

## مدل‌یابی معادلات ساختاری ارتباط تنش کاری با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد

ایوب اسلامی<sup>۱\*</sup> - جعفر گنج خانلو<sup>۲</sup> - شهرام عبدی<sup>۳</sup> - محمد خبیری<sup>۴</sup>

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تهران، تهران، ایران، ۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تبریز، تبریز، ایران، ۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران، ۴. دانشیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه تهران، تهران، ایران  
(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۲/۰۱، تاریخ تصویب: ۱۳۹۳/۰۴/۱۰)

### چکیده

این تحقیق با هدف مدل‌یابی معادلات ساختاری ارتباط تنش کاری با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد به انجام رسیده است. جامعه آماری، کلیه معلمان تربیت بدنی شاغل در مدارس شهر مشهد بودند که با به‌کارگیری جدول مورگان نمونه‌ای برابر با ۲۹۱ تعیین شد که به‌صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش شامل پرسشنامه‌های عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۹۳) و تنش کاری (HSE) (۱۹۹۸) بود. برای تعیین روایی صوری و محتوایی و حصول اطمینان از قابلیت اجرای پرسشنامه‌ها از نظرهای اصلاحی استادان مدیریت ورزشی استفاده شد. با انجام یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از معلمان تربیت بدنی پایایی پرسشنامه‌های عملکرد شغلی و تنش کاری به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۷۹ به‌دست آمد. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است که به‌صورت میدانی به اجرا درآمده است. تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده با کمک شاخص‌های توصیفی و آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به انجام رسید. یافته‌ها حاکی از آن بود که بین تنش کاری با عملکرد شغلی رابطه منفی و معناداری ( $P \leq 0/001$ ،  $r = -0/545$ ) وجود دارد. بین متغیرهای عدم میزان تقاضا، عدم کنترل، عدم حمایت مسئولان، عدم حمایت همکاران، عدم ارتباطات، ابهام نقش و تغییرات سازمانی رابطه منفی و معناداری با عملکرد شغلی به‌دست آمد. نتایج نشان داد که متغیرهای عدم تقاضا، عدم کنترل، عدم حمایت مسئولان و تغییرات سازمانی توان پیشگویی عملکرد شغلی را دارند. همچنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که تنش کاری تأثیر معناداری بر عملکرد شغلی معلمان دارد.

### واژه‌های کلیدی

تربیت بدنی، تنش کاری، عملکرد شغلی، مدرسه، معلمان.

## مقدمه

نیروی انسانی هر سازمان به‌عنوان مهم‌ترین منبع راهبردی، در رسیدن به اهداف سازمانی نقش مهمی ایفا می‌کند و نیروی محرکه سازمان محسوب می‌شود. بنابراین تصورات و نگرش‌های آنان به شغلشان در حیات، کارایی و اثربخشی سازمان اثرگذار است (۱). زندگی پردردسر و پراضطراب قرن بیست‌ویکم فشار روانی را به مسئله مهمی در مباحث رفتار سازمانی تبدیل کرده است. به‌دلیل افزایش رقابت، از کارکنان خواسته می‌شود که کار بیشتر، با کیفیت بهتر، در زمان کوتاه‌تر و با صرف منابع کمتر ارائه دهند. یافته‌های پژوهشی حاکی از آن است که این فشارهای شغلی بر زندگی شخصی کارکنان و کیفیت عملکرد آنها در کار اثر سوء بر جا می‌گذارد (۲).

نتایج پژوهش انجمن تحقیقات پرینستون<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) نشان داد که سه‌چهارم شاغلان اعتقاد دارند که نسبت به نسل گذشته بیشتر دچار تنش کاری می‌شوند (۳). تنش کاری آمیزه‌ای از عوامل فشارزای محل کار، ویژگی‌های خود فرد و عوامل فشارزای خارج از سازمان است. این عوامل می‌توانند به علائم بیماری در محیط با بیماری واقعی منجر شوند (۴). یکی از سازمان‌هایی که در آن تعامل انسان با محیط گسترده است، نظام آموزش و پرورش است که مدارس و به‌ویژه معلمان در آن نقش تربیتی حساس و بااهمیتی بر عهده دارند (۵). امروزه آموزش و پرورش، سهم چشمگیری از بودجه هر کشور را به خود اختصاص می‌دهد. با توجه به اهمیت و نقش تعلیم و تربیت، به‌خصوص در ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جامعه، ضروری است در جهت بهبود کیفیت آموزش و پرورش، فعالیت‌های اساسی صورت گیرد تا از به‌هدر رفتن سرمایه‌های انسانی و مادی جلوگیری شود (۶). آموزش و پرورش به‌عنوان سازمانی بسیار گسترده و

