

حرکت

شماره ۱۶ - ص ص : ۱۷۷ - ۱۵۹

تاریخ دریافت : ۸۲/۰۷/۲۲

تاریخ تصویب : ۸۲/۰۹/۲۶

درونگرایی و برونگرایی و ارتباط آن با تنیدگی شغلی در معلمان ورزش منطقه ۱۰ آموزش و پرورش تهران

دکتر حسن اسدی^۱ - دکتر فضل‌الله باقرزاده - سیدمحمدباقر سیدعلیزاده زحمتکش

استادیار دانشکده تربیت بدنی - استادیار دانشکده تربیت بدنی -

کارشناس ارشد دانشکده تربیت بدنی

چکیده

هدف از انجام این پژوهش مطالعه و بررسی صفات شخصیتی برونگرایی و درونگرایی، شناسایی و تحلیل عوامل تنش‌زا در محیط کاری معلمان ورزش می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را کل معلمان سه مقطع آموزشی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه منطقه ده تهران تشکیل می‌دهند. ۱۱۲ نفر از آنها به پرسشنامه‌های ارسالی پاسخ دادند. روش تحقیق پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی است، ابزار مورد استفاده ۲ پرسشنامه که یکی پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی برونگرایی و درونگرایی آیزنگ و دیگری پرسشنامه تنیدگی شغلی دبیران تربیت بدنی می‌باشد. این دو پرسشنامه از اعتبار و روایی بالایی برخوردار هستند و نظر به کیفی بودن اطلاعات و داده‌های حاصله از آزمون‌هایی ناپارامتری (ضریب همبستگی کندال، آزمون U من ویتنی و ...) جهت تجزیه و تحلیل فرض‌ها استفاده گردید.

واژه‌های کلیدی

ویژگیهای شخصیتی، برونگرا، درونگرا، شخصیت، تنیدگی، تنیدگی شغلی، معلم ورزش، تربیت بدنی، ورزش.

مقدمه

شخصیت یکی از مباحث کلیدی در عرصه دانش روان‌شناسی معاصر است. این واژه شاهراهی است که تمامی نظریه‌های مکاتب و فرضیه‌ها، مکاتب و فرضیه پردازها، بدان ختم می‌شود. مقوله شخصیت از جمله مباحث جامعی است که قدمت آن به بلندای حیات بشریت است و از آن زمان که جامعه بشری به ضرورت شناخت خویشتن علم یافت، سلیلی از نظریه پردازی‌ها در این حیطه نضج گرفت. ارسطو، افلاطون، بقراط، جالینوس، ابن سینا، فروید... تا آنچه که در نظرات اخیر در نظرات آلپورت، مازلو، اسکینر و دیگران آمده است، همگی شاهدی بی‌پرده در خصوص اهمیت و ضرورت شکل‌بندی نظریه در حیطه شخصیت می‌باشند (۲). بنابراین هدف تمامی یافته‌های روانشناسی دستیابی به شخصیت است.

از سوی دیگر شخصیت، بابتی گردید برای گشودن سلسله مباحث تازه‌تر در زمینه‌هایی که با آن بی‌ارتباط نبود از جمله مباحثی که در این زمینه و در ارتباط با شخصیت می‌توان مورد بررسی و مطالعه قرارداد، ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌باشد (۸).

به نظر آیزنگ^۱ شخصیت عبارت است از کلیت یکپارچه منش، مزاج، هوش و جسم (۷). آلپورت^۲ معتقد است که شخصیت عبارت است از سازمان‌دهی پویایی نظام‌های روانی - فیزیولوژیکی درون فرد که رفتار و افکار شاخص را تعیین می‌کند (۱۹). پروین^۳ (۱۹۹۶) تعریف علمی از شخصیت پیشنهاد می‌کند او معتقد است که شخصیت بیانگر آن دسته از ویژگیهای فرد یا افراد است که الگوهای ثابت رفتاری آنها را نشان می‌دهد (۱۷).

1- Eysenk

2- Alport

3- Pervin

یونگ دو واژه برون گرایی و درون گرایی را دو بعد شخصیت افراد نامید و معتقد بود که این افراد از نظر روانی در یکی از این دو می‌گنجد (۷).

از طرفی در ابتدای قرن بیست و یکم فشارهای عصبی و روانی، بخش مهمی از زندگی عامه مردم را تشکیل می‌دهد که کمتر کسی می‌تواند از مواجهه شدن با آن اجتناب کند، به ویژه آن که دنیای صنعتی و فراصنعتی حاضر با گرفتاریهای فراوان خود، دهه اخیر را به یکی از پرفشارترین دوره‌های زندگی بشر در کره خاکی تبدیل کرده است. نگرانی افراد نسبت به کار، خانواده، مشکلات اجتماعی، توقعات سازمان از کارمندان، همگی بر انسان، این موجود زنده و حساس تأثیر گذارده و سبب می‌شود که فرد از لحظه بیداری بامداد تا هنگام آرمیدن شامگاه همواره دچار هیجان‌ها، تنش‌ها، نگرانی‌ها و امیدهای گوناگون باشد که گاه با ظرفیت بدنی، عصبی و روانی وی متناسب است و گاه با آن سازگار نیست. مجموعه چنین حالتها و فشارهای ناشی از آن در اصطلاح تنیدگی^۱ خوانده می‌شود.

