرس‌سنج دو قسمی بر اساس شاخص هفت‌اگرته توزیع گردید و پس از جمع‌آوری از طریق عملیات آمار توصیفی و استنباطی به بررسی اهداف و فرضیه‌های پژوهش پرداخته شد. ضریب آلفا ۰/۹۱ به دست آمد. یافته‌های حاصل حاکی از این بودند که، ۷۸/۳ درصد مربیان، شیوع عوامل تنش‌زای سازمانی و ۷۴/۹ درصد مربیان، شیوع عوامل تنش‌زای شغلی را در حرفه مربیگری در حد متوسط ارزیابی نمودند؛ لیکن میانگین پراکندگی نگرش آزمودنی‌ها، شیوع بیشتر عوامل تنش‌زای شغلی را نسبت به سازمانی نشان داد. همچنین عامل فناوری و دانش فنی با میانگین ۵/۱۷ و انحراف معیار ۱/۳۷، بیشترین عامل تنش‌دار شغلی، و حساسیت شغلی، فشار زمان و کمیت و حجم کار در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند و عامل وضعیت رفاهی با میانگین ۶/۰۴ و انحراف معیار ۲/۳۸، بیشترین عامل تنش‌دار سازمانی بود و عوامل رشد حرفه‌ای نیروهای انسانی، شیوه مدیریت، رتبه‌های بعدی را به خود اختصاص دادند. عامل فقدان حسن توفیق‌طلبی در مربیان، بالاترین رتبه را در سایر منابع تنش‌زای شغلی با میانگین ۸ به خود اختصاص داد و

کمبود اعتبارات تخصصی با میانگین ۶/۵، رتبه آخر سایر منابع تنش‌زای شغلی را دارا شد.

**واژه‌های کلیدی:** تنش، تنش شغلی، عوامل تنش‌زای شغلی، عوامل تنش‌زای سازمانی، عوامل تنش‌زای مدیریتی

### مقدمه

تندرستی افراد، سلامت جامعه و ایجاد امنیت حیات در همه ابعاد جسمانی، روانی، ذهنی، عاطفی از مهم‌ترین مسائلی است که توجه مسئولان و دست‌اندرکاران متعهد هر جامعه‌ای را به خود معطوف نموده است. در بهداشت سازمانی، بررسی عوامل تنش‌زای شغلی<sup>۱</sup> در مشاغل مختلف با نتایج متفاوتی همراه بوده است. این عوامل تنش‌زا، که به صورت عوامل یا محرک‌های تنش‌زای شغلی از دیدگاه‌های نظری مختلف به صورت ماکرو استرسورها<sup>۲</sup> (عوامل تنش‌زای سازمانی<sup>۳</sup>) و میکرو استرسورها<sup>۴</sup> (عوامل تنش‌زای فردی) محدود شده‌اند، می‌توانند مستقیماً مدیریت سازمان را در فرایند هدایت مؤثر سازمانی تحت الشعاع خویش قرار دهند.

### عوامل ایجادکننده فشارهای روانی

چنان‌که این عوامل را در چهار دسته تقسیم‌بندی می‌کند.

#### الف: علل شخصی

- حساسیت بیش از حد به مسائل و مشکلات پیرامون خود
- مسئولیت زیاد و بیش از حد
- کم‌حوصلگی و عصبانیت بر اثر حساسیت و مسئولیت زیاد
- کم‌رویی و کم‌حرفی که بعضاً ریشه فرهنگی دارد
- بیماری‌ها و ضعف جسمانی و روحی و روانی ناشی از مشکلات
- عدم موفقیت در امور تحصیلی و شغلی

1. Job Stressor Factors

2. Macrostressors

3. Organization Stressor Factors

4. Microstressors

### ب: علل خانوادگی

- مشکلات اقتصادی و بالا بودن هزینه‌های زندگی
- مشکلات با همسر و فرزندان و بستگان و حتی پدر و مادر
- مشکلات طلاق و جدایی همسر و فرزندان

### ج: علل سازمانی

- کمبود امکانات در محیط کار
- وجود تبعیضات در محیط کار
- مشکلات با مدیران و سرپرستان و همکاران و مراجعه کنندگان
- عدم امنیت شغلی و کمبود حقوق و مزایا
- عدم رعایت مقررات و ضوابط مدوّن در محیط کار توسط مدیر و همکاران

### د: علل فرهنگی

- موفقیت و ارتقای افراد چاپلوس و فرست طلب در محیط کار و اجتماع
- کمبود امکانات رفاهی و امنیت اجتماعی
- آلودگی‌های محیطی از قبیل آب و هوا و محیط زیست
- مشکلات فقر فرهنگی و طبقات در محیط پیرامون (۱)

یکی از کلیدی‌ترین مفاهیم مربوط به بهداشت روانی در محیط‌های سازمانی، توجه به بحث تنش شغلی و منابع به وجود آورنده آن بین کارکنان و حتی خود مدیران سازمان‌ها می‌باشد (۴-۲). بررسی عوامل و محرک‌های تنش‌زای شغلی، از دیدگاه‌های نظری مختلف به دو منبع و عامل اساسی ماکرو استرسورها (عوامل تنش‌زای سازمانی) و میکرو استرسورها (عوامل تنش‌زای فردی) محدود شده است. میکرو استرسورها و عوامل فردی، گروهی و فیزیکی مربوط به ماهیت شغل یا وظیفه (مانند ابزار و امکانات، حجم و حساسیت کار) وابسته‌اند (۴) و ارتباط زیادی با پیامدهای منفی جسمانی، عاطفی، رفتاری، شناختی و سازمانی دارند (۸-۴).

این عوامل مانند حجم و کمیت کار، ابهام و تضاد نقش، حساسیت و کیفیت کار، فشار زمان و تکنولوژی شغل در کنار سایر ویژگی‌های فردی مانند سن، تجربه، وضعیت رفاهی و

غیره ارتباط زیادی با کاهش عملکرد و رضایت مندی، افزایش اضطراب و افسردگی، تحلیل و خستگی (فرسودگی) و سایر اختلالات روان تنی نشان داده‌اند (۹،۱۰).

