فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی

سال نهم شماره ۳۳ بهار ۱۳۹۳

رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی

یعقوب بدری آذرین[۱]
فاطمه عبدوی[۲]
آزاده اکبرزاده[۳]

چکیده

کیفیت زندگی کاری یکی از ضروریات انجام فعالیت افراد در سازمان‌ها می‌باشد و استرس شغلی معلمان، تأثیر بسزایی بر کیفیت آموزشی می‌گذارد. هدف از این مطالعه بررسی رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی بود. این تحقیق، توصیفی همبستگی بوده و اطلاعات آن از طریق پرسشنامه استرس شغلی با پایایی (α=۰،۸۷) و کیفیت زندگی کاری با پایایی (α=۰،۹۱) جمع‌آوری گردید. تعداد ۳۰۲ نفر طبق جدول مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شد.

یافته‌ها نشان داد به‌طور کلی بین استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه منفی و معنادار وجود دارد. تمامی ابعاد استرس شغلی به جز محیط فیزیکی با کیفیت زندگی کاری رابطه منفی و معنی‌دار دارند. تنها پیش‌بینی‌کننده‌های مفید کیفیت زندگی کاری، ابعاد محدوده نقش و بی‌کفایتی نقش هستند و می‌توانند ۲۶٪ از تغییرات کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی کنند.

واژگان کلیدی: استرس شغلی،کیفیت زندگی کاری، معلم، تربیت بدنی.

۱ـ دانشیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تبریز (نویسنده مسئول) Email:badriazarin@yahoo.com
۲ـ استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تبریز
۳ـ دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه تبریز

کیفیت زندگی کاری آن‌ها تأکید می‌شود، که با شناسایی آن‌ها شرایط بهتر و زمینه مناسب‌تری برای فعالیت معلمان ورزش در محیطی به دور از تنش‌های شغلی فراهم می‌شود.

هدف اصلی این تحقیق تعیین رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری معلمان تربیت بدنی استان آذربایجان‌شرقی بود. در تحقیق حاضر با توجه به ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی استان، به بررسی سطوح استرس شغلی معلمان ورزش پرداخته می‌شود و رابطه استرس شغلی با کیفیت زندگی کاری و ابعاد استرس شغلی (بار کاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت، محیط فیزیکی) با کیفیت زندگی کاری مورد سنجش قرار می‌گیرد و در انتها مشخص می‌شود، که آیا ابعاد استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کنند؟

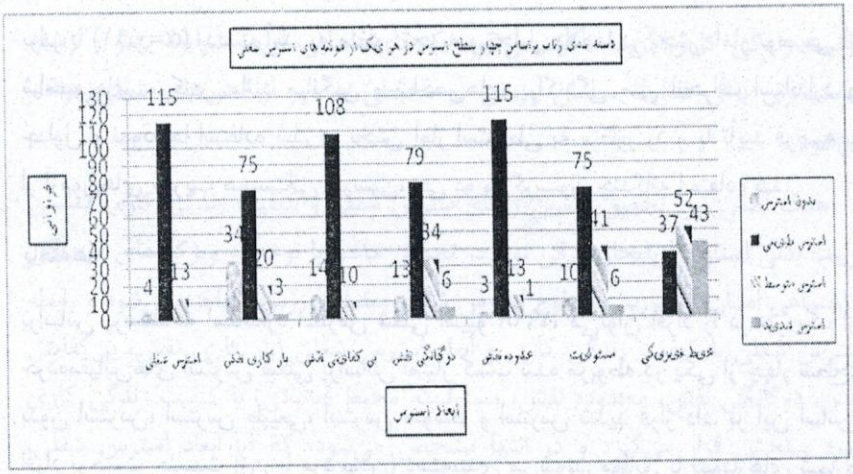
روش پژوهش

این پـژوهش از نوع توصیفی- همبستگی می‌باشد که داده‌های آن به روش میدانی جمع‌آوری گردیده و روی ۳۰۲ نفر از معلمان تربیت بدنی که به روش تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند، انجام گرفت. روش جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه سه قسمتی شامل اطلاعات عمومی، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بر اساس مدل والتون (والتون، ۱۹۷۳) و پرسشنامه استاندارد استرس شغلی اسیپو (اسیپو، ۱۹۹۸) می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه معلمان تربیت بدنی (مرد و زن) استان آذربایجان‌شرقی در هر سه مقطع تحصیلی است که مطابق با آمار در سال ۹۰-۸۹ این تعداد۱۴۱۰ نفر می‌باشد که بر اساس جدول مورگان، تعداد ۳۰۲ نفر از معلمان تربیت بدنی (استان آذربایجان شرقی) در هر سه مقطع تحصیلی به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شد. جهت تعیین روایی پرسشنامه‌ها از نظر اساتید مدیریت ورزشی استفاده شده است. به منظور تعیین پایایی، پرسشنامه‌ها در میان ۵۰ نفر به صورت آزمایشی پخش گردید ضریب به‌دست آمده از طریق آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه استرس شغلی برابر با (α=۰،۸۷) به‌دست آمد و ضریب به‌دست آمده از طریق آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه کیفیت زندگی کاری

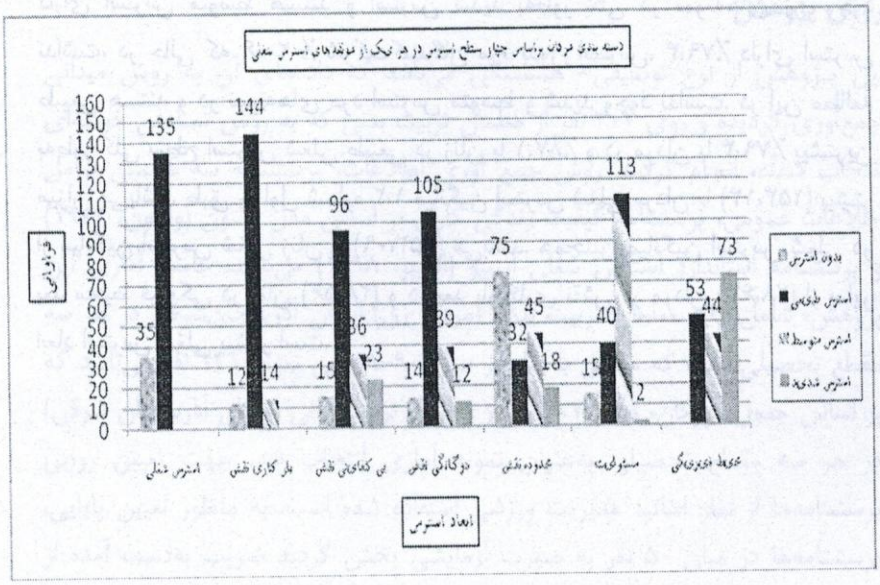
برابر با (α=۰،۹۱) بدست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از شاخص‌های مرکزی مانند میانگین و شاخص‌های پراکندگی مثل انحراف استاندارد و جداول و نمودارها استفاده شد. در بخش آمار استنباطی به منظور رد و یا تأیید فرضیه‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، خی دو و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها

براساس پرسشنامه استاندارد استرس شغلی اسیپو ۱۹۹۸، می‌توان افراد را در هر یک از خرده‌مقیاس‌های استرس شغلی براساس امتیاز کسب شده مربوطه در یکی از چهار سطح؛ بدون استرس، استرس طبیعی، استرس متوسط و استرس شدید قرار داد. بر این اساس افراد برحسب جنسیت (زن یا مرد بودن) دسته‌بندی می‌شوند. مطابق با نمودارهای شماره ۲،۱ به‌طور کلی ۳،۰۳٪ شرکت‌کنندگان زن بدون استرس، ۸۷،۱٪ استرس طبیعی، ۹،۸٪ دارای استرس متوسط هستند و استرس شدید به‌طور کلی در نمونه‌های زن وجود نداشت، در حالی که ۲۰،۶ ٪ شرکت‌کنندگان مرد بدون استرس، ۷۹،۴٪ دارای استرس طبیعی هستند و در نمونه‌های مرد استرس متوسط و شدید وجود نداشت. در این مطالعه به‌طور کلی سطح استرس شغلی طبیعی در زنان با ۸۷،۱٪ و در مردان با ۷۹،۴٪ بیشترین میزان می‌باشد. طبق جداول شماره ۱،۲ میانگین استرس شغلی مردان با (۱۵۳،۱۴) بیشتر از میانگین استرس شغلی زنان با (۱۵۲،۰۹) می‌باشد. همچنین میانگین استرس شغلی در بعد محیط فیزیکی در زنان (۲۸،۵۶) و در بعد بار کاری نقش در مردان (۲۸،۶۲) از سایر ابعاد استرس شغلی بیشتر است.