بخش مهمی از زندگی که تنیدگی فراوان را برای انسانها ایجاد می‌کند "شغل" آنهاست. تنیدگی شغلی^۲ بر اثر عواملی مانند: خواسته‌های مبهم سرپرستان، تأکید بر انجام وظایف شغلی در مدت زمان کم، عدم درک صحیح نظام پاداش سازمانی.... به وجود می‌آید و چنانچه تنیدگی شغلی کمتر یا بیشتر از میزان معینی شود، نتیجه کار مطلوب نخواهد بود و سبب به خطر افتادن سلامت فرد منجر خواهد شد.

پیترز - آرتی - سودن - آر^۳ (۱۹۹۸) در تحقیقی بر روی معلمان اسکاتلندی و استرالیایی اعلام داشتند که تنیدگی معلمان مسأله‌ای جدی همراه با ایجاد درگیریهای بارز آنهاست که چه در زمینه اجرایی و چه در زمینه وضع سلامتی فیزیکی و روان‌شناختی مشکلاتی برای آنها پدید می‌آورد (۱۸).

از آنجایی که انسان موجودی است که دارای قدرت یادگیری بوده و جزء کنجکاوترین حیوانات است از این رو از نعمت استعداد خاص یادگیری نیز برخوردار می‌باشد و موجودی

1- Stress

2- Occupational stress

3- Pitters - Rt, Soden - R

است که امکان آموزش برای او وجود دارد و خلاقیت انسان نیز از سایر موجودات دیگر بیشتر است لذا مسأله آموزش و پرورش او یک امر اساسی تلقی می شود. زیرا بدون وجود آموزش و پرورش انسان امکان دست یابی به این استعداد نهفته ای که در وجودش به ودیعه گذاشته شده است را ندارد و چنانچه وی بخواهد از این استعداد بهره مند گردد لازمست که آموزشهای خاصی را ببیند (۶).

تعریف واژه ها و اصطلاحات

ویژگیهای شخصیتی: شامل صفات درونگرایی، برونگرایی می باشد که با استفاده از پرسشنامه شخصی آیزنگ اندازه گیری می شود.

برونگرا: یکی از انواع مزاج و شخصیت می باشد که خصوصیات یک فرد برونگرا عبارت می باشد از: اجتماعی، دارای دوستان زیاد، تکانشی، حاضر جواب، خوش بین، بی خیال، علاقمند به شرکت در مجالس، فاقد کنترل احساسات، بیشتر در جستجوی تنوع و تازگی می باشد (۱۵).

تعریف عملیاتی برونگرا: افراد برونگرا کسانی بودند که از آزمون شخصیت آیزنگ در سطوح برونگرایی نمره ۱۲ و بیشتر را به دست آورند یا به کسانی اطلاق می شود که نمره و امتیاز آن در تست آیزنگ یک انحراف معیار بالاتر از میانگین گروه مورد آزمون می باشد
درونگرا: یکی دیگر از انواع مزاج و شخصیت درونگرایی است که خصوصیات آن برعکس افراد برونگرا می باشد، ویژگیهای آن چنین است: محتاط، آرام، قابل اطمینان تا حدی بدبین، دوست نداشتن هیجان طلبی، بندرت پرخاشگری می کند، احساسات خود را کنترل می کند (۱۵).

تعریف عملیاتی درونگرایی: افراد درونگرا کسانی بودند که از آزمون شخصیت آیزنگ در سطوح درونگرایی، نمره بیشتر از ۱۲ را به دست آورند یا به کسی اطلاق می شود که نمره و امتیاز آن در قسمت آیزنگ یک انحراف معیار بیشتر از میانگین گروه آزمون می باشد.

شخصیت: مجموعه ای یکپارچه از منش، مزاج، هوش و جسم فرد است. منش جنبه اخلاقی، انرج حالات عاطفی، هوش جنبه شناختی و جسم جنبه بدنی شخصیت را

در برمی گیرد یعنی همان چیزی که آزمون آیزنگ آن را اندازه گیری می کند. کمپل^۱ شخصیت را چنین تعریف می کند: منش، خصوصیات و تا حدی الگوهای واکنش رفتاری قابل پیش بینی که هر فرد چه به صورت ناخود آگاه به عنوان کسب و شیوه زندگی از خود نشان می دهد (۱۰).

فشار عصبی یا روانی: فشار عصبی حالتی است پویا و متغیر در افراد که در آن وضعیت، افراد در مقابل کسب امتیازات متعدد و یا محرومیت ها قرار می گیرند و با تقاضاهایی مواجه می شوند (۳).

تعریف عملیاتی فشار عصبی: منظور تنش ها و تنیدگی های ایجاد شده یا تجربیات نامطلوب روحی که به وسیله دو عامل تنیدگی شغلی سازمانی و تنیدگی شغلی مدیریتی به وجود آمده است.

تنیدگی^۲: کمپ بل و براون (۱۹۹۴): تنیدگی را به عنوان یک محرک در نظر گرفته اند. از این دیدگاه تنیدگی چیزی است که از خارج بر فرد تحمیل می شود و ناراحتی های جسمانی و روانی را در پی دارد (۱).

لوسیر (۱۹۹۷): تنیدگی را واکنش بدن به تقاضاهای محیطی که بر آن تحمیل می شود می داند. واکنش جسم می تواند عاطفی و یا به شکل واکنش های فیزیکی به فعالیت ها و رویدادهای محیطی باشد (۱۶).

تنیدگی شغلی: تنیدگی شغلی را می توان روی هم جمع شدن عاملهای تنش زا و آن گونه وضعیتهای مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به تنش زا بودن آن اتفاق نظر دارند (۴).