مطالعات رئیسی، الوانی، ابطیحی، محمدی، علوی، صدیقی، دموری، حیدری، ملکوتی و همکاران، ظهیری، کبانی و کشتکاران در مشاغل مختلف شیوع عوامل تنش‌زای شغلی را در داخل کشور اثبات می‌کند (۱۳-۴،۱۱).

مهرآبادی و گنجی در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سن و سطح تحصیلات افراد تأثیر معنی‌داری بر ایجاد فشارهای روانی دارد (۱۴،۱۵).

گاردل از اولین افرادی بود که عوامل تنش‌زای شغلی را بررسی کرد و پس از او مطالعات زیادی انجام شد؛ مثلاً، ایوانکوویچ، ماتسون و دانلی هفده عامل تنش‌زای شغلی را شناسایی و آنها را به دو دسته عوامل سازمانی و عوامل شغلی (مربوط به مدیر و مربوط به فرد) تقسیم کردند (۸). تنش شغلی، برآیند کنش متقابل بین شغل و فرد است و چون عوامل تنش‌زا در مشاغل مختلف است، بنابراین ضمن وجود عوامل تنش‌زای محیطی مشابه ممکن است عوامل تنش‌زای ویژه‌ای در مشاغل متفاوت وجود داشته باشد. پژوهش آکادمی پزشکان خانواده در آمریکا در مورد مشاغل اجرایی، معلمان، منشی‌ها، کارکنان تولید و کشاورزان اختلاف میزان تنش در مشاغل مختلف را نشان داده است (۵).

شایان ذکر است که در بین اعضای شغل در سازمان‌های ورزشی، مربیان به دلیل ارتباط مستقیم با ورزشکاران در هر دو سطح یادگیری مهارت‌های حرکتی و نمایش پیشرفته مهارت‌های حرکتی آموخته شده، از مهم‌ترین منابع انسانی در ورزش محسوب می‌گردند که باید از نظر شناسایی و رفع عوامل و منابع تنش‌زای شغلی، تلاش‌های لازم از سوی مسئولان انجام پذیرد تا در عین حفظ سلامت جسمی روانی مربیان، از هر گونه احتمال دل‌زدگی شغلی، بی‌انگیزگی، فرسودگی شغلی و احتمال انتقال تنش به ورزشکاران جلوگیری به عمل آورند. لذا پژوهش حاضر، تلاشی است در جهت شناسایی و معرفی عوامل و منابع تنش‌زای شغلی در بین مربیان رشته‌های ورزشی فعال در استان آذربایجان غربی که امید است یافته‌های این پژوهش در ایجاد محیطی مناسب برای فعالیت مربیان زحمت‌کش استان مثمر ثمر واقع گردد.

گنداسمیت با تأکید بر اهمیت تعادل مسئولیت‌های شغلی در محیط کار و مسئولیت‌های خانوادگی، بیان می‌کند که تنش شغلی می‌تواند ارتباط و تعادل کار و خانواده را مختل سازد. شائو و دیگران در همین مورد بیان می‌کنند که در تربیت‌بدنی و ورزش دو عامل مهم تنش‌زای شغلی وجود دارد، که به تعادل محیط کار - خانواده صدمه می‌زند. تعارض یا تضاد نقش و میزان ساعات کار از عوامل تنش‌زایی هستند که در مربیگری ورزش مشاهده می‌شود. در صورتی که ویلیامز و کیلر با قبول این نکته که ماهیت تربیت‌بدنی، ورزش و مسابقات، دارای عوامل تنش‌زای بالقوه‌ای است که در سایر سازمان‌ها و مشاغل پیدا نشده است، وی مهم‌ترین عوامل تنش‌زای شغلی را جدول کاری شلوغ، انتظارات زیاد فشار زمان، وظایف متعدد و ساعات نامناسب کار می‌داند. کامبرلین نیز فقط فشار زمان را مهم‌ترین عامل تنش‌زای شغلی بیان کرده است (۸).

ویبامسون نیز عوامل حمایت سازمانی و تنش‌زاد در بین مربیان ورزشی دانشگاه‌ها بررسی کرده. عوامل حمایت سازمانی برای مربیان در این پژوهش حقوق، تسهیلات، حمایت ایمنی، ارزیابی، باز خورد و غیره بودند. نتیجه این پژوهش نشان داد که ایهام مهم‌ترین عامل تنش‌زای شغلی بوده است و همه افراد جامعه پژوهش در بین عوامل حمایتی به ارزیابی منظم و باز خورد برای کاهش تنش، امتیاز بالایی داده بودند (۱۳).

علاوه بر بررسی تنش شغلی مربیان ورزش، تنش شغلی مدیران تربیت‌بدنی و ورزش دانشگاه‌ها، نیز به وسیله کولپند و کریش بررسی شده است. این پژوهش فقط میزان برداشت یا دریافت مدیران از عوامل تنش‌زای شغلی در درون سازمان بررسی کرده و مبنای نظر آن بر پایه مدل گرین‌برگ است. در این مدل، تنش شغلی دارای ساختار مرکزی است که از سه منبع کار (ویژگی خاص هر شغل و کار)، ویژگی‌های فردی شاغل و سایر عوامل بیرونی سازمان مانند مسائل خانوادگی ناشی می‌شود. محققان از پرسشنامه تنش شغلی که دارای ۲۱ پرسش ۷ لیکرتی بود، استفاده کردند (۹).

کارن ای داتیل چاکا پژوهش‌های زیادی در زمینه تنش شغلی، رضایتمندی و تحلیل مربیان تربیت‌بدنی و ورزش انجام داده، او در پژوهش جامعی به بررسی عوامل تنش‌زای شغلی در بین مدرسان تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها پرداخته است.

