

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



دانشکده ی تربیت بدنی و علوم ورزشی

بررسی عوامل و منابع تنش زای شغلی، سازمانی و فردی کارکنان ادارات
تربیت بدنی استان اردبیل

یوسف سلیمانی کیوی

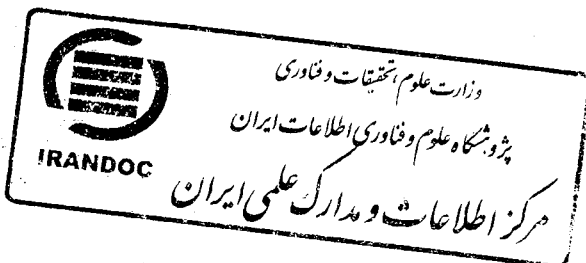
اساتید راهنما:

دکتر مهرداد محرم زاده

دکتر فاطمه سادات حسینی

پایان نامه جهت اخذ درجه ی کارشناسی ارشد ۱۳۸۹/۱۰/۱۱

مدیریت ورزشی



مهر ۱۳۸۹

۱۴۸۹۶۱



۳-۳۶۶

شماره

۸۹،۷،۱۹

پایان نامه یوسف سلیمان لوی به تاریخ

تحت عنوان بررسی عوامل و منابع تنفس زای سفلی، سازگاری و فروری کارکنان ادارات تربیت بدنی

استان اردبیل

مورد پذیرش هیات محترم داوران با رتبه عالی و نمره ۱۸۱ هجده قرار گرفت.

۱- استاد راهنما و رئیس هیات داوران: دکتر مهرداد محمدزاده

۲- استاد راهنمای دوم پایان نامه: دکتر فاطمه سادات حسینی

۳- داور خارجی: دکتر حسن محمدزاده

۴- داور داخلی: دکتر میر حسن سیدعابدی

۵- استاد مشاور:

۶- نماینده تحصیلات تکمیلی: دکتر ترهلت

تقدیم به :

تقدیم به مادرم، کسی که رنج و سختی ها را به جان خرید و تا صبح نیاساید تا من بیاسایم و آرام باشم، موهایش سپید شد تا من سفید روی شوم، در برابر سختی های زمان قامتش خمیده شد تا من قامت راست کنم، شکسته شد تا من سربلند گردم.

تقدیم به روح پدرم، ناخدای کشتی زندگیم که بادبانهای زندگیم را به سوی خوشبختی گشود و ناتوان شد تا من توانمند گردم، با روزگار جنگید تا پیروز شوم، آرزوی خوشبختیم داشت ولی اجل مهلتش نداد... روحش شاد.

تقدیم به روح برادرم، شهید جعفر سلیمانی که خالصانه در راه وطن به میدان ستیز رفت و عشق به وطن را با فدا شدن تفسیر نمود و سربلند گشت، یادش گرامی، راهش جاوید.

تقدیم به یگانه نگین انگشتر زندگیم، همسرم که با تحمل سختیها راههای سخت را برایم هموار کرد و با عشق و محبت بی دریغش درهای خوشبختی و آسایش را به رویم گشود.

تقدیر و تشکر

اکنون که در سایه بی کران لطف الهی و در پناه ایزد منان توانسته ام در راه اشاعه علم و دانش قدم بر دارم وظیفه خود می دانم که از تمامی اساتید ارجمند و مسئولین محترم دانشگاه ارومیه و استاد راهنمای ارجمندم اساتید عالم جناب آقای دکتر مهرداد محرم زاده (استاد راهنمای اول) و سرکار خانم دکتر فاطمه سادات حسینی (استاد راهنمای دوم) که با راهنمایی های بی دریغشان مرا در تنظیم این پایان نامه یاری نمودند، تقدیر و تشکر بعمل آورم و توفیق روز افزونشان را از پروردگار متعال خواستارم.

یوسف سلیمانی کیوی

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی عوامل و منابع تنش زای شغلی، سازمانی و فردی در بین کارکنان ادارات تربیت بدنی استان اردبیل می باشد. این تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی است که به صورت میدانی بوده و جامعه آماری آن را کارکنان ادارات تربیت بدنی استان اردبیل تشکیل می دهد، حجم نمونه آماری برابر حجم کل جامعه آماری و برابر ۱۴۵ نفر می باشد، به عبارتی نمونه گیری به صورت هدفمند انتخاب شده است. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه عوامل تنش زای شغلی، پرسشنامه عوامل تنش زای سازمانی و پرسشنامه متغیرهای شخصی (محقق ساخته) استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده های تحقیق، در بخش آمار توصیفی از روشهای تعیین میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی، درصد فراوانی، ترسیم جداول و نمودارهای مربوطه استفاده کرده ایم و همچنین در بخش آمار استنباطی از آزمون فریدمن، آزمون همبستگی پیرسون، تی تست گروههای مستقل و تحلیل واریانس یکطرفه بهره گرفته ایم

