



11211

# دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

مدیریت و برنامه ریزی ورزشی

ارزیابی فشار عصبی و روانی ناشی از محیط کار در عملکرد

کارمندان ادارات تربیت بدنی استان مازندران

از :

مجتبی صادقی

استاد راهنما :

دکتر حسین پورسلطانی زرنندی

شهریور ۱۳۸۷



۱۱۶۱۱۱

دانشگاه گیلان

دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

ارزیابی فشار عصبی و روانی ناشی  
از محیط کار در عملکرد کارمندان  
ادارات تربیت بدنی استان مازندران

نگارش :

مجتبی صادقی

استاد راهنما :

دکتر حسین پورسلطانی زرنندی

استاد مشاور :

دکتر مهرعلی همتی نژاد

۱۳۸۸/۶/۱۱

استاد اطلاعات درک عملی ایران  
تسبیح درک

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

در

رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی (گرایش مدیریت و

برنامه ریزی)

شهریور ۱۳۸۷

تقدیم به :

پدر مهربانم  
که پشتیبانم در تمام مراحل زندگی ام  
بوده است

مادر عزیزم  
او که هر طپش از قلبش برایم آهنگ  
زندگی را می‌نوازد

همسر خوجم  
که وجودش مایه آرامش من است

سپاس گزاري:

حمد و سپاس خدای یگانه و مهربان و سلام و درود  
بر نبی اکرم (ص) و خاندان پاک و مطهرش و سلام  
بی پایان بر منجی عالم بشریت، مهدی موعود  
(عج) صمیمانه درودها و سپاس هایم را خدمت  
استاد گرامی و بزرگوایم جناب آقای **دکتر حسین**  
**پور سلطانی زرندي** تقدیم می دارم که در تمامی  
مراحل تهیه و تدوین پایان نامه با صبر و حوصله  
فراوان مرا یاری و راهنمایی کردند.  
همچنین کمال تشکر را از استاد ارجمند و فرزانه  
جناب آقای **دکتر مهر علی همتی نژاد** می نمایم که با  
لطف و عنایت بی دریغشان مرا در انجام هر چه بهتر  
کار این پژوهش یاری دادند.  
در پایان از **همسر گرامی ام** که در تهیه و تدوین  
این پایان نامه مرا یاری کرده است نیز کمال  
تشکر را دارم.

## فهرست مطالب

### صفحه

ج	فهرست جدولها.....	
ح	فهرست نمودارها.....	
ح	فهرست شکل ها.....	
ح	فهرست پیوست.....	
خ	چکیده فارسی.....	
ح	چکیده انگلیسی.....	

### فصل اول

۲	۱-۱- مقدمه.....	
۴	۲-۱- بیان مساله.....	
۶	۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق.....	
۷	۱-۴-۱- اهداف تحقیق.....	
۷	۲-۴-۱- اهداف کلی.....	
۷	۲-۴-۱- اهداف اختصاصی.....	
۸	۵-۱- پیش فرض های تحقیق.....	
۸	۶-۱- متغیر های تحقیق.....	
۸	۷-۱- محدودیت های تحقیق.....	
۹	۸-۱- فرضیه های تحقیق.....	
۱۰	۹-۱- روش جمع آوری و تجزیه تحلیل اطلاعات.....	
۱۱	۱۰-۱- تعریف عملیاتی واژه ها و اصطلاحات.....	

### فصل دوم

۱۵	۱-۲- مقدمه.....	
۱۵	۲-۲- مبانی نظری تحقیق.....	
۱۵	۱-۲-۲- ماهیت و تعریف استرس.....	
۱۶	۲-۲-۲- دیدگاههای نظری استرس.....	
۱۸	۳-۲-۲- ماهیت دوگانه فشار عصبی.....	
۱۹	۴-۲-۲- اجتناب پذیر بودن فشار عصبی.....	
۲۰	۵-۲-۲- فشار عصبی و معیار های اندازه گیری.....	
۲۱	۳-۲-۲- منابع (عوامل) فشارهای عصبی.....	
۲۲	۱-۳-۲- فشار های عصبی سازمانی.....	
۲۴	۱-۱-۳-۲- الزامات شغلی.....	
۲۵	۲-۱-۳-۲- الزامات فیزیکی.....	
۲۵	۳-۱-۳-۲- الزامات نقش.....	
۲۵	۱-۳-۱-۳-۲- انتظارات نقش.....	
۲۵	۲-۳-۱-۳-۲- ابهام نقش.....	
۲۶	۳-۳-۱-۳-۲- تعارض نقش.....	
۲۶	۴-۳-۱-۳-۲- افراط نقش.....	
۲۸	۵-۳-۱-۳-۲- ادراک نقش.....	
۲۹	۶-۳-۱-۳-۲- تعارض در هدف.....	
۲۹	۴-۱-۳-۲- الزامات درون شخصی.....	
۳۰	۱-۴-۱-۳-۲- مقدار برخورد با دیگران.....	
۳۰	۲-۴-۱-۳-۲- میزان تماس با افراد سایر بخش ها.....	
۳۱	۳-۴-۱-۳-۲- جو سازمانی.....	
۳۱	۴-۴-۱-۳-۲- فقدان حمایت اجتماعی.....	
۳۳	۵-۱-۳-۲- الگو های حمایت اجتماعی.....	
۳۳	۱-۵-۱-۳-۲- اثر الگوی اصلی.....	