در این پژوهش از ابزار پیمایش تشخیص تنش مربوط به ابوالنگویج و ماتسون استفاده

شده است. این ابزار عوامل تنش‌زای شغلی را در دو دسته عوامل سازمانی (ماکرواسترسور) عوامل فردی (میکرواستروسور) اندازه‌گیری می‌کند. در این پژوهش نیز از عوامل فردی همین پرسشنامه مانند ابهام و تضاد نقش، اضافه بار کمی و کیفی، فشار زمان و غیره استفاده شد. برای محاسبه ثبات درونی این آزمون از ضریب آلفا استفاده شد و ثبات درونی این آزمون در پژوهش وی در پرسش‌ها مختلف از ۰/۶۷ تا ۰/۹۰ متغیر بود. در این پژوهش پیشینه بسیار خوبی در زمینه تنش شغلی و توان پرسشنامه بیان شده است. دانیل چاک و بزرگی‌های فردی مدرسان تربیت‌بدنی و ورزش دانشگاه‌ها را با عوامل تنش‌زای سازمانی و فردی و همچنین با میزان هنجار تنش مقایسه کرد و نشان داد که جامعه آماری پژوهش با تنش متوسطی مواجه هستند و عوامل سازمانی بیشتر از عوامل فردی موجب ایجاد تنش می‌شوند. در بین عوامل فردی (میکرواستروسور) حجم کار یا اضافه بار کمی و فشار زمان دو عامل عمده تنش بودند (۱۶).

فیجن اقراتی و بن سبیرا در پژوهشی برای بررسی تأثیر محیط کار معلمان تربیت‌بدنی و ورزش در میزان تنش و تحلیل رفتگی بیان می‌کنند که چون شرایط ویژه محیط کار در سازمان‌ها یا نهادهای ورزشی متفاوت است، بنابراین معلمان و مربیان ممکن است با درجات متفاوتی از عوامل تنش‌زای محیطی مواجه شوند، با وجود این، به دلیل ماهیت حرفه و شغل مربیگری ابهام و تضاد نقش کمبود استقلال و ایزوله یا تنها ماندن از نظر اجتماعی در نهادهای مربوط می‌تواند شرایط تنش‌زایی را برای آنان ایجاد کند (۲).

پژوهش در زمینه عوامل تنش‌زای شغلی در سازمان‌های ورزشی داخل کشور، بسیار محدود است. اسدی در رساله دکتری مدیریت تربیت‌بدنی و ورزش نشان داد که در بین مدیران سازمان تربیت‌بدنی و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی فعلی، حساسیت و عوامل کیفیت کار به کمیت و حجم کار، تکنولوژی شغل و فشار زمان چهار منبع مهم و مشترک تنش‌زا بوده‌اند (۳).

اگرچه سایر عوامل تنش‌زای شغلی (مانند تضاد و ابهام نقش، پیشرفت شغلی و تکنولوژی شغلی) در این دو گروه دارای الویت متفاوتی بود، ولی میزان تنش مدیران تربیت‌بدنی در همه عوامل بیشتر بود (۳).

همچنین هیچ ارتباط معنی‌داری بین عوامل تنش‌زای شغلی با وضعیت تأهل، سابقه کار و

میزان تحصیلات کامل مدبران مشاهده نشد. البته ارتباط میزان تحصیلات مدیران سازمان مدیریت و برنامه ریزی با عوامل تنش زای شغلی مثبت و منفی دار بود (۳).

رضای نهی و همکاران در پژوهش خود در مورد عوامل تنش زای شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه های دولتی کشور، تفاوت معناداری در عوامل تنش زای شغلی بین دبیران مدارس راهنمایی دبیرستان مشاهده کردند. البته دبیران تربیت بدنی زن و مرد با مدارک کارشناسی ارشد و دبیران جوان تربیت بدنی (۲۵-۳۰ ساله) از عوامل تنش زای بیشتری رنج می بردند. همچنین تفاوت تنش شغلی بین مربیان متأهل و مجرد معنادار بود و مربیان مجرد تنش بیشتری را نشان می دادند (۱).

توربخش با مرور نتایج پژوهش های بسیار زیاد (۱۹۸۳-۱۹۹۳)، در زمینه تنش معلمان و استادان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی نشان داد که در این گروه ها کار اضافی (حجم کار)، و کمبود وقت (فشار زمان)، شایع ترین عامل تنش زا است.

همچنین معلمان زن جوان، کم تجربه و مجرد نسبت به معلمان مرد، با سابقه و متأهل از تنش بیشتری رنج می برند. شلتز و دیگران بیان می کنند که تصاد نقش و ساعات کار زیاد از عوامل تنش زای اصلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش است. ویلیامز و میلر نیز با بررسی ماهیت تربیت بدنی و ورزش ساعات نامناسب کار، فشار زمان، وظایف متعدد، انتظارات زیاد و جدول کاری شلوغ که از مهم ترین عوامل تنش زا در حرفه مربیگری محسوب می شوند معتقدند که این منابع بالقوه تنش زا در سایر سازمان ها و مشاغل زیاد مشاهده نمی شود. در صورتی که کامیرلین فقط فشار زمان را مهم ترین عامل تنش زا در این حرفه می داند. ویلیامسون با بررسی عوامل حمایت سازمانی و تنش در بین مربیان ورزش دانشگاه ها، ابهام را مهم ترین عامل تنش زا عنوان می کند.

کارن ای. دانیل چاک معتقد است که عوامل تنش زای سازمانی (ماکرو استرسورها)، بیشتر از عوامل تنش زای فردی (میکرو استرسورها) در بروز تنش نقش دارند و در بین عوامل فردی نیز حجم کار و فشار زمان دو عامل اصلی تنش زا هستند.

وی و پژوهشگران دیگری مانند ماسلج، کونیک کی، کاسنیر و هایپربرگ، و ویلسون و دیگران، پیل و ونبرگ، چرنیس، پهل، پینر، آرثون و کافری و غیره با بررسی رابطه متغیرهای فردی با عوامل تنش زای فردی، بیان می کنند که مربیان زن، مجرد و کم سابقه از تنش بیشتری

رنج می‌برند (۲۰-۱۴، ۱۷، ۱۱، ۷).