یافته ها: بین عوامل تنش زای شغلی و سازمانی با سن، سابقه خدمت، سطح تحصیلات، نوع تحصیلات، جنسیت، وضعیت تاهل، تعداد فرزندان، وضعیت رفاهی و نوع استخدام رابطه معنی داری وجود ندارد. بین عوامل تنش زای شغلی و عوامل تنش زای سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. بین کل عوامل تنش زای با عوامل تنش زای شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. بین کل عوامل تنش زای با عوامل تنش زای سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

واژه های کلیدی:

عوامل تنش زای شغلی، عوامل تنش زای سازمانی، ویژگیهای شخصی، کارکنان ادارات تربیت بدنی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
فصل اول - طرح تحقیق	
۱.....	مقدمه.....
۲.....	بیان مساله.....
۴.....	ضرورت و اهمیت تحقیق.....
۶.....	اهداف تحقیق.....
۶.....	فرضیه های تحقیق.....
۶.....	پیش فرضهای تحقیق.....
۷.....	مفاهیم و تعاریف عملیاتی واژه ها.....
فصل دوم - ادبیات و پیشینه تحقیق	
۱۲.....	مقدمه.....
۱۲.....	مبانی نظری تحقیق.....
۱۴.....	استرس.....
۱۷.....	ایجاد کننده استرس (استرسورها).....
۱۷.....	منابع استرس.....
۱۷.....	علل استرس کاری.....
۲۴.....	تقسیم بندی ساده استرس زاهای شغلی.....
۲۵.....	بررسی ارتباط عوامل استرس زای شغلی.....
۲۷.....	ویژگیهای فردی و عوامل استرس زا.....
۲۸.....	عوامل استرس زای سازمانی و مدیریتی.....
۳۰.....	استرسورهای غیر شغلی.....

۳۰	استرس و عملکرد کاری.....
۳۰	رابطه استرس و ترک خدمت و سبک رهبری.....
۳۱	تصمیم گیری و استرس.....
۳۱	علائم استرس.....
۳۱	زمینه های فشار عصبی.....
۳۲	عوامل فشار شغل.....
۳۳	مدیریت استرس.....
۳۵	روش های مستقیم مبارزه با استرس.....
۳۶	روش های غیر مستقیم مبارزه با استرس (روش دفاعی).....
۳۸	تفاوت های فردی در پاسخ به استرسورها.....
۴۰	مفهوم فشار شغلی و تنیدگی.....
۴۰	فرسودگی شغلی.....
۴۰	دیدگاه های مختلف علمی پیرامون فرسودگی شغلی.....
۴۱	تاریخچه فرسودگی شغلی.....
۴۲	علائم فرسودگی شغلی از دیدگاه بورلی کوتر.....
۴۳	عوامل سازمانی و فرسودگی شغلی.....
۴۵	تعریف انگیزش.....
۴۷	مفاهیم جدید ذر انگیزش.....
۴۸	نظریه برابری.....
۴۹	نظریه انتظار.....
۵۰	پیشینه مطالعات مدیریت ورزشی.....
۵۲	تنیدگی شغلی.....
۵۳	مروری بر پژوهش های انجام شده در داخل کشور.....
۶۰	مروری بر پژوهش های انجام شده در خارج از کشور.....
۶۶	جمع بندی.....

فصل سوم - روش شناسی تحقیق

۶۷.....	مقدمه.....
۶۷.....	روش شناسی تحقیق.....
۶۷.....	جامعه آماری.....
۶۸.....	نمونه آماری.....
۶۸.....	نحوه جمع آوری داده ها.....
۶۹.....	ابزارهای پژوهش.....
۶۹.....	نمره گذاری پرسشنامه عوامل تنش زای شغلی.....
۷۰.....	نمره گذاری پرسشنامه عوامل تنش زای سازمانی.....
۷۰.....	متغیرهای تحقیق.....
۷۱.....	روش تجزیه و تحلیل آماری.....

فصل چهارم - تجزیه و تحلیل داده ها

۷۲.....	مقدمه.....
۷۲.....	ویژگی های فردی آزمودنیها.....
۷۹.....	آزمون فرضیه های تحقیق.....