آرنولد فلدمن (۱۹۸۹) تنیدگی شغلی را واکنشهای افراد نسبت به عوامل جدید یا تهدیدکننده در محیط های کارشان تعریف می کنند (۱۱).

تعریف عملیاتی تنیدگی شغلی: در این پژوهش تنیدگی شغلی معلمان ورزش عبارت است از نمره ای که آزمودنی ها از پاسخگویی به مجموع سئوالات مربوط به تنیدگی شغلی مدیریتی و تنیدگی شغلی سازمانی اخذ می نمایند.

پژوهش حاضر در نظر دارد در ابتدا به مطالعه و بررسی صفات شخصیتی فوق در معلمان ورزش منطقه ۱۰ آموزش و پرورش تهران جهت تشخیص میزان برونگرایی و درونگرایی بردارد و سپس پی ببرد که بین درک تنیدگی‌های شغلی (مدیریتی - سازمانی) با کدامیک از ویژگیهای شخصیتی ارتباط معنی داری وجود دارد و مقایسه‌ای بین سه مقطع تحصیلی و فشارهای روانی محیط کار و درونگرایی و برونگرایی انجام دهد.

روش تحقیق

برای انجام این پژوهش از روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی استفاده می‌شود جامعه آماری عبارت از کلیه معلمان ورزش سه مقطع آموزشی مدارس منطقه ۱۰ شهر تهران که طبق آمار دریافتی ۱۳۰ نفر می‌باشند. حجم نمونه با جامعه آماری یکی می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده می‌گردد. تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از روش آمار توصیفی و استنباطی صورت می‌گیرد. این پژوهش هر سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه را در بر گرفته است.

ابزار پژوهش

در این پژوهش دو پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفته است. یکی پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی برونگرایی و درونگرایی آیزنگ و دیگری پرسشنامه تنیدگی شغلی دبیران تربیت بدنی که توسط محقق ساخته شده و اعتبار درونی آن تأیید شده است می‌باشد (۹).

شاخص‌های پایایی ابزار اندازه‌گیری پژوهش (اعتبار و روایی پرسشنامه‌های مورد پژوهش) در رابطه با اعتباریابی پرسشنامه آیزنگ قابل ذکر است که این پرسشنامه برای سنین ۱۶ سال به بالا قابل استفاده است و در ارتباط با نتایج آزمون، تفاوت‌های جنسیتی وجود دارد. هنجارهای وابسته به سن مختص به دو جنس مختلف و تعداد بی‌شمار از گروه‌های شغلی و گروه‌های ناهنجار مورد استفاده قرار گرفته‌اند. به علاوه هنجارهای وابسته به سن در ارتباط با ۵۰۰۰ آزمودنی نیز ارائه گردیده است.

این پرسشنامه جای بسیار وسیعی را در مطالعات شخصیتی بازکرده و کوشش‌های زیادی به

منظور هنجاریابی دقیق اعتبار مواد، محتوا، و ساختار عامل آن صورت پذیرفته است (۵).

پرسشنامه شخصیتی آیزنگ در ۲۴ کشور از جمله ایران مورد مطالعه قرار گرفته است و نتایج حاصل از اجرای آن در کشورهای مختلف نشان داده که اغلب کشورها به میزان ۹۹٪ در عوامل شخصیتی برونگرایی و درونگرایی، روان رنجور خوبی و روان پریشی با هم شباهت دارند (۵). از روش بازآزمایی نیز جهت تعیین اعتبار آزمون استفاده شد و به این منظور پرسشنامه مذکور بین ۲۰ نفر از دبیران تربیت بدنی جامعه آماری در مطالعه تحقیق طی دوبار و به فاصله زمانی ۲۵ روز توزیع گردید، که ضریب همبستگی پیرسون بین ۲ بار اجرای آزمون ۸۷٪ = r محاسبه شده که در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار می باشد. روایی داخلی پرسشنامه نیز پس از مطالعه و بررسی توسط اساتید صاحب نظر در زمینه مربوطه مورد تأیید واقع شده بدین ترتیب پس از طی مطالعات مقدماتی^۱ و تعیین اعتبار و روایی پرسشنامه مذکور جهت توزیع در جامعه آماری مورد مطالعه تحقیق تأیید شد (۹).

روش آماری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش داده‌های حاصله با استفاده از آمار توصیفی مورد ارزیابی قرار گرفت. از جمله محاسبه فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و ... برای تجزیه و تحلیل فرض‌ها، نظر به اینکه داده‌ها به صورت کیفی بوده از آزمون‌های ناپارامتری ذیل استفاده گردید.

ضریب همبستگی کندال: برای آزمون میزان ارتباط دو متغیر در یک گروه یا یک متغیر بین دو گروه از ضریب همبستگی کندال استفاده می‌کنیم. ضریب همبستگی کندال روشی برای محاسبه همبستگی است که می‌تواند جانشین ضریب همبستگی اسپیرمن شود. این روش زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که متغیرهای مورد مطالعه با استفاده از مقیاس رتبه‌ای یا بالاتر، اندازه‌گیری شده باشند.

آزمون Y من ویتنی:

برای مقایسه میانگین رتبه یک متغیر در دو گروه (یا مقایسه میانگین متغیر کیفی دو حالتی) از آزمون U من ویتنی استفاده شده است.

آزمون U من ویتنی یکی از آزمون‌های با قدرت ناپارامتری به شمار می‌آید و برای

موقعیت‌هایی که در آنها مشخصات مربوط به جنبه‌های روانی و اجتماعی به عنوان متغیرهای ملاک به شمار می‌روند کاملاً سودمند است.

آزمون کروسکال والیس:

برای مقایسه میانگین یک متغیر با متغیر بیش از دو حالت از آزمون کروسکال والیس استفاده می‌کنیم.

اگر مجموع رتبه‌ها در سه یا نمونه‌های بیشتر این قدر متفاوت باشند که احتمال استخراج آنها را از جامعه‌ای یکسان ممکن نسازد برای تعیین اختلاف از آزمون کروسکال والیس استفاده می‌کنیم لذا این آزمون برای تحقیقاتی که در آن مقایسه‌های چندگروهی انجام می‌شود مناسب است.

نتایج و یافته‌های تحقیق

در این بخش ویژگیهای آماری جامعه مورد پژوهش و یافته‌های به دست آمده از پژوهش به صورت مقدماتی ارائه شده و در بخش بحث و نتیجه‌گیری تحلیل لازم بر روی یافته‌ها صورت خواهد پذیرفت. بدیهی است به علت رعایت اختصار امکان ارائه همه یافته‌ها نبوده و محققین و علاقمندان گرامی می‌توانند به اصل پژوهش مراجعه نمایند.

جدول ۱- توزیع فراوانی و درصد فراوانی مشخصات فردی معلمان ورزش منطقه ۰ تهران

ردیف	متغیرها نمونه‌ها		وضعیت تأهل		جنس		رشته تحصیلی						
			متاهل		مجرد		زن		تربیت بدنی		سایر رشته‌ها		
			درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۱	معلمان ابتدایی	۸	۷/۱۴	۳۳	۲۹/۴۶	۲۰	۱۷/۸۵	۲۱	۱۸/۷۵	۱۱	۱۱/۳۳	۲۲	۲۲/۶۸
۲	معلمان راهنمایی	۱۳	۱۱/۶۱	۲۶	۲۳/۲۰	۱۹	۱۶/۹۷	۲۰	۱۷/۸۵	۲۴	۲۴/۷۴	۹	۹/۲۷
۳	معلمان متوسطه	۳	۲/۶۸	۲۹	۲۵/۸۹	۲۰	۱۷/۸۵	۱۲	۱۰/۷۱	۲۴	۲۴/۷۴	۷	۷/۲۰
۴	کل معلمان	۲۴	۲۱/۴۳	۸۸	۷۸/۵۷	۵۹	۵۲/۶۷	۵۳	۴۷/۳۲	۵۹	۶۰/۸۲	۳۸	۳۹/۱۷

همانطوری که در جدول ۱ مشاهده می شود معلمان ورزش نمونه مورد بررسی در سه مقطع با درصد فراوانی مشخص شده است. معلمان راهنمایی با ۱۱/۶۱ درصد بیشتر حجم وضعیت مجرد را در وضعیت تأهل و معلمان ابتدایی با ۲۹/۴۶ درصد بیشترین حجم وضعیت متأهل را نشان می دهند. در وضعیت جنس معلمان مقطع ابتدایی و متوسطه به یکسان وضعیت مرد را به خود اختصاص داده اند و معلمان ابتدایی بیشتر زن بوده اند. در رشته تحصیلی معلمان مقطع راهنمایی و متوسطه به رشته تحصیلی تربیت بدنی اشتغال داشته اند و معلمان ابتدایی بیشتر در سایر رشته به غیر از تربیت بدنی اشتغال داشته اند.

جدول ۲- توزیع فراوانی و درصد فراوانی میزان تحصیلات معلمان ورزش منطقه ۱۰ تهران

ردیف	متغیرها		زیردیپلم		دیپلم		فوق دیپلم		لیسانس		فوق لیسانس	
	نمونه ها	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	به بالا
۱	معلمان ابتدایی	۱	۸۹٪	۲۴	۲۱/۴۲	۱۲	۱۰/۷	۴	۳/۵۸	۰	۰	۰
۲	معلمان راهنمایی	۰	۰	۱۱	۹/۸۳	۱۶	۱۴/۳	۱۲	۱۰/۷	۰	۰	۰
۳	معلمان متوسطه	۱	۸۹٪	۷	۶/۲۵	۷	۶/۲۵	۱۴	۱۲/۵	۳	۲/۶۷	۲/۶۷
۴	کل معلمان	۲	۱/۷۸	۴۲	۳۷/۵	۳۵	۳۱/۲۵	۳۰	۲۶/۷۸	۳	۲/۶۷	۲/۶۷

همان طور که در جدول (۲) ملاحظه می شود میزان تحصیلات را در میان معلمان ورزش منطقه ۱۰ تهران را نشان می دهد.

میزان تحصیلات زیردیپلم مقطع ابتدایی و متوسطه بیشترین درصد را به خود اختصاص داده اند. در تحصیلات دیپلم مقطع ابتدایی بیشترین درصد را به خود اختصاص داده است. *SID* همچنین در وضعیت فوق دیپلم مقطع راهنمایی بیشترین درصد را کسب کرده اند. در میزان

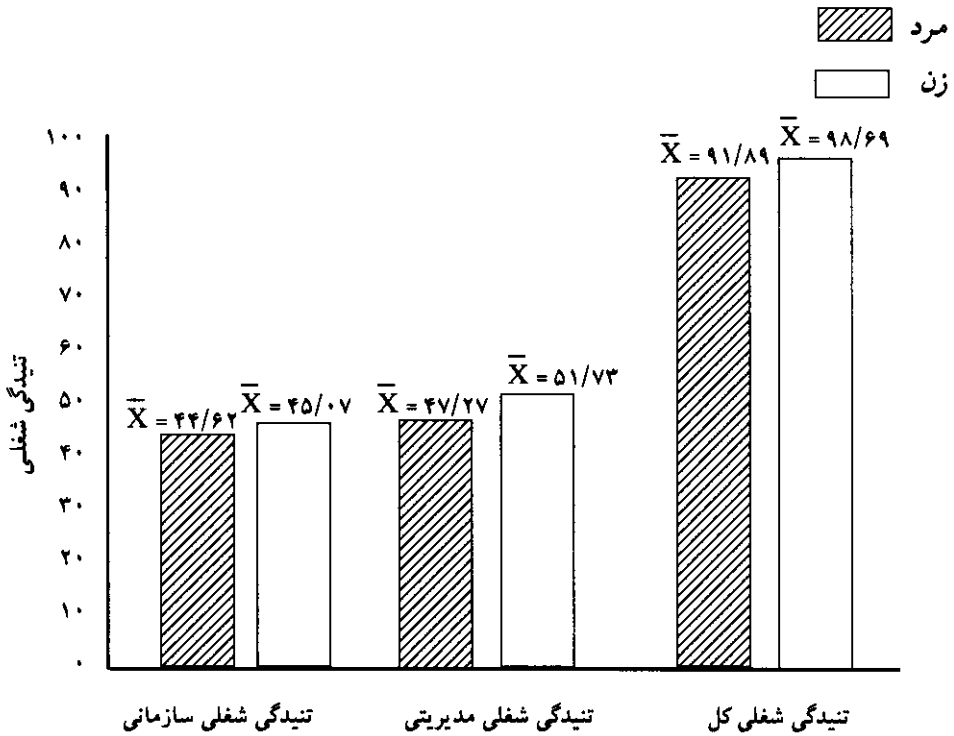
تحصیلات لیسانس مقطع متوسطه بیشترین درصد را شامل شده است. در میزان تحصیلات فوق لیسانس و بالاتر مقطع متوسطه بیشترین درصد را داراست. همچنین در میزان تحصیلات کلیه مقاطع مدرک دیپلم بیشترین درصد را بدست آورده است.

جدول ۳- میانگین و انحراف معیار تنیدگی شغلی و ویژگی های شخصیتی

معلمین ورزش آموزش و پرورش منطقه ۱۰ تهران

ردیف	متغیرها	تنیدگی شغلی سازمانی		تنیدگی شغلی مدیریتی		تنیدگی شغلی کل		درونگرایی		برونگرایی	
		SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}
۱	معلمان ابتدایی	۱۶/۰۷	۴۳/۹۴	۱۷/۱۶	۴۹/۳۳	۳۰/۱۴	۹۳/۲۷	۳/۷۰	۱۳/۸۸	۳/۷۰	۱۰/۱۱
۲	معلمان راهنمایی	۷/۶۵	۴۸/۹۳	۱۳/۹۶	۵۳/۱۳	۱۹/۳۸	۱۰۲/۰۶	۲/۶۳	۱۲/۲۶	۲/۶۳	۱۱/۷۳
۳	معلمان متوسطه	۱۵/۱۸	۴۵/۴۱	۱۸/۲۵	۵۰/۳۳	۳۱/۹۶	۹۵/۷۵	۲/۶۸	۱۲/۵۸	۲/۶۸	۱۱/۴۱
۴	کل معلمان	۱۴/۲۳	۴۶/۰۹	۱۵/۵	۵۰/۹۳	۲۷/۸۴	۹۷/۰۲	۲/۹۸	۱۲/۹۰	۲/۹۸	۱۱/۰۸

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می شود معلمان ورزش نمونه مورد بررسی در سه مقطع با میانگین و انحراف معیار مشخص شده اند. در وضعیت تنیدگی شغلی سازمانی معلمان مقطع راهنمایی بالاترین میانگین و معلمان مقطع ابتدایی پایین ترین میانگین را به خود اختصاص داده اند. در وضعیت تنیدگی شغلی مدیریتی معلمان مقطع راهنمایی بالاترین میانگین و معلمان مقطع ابتدایی پایین ترین میانگین را به خود اختصاص داده اند. در وضعیت تنیدگی شغلی کل معلمان مقطع راهنمایی بالاترین میانگین و معلمان مقطع ابتدایی پایین ترین میانگین را به خود اختصاص داده اند. در وضعیت برونگرایی معلمان مقطع راهنمایی بالاترین میانگین و معلمان مقطع ابتدایی پایین ترین میانگین را به خود اختصاص داده اند. در وضعیت درونگرایی معلمان مقطع راهنمایی بالاترین میانگین و معلمان مقطع ابتدایی پایین ترین میانگین را به خود اختصاص داده اند.



نمودار (۱-۴): تفاوت بین جنس و تنیدگی شغلی معلمان ورزش منطقه ۱۰ آموزش و پرورش تهران

همان‌طور که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود بین جنس و تنیدگی شغلی سازمانی و مدیریتی و همچنین تنیدگی شغلی معلمان ورزش تفاوت معنی‌داری مشاهده نمی‌شود. بدین معنی که جنس معلمان تأثیری در تنیدگی شغلی آنها ندارد. نتایج فوق توسط آزمون همبستگی U من ویتنی مورد تأیید قرار گرفته‌است.

جدول ۴- ارتباط بین تنیدگی شغلی با درونگرایی معلمان ورزش منطقه ۱۰ آموزش و پرورش تهران

کل معلمان ورزش	معلمان ورزش مقطع متوسطه	معلمان ورزش مقطع راهنمایی	معلمان ورزش مقطع ابتدایی	نمونه‌ها / متغیرها
۱۱۲	۳۲	۳۹	۴۱	تعداد
-۰/۰۷۲	-۰/۳۴۳	۰/۰۷۱	۰/۰۳۴	ضریب همبستگی
۰/۲۸۴	۰/۰۱۰	۰/۵۴۲	۰/۷۶۸	سطح معنی داری

همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، بین تنیدگی شغلی با درونگرایی معلمان ورزش در دو مقطع ابتدایی و راهنمایی ارتباط معنی داری مشاهده نمی‌شود، بطوری‌که تنیدگی شغلی تأثیری در درونگرایی معلمان ورزش دو مقطع فوق ندارد. از طرفی بین تنیدگی شغلی و درونگرایی معلمان ورزش مقطع متوسطه ارتباط معنی دار ولی منفی مشاهده می‌شود. یعنی تنیدگی شغلی بر درونگرایی معلمان ورزش مقطع متوسطه اثری منفی گذاشته و هر چه تنیدگی شغلی بیشتر شود از درونگرایی شخص کاسته می‌شود ($\alpha < 0/05$). همچنین بین تنیدگی شغلی با درونگرایی کل معلمان ورزش ارتباط معنی داری مشاهده نمی‌شود. یعنی در مجموع تنیدگی شغلی تأثیری بر درونگرایی کل معلمان ورزش ندارد. نتایج فوق توسط آزمون همبستگی کندال مورد تأیید قرار گرفته است.

ب) بین تنیدگی شغلی با برونگرایی معلمان ورزش رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول ۵- ارتباط بین تنیدگی شغلی با برونگرایی معلمان ورزش منطقه ۱۰ آموزش و پرورش تهران

کل معلمان ورزش	معلمان ورزش مقطع متوسطه	معلمان ورزش مقطع راهنمایی	معلمان ورزش مقطع ابتدایی	نمونه‌ها / متغیرها
۱۱۲	۳۲	۳۹	۴۱	تعداد
۰/۰۷۲	۰/۳۴۳	-۰/۰۷۱	۰/۰۳۳	ضریب همبستگی
۰/۲۸۴	۰/۰۱۰	۰/۵۴۲	۰/۷۶۸	سطح معنی داری

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می شود بین تنیدگی شغلی با برونگرایی معلمان ورزش در دو مقطع ابتدایی و راهنمایی ارتباط معنی داری مشاهده نمی شود. به طوری که تنیدگی شغلی تأثیری در برونگرایی معلمان ورزش ندارد. از طرفی بین تنیدگی شغلی و برونگرایی معلمان ورزش مقطع متوسطه ارتباط معنی داری مشاهده می شود ($\alpha < 0/05$). یعنی تنیدگی شغلی بر برونگرایی معلمان ورزش مقطع متوسطه اثر گذاشته و هر چه تنیدگی شغلی بیشتر شود شخص برونگرا می شود. همچنین بین تنیدگی شغلی با برونگرایی کل معلمان ورزش ارتباط معنی داری مشاهده نمی شود. یعنی در مجموع تنیدگی شغلی تأثیری بر برونگرایی کل معلمان ورزش ندارد. نتایج فوق توسط آزمون همبستگی کندال مورد تأیید قرار گرفته است. متناسب با جداول قبل ارتباط تنیدگی شغلی در دو بخش «تنیدگی شغلی سازمانی» و «تنیدگی شغلی مدیریتی» با برونگرایی و درونگرایی معلمان مورد ارزیابی قرار گرفت که برای رعایت اختصار از درج جداول خودداری می گردد.

خلاصه نتایج آن به عبارت ذیل می باشد. بین تنیدگی شغلی سازمانی با درونگرایی معلمان ورزش در دو مقطع ابتدایی و راهنمایی ارتباط معنی داری مشاهده نمی شود، بطوری که تغییرات تنیدگی شغلی سازمانی رابطه ای با تغییرات درونگرایی معلمان ورزش دو مقطع فوق ندارد. از طرفی بین تنیدگی شغلی سازمانی با درونگرایی معلمان ورزش مقطع متوسطه ارتباط معنی دار ولی منفی وجود دارد. هر چه تنیدگی شغلی سازمانی بیشتر گزارش شود از درونگرایی معلمان ورزش فوق کاسته خواهد شد ($\alpha < 0/01$).

همچنین بین تنیدگی شغلی سازمانی با درونگرایی کل معلمان ورزش ارتباط معنی داری مشاهده نمی شود. از طرفی بین تنیدگی شغلی سازمانی با برونگرایی معلمان ورزش مقطع متوسطه ارتباط معنی داری مشاهده می شود ($\alpha < 0/01$).

از سوئی بین تنیدگی شغلی سازمانی با برونگرایی کل معلمان ورزش ارتباط معنی داری مشاهده نمی شود. یعنی در مجموع تنیدگی شغلی سازمانی رابطه ای بر برونگرایی کل معلمان ورزش ندارد. نتایج فوق توسط آزمون همبستگی کندال مورد تأیید قرار گرفته است. از طرفی بین تنیدگی شغلی «مدیریتی» با «درونگرایی» معلمان ورزش مقطع متوسطه ارتباط معنی داری ولی منفی مشاهده می شود ($\alpha < 0/05$). همچنین بین تنیدگی شغلی مدیریتی با درونگرایی کل

معلمین ورزش ارتباط معنی داری مشاهده نمی شود.
 بین تنیدگی شغلی مدیریتی با برونگرایی معلمین ورزش در دو مقطع ابتدایی و راهنمایی
 ارتباط معنی داری مشاهده نمی شود. همچنین بین تنیدگی شغلی مدیریتی با برونگرایی کل
 معلمین ورزش ارتباط معنی داری مشاهده نمی شود.
 مقایسه تنیدگی شغلی معلمان در سه مقطع آموزش مورد ارزیابی قرار گرفته این آزمون برای
 تنیدگی شغلی سازمانی و تنیدگی شغلی مدیریتی به تفکیک اجرا شد.

جدول ۶- تفاوت بین معلمین ورزش سه مقطع آموزشی با تنیدگی شغلی در معلمان ورزش
 منطقه ۱۰ آموزش و پرورش تهران

متغیرها		تنیدگی شغلی سازمانی	تنیدگی شغلی مدیریتی	تنیدگی مدیریتی
تعداد		۱۱۲	۱۱۲	۱۱۲
میانگین	ابتدایی	۴۳/۹۴	۴۹/۳۳	۹۳/۲۷
	راهنمایی	۴۸/۹۳	۵۳/۱۳	۱۰۲/۰۶
	متوسطه	۴۵/۴۱	۵۰/۳۳	۹۵/۷۵
مجذورکای مقاطع آموزشی		۰/۸۸۱	۱/۱۵۸	۰/۷۲۴
درجه آزادی		۲	۲	۲
سطح معنی داری		۰/۶۴۴	۰/۵۶۱	۰/۶۹۶

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می شود، بین مقاطع آموزشی و تنیدگی شغلی سازمانی و مدیریتی و همچنین تنیدگی شغلی معلمین ورزش تفاوت معنی داری مشاهده نمی شود. بدین معنی که مقطع آموزشی نقشی در تنیدگی شغلی معلمین ورزش ندارد. نتایج فوق توسط آزمون همبستگی کروسکال والیس مورد تأیید قرار گرفته است.

بین معلمین ورزش سه مقطع آموزشی به لحاظ درونگرایی و برونگرایی تفاوت معنی داری

$$H_0 = \rho \neq 0$$

وجود ندارد.

الف) بین معلمان ورزش سه مقطع آموزشی به لحاظ درونگرایی تفاوت معنی داری وجود ندارد. ب) بین معلمان ورزش سه مقطع آموزشی به لحاظ برونگرایی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۷- تفاوت بین معلمان ورزش سه مقطع آموزشی با درونگرایی و برونگرایی

برونگرایی	درونگرایی	نمونه‌ها	
		متغیرها	
۱۱۲	۱۱۲	تعداد	
۱۳/۸۸	۱۰/۱۱	ابتدایی	میانگین
۱۲/۲۶	۱۱/۷۳	راهنمایی	
۱۲/۵۸	۱۱/۴۱	متوسطه	
۲/۱۵۵	۲/۱۵۵	مجذورکای مقاطع آموزشی	
۲	۲	درجه آزادی	
۰/۳۴۰	۰/۳۱۴	سطح معنی داری	

خلاصه تحقیق

- بین سن و تنیدگی شغلی معلمان ورزش ارتباط معنی داری مشاهده شد.
- بین سن و درونگرایی و برونگرایی معلمان ورزش ارتباط معنی داری مشاهده نشد.
- بین میزان تحصیلات و تنیدگی شغلی معلمان ورزش ارتباط معنی داری مشاهده نشد.
- بین میزان تحصیلات و درونگرایی و برونگرایی معلمان ورزش ارتباط معنی داری مشاهده شد. با این توضیح که بین میزان تحصیلات و درونگرایی ارتباط مستقیم ولی بین میزان تحصیلات و برونگرایی ارتباط معنی دار ولی منفی مشاهده شد.
- بین معلمان ورزش زن و مرد به لحاظ تنیدگی شغلی تفاوت معنی داری مشاهده نشد.

نشد.

- بین سابقه کار و تنیدگی شغلی معلمان ورزش ارتباط معنی داری مشاهده شد.
- بین سابقه ورزشی و تنیدگی شغلی معلمان ورزش ارتباط معنی داری مشاهده شد.

بحث و نتیجه گیری

تفاوت بین معلمان ورزش سه مقطع به لحاظ تنیدگی شغلی

آنچه از آزمون این فرض استنباط شد این است که بین متغیرهای فوق تفاوت معنی داری وجود ندارد. با توجه به نتایج تحقیق فوق می توان اظهار داشت که احتمالاً معلمان ورزش سه مقطع آموزشی به طور یکسان تنیدگی شغلی را تجربه می کنند

نتایج مطالعه فوق با نتایج تحقیقات جمشیدنژاد (۱۳۷۵) و خسرو جهان سیر همخوانی دارد ولی با نتایج تحقیقات بیر (۱۹۹۲) و علیرضا رضایی (۱۳۷۲) همخوانی ندارد.

تفاوت بین معلمان ورزش سه مقطع به لحاظ درونگرایی و برونگرایی

نتایج نشان می دهد که بین هر سه مقطع آموزشی در معلمان ورزش یا درونگرایی و برونگرایی تفاوت معنی داری مشاهده نمی شود. بدین معنی که سطوح تحصیلی در وضعیت درونگرایی و برونگرایی معلمان ورزش تاثیری نداشته است. نتایج تحقیق حاضر با نتایج مطالعات کوپر (۱۹۹۶)، راویو (۱۹۹۰)، لوبستین و موسباچر (۱۹۸۳) همخوانی دارد.

با بالا رفتن میزان تحصیلات معلمان ورزش میزان درونگرایی آنها افزایش یافته و از میزان برونگرایی آنها کاسته می شود. در نتیجه شخصیت معلمان ورزش یکی از عوامل مهم در تشریح موفقیت ها و رضایت آنها از شغل شان می باشد و نوع شخصیت آنها عامل بسیار مهم و تأثیرگذار بر عملکردهای آنان است.

رابطه بین تنیدگی شغلی و درونگرایی و برونگرایی معلمان ورزش

با توجه به نتایج تحقیق حاضر این مسأله را می توان این گونه استدلال نمود که تنیدگی شغلی بر اشخاص درونگرا و برونگرا احتمالاً به یک نسبت تأثیر می گذارد ولی تحقیقات نشان داده اند که افراد برونگرا در مواجهه شدن و مقابله با تنیدگی های شغلی بهتر می توانند آنها را پیش بینی کرده و عکس العمل نشان دهند و احساس رضایت شغلی بیشتری نسبت به درونگراها به کار و

شغل خود دارند. بنابراین مشخص می‌شود درجه‌ای که در آن محرک‌های تنش‌زا و استرس‌آور بر افراد تأثیر می‌گذارند تا حدی وابسته به نوع شخصیت آنهاست. نتایج مطالعه حاضر با نتایج تحقیقات دیوید بی ستر و جان ام کالوی (۱۹۹۹)، استرنز (۱۹۹۷) و میرو و رایج (۱۹۹۲) همخوانی دارد ولی با نتایج تحقیقات اشمیتز (۱۹۹۲) همخوانی ندارد.

رابطه بین سن و تنیدگی شغلی معلمان ورزش

براساس نتایج به دست آمده معلوم گردید که بین متغیرهای فوق رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فولر (۱۹۶۹) گزارش نموده است که بین متغیر سن با تنیدگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد ولی هان کیولی و یانگ سیونگ کیم (۱۹۹۸)، چن و همکاران (۱۹۹۵)، گلابی (۱۳۸۰) و شریفی (۱۳۷۸) گزارش نمودند که بین متغیر سن با تنیدگی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

منابع و مأخذ

- ۱- استورا (۱۹۹۱): «استرس بیماری جدید تمدن»، ترجمه پریخ دادستان، تهران، انتشارات رشد، ۱۳۷۷.
- ۲- حنجری، مسلم. «بررسی و مقایسه ویژگی‌های شخصیتی و ساختار ارزشی دانشجویان دانشگاه‌های تهران، علامه طباطبایی و امام حسین (ع)»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۷۶.
- ۳- رابینز، استیفن. «مدیریت رفتار سازمانی»، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، چاپ اول، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، ۱۳۷۴.
- ۴- راس و آلتمایر. «استرس شغلی»، ترجمه غلامرضا خواجه‌پور، چاپ اول، انتشارات مدیریت صنعتی، تهران، ۱۳۷۷.
- ۵- رحمانی شمس، حسن. «مقایسه تیپ‌های شخصیتی و سبک‌های یادگیری در دانشجویان مرد و زن چهار رشته تحصیلی پزشکی، فنی، مهندسی، هنر و علوم انسانی دانشگاه‌های شهر تهران»، پایان‌نامه

- ۶- شعاری نژاد، علی اکبر. «فلسفه آموزش و پرورش»، تهران، انتشارات امیرکبیر، ۱۳۷۰.
- ۷- عبدلی، بهروز. «بررسی ویژگی‌های شخصیتی دانشجویان ورزشکار نخبه»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۳.
- ۸- کاردان، علی محمد. «روان‌شناسی اجتماعی»، تهران، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۰.
- ۹- گلابی، ایران. «تحلیل عوامل تنیدگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی مدارس متوسطه شهر تهران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، ۱۳۸۰.
- ۱۰- مشهوری، مرضیه. «بررسی صفات شخصیتی دانشجویان دختر ورزشکار و غیرورزشکار»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، ۱۳۸۰.
- ۱۱- نوربخش، پریش، «ساخت و اعتباریابی ابزار اندازه‌گیری عوامل فشارزای شغلی دبیران تربیت‌بدنی استان خوزستان و تعیین رابطه بین این عوامل با سلامتی روانی آنها»، پایان‌نامه دکتری تخصصی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تربیت‌معلم، ۱۳۷۸.
- 12- A new "Tusreport" . "Work Place Stress Tops Sufety Poll". [A Vailable on-line www.stress-ip-co.uk/news.htm], Nov 2000.
- 13- A Survey Con Ducted for national Stress a warenessday. "E-Technology not to Blame". [A Vailable on-line www.stress-ip-co.uk/News-htm], Nov 2000.
- 14- Eysenck. H.J and Eysenck, S.B.G. Monual of the Personality Question Naire (Tuniorand Adult). London, Hodoler and Stoughton. 1975.
- 15- Gyngell, Elizabett. "Hse Publishes new Reserch on Occupational Stress". [Available on Lone www.stress-ip-co.uk/news.htm]. 2000.
- 16- Lussier, Robert. Management Concepts. Application. Skill Development, South-Western College Publishing. 1991.
- 17- Pervin, L.A. The Science of Personality (1st ed) New York: John willy & snons. 1996.

18- Pithers. RT; Sonden-R. "Scottish and Australian Teacher Stress and Strain: a Comparative Study", Br-T-Educ- {sychol; 68(PTz):209-279.1998.

19- Schultz, D.P & Schultz. S.E. Theories of Personality. (5th ed) Pacific Grove :Brook Scole. 1994.