فشار شغلی و تنیدگی روحی دو واژه‌ای هستند که معمولاً به جای یکدیگر استفاده می‌شوند، اما یک معنی دارند. فشار شغلی برای پیشرفت در زندگی لازم است، اما وقتی از حد لازم فراتر می‌رود به تنیدگی روحی منجر می‌شود. تنیدگی روحی سبب پیشرفت نمی‌شود.

در ندادن بحث بر سر تفاوت بین فشار شغلی و تنیدگی شغلی می‌توان اشاره نمود که تنیدگی شغلی در حقیقت اشاره به حضور محرک‌های نامطلوب در محیط شغلی دارد که اساساً به سه دسته: عوامل تنیدگی سازمانی (Macrostressors)، عوامل مدیریتی و عوامل فردی (Microstressors) تقسیم می‌گردد (۴، ۲۱).

هدف کلی پژوهش حاضر، بررسی و توصیف عوامل و منابع تنش‌زای شغلی در بین مربیان ورزشی استان آذربایجان غربی می‌باشد. هدف‌های جزئی پژوهش عبارت‌اند از:

الف) بررسی عوامل تنش‌زا از دیدگاه آزمودنی‌ها

ب) بررسی و رتبه‌بندی عوامل تنش‌زای شغل مربیگری ورزشی از دیدگاه آزمودنی‌ها

ج) بررسی میزان رابطه هر یک از عوامل تنش‌زای سازمانی و شغلی

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی و پیمایشی است و در پی بررسی عوامل تنش‌زای شغلی و شناسایی منابع به وجود آورنده تنش‌های شغلی در حرفه مربیگری ورزشی به صورت علی-مقایسه‌ای و همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را مربیان فعال و دارای درجات رسمی مربیگری در دانشگاه‌ها و ده هیئت ورزشی در اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تشکیل دادند که رشته‌های دهگانه بر اساس میزان اهمیت اجرایی در استان به صورت والیبال، کشتی، تکواندو، تنیس روی میز، فوئبال، آمادگی جسمانی، وزنه‌برداری، کاراته، بسکتبال و شنا انتخاب شدند. کلیه مربیان فعال در ده هیئت مربوط و مراکز آموزش عالی که از نظر هیئت ورزشی مربوطه جزء مربیان دارای درجات رسمی مربیگری و فعال در زمینه مربیگری بودند، تأیید و معرفی شدند که تعداد ۴۶ مربی به عنوان حجم نمونه انتخاب گردیدند. با توجه به اینکه کلیه مربیان دارای شرایط فوق‌الذکر به عنوان آزمودنی‌ها در نظر



گرفته شدند لذا حجم نمونه برابر با کل جامعه آماری می‌باشد.  
 با توجه به اینکه متغیرهای پژوهش حاضر، از ویژگی روان‌شناختی و نگرشی برخوردار بودند، از پرسشنامه جهت جمع‌آوری اطلاعات استفاده گردید که شامل دو بخش زیر بود:  
 الف: پرسشنامه عوامل تنش‌زای شغلی هفت ارزشی لیکرت شامل ۱۶ پرسش.  
 ب: پرسشنامه منابع تنش‌زای شغلی شامل ۳۰ پرسش به انضمام یک راهنمای تشریحی.  
 شایان ذکر است از جمع ۵۰ پرسشنامه توزیع شده به ۵۰ مریبی معرفی شده از سوی هیئت‌ها، تعداد ۴۶ پرسشنامه تکمیل و تحویل گرفته شد. همچنین اطلاعات مربوط به ویژگی‌های فردی نیز در ابتدای پرسشنامه ملحوظ گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در بخش آمار توصیفی، جهت تحلیل عوامل و متغیرها از روش‌های تعیین میانگین، انحراف استاندارد، درصد و ترسیم جدول و نمودارهای مربوط و در بخش آمار استنباطی، آزمون‌های تی دو (مجدورکا) و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید.

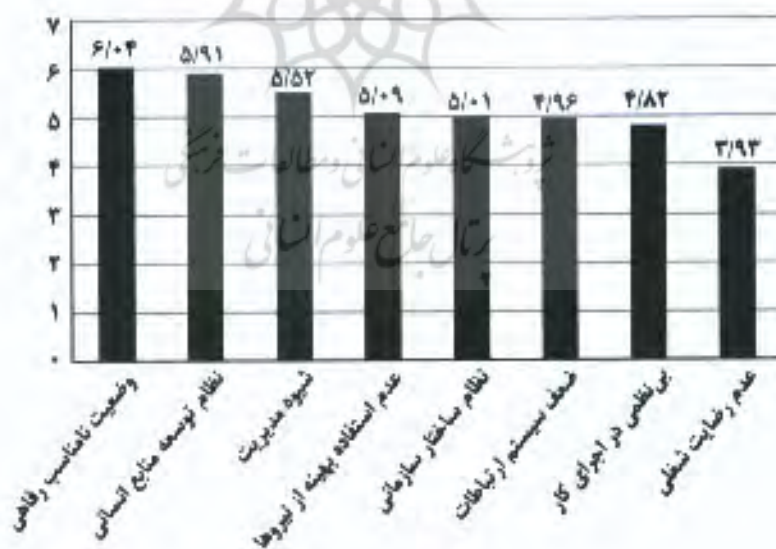
### یافته‌های پژوهش

به منظور ارزیابی فرضیه‌های پژوهش حاضر، در این بخش با استفاده از روش تحلیل آماری اسپیرمن جهت بهره‌گیری از آمار استنباطی در ارتباط بین عوامل تنش‌زای شغلی در مریبان ورزشی استفاده گردید که بر اساس نتایج حاصل از پرسشنامه در بخش عوامل تنش‌زای سازمانی شامل: فناوری، حساسیت، فشار، زمان، حجم کار، کیفیت کار، ابهام در نقش، مسئولیت‌پذیری و تضاد در نقش مورد شناسایی قرار گرفتند و در قسمت شغلی، عواملی همچون: وضعیت رفاهی، توسعه منابع انسانی، شیوه مدیریت، عدم استفاده بهینه از نیروها، ساختار سازمانی، ضعف سیستم ارتباطات، بی‌نظمی در اجرای کار و عدم رضایت شغلی مد نظر قرار گرفتند. سپس با استفاده از آزمون اسپیرمن به بررسی چگونگی همبستگی بین این دو دسته عوامل پرداخته گردید.