فصل پنجم - خلاصه، بحث و نتیجه گیری

۹۶.....	مقدمه.....
۹۶.....	خلاصه تحقیق.....
۹۸.....	بررسی ویژگی های فردی آزمودنیها.....
۹۹.....	الویت بندی عوامل تنش زای شغلی.....
۱۰۰.....	الویت بندی عوامل تنش زای سازمانی.....
۱۰۱.....	بحث و نتیجه گیری.....
۱۰۶.....	محدودیتهای تحقیق.....
۱۰۷.....	پیشنهادهای تحقیق.....
۱۰۹.....	منابع و ماخذ.....

۱۱۴.....ضمائم

۱۱۶.....چکیده

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۷۳	جدول ۱-۴: توزیع فراوانی آزمودنیها بر حسب سن.....
۷۳	جدول ۲-۴: توزیع فراوانی آزمودنیها بر حسب سابقه خدمت.....
۷۴	جدول ۳-۴: توزیع فراوانی آزمودنیها بر حسب سطح تحصیلات.....
۷۴	جدول ۴-۴: توزیع فراوانی آزمودنیها بر حسب نوع تحصیلات.....
۷۵	جدول ۵-۴: توزیع فراوانی آزمودنیها بر حسب مرد و زن.....
۷۵	جدول ۶-۴: توزیع جدول فراوانی ها بر حسب وضعیت تاهل.....
۷۶	جدول ۷-۴: توزیع فراوانی آزمودنیها بر حسب تعداد فرزندان.....
۷۶	جدول ۸-۴: توزیع فراوانی آزمودنیها بر حسب وضعیت رفاهی.....
۷۷	جدول ۹-۴: توزیع فراوانی آزمودنیها بر حسب وضعیت استخدام.....
۷۷	جدول ۱۰-۴: توزیع فراوانی آزمودنیها بر حسب شهر محل خدمت.....
۷۸	جدول ۱۱-۴: الویت بندی تنش شغلی.....
۷۹	جدول ۱۲-۴: الویت بندی تنش سارمانی.....
۷۹	جدول ۱۳-۴: رابطه عوامل تنش زای شغلی با عوامل تنش زای سازمانی.....
۸۰	جدول ۱۴-۴: رابطه عوامل تنش زای شغلی با سن و سابقه خدمت.....
۸۱	جدول ۱۵-۴: رابطه عوامل تنش زای شغلی با سطح تحصیلات.....
۸۱	جدول ۱۶-۴: رابطه عوامل تنش زای شغلی با نوع تحصیلات.....
۸۲	جدول ۱۷-۴: رابطه عوامل استرس زای شغلی با جنسیت.....

- جدول ۱۸-۴: رابطه عوامل تنش زای شغلی با وضعیت تاهل ۸۲
- جدول ۱۹-۴: رابطه عوامل تنش زای شغلی با تعداد فرزندان ۸۳
- جدول ۲۰-۴: رابطه عوامل تنش زای شغلی با وضعیت رفاهی ۸۳
- جدول ۲۱-۴: رابطه عوامل تنش زای شغلی با وضعیت ۸۴
- جدول ۲۲-۴: رابطه بین عوامل تنش زای سازمانی با سن و سابقه خدمت ۸۵
- جدول ۲۳-۴: رابطه عوامل تنش زای سازمانی با سطح تحصیلات ۸۵
- جدول ۲۴-۴: رابطه عوامل تنش زای سازمانی با نوع تحصیلات ۸۶
- جدول ۲۵-۴: رابطه عوامل تنش زای سازمانی با جنسیت ۸۷
- جدول ۲۶-۴: رابطه عوامل تنش زای سازمانی با وضعیت تاهل ۸۷
- جدول ۲۷-۴: رابطه عوامل تنش زای سازمانی با تعداد فرزندان ۸۸
- جدول ۲۸-۴: رابطه عوامل تنش زای سازمانی با وضعیت رفاهی ۸۸
- جدول ۲۹-۴: رابطه عوامل تنش زای سازمانی با وضعیت استخدام ۸۹
- جدول ۳۰-۴: رابطه کل عوامل تنش زا با سن و سابقه خدمت و تعداد فرزندان ۹۰
- جدول ۳۱-۴: رابطه کل عوامل تنش زا با جنسیت ۹۱
- جدول ۳۲-۴: رابطه کل عوامل تنش زا با نوع تحصیلات ۹۱
- جدول ۳۳-۴: رابطه کل عوامل تنش زا با وضعیت تاهل ۹۲
- جدول ۳۴-۴: رابطه کل عوامل تنش زا با وضعیت رفاهی ۹۲
- جدول ۳۵-۴: رابطه کل عوامل تنش زا با سطح تحصیلات ۹۳
- جدول ۳۶-۴: رابطه کل عوامل تنش زا با وضعیت استخدام ۹۴
- جدول ۳۷-۴: رابطه عوامل تنش زای شغلی با کل عوامل تنش زا ۹۵

فصل اول

طرح تحقیق (کلیات)

فصل اول

طرح تحقیق (کلیات)

مقدمه

انسان از آغاز زندگی اجتماعی همواره در تلاش بوده تا طبیعت را تحت سلطه خود در آورد. نگاهی به تاریخ تمدن بشری و مقایسه دوران های مختلف زندگی اجتماعی او حاکی از آن است که در این تلاش بی وقفه هر روز به موفقیت های تازه ای دست یافته و صفحه ای برصفحات درخشان پیشرفت و ترقی بشری افزوده است.

ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی بوده و در چند دهه اخیر توجه سازمانها به نیروهای سالم جسمی و فکری در موسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی در بالا بردن سطح بهره وری تاثیر بسزایی دارد. فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله استرس، می تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت وی را به مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید کرده و به کاهش عملکرد فرد منجر شود. در زندگی همه افرادی که دارای شغلی هستند استرس وجود دارد و به گونه های مختلف بر آنها فشار روانی وارد می کند. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی های اجتماعی موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می نمایند. کار در زندگی هر فردی بخش مهمی از حیات وی بشمار می آید که توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. صرف نظر از کسب درآمد، کار کردن تعدادی از نیازهای اساسی آدمی مانند تمرین روانی و جسمی، پیوندهای اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس و احساس کفایت یا صلاحیت را برآورده می سازد با این همه ممکن است کار منبع عمده فشار روانی نیز باشد. (۲۹)

در دهه اخیر موضوع فشار عصبی یا استرس^۱ و آثار آن در سازمان، مولد التفات و توجه بسیار واقع شده و یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. اگر چه در علم پزشکی مسئله فشار عصبی و علل و عوارض آن مدت هاست مورد بررسی و تحقیق قرار گرفته است، اما باب این بحث در رفتار سازمانی تازه گشوده شده است و علمای این رشته، مدتی کوتاه است که به تحلیل فشار عصبی و آثار و عواقب آن در سازمان و اعضای آن پرداخته اند. (۵)

حال با توجه به اهمیت روز افزون فرایند هدایت موثر سازمانها، اثر بخشی مدیریت در برخورد با مهمترین سرمایه سازمانی یعنی نیروی انسانی، ضروری است تا در کنار سایر مفاهیم سنتی مدیریت مانند (برنامه ریزی، سازماندهی، کارگزینی، هدایت، هماهنگ سازی، گزارش دهی و بودجه بندی) و وظایف جدید مدیریت و رهبری نیز از نقطه نظر یافتن

^۱ - stress

جایگاه امروزی مدیریت به مفاهیمی مانند انگیزش، خلاقیت و نوآوری، تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی توجه ویژه‌ای نمود که این امر مستلزم ایجاد جو مناسب سازمانی بویژه از نقطه نظر ایجاد بهداشت روانی در سازمان می‌باشد. (۳۵)

بر اساس نتایج حاصله از گزارشهای تحقیقی، یکی از کلیدی‌ترین مفاهیم مربوط به بهداشت روانی در محیط‌های سازمانی توجه به مبحث استرس شغلی و منابع بوجود آورنده تنشهای شغلی در بین کارکنان و حتی خود مدیران سازمانی می‌باشد (۲،۱۵). این عوامل در سازمانها در عین ارتباط محض با عوامل همچون ماهیت شغلی، سطوح آمادگی کار کارکنان، فرهنگ سازمانی و عوامل برون سازمانی در سازمانهای ورزشی به تبع سایر سازمانها یکی از عوامل مهم تهدیدکننده فرایند توسعه موثر سازمانی مورد شناسایی قرار گرفته است.

امروزه، علوم گوناگون و مورد نیاز جامعه بشری، در اغلب موارد تحول و توسعه شگرفی یافته‌اند، همچنین مسائل و معضلات زندگی بشر، از راه وابستگی به سازمانهای کوچک و بزرگ برطرف می‌شوند که در جامعه وجود دارند. تلاشها و کوششهای اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی، بدون حمایت یا بهره‌گیری از سازمان خاص، کمتر ممکن است به نتیجه مطلوب برسد، این سازمانها عمدتاً در مراکز آموزشی، آموزش و پرورش و دانشگاهها شکل می‌گیرند.

