

Original Article

Relationship Between Stress and Social Support with Job Satisfaction among Physical Education Teacher's and Offering Model

Seyede Hajar Sadati Bishe¹ , Mohammadbagher Forghani Ozrudi^{*2} , Hava Mahmoudzade Kenari³ 



Citation: Sadati Bishe, S., Forghani Ozrudi, M., Mahmoudzade Kenari, H. Relationship Between Stress and Social Support with Job Satisfaction among Physical Education Teacher's and Offering Model. Iranian Journal of Motor Behavior and Sport Psychology, 2022; 1(3): 27-41.



10.22034/ijmbp.2022.336473.1030

○ **Received:** 21 January 2022

● **Accepted:** 04 March 2022

● **Published:** 10 March 2022

1. MSc. Department of Physical Education, Education, Babol, Iran.
E-mail: sh.sadatibishe@gmail.com

*2. MSc. Department of Physical Education, Education, Babol, Iran, (Corresponding Author).
E-mail: mohammadbagher.forghani@gmail.com

3. MSc. Department of Psychology, Faculty of Humanities, Pardisan Higher Education Institute, Fereydunkenar, Iran.
E-mail: Dr.mojtaba45@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to Relationship between stress and social support whit job satisfaction among physical education teacher's in Babol city and offering Model. For this purpose, from 214 physical education teachers in Babol city, 132 people were selected by random sampling based on Morgan table. The Stress Assessment Questionnaire (SOSS), the Nurbek Social Support Questionnaire (NSSQ) and the Job Descriptive Index (JDI) were used. Data were analyzed using correlation test, structural equation modeling and mediation regression analysis using SPSS22 statistical software and Analysis of Moment Structures (AMOS). The results showed that there is a relationship between physical stress of physical education teachers and social support and job satisfaction. There is no relationship between stress factors of physical education teachers and education level, age, service history. However, there is a relationship between the factors of psychological stress of physical education teachers and marital status. Social support as a mediator of the relationship between stress and job satisfaction among physical education teachers is effective and the indirect effect of psychological stress criteria on job satisfaction of physical education teachers through social support is significant. Finally, by creating a suitable work environment, providing the ground for reducing the job stressors of teachers and promoting social support, job satisfaction in physical education teachers can be improved.

Keywords: Stress, Work Responsibilities, Work Environment, Burnout.

مقاله پژوهشی

رابطه فشار روانی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی در معلمان تربیت‌بدنی و ارائه مدل

سیده هاجر ساداتی بیشه^۱ ID، محمدباقر فرقانی اوزرودی^۲ ID، حوا محمودزاده کناری^۳ ID

چکیده

هدف این تحقیق، بررسی رابطه فشار روانی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی در معلمان تربیت‌بدنی شهرستان بابل و ارائه مدل بود. به این منظور، از تعداد ۲۱۴ نفر معلمان تربیت‌بدنی شهرستان بابل بر اساس جدول مورگان، ۱۳۲ نفر از به‌صورت نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. از پرسش‌نامه بررسی منابع فشار روانی (SOSS^۱)، پرسش‌نامه حمایت اجتماعی نوربک (NSSQ^۲) و پرسش‌نامه نمایه توصیفی شغل (JDI^۳) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی و الگوسازی معادله ساختاری و تحلیل رگرسیون میانجی با به‌کارگیری نرم‌افزارهای آماری SPSS²² و تحلیل ساختارهای گشتاوری (AMOS) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد بین فشار روانی معلمان تربیت‌بدنی و حمایت اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. بین عوامل فشار روانی معلمان تربیت‌بدنی و میزان تحصیلات، سن، سابقه خدمت رابطه وجود ندارد. ولیکن بین عوامل فشار روانی معلمان تربیت‌بدنی و وضعیت تأهل رابطه وجود دارد. حمایت اجتماعی به‌عنوان میانجی ارتباط بین فشار روانی و رضایت شغلی در میان معلمان تربیت‌بدنی تأثیرگذار است و اثر غیرمستقیم معیار فشار روانی بر رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی از طریق حمایت اجتماعی معنادار است. در نهایت با ایجاد فضای کاری مناسب، فراهم کردن زمینه کاهش عوامل فشارزای شغلی معلمان و ارتقاء حمایت اجتماعی می‌توان رضایت شغلی را در معلمان تربیت‌بدنی بهبود بخشید.

واژه‌های کلیدی: استرس، مسئولیت‌های کاری، محیط کار، فرسودگی شغلی

○ تاریخ دریافت: ۰۱ بهمن ۱۴۰۰
● تاریخ پذیرش: ۱۳ اسفند ۱۴۰۰
● تاریخ انتشار: ۱۹ اسفند ۱۴۰۰

۱. کارشناس ارشد، گروه تربیت بدنی، آموزش و پرورش، بابل، ایران.
E-mail: sh.sadatibishe@gmail.com

۲. کارشناس ارشد، گروه تربیت بدنی، آموزش و پرورش، بابل، ایران. (نویسنده مسئول).
E-mail: mohammadbagher.forghani@gmail.com

۳. کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی پردیسان، فریدونکنار، ایران.
E-mail: Dr.mojtaba45@gmail.com

مقدمه

این سرمایه سازمانی، نیاز است تا بهداشت روانی محیط کار و درجه مطلوبیت سازمان ارتقا یابد و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار باشد، احتمال موفقیت، بقا و پیشرفت سازمان بیشتر خواهد بود (۱)؛ لذا در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی باید تلاش زیادی انجام شود؛ چرا که

محققان علم مدیریت، نیروی انسانی را به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه هر سازمان معرفی نموده و ابراز می‌دارند که امروزه یافتن نیروی انسانی ماهر و کارآزموده و نگهداری آنها نسبت به گذشته دشوارتر است؛ به‌منظور توسعه و استفاده بهینه از

1. Sources of stress survey
2. Norbeck Social Support Questionnaire
3. Job Descriptive Index

مخرب‌ترین نیروی موجود در جامعه امروزی ماست (۹). این پدیده نسبت به هر موجود مضرّی، مهاجم‌تر، آسیب‌زنده‌تر و جهانی‌تر است (۱۰). بدین جهت بخش مهمی از زندگی که استرس فراوانی را برای انسان‌ها ایجاد می‌کند، شغل آنهاست (۱۱). لذا، در دهه‌های اخیر فشار عصبی یا استرس و علل و عوامل آن در محیط‌های شغلی و از جمله سازمان‌ها، مورد بررسی و توجه بسیار واقع شده و یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است. اهمیت بررسی مسئله فشار روانی تنها به دلیل رنج و ناراحتی جسمانی، روحی و روانی که برای افراد به وجود می‌آورد، نیست، بلکه به این دلیل است که حتی به‌صورت غیرمستقیم و درعین‌حال به میزان قابل‌توجهی به مشکلات اجتماعی و اقتصادی جوامع امروز مربوط می‌شود. بسیاری از نویسندگان، علت علاقه و گرایش خود به تحقیق پیرامون موضوع فشار روانی را در رابطه آن با اقتصاد ملی و ارتباط متقابل این دو، دانسته‌اند (۱۰). کارشناسان مدیریت و روان‌شناسان توجه خود را به عواملی که بر افزایش یا کاهش کارایی افراد تأثیر می‌گذارد، معطوف داشته و دریافته‌اند که یکی از این عوامل، استرس شغلی^۵ است (۱۲). برتیل گاردل^۶ از اولین کسانی است که از فشارهای محیط کار به عنوان عوامل استرس شغلی یاد کرده است؛ سپس هنری و استیفن^۷ تحقیقاتی در این زمینه انجام دادند و کاراسک^۸ نیز مدلی از تنیدگی‌های شغلی مرتبط با ابعاد مختلف شغل از جمله کنترل و انعطاف‌پذیری آن ارائه داده است (۱۳). از دیگر مفاهیم روان‌شناختی که اخیراً توسط دانشمندان علوم تربیتی مطرح گردیده است، حمایت اجتماعی است. این موضوع نیز یکی از نیازهای اساسی افراد بشر در طول تاریخ بوده است. انسان‌های اولیه در اکثر دوران تاریخ خود احتمالاً در دسته‌ها و گروه‌های کوچک زندگی می‌کردند و به دنبال یافتن غذا بودند و در مواقعی در معرض خطر حمله موجودات درنده قرار می‌گرفتند (۱۴). تحقیقات فراوانی که در روان‌شناسی و علوم رفتاری انجام گرفته نشان داده است که رضایت از شغل یا عدم رضایت از آن از جمله عوامل عمده، حائز اهمیت و تأثیرگذار در زمینه بهره‌وری است. این مفهوم اکنون در مباحث رفتار سازمانی جایگاه ارزشمندی را به خود اختصاص داده است. امروزه مشخص شده است

این اقدام، هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد؛ اما این اقدام تنها شامل آموزش‌های تخصصی نمی‌شود؛ بلکه بهبود نگرش‌ها و تعدیل ارزش‌های افراد را نیز شامل می‌شود. وجود سرمایه‌ها و منابع انسانی جوان و پرنرژی، اماکن و تجهیزات ورزشی مناسب و صرف هزینه‌های فراوان در وزارت آموزش و پرورش، ضرورت ارزیابی شایستگی‌ها و عملکرد معلمان تربیت‌بدنی که سکان‌داران ورزش مدارس هستند را غیر قابل اجتناب می‌نمایند (۲، ۳).

کلید توسعه تربیت‌بدنی و ورزش و پویایی و اثربخشی فعالیت‌های ورزشی و به دنبال آن پویایی جامعه در گرو استفاده صحیح و بهینه از منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی است. استفاده از منابع انسانی باکیفیت، دارای توانایی و انگیزه شغلی به‌عنوان سلاحی رقابتی در بهبود عملکرد سازمان به طور حتم مورد توجه جدی مدیران سازمان‌های ورزشی به شمار می‌آید (۴). یکی از مهم‌ترین چالش‌های مدیران عصر حاضر در سازمان‌ها، عدم استفاده کافی از منابع فکری و ظرفیت‌های بالقوه‌ی منابع انسانی است. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی را به عنوان راهبردی اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی کرده و معتقدند که این عامل یکه‌تاز نگرش‌های عصر جدید است که سازمان‌ها به کار می‌گیرند و در واقع پاسخ به نیاز حیاتی مدیریت معاصر است (۵).

یکی از عوامل تهدیدکننده عملکرد بهداشت و سلامت روانی افراد در محیط کار فشار روانی است (۶). در عصر کنونی، افراد در جوامع مختلف و در موقعیت‌های متفاوت اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، و روانی در معرض عوامل استرس‌زا قرار می‌گیرند، هر چند ممکن است این عوامل از فردی به فرد دیگر و از موقعیتی به موقعیت دیگر متفاوت باشد (۷). به طور کلی، هر عاملی که تعادل و امنیت روانی فرد را تحت تأثیر قرار دهد و مستلزم تغییراتی در ارگانیزم باشد، عامل استرس‌زا محسوب می‌شود. پاسخ افراد به این موقعیت‌ها نیز، بر مبنای ویژگی‌های شخصی و تجارب و موقعیت فرد، متفاوت است. عواملی؛ مانند عدم احساس امنیت، مخاطرات شغلی و حرفه‌ای، تغییرات شدید اجتماعی، فرهنگی جز آن عوامل استرس‌زا محسوب می‌شوند (۸). استرس^۴ یا فشار روانی یکی از شایع‌ترین، فراگیرترین و

4. Stress
5. Occupational Stress
6. Bertil Gardel
7. Henry & Stephen
8. Karask

که هرچه کارکنان راضی‌تر باشند با انگیزه بیشتری به فعالیت‌های روزمره خود می‌پردازند و لذا کارایی بالاتری داشته و بهره‌وری را در سازمان افزایش می‌دهند (۱۵). رضایت شغلی به عنوان حالت هیجانی لذت بخش تعریف شده است که از ارزیابی واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می‌شود. رضایت شغلی از جمله عواملی است که تاثیر آن علاوه بر سازمان بر زندگی خصوصی و بیرون سازمانی فرد هم مشاهده می‌شود (۱۶). افرادی که از کار خود راضی هستند دارای انگیزه بیشتر و کارایی بالاتری هستند در نتیجه بهره‌وری سازمان هم تحت تاثیر قرار می‌گیرد. نبود رضایت شغلی باعث افزایش غیبت، ترک خدمت، جابجایی و سوانح حین کار می‌شود که هر کدام از این عوامل می‌تواند هزینه‌های سنگینی به سازمان وارد کند. برای پیشگیری از چنین رفتارهای مخربی لازم است سازمان‌ها آن چه را که به رضایت کارکنان منجر می‌شود بدانند (۱۷). شرایط موجود اقتصادی و تناسب نداشتن حقوق و دستمزدها با هزینه زندگی و مشکلات ناشی از شرایط محیطی، مدیران را واداشته است که فقط به عوامل برون‌زا توجه کنند و سایر تدابیر مدیریتی را از نظر دور بدارند. بخش عمده‌ای از بی‌علاقگی افراد به حرفه و نارضایتی آنها، تا حد زیادی به ماهیت شغل یا حرفه فوق بستگی دارد. اگر شغل به گونه‌ای باشد که باعث خستگی روانی و بی‌زاری فرد در انجام وظایف ساده و بی‌اهمیت و یکنواخت شود، حقوق و مزایا می‌تواند این کمبود را جبران کند (۱۸).

تحقیقات و پژوهش‌های گسترده‌ای در زمینه استرس و سلامت روانی معلمان انجام شده است. نتایج پژوهش‌های انجام شده با ابزارهای مختلف در زمینه سلامت روانی معلمان حاکی از آن است که بیشتر معلمان به مقدار زیادی از خستگی روانی رنج می‌برند و درماندگی روان‌شناختی و فرسودگی روانی زیادی را تجربه می‌کنند (۱۹-۲۱). نتایج تحقیق نصراله زاده و همکاران (۱۳۹۹) بیانگر آن است که در معلمان تربیت بدنی بین فرسودگی شغلی با نظام پرداخت و شرایط فیزیکی شغل رابطه معناداری وجود دارد. رابطه رضایت شغلی با نشاط اجتماعی مستقیم و مثبت اما رابطه رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معکوس و منفی است (۲۲). نتایج تحقیق کشاورز و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد به ترتیب افکار پارانوئیدی، اضطراب، افسردگی، شکایت‌های جسمانی، حساسیت در روابط بین فردی، وسواس - اجبار، پرخاشگری و روان‌پریشی مهمترین ابعاد سلامت روانی معلمان

تربیت‌بدنی بودند و بین اولویت این عوامل تفاوت معناداری وجود دارد. بین سلامت روانی و ابعاد آن با دل‌بستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی رابطه منفی و غیر معنی‌داری مشاهده شد (۲۳). پژوهش‌های انجام شده در زمینه مقایسه معلمان با دیگر متخصصان، نشان می‌دهد که معلمان بیشترین استرس شغلی را دارند. نتایج تحقیق تراندال^۹ نشان می‌دهد که معلمان مدارس ابتدایی در مقایسه با معلمان دبیرستانی استرس بیشتری را تجربه می‌کنند (۲۴). تحقیقات انجام شده (۱۰، ۱۲، ۱۳) بیانگر آن است که نیروی انسانی تربیت یافته و ماهر می‌تواند حلال بسیاری از مشکلات هر سازمان خصوصاً در آموزش و یادگیری که رسالت اصلی سازمان آموزش و پرورش است، باشد؛ چرا که آن نیروها ثابت کرده‌اند که نقش بسیار حساس در توسعه و تحول جامعه داشته‌اند. لذا هر فرد باید شغلی را انتخاب کند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی از نظر روانی نیز او را ارضا کند. برای رسیدن به این هدف یعنی به کارگیری افراد در شغل مناسب مطالعات فردی و بررسی خصوصیات آنها لازم و ضروری به نظر می‌رسد. در غیر این صورت به کارگیری افراد در مشاغل که علاقه‌ای به انجام آن نداشته باشند و یا فاقد توانایی و استعداد لازم برای انجام آن هستند علاوه بر آن که سبب می‌شود فردی نامناسب به سر کار گماشته شود موجب ضایع شدن سرمایه مملکت می‌شود. همچنین باید توجه داشته باشیم که انسان موجودی اجتماعی است، که با جامعه و افراد آن متقابلاً در ارتباط است و همواره تأثیر و تأثیراتی از محیط می‌گیرد. او نیازمند کمک و حمایت دیگران است و در مراحل دشوار سخت زندگی و حتی در دوران خوشی و شادمانی نیاز به شریکایی دارد که او را همراهی کنند، از او حمایت کنند و در زندگی با او باشند. هر چه حمایت اجتماعی گسترده‌تر باشد سلامت روانی افراد و جامعه بیشتر تأمین خواهد شد. بر عکس عدم حمایت اجتماعی، انسان را با مشکلات و مسائل مختلف رو به رو خواهد کرد و ضربه‌های جبران‌ناپذیری را بر او در محیط کار و خانواده وارد خواهد ساخت (۱۹). بنابراین ضروری است که تمام عوامل مؤثر در رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی از جمله فشار روانی و حمایت اجتماعی شناسایی شده تا با به کارگیری صحیح افراد و نیروی کار، بازدهی و کارآمدی آنها را در محیط کار افزایش دهیم. در نتیجه، ضرورت پژوهش در این زمینه به خوبی نمایان می‌شود، به ویژه اینکه در کشورمان به تعداد اندکی پژوهش در خصوص فشار روانی و حمایت اجتماعی و همچنین رضایت شغلی معلمان

پرسش‌نامه تعدیل شده نور به^{۱۰} (۲۰۱۳) (NSSQ) که دارای ۹ سؤال بسته و در سه حیطه حمایت اجتماعی (۴ سؤال)، حمایت مادی (۲ سؤال) و منبع حمایتی (۳ سؤال) با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت استفاده گردید. پایایی این پرسش‌نامه توسط جلیلیان و همکاران (۲۰۱۳) ($\alpha=0/97$) محاسبه شد (۲۵). از پرسش‌نامه استاندارد رضایت شغلی ویسوکي و کروم (۱۹۹۱) با ضریب پایایی ($\alpha=0/85$) برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد. پرسش‌نامه سنجش رضایت شغلی (JDI) شامل ۳۹ سؤال با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت است که ۵ شاخص (نوع کار، سرپرست، همکاران، ارتقا و ترفیع و حقوق و مزایا) را در بر می‌گیرد برای تعیین توزیع طبیعی داده‌ها از آزمون کالومگروف-اسمیرنوف و برای تایید آزمون فرضیه‌های آماری از ضریب همبستگی اسپیرمن و ضریب همبستگی دو رشته‌ای نقطه‌ای و برای تعیین نقش میانجی رضایت شغلی از الگو سازی معادله ساختاری و تحلیل رگرسیون میانجی با استفاده از نرم افزار SPSS22 و نرم افزار تحلیل ساختارهای گشتاوری (AMOS) در سطح $p \leq 0/05$ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج

توصیف متغیرهای جمعیت شناختی در جدول (۱) و متغیرهای تحقیق مانند فشار روانی، حمایت اجتماعی و رضایت شغلی در جدول (۲) ارائه شده است.

تربیت بدنی وجود دارد. همچنین در زمینه منابع و عوامل تاثیرگذار بر فشار روانی، حمایت اجتماعی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی کمتر کار شده است.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر روش جزء تحقیقات توصیفی - همبستگی و از لحاظ هدف کاربردی بود و به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان تربیت بدنی شهرستان بابل دارای ۲۱۴ معلم است (۱۱۴ مرد و ۱۰۰ زن) بودند. باتوجه به جدول مورگان ۱۳۲ نفر از معلمان با میانگین سنی $(\pm 5,27)$ ۳۲,۴۱ سال به صورت تصادفی ساده و رضایت کامل خود برای پاسخگویی به پرسش‌نامه‌ها انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق، متشکل از چهار پرسش‌نامه بود. پرسش‌نامه جمعیت‌شناختی شامل سؤالاتی مانند جنسیت، وضعیت تأهل، سن، میزان تحصیلات، سابقه تدریس بود. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات میدانی از پرسش‌نامه استفاده شد که پرسش‌نامه عوامل فشار روانی مورد استفاده قرار گرفت. به منظور کاربردی شدن هر چه بیشتر پرسش‌نامه در داخل کشور، پرسش‌نامه مذکور مورد بازنگری قرار گرفت. پرسش‌نامه ۴۷ سؤالی، فشار روانی SOSS تجدید نظر شده کاظمی (۱۳۹۳) با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت که بعد از تغییرات اساسی به وسیله استادان مدیریت، اعتبار صوری آن سنجیده شد و پایایی آن $\alpha=0/91$ محاسبه شد. برای سنجش میزان حمایت اجتماعی معلمان تربیت بدنی از

جدول ۱. توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی در آزمودنی‌ها

متغیر	جنسیت		سن			تاهل		تحصیلات					
	زن	مرد	کمتر از ۳۰ سال	۳۱ تا ۳۵ سال	۳۶ تا ۴۰ سال	۴۱ تا ۴۵ سال	بیش از ۵۰ سال	متاهل	مجرد	فوق‌دیپلم	کارشناسی	کارشناسی ارشد	دکتر
تعداد	۵۹	۷۳	۱۲	۱۹	۴۷	۲۵	۲۹	۸	۱۲۴	۳	۵۷	۶۶	۶
درصد	۴۴/۶۹	۵۵/۳۱	۹/۰۹	۱۴/۳۹	۲۵/۷۱	۱۸/۸۴	۲۱/۹۷	۶/۰۶	۹۳/۹۴	۲/۲۷	۴۳/۱۸	۵۰/۰۰	۴/۵۵

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد بررسی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
فشار روانی	۸۷/۵۶	۱۲/۳۴
دوستان	۶/۵۴	۱/۵۳
اطرافیان	۶/۲۹	۱/۶۲
خانواده	۷/۶۷	۰/۸۴
ماهیت کار	۴۴/۳۷	۱۱/۵۶
سرپرستی	۳۹/۳۷	۸/۲۱
همکاران	۴۴/۴۲	۱۰/۶۷
حقوق	۱۸/۵۴	۶/۴۲
ترفیع	۲۱/۹۷	۷/۳۲

نتایج جدول (۳) بیانگر داده‌های مربوط به آزمون اسپیرمن غیرپارامتریک استفاده گردید. است که باتوجه به نرمال نبودن توزیع داده‌ها از آزمون

جدول ۳. نتایج آزمون اسپیرمن رابطه متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
فشار روانی * حمایت اجتماعی	۱۳۲	۰/۷۵۸	۰/۰۰۱
فشار روانی * رضایت شغلی	۱۳۲	-۰/۴۲۹	۰/۰۰۱
حمایت اجتماعی * رضایت شغلی	۱۳۲	۰/۳۸۹	۰/۰۰۲
فشار روانی * میزان تحصیلات	۱۳۲	-۰/۰۳۴	۰/۷۹۲
فشار روانی * سن	۱۳۲	۰/۰۱۴	۰/۹۱۰
فشار روانی * سابقه خدمت	۱۳۲	-۰/۰۷۱	۰/۵۸۳

میزان عوامل فشار روانی معلمین تربیت‌بدنی و سن، سابقه خدمت، میزان تحصیلات همبستگی معناداری وجود ندارد به‌منظور تجزیه و تحلیل ارتباط میان فشار روانی با متغیر تأهل از ضریب همبستگی دو رشته‌ای نقطه‌ای استفاده شد که نتایج آن در جدول (۴) ارائه شده است.

طبق نتایج جدول (۳) بین میزان عوامل فشار روانی معلمین تربیت‌بدنی و حمایت اجتماعی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بین میزان عوامل فشار روانی معلمین تربیت‌بدنی و رضایت شغلی آنان همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. بین میزان عوامل حمایت اجتماعی معلمین تربیت‌بدنی و رضایت شغلی آنان همبستگی معناداری وجود دارد. بین

جدول ۴. نتایج ضریب همبستگی دو رشته‌ای نقطه‌ای بین متغیر تأهل با فشار روانی، رضایت شغلی و حمایت اجتماعی

متغیرهای پژوهش	فشار روانی	رضایت شغلی	حمایت اجتماعی
همبستگی	۰/۱۸۱	۰/۰۳۱	۰/۰۶۲
تاهل	۰/۰۰۱	۰/۵۲۱	۰/۲۵۳

گردید (جدول ۵). برای تعیین ساختار مدل از نمودار تحلیل مسیر با تعیین روابط علی بین متغیرهای مکنون سعی در کشف اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مکنون برون‌زا بر متغیرهای مکنون درون‌زا دارد.

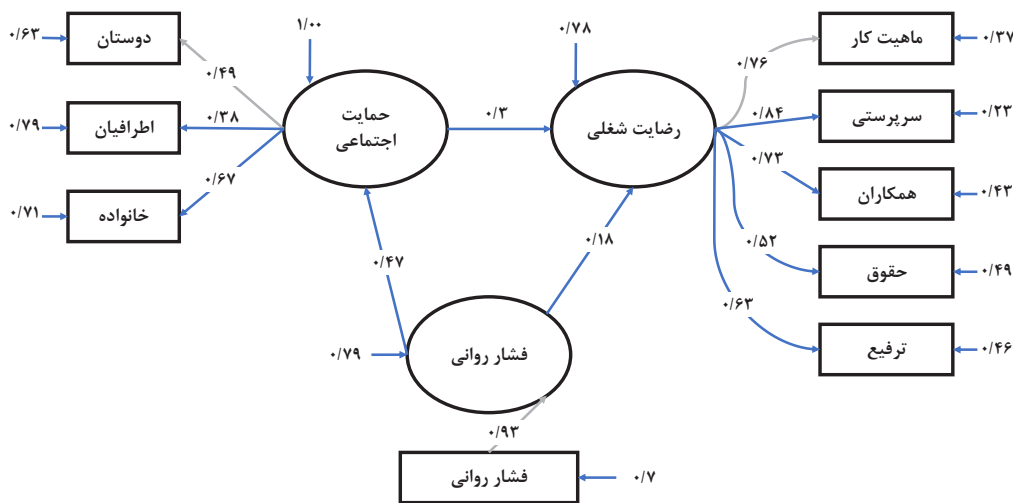
همان‌طور که در جدول (۴) ملاحظه می‌شود، تنها رابطه معنادار بین متغیر تأهل و فشار روانی وجود دارد و رابطه این متغیر با رضایت شغلی و حمایت اجتماعی معنادار نیست. در مورد رابطه بین فشار روانی و رضایت شغلی با میانجیگری حمایت اجتماعی از روش تحلیل رگرسیون میانجی استفاده

جدول ۵. نتایج الگوسازی معادله ساختاری برای الگو مفهومی و نظری پژوهش

RMSEA	AIC	CFI	NFI	AGFI	GFI	χ^2	R^2	β	SE	B	مسیرهای الگو
۰	۱۱/۱۸	۱	۰/۹۹۲	۰/۹۷۴	۱	۰/۱۶۸	۰/۴۷	۲/۷۵۴	۰/۰۶	۰/۳۵۲	فشار روانی و حمایت اجتماعی
							۰/۳	۰/۶۱۲	۰/۰۴	۰/۱۶۸	فشار روانی و رضایت شغلی

تا سیزدهم جدول (۴-۱۵) همگی حاکی از برازش مطلوب داده‌های پژوهش است. در شکل (۱) الگو پژوهش بر مبنای ضرایب معیار و واریانس تبیین شده هر یک از متغیرهای میانجی (فشار روانی) و ملاک (رضایت شغلی) آورده شده است.

چنانچه در جدول (۵) ردیف اول دیده می‌شود، فشار روانی با ضریب بتای معیار ۰/۲۷۵۴، ۴۷ درصد از واریانس حمایت اجتماعی را تبیین نموده است و در ردیف دوم جدول نیز نشان داده شده فشار روانی با ضریب بتای معیار ۰/۰۶۱۲، ۳۰ درصد از واریانس رضایت شغلی معلمین تربیت‌بدنی را تبیین نموده است. شاخص‌های برازش ارائه شده در ستون هفتم



شکل ۱. ضرایب استاندارد و واریانس تبیین شده فشار روانی، حمایت اجتماعی و رضایت شغلی

ارتباط بین فشار روانی و رضایت شغلی در میان معلمین تأثیرگذار است. همان‌گونه که در شکل (۱) مشخص شده است هر دو متغیر فشار روانی و حمایت اجتماعی به نحوه معناداری رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند.

بر اساس نتایج شکل (۱) تأثیر مستقیم فشار روانی بر رضایت شغلی معلمین تربیت‌بدنی (۰/۱۱۸) و تأثیر مستقیم حمایت اجتماعی بر رضایت شغلی (۰/۰۳) و تأثیر غیرمستقیم فشار روانی با میانجیگری حمایت اجتماعی بر رضایت شغلی (۰/۰۴۷) معنادار است. حمایت اجتماعی به‌عنوان میانجی

بحث

مورد استفاده قرار می‌گیرد.

نتایج نشان داد بین فشار روانی معلمین تربیت‌بدنی و رضایت شغلی رابطه معنادار و منفی وجود دارد. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج احسان^{۱۱} و همکاران (۲۰۰۹)، زیتینوگلو و همکاران (۲۰۰۷)، احمدی و همکاران (۱۳۹۰)، انصاری و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد (۸، ۲۹-۳۱). احسان و همکاران (۲۰۰۹) نتایج تحقیقات نشان داد ارتباط منفی معناداری بین رضایت شغلی و استرس شغلی وجود دارد یعنی هرچه استرس شغلی افراد بیشتر باشد میزان رضایت شغلی آنها کمتر خواهد بود (۲۹). زیتینوگلو^{۱۲} و همکاران (۲۰۰۷) دریافتند که افزایش کار باعث افزایش استرس و کاهش رضایت شغلی می‌شود (۳۰). حجم کاری بالا، محدودیت زمانی، محدودیت منابع مالی، مسغولیت‌های کاری، شرایط اقتضایی حاکم بر محیط کار و نداشتن کنترل لازم بر کار بیشترین نقش را در ایجاد فشارهای روانی دارند و این فشار روانی رفته رفته باعث فرسودگی شغلی و کاهش رضایت شغلی افراد می‌گردد. احمدی و همکاران (۱۳۹۰) دریافتند که بین ابعاد رضایت شغلی و استرس شغلی رابطه معنادار و منفی وجود دارد و رضایت شغلی پیش‌بینی کننده بهتری برای استرس شغلی می‌باشد (۸). نتایج تحقیق بدری آذرین و همکاران (۱۳۹۳) که بر روی معلمین تربیت‌بدنی انجام شد نشان داد بین استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه منفی و معنادار وجود دارد (۳۲). به این ترتیب ملاحظه می‌شود که بخشی از علت فقدان و یا کاهش سطح رضایت شغلی در کار در گروه مورد مطالعه به نوعی مربوط به وجود استرس‌ها و فشارهای روانی است و و این دو با هم همبسته هستند یعنی با افزایش یکی دیگری کاهش می‌یابد و با کاهش یکی دیگری افزایش می‌یابد. البته این نتیجه در تحقیقات دیگر نیز مورد تایید قرار گرفته است (۱۳، ۱۹). در تحقیق حاضر نیز همبستگی بین فشار روانی و رضایت شغلی منفی و معنادار بوده است.

نتایج نشان داد بین عوامل حمایت اجتماعی معلمین تربیت‌بدنی و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. نتیجه تحقیق با نتایج عسگری و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی دارد (۳۳). آنها دریافتند که بین حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمین ارتباط معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش حمایت اجتماعی، رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی هم افزایش می‌یابد. شرکت کنندگان تحقیق حاضر از رضایت شغلی مطلوبی برخوردار هستند (میانگین ۳۳/۷۳ از

نتایج نشان داد بین فشار روانی معلمین تربیت‌بدنی و حمایت اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج پوچ و توتمان^{۱۱} (۲۰۱۳)، شناور و همکاران (۱۳۹۴) و عسگری و نکل زاده (۱۳۸۹) همخوانی دارد (۲۶-۲۸). پوچ و توتمان (۲۰۱۳) نشان داد که سلامت روانی معلمان به عوامل اجتماعی و جمعیت شناختی وابسته است و ارتباط قوی بین حمایت از همکاران، مدیریت مدرسه و سلامت روانی خوب در معلمان وجود دارد؛ همچنین دریافتند که محیط آموزشگاه هم در به وجود آوردن و هم در بهبود درماندگی روان شناختی اهمیت دارند (۲۶). شناور و همکاران (۱۳۹۴) دریافتند که سازمان‌ها با به کارگیری راهکارهای مناسب به منظور کاهش استرس کارکنان خود و افزایش حمایت از آنها، نه تنها قادر به مدیریت تعارض ایجاد شده بین کار و خانواده می‌باشند بلکه از این طریق می‌توانند موجب رضایت فرد از شغل و خانواده خود شوند (۲۷). یافته‌های عسگری و نکل زاده (۱۳۸۹) نشان داد بین استرس شغلی و حمایت اجتماعی کارکنان رابطه وجود دارد. برای کاهش فشار روانی شغلی ارائه و اعمال راهکارهایی جهت غلبه بر این شرایط ضروری به نظر می‌رسد (۲۸). این‌گونه راهکارها را اغلب می‌توان به دو دسته، راهکارهای سازمانی و راهکارهای شخصی تقسیم نمود. راهکارهای سازمانی، تغییرات در حیطه‌های گوناگون شغلی و نقش کارکنان، تغییرات در خط مشی‌های مربوط به امور بازنشستگی، بهبود شرایط محیط کار و از این قبیل را در بر می‌گیرند. راهکارهای شخصی شامل تغییر رفتار، کسب حمایت اجتماعی و از همه مهم تر، ترک موقعیت فشارزا یعنی محیط کار می‌باشند. نتایج نشان داد میزان فشار روانی معلمین تربیت‌بدنی در محیط کار در حد پایین‌تر از متوسط بوده است (میانگین ۸۷/۵۶ امتیاز از حداکثر ۲۳۵ امتیاز ممکن)؛ باید در نظر داشت که در اکثر مواقع با وجود فشارزا بودن محیط کار، به دلایل مختلف، شخص قادر به ترک محیط کار خویش نخواهد بود. در صورتی که کارکنان در انتخاب روش‌های انجام کار و برنامه‌های کاری خویش آزادی و کنترل داشته باشند و نیز احساس کنند توانایی مشارکت در انتخاب ملاک‌های ارزیابی عملکرد خویش را دارا هستند، از رضایت و عملکرد شغلی بالاتری برخوردار خواهند بود که این موارد در بین معلمین تربیت‌بدنی به دلیل حیطه کاری آنها

11. Punch & Tuettemann

12. Ahsan

13. Zeytinoglu

از افزایش مسئولیت‌های افراد در جامعه، خانواده و محیط کار با افزایش سن است. ولیکن به علت ماهیت کار معلمین تربیت بدنی (ورزش و آموزش و سرکار داشتن با افراد نوجوان و با نشاط) این مولفه صدق نمی‌کند.

نتایج بین فشار روانی معلمین تربیت‌بدنی و سابقه خدمت رابطه وجود ندارد. نتایج تحقیق با نتایج مرتلر^{۱۵} (۲۰۰۲)، لارسون^{۱۶} و همکاران (۲۰۲۰)، کاظمی (۱۳۹۳)، سابوته و همکاران (۱۳۹۲)، دوگان و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد (۶، ۳۴، ۳۵، ۳۷، ۳۸). ولیکن با نتایج معینی و همکاران (۲۰۲۲) مغایرت دارد (۳۶). مرتلر (۲۰۰۲) نتایج تحقیق نشان داد معلمانی که در ابتدای خدمت و آنهایی در انتهای خدمتشان هستند نسبت به معلمانی که در وسط حرفه معلمی‌شان می‌باشند، رضایت بیشتری دارند (۳۷). نتایج تحقیق کاظمی (۱۳۹۳) نشان داد بین میزان عوامل فشار روانی و سابقه افراد همبستگی معناداری وجود ندارد (۶). ولیکن با نتایج معینی و همکاران (۲۰۲۲) و دمیر^{۱۷} و همکاران (۲۰۰۳) ناهمخوان است (۳۶، ۳۹). معینی و همکاران (۲۰۲۲) دریافتند که بین میزان فشار روانی و سابقه رابطه وجود دارد (۳۶). دمیر و همکاران (۲۰۰۳) دریافتند تجربه بالا، آمادگی برای روبرویی با موقعیت‌های استرس‌زا با افزایش سن و افزایش سطح آگاهی با آموزش توان فرد را برای برخورد با عوامل استرس‌زا بیشتر می‌کند (۳۹). استرس شغلی و فرسودگی ناشی از آن در سال‌های اولیه زندگی شغلی و در افراد جوان به دلیل عدم انطباق با شرایط جدید رخ می‌دهد. با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیق می‌توان گفت به علت ماهیت شغلی معلمین تربیت بدنی که به صورت آموزش همراه با نشاط در طول سال است، این موضوع با افزایش سابقه کاری تأثیری بر روند کاری و فشارهای محیطی حاصل از کار بر معلمین تربیت بدنی نداشته و نتایج حاصل از تحقیق تایید کننده این مسئله است. نتایج بین عوامل فشار روانی معلمین تربیت بدنی و وضعیت تاهل رابطه وجود دارد و این موضوع در افراد تاهل که مسئولیت‌های دیگر به غیر از آموزش در محیط مدرسه دارند بیشتر نمایان می‌شود؛ مسائل مرتبط با خانواده و برخی نیز مشکلات مرتبط با شغل دوم را می‌توان نام برد. نتایج تحقیق با نتایج سابوته و همکاران (۱۳۹۲)، دوگان و همکاران (۲۰۱۸) مغایرت دارد (۳۴، ۳۵). آنها دریافتند که میزان فشار روانی با وضعیت تاهل افراد رابطه

حداکثر ۳۹ امتیاز)؛ به نظر می‌رسد که ماهیت شغل افراد یکی از دلایل رضایتمندی مطلوب در این شرکت‌کننده است. تحقیقات نشان می‌دهد که ماهیت شغل از جمله عوامل رضایت شغلی است از آنجایی از نظر آحاد جامعه فرهنگیان واجد جایگاه مطلوب اجتماعی هستند لذا معلمین تربیت بدنی از جنبه اجتماعی شغل خویش آگاهی داشته و درباره آن احساس مطلوبی دارند. در تبیین این یافته می‌توان گفت محقق دریافت فردی که از حمایت بالایی برخوردار باشد، می‌داند که چه افکار و احساساتی دارد و چگونه آنها را کنترل کند و از آنان چگونه برای رسیدن به موفقیت استفاده نماید و همین امر سبب افزایش عزت نفس او می‌گردد. شخصی که عزت نفس بالایی برخوردار است خود را به گونه‌ای مثبت ارزیابی کرده و برخورد مناسبی نسبت به دیگران دارد، در نتیجه رضایت شغلی بالاتری در محیط دارد.

نتایج نشان داد بین عوامل فشار روانی معلمین تربیت‌بدنی و میزان تحصیلات رابطه معنادار وجود ندارد. نتایج تحقیق با نتایج کاظمی (۱۳۹۳)، سابوته و همکاران (۱۳۹۲)، دوگان^{۱۴} و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد (۶، ۳۴، ۳۵). آنها دریافتند که بین میزان عوامل فشار روانی و میزان تحصیلات همبستگی معناداری وجود ندارد. ولیکن با نتایج معینی و همکاران (۲۰۲۲) مغایرت دارد (۳۶)، آنها دریافتند بین میزان استرس با سطح تحصیلات رابطه معنادار وجود دارد. این نتایج ممکن است به دلیل تفاوت تعداد آزمودنی‌های با تحصیلات مختلف در مطالعات بررسی شده باشد، بنابراین تفاوت معنادار به دست آمده است. با اینکه تحصیلات در محیط کار اثر به سزایی در رفتارهای شغلی، کنترل فشارهای روانی و مقابله با آن دارد، ولیکن نتایج به دست آمده در تحقیق حاضر بیانگر این موضوع نیست.

نتایج نشان داد که بین عوامل فشار روانی معلمین تربیت‌بدنی و سن رابطه وجود ندارد. نتایج تحقیق با نتایج کاظمی (۱۳۹۳)، سابوته و همکاران (۱۳۹۲)، دوگان و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد (۶، ۳۴، ۳۵). نتایج پژوهش محققان نشان داد که بین میزان عوامل فشار روانی و سن همبستگی معناداری وجود ندارد. ولیکن با نتایج معینی و همکاران (۲۰۲۲) ناهمخوان است (۳۶)، آنها نتیجه گرفتند که بین میزان فشار روانی و سن رابطه وجود دارد. با افزایش سن فشار روانی بالا می‌رود که نشان دهند وجود مشکلات ناشی

14. Dogan
15. Mertler
16. Larson
17. Demir

کاهش استرس و فرسودگی شغلی معلمان نقش داشته باشند. با در نهایت می‌توان گفت افراد جامعه علاقمندند با معلمی کار کنند که میان ایشان محبت متقابل حکمفرماست. هر کارمند علاقمند است که همکارانش دوستان مهربان او باشند و نیز مورد محبت مدیرش قرار گیرد و همواره نظر او را درباره خودش بداند. همچنین، مدیر به پیشرفت کارمندش توجه کند و حتی این توجه خود را به او بگوید و از طرفی فرد دوست دارد که مورد حمایت و پشتیبانی از جانب خانواده در کنار همکاران و دوستانش قرار گیرد، این در درجه اول باعث می‌شود که شخص از فشار روانی در محیط کار دور شود و در وهله بعدی شخص احساس ارزشمند بودن و قابل احترام بودن کند و شخص از شغلش لذت بیشتری برده و کارش را به نحو بهتری انجام دهد و رضایت شغلی‌اش افزایش می‌یابد. نتایج بدست آمده از تحقیق مؤید این نظرات است.

پیشنهاد می‌گردد وزارت آموزش و پرورش با همکاری معاونت پرورشی و تندرستی از شیوه‌های مقابله‌ای مؤثر برای کاهش و نیز جلوگیری از گسترش فشار روانی در معلمان تربیت‌بدنی مانند: ایجاد انگیزه، تشویق و دادن پاداش‌های مشروط، ایجاد ارتباط صمیمانه با سازماندهی و برنامه‌ریزی برای ایجاد یک محیط دور از فشار روانی و افزایش قابلیت معلمان مانند (شایستگی شغلی و مقابله با فشار روانی) و حمایت اجتماعی استفاده کنند. استفاده از امکانات و تسهیلات جدید برای معلمان در کلاس‌های آموزشی و تفریحی نیز می‌تواند مؤثر باشد. باتوجه به نقش واسطه حمایت اجتماعی در ارتباط میان فشار روانی و رضایت شغلی، توجه به نقش خانواده‌ها که یکی از رکن‌های اصلی حمایت اجتماعی است در مدنظر قرار گیرد و در قالب کانون‌های ورزشی، باشگاه فرهنگیان و ... برای خانواده معلمان در کنار آموزش مسائل روان‌شناسی و کاهش استرس، میزان عوامل تنش‌زای شغلی را در محیط خانواده و کار کاهش دهند. پیشنهاد می‌شود به‌منظور آگاهی بیشتر معلمان تربیت‌بدنی از فشار روانی در محیط کاری و روش‌های مقابله با آن و همچنین تقویت مهارت آنها دوره‌های مختلف آموزش ضمن خدمت برگزار شود. همچنین پیشنهاد می‌شود در تحقیقات بعدی عوامل جدیدی مانند رضایت از میزان درآمد و نوع مدرسه محل کار (دولتی، غیرانتفاعی، شهری، روستایی، هیئت‌امانی، استثنایی) در میزان فشار روانی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی بررسی گردد. تحقیقی مشابه در سایر استان‌ها یا مقایسه شهرهای کم‌برخوردار با

ندارد. به نظر می‌رسد وضعیت تاهل جزء عواملی است که در جمعیت‌های آماری مختلف، نتایج متفاوتی را به همراه دارد. بنابراین وضعیت تاهل در جامعه و فرهنگ ما بر اساس اهمیت و جایگاه خانواده می‌تواند بر وضعیت روانی افراد در محیط کار مؤثر باشد.

بر اساس نتایج تحقیق، تأثیرگذاری حمایت اجتماعی به‌عنوان میانجی ارتباط بین فشار روانی و رضایت شغلی در میان معلمان تربیت‌بدنی را نشان داد که حمایت اجتماعی به‌عنوان میانجی بر هر دو عامل تأثیر داشته و موجب افزایش رضایت شغلی می‌گردد. همچنین بر اساس محاسبات، متغیر فشار روانی برون‌زا است و تحت تأثیر هیچ متغیری نیست. متغیرهای حمایت اجتماعی و رضایت شغلی درون‌زا هستند. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج آینی^{۱۸} (۲۰۱۰)، مینتزیبندر و فیتزپاتریک^{۱۹} (۲۰۰۹)، عسگری و نکل زاده (۱۳۸۹)، عسگری و همکاران (۱۳۸۸)، همخوان بوده است (۲۸، ۳۳، ۴۰، ۴۱). آینی (۲۰۱۰) دریافت که حمایت اجتماعی تأثیر معناداری در رضایت شغلی کارکنان داشته و بر تعهد کارکنان تأثیر مستقیم دارد و همچنین رضایت شغلی یک میانجی بین اعتماد داشتن، حمایت اجتماعی با تعهد کارکنان است (۴۰). مینتزیبندر و فیتزپاتریک (۲۰۰۹) به بررسی حمایت اجتماعی و خشنودی شغلی در مدیران برنامه در کالیفرنیا پرداختند. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهند که رابطه مثبت و معناداری بین خشنودی شغلی و حمایت اجتماعی وجود دارد (۴۱). عسگری و نکل زاده (۱۳۸۹) دریافتند که بین استرس شغلی و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی کارکنان رابطه چندگانه وجود دارد. همچنین تحلیل رگرسیون نشان داد که استرس شغلی و حمایت اجتماعی به ترتیب پیش‌بینی کننده برای رضایت شغلی کارکنان می‌باشند (۲۸). عسگری و همکاران (۱۳۸۸) دریافتند که بین حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان ارتباط معناداری وجود دارد (۳۳). در تبیین نتایج تحقیق می‌توان بیان نمود سلامت روانی معلمان که مقوله‌ای فردی است، تا حد زیادی از کیفیت زندگی اجتماعی آن‌ها تأثیر می‌گیرد و عواملی مانند حمایت اجتماعی، منزلت اجتماعی و اعتماد اجتماعی می‌توانند بر آن اثرگذار باشد، ضمن اینکه این اثر گذاری در مقایسه با مردان در بین زنان شدت بیشتری دارد (۴۲). مدیران مدارس نیز می‌توانند با آگاهی از این نتایج و برقراری ارتباط صحیح و مطلوب با معلمان، ضمن تدوین استراتژی‌های حمایتی رسمی و غیررسمی در

18. Aini

19. Mints-Binder & Fitzpatrick

کلان‌شهرها مورد بررسی قرار گیرد.

نتیجه‌گیری

نهایتاً با ایجاد فضای کاری مناسب، فراهم کردن زمینه ادامه تحصیل و کاهش عوامل فشارزای شغلی معلمان، می‌توان رضایت شغلی و به سبب آن عملکرد را در معلمان تربیت‌بدنی بالا برده و در نتیجه به اهداف سازمانی که همان توسعه و ارتقاء تندرستی و نشاط دانش‌آموزان است، دست پیدا کند. همچنین با ایجاد سیستم‌های حمایتی قوی در محیط کار و خارج از آن می‌توان عوارض جدی کمی و کیفی فشار روانی حاصل از محیط کاری معلمان جلوگیری کرد. همچنین حقوق و مزایا، حمایت‌های اجتماعی (شامل حمایت مدیران و حمایت همسر)، استرس‌های شغلی و توسعه حرفه‌ای و رابطه متوازن نهاد کار و نهاد خانواده، اغلب منجر به نگرشی مثبت نسبت به کار در معلمان می‌شود که این نگرش تأثیری عمیق بر میزان رضایت شغلی آنها دارد.

ملاحظات اخلاقی

حامی مالی

این تحقیق هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های تامین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرد.

مشارکت نویسندگان

سیده هاجر ساداتی بیشه: ایده و طراحی تحقیق، جمع‌آوری و تحلیل داده، تفسیر نتایج، تهیه پیش‌نویس دست‌نوشته

محمدباقر فرقانی اوزرودی: جمع‌آوری و تحلیل داده، تفسیر نتایج، ویرایش و تایید دست‌نوشته

حوا محمودزاده کناری: جمع‌آوری و تحلیل داده، تفسیر نتایج، ویرایش دست‌نوشته

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

References

1. Seyed Javadin, S. R. (2016). Human resource management and employee affairs. Negah Danesh Publications, 9th edition. (in Persian). <https://www.adinehbook.com/gp/product/9647119009>
2. Nikkhoo Amiri, M., Mohammadi, N., Barari, A. (2015). Relationship indoor school Sports Olympiad with achieves the objectives of fundamental transformation document Ministry of Education. *International Journal of Sport Studies*. 5(7), 890-894. <https://www.cabdirect.org/cabdirect/abstract/20153295721>
3. Haghshenas, R. (2013). Evaluating the performance of physical education teachers in Babol city education department based on 360-degree feedback model. Master Thesis in Physical Education Management, Islamic Azad University, Mazandaran Branch of Science and Research. (in Persian).
4. Mazloomi Mahmoudabad S., Gerayllo S., Ardian N. (2015). Evaluating the Correlation Between Burnout Syndrome Dimensions and Mental Health of Cashiers in State Banks of Golestan. *TOLOO-E-BEHIDASHT*, 14(2), 11-22. (in Persian). <https://www.sid.ir/en/Journal/ViewPaper.aspx?ID=485164>
5. Alvani, S.M., Islampanah, M. (2016). Education and Development of Human Resources, Tehran, Publisher: Mansour Samir. (in Persian). <https://www.adinehbook.com/gp/product/6004671703/ref=qs>
6. Kazemi, M. A. (2014). The relationship between psychological stress factors with performance and some individual characteristics of referees of Mazandaran Province Futsal Premier League. Master Thesis in Physical Education. Islamic Azad University, Ayatollah Amoli Branch. (in Persian).
7. Shahidi, S. (2019). Principles and foundations of mental health. Tehran, Samat Publications, 9th Edition, p. 152. (in Persian). <https://www.adinehbook.com/gp/product/9645305008>
8. Ahmadi, E., Iranian, S. J., Parsanjad, M. (2011). Relationship between organizational creativity and job satisfaction with job stress among employees of Jihad Agriculture Organization of Fars Province. *Quarterly Journal of Organizational Industrial Psychology*. 2(8), 71-84. (in Persian). http://psy.journals.iau-garmsar.ac.ir/article_538137.html
9. Horn, T. S., & Smith, A. L. (2018). *Advances in sport and exercise psychology*. Human Kinetics. 4th edition. <https://www.amazon.com/Advances-Sport-Exercise-Psychology-Thelma/dp/1492528927>
10. Ulfiah, U., Nurannisa, A., & Firdausi, F. (2022). Stress and Its Impact on Principal Performance: An Overview of Education Management. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 295-304. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i1.3364>
11. Azarpira, G., Yaghoobi, A., Forghani, M., & Soleimani, G. (2013). The relationship between role clarity and job compatibility in the sport and physical education office. *International Journal of Sport Studies*, 3(2), 194-198. <http://ijssjournal.com/.../194-198.pdf>
12. Minihan, E., Adamis, D., Dunleavy, M., Martin, A., Gavin, B., & McNicholas, F. (2022). COVID-19 related occupational stress in teachers in Ireland. *International Journal of Educational Research Open*, 3, 100114. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2021.100114>
13. Azizian Kohan, N., & Fathi, D. (2020). Prediction of Cognitive Failure at Work Based on Job Stress and Workload with the Mediating Role of Organizational Climate in Physical Education Staff. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 9(2), 110-116. https://johe.rums.ac.ir/browse.php?a_id=382&slc_lang=en&sid=1&ftxt=1&html=1

14. Lester, D. (2019). Theories of personality: A systems approach. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429026027>
15. Forghani Ozrudi, M. (2015). Relationship between privatization and productivity gymnasium view directors and heads of delegations. *Sport Management Studies*, 7(33), 83-98. https://smrj.ssrc.ac.ir/article_686.html?lang=en
16. Nahar, L., Hossain, A., Rahman, A., Bairagi, A. (2013). The Relationship of Job Satisfaction, Job Stress, Mental Health of Government and Non-Government Employees of Bangladesh. *Psychology*, 4(6), 520-525. <https://www.scirp.org/html/32910.html?pagespeed=noscript>
17. Azaiez, F., Sbaa, S., Kecharem-Dammak, M., Souissi, W., & Zaibi, M. (2015). Psychological Health of the Teaching Personnel of Physical and Sporting Education. *Psychology*, 6(08), 932. <https://doi.org/10.4236/psych.2015.68091>
18. Shahlaei, J., Ghafouri, F., Honari, H., Motahari, M. (2013). Comparison of analysis of football referees based on their ranks and positions. *Sports Management Studies*, 17, 72-59. (Persian). <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=209630>
19. De Heus, P., & Diekstra, R. F. (1999). Do teachers burn out more easily? A comparison of teachers with other social professions on work stress and burnout symptoms. Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice, 269-284. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527784.019>
20. Kovess-Masfety, V., Rios-Seidel, C., Sevilla-De-dieu, C. (2006). Teacher's mental health and teaching Levels, Teaching and Teacher Education, The MGEN Foundation for Public Health. 23(7), 1177-1192. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.07.015>
21. Habibi, M., Besharat, M. A., Qaraguzlu, F., Izanlu, B., Zolfaghari, M. R. (2009). Comparison of mental health in physical education and non-physical education teachers based on demographic characteristics. *Growth and motor learning*, 1(1), 93-114. (in Persian). https://jmlm.ut.ac.ir/error_page?lang=en
22. Nasrolahzadeh, F., Tabesh, S., Ahmadi, M. (2021). Analyzing the Relationship between Job Satisfaction with Social happiness and Burnout Between Physical and Non-Physical Education Teachers: A Model Presentation. *Research on Educational Sport*, 8(21),161-78. (in Persian). https://res.ssrc.ac.ir/article_2083.html?lang=en
23. Keshavarz, L., Farahani, A., Mohammadiyan, H. (2014). The relationship between mental health and physical education teachers' job involvement in Yasuj. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 1(3), 71-78. (in Persian). https://fmss.journals.pnu.ac.ir/article_1267.html?lang=en
24. Oi Ling, S. (1995). Occupational stress Among Schoolteachers, A review of research findings relevant to policy formation. *Chinese University Education Journal*, 23(2), 105-124. <https://www.researchgate.net/profile/Oi-Siu/publication/234621490>
25. Jalilian A, Rafiey H. (2013). Reliability and validity of the Persian version of Norbeck social support questionnaire. Tehran: University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences.
26. Punch. K.F., Tuettemann. E. (2013). Correlates of Psychological Distress among Secondary School Teachers. *British Educational Research Journal*, 16(4), 369-382. <https://doi.org/10.1080/0141192900160405>
27. Shenavar, F., Beshlideh, K., Hashemi, S., Naami, A. (2015). Considering the Mediating Role of Work-family Conflict in Relationship between Stress and Social Support, and Job Satisfaction

- and Family Satisfaction. *Journal of Psychological Achievements*, 22(1), 111-132. (in Persian). <https://doi.org/10.22055/psy.2015.11190>
28. Asgari, P., Nekelzadeh, M. (2010). The relationship between job stress and social support with job satisfaction in employees of the National Drilling Company. *New Findings in Psychology*, 5(14), 37-52. (in Persian). <https://www.sid.ir/en/Journal/ViewPaper.aspx?ID=218326>
 29. Ahsan, N., Abdullah, Z., Yong Gun Fie, D., Alam, S. S. (2009). A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, 8(1), 121-131. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.468.9996&rep=rep1&type=pdf>
 30. Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J. & Boos, L. (2007). Associations between Work Intensification, Stress and Job Satisfaction: The Case of Nurses in Ontario. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 62(2), 201-225. <https://doi.org/10.7202/016086ar>
 31. Ansari, M. I., Mirahmadi, S. M. R., Zabihzadeh, K. (2010). Investigating the Relationships between Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management and Human Resources in the Oil Industry*, 4(13), 153-166. <https://www.sid.ir/en/Journal/ViewPaper.aspx?ID=248428>
 32. Badri Azrin, Y., Abdavi, F., Akbarzadeh, A. (2015). Relationship between job stress and quality of work life of physical education teachers in East Azerbaijan province. *Journal of Modern Psychological Researches*, 9(33), 1-16. https://psychologyj.tabrizu.ac.ir/article_3964.html?lang=fa
 33. Asgari, P., Naderi, F., Hickel, C. (2009). Relationship between personality traits and social support with job satisfaction of female teachers in Ahvaz. *Women & Culture* 1(1), 69-80. (Persian). <https://www.sid.ir/en/Journal/ViewPaper.aspx?ID=198886>
 34. Sabooteh, S. Shahnazi, H., Sharifirad, G., Hasanzadeh, A. (2013). The Survey of Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction of Midwives Who Working in Isfahan Maternities. *Health System Research*, 9(7), 682-692. (in Persian). <http://hsr.mui.ac.ir/index.php/jhsr/article/view/873>
 35. Dogan, P. K., Akyel, Y., & Dogan, I. (2018). Examination of the Relationship between Job Satisfaction and Job Stress of Physical Education Teachers. *Acta Didactica Napocensia*, 11(1), 1-12. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1177010>
 36. Moeini, B., Rezapur-Shahkolai, F., Tapak, L., Seifi, F., & Vesali-Monfared, E. (2022). The Relationship between Spiritual Well-Being and Stress Coping Methods to Deal with Job Stress among Nurses in Educational Hospitals in Ardabil City 2021. *Iranian Journal of Health Sciences*, 10(1), 0-0. https://jhs.mazums.ac.ir/browse.php?a_id=784&sid=1&slc_lang=en
 37. Mertler, C. A. (2002). Job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teachers. *American secondary education*, 43-53. <https://www.jstor.org/stable/41064589>
 38. Larson, W., Lind, E., True, L., & Richardson, B. (2020). NCAA Head Coach Satisfaction with Athletic Trainers: Influence of Individual Athletic Trainer Characteristics and Team Factors. <https://thesportjournal.org/>
 39. Demir, A., Ulusoy, M., & Ulusoy, M.F. (2003). Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. *Int J Nurs Stud*, 40, 807-827. [https://doi.org/10.1016/S0020-7489\(03\)00077-4](https://doi.org/10.1016/S0020-7489(03)00077-4)
 40. Aini, S. (2010). Impact of Trust and Social Support on Employee's Job Satisfaction and

Commitment. Master's Thesis, Department of Grad-Management. Ethesys. Lib. mcu. Edu. tw/ETD-db/ETD-search/view_etd?URN=etd.

41. Mints-Binder, R.D., Fitzpatrick, J.J. (2009). Exploring social support and job satisfaction among associate degree program directors in California. *Nurse Educ Prospect*, 30(5), 299-304. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19824240/>
42. Beheshti, S., Norian Najafabadi, M. (2021). Social Factors Related to Primary School Teachers' Mental Health. *Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research*, 19(1), 99-112. <http://sjsph.tums.ac.ir/article-1-5996-fa.html>