## عوامل تنش‌زای سازمانی

جدول ۱. میزان شیوع عوامل تنش‌زای سازمانی در مربیان ورزشی

رتبه	تعداد	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	شماره سؤال	انحراف معیار
۱	۳	۱	۹	۶/۰۴	۹، ۲۷، ۲۹	۲/۲۸
۲	۴	۱	۹	۵/۹۱	۳، ۲۰	۲/۱۷
۳	۵	۱	۹	۵/۵۲	۶، ۸، ۱۳، ۲۱، ۲۶	۲/۳۳
۴	۴	۱	۹	۵/۰۹	۲، ۱۶، ۱۸، ۲۸	۲/۰۷
۵	۷	۱	۹	۵/۰۱	۱، ۴، ۷، ۱۲، ۱۵، ۲۴، ۲۵	۲/۰۵
۶	۲	۱	۹	۴/۹۶	۵، ۳۰	۲/۳۷
۷	۵	۱	۹	۴/۸۲	۹، ۱۱، ۱۷، ۲۲، ۲۳	۲/۲۸
۸	۱	۱	۹	۳/۹۳	۱۲	۲/۲۴



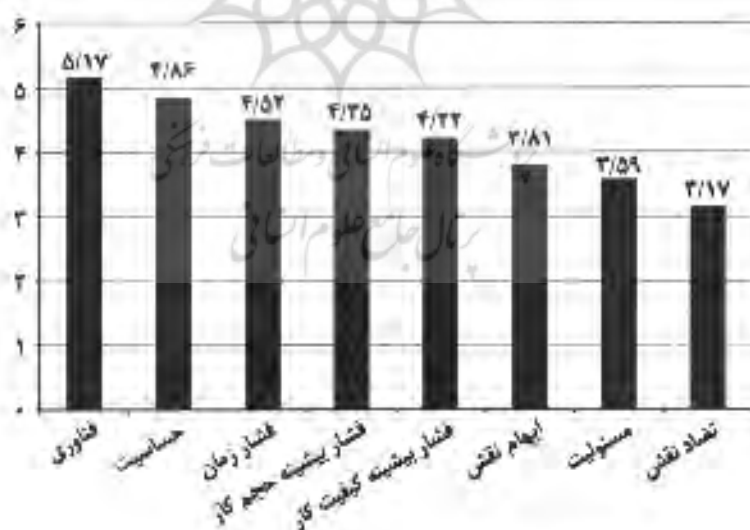
نمودار ۱. میزان شیوع عوامل تنش‌زای سازمانی در مربیان

جدول و نمودار ۱ نشان می‌دهد که وضعیت رفاهی، بالاترین رتبه را در بین عوامل تنش‌زای سازمانی داراست و عدم رضایت شغلی در بین این عوامل از اهمیت کمتری برخوردار است.

## عوامل تنش‌زای شغلی

جدول ۲. میزان شیوع عامل تنش‌زای شغلی در مربیان ورزشی

رتبه	عنوان	تعداد	حداقل تعدد	حداکثر تعدد	میانگین	شماره سؤال	انحراف معیار
۱	فناوری	۱	۲	۷	۵/۱۷	۱۵	۱/۳۷
۲	حساسیت	۲	۲	۷	۴/۸۶	۴، ۱۳	۱/۹۵
۳	فشار زمان	۱	۲	۷	۴/۵۲	۱۹	۱/۲۲
۴	فشار بیشه حجم کار	۳	۷	۷	۴/۳۵	۶، ۸، ۹	۱/۷۲
۵	فشار بیشه کیفیت کار	۳	۱	۷	۴/۲۲	۱۰، ۱۱، ۱۶	۱/۶۶
۶	ابهام نقش	۲	۱	۷	۳/۸۱	۳، ۳	۱/۶۲
۷	مسئولیت	۲	۱	۷	۳/۵۹	۷، ۱۲	۱/۳۹
۸	نضاد نقش	۲	۶	۷	۳/۱۷	۲، ۵	۱/۶۴



نمودار ۲. میزان شیوع عوامل تنش‌زای شغلی در مربیان

جدول و نمودار ۲ نشان می‌دهد که عامل فناوری در بین عوامل تنش‌زای شغلی، بالاترین اولویت را دارد؛ در حالی که نضاد نقش، کم اهمیت‌ترین در بین این عوامل می‌باشد.

جدول ۳. میزان رابطه هر یک از عوامل تنش‌زای سازمانی و شغلی (آزمون اسپیرمن در سطح ۰/۰۱ و ۰/۰۵)