۳۳	۲-۳-۱-۵-۲- الگوی ضربه گیری
۳۴	۲-۳-۲- عوامل محیطی فشار عصبی
۳۶	۲-۳-۳- عوامل فردی فشار عصبی
۴۰	۲-۴- پیامد های (عوارض) فشار عصبی و روانی
۴۱	۲-۴-۱- پیامد های فیزیولوژیکی
۴۲	۲-۴-۱-۱- پیامد های روانی
۴۳	۲-۴-۲- پیامدهای رفتاری
۴۴	۲-۴-۳- پیامدهای سازمانی
۴۵	۲-۵- استراتژیهای مقابله با استرس
۴۵	۲-۵-۱- استراتژیهای مقابله فردی
۴۷	۲-۵-۲- استراتژیهای مقابله سازمانی
۴۸	۲-۶- آموزش و تاثیر آن بر عملکرد
۴۸	۲-۷- فشار عصبی و تاثیر آن بر عملکرد
۵۰	۲-۸- پیشینه تحقیق
۵۰	۲-۸-۱- تاریخچه فشار عصبی و روانی
۵۲	۲-۸-۲- تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۶۰	۲-۸-۳- تحقیقات انجام شده در خارج کشور
۶۵	۲-۹- خلاصه و نتیجه گیری

### فصل سوم

۶۹	۳-۱- مقدمه
۶۹	۳-۲- طرح و روش تحقیق
۶۹	۳-۳- جامعه آماری
۶۹	۳-۳-۱- نمونه آماری
۶۹	۳-۴- متغیر های تحقیق
۷۰	۳-۵- ابزار اندازه گیری
۷۱	۳-۶- اجزاء اصلی پرسشنامه
۷۱	۳-۷- روایی و اعتبار پرسشنامه
۷۱	۳-۷-۱- روایی پرسشنامه
۷۱	۳-۷-۲- اعتبار پرسشنامه
۷۲	۳-۸- روش امتیاز گذاری
۷۲	۳-۹- جمع آوری اطلاعات
۷۲	۳-۱۰- تجزیه تحلیل آماری
۷۳	۳-۱۱- مسایل اخلاقی
۷۳	۳-۱۲- مطالعه آزمایشی
۷۴	۳-۱۳- برنامه زمان بندی تحقیق

### فصل چهارم

۷۶	۴-۱- مقدمه
۷۶	۴-۲- تجزیه تحلیل توصیفی داده ها
۷۶	۴-۲-۱- جنسیت
۷۶	۴-۲-۲- سن
۷۷	۴-۲-۳- سابقه خدمت
۷۷	۴-۲-۴- نوع استخدام
۷۸	۴-۲-۵- تحصیلات
۷۸	۴-۳- آزمون فرضیات تحقیق
۷۹	۴-۳-۱- آزمون فرض اول
۸۰	۴-۳-۲- آزمون فرض دوم
۸۰	۴-۳-۳- آزمون فرض سوم:

۸۱.....	آزمون فرض چهارم :	۴-۳-۴
۸۱.....	آزمون فرض پنجم :	۵-۳-۴
۸۲.....	آزمون فرض ششم :	۶-۳-۴
۸۲.....	آزمون فرض هفتم :	۷-۳-۴
۸۴.....	آزمون فرض هشتم :	۸-۳-۴
۸۵.....	آزمون فرض نهم :	۹-۳-۴
۸۷.....	آزمون فرض دهم :	۱۰-۳-۴
۸۹.....	آزمون فرض یازدهم :	۱۱-۳-۴
۹۰.....	آزمون فرض دوازدهم :	۱۲-۳-۴
۹۳.....	آزمون فرض سیزدهم :	۱۳-۳-۴
۹۴.....	آزمون فرض چهاردهم :	۱۴-۳-۴

