

بررسی عوامل تنش‌زای شغلی و سازمانی کادر فنی تیم‌های شرکت‌کننده در شانزدهمین دوره مسابقات والیبال جوانان آسیا

بهزاد احدی^{۱*}، مهرداد محرم‌زاده^۲، چالاک مجیدی^۳، گلاره رسول‌آذر^۴

(تاریخ دریافت: ۹۳/۱/۲۴ تاریخ پذیرش: ۹۳/۸/۷)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی عوامل تنش‌زای شغلی و سازمانی کادر فنی تیم‌های شرکت‌کننده در شانزدهمین دوره مسابقات والیبال جوانان آسیا در شهر ارومیه است. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه و نمونه آماری تحقیق را کادر فنی کلیه تیم‌های شرکت‌کننده در این مسابقات تشکیل می‌دادند (۴۴ نفر). ابزار اندازه‌گیری پژوهش پرسشنامه روا و پایای استرس‌سنج ایوانکویچ و ماتسون در دو بخش؛ پرسشنامه عوامل تنش‌زای شغلی شامل ۱۶ سؤال ($\alpha=0/88$) و پرسشنامه عوامل تنش‌زای سازمانی شامل ۳۰ سؤال ($\alpha=0/95$) بود. نتایج آمار توصیفی نشان داد که نقش عوامل تنش‌زای سازمانی بیشتر از عوامل تنش‌زای شغلی است. از بین عوامل تنش‌زای شغلی مؤلفه فشار زمانی و از بین عوامل تنش‌زای سازمانی مؤلفه نظام توسعه منابع انسانی بیش‌ترین تأثیر را در ایجاد استرس بر مربیان مورد بررسی داشته است. همچنین نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که دو عامل استرس‌زای شغلی و سازمانی با یکدیگر دارای رابطه مثبت و معنی‌دار هستند ($P < 0/01$). با بررسی نتایج به دست آمده و سطح حرفه‌ای فعالیت مربیان مورد بررسی در این پژوهش می‌توان چنین نتیجه گرفت که آزمودنی‌ها نسبت به عوامل مرتبط با شغل کنترل بیشتری دارند که باعث ایجاد تنیدگی کمتر می‌شود اما عوامل مرتبط با سازمان کمتر در حیطه کنترل آن‌ها است، لذا تأثیرگذاری بیشتری در تنیدگی شغلی آن‌ها دارد. همچنین کاهش عوامل استرس‌زای سازمانی توسط مسئولین، سرپرستان و رؤسای فدراسیون والیبال جهت کاهش عوامل استرس‌زای شغلی به دلیل ارتباط این دو عامل پیشنهاد می‌شود.

واژگان کلیدی

عوامل تنش‌زای شغلی، عوامل تنش‌زای سازمانی، کادر فنی.

مقدمه

تنش یا فشار روحی^۱، پدیده‌ای انسانی است که همواره در مسائل کاری و زندگی وجود داشته و با شکل‌گیری سازمان‌ها و اهمیت یافتن نیروی انسانی، این موضوع بیش از پیش توجه صاحب‌نظران علوم رفتاری را به خود معطوف ساخته است (AliOsati, 2010). استرس بخش تفکیک‌ناپذیر زندگی است و بسته به سطح فشار روانی و کیفیت انطباق فرد با آن، ممکن است منجر به بیماری یا برعکس، به تجربه‌ای مثبت تبدیل شود، عوامل روانی^۲ یکی از خطرات اصلی در محیط کار محسوب می‌شود و در بین آن‌ها، تنش شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (Hurell & Aristeguieta, 2005; Seward, 2007). منظور از استرس شغلی^۳ تأثیراتی است که بر سطوح جسمانی و روانی از عملکرد شغلی تحت شرایط اختلاف بین احتیاجات (نیازمندی‌ها) و قابلیت‌های مربوطه افراد جهت انجام وظایف مختلف وجود دارد (Stanescua, 2012; Vasiliua, & Stoicescua, 2012).

انستیتو ملی ایمنی و سلامت شغلی (NIOSH^۴)، استرس شغلی را این‌گونه تعریف می‌کند: واکنش‌های احساسی و فیزیکی مضر؛ و زمانی اتفاق می‌افتد که احتیاجات و ملزومات شغل با توانایی‌ها، واکنش‌ها و احتیاجات فرد مشغول به کار همخوانی نداشته باشد. علاوه بر این، وقتی عرصه شغلی دچار اضافه‌بار کاری باشد می‌تواند پر استرس باشد (