محرکهای آزار دهنده علاوه بر آنکه واکنشهای هیجانی منفی ایجاد می‌کنند می‌توانند سلامت افراد را به خطر بیندازند بسیاری از این اثرات مخرب بواسطه خود محرکها ایجاد نمی‌شوند بلکه واکنش فرد در برابر آنها است که می‌تواند منجر به عوارض نامطلوبی شود (۴۵) تشخیص و بررسی عوامل تنش‌زا باید مورد توجه قرار گیرد تا با فراهم کردن زمینه مناسب از اتلاف وقت و انرژی جلوگیری به عمل آید تا از طریق افزایش بهره‌وری آنان در نهایت جامعه‌ای سالم‌تر، پویا‌تر و بانشاط‌تر داشته باشیم.

بکارگیری مدیریت صحیح مرهون آگاهی‌های لازم از این علم است تا با برخورداری از آن، نابسامانی‌ها بهتر به سامان برسند. یکی از موضوعات مهم و قابل توجه در مدیریت نیروی انسانی در سازمانها، تامین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه برای بالا بردن کیفیت کاری آنها است. با نیاز روز افزون به تحقیق علمی درباره تنش شغلی در سازمان باید بررسی‌هایی صورت گیرد تا با اتخاذ تدابیری بتوان آن را هدایت و کنترل کرد و باعث افزایش کارایی و اثربخشی و موجبات ترغیب کارکنان به تلاش بیشتر و ارتقای کیفیت کار را فراهم کرد. لذا تحقیق حاضر، تلاشی است جهت شناسایی عوامل و منابع تنش‌زای شغلی، سازمانی و فردی در بین کارکنان ادارات تربیت بدنی استان اردبیل که امید است یافته‌های تحقیق در ایجاد محیط مناسب برای فعالیت کارکنان ادارات تربیت بدنی ایجاد کند (۳۵).

۱-۱ بیان مساله :

گروهی از صاحب نظران رفتار سازمانی، استرس را بیماری شایع قرن نامگذاری کرده‌اند. شاید هم به راستی دوران ما عصر استرس و فشار عصبی است، دوره‌ای که در آن انسان بیش از هر زمان دیگر در معرض عوامل موجد استرس^۱ قرار

^۱ - stressor

گرفته و مسائل و مشکلاتی بیشمار از هر طرف او را احاطه کرده اند (۵). در بهداشت سازمانی بررسی عوامل استرس زای شغلی در مشاغل مختلف با نتایج متفاوتی همراه بوده است. این عوامل تنش زا، که بصورت عوامل محرکهای تنش زای شغلی از دیدگاههای نظریه مختلف بصورت ماکرو استرسورها (عوامل استرس زای سازمانی) و میکرو استرسورها (عوامل استرس زای فردی) محدود شده اند (۶۰، ۵۱) می توانند مدیریت سازمان را در فرایند هدایت موثر سازمانی تحت الشعاع خویش قرار دهند.

یقیناً استرس می تواند اثرات نامطلوبی بر سلامتی فرد داشته باشد. برخی از عوارض جسمی مانند زخم های گوارشی غالباً توسط پاسخ های فیزیولوژیکی همراه با هیجان های منفی ایجاد می شود. برخی از اختلالات نیز از قبیل حمله های قلبی، سکنه های مغزی، آسم، مشکلات قاعدگی و سردردها و جوشهای پوستی می توانند به واسطه وجود استرس به وخامت گرایند (۴۵). در زمینه کاری نیز تعارض در نقش می تواند موجد استرس باشد، بدین ترتیب که اگر بین وظایف و مسئولیتهای شغلی، قوانین و مقررات، منابع و امکانات و انتظارات و توقعات فرد در شغلش تطابق کافی وجود نداشته باشد، نوعی تعارض ایجاد و موجب فشار عصبی در فرد می شود. ابهام در نقش شغلی فرد نیز که ناشی از ناآگاهی و عدم وجود اطلاعات لازم در مورد شغل است، می تواند عامل استرس شود. زمانی که ارتباطات در سازمان ضعیف اند، آموزشهای لازم وجود ندارد و اطلاعات مورد نیاز در اختیار کارکنان قرار نمی گیرند این ابهام نقش بیش تر و احتمال بروز فشار عصبی افزونتر خواهد شد (۵).

اگر اینگونه تصور شود که استرس همیشه موجب نگرانی می شود اشتباه است، زیرا استرس شامل موضوعات زیادی است که می تواند موضوعات شاد یا غمگین باشد. بااینکه درباره عواقب زیان آور استرس بیشتر بحث می شود، باید خاطر نشان کرد که استرس همیشه زیان بار نیست، وجود مقداری از استرس در زندگی فرد باعث ایجاد رفتار جدید و یادگیری های تازه می شود. میزان ارتقای سلامت انسان با یادگیری راهبردهای مقابله و کنترل عوامل استرس زا نسبت مستقیم دارد (۲۴).

اکثر تحقیقات نشان می دهند که استرسورها دارای پیامد های جسمی، روانی و رفتاری هستند. این تحقیقات همچنین بیان می کنند که نتایج منفی استرسورها توسط عواملی مثل ویژگیهای دموگرافیک، خصوصیات شخصیتی، حمایت اجتماعی و... تعدیل می شود (۵۹).

شناسایی عوامل و منابع تنش زای شغلی (ابهام نقش، تضاد نقش، مسئولیت پذیری، فشار بیشینه کیفیت کار، فشار بیشینه حجم کار، فشار زمان، حساسیت کار و فناوری) و سازمانی (وضعیت نامناسب رفاهی، نظام توسعه منابع انسانی، شیوه مدیریت، عدم استفاده بهینه از نیروها، نظام ساختار سازمانی، ضعف سیستم ارتباطات، بی نظمی در اجرای کار و عدم رضایت شغلی) در کنار عوامل فردی مانند سن، سابقه خدمت، جنسیت، نوع تحصیلات، سطح تحصیلات، تعداد فرزندان، وضعیت رفاهی، وضعیت تاهل و وضعیت استخدام، موضوع اصلی تحقیق حاضر می باشد.

۱-۲) اهمیت و ضرورت تحقیق :

۱-۲-۱) با توجه به مباحث نظری و یافته های پژوهشی به نظر می رسد تنش شغلی، سازمانی و فردی مفاهیمی بنیادی اند که تاثیر بسزایی بر سلامت روانی افراد و جامعه دارند. لذا، در شغلهایی که تنش در ذات آنهاست تحقیق و تفحص اهمیت ویژه ای دارد این اهمیت با توجه به دنیای معاصر که با رشد و پیشرفت فناوری و پیچیدگی زندگی همراه است بیشتر می شود.

۱-۲-۲) با نیاز روز افزون تحقیق علمی درباره تنیدگی شغلی در سازمان، باید بررسیهایی صورت گیرد تا با اتخاذ تدابیری بتوان آن را هدایت و کنترل کرد تا باعث افزایش کارایی و بهره وری در سازمان شود. در این باره شناسایی مسائل و مشکلات روانی و تنیدگیهای شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی اولین گام در تحقق آرمانهای سازمانهای تربیت بدنی است (۳۵). بنابراین تشخیص و شناسایی موارد باید مبتنی بر تحقیقات علمی باشد. بنابراین پژوهش حاضر کوششی است به منظور شناسایی و تشخیص و رتبه بندی عاملهای ایجاد کننده تنیدگی شغلی، سازمانی و فردی کارکنان ادارات تربیت بدنی است و همچنین ایجاد زمینه مناسب برای تغییر و تعدیل این عاملهای تنش زا و ارتقای بهره وری با بهره گیری از افزایش میزان تعهد و وابستگی آنان.

۱-۲-۳) کارکنان ادارات تربیت بدنی نیروهایی هستند که به هنگام اجرای فعالیتهای و کارهای اداری دارای نیازها و تقاضاهای شغلی خاصی هستند که به نوعی به عنوان عوامل نگهدارنده شغلی معرفی می گردند، این عوامل نگهدارنده که بصورت عوامل انگیزشی در تئوریهای روانشناسی مدیریت مطرح هستند می توانند نقش کنترل و بازدارنده را در برابر بروز تنشهای شغلی کارکنان ایفا نمایند که در صورت عدم توجه و عدم تامین این نیازها، زمینه های نارضایتی و دلسردی کارکنان در روند کار اداری ایجاد می گردد. لذا ضروری است تا طی تحقیقی این عوامل نگهدارنده در شغل کارکنان در برخورد با عوامل تنش زای شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد که توجه به این بررسی تاکید دیگری بر ضرورت اجرای پژوهش حاضر می باشد.

۱-۲-۴) بررسی عوامل تنش زا در سازمانهای تربیت بدنی به دو دلیل ضروری است : نخست آنکه کوتاهی در رسیدگی به فشارهای سازمانی می تواند بر توان منابع انسانی یک سازمان زیانهای فراوانی وارد سازد، دوم آنکه هرگاه فشارهای سازمانی به درستی باز شناخته شود و با تدابیر و دوراندیشی هدایت و سرپرستی گردد می تواند در بهبود عملکرد کارمند و خشنودی او و در نتیجه افزایش بازده سازمان موثر باشد.

عوامل تنش زا، به طور حتم با پیچیدگی روز افزون سازمانها و گسترش تکنیکها، ابزارها و دیگر ابعاد سازمان، در صورت عدم برنامه ریزی صحیح و مناسب افزایش می یابد. و از آنجا که تاثیر مخرب استرس ناشی از کار فقط محدود به ایجاد بیماری نبوده و می تواند بر عملکردهای مهم فعالیت در محیط کار نیز تاثیر منفی بر جا بگذارد لازم است که از ماهیت استرس ها شناخت کافی داشت و با آگاهی از عوامل بوجود آورنده آن سعی در کاهش و رفع آن نمود (۱۹).

۵-۲-۱) یکی از عوامل و جنبه های مهم شغلی مدیران سازمانها اعم از ورزشی و غیر ورزشی، وجود محرکها و موقعیتهای متعدد ناشناخته و استرس زایی است که می تواند بویژه در دراز مدت بر روی عملکرد و شخصیت کارکنان آثار منفی داشته باشد(۱۲). این عوامل به صورتهای متنوع و متفاوتی در ایجاد استرس شغلی کارکنان وجود دارد که متأسفانه تاکنون این عوامل استرس زا به صورتهای فردی و بویژه سازمانی و متناسب با ماهیت شغلی و سطوح آمادگی کاری کارکنان به صورت سیستماتیک شناسایی و طبقه بندی نشده اند و مهمتر اینکه در این رابطه هیچ کار تحقیقی در استان اردبیل انجام نگردیده است لذا تحقیق حاضر تاکید بر ضرورت انجام این پژوهش می باشد.

۶-۲-۱) در فرایند مدیریت و رهبری اتخاذ شیوه های مناسب مدیریتی یکی از عناصر و متغیرهای اصلی بازیگر در حوزه اثر بخشی سازمان و مدیریت می باشد، لذا در مبحث شیوه های مدیریتی از نکات برجسته تئوریهای مدیریتی محسوب می گردد. سوال این است آیا ویژگیهای شخصی مانند سن، سوابق کاری، سطح تحصیلات، نوع تحصیلات و نوع استخدام می توانند با موضوع استرس های شغلی در کارکنان در ارتباط باشند؟ برای یافتن پاسخهای لازم اجرای پژوهش حاضر مورد تاکید قرار می گیرد.

۷-۲-۱) با توجه به اینکه شدت تنیدگی از عوامل تعیین کننده در کاهش کمی و کیفی بازده کاری است و نیز باعث مشکلات جسمی و روانی فراوانی در بین کارکنان می شود، لذا تحقیق حاضر می کوشد تا با بررسی میزان تنیدگی شغلی، سازمانی و فردی کارکنان ادارات تربیت بدنی و عوامل موثر بر تنیدگی از دیدگاه کارکنان، نقشی در بهبود اطلاعات زمینه ای در رابطه با مشکلات کاری برای کارکنان داشته باشد تا مدیران، مسئولان و برنامه ریزان ورزشی کشور با استفاده از این داده ها از عواقب سوء تنیدگی پیشگیری و از افزایش هزینه های مربوط به عدم توجه به آن پیشگیری کنند(۱۲).

۸-۲-۱) در جامعه ساده و ابتدایی دیروز شاید نیازی به بحث درباره استرس احساس نمی شد زیرا ساده بودن جامعه و مشاغل موجود کمتر افراد را در معرض موقعیتهای استرس زا قرار می داد، اما پیشرفتهای تکنولوژیکی، اقتصادی و صنعتی و به موازات آن رشد و توسعه دانش و اطلاعات در همه زمینه ها، ایجاد رشته ها و مشاغل متنوع و پیچیدگی موسسات آموزشی موجب گردیده که به فشار نیز به عنوان یک پدیده واقعی در سازمانها توجه گردد(۵).

۱-۳) اهداف تحقیق :

هدف کلی تحقیق : پژوهش حاضر در مورد بررسی عوامل و منابع تنش زای شغلی، سازمانی و فردی کارکنان ادارات

تربیت بدنی استان اردبیل می باشد.