شاخص	رناهی	توسعه منابع انسانی	شیوه مدیریت	عدم استفاده از نیرو	عدم استفاده ساختار سازمانی	ضعف سیستم ارتباطات	بی‌نظمی در اجرای کار	عدم رضایت شغلی
فناوری	r	۰/۵۷۸**	۰/۴۰۰*	۰/۶۲۸**	۰/۵۴۰**	۰/۵۲۱**	۰/۶۶۳**	۰/۱۹۳*
	p	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
حسابداری	r	۰/۱۹۸	۰/۱۵۲*	۰/۲۰۰*	۰/۴۵۷**	۰/۱۳۳**	۰/۲۳۷*	۰/۱۶۶*
	p	۰/۰۹۳	۰/۰۲۲	۰/۰۴۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۸	۰/۰۶۷
فشار زمانی	r	۰/۲۶۹*	۰/۱۷۹	۰/۲۹۲	۰/۳۳۲	۰/۱۹۲	۰/۲۷۵*	۰/۲۲۰
	p	۰/۰۳۵	۰/۰۱۶	۰/۰۰۹	۰/۰۵۲	۰/۰۰۸	۰/۰۳۲	۰/۰۰۶
حجم کار	r	۰/۳۳۹**	۰/۲۹۱**	۰/۳۱۶**	۰/۳۶۹**	۰/۳۶۹**	۰/۲۳۷*	۰/۰۵۰
	p	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۶
کیفیت کار	r	۰/۳۴۴**	۰/۵۱۲**	۰/۵۱۲**	۰/۵۸۹**	۰/۴۲۱**	۰/۲۳۲**	۰/۱۷۸
	p	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
اهداف در نقش	r	۰/۲۵۶*	۰/۳۱۳**	۰/۵۲۲**	۰/۳۶۵**	۰/۱۳۲	۰/۲۸۴**	۰/۳۶۸**
	p	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
مسئولیت شغلی	r	۰/۰۹۹	۰/۲۴۲	۰/۱۸۶	۰/۱۸۶	۰/۱۸۲	۰/۱۷۶	۰/۱۳۲
	p	۰/۲۷۲	۰/۰۵۲	۰/۰۰۵	۰/۲۳۹	۰/۱۹۲	۰/۲۸۸	۰/۱۸۷
عناد نقش	r	۰/۳۰۰*	۰/۱۹۹	۰/۲۳۲**	۰/۳۳۹*	۰/۵۱۵**	۰/۰۰۱**	۰/۳۴۳**
	p	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

\* ارتباط در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

\*\* ارتباط در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

به منظور آزمون فرض‌های آماری از آزمون‌های دو استفاده شده است که نتایج آن طبق جدول ۴ به شرح زیر می‌باشد.

جدول ۴. تجزیه و تحلیل آماری فرضیه‌ها

نتیجه	سطح معنی‌داری	درجه آزادی	آزمون خی‌دو	فرضیات
				عوامل تن‌زا با عوامل تنش‌زای سازمانی
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۰	۴۶	۰/۷۵۴	عوامل تن‌زا با عوامل تنش‌زای شغلی
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۰	۴۶	۰/۷۲۲	عوامل تنش‌زای سازمانی سه گروه سنی مریبان
تأیید فرضیه صفر	۰/۰۱۹	۱۹	۲۶/۳۰۷	عوامل تنش‌زای شغلی سه گروه سنی مریبان
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۷	۳۸	۷۰/۰۴۵	عوامل تنش‌زای سازمانی مریبان در دو رشته تحصیلی
تأیید فرضیه صفر	۰/۰۰۱	۴۵	۴۶	عوامل تنش‌زای شغلی مریبان در دو رشته تحصیلی
تأیید فرضیه صفر	۰/۰۱۹	۳۱	۴۰/۸۵۷	عوامل تنش‌زای سازمانی سه گروه سنی مریگیری
رد فرضیه صفر	۰/۰۳۵	۱۸	۳۰/۲۵۶	عوامل تنش‌زای شغلی سه گروه سنی مریگیری
تأیید فرضیه صفر	۰/۰۲۲	۴۶	۴۱/۳۸۹	عوامل شغلی مریبان در سطح مختلف تحصیلی
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۱	۲	۱۷/۷۸۷	عوامل شغلی مریبان در سطح مختلف تحصیلی
رد فرضیه صفر	۰/۰۱۳	۸	۱۹/۱۵۴	عوامل تنش‌زای سازمانی درجات مختلف مریگیری
تأیید فرضیه صفر	۰/۹۸۵	۲	۰/۰۲۱	عوامل تنش‌زای سازمانی درجات مختلف مریگیری
تأیید فرضیه صفر	۰/۸۵۱	۳	۱/۳۶۱	عوامل تنش‌زای سازمانی مریبان دو گروه طی کرده و طی نکرده دوره آموزشی
تأیید فرضیه صفر	۰/۰۰۱	۳۵	۴۶	عوامل تنش‌زای شغلی مریبان در دو گروه طی نکرده و طی کرده دوره آموزشی
تأیید فرضیه صفر	۰/۰۱۷۳	۳۱	۳۸/۲۳۹	عوامل تنش‌زای سازمانی مریبان در وضعیت‌های رفاهی مختلف
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۴	۳۵	۴۶	عوامل تنش‌زای شغلی مریبان در وضعیت‌های رفاهی مختلف
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۰	۳۱	۳۹/۰۰۳	عوامل تنش‌زای سازمانی مریبان در وضعیت‌های رفاهی مختلف
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۰۴	۳۵	۴۶	عوامل تنش‌زای شغلی مریبان در وضعیت‌های رفاهی مختلف
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۶	۳۱	۳۹/۲۳	عوامل تنش‌زای سازمانی مریبان در رشته‌های مختلف
تأیید فرضیه صفر	۰/۰۹۲	۹	۱۴/۹۵۳	عوامل تنش‌زای شغلی مریبان در رشته‌های مختلف
تأیید فرضیه صفر	۰/۰۱۲۱	۱۸	۲۲/۴۲۷	عوامل تنش‌زای شغلی مریبان در رشته‌های مختلف

## بحث و نتیجه گیری

### الف) بررسی میزان شیوع عوامل تنش‌زای سازمانی و شغلی در مریبان

شیوع عوامل شغلی در حد زیاد، اعلام شده که در مقایسه این دو دسته عوامل، نگرش مریبان در پژوهش حاضر، شیوع عوامل تنش‌زای شغلی را بیشتر از عوامل سازمانی مشخص نمود، که در بین عوامل تنش‌زای شغلی، عامل فناوری و دانش فنی با میانگین ۵/۱۷ و انحراف معیار ۱/۳۷ بیشترین شیوع عامل تنش‌زای شغلی را به خود اختصاص داده است. حساسیت شغلی، فشار زمان و کمیت و حجم کار، رتبه‌های بعدی رایج خود اختصاص دادند که در تفسیر این رتبه‌بندی می‌توان عنوان کرد که به دلیل پایین بودن درجات مربیگری، فاصله از مرکز و محرومیت، عدم برنامه‌ریزی مدون و اصولی در تشکیل دوره‌های آموزشی تخصصی برای مریبان زمینه‌ساز تنش خاص شغلی در مریبان گردیده و در نتیجه حساسیت شغل مربیگری و نیز فشار زمان رایج دلیل فوق‌الذکر به صورت ارتباطی معقول به دنبال داشته است. یافته حاصل با بررسی‌ها و یافته‌های پژوهشی بلو و بلونین همخوانی دارد.