مهم نقشی بسیار حساس در ایجاد توانایی و آسان‌سازی فرایند رشد و بالندگی نوجوانان دارد و مشاوران به‌عنوان یکی از ارکان اصلی تشکیل‌دهنده این سازمان در راستای دستیابی به اهداف برنامه‌ریزی‌شده سازمان یادشده، مسئولیت خطیری را بر دوش دارند. بنابراین موضوع آسودگی خاطر، آرامش فکری و سلامت روحی معلمان و تأثیر آن بر چگونگی رفتارشان در محیط کار و کارآمد واقع شدن آنها در افزایش یا کاهش نتایج بهینه، مقوله‌ای است که بیشتر کارشناسان و روان‌شناسان بدان اشاره کرده و بر اهمیت آن توافق دارند. همچنین بر این باورند که اگر معلمان از آرامش و رضایت خاطر برخوردار نباشند، نمی‌توانند برای دیگران اثرگذار باشند (۷). گیگا<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) به نقل از بنی‌هاشمی (۱۳۸۰) بیان می‌دارد یکی از عواملی که سلامت معلمان را تهدید می‌کند، تنش است. تنش -های شدید ناشی از ماهیت، نوع و وضعیت نامناسب کاری، به پیدایش حالتی در کارکنان و در نتیجه تحلیل‌رفتگی کارکنان می‌شود (۸). هندریکس<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۰) به این نتیجه رسیدند مربیانی که در سطح پایینی از سختی کار و حمایت اجتماعی و سطح بالایی از مهارت مربیگری قرار داشتند، تنش زیادی را درک کرده بودند (۹). از طرفی تدریس به‌عنوان یکی از مشاغل پرفشار روانی در نظر گرفته شده است، به‌ویژه اینکه کار روزانه معلمان براساس تعامل اجتماعی است و معلم علاوه بر کنترل خود و احساساتش، باید در کنترل احساسات دانش‌آموزان، والدین و همکاران نیز تلاش کند. احساسات مثبت معلم، سلامت او و سازگاری دانش‌آموزان را افزایش می‌دهد و با ایجاد جو مناسب و مثبت، یادگیری را تسهیل می‌کند (۱۰). نلسون<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۵) بیان می‌دارند که انتظارات غیرواقعی بین تربیت معلم و واقعیت تدریس،

2. Giga  
3. Hendrix  
4. Nelson

1. Prinsoun

فقدان استانداردهای عملکردی روشن و بازخورد سازنده، افزایش انتظارات و مسئولیت‌ها، حقوق و منابع ناکافی، محیط کاری ناامن روانی و جسمانی به نارضایتی و فرسودگی معلمان منجر شده است (۱۱). تنش‌ها، نیروی انسانی را ضایع و اهداف جامعه را دستخوش تزلزل می‌کنند. افرادی که دچار تنش می‌شوند و توان رویارویی کارآمد با آن را ندارند، از جنبه‌های جسمانی، روانی و رفتاری دچار مشکل می‌شوند. اما آنچه در این بین می‌تواند مایه خوشبختی و امیدواری باشد، شناسایی عامل مهم راهبردهای رویارویی است که به‌عنوان یک متغیر میانجی می‌تواند پیامدهای تنش را تحت تأثیر قرار دهد و مهار کند یا به آن دامن زند (۱۲).

از سوی دیگر یکی از مفاهیم مرتبط با روان‌شناسی مثبت‌گرا در حیطه شغل، نیرومندی است. نیرومندی در کار، پاسخ عاطفی مثبت به تعامل مداوم عوامل مهم در شغل و محیط شغلی فرد است و شامل قدرت جسمانی، انرژی هیجانی و سرزندگی شناختی به‌عنوان مجموعه‌ای از تجارب عاطفی به‌هم‌پیوسته است (۱۳). یکی از پیامدهای نیرومندی در محیط کار، عملکرد شغلی است. عملکرد شغلی به‌عنوان ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف می‌شود (۱۴). در واقع عملکرد شغلی از مهم‌ترین متغیرهای ملاک در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است و اهمیت آن هم برای افراد و هم سازمان‌ها کاملاً روشن است (۱۵). به‌طور کلی، هیجان‌های مثبت نقش مهمی در بهبود عملکرد شغلی دارند. در واقع عملکرد با هیجان زندگی سازمانی آمیخته شده است (۱۳). کارملی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۹) به نقل از شیروم (۲۰۱۱) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که نیرومندی به‌طور مثبت با سطوح ارزیابی سرپرستان از

2. Russel  
3. Settlers

1. Carmelli

معناداری وجود دارد (۲۹). جاله<sup>۸</sup> (۲۰۱۱) به این نتیجه دست یافت که تنش کاری می‌تواند عملکرد شغلی هر فردی را تحت تأثیر قرار دهد و سبب کاهش بازدهی افراد شود (۳۰).

در نهایت با توجه به اهمیت بررسی تنش در محیط‌های آموزشی به‌خصوص در بحث معلمان تربیت بدنی و همچنین تأثیری که تنش کاری می‌تواند بر عملکرد شغلی آنان داشته باشد، در این پژوهش تعیین رابطه بین تنش کاری با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد مورد توجه قرار خواهد گرفت. از این‌رو محقق در پی پاسخ به این پرسش است که آیا بین تنش کاری با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معناداری وجود دارد؟ آیا عوامل تنش کاری توان پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارد؟ با یافتن پاسخ پرسش‌های مذکور می‌توان شناخت عمیقی در زمینه تأثیر تنش بر روی عملکرد معلمان تربیت بدنی پیدا کرد و به این نتیجه دست یافت که تنش کاری تا چه حد عملکرد دبیران را دستخوش تغییر خواهد کرد. نتایج این تحقیق می‌تواند برای دبیران، مسئولان و مدیران مدارس و آموزش و پرورش و همچنین سایر ادارات آموزش و پرورش کشور کاربرد داشته باشد. همچنین پی بردن به اهمیت نقش تنش کاری به‌منظور پیشگیری از کاهش عملکرد شغلی برای پژوهشگرانی که قصد پژوهش در حیطه رفتار سازمانی را دارند، ثمربخش خواهد بود.

### روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است که به‌صورت میدانی اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش را معلمان تربیت بدنی مدارس (ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان) شهر مشهد (N=۱۲۰۰) تشکیل دادند. با

عملکرد ورزشی رابطه منفی و معناداری داشت (۲۲). کریاکو<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) اذعان داشتند که معلمان بیشتر از حجم سنگین کار و تغییر سیستم‌های اداری آموزش دچار تنش می‌شوند (۲۳). پلانز<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) دریافت که تنش کاری به‌طور چشمگیری در عملکرد شغلی اختلال ایجاد می‌کند و موجب کاهش سلامت جسمی می‌شود. همچنین بین تنش کاری با افسردگی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد (۲۴). الموهندی (۲۰۰۷) به نقل از یولین<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) عوامل تنش‌زای مرتبط با محیط کار را عبارت از جو سازمانی نامطلوب، کمبود احترام به معلمان، سبک مدیریت، ارتباط با همکاران و غیره می‌داند (۲۵). براساس نتایج تحقیقات تی سای<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) حمایت بالای سرپرستان، همکاران، دوستان و اعضای خانواده کارکنان خشنودی شغلی را بالا می‌برد. بدیهی است که خشنودی شغلی بالا باعث عملکرد شغلی بهتر می‌شود و برخی عوامل از قبیل ارتباط با همکاران، مشاغلشان، حقوق و سیستم‌های رفاهی تأثیر معناداری در عملکرد شغلی دارد (۲۶). روبینا<sup>۵</sup> (۲۰۰۸) با بررسی ۵۵ نفر از کارکنان نظامی رابطه منفی و معناداری را بین تنش کاری با عملکرد شغلی گزارش کرد (۲۷). نتایج پژوهش لی و شین<sup>۶</sup> (۲۰۱۰) حاکی از تأثیر منفی و معنادار تنش کاری بر رضایت شغلی بود. همچنین آنها دریافتند مهم‌ترین عوامل تنش‌زا در مطالعه موردی آنها، محیط کاری نامناسب، سبک مدیریت، همکاران بی‌ملاحظه، برآورده نشدن خواسته‌های شغلی، محیط کاری غیرایمن و نبود تجهیزات و نفرات کافی بود (۲۸). امتیاز و احمد<sup>۷</sup> (۲۰۱۱) اذعان داشت که بین تنش کاری با عملکرد شغلی رابطه منفی و

1. Kyriacou
2. Pflanz
3. Uline
4. Tsai
5. Rubina
6. Lee & Shin
7. Imtiaz & Ahmad

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های توصیفی و آزمون‌های آماری کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر در نرم‌افزارهای آماری SPSS و LISREL استفاده شد.

### نتایج و یافته‌های پژوهش

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد مردان با ۶۴/۳ درصد سهم بیشتری را از نمونه پژوهش به خود اختصاص دادند. همچنین افراد دارای تحصیلات لیسانس با ۴۶ درصد دارای فراوانی بیشتری هستند.

جدول ۲ نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف (K-S) را نشان می‌دهد که مشخص می‌شود داده‌های مربوط به متغیرهای عملکرد شغلی ( $k-s=1/73$ ،  $P=0/087$ ) و تنش کاری ( $k-s=1/90$ ،  $P=0/063$ ) نرمال هستند.

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که بین تنش کاری و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

نتایج جدول ۴، حاکی از آن است که بین دو متغیر عملکرد شغلی و تنش کاری در سطح  $P \leq 0/05$  رابطه خطی وجود دارد.

استفاده از جدول مورگان (۱۹۷۰) نمونه آماری برابر با ۲۹۱ نفر برآورد شد که به‌صورت تصادفی ساده انتخاب شدند و پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، در نهایت تعداد ۲۵۲ پرسشنامه کامل بود و تجزیه و تحلیل نهایی شد.

به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شد:

۱. پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون<sup>۱</sup> (۱۹۹۳) مشتمل بر ۱۵ سؤال. پرسشنامه از نوع پاسخ بسته بوده و مقیاس اندازه‌گیری سؤالات، مقیاس لیکرت است. سؤالات پنج‌گزینه‌ای و شامل گزینه‌های هرگز، به‌ندرت، گاهی، اغلب، همیشه و روش امتیاز‌گذاری به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ است.

۲. پرسشنامه تنش کاری (HSE)<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) که مشتمل بر ۳۵ سؤال بوده و شامل مؤلفه‌های عدم تقاضا (سؤال‌های ۱ تا ۵)، عدم کنترل (سؤال‌های ۶ تا ۱۰)، عدم حمایت مسئولان (سؤال‌های ۱۱ تا ۱۵)، عدم حمایت همکاران (سؤال‌های ۱۶ تا ۲۰)، عدم ارتباطات (سؤال‌های ۲۱ تا ۲۵)، ابهام نقش (سؤال‌های ۲۶ تا ۳۰) و تغییرات سازمانی (سؤال‌های ۳۱ تا ۳۵) است. پرسشنامه از نوع پاسخ بسته بوده و مقیاس اندازه‌گیری سؤالات، مقیاس لیکرت است. سؤالات پنج‌گزینه‌ای و شامل گزینه‌های هرگز، به‌ندرت، گاهی، اغلب، همیشه و روش امتیاز‌گذاری به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ است.

برای تعیین روایی صوری و محتوایی و حصول اطمینان از قابلیت اجرای پرسشنامه‌ها از نظرهای اصلاحی استادان مدیریت ورزشی استفاده شد. با انجام یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از معلمان تربیت بدنی پایایی پرسشنامه‌های عملکرد شغلی و تنش کاری به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۷۹ به‌دست آمد.

1. Peterson  
2. Health and Safety Executive

جدول ۱. توزیع جمعیت شناختی افراد نمونه

متغیر	ویژگی جمعیت شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۶۲	۶۴/۳
	زن	۹۰	۳۵/۷
تأهل	مجرد	۶۰	۲۳/۸
	متأهل	۱۹۲	۷۶/۲
تحصیلات	دیپلم	۷	۲/۸
	فوق دیپلم	۶۲	۲۴/۶
	لیسانس	۱۱۶	۴۶
مقطع تدریس	فوق لیسانس	۶۷	۲۶/۶
	ابتدایی	۱۶۲	۶۴/۳
	راهنمایی دبیرستان	۴۲	۱۶/۷

جدول ۲. آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرها	k-s	سطح معناداری	وضعیت
عملکرد شغلی	۲/۴۹	۰/۷۲۲	نرمال
تنش کاری	۱/۸۱	۰/۴۳۵	نرمال

جدول ۳. رابطه تنش کاری با عملکرد شغلی

متغیرها	N	مقدار همبستگی	سطح معناداری
تنش کاری	۲۵۲	-۰/۵۴۵	۰/۰۰۱
عدم تقاضا	۲۵۲	-۰/۵۳۹	۰/۰۰۱
عدم کنترل	۲۵۲	-۰/۶۰۳	۰/۰۰۱
عدم حمایت مسئولان عملکرد	۲۵۲	-۰/۱۸۷	۰/۰۰۱
عدم حمایت همکاران شغلی	۲۵۲	-۰/۳۲۱	۰/۰۰۱
عدم ارتباطات	۲۵۲	-۰/۴۹۶	۰/۰۰۱
ابهام نقش	۲۵۲	-۰/۲۳۱	۰/۰۰۱
تغییرات سازمانی	۲۵۲	-۰/۴۳۵	۰/۰۰۱

جدول ۴. تجزیه و تحلیل واریانس

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۰۰۱	۳۳/۷۴	۶۳۸/۸۵	۷	۴۴۷۱/۹۹	رگرسیون
		۱۸/۹۳	۲۴۴	۴۶۱۹/۲۷	باقیمانده
		.....	۲۳۶	۹۰۹۱/۲۷	مجموع

مقادیر  $t$  و سطح معناداری، فرض تساوی ضرایب و مقدار ثابت با صفر رد می‌شود و باید ضرایب  $B$  ذکر شده را در معادله رگرسیون حفظ کرد.

معادله رگرسیون به صورت ذیل است:

نتایج جدول ۵، تحلیل معادله رگرسیون را نشان می‌دهد که مشخص می‌شود متغیرهای تقاضا، کنترل، حمایت مسئولان و تغییرات به ترتیب به مقدار  $-۰/۲۰۷$ ،  $-۰/۵۳۳$ ،  $۰/۱۷۳$  و  $-۰/۱۹۷$  در معادله رگرسیون توان پیشگویی عملکرد شغلی را دارند. بنابراین با توجه به

$$Y = ۸۳/۸۰۵ + (-۰/۴۳۷) \text{ تقاضا} + (-۱/۰۲) \text{ کنترل} + ۰/۳۸۷ \text{ حمایت مسئولان} + (-۰/۴۰۸) \text{ تغییرات}$$

جدول ۵. تحلیل معادله رگرسیون

سطح معناداری	t	ضریب معیار		مقدار ثابت
		ضرایب غیرمعیار	B	
۰/۰۰۱	۴۸/۴۲	خطای معیار	۱/۷۳	۸۳/۸۰۵
۰/۰۰۳	-۳/۰۳	بتا	-۰/۲۰۷	-۰/۴۳۷
۰/۰۰۱	-۸/۷۲		-۰/۵۳۳	-۱/۰۲
۰/۰۱۵	۲/۴۴		۰/۱۷۳	۰/۳۸۷
۰/۲۳۲	۱/۱۹		۰/۰۷۶	۰/۱۶۰
۰/۵۲۶	-۰/۶۳۶		-۰/۰۶۰	-۰/۱۲
۰/۹۸۴	۰/۰۲۱		۰/۰۰۱	۰/۰۰۳
۰/۰۰۸	-۲/۶۷		-۰/۱۹۷	-۰/۴۰۸

تأیید کردند. در مجموع تمامی شاخص ذکر شده تناسب مدل را تأیید کردند، بنابراین مدل ساختاری پژوهش به لحاظ شاخص‌های برازش مناسب است.

با توجه به نتایج جدول ۶، نسبت  $X^2$  به  $df$  (۳/۷۸) و ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی  $(RMSEA)^1$  برابر با  $۰/۰۹۲$  است. همچنین شاخص‌های  $NFI^2=۰/۹۰$ ،  $GFI^5=۰/۹۰$ ،  $IFI^4=۰/۹۱$ ،  $CFI^3=۰/۹۱$  برازش مدل را

5. Goodness of Fit Index

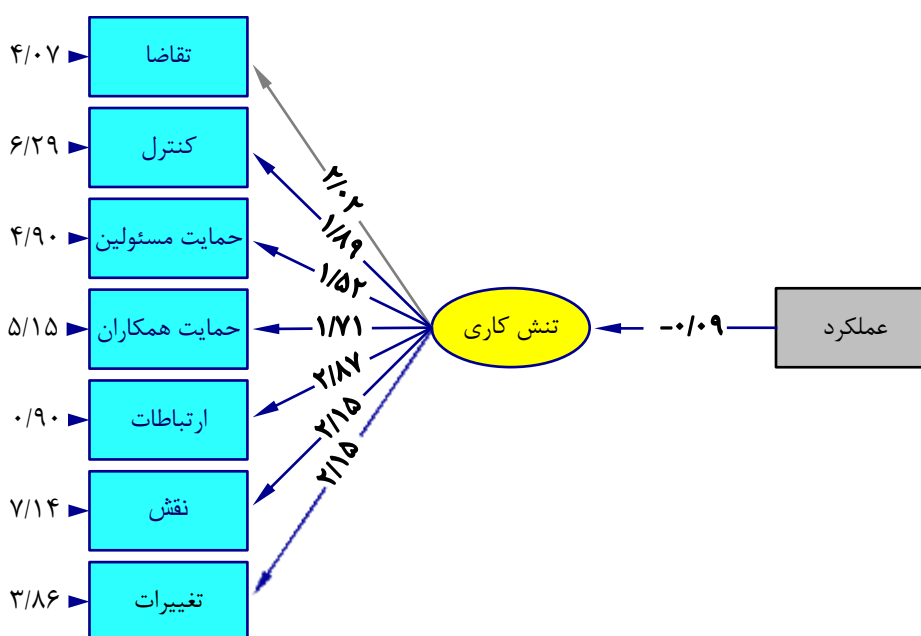
1. Root mean square Error of Approximation  
2. Normed Fit Index  
3. Comparative Fit Index  
4. Incremental Fit Index

جدول ۶. مقادیر شاخص‌های برازش

متغیر	df / X <sup>2</sup>	RMSEA	NFI	CFI	IFI	GFI
تنش و عملکرد	۳/۷۸	۰/۰۹۲	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۰
نتیجه	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید	تأیید

منفی و معناداری (T-Value=۸/۴، r=۰/۰۹) وجود دارد. بنابراین مدل ساختاری پژوهش نشان می‌دهد که تنش کاری تأثیر بسیاری بر عملکرد شغلی دارد.

شکل ۱، پارامترهای به‌دست‌آمده از مدل ساختاری تنش کاری و عملکرد شغلی را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده بین تنش کاری با عملکرد شغلی رابطه



Chi-Square=102.27, df=27, P-value=0.00000, RMSEA=0.092

شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش

ضمن تأیید برازش مدل توسط شاخص‌های نسبت  $X^2$  به df (۳/۷۸)، ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی  $RMSEA=۰/۰۹۲$ ،  $NFI=۰/۹۰$ ،  $CFI=۰/۹۱$ ،  $IFI=۰/۹۱$  و  $GFI=۰/۹۰$  که تمامی عامل‌ها می‌توانند در مدل ساختاری پژوهش مجتمع شوند، نتایج حاکی از آن بود که تنش کاری تأثیر معناداری (T-Value=۸/۴، r=۰/۰۹) بر عملکرد شغلی دارد. این یافته بیانگر این موضوع است که اگر در محیط‌های کاری، به دلایل مختلف معلمان تربیت

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش مدل‌یابی معادلات ساختاری ارتباط تنش کاری با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد بود. یافته‌های این پژوهش بر روی ۲۵۲ نفر از معلمان تربیت بدنی مرد و زن مقاطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان حاکی از آن بود که بین تنش کاری با عملکرد شغلی رابطه منفی و معناداری ( $r = -۰/۵۴۵$ ،  $P \leq ۰/۰۰۱$ ) وجود دارد. همچنین در بخش مدل ساختاری پژوهش



کریاکو (۲۰۰۴) همسوست. تقاضا نیز شامل موضوعاتی مانند بار کاری، خصوصیات و محیط کاری افراد است. لی و شین (۲۰۱۰) و امتیاز و احمد (۲۰۱۱) بیان می‌دارند که محیط کاری پیش‌بینی‌ناپذیر و همچنین محیط کاری غیرایمن و نامناسب که از ابعاد تنش کاری هستند، موجب کاهش عملکرد شغلی و بازدهی دبیران می‌شود. بهتر است به‌منظور ایجاد انگیزه برای افزایش عملکرد، محیط کاری مدارس مناسب بوده و دارای جوی آرام باشند و از سوی دیگر وظایفی که در اختیار دبیران گذاشته می‌شود، در حد توان آنها باشد تا از وجود تنش در بین آنها جلوگیری شود.

نتایج نشان داد که بین عدم کنترل با عملکرد شغلی رابطه منفی و معناداری ( $r = -0/603$ ،  $P \leq 0/001$ ) وجود دارد. این یافته حاکی از آن است که هرچه دبیران تربیت بدنی بر کار خود کنترل کمتری داشته باشند، به همان نسبت از میزان عملکرد شغلی آنها کاسته می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش امتیاز و احمد (۲۰۱۱) که دریافتند عدم پذیرش برای کار با عملکرد شغلی رابطه منفی دارد، همسوست. کنترل یعنی اینکه تا چه اندازه می‌توان گفت که یک فرد در مسیر انجام کارهای خود است. لی و شین (۲۰۱۰) اذعان داشتند که برآورده نشدن خواسته‌های شغلی می‌تواند سبب کاهش عملکرد افراد شود. چنانچه دبیران تربیت بدنی در محیط کاری خود در مدارس، وظایفشان روشن باشد و در راستای اهداف مشخص مدارس گام بردارند، موجب خواهد شد که ضمن کاهش فشارهای روانی ناشی از دسترسی به اهداف، بتوانند عملکرد بهتری از خود ارائه دهند و زمینه دستیابی به اهداف مدارس در حوزه ورزش را فراهم آورند.

نتایج نشان داد بین عدم حمایت مسئولان ( $r = -0/187$ ،  $P \leq 0/001$ ) و عدم حمایت همکاران ( $r = -0/321$ ،  $P \leq 0/001$ ) با عملکرد شغلی رابطه منفی و

بدنی دچار تنش ناشی از کار خود باشند، این موضوع سبب خواهد شد که میزان عملکرد شغلی آنها به‌طور چشمگیری کاهش پیدا کند و در پی آن از کارایی آنها کاسته خواهد شد. این یافته با نتایج پژوهش‌های محققانی همچون میقانی (۱۳۸۰) و خسروی (۱۳۸۲) در داخل ایران و روسل و همکاران (۱۹۸۷)، پلانز (۲۰۰۶)، روبینا (۲۰۰۸)، امتیاز و احمد (۲۰۱۱) و جاله (۲۰۱۱) در خارج از ایران همسوست. نگرانی این بحث در اینجاست که چنانچه این اتفاق در بین دبیران رخ دهد، سبب خواهد شد که نتوانند آموزش‌های لازم و ضروری را به‌نحو احسن به دانش‌آموزان ارائه دهند که در نتیجه عدم یادگیری دانش‌آموزان از مسائل ورزشی موجب می‌شود که آنها از اطلاعات ورزشی دور شوند و نتوانند استعدادها و قابلیت‌های خود را نشان دهند. در راستای این بیانات، مرکز آمار کانادا (۲۰۱۰) گزارش کرد که تنش کاری در بین کارکنان می‌تواند موجب کاهش عملکرد شغلی و در نتیجه آن افت بهره‌وری شود. همچنین لی و شین (۲۰۱۰) در پژوهش خود رابطه منفی و معناداری را بین تنش کاری با رضایت شغلی که از عوامل مهم عملکرد شغلی است، گزارش کردند. چنین استنباط می‌شود که به‌منظور افزایش هرچه بیشتر عملکرد دبیران تربیت بدنی در مدارس، مدیران و مسئولان باید توجه خاصی به آنها داشته باشند و تمامی شرایط و امکانات مورد نیاز را به‌منظور حداکثر کارایی دبیران تربیت بدنی نیز فراهم سازند تا بتوانند موجب رشد و پرورش هرچه بیشتر ورزش در بین دانش‌آموزان شوند.

نتایج نشان داد که بین عدم میزان تقاضا با عملکرد شغلی رابطه منفی و معناداری ( $r = -0/539$ ،  $P \leq 0/001$ ) وجود دارد. این یافته حاکی از آن است که اگر تقاضایی در محیط کار وجود نداشته باشد، موجب بروز تنش در بین دبیران تربیت بدنی خواهد شد. این یافته با نتایج تحقیق

فقط به‌منزله کمک کردن به یکدیگر است و آنها باید حداکثر استفاده را از این ویژگی بکنند و از اعمال نظرهای شخصی و دخالت بی‌جا در وظایف سایر همکاران نیز خودداری ورزند.

نتایج نشان داد که بین ابهام نقش با عملکرد شغلی رابطه منفی و معناداری ( $r = -0.231$ ,  $P \leq 0.001$ ) وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش نریمانی و آریانپور (۱۳۸۴) و استلرز و همکاران (۲۰۰۱) همسوست. در زمینه ایفای مسئولیت در سازمان، ابهام نقش در فرد، براساس مشخص نبودن نقش او در چارچوب کار و گستره مسئولیت‌های او و معین نبودن هدف‌هایی که باید در تحقق آن بکوشد، توصیف شده است (۳۲). به‌نظر می‌رسد که اگر وسعت و مسئولیت‌های شغل دبیران تربیت بدنی در مدارس ساختارمند نباشد و با نوعی ابهام و تعارض در بین وظایف خود مواجه باشند، این موضوع موجب افزایش تنش در بین آنها می‌شود که در نهایت بر عملکرد شغلی آنها تأثیرگذار است. از این‌رو مدیران باید با تعیین شرح وظایف و مسئولیت‌ها بر هر یک از کارکنان به آنها کمک کنند تا وظایف خود را به‌درستی و کارایی هرچه بیشتر به انجام رسانند.

نتایج نشان داد که بین عدم تغییرات با عملکرد شغلی رابطه منفی و معناداری ( $r = -0.435$ ,  $P \leq 0.001$ ) وجود دارد. تغییرات نحوه سازماندهی و تغییرات نیروهای یک سازمان است (۳۳). این یافته حاکی از آن است که چنانچه دبیران تربیت بدنی مدام در شغل خود با تغییرات مختلف مواجه باشند و نتوانند در یک مدت خاص در یک مدرسه ثابت باشد، آنها نمی‌توانند تمرکز لازم را داشته باشند و با یک سری از اختلالات عملکردی مواجه می‌شوند. تغییرات سبب می‌شود که مدام دبیران انرژی و توان خود را صرف هماهنگی و تعامل با محیط جدید

معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش امتیاز و احمد (۲۰۱۱) همسوست. در این زمینه تی و سای (۲۰۰۸) اظهار داشتند که بین حمایت سرپرستان با خشنودی شغلی کارکنان رابطه مثبتی وجود دارد. همچنین لی و شین (۲۰۱۰) رابطه معناداری را بین سبک مدیریتی مدیران با رضایت شغلی کارکنان نشان دادند. این یافته حاکی از آن است که اگر مدیران مدارس از دبیران تربیت بدنی حمایت نکنند و به آنها در حوزه کاری‌شان یاری نرسانند، موجب کاهش عملکرد دبیران می‌شوند. در این زمینه همکاران هم می‌توانند نقش بسزایی ایفا کنند. چنانچه همکاران در صورتی که مشاهده کردند همکارشان در حوزه کاری خود با مشکلاتی مواجه است، می‌توانند ضمن یاری رساندن به وی، موجبات افزایش عملکرد همکار خود را به‌وجود آورند.

نتایج نشان داد که بین عدم ارتباطات با عملکرد شغلی رابطه منفی و معناداری ( $r = -0.469$ ,  $P \leq 0.001$ ) وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش الموندی (۲۰۰۷) و تی و سای (۲۰۰۸) همسوست. براساس این یافته، نداشتن ارتباط با سایر افراد در محیط کار، می‌تواند شرایطی را به‌وجود آورد که موجب افت عملکرد در بین دبیران تربیت بدنی شود. به نظر کولانکو (۲۰۰۴) معلمانانی که ارتباط زیادی با سایر و همکاران و همچنین والدین دانش‌آموزان دارند، تنش کمتری را در محیط کاری تجربه می‌کنند. همچنین تی سنگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) در پژوهش خود اذعان داشت که ارتباطات بین‌فردی شرایط ایجاد خشنودی شغلی را در بین کارکنان فراهم می‌کند (۳۱). در خصوص برقراری ارتباط با سایر همکاران باید به این نکته توجه داشت که تشکیل یک تیم و اعمال نظرهای متفاوت می‌تواند سبب ایجاد اختلاف در بین همکاران شود. آنها باید در نظر داشته باشند که این کار گروهی و برقراری ارتباط،

تنش کاری مواجه شوند. باید به عواملی مانند ایجاد روابط شغلی گرم و بانشاط، پرهیز از مزاحمت‌ها و تحمیل وظایف به کارکنان و همچنین جلوگیری از بی‌علاقگی و نبود تعهد شغلی نسبت به وظایفشان توجه شود. همچنین مدیران باید با ایجاد و تدارک جلسات منظم برای دبیران و تشویق و ترغیب آنها به اعلام مشکلات و محدودیت‌هایی که در محیط کار با آن مواجهند و همچنین انجام اقداماتی برای حل مشکل و افزایش آگاهی می‌تواند زمینه ایجاد تنش را کاهش دهد.

بکنند، این موضوع سبب ایجاد تنش در رابطه با کار می‌شود.

در نهایت پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس و آموزش و پرورش باید با فراهم آوردن شرایط آرام و با امکانات مطلوب و همچنین حمایت از دبیران، زمینه افزایش عملکرد شغلی را ایجاد کنند. آموزش مهارت روبرویی با مسائل شغلی با استفاده از مشاوران متخصص می‌تواند موجب موفقیت دبیران شود و به آنها کمک کند تا با قدرت بیشتری با فشارهای شغلی مقابله کنند و کمتر با

### منابع و مأخذ

1. Gholizadeh M, Fani AA, Ahmadvand AM. Investigating the Impact of Leadership Styles on Job Satisfaction among Police Personnel. *Police Human Development Quarterly*. 2010;7(28):29-45. (In Persian)
2. Sarmad G. Human relations in educational organizations. Tehran: Samt Publication; 2006. (In Persian)
3. Rezaei Rad M. Stress in Police Organizations and ways to deal with it. Tehran: Police University of Naja; 2004. (In Persian)
4. Greenberg JS. Comprehensive stress management 1, editor. Tehran: Roshd Publication; 2009. (In Persian)
5. Abbas Zadeh MM, Ghalavandi H. Study of teachers 'attitude towards organizational climate and its relationship with the spirit of teachers in girls' high schools. *New Educational Thoughts*. 2005;1(2):89-110. (In Persian)
6. Ghasemi Nezhad A, Siyadat SA. The Relationship of Organizational Climate with Job Stress and Its Effects on Secondary School Teachers. *Journal of Shahed University*. 2004;11(8):55-64. (In Persian)
7. Shafiei Sarvestani F, Shoja'ati A. Investigating the Relationship between Job Stress Counseling Strategies and Job Satisfaction of Educational Area Advisors in Shiraz City. *New Approach Quarterly in Educational Management*. 2008;1(2):39-60. (In Persian)
8. Bani Hashemi SJ, Ahmadi SA. The Effect of Immunization Group Training on Occupational Stress in Lordegan Primary Teachers. *Updates and research advice*. 2001;4(16):63-71. (In Persian)
9. Hendrix AE, Acevedo EO, Hebert E. An examination of stress and burnout in certified athletic trainers at Division IA universities. *Journal of athletic training*. 2000;35(2):139.
10. Palomera R, Fernández-Berrocal P, Brackett MA. Emotional intelligence as a basic competency in pre-service teacher training: Some evidence. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*. 2008;6(15):437- 54.
11. Nelson DB, Low GR, Nelson K. The emotionally intelligent teacher: A transformative learning model. Manuscript Retrieved on December. 2005.
12. Sayeban Fard Z. Stress at work. *Tadbir Magazine* 2002:41. (In Persian)

13. Shirom A. Explaining vigor: On the antecedents and consequences of vigor as a positive affect at work. *Positive organizational behavior*. 2007;86-100.
14. Motowidlo SJ. Job performance. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. 2003;12:39-53.
15. Ferris DL. "Core self-evaluations and the hierarchical model of approach/avoidance motivation. Ontario, Canada: University of Waterloo; 2008.
16. Shirom A. Vigor as a positive affect at work: Conceptualizing vigor, its relations with related constructs, and its antecedents and consequences. *Review of General Psychology*. 2011;15(1):50.
17. Shekarkan H, Nisi A, Na'ami A, Mehrabizadeh Honarmand M. Investigating the relationship between job satisfaction with civil behavior and job performance among employees of some Ahwaz factories. *Journal of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz*. 2001;3(8):1-22. (In Persian)
18. Mighani N. The Relationship between the amount of stress of job stress in managers and their performance in high school girls 2 Education in Tehran: Alzahra University; 2001. (In Persian)
19. Khosravi M. Study of job stressors in librarians working in library libraries of Tehran University of Science, Research and Technology from their point of view. Research project, Iranian Information Center and Scientific Documents. 2003:58. (In Persian)
20. Narimani M, Arianpour S. Investigating the relationship between mental health, self-efficacy and tolerance of ambiguity with sport performance in students. 2005:67. (In Persian)
21. Russell DW, Altmaier E, Van Velzen D. Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of applied psychology*. 1987;72(2):269.
22. Settles IH, Sellers RM, Damas Jr A. One role or two?: The function of psychological separation in role conflict. *Journal of Applied Psychology*. 2002;87(3):574.
23. Kyriacou C. Teacher stress: Directions for future research. *Educational review*. 2001;53(1):27-35.
24. Pflanz SE, Ogle AD. Job stress, depression, work performance, and perceptions of supervisors in military personnel. *Military medicine*. 2006;171(9):861-5.
25. Uline C, Tschannen-Moran M. The walls speak: The interplay of quality facilities, school climate, and student achievement. *Journal of Educational Administration*. 2008;46(1):55-73.
26. Tsai Y-J. A Study on the Relationships among Social Support, Job Satisfaction, and Job Performance: Take Civil Servants of Yunlin County as an Example. China2008.
27. Kazmi R, Amjad S, Khan D. Occupational stress and its effect on job performance. A case study of medical house officers of district Abbottabad. *J Ayub Med Coll Abbottabad*. 2008;20(3):135-9.
28. Lee Y, Shin S. Job stress evaluation using response surface data mining. *International Journal of Industrial Ergonomics*. 2010;40(4):379-85.
29. Imtiaz S, Ahmad S. Impact of stress on employee productivity, performance and turnover; an important managerial issue. *International Review of Business Research Papers*. 2009;5(4):468-77.
30. Jaleh S. How to Prevent Job Stress from Impacting Work, Performance, Interview with Psychotherapist Jay White. 2011.
31. Tseng Y. Study on job stress and job satisfaction of elementary school teachers in Kaohsiung City. China2010.
32. Hosseini Kohsari E. Look at the Qur'an for psychological stress. 1, editor. Tehran: Andisheh Publication; 2004.
33. Azad Marzabadi E, Gholami Fesharaki M. The validity and reliability of HSE job stress questionnaire. *Journal of Behavioral Sciences*. 2010;4(4):291-7. (In Persian)