نمودار (۱) سطوح استرس زنان در هر یک از مولفه‌های استرس شغلی



نمودار (۲) سطوح استرس مردان در هر یک از مولفه‌های استرس شغلی

جدول (۱) میانگین و انحراف معیار استرس شغلی و خرده مقیاس‌های آن در زنان

	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
استرس شغلی	۱۳۲	۸۹	۱۹۵	۱۵۲.۰۹	۲۳.۶۰۷
بار کاری نقش	۱۳۲	۱۵	۴۲	۲۸.۲۹	۵.۸۴
بی‌کفایتی نقش	۱۳۲	۱۰	۳۹	۲۴.۱	۶.۶۶۵
دوگانگی نقش	۱۳۲	۱۰	۳۶	۲۱.۱۷	۶.۳۴۷
محدوده نقش	۱۳۲	۱۱	۳۸	۲۳.۳۹	۵.۲۶۵
مسئولیت	۱۳۲	۱۱	۳۹	۲۶.۵۸	۶.۱۵۳
محیط فیزیکی	۱۳۲	۱۳	۴۴	۲۸.۵۶	۶.۹۲۵

جدول (۲) میانگین و انحراف معیار استرس شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن در مردان

	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
استرس شغلی	۱۷۰	۷۹	۲۰۳	۱۵۳.۱۴	۲۲.۹۰۶
بار کاری نقش	۱۷۰	۱۴	۴۲	۲۸.۶۲	۵.۲۱۳
بی‌کفایتی نقش	۱۷۰	۱۰	۴۳	۲۵.۶۵	۷.۲۰۷
دوگانگی نقش	۱۷۰	۱۰	۳۹	۲۳.۴۴	۶.۲۶۱
محدوده نقش	۱۷۰	۱۲	۴۵	۲۴.۹۴	۵.۷۸۴
مسئولیت	۱۷۰	۱۲	۴۱	۲۶.۲۴	۵.۴۳
محیط فیزیکی	۱۷۰	۱۰	۴۳	۲۴.۲۵	۷.۶۷۳

اطلاعات جدول شماره ۳ نشان می‌دهد بین متغیرهای استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری در این پژوهش با اطمینان ۹۹ درصد رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. ($r=-۰/۴۵۱, p=۰/۰۰۱$). بنابر این فرض صفر رد و فرض حکم مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری تأئید می‌شود ($p<۰/۰۵$).

جدول (۳) همبستگی بین متغیرهای استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری

ویژگی‌ها		کیفیت زندگی کاری
استرس شغلی	ضریب پیرسون	-۰،۴۵۱
	مقدار P	۰،۰۰۱**
	تعداد	۳۰۲

**معنی‌داری در سطح ($p \leq ۰/۰۱$)

اطلاعات جدول شماره ۴ نشان می‌دهد، بین ابعاد استرس شغلی (بار کاری نقش، محدوده نقش، دوگانگی نقش، بی‌کفایتی نقش، مسئولیت) و کیفیت زندگی کاری با اطمینان ۹۹ درصد رابطه منفی و معنی دار وجود دارد در نتیجه در تمام موارد فوق فرض صفر رد و فرض حکم مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین ابعاد استرس شغلی (بار کاری نقش، محدوده نقش، دوگانگی نقش، بی‌کفایتی نقش، مسئولیت) و کیفیت زندگی کاری تأئید می‌شود. تنها، رابطه بین محیط فیزیکی از ابعاد استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری در این پژوهش رابطه منفی و معنی داری نیست. ($r=۰/۰۴۶, p=۰/۴۲۴$). بنابراین در این مورد فرض صفر مبنی بر عدم وجود رابطه معنی‌دار بین محیط فیزیکی و کیفیت زندگی کاری تأئید و فرض حکم رد می‌شود ($p>۰/۰۵$).

جدول (۴) رابطه بین ابعاد استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری

ویژگی‌ها		بار کاری نقش	بی‌کفایتی نقش	دوگانگی نقش	محدوده نقش	مسئولیت	محیط فیزیکی
کیفیت زندگی کاری	ضریب پیرسون	-۰،۱۸۵	-۰،۴۸	-۰،۳۸۷	-۰،۵۱۱	-۰،۱۹۲	۰،۰۴۶
	مقدارP	۰،۰۰۱**	۰،۰۰۱**	۰،۰۰۱**	۰،۰۰۱**	۰،۰۰۱**	۰،۴۲۴
	تعداد	۳۰۲	۳۰۲	۳۰۲	۳۰۲	۳۰۲	۳۰۲

طبق جداول ۵،۶،۷ برای پیش‌بینی کیفیت زندگی کاری توسط ابعاد استرس شغلی، یک رگرسیون چندمتغیره اجرا شد. ترکیب خطی مقادیر خطی به‌طور معنی‌داری با شاخص کیفیت زندگی کاری مرتبط بود؛ ($F(۲۳،۹۵۲)=۰،۰۰۱$ ،$p=۰،۰۰۱$). ضریب

همبستگی چندگانه نمونه برابر با ۰،۵۷۲ نشان می‌دهد که تقریباً ۳۲٪ از واریانس کیفیت زندگی کاری در نمونه می‌تواند با ترکیب خطی ابعاد استرس شغلی توضیح داده شود. همانگونه که پیش‌بینی می‌شد، تمام همبستگی‌های دومتغیره، بین ابعاد استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری منفی بود. همبستگی جزئی بین بعد محدوده نقش و کیفیت زندگی کاری و همچنین همبستگی جزئی بین بعد بی‌کفایتی نقش و کیفیت زندگی کاری معنی‌دار است. براساس این تحلیل می‌توان چنین نتیجه گرفت که تنها پیش‌بینی‌کننده‌های مفید، ابعاد محدوده نقش و بی‌کفایتی نقش هستند و می‌توانند ۲۶٪ از تغییرات کیفیت زندگی را پیش‌بینی کنند. در حالی که سهم بقیه پیش‌بینی‌کننده‌ها (محیط فیزیکی، دوگانگی نقش، بارکاری نقش و مسئولیت) ۶٪ می باشد.

جدول (۵) خلاصه مدل رگرسیون

مدل	R	مجذور R	مجذور R تعدیل شده	انحراف استاندارد
۱	۰،۵۷۲[a]	۰،۳۲۸	۰،۳۱۴	۱۲،۴۱۴

a. متغیرهای پیش‌بینی‌کننده: (مقدار ثابت)، محیط فیزیکی، دوگانگی نقش، بارکاری نقش، مسئولیت، بی‌کفایتی نقش و محدوده نقش

جدول (۶) نتایج ANOVA[b]

	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig
رگرسیون	۲۲۱۴۷،۳۰۹	۶	۳۶۹۱،۲۱۸	۲۳،۹۵۲	۰،۰۰۱[**a]
باقیمانده	۴۵۴۶۱،۷۳۸	۲۹۵	۱۵۴،۱۰۸		
کل	۶۷۶۰۹،۰۴۶	۳۰۱			

متغیرهای پیش‌بینی‌کننده: (مقدار ثابت)، محیط فیزیکی، دوگانگی نقش، بارکاری نقش، مسئولیت، بی‌کفایتی نقش و محدوده نقش

b. متغیر ملاک: کیفیت زندگی

جدول (۷) ضرایب[a] رگرسیون

	ضریب غیراستاندارد		ضریب‌استاندارد	t	sig	همبستگی جزئی
	B	خطای انحراف‌استاندارد	Beta			
مقدار ثابت	۱۲۲،۱۱۹	۴،۹۴۹	-	۲۴،۶۹۱	۰،۰۰۱**	-
بارکاری نقش	-۰،۰۸	۰،۱۵۱	-۰،۰۲۹	-۰،۵۲۹	۰،۵۹۷	-۰،۱۸۵
بی‌کفایتی نقش	-۰،۶۰۵	۰،۱۳۴	-۰،۲۸۳	-۴،۵۳	۰،۰۰۱**	-۰،۴۸
دوگانگی نقش	۰،۰۳۴	۰،۱۵۶	۰،۰۱۵	۰،۲۱۹	۰،۸۲۷	-۰،۳۸۷
محدوده نقش	-۰،۹۱۹	۰،۱۷۵	-۰،۳۴۴	-۵،۲۵۷	۰،۰۰۱**	-۰،۵۱۱
مسئولیت	-۰،۱۸۱	۰،۱۵	-۰،۰۷	-۱،۲۰۵	۰،۲۲۹	-۰،۱۹۲
محیط فیزیکی	۰،۱۴۲	۰،۱۰۱	۰،۰۷۲	۱،۴۰۳	۰،۱۶۲	۰،۰۴۶

a. متغیر ملاک: کیفیت زندگی

بحث و نتیجه‌گیری

اولین و مهمترین نتیجه‌ای که از تحقیق حاضر به دست آمده است این است که بین استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد (در واقع بین استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری در این پژوهش با اطمینان ۹۹ درصد رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد)، در نتیجه با افزایش استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری کاهش می‌یابد و با کاهش آن کیفیت زندگی کاری افزایش می‌یابد. نتایج تحقیقات بیگدلی (۱۳۸۹)، عقیلی‌نژاد (۱۳۸۹)، خاقانی‌زاده (۱۳۸۷)، راندال و آلتمایز (۱۳۸۵)، پاناری (۲۰۱۰)، ویلسون (۲۰۰۶-۲۰۰۷)، لامونتاگنه و همکارانش (۲۰۰۷)، سنسیدن‌وکالوس (۲۰۰۱)، گرای‌تاقت و آندرسون (۱۹۸۵) با این یافته انطباق و همخوانی دارد، ولی با یافته کورال و همکاران (۲۰۰۳) مطابقت ندارد.

طبق مطالعه حاضر بین بار کاری نقش و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد. در واقع بین متغیر بار کاری نقش و کیفیت زندگی کاری در این پژوهش با اطمینان ۹۹ درصد رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحقیقات هانون و همکارانش (۱۹۹۴)، ترنر(۲۰۰۷)، ویریک، لی‌لی، کاسپر (۲۰۰۷)، خاقانی‌زاده و همکاران (۱۳۸۷) با این یافته

انطباق و همخوانی دارد. طبق مطالعات انجام یافته در این زمینه می‌توان نتیجه گرفت آموزش و پشتیبانی نیروی کار قبل از انتساب منجر به کاهش اثرات فشار شغلی از جمله بار کاری نقش و بهبود کیفیت زندگی کاری نیروی کار می‌شود، بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت با آموزش و پشتیبانی معلمان ورزش قبل از انتساب به شغل، می‌توان اثر بار کاری نقش در معلمان ورزش را کاهش داد و از این طریق کیفیت زندگی کاری آن‌ها را بهبود بخشید.

طبق مطالعه حاضر بین بی‌کفایتی نقش و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد. در واقع بین متغیرهای بی‌کفایتی نقش و کیفیت زندگی کاری در این پژوهش با اطمینان ۹۹ درصد رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. این یافته با یافته‌های خاقانی‌زاده و همکاران (۱۳۸۷) و ویو و همکارانش (۲۰۱۰) همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که با تنظیم برنامه‌های آموزش تخصصی(دوره‌های ضمن خدمت) به‌ویژه کلاس‌های مربیگری و دوره‌های روانشناسی و تربیتی توسط سیستم آموزش و پرورش با هدف بهبود دانش و مهارت‌های معلمان ورزش متناسب با نیاز حرفه‌ای‌شان می‌توان استرس شغلی ناشی از بعد بی‌کفایتی نقش را کاهش داد و کیفیت زندگی کاری آن‌ها را بهبود بخشید.

طبق مطالعه حاضر بین متغیر دوگانگی نقش و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد. در واقع می‌توان گفت بین متغیرهای دوگانگی نقش و کیفیت زندگی کاری در این پژوهش با اطمینان ۹۹ درصد رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. نتایج مطالعه هانون و همکارانش (۱۹۹۴) ، گرای تافت و آندرسون (۱۹۸۵) و خاقانی‌زاده و همکاران (۱۳۸۷) با یافته مطالعه حاضر مطابقت دارد. در تبیین این فرضیه باید گفت معلمان ورزش با آگاهی از اصولی که بر اساس آن ارزشیابی می‌شوند، و آنچه که برای پیشرفت خود باید انجام دهند و آگاهی از رفتارهایی که در محیط کار از آن‌ها انتظار می‌رود و آگاهی از آنچه که به‌عنوان وظایف شغلی آن‌ها محسوب می‌شود و دانستن اولویت‌های شغلی و انتظاراتی

که در محیط کار، مدیر مدرسه از آن‌ها دارد، می‌توانند عامل تنش شغلی دوگانگی نقش را کاهش و به بهبود کیفیت زندگی کاری خود کمک کنند.

طبق مطالعه حاضر بین محدوده نقش و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد، در واقع می‌توان گفت بین متغیرهای محدوده نقش و کیفیت زندگی کاری در این پژوهش با اطمینان ۹۹ درصد رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. این یافته با یافته‌های خاقانی‌زاده و همکاران (۱۳۸۷) و ویو و همکارانش (۲۰۱۰) همخوانی دارد. در نتیجه می‌توان گفت به منظور کاهش استرس شغلی ناشی از بعد محدوده نقش، مدیران باید با اتخاذ استراتژی‌های مناسب، مانع از ایجاد حس تضاد معلمان ورزش در مورد انتظارات مدیران از آن‌ها و تفکر آن‌ها در مورد آن چه صحیح است، شوند و با ایجاد شرایط مطلوب احساس ناهماهنگی در محل کار را از بین ببرند و احساس اینکه معلم ورزش در موفقیت مدیر و مدرسه سهیم است در آن‌ها ایجاد کنند.

طبق مطالعه حاضر بین مسئولیت و کیفیت زندگی کاری رابطه وجود دارد در واقع می‌توان گفت بین متغیرهای مسئولیت و کیفیت زندگی کاری در این پژوهش با اطمینان ۹۹ درصد رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. بنیاد بهبود شرایط کاری و زندگی اروپا در مطالعه‌ای نشان داد عدم حمایت از طرف همکاران یا سرپرستان در محل کار، منجر به افزایش انزوا و عدم همکاری و احساس مسئولیت نسبت به همکاران می‌شود در نتیجه، خطر ابتلا به استرس طولانی مدت در محل کار افزایش می‌یابد و کیفیت زندگی کاری کاهش می‌یابد (ناشناس، ۲۰۰۷). همچنین نتایج مطالعه حاضر با خاقانی‌زاده و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد.

طبق مطالعه حاضر بین متغیر محیط فیزیکی و کیفیت زندگی کاری در این پژوهش رابطه‌ای وجود نداشت. در نتیجه فرض حکم در این تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین محیط فیزیکی و کیفیت زندگی کاری رد می‌شود. نتایج نظرسنجی ملی که در سال ۲۰۰۹ توسط موسسه ملی، ایمنی و بهداشت محیط کار انجام گرفت با یافته مطالعه حاضر مطابقت دارد (ناشناس، ۲۰۱۰). همچنین یافته مطالعه حاضر با یافته خاقانی‌زاده و

همکاران (۱۳۸۷) ناهمسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه باید گفت به‌نظر می‌رسد، بسیاری از عوامل مرتبط با محیط کار (مانند رفاقت، استقلال و توسعه شخصی) می‌توانند بر کیفیت زندگی کاری تأثیر بگذارد که حتی با وجود استرس شغلی ناشی از محیط فیزیکی، کیفیت زندگی کاری بالا باشد.

طبق مطالعه حاضر ابعاد استرس شغلی، کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کنند و تمام همبستگی‌های دو متغیره، بین ابعاد استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری منفی است. ولی همبستگی جزئی بین بعد محدوده نقش و کیفیت زندگی کاری و همچنین همبستگی جزئی بین بعد بی‌کفایتی نقش و کیفیت زندگی کاری معنی‌دار است. یافته مطالعه حاضر با مطالعه ویو و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد. از آن‌جا که تنها پیش‌بینی کننده‌های مفید، ابعاد محدوده نقش و بی‌کفایتی نقش هستند و می‌توانند ۲۶٪ از تغییرات کیفیت زندگی را پیش‌بینی کنند. در حالی که سهم بقیه پیش‌بینی‌کننده‌ها (محیط فیزیکی، دوگانگی نقش، بارکاری نقش و مسئولیت) ۶٪ می‌باشد در نتیجه مدیران و مسئولان باید به بعد محدوده نقش و بی‌کفایتی نقش توجه بیشتری داشته باشند و درصدد راهکارهایی جهت پیشگیری از اثرات منفی این دو بعد باشند. به‌عنوان مثال هر چقدر تناسب میزان، تحصیلات و ویژگی‌های آموزشی و تجربی فرد با نیازهای محیط کار کمتر باشد (یعنی بی‌کفایتی نقش بیشتر باشد) فرد نیاز به توسعه قابلیت‌های انسانی و تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم بیشتری دارد .در نتیجه با توجه بیشتر نسبت به تناسب میزان، تحصیلات و ویژگی‌های آموزشی و تجربی معلمان ورزش با نیازهای محیط کار، می‌توان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مثل توسعه قابلیت‌های انسانی و تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم را بهبود بخشید.

تاریخ دریافت نسخه اولیه مقاله: ۱۳۹۰/۱۱/۲۹
تاریخ دریافت نسخه نهایی مقاله: ۱۳۹۱/۰۲/۱۷
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۱/۰۷/۲۴

References

منابع

بیگدلی، محمدتقی (۱۳۸۹). بررسی نقش جو اجتماعی سازمان کار بر کیفیت زندگی کاری کارگران کارخانه‌های صنعتی (مطالعه موردی استان آذربایجان شرقی)، **جامعه‌شناسی کاربردی**، شماره ۳۷، ص ۱۰۵.

خاقانی‌زاده، مرتضی؛ عبادی، عباس؛ سیرتی‌نیر، مسعود؛ رحمانی، منظر (۱۳۸۷). بررسی رابطه استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری پرستاران شاغل در بیمارستان‌های منتخب نیروهای مسلح، **فصلنامه طب نظامی**، شماره ۳۷

دولان شیمون ال، شولر رندال اس. (۱۳۸۴). **مدیریت امور کارکنان و روابط انسانی**، ترجمه محمدعلی طوسی و محمد صائبی، چاپ هفتم، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

رضائیان، علی (۱۳۸۳). **مدیریت فشار روانی (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)**، چاپ اول، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت)، ص ۶-۱.

راس. راندال، آلتمایر؛ الیزابت (۱۳۸۵). **استرس شغلی: مدیریت استرس و اضطراب برای فرد وسازمان**، مترجم غلامرضا خواجه‌پور، چاپ اول، تهران: انتشارات بازتاب.

سلمانی، داوود (۱۳۸۴). **کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی**، نشر تهران، دانشکده مدیریت، ص۲۰-۱۴.

عقیلی‌نژاد، ماشااله؛ عطارچی، میرسعید؛ گل‌آبادی، مجید؛ چهره‌گشا، هاله (۱۳۸۹). مقایسه سطح استرس شغلی پرستاران زن بخش‌های مختلف بیمارستان‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی ایران، **مجله دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران**، شماره ۲۹، بهار ۱۳۸۹، ص ۴۴.

نوربخش، مهوش؛ وطن‌خواه، حسین (۱۳۸۴). بررسی عامل‌های فشارزای شغلی و عامل‌های نگهدارنده شغل و ارتباط آن‌ها با عملکرد شغلی دبیران مرد تربیت بدنی شهرستان اهواز، **مجله کمیته ملی المپیک**، شماره ۳۱، ص۷۵-۸۷.

Anonymous (2007). Work-related Stress, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *www.eurofound.europa.eu*.

Anonymous (2009). Working Conditions and Quality of life in Spanish Workplaces, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Information@ eurofound.europa.eu*.

Censidine, Gillian, Callus, Ron. (2001). The Quality of Work Life of Australian Employees-*The Development of an Index.university of Sydney.*

Corral.Antonio, Isusi.Iñigo (IKEI, Spain) (2003). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Quality of Life in the Spanish Workplace, *www.eurofound.europa.eu.*

Gray-Toft, P.A., & Anderson, J.G. (1985). Organizational Stress in the Hospital: Development of a Model for Diagnosis and Prediction, *Health Services Research*, 19(6 Pt 1), 753-774.

Hannon. John, Huang. Ing-Chung, Lin. Cheng-Chen (1994). The *Mediating Effects of Pre- and Post-Assignment Activities on the Quality of Work Life of Expatriates*: Evidence for Managers in the P.R.C. Purdue CIBER Working Papers, Center for International Business Education and Research Purdue University, pp 2-20.

Kuchinsky, C. (2006). The Most Stressful Jobs in America Stress in the American Workplace, Retrieved June 8, 2009 from the World Wide Web *http://www.Associatedcontent*.

Lamontagne.Anthony D, Keegel. Tessa, Louie. Amber M, Ostry. Aleck, Landsbergis. Paul A. (2007). *Asystematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature*, 1990-2005, Vol 13/no 3, www.ijoeh.com

Morin, E,M. Morin, W. (2003). *Quality of Work Life and Firm Performance*: The Case of Teknika, HEC Montreal, Department of Management, Canada.

Osipo, S.H. (1998). *Occupational Stress Inventory Revised Edition (OsI-R)* Professional Manual, Odessa, fla: Psychological Assesment Resources, inc.

Panari. Chiara, Guglielmi. Dina. (2010). Can an Opportunity to Learn at Work Reduce Stress? A Revisitation of the Job Demand-control Model, *Journal of Work Place Learning*, Vol. 22, Iss. 3; pg. 166.

Radunche, R. Loosee, B. Jegek, Uh. Khairuddin, ID. (2006). An Analysis of Quality of Work Life (QwL) and Career Related Variables, American *Journal of Applied Science* 3(12): pp 2151-2159.www. scipub.org

Scott, E. (2010). *Chronic Job Stress Is a Risk Factor for Heart Disease*, The New York Times Company

Turner, D. (2007). *Boost Standards' Call by Ofsted Private Sector Hit by NHS Demand*; [London 2nd Edition], Financial Times, London(uk),pg.6.

Terhune, M.N. (2006). *A Study of Demographics and Gob-related Categories That Schools with Indigenous Populations*, Doctor of Education in Education, Montana State University.

Virick.Meghna, Lilly; Juliana, Casper; Wendy (2007). *Doing More with Less; An Analysis of Work Life Balance among Layoff Survivors*, Career Development International, Bradford: Vol. 12, Iss. 5.

Wilson, BP. (2006-2007). Implications of Work-life Balance and Job Stress, Human Solutions™ Report, pp 16-22, *www.humansolutions.ca*

Wu.Hui, Zhao, Yang, Jia-Na. Wang, Wang. Lie. (2010). Factors Associated with Occupational Stress among Chinese Doctors: A Cross-sectional Survey, *Int Arch Occup Environ Health*, 83: 155-164.

Walton, R.E. (2005). Quality of Work Life (QWL) Measurment, www.syn.dgn.com

Walton, R.E. (1973). *Quality of Work Life* "What Is It?" Management Review Fall; p 11-21.