این بررسی در بین عوامل تنش‌زای سازمانی نیز مورد بررسی قرار گرفت که معلوم شد وضعیت رفاهی با میانگین ۶/۵۴ و انحراف معیار ۲/۳۸ بیشترین شیوع عوامل تنش‌زای سازمانی را به خود اختصاص داده و سپس رشد حرفه‌ای منابع انسانی و شیوه مدیریت، رتبه‌های بعدی رایج خود اختصاص دادند که به نوعی، مورد وضعیت رفاهی، به راحتی قابل تفسیر می‌باشد که عدم تأمین اقتصادی و رفاهی زمینه عدم تمرکز و نگرانی را در حرفه فرد ایجاد و همین امر موجبات عدم اطمینان از توجه سازمان، به رشد حرفه‌ای نیروهای انسانی گشته که نتیجه‌گیری عدم اتخاذ سبک و شیوه مناسب مدیریتی از سوی مدیر مربوط را به دنبال داشته است. یافته حاصل نیز با نتایج پژوهش‌های نوربخش در سال ۱۳۷۶ و ویلیامسون در سال ۱۹۹۳، همخوانی دارد (۱۲،۲۲).

### ب) بررسی ارتباط بین عوامل تنش‌زای سازمانی با عوامل شغلی

بر اساس نتایج حاصل از پژوهش حاضر، اکثریت قریب به اتفاق مریبان هر دو دسته عوامل تنش‌زای سازمانی و شغلی را در حد متوسط در حرفه خویش ارزیابی نمودند (۷۸/۳٪ سازمانی - ۷۳/۹٪ شغلی).

در پژوهش حاضر که ۸ عامل تنش‌زای سازمانی شامل: فناوری، حساسیت شغلی، فشار زمان حجم کار، کیفیت کار، ابهام در نقش، مسئولیت شغلی و تضاد نقش و ۸ عامل شغلی شامل: شیوه مدیریت، عدم استفاده بهینه از نیروها، توسعه منابع انسانی، ساختار سازمانی، ضعف سیستم ارتباطات، بی‌نظمی در اجرای کار، عدم رضایت شغلی، و وضعیت رفاهی شناسایی و طبقه‌بندی گردیدند که ارتباط این دو دسته بر اساس اطلاعات حاصل از پرسشنامه‌های تکمیل شده یا استفاده از روش آماری ضریب همبستگی اسپیرمن محاسبه گردید. نتایج حاکی از آن بود که عامل عدم رضایت شغلی از بین عوامل تنش‌زای شغلی و عوامل فشار زمان و مسئولیت شغلی از بین عوامل تنش‌زای سازمانی، رابطه بسیار پائینی با دیگر عوامل تنش‌زا داشتند، درحالی‌که بین سایر عوامل هر دو دسته، ارتباط معنی‌دار مثبت و بالایی مشاهده گردید. به طوری‌که در بین عوامل سازمانی بیشترین ارتباط معنی‌دار (در سطح آلفای ۰/۰۵) با عوامل تنش‌زای شغلی را سه عامل سازمانی: کیفیت شغلی، فناوری و ابهام در نقش تشکیل دادند.

ضمناً عامل حجم کار نیز یکی از عوامل مشترک از دید آزمودنی‌ها در ایجاد تنش کاری معرفی گردید که این نتیجه با یافته‌های دانلی‌چاک در سال ۱۹۹۳ و ایوانسویچ در سال ۱۹۸۸، و آرنسون در ۱۹۸۱، همخوانی دارد (۲۳، ۲۴).

در کل یافته‌های حاصل در مورد فرضیه‌ها بیانگر موارد زیر بودند:

- بین هر دو دسته عوامل تنش‌زای سازمانی و شغلی با کل منابع تنش‌زا یا احتمال خطای کمتر از ۰/۰۰۱ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت.
- بین میزان شیوع عوامل تنش‌زای سازمانی و ویژگی سن، به‌رغم زیاد بودن تنش‌زای رده سنی زیر ۳۰ سال، تفاوت معنی‌داری بین سه رده سنی آزمودنی‌ها وجود نداشت. حال آنکه بین میزان شیوع عوامل تنش‌زای شغلی، تفاوت معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ بین رده‌های سنی سه گانه مشاهده گردید.
- بین میزان شیوع هر دو دسته عوامل تنش‌زای شغلی و سازمانی با رشته تحصیلی مربیان در گروه تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید.
- بین میزان شیوع هر دو دسته عوامل تنش‌زای سازمانی و شغلی در سطوح مختلف تحصیلاتی مربیان تفاوت معنی‌داری وجود داشت که بیشترین شیوع تنش‌زا در مربیان با

سطح تحصیلات لیسانس و دیدیم مشاهده گردید.