### فصل پنجم

۹۹.....	۱-مقدمه	۱-۵
۹۹.....	۲-خلاصه تحقیق	۲-۵
۱۰۱.....	۳-بحث و بررسی	۳-۵
۱۰۴.....	۴-پیشنهادهات	۴-۵
۱۰۴.....	۱-۴-پیشنهادهات کاربردی تحقیق	۱-۴-۵
۱۰۵.....	۲-۴-پیشنهادهات برای پژوهش های بعدی	۲-۴-۵
۱۰۷.....	منابع	۱۰۷

پیوستها

### فهرست جدولها

۲۳.....	جدول ۱-۲	-۱-۲
۳۶.....	جدول ۲-۲	-۲-۲
۳۶.....	جدول ۳-۲	-۳-۲
۳۸.....	جدول ۴-۲	-۴-۲
۶۶.....	جدول ۵-۲	-۵-۲
۷۲.....	جدول ۱-۳	-۱-۳
۷۶.....	جدول ۱-۴	-۱-۴
۷۷.....	جدول ۲-۴	-۲-۴
۷۷.....	جدول ۳-۴	-۳-۴
۷۸.....	جدول ۴-۴	-۴-۴
۷۸.....	جدول ۵-۴	-۵-۴
۷۹.....	جدول ۶-۴	-۶-۴
۷۹.....	جدول ۷-۴	-۷-۴
۸۰.....	جدول ۸-۴	-۸-۴
۸۰.....	جدول ۹-۴	-۹-۴
۸۱.....	جدول ۱۰-۴	-۱۰-۴
۸۱.....	جدول ۱۱-۴	-۱۱-۴
۸۲.....	جدول ۱۲-۴	-۱۲-۴
۸۳.....	جدول ۱۳-۴	-۱۳-۴
۸۴.....	جدول ۱۴-۴	-۱۴-۴
۸۴.....	جدول ۱۵-۴	-۱۵-۴



۸۶	جدول ۴-۱۶
۸۷	جدول ۴-۱۷
۸۸	جدول ۴-۱۸
۸۹	جدول ۴-۱۹
۹۱	جدول ۴-۲۰
۹۱	جدول ۴-۲۱
۹۳	جدول ۴-۲۲
۹۵	جدول ۴-۲۳
۹۶	جدول ۴-۲۴

### فهرست نمودار ها

۸۳	نمودار ۴-۱
۸۵	نمودار ۴-۲
۸۶	نمودار ۴-۳
۸۸	نمودار ۴-۴
۹۰	نمودار ۴-۵
۹۲	نمودار ۴-۶
۹۴	نمودار ۴-۷
۹۶	نمودار ۴-۸

### فهرست شکل ها

۱۸	شکل ۲-۱
۱۹	شکل ۲-۲
۲۱	شکل ۲-۳
۲۴	شکل ۲-۴
۲۷	شکل ۲-۵
۲۸	شکل ۲-۶
۲۹	شکل ۲-۷
۳۲	شکل ۲-۸
۴۵	شکل ۲-۹
۴۶	شکل ۲-۱۰
۴۸	شکل ۲-۱۱

ارزیابی فشار عصبی و روانی ناشی از محیط کار در عملکرد کارمندان ادارات تربیت بدنی استان مازندران

مجتبی صادقی

تحقیق حاضر ارزیابی فشار عصبی و روانی ناشی از محیط کار را در عملکرد کارمندان ادارات تربیت بدنی استان مازندران را مورد بررسی قرار داده است. از بین ۲۲۰ کارمند ادارات تربیت بدنی، ۱۱۴ نفر پرسشنامه ها را تکمیل نمودند. پرسش نامه شماره ۱ شامل ۵ سوال بوده که ویژگی های فردی، را نزد کارمندان ادارات تربیت بدنی مورد سنجش قرار می دهد. پرسش نامه شماره ۲ که از ۳۶ سوال تشکیل شده، ارتباط فشار عصبی ناشی از محیط کار را بر عملکرد نیروی انسانی مورد ارزیابی قرار می دهد.

پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ بر روی ۲۰ نفر، ۷۸٪ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، از آزمون های T مستقل، تحلیل واریانس یکطرفه (ANOVA)، آزمون کروسکال والیس و آزمون یومان ویتنی و همچنین برای بررسی دیدگاه از آزمون کولوگروف اسمیرنوف یک گروهی استفاده شده است.

نتایج نشان داد که وجود فشارهای عصبی و روانی در سازمان موجب کاهش سلامت روانی و مهارت ارتباط کارمندان می شود. و همچنین از دیدگاه کارمندان بین آموزش و فشار عصبی محیط کار رابطه معناداری وجود دارد. نظر به اینکه بسیاری از جامعه مورد بررسی بیان نموده اند که به نحوی با فشار عصبی روبرو بوده اند، تأییدی بر وجود فشار عصبی می باشد. و می توان گفت تندرستی افراد سازمان با تندرستی خود سازمان به هم پیوسته است.

**کلید واژه ها:** فشار عصبی و روانی، محیط کار، عملکرد کارمندان، ادارات تربیت بدنی

## Abstract

" The Evaluation of Stress from Work Environment in Performance of Personnel in Mazandaran's Physical Education Organizations

Mojtaba sadeghi

The following study has examined the stress from work environment among the personnel in Mazandaran's Physical Education Organizations. 114 out of 220 Personnel in physical education organizations have filled in the questionnaire. The questionnaire number one including 5 questions evaluates the personal features among the physical education staff. The questionnaire number 2 including 36 questions evaluates the relation of stress on the performance of man power. The stability of questionnaire on 20 person has been obtained %78 through Grounbach Test. The techniques of descriptive and inferential statistics have been used to analyze the information. standard deviation, diagrams and tables. Independent T test and ANOVA test and man-vitny test and kruskal-wallis test and kolmogorov smirnov test has been used to test the hypotheses. The results showed that the presence of stress in the organizations caused the decrease in personnel's health and decrease in communicate beetwin personnel's. As many person of community under study stated that they have faced stress, it confirms the presence of stress. Since most of the responders considered work environment a stress environment. So, it can be said that personnel's health is directly related to the health of organization itself.

Key words: stress, work environment, personnels performance, physical education organizations.

فصل اول

طرح تحقیق

امروزه یکی از مهمترین فعالیتها در زندگی بشر مدیریت می باشد. به کمک این فعالیت است که مأموریتها و اهداف سازمانها تحقق می یابد، از منابع و امکانات موجود بهره برداری می شود و توانایی و استعدادهاي انسان از قوه به فعل در می آید. مدیران در انجام وظایف خود فرایندی را دنبال می کنند که شامل اجزائی چون برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری، هماهنگی، ارتباط دهی، گزارش دهی، بودجه بندی، نظارت، کنترل، انگیزش، ایجاد خلاقیت و تصمیم گیری می باشد. مجموعه این فعالیتهاست که مدیریت را شکل بخشیده و هماهنگی و نیل به هدفها را میسر می سازد [۸].

انسان برای ادامه حیات خود، گروهها و سپس سازمان ها را بوجود آورد. سازمان، یک واحد هماهنگ اجتماعی است که از دو یا چند نفر تشکیل می شود، تا برای تأمین یک یا مجموعه ای از هدف ها، به گونه ای مستمر یا مداوم کار می کنند. سازمانها از شالوده های اصلی اجتماع امروزی هستند و مدیریت مهم ترین عامل در حیات، رشد و بالندگی یا نابودی سازمانهاست. مدیر روند حرکت از وضع موجود به سوی وضع مطلوب را هدایت می کند و در هر لحظه برای ایجاد آینده ای بهتر در تکیه است با وجود این، نیل به موفقیت و پیشرفت همه جانبه و تأمین رفاه و آسایش به صرف وجود سازمانها تحقق نمی یابد، بلکه برای این منظور به سازمانهای کارآمد و اثر بخش نیاز است. مهمترین عامل در نیل به اهداف هر سازمان، نیروی انسانی آن است و شکی نیست که موفقیت و پیشرفت هر سازمان نیز به نیروی انسانی آن بستگی دارد. اعتقاد بر این است که کارایی و بازدهی هر سازمان مستقیماً به انگیزه کارکنان و میزان روحیه آنها در نیل به اهداف از پیش طراحی شده سازمان بستگی دارد. از جمله این سازمانها، سازمان تربیت بدنی است که نیروی انسانی آن اگر شرایط کاری و انگیزشی مساعد باشد، استعداد و مهارت خود را در خدمت آن سازمان بیشتر به کار خواهند گرفت و چرخهای آن را بهتر به حرکت در خواهند آورد [۱۳].

روحیه خدمت در نیروهای انسانی رابطه مستقیم با کارایی سازمان دارد. در این زمینه سلیز و اشتراوس<sup>۱</sup> معتقداند که: " کارایی و بازدهی هر سازمان مستقیماً به انگیزش کارکنان آن سازمان بستگی دارد تقریباً تمام افرادی که تازه استخدام شده اند قبل از شروع

کار میزانی از علاقه را نسبت به آن کار داشته اند. آموزش صحیح شرح وظایف، کارکنان را بر می انگیزاند که به طور موثرتری در جهت تحقق اهداف سازمانی عمل کنند. کارکنانی که با کار خود آشنا هستند از روحیه بیشتر و بهتری برخوردارند [۱۳].

بسیاری از اشخاص درک صحیحی از ماهیت فشار عصبی نداشته و از میزان اثر بخشی فشار عصبی بر راندمان کاری نیروی سازمانی و تبعاتی که می تواند در پی داشته باشد، ناآگاهند. امروزه بخش بزرگی از مباحث نظری مرتبط با فشار عصبی به مطالعات دکتر هانس سلیه<sup>۲</sup> باز میگردد. در روزگاران قدیم، افراد فقط در گروه های کوچک کار می کردند و پیوندهای کاری آنان به آسانی مدیریت می شد. آنها در شرایط سخت کاری، آکنده از بیماری، آلودگی، خطر و کمبود و نایابی منابع زیست می کردند. سپس انقلاب صنعتی فرا رسید و ره آورد صنعت، فزونی کالا و دانش بیشتر را در برداشت [۴۷].

تکنولوژی باعث می شد که افراد پیوسته شغل و نوع رفتار خود را تغییر دهند. کنترل کیفیت کامل و تاکیدی که تکنولوژی بر بهبود سیستم فرایندها دارد می تواند موجب افزایش تنش و فشار روانی افراد گردد، چون افراد پیوسته شاهد این امر هستند که از آنها انتظار می رود بیشتر تولید کنند. در صورتی که در بسیاری از افراد اگر میزان تنش کاهش یابد عملکرد بهتری خواهند داشت که در نتیجه بر میزان آمادگی و سخت کوشی آنها افزوده می شود و با نشان دادن واکنش های مناسب در وضع بهتری قرار می گیرند. ولی اگر تنش ادامه یابد یا شدت یابد، نتیجه های ناگوار به بار می آورد و عملکرد کاهش می یابد [۱۳].

بر اساس تحقیقات صورت گرفته تنش و فشار روانی می تواند بر سلامت جسمی افراد تأثیر گذار باشد. به طوری که در ایالات متحده آمریکا کل هزینه های مربوط به تصادفها به ۳۲ میلیارد دلار می رسد. چنین برآورد شده است که حداقل سه چهارم تصادفات صنعتی بدان علت است که افراد و اعضای سازمانها دارای تنش هستند یا تحت فشارهای روانی قرار می گیرند. غیبت هایی که کارکنان و اعضای سازمان به سبب تنش یا فشار روانی می کنند و هزینه بیمارستانی که سازمانها باید از این بابت بپردازند در سال به ۱۵۰ میلیارد دلار می رسد که به طور متوسط سازمانها در

1. Hans sely

ازاء هر کارگر حدود ۱۵۰۰ دلار می‌پردازند. در بخش صنعت، ایالات متحده آمریکا بیشترین هزینه‌ای که بابت تنش پرداخته می‌شود، مربوط به سردرد هایی است که کارکنان و اعضای این سازمان‌ها به آن دچار می‌شوند. گزارش شده است که بر اثر تنش‌ها و چالش‌های معمول اداری در سازمان‌های مختلف تقریباً به میزان ۱۳۵ میلیون روز کاری از دست می‌رود که می‌تواند تبعاتی زیانبار را بر رانندگان کاری سازمان‌ها به همراه داشته باشد [۱۳].

در رابطه با تنش و فشار روانی ذکر دو واقعیت حائز اهمیت می‌باشد. نخست تنش یا فشار روانی حاصله می‌تواند موجب بیماری‌های جسمی (تضعیف سیستم ایمنی در برابر بیماری‌ها) و بیماری‌های روحی روانی (افسردگی و انزوا) شود. دوم اینکه هزینه‌های قابل ملاحظه‌ای به تبع ایجاد فشار روانی در کارکنان (برای هر کارفرمایی) بر جا می‌ماند که جبران مافات در این زمینه مستلزم صرف ساعتهای فراوان کاری توسط کارمندان سازمان می‌باشد [۱۳].

باتوجه به این موضوع که در زندگی یکایک انسانها بالاخص افرادی که در پست‌های سازمانی خویش دچار چالش‌های اداری می‌باشند، استرس بخش لاینفک از حیطه کاری در هر سازمانی می‌باشد که می‌تواند به طور مستقیم بر عملکرد کارکنان تاثیر داشته باشد. بنابراین، آگاهی از علل و عوامل پیدایش استرس در هر سازمانی به منظور پیشرفت و ارتقاء رانندگان کاری در محیط کار لازم و ضروری است [۱۱].

لذا برای شناخت عناصر استرس‌زا در افراد و قشرهای مختلف جامعه سعی ما بر این بوده است تا با تحقیق در جامعه علاوه بر ارزیابی تأثیر فشارهای عصبی و تنش‌های روانی بر افراد، راه‌حلهایی مناسب برای کاهش سطح استرس و تنش در این افراد ارائه گردد.

## ۱-۲- بیان مسأله

بدون تردید سازمانهای عصر حاضر با تحولات و تهدیدات گسترده بین المللی روبرو هستند از این رو تضمین و تداوم حیات و بقا سازمانها نیازمند یافتن راه‌حلها و روشهای جدید مقابله با مشکلات می‌باشد که به نوآوری، ابداع، خلق فرایندها و روشهای جدید بستگی زیادی دارد. دوران کنونی عصر سازمانهاست. افراد از بدو تولد تا مرگ با سازمان‌های گوناگونی ارتباط دارند. مهمترین رابطه فرد و سازمان میزان انگیزه و رغبت فرد به منظور حضوری موثر و کارا در جهت نیل به

اهداف سازمانی می باشد. سازمان و کارکنان آن از یکدیگر انتظارات متقابل دارند. انتظارات سازمان، تلاش فرد برای بقای سازمان و رسیدن به اهداف آن است و متقابلاً کارکنان نیز انتظار دارند در ازاء کاروقت و عمری که در این راه صرف می کنند به رشد و پیشرفت مادی و معنوی برسند. نیروی انسانی به عنوان دارایی هوشمند سازمانها بزرگترین سرمایه هر سازمان است [۴۳].

در قرن حاضر بخصوص در سه دهه اخیر فشار عصبی و روانی بخش عمده ای از زندگی افراد را در بر گرفته و در سطوح عالی مدیریت برای سازمانها هزینه سنگینی را به بار آورده است. در حال حاضر فشار عصبی و روانی بخش عمده ای از زندگی افراد را در ابعاد مختلف تحت تأثیر قرار می دهد. فشارهای عصبی در محیطهای سازمانی ممکن است تحت تأثیر حوادثی که در خارج از سازمان به وقوع می پیوندند نیز قرار گیرد. براساس نگرشهای متداول می توان حوادث را به ۲ گروه، تغییر زندگی و فاجعه زندگی تقسیم کرد. هلمز و رای<sup>۱</sup> برای اولین بار موضوع تغییر زندگی را به عنوان منبع فشار عصبی مطرح و معرفی کردند. ایشان استدلال کرده اند که ممکن است ایجاد تغییرات مهم در زندگی شخص منجر به ایجاد فشار عصبی و به دنبال آن منجر به بیماری شود [۴۹].

مدارک و شواهد کافی در این خصوص نشان می دهد که فشار عصبی شدید بر سلامت جسمی و روانی و عملکرد افراد تأثیر منفی دارد و به عنوان یکی از مهم ترین آفات سازمانها شناخته شده است و اثرات مخربی را بر مهم ترین رکن از ارکان سازمان یعنی نیروی انسانی خواهد داشت. براساس تجربیات گذشته، نیروی انسانی که در ادارات تربیت بدنی شاغل هستند در معرض فشارها و تنش های روانی زیادی قرار می گیرند، زیرا به وجود آمدن تکنولوژی جدید و پیشرفت فناوری،

نگرانی های گوناگونی را در فرد ایجاد می کند که گاهی با ظرفیت بدنی، عصبی و روانی فرد و کارمند سازگار نیست. در این تحقیق بعضی از عوامل استرسزا در کارمندان ادارات تربیت بدنی استان مازندران از چندین جهت مورد بررسی قرار داده شده است، تا تعیین شود کدام عامل، تأثیر بیشتری در ایجاد استرس دارد؟ در این تحقیق، عوامل استرسزا به عوامل سازمانی، عوامل محیطی، عوامل فردی تقسیم شده است که هر یک از این عوامل خود به عاملهایی تقسیم می شود و این عوامل در



کارمندان تربیت بدنی استان مازندران بررسی می‌شود و پیامدهای ناشی از آن در نظر گرفته می‌شود و همچنین راه‌های مقابله با آن بحث می‌شود