۱-۳-۱) اهداف ویژه تحقیق :

۱- بررسی عوامل تنش زا از دیدگاه آزمودنیها.

۲- بررسی رابطه عوامل تنش زای شغلی با عوامل تنش زای سازمانی.

۳- بررسی رابطه عوامل تنش زای سازمانی با عوامل تنش زای فردی.

۴- تعیین اولویت های عوامل تنش زای شغلی.

۵- تعیین اولویت های عوامل تنش زای سازمانی.

۱-۴) فرضیه های تحقیق :

۱- بین عوامل تنش زای شغلی و عوامل تنش زای سازمانی آزمودنیها ارتباط وجود دارد.

۲- بین عوامل تنش زای شغلی و ویژگیهای فردی آزمودنیها ارتباط وجود دارد.

۳- بین عوامل تنش زای سازمانی و ویژگیهای فردی آزمودنیها ارتباط وجود دارد.

۴- بین کل عوامل تنش زا و ویژگیهای فردی آزمودنیها ارتباط وجود دارد.

۵- بین عوامل تنش زای شغلی و کل عوامل تنش زا ارتباط وجود دارد

۶- بین عوامل تنش زای سازمانی و کل عوامل تنش زا ارتباط وجود دارد

۱-۵) پیش فرضهای تحقیق :

۱- پرسشنامه های مورد استفاده در این پژوهش اهداف تحقیق را به دقت می سنجند.

۲- آزمودنیها با علم و آگاهی و صداقت پاسخ گفته اند.

۳- پرسشنامه ها از روایی و اعتبار لازم درباره متغیرهای مورد سنجش برخوردار هستند.

۶-۱) مفاهیم و تعاریف عملیاتی واژه های تحقیق :

۱- استرس

استرس حالتی است در روان و تن که ناشی از وارد شدن فشارهای روحی یا جسمی بیان شده که در آن فرد با موقعیت ها و فرصت ها، موانع و محدودیت ها، یا نیازها و انتظاراتی مواجه می شود که نتایج حاصل از آنها برای او مهم اند، اما امکان تحقیق نتایج مذکور نامطمئن و غیر قابل پیش بینی دقیق است (۵) به عبارت دیگر فشارهای هیجانی است که احتمال دارد به دنبال تنیدگی شغلی بوجود آید (۳۵) لازاروس و فولکمن استرس را اینگونه تعریف نمودند "واکنش فرد در برابر محیطی که به تعبیر همان فرد، تهدید کننده برای توانمندیها و منابع وی و خطر آفرین برای سلامتی اش باشد."

۲- تنش شغلی^۱

تنش شغلی را می توان جمع شدن عاملهای استرس زا در وضعیت های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس زا بودن آن اتفاق نظر دارند. همچنین استرس شغلی به عنوان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگیهای فردی شامل، میزان بیش از حد خواست های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید. (۴۸) تعریف کوپر از عوامل تنش زای شغلی به قرار زیر است مجموعه "عوامل تنش زای شغلی که منجر به بروز واکنشهای متفاوتی در افراد مختلف می گردند" (۱۳)

۳- کارکنان ادارات تربیت بدنی^۲

در پژوهش حاضر، کارکنان ادارات تربیت بدنی به افرادی اطلاق می شود که سمت ایشان به عنوان کارمند در ادارات تربیت بدنی باشد و حداقل مدرک شان دیپلم باشد.

۴- عوامل استرس زا

بر اساس این نظریه، هر گونه فشار روانی طولانی مدت می تواند سبب تغییرات فیزیولوژیک و ایجاد اختلالات فیزیکی گردد. هر فردی دارای یک عضو ضربه پذیر (شوک) است که از نظر ژنتیکی در مقابل فشارهای روانی آسیب پذیر است. برخی از بیماران واکنش دهنده قلبی هستند، بعضی دیگر واکنش دهنده معدی و بعضی نیز واکنش دهنده پوستی می باشند. افراد مبتلا به اضطراب یا افسردگی مزمن در مقابل بیماریهای فیزیکی روان تنی آسیب پذیرترند. (۳۲)

۵- عوامل تنش زای شغلی^۳

تنش های شغلی از اختلاف بین نیازها، ارزشها و انتظارات کاری کارکنان با نقش محیط کاری در تدارک پاداش ها، مطالبات شخصی و ظرفیت فرد شاغل در برخورد با این احتیاجات بوجود می آیند (۱۳)

^۱ - job stress

^۲ -The staff of physical education office

^۳ - job stressor factors