- بین میزان شیوع عوامل تنش‌زای شغلی، با ویژگی‌های سوابق مربیگری و درجات رسمی مربیگری، به‌رغم زیاد بودن میزان تنش در مربیان با سابقه زیر ۱۰ سال و درجه ۲ مربیگری، تفاوت معنی‌داری با سوابق مربیگری و درجات مربیگری مشاهده نگردید، لیکن تفاوت بین عوامل تنش‌زای سازمانی و سوابق و درجات مربیگری معنی‌دار بود.
- بین میزان شیوع هر دو دسته عوامل تنش‌زای سازمانی و شغلی با ویژگی‌های دوره‌های آموزشی، به‌رغم زیاد بودن تنش در مربیان بدون طی دوره‌های آموزشی تفاوت معنی‌داری بین مربیان دو گروه مشاهده نگردید.
- بین میزان شیوع هر دو دسته عوامل تنش‌زای سازمانی و شغلی و رشته ورزشی، به‌رغم زیاد بودن تنش در مربیان رشته‌های دو و میدانی و والیبال تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید.
- بین میزان شیوع هر دو دسته عوامل تنش‌زای سازمانی و شغلی با ویژگی وضعیت رفاهی در هر دو جنبه مسکن و وسیله نقلیه شخصی در عین آشکار شدن میزان بیشتر تنش در مربیان فاقد مسکن و وسیله نقلیه شخصی، تفاوت معنی‌داری بالایی بین دو گروه مشاهده نگردید.

## پرتال جامع علوم انسانی

### منابع

۱. رمضانی‌نژاد، رحیم؛ (۱۳۸۵) بررسی و مقایسه رفتار حمایتی مدیریتی، عوامل نگهدارنده شغلی و عوامل استرس‌زای شغلی مربیان ورزش دانشگاه‌های ایران، رساله دوره دکتری مدیریت تربیت‌بدنی - دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
2. Copeland Barry W & Kirsch Scott; (1995) *Perceive occupational stress among NCAA division I, II and III athletic directors*, Journal of Sport Management.
۳. اسدی دستجردی، حسن؛ (۱۳۷۶) تحلیل عوامل تنیدگی شغلی و ارتباط آن با اضطراب در بین مدیران سازمان‌های تربیت‌بدنی و برنامه و بودجه، رساله دوره دکتری مدیریت تربیت‌بدنی، دانشکده تربیت‌بدنی دانشگاه تهران.
۴. دموری، داریوس؛ (۱۳۷۳) عوامل تعدیل‌کننده رابطه میان فشارهای شغلی با رضایت شغلی و خستگی مغرط در مدیران وزارت راه و ترابری. رساله کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.



۵. دیویس، کیت و نیواستورم، جانه؛ (۱۳۷۵) رفتار انسانی در کار، ترجمه محمدعلی طویس، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ سوم.
۶. روش، بلا و امپبله، ان مازی؛ (۱۳۷۶) مفهوم نقش در روانشناسی اجتماعی، ترجمه ابوالحسن سرور قدم، آستان قدس.
۷. صفاری آشتیانی، مرتضی؛ (۱۳۷۲) بررسی رابطه ابهام و تضاد نقش با خشونت‌زدگی شغلی، رساله کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
8. Fryxell, Gerald & Gordon. Micheal; (1989) *Workplace justice and job satisfaction as predictors of satisfaction with union & management*, *Academy of Management Journal*.
9. Chan, K-B, Lai G, Ko Y C, Booy K, W; (2005) *Work stress among tax professional groups: The Singapore experience*.
۱۰. لژیایی نژاد تنکویه و همکاران؛ (۱۳۷۶) زن و ورزش: ستاد تلوویزیون نظام نوین تربیت بدنی.
۱۱. رتیمی، پوران؛ (۱۳۷۵) تأثیر نقش بر عملکرد و بهره‌وری مدیران بیمارستان‌ها و مراکزهای پرستاری، مجموعه مقالات شیوه‌های علمی ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۲. صدیقی، کمال؛ (۱۳۷۶) رابطه بین سبک رهبری، نوع شخصیت و میزان تسبب‌کنی شغلی، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۳. عنزی، سیدعلی‌الله؛ (۱۳۷۱) روانشناسی مدیریت و سازمان، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۴. گنجی، طاهره؛ (۱۳۶۳) بررسی و تفکیک اصطلاحات (که لطفاً بتوان نشان‌دهی از فشار روانی) در گروهی از پرستاران بخش‌های ویژه جراحی در تهران، رساله کارشناسی ارشد پرستاری، انستیتو روان‌پزشکی ایران.
۱۵. مهرآبادی، سیره؛ (۱۳۶۱) بررسی و مقایسه میزان افسردگی نرذ پرستاران بخش روانی و بخش زنان، رساله کارشناسی ارشد پرستاری روانی، انستیتو روان‌پزشکی ایران.
۱۶. رضوی، محمدحسین؛ (۱۳۸۱) بررسی اثرات تربیت بدنی بر فشارهای جسمانی - روانی بانوان شاغل، نشریه علمی پژوهشی العمیک.
17. Gibson, Ivanovich & Donnelly; (1988) *Organizational. business pub inc, sixth edition*
18. Quick, James; (2004) *Occupational Health psychology; Historical Roots & Future Direction Health Psychology*.
19. Feigim, Naomi, Ephraty, Nevat & Ben-sira David; (1995) *Work environment & burnout of physical education teachers. Journal of Teaching in Physical Education*.
۲۰. برد، آزمازی؛ (۱۳۷۰) روانشناسی و رفتار ورزشی، ترجمه حسن مرتضوی، ناشر سازمان تربیت بدنی، دفتر تحقیقات و آموزش.
۲۱. پاول، جو واترایت، سیمون جی؛ (۱۳۷۷) فشار روانی اضطراب و راه‌های مقابله با آن، ترجمه پور رودسری و صبوری مقدم، انتشارات قدس، چاپ اول.

۲۲. آوست، دیورا و بوچرا، چارلز، آ؛ (۱۳۷۴) مبانی تربیت بدنی و ورزش، ترجمه احمد آزاد کمیته ملی المپیک، چاپ اول.
۲۳. چیست ساز، علی؛ (۱۳۷۲) بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
۲۴. شاه حسینی، محمد، (۱۳۷۸) بررسی رابطه بین فشارهای عصبی و عملکرد مدیران آموزشی در مقطع راهنمایی تحصیلی و متوسطه استان سمنان، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی