





دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی  
گروه مدیریت ورزشی

بررسی باورهای کارآمدی و استرس شغلی دبیران تربیت بدنی  
(مطالعه موردی استان گلستان)

دانشجو: محبوبه میرعرب رضی

استاد راهنما:

دکتر حسن بحر العلوم

استاد مشاور:

دکتر سیدرضا حسینی نیا

پایان نامه ارشد جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

بهمن ماه ۱۳۹۲

تقدیم به پدر

مادر

همسر

و فرزندان عزیزم

منت خدای را عز و جل، که طاعتش موجب قربت است و به شکر اندرش مزید نعمت.

اگر خزان را امید بهاری نبود، اگر درد را امید شفائی نبود، بی شک تلاش که مهم‌ترین عامل سازندگی و رشد انسان است در گرداب تبلی هلاک می‌گشت. اما تقدیر این نبود، تا زندگی معنا یابد و آنان که می‌خواهند همیشه زنده بمانند به تلاشی بزرگ برای رسیدن به امیدی در دور دست و داشته شوند.

این مجموعه، تلاش ناچیزی است برای رسیدن به امید.

خداوند را شکر می‌گویم که به من توفیق زیستن و اندیشیدن داد و اسبابی فراهم نمود تا با اندیشیدن معاشر شوم و عظمت الهی را بیش از پیش دریابم.

در انجام این پژوهش نیز لطف خداوندی شاملم گردید. چرا که از محضر اساتیدی برجسته فیض و صف‌ناپذیر بردم.

در ابتدا از پدر و مادر مهربانم که دعای خیرشان همیشه بدرقه راهم است و همسر و فرزندان عزیزم که سختی‌های زیادی را متحمل شدند کمال تشکر را دارم و از خدای منان سلامت و توفیق روزافزون ایشان را مسألت دارم.

صمیمانه‌ترین مراتب سپاس خود را به استاد برجسته و بی‌نظیر، جناب آقای دکتر حسن بحر العلوم تقدیم می‌نمایم.

و با تشکر فراوان از اساتید ارجمند جناب آقای دکتر حسینی نیا و جناب آقای دکتر اندام که از محضر گرامیشان بهره برده‌ام.

در نهایت از همه کسانی که در طول دوران تحصیل کلمه‌ای از آنها آموختم، کمال تشکر را دارم و برایشان سلامتی و موفقیت را از خداوند منان خواستارم.

## تعهد نامه

اینجانب محبوبه میرعرب رضی دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه بررسی باورهای کارآمدی و استرس شغلی دبیران تربیت بدنی (مطالعه موردی استان گلستان) تحت راهنمایی دکتر حسن بحرالعلوم متعهد می شوم.

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است.
- در استفاده از نتایج پژوهشهای محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است.
- مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است.
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام « دانشگاه صنعتی شاهرود » و یا « Shahrood University of Technology » به چاپ خواهد رسید.
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه ، در مواردی که از موجود زنده ( یا بافتهای آنها ) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری ، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است .

### تاریخ

امضای دانشجو

### مالکیت نتایج و حق نشر

- کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج، کتاب، برنامه های رایانه ای، نرم افزار ها و تجهیزات ساخته شده است ) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد. این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود.
- استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

## چکیده

مطالعات بسیاری استرس معلم را به عنوان یک پدیده پیچیده ناشی از عوامل استرس‌زای مختلف بیان داشته‌اند. همچنین برخی مطالعات نیز نشان داده‌اند که افراد کارآمد به هنگام مواجهه با مسائل و مشکلات راه‌حل‌های منطقی و واقع‌بینانه‌تری را به کار می‌گیرند و اهداف متناسب با توانایی خود را انتخاب می‌کنند. هدف از این مطالعه، بررسی ارتباط بین باورهای کارآمدی و استرس شغلی معلمان تربیت‌بدنی در استان گلستان است. پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. نمونه آماری ۲۵۰ نفر از معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان در سال ۹۱-۹۲ بودند که به صورت تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه باورهای کارآمدی معلمان تربیت‌بدنی (محقق‌ساخته) و استرس شغلی (گلابی، ۱۳۸۰) جمع‌آوری شدند. برای تعیین روایی صوری و محتوایی، پرسش‌نامه‌ها از نظر ۱۰ نفر از متخصصان تربیت‌بدنی استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه باورهای کارآمدی و استرس شغلی معلمان تربیت‌بدنی با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۹۵ به دست آمد. همچنین روایی سازه پرسش‌نامه‌ها با روش تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (محاسبه شاخص‌های پراکندگی نظیر میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (ضریب همبستگی اسپیرمن، یومن‌ویتنی و کروسکال - والیس) برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده شد. بررسی یافته‌های پژوهش نشان داد که بین باورهای کارآمدی و استرس شغلی معلمان ارتباط منفی و معنادار ( $r = -0/185, p = 0/003$ ) وجود دارد. همچنین باورهای کارآمدی معلمان بر اساس متغیرهای مقطع تدریس، وضعیت استخدامی و سابقه خدمت تفاوت معناداری را نشان داد ( $\alpha \leq 0/05$ ) و استرس شغلی نیز بر اساس متغیرهای جنسیت، سن و سابقه خدمت تفاوت معناداری را نشان داد ( $\alpha \leq 0/05$ ).

با عنایت به ارتباط منفی بین باورهای کارآمدی و استرس شغلی معلمان تربیت‌بدنی، مسئولین با سرمایه‌گذاری بر روی ارتقاء خودکارآمدی معلمان می‌توانند در کنترل و کاهش استرس شغلی کمک کنند.

**واژگان کلیدی:** کارآمدی تکنیکی و مهارتی، کارآمدی شخصیت‌سازی، استرس شغلی

## فهرست

صفحه	عنوان
	فصل اول: طرح تحقیق
۲	۱-۱ مقدمه
۵	۲-۱ بیان مسأله
۷	۳-۱ ضرورت انجام پژوهش
۱۰	۴-۱ اهداف پژوهش
۱۰	۱-۴-۱ هدف کلی
۱۰	۲-۴-۱ اهداف اختصاصی
۱۱	۵-۱ فرضیه‌های پژوهش
۱۱	۶-۱ پیش فرض‌های پژوهش
۱۱	۷-۱ محدودیت‌های پژوهش
۱۱	۱-۷-۱ محدودیت‌های قابل کنترل
۱۱	۲-۷-۱ محدودیت‌های غیرقابل کنترل
۱۲	۸-۱ تعریف واژه‌ها و اصطلاحات تحقیق
۱۲	۱-۸-۱ تعاریف مفهومی
۱۳	۲-۸-۱ تعاریف عملیاتی

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۲	مقدمه	۱۶
۲-۲	مبانی نظری باورهای کارآمدی معلم	۱۶
۱-۲-۲	نظریه شناختی اجتماعی	۱۶
۲-۲-۲	مفهوم باورهای معلمان	۱۹
۳-۲	مدل کارآمدی معلم	۲۲
۴-۲	منابع اطلاعات کارآمدی معلم	۲۳
۱-۴-۲	تجربیات تبحری	۲۴
۲-۴-۲	تجربیات جانشینی	۲۴
۳-۴-۲	متقاعدسازی کلامی (ترغیب)	۲۵
۴-۴-۲	حالات عاطفی (برانگیختگی فیزیولوژیکی)	۲۶
۵-۲	شکل‌گیری و تغییر باورهای کارآمدی معلم	۲۶
۶-۲	باورهای کارآمدی دانشجو معلمان	۲۶
۷-۲	باورهای کارآمدی معلمان تازه‌کار	۲۸
۸-۲	باورهای کارآمدی معلمان باتجربه	۲۸
۹-۲	ارزیابی کارآمدی معلم	۲۹
۱-۹-۲	تئوری مرکز مهار راتر	۲۹
۲-۹-۲	پرسش‌نامه کارآمدی معلم گاسکی	۳۰
۳-۹-۲	مقیاس اندازه‌گیری رز و مدوی	۳۰
۴-۹-۲	مقیاس وب	۳۰



- ۳۱ ..... ۵-۹-۲ مقیاس اشتون
- ۳۱ ..... ۶-۹-۲ مقیاس کارآمدی گیسون و دمبو
- ۳۱ ..... ۷-۹-۲ مقیاس خودکارآمدی معلم بندورا
- ۳۲ ..... ۸-۹-۲ مقیاس کارآمدی معلم تشانن- موران و وولفولک
- ۳۲ ..... ۱۰-۲ استرس شغلی
- ۳۴ ..... ۱۱-۲ رویکردهای نظری استرس شغلی
- ۳۴ ..... ۱-۱۱-۲ نظریه هانس سلیه
- ۳۵ ..... ۲-۱۱-۲ نظریه لازاروس
- ۳۶ ..... ۳-۱۱-۲ نظریه ضعف بدنی
- ۳۷ ..... ۴-۱۱-۲ نظریه تحول تدریجی و توازن خودکار
- ۳۷ ..... ۵-۱۱-۲ دیدگاه‌های روان تحلیل‌گری
- ۳۸ ..... ۶-۱۱-۲ نظریه‌های شرطی‌سازی
- ۳۸ ..... ۷-۱۱-۲ نظریه‌های شخصیت
- ۴۰ ..... ۸-۱۱-۲ نظریه فروپاشی هویت
- ۴۰ ..... ۱۲-۲ مدل استرس معلم
- ۴۲ ..... ۱۳-۲ ارزیابی استرس معلم
- ۴۳ ..... ۱۴-۲ شیوع استرس در بین معلمان
- ۴۴ ..... ۱۵-۲ منابع استرس
- ۴۴ ..... ۱-۱۵-۲ تدریس به محصلان بی‌انگیزه

- ۴۴ ..... حفظ نظم و ترتیب ۲-۱۵-۲
- ۴۵ ..... فشارهای زمانی و زیادی کار ۳-۱۵-۲
- ۴۵ ..... روبه‌رو شدن با تغییر ۴-۱۵-۲
- ۴۵ ..... ارزیابی شدن از ناحیه دیگران ۵-۱۵-۲
- ۴۶ ..... روبه‌رو شدن با همکاران ۶-۱۵-۲
- ۴۶ ..... عزت‌نفس و موقعیت شغلی ۷-۱۵-۲
- ۴۶ ..... بخش اداری و مدیریت ۸-۱۵-۲
- ۴۷ ..... تعارض‌های نقشی و ابهامات ۹-۱۵-۲
- ۴۷ ..... شرایط کاری بد ۱۰-۱۵-۲
- ۴۸ ..... نشانه‌های استرس ۱۶-۲
- ۵۱ ..... راه‌کارهای مقابله با استرس ۱۷-۲
- ۵۱ ..... راهبردهای عملکرد مستقیم ۱-۱۷-۲
- ۵۳ ..... راهبردهای تسکین دهنده ۲-۱۷-۲
- ۵۵ ..... پیشینه پژوهش ۱۸-۲
- ۵۵ ..... تحقیقات صورت گرفته در زمینه باورهای کارآمدی معلمان ۱-۱۸-۲
- ۶۱ ..... تحقیقات صورت گرفته در زمینه استرس معلمان: ۲-۱۸-۲
- ۶۹ ..... جمع بندی ۱۹-۲

### فصل سوم: روش‌شناسی پژوهش

- ۷۲ ..... مقدمه ۱-۳

۷۲	۲-۳ روش پژوهش
۷۲	۳-۳ جامعه و نمونه آماری
۷۳	۴-۳ ابزار گردآوری اطلاعات
۷۳	۵-۳ روایی و پایایی پرسشنامه
۷۵	۶-۳ روایی سازه
۷۶	۱-۶-۳ روایی سازه پرسشنامه باورهای کارآمدی معلمان تربیت بدنی
۸۴	۲-۶-۳ روایی سازه پرسشنامه استرس شغلی معلمان تربیت بدنی
۸۷	۷-۳ روش اجرای پژوهش
۸۸	۸-۳ روش‌های تجزیه و تحلیل آماری

#### فصل چهارم: یافته‌های پژوهش

۹۰	۱-۴ مقدمه
۹۰	۲-۴ ویژگی‌های فردی نمونه تحقیق
۹۲	۳-۴ توصیف ابعاد سازنده متغیرهای تحقیق
۹۲	۱-۳-۴ توصیف ابعاد باورهای کارآمدی معلمان تربیت بدنی
۹۲	۲-۳-۴ توصیف ابعاد استرس شغلی معلمان تربیت بدنی
۹۳	۴-۴ بررسی توزیع متغیرهای تحقیق
۹۴	۵-۴ آمار استنباطی
۹۴	۱-۵-۴ آزمون فرضیه‌های پژوهش

#### فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۱-۵	مقدمه	۱۰۲
۲-۵	خلاصه پژوهش	۱۰۲
۳-۵	بحث و نتیجه گیری	۱۰۵
۴-۵	پیشنهادهای برخاسته از تحقیق	۱۱۰
۵-۵	پیشنهادها برای پژوهش های آینده	۱۱۱
	منابع و مآخذ	۱۱۳
	پیوست ها	۱۲۳

### شکل ها

شکل (۱-۲)	رابطه جبر متقابل بندورا (۱۹۹۷)	۱۹
شکل (۲-۲)	مدل احساس کارآمدی معلم (تشانن- موران و همکاران، ۱۹۹۸)	۲۳
شکل (۳-۲)	مدل استرس معلم (کیریاکو، ۲۰۰۱)	۴۱

### جدول ها

جدول (۱-۳)	ضرایب آلفای کرونباخ	۷۵
جدول (۲-۳)	پارامترهای الگوی اندازه گیری کارآمدی تکنیکی و مهارتی	۷۷
جدول (۳-۳)	شاخص های نیکویی برازش الگوی اندازه گیری کارآمدی تکنیکی و مهارتی	۷۷
جدول (۴-۳)	پارامترهای الگوی اندازه گیری کارآمدی انگیزش در تحلیل عاملی تأییدی	۷۹
جدول (۵-۳)	شاخص های نیکویی برازش الگوی اندازه گیری کارآمدی انگیزش	۷۹
جدول (۶-۳)	پارامترهای الگوی اندازه گیری کارآمدی استراتژی تدریس	۷۹
جدول (۷-۳)	شاخص های نیکویی برازش الگوی اندازه گیری کارآمدی استراتژی تدریس	۸۰
جدول (۸-۳)	پارامترهای الگوی اندازه گیری کارآمدی مدیریت کلاس	۸۱

- جدول (۹-۳) شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری کارآمدی مدیریت کلاس..... ۸۱
- جدول (۱۰-۳) پارامترهای الگوی اندازه‌گیری کارآمدی در شخصیت‌سازی ..... ۸۲
- جدول (۱۱-۳) شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری کارآمدی در شخصیت‌سازی ..... ۸۲
- جدول (۱۲-۳) پارامترهای الگوی اندازه‌گیری کارآمدی در ارتباطات ..... ۸۲
- جدول (۱۳-۳) شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری کارآمدی در ارتباطات ..... ۸۳
- جدول (۱۴-۳) پارامترهای الگوی اندازه‌گیری عامل مدیریتی استرس شغلی ..... ۸۴
- جدول (۱۵-۳) شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری عامل مدیریتی استرس شغلی .. ۸۵
- جدول (۱۶-۳) پارامترهای الگوی اندازه‌گیری عامل سازمانی استرس شغلی ..... ۸۵
- جدول (۱۷-۳) شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری عامل سازمانی استرس شغلی... ۸۶
- جدول (۱۸-۳) پارامترهای الگوی اندازه‌گیری عامل ویژه کلاس تربیت‌بدنی ..... ۸۶
- جدول (۱۹-۳) شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری عامل ویژه کلاس تربیت‌بدنی .... ۸۷
- جدول (۱-۴) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها..... ۹۱
- جدول (۲-۴) میانگین و انحراف استاندارد زیرمقیاس‌های پرسش‌نامه باورهای کارآمدی..... ۹۲
- جدول (۳-۴) میانگین و انحراف استاندارد زیرمقیاس‌های پرسش‌نامه استرس شغلی..... ۹۳
- جدول (۴-۴) نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف متغیرهای پرسش‌نامه باورهای کارآمدی..... ۹۳
- جدول (۵-۴) نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف مربوط به پرسش‌نامه استرس شغلی..... ۹۴
- جدول (۶-۴) نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن..... ۹۴
- جدول (۷-۴) مقایسه باورهای کارآمدی با توجه به جنسیت ..... ۹۵
- جدول (۸-۴) مقایسه باورهای کارآمدی با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی..... ۹۶
- جدول (۹-۴) آزمون یومن‌ویتنی مربوط به مقایسه میانگین باورهای کارآمدی معلمان ..... ۹۶
- جدول (۱۰-۴) آزمون یومن‌ویتنی مربوط به مقایسه میانگین باورهای کارآمدی معلمان ..... ۹۷
- جدول (۱۱-۴) آزمون یومن‌ویتنی مربوط به مقایسه میانگین باورهای کارآمدی معلمان ..... ۹۷

جدول (۴-۱۲) مقایسه استرس شغلی با توجه به جنسیت ..... ۹۸

جدول (۴-۱۳) مقایسه استرس شغلی با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ..... ۹۸

جدول (۴-۱۴) آزمون یومن ویتنی مربوط به مقایسه میانگین استرس شغلی معلمان ..... ۹۹

جدول (۴-۱۵) آزمون یومن ویتنی مربوط به مقایسه میانگین استرس شغلی ..... ۱۰۰

# فصل اول

## طرح تحقیق

## فصل اول: طرح تحقیق

### ۱-۱ مقدمه

در دوره کنونی سازمان‌ها جایگاه والا و برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی جوامع پیدا کرده‌اند. بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مربوط به زندگی مردم، در سازمان‌ها انجام می‌شود و زندگی بدون وجود سازمان‌های گوناگون آموزشی، صنعتی، خدماتی، بازرگانی تقریباً غیر ممکن است. بدون وجود سازمان‌ها اهداف تحقق نمی‌یابند و بدین منظور به سازمان‌های کارآمد و اثربخش نیاز است. از بین انواع سازمان‌ها، سازمان آموزش و پرورش از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا فرآیند آموزش و پرورش متوجه انسان است. آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است [۱].

امروزه بیشترین یادگیری، در محیط‌های آموزشی صورت می‌گیرد. مدرسه‌ها از شناخته شده‌ترین محیط‌های آموزشی محسوب می‌شوند و فرآیند آموزش مدرسه‌ای نیز از تعامل مؤلفه‌هایی چون دبیر، دانش‌آموزان، کلاس درس و موضوع تدریس شکل می‌گیرد. این مؤلفه‌ها و تعاملات متقابل آن‌ها تعیین‌کننده پویایی و اثربخشی و یا به عکس ایستایی و ناکارآمدی فرآیند آموزش مدرسه‌ای هستند [۲].

یکی از این مؤلفه‌ها دبیر می‌باشد که از ارکان مهم و مؤثر نظام آموزشی محسوب می‌گردد. مسلش و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۷)، حرفه دبیری را یکی از بزرگ‌ترین و قابل توجه‌ترین مشاغل در سراسر دنیا، معرفی می‌نمایند [به نقل از منبع ۲].

دبیر یک متخصص آموزشی و پرورشی است که صاحب ویژگی‌ها، باورها، عقاید، ارزش‌ها و نیازهایی است که درک درست و شناخت این خصایص، برای رسیدن به اهداف آموزش و پرورش ضروری می‌نماید. زیرا این خصایص به همراه حرفه تدریس دبیر در کلاس درس حاضر می‌شوند و تمام زوایای تدریس را تحت تأثیر قرار می‌دهند [۲].

دنیای صنعتی و فراصنعتی، رفتاری‌های بسیاری در پی داشته است. نگرانی افراد نسبت به کار،

---

<sup>1-</sup> Maslach et al



خانواده، فرزند، دوری اعضای خانواده از یکدیگر، نگرانی‌های مادران کارمند نسبت به وضع کودکان خود، احساس گناه از نرسیدن به فرزندان، مشکلات اجتماعی، وضع اقتصادی و نیازهای گوناگون، انتظارات و توقعات سازمان‌ها از کارمندان، پیشرفت تکنولوژی و نگرانی از کهنه شدن معلومات و اطلاعات، مشکلات مدیریت و توقعات کارکنان همگی سبب می‌شوند که فرد از لحظه بیداری تا هنگام آرمیدن همواره دچار هیجان، تنش‌ها، نگرانی‌ها، بیم‌ها و امیدهای گوناگونی باشد که گاه با ظرفیت بدنی، عصبی و روانی وی متناسب است و گاه با آن سازگار نیست، مجموعه چنین حالت‌ها و فشارهای ناشی از آن در اصطلاح استرس نامیده می‌شود [۳].

استرس<sup>۱</sup> به مفهوم عام و "استرس شغلی"<sup>۲</sup> در مفهوم خاص پدیده‌ای روان شناختی است که توجه اندیشمندان و متخصصان امر را به شدت به سمت خود جلب نموده است تا جایی که قرن حاضر را "قرن استرس" نامیده‌اند. دگرگونی‌های مداوم، افراد را در معرض شرایط جدید و به دنبال آن کنش‌های جدیدتر قرار می‌دهد و در این شرایط، میزان آگاهی از ابعاد دگرگونی، شیوه‌های تطابق و مقابله، توانایی فرد را در کنار آمدن با وضعیت جدید مشخص می‌نماید. اما در بسیاری از مواقع تأثیر تغییرات به حدی است که فرد توانایی مقابله و تطابق با آن را ندارد، بنابراین به شیوه‌های مختلف از خود واکنش نشان می‌دهد. واکنش‌هایی که تأثیر مستقیم بر فرد و عملکرد وی در محیط کار دارد [۳].

هانس سلیه<sup>۳</sup> نخستین کسی است که در سال ۱۹۳۶ استرس را به عنوان مفهوم تازه‌ای در نوع خود به طور گسترده مورد بحث و بررسی قرار داده است [به نقل از منبع ۱]. استرس عبارت است از مجموعه واکنش‌های عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و پیش‌بینی نشده داخلی و خارجی، بدین گونه که هرگاه تعادل و سازگاری فرد به علت عوامل خارجی یا داخلی از میان برود، استرس پدید می‌آید [۳].

---

1 - Stress

2 - Job stress

3 - HansSelye

## فصل اول: طرح تحقیق

از طرفی استرس دبیران برای اولین بار توسط کی ریاکو و ساتکلیف<sup>۱</sup> در سال ۱۹۷۸ به طور رسمی مورد تحقیق قرار گرفت و آن‌ها "استرس دبیر را به هیجان‌های منفی ناخوشایند مانند خشم، ناامیدی، نگرانی، افسردگی و عصبیت در نتیجه بعضی از جنبه‌های کاری او تعریف کردند" [به نقل از منبع ۴].

یکی از عوامل مرتبط با شغل هر فرد باور داشتن توانایی‌ها و نقاط قوت خود (خودکارآمدی) است. می‌توان گفت خودکارآمدی<sup>۲</sup> عاملی مهم برای داشتن عملکرد موفقیت‌آمیز و مهارت‌های اساسی لازم برای انجام آن است. عملکرد مؤثر، هم به داشتن مهارت‌ها و هم به باور در توانایی به‌کارگیری آن مهارت‌ها نیازمند است. اداره کردن موقعیت‌های قابل تغییر، مبهم، غیرقابل پیش بینی و استرس‌زا مستلزم داشتن مهارت‌های چندگانه است. بنا بر نظر بندورا<sup>۳</sup>، خودکارآمدی توان سازنده‌ای است که بدان وسیله مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف به گونه‌ای اثربخش سازماندهی می‌شود [به نقل از منبع ۵].

بر طبق نظریه شناختی اجتماعی بندورا (۱۹۸۶) افراد دارای باورهایی هستند که آن‌ها را قادر می‌سازد درجه‌ای از کنترل را بر روی افکار، احساسات و عملکردشان اعمال نمایند. از میان باورهای شخصی، خودکارآمدی که به باور فرد نسبت به توانایی‌اش جهت انجام موفقیت‌آمیز یک تکلیف ویژه اشاره دارد، اصلی‌ترین و پرنفوذترین مکانیزم در کارکرد شناختی انسان است. باورهای خودکارآمدی نقش نیرومندی در گزینه‌های انتخابی افراد، تلاشی که صرف خواهند کرد، مدت زمانی که در رویارویی با چالش‌ها صرف می‌کنند و درجه اضطراب یا اطمینانی که در رویارویی با یک تکلیف ویژه نشان خواهند داد، بازی می‌کند [به نقل از منبع ۶]. ورسوا و مالا<sup>۴</sup> (۲۰۱۲) بیان داشتند که هر چه باورهای کارآمدی دبیران قویتر باشد، واکنش آن‌ها به عامل‌های استرس‌زا ( فیزیکی، اجتماعی، روانی، شناختی ) کمتر شده و همچنین عملکرد آن‌ها تحت تأثیر استرس قرار نمی‌گیرد [۷].

---

<sup>1</sup> - Kyriacou & Sutcliffe

<sup>2</sup> - self- efficacy

<sup>3</sup> - Bandura

<sup>4</sup> - veresova & mala

بنابراین با توجه به نقش مهم متغیر کارآمدی در تعدیل و کاهش استرس شغلی، این پژوهش به دنبال بررسی رابطه بین باورهای کارآمدی و استرس شغلی دبیران تربیت بدنی در استان گلستان است.

## ۲-۱ بیان مسأله

هدف آموزش و پرورش تربیت همه جانبه فرد از لحاظ جسمانی، ذهنی، عقلی، اخلاقی و احساسی- اجتماعی می‌باشد. تربیت بدنی نیز دارای همان قصد و هدف آموزش و پرورش یعنی رشد و تکامل و تعالی همه دانش آموزان به نیکوترین وجه می‌باشد [۸]. همچنین به دلیل این که تربیت کودکان یک جامعه در ابعاد مختلف بدنی، اجتماعی، ذهنی و روانی، از طریق فعالیت‌های بدنی متناسب با شرایط رشد و وضع جسمانی بهتر می‌تواند در انسجام شخصیت آن‌ها مؤثر باشد؛ لذا آموزش تربیت بدنی از اهم وظایف آموزش و پرورش به‌شمار می‌رود [۹]. مسئولیت تحقق بخشیدن به هدف‌های تربیت بدنی و شرح و تفسیر فواید آن به دانش‌آموزان و اولیای آن‌ها و سایر افراد جامعه بر عهده دبیران تربیت بدنی نهاده شده است [۸].

شغل دبیر تربیت بدنی در مدارس فعالیت‌های متنوع، سنگین، هیجان‌انگیز و چند وجهی است. آموزش مهارت‌های بنیادی و پایه، مهارت‌های بازی و ورزش، اصول بهداشت و تندرستی، برگزاری مسابقات ورزشی و برنامه‌ها و اردوهای تفریحی- فرهنگی، نگهداری از ابزار و امکانات ورزشی، طراحی و اجرای برنامه‌های درون کلاسی و به ویژه رعایت اصول تربیتی جهت رشد مطلوب جسمانی، عاطفی، اجتماعی و روانی کودکان و نوجوانان و ایجاد نگرش مثبت نسبت به فعالیت‌های جسمانی و حرکتی در آینده از وظایف و فعالیت‌های دبیران در مدارس است [۱۰].

هم اکنون در جامعه ما بیش از گذشته از حوزه‌های متعدد تربیت بدنی و نقش و اهمیت آن‌ها سخن به میان می‌آید. دبیران و مربیان تربیت بدنی به عنوان اعضای اصلی جامعه تربیت بدنی بیش از هر عضو دیگری در تلاش هستند تا پیرامون این حوزه‌ها به افزایش اطلاعات و دانش خود

## فصل اول: طرح تحقیق

بپردازند [۱۱].

تغییرات اخیر جهانی در ایجاد چالش‌های جدید به شکل رقابت‌های جهانی، پیشرفت‌های تکنولوژی، تضمین کیفیت، به حداقل رساندن هزینه‌ها به شدت هر بخشی در سراسر جهان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد که بخش آموزش و پرورش نیز از آن مستثنی نیست. از این منظر دبیران برای برآورده کردن انتظارات افرادی که با آن‌ها سر و کار دارند، اعم از دانش‌آموزان، والدین آن‌ها و مدیران تحت فشار قرار دارند. در این فرآیند دبیران در معرض عوامل محیطی داخلی (مدرسه) مانند پاداش کمتر، کار بیش از حد، تعداد دانش‌آموزان زیاد، قوانین بدون انعطاف مدارس، رابطه ضعیف با مدیر و همکاران و ارتقاء شغلی کم و عوامل محیطی خارج از مدرسه شامل انتظارات خانواده، سیاست‌های در حال تغییر و اصلاحات آموزش، قوانین سخت دولتی مربوط به آموزش و پرورش قرار می‌گیرند که احساس خستگی و فشار مانع بروز توانایی آن‌ها در امر تدریس می‌شود و استرس را در آن‌ها ایجاد می‌کند. به طور کلی فرض بر این است که تدریس تربیت‌بدنی، شغلی استرس‌زا نیست؛ به دلیل این که آموزش تربیت‌بدنی از آموزش درس‌های دیگر ساده‌تر به نظر می‌رسد، در حالی که آموزش غلط در محیطی ناامن زیان جبران‌ناپذیری بر دانش‌آموزان وارد می‌کند [۱۲]. شوارزر و هالم<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) بیان می‌دارند که ساختار خودکارآمدی در زمان مقابله با سختی، اثری محافظتی دارد و اطمینان فرد به شایستگی خود، انگیزه او را برای مقابله با چالش‌های روزمره افزایش می‌دهد. بنابراین دبیران کارآمد نسبت به آن دسته از دبیرانی که در مورد عملکرد خود شک و تردید دارند، مطالبات و اهداف آموزشی را کمتر به عنوان تهدید می‌دانند [۱۳].

محققان بسیاری تحقیقات خود را بر روی بررسی خودکارآمدی در رابطه با آموزش تحصیلی متمرکز کرده‌اند. اما این پژوهش‌ها در حیطة تربیت‌بدنی به‌ندرت وجود دارد. با توجه به این کمبود تحقیقات و اهمیت کلاس‌های تربیت‌بدنی، مارتین و کولینا<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) مقیاس خودکارآمدی

---

1- Schwarzer & Hallum

2-Martin & Kulinna