### ۱-۳- ضرورت تحقیق

یکی از اهداف مهم در هر سازمانی، به اوج رساندن عملکرد کارکنان آن سازمان می‌باشد که تحقق آرمانهای مطلوب را به همراه دارد و در همین راستا محققان، بطور پیوسته درصدد کشف و شناسایی عوامل اثرگذار بر عملکرد سازمانی و شیوه‌های بهینه‌سازی آن می‌باشند. در همین راستا استرس و تنش شغلی به عنوان یک عامل تخریبی در عملکرد کارکنان همواره مورد توجه محققان قرار گرفته است کارمندان ادارات بخشی از عامه مردم می‌باشند که به دلیل چالش‌ها و پیچیدگی‌های کاری همواره در معرض تنش می‌باشند که این امر موجب می‌شود تا در تحقق رسالت سازمانی که هدفی انکارناپذیر می‌باشد، اختلال پدید آید. امروزه از ورزش به عنوان ابزاری قوی در جهت ایجاد عزت نفس و اقتدار ملی استفاده می‌شود که بخش بزرگی از این بار مسئولیت بر دوش سازمان تربیت بدنی و اداره‌های تابعه آن در استان‌های مختلف می‌باشد. همان‌طور که محرز است کارکنان ادارات تربیت بدنی با افراد ورزشکار در سنین مختلف روبه‌رو هستند. افرادی که در جامعه با به وجود آوردن افتخارات و کسب مدال‌های مختلف ایران و ایرانی را در جهان سربلند می‌کنند. آن‌ها با برنامه‌ریزی صحیح، باعث گام برداشتن به سوی موفقیت می‌شوند. با وجود انحرافات اجتماعی که در عمق جامعه وجود دارد و جوانان این‌مرز و بوم را تهدید می‌کند، اداره تربیت بدنی می‌تواند با اهداف سازنده در فعالیت‌های ورزشی و ایجاد فضای شاد و فرح بخش برای جامعه از بروز خیلی از ضایعات اجتماعی جلوگیری کنند. حتی با شیوه درست و برنامه‌ریزی صحیحی که این اداره می‌تواند داشته باشد می‌تواند در ادارات دیگر هم برای تقویت کردن روحیه کارمندان و جلوگیری از افسردگی و استرس در آن‌ها عملکرد صحیحی را دنبال کرد. اگرچه عوامل استرس‌زای شغلی در بسیاری از مشاغل جامعه به اثبات رسیده است، با این وجود تحقیقات بسیار کمی برای شناخت ابعاد و عوامل استرس‌زای شغلی اداره تربیت بدنی و ورزشی در مناطق جغرافیایی مختلف انجام گرفته است. در صورتی که اهمیت و نقش این قشر از جامعه با توجه به رشد روزافزون

نسل جوان جامعه و پیشرفت صنعتی و وجود انحرافات اجتماعی بسیار حیاتی و سازنده است [۱۳].

بنابراین بسیار مفید و ارزنده می‌شود، اگر عوامل استرس و فشارها و تنش‌های روانی این قشر زحمتکش شناخته شود تا با پیدا کردن راه‌کارهای مناسب در حل مشکلاتشان، فضای امن و کاری بهتر برایشان به وجود آورده و بدین ترتیب به اهداف بزرگتر جامعه دست پیدا کنیم.

#### ۱-۴-۱- اهداف تحقیق

##### ۱-۴-۱-۱- هدف کلی

ارزیابی فشار عصبی و روانی ناشی از محیط کار در عملکرد کارمندان ادارات تربیت بدنی استان مازندران

##### ۱-۴-۲- اهداف اختصاصی

۱-۴-۲-۱- ارتباط فشار عصبی محیط کار با انگیزش و رضایت مندی کارمندان

۱-۴-۲-۲- ارتباط فشار عصبی محیط کار با عملکرد فردی کارمندان

۱-۴-۲-۳- ارتباط فشار عصبی محیط کار با مهارت های ارتباطی کارمندان

۱-۴-۲-۴- ارتباط فشار عصبی محیط کار با عملکرد سازمانی کارمندان

۱-۴-۲-۵- ارتباط فشار عصبی محیط کار با سلامت روانی کارمندان

۱-۴-۲-۶- ارتباط فشار عصبی محیط کار با آموزش کارمندان

۱-۴-۲-۷- ارتباط فشار عصبی محیط کار بر آموزش و توجه به سلامت روانی

با جنسیت کارمندان

۱-۴-۲-۸- ارتباط فشار عصبی محیط کار بر عملکرد فردی و سازمانی،

انگیزش و رضایتمندی و مهارت های ارتباطی با جنسیت کارمندان

۱-۴-۲-۹- ارتباط فشار عصبی محیط کار بر آموزش و توجه به سلامت روانی

با سنین مختلف کارمندان

۱-۴-۲-۱۰- ارتباط فشار عصبی محیط کار بر عملکرد فردی و سازمانی،

انگیزش و رضایتمندی و مهارت های ارتباطی با سنین مختلف کارمندان

۱-۴-۲-۱۱- ارتباط فشار عصبی محیط کار بر آموزش و توجه به سلامت روانی

با سابقه خدمت مختلف کارمندان

۱-۴-۲-۱۲- ارتباط فشار عصبي محیط کار بر عملکرد فردی و سازمانی،

انگیزش و رضایتمندی و مهارت های ارتباطی با سابقه خدمت مختلف  
کارمندان

۱-۴-۲-۱۳- ارتباط فشار عصبي محیط کار بر آموزش و توجه به سلامت رواني  
با سطح تحصیلات مختلف کارمندان

۱-۴-۲-۱۴- ارتباط فشار عصبي محیط کار بر عملکرد فردی و سازمانی،  
انگیزش و رضایتمندی و مهارت های ارتباطی با سطح تحصیلات مختلف  
کارمندان

### ۱-۵- پیش فرض های تحقیق

۱-۵-۱- نمونه تحقیق در نهایت صداقت به سوالات پاسخ داده اند.

۱-۵-۲- پرسش نامه تحقیق به خوبی میتواند سوالات و فرض های تحقیق را  
پاسخگو باشد.

### ۱-۶- متغیرهای تحقیق

در تحقیق توصیفی و گذشته نگر متغیر مستقل واقعی وجود ندارد و  
دستکاری نمی شود. لذا در این تحقیق دو دسته متغیرهای پیش بین و ملاک  
مورد بررسی قرار می گیرند:

#### ۱-۶-۱- متغیرهای پیش بین:

عوامل استرس زا و فشار عصبي در محیط کار، خصوصیات شخصي کارمندان  
(سن، جنسیت، مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی، سابقه فعالیت) به  
عنوان متغیر در نظر گرفته شده است.

#### ۱-۶-۲- متغیر ملاک:

عملکرد کارمندان

### ۱-۷- محدودیت های تحقیق

#### ۱-۷-۱- محدودیت های غیرقابل کنترل

۱-۷-۱-۱- وجود اشتباهی که احتمالاً "آزمودنیها راتحت تأثیر قرار می  
دهد از جمله اشتباه آسان گیری که در آن افراد درجات بالا را در نظر  
می گیرند، اشتباه تمایل مرکز که در آن افراد را به درجات متوسط در

پرسشنامه متمایل می سازد و اثر هاله ای که امکان دارد آزمودنی یک مورد خاص را به تمامی موارد تعمیم دهد.

۱-۷-۱-۲- محدودیت در کنترل عوامل و متغیرها: در اجرای این تحقیق عوامل و متغیرهایی مانند نیازها، نگرش ها، علایق کارکنان و دیدگاههای فرهنگی، اجتماعی و سیاسی و... آنان، قواعد و مقررات موجود، فرهنگ حاکم بر سازمان و جامعه، گروههای غیر رسمی موجود در سازمان می توانند تأثیر گذار باشند که از اختیار محقق خارج می باشد.

۱-۷-۱-۳- عدم وجود همکاری مطلوب از دیگر محدودیت هایی است که محقق با آن مواجه است و از کنترل محقق خارج است.

## ۱-۸-۱- فرضیات تحقیق

۱-۸-۱-۱- بین فشار عصبی محیط کار با انگیزش و رضایت مندی کارمندان ارتباط معناداری وجود دارد

۱-۸-۱-۲- بین فشار عصبی محیط کار با عملکرد فردی کارمندان ارتباط معناداری وجود دارد

۱-۸-۱-۳- بین فشار عصبی محیط کار با مهارت های ارتباطی کارمندان ارتباط معناداری وجود دارد

۱-۸-۱-۴- بین فشار عصبی محیط کار با عملکرد سازمانی کارمندان ارتباط معناداری وجود دارد

۱-۸-۱-۵- بین فشار عصبی محیط کار با سلامت روانی کارمندان ارتباط معنا داری وجود دارد

۱-۸-۱-۶- بین آموزش با فشار عصبی محیط کار ارتباط معنا داری وجود دارد

۱-۸-۱-۷- بین تاثیرگذاری فشار عصبی محیط کار بر آموزش و توجه به سلامت روانی باجنسیت کارمندان ارتباط معناداری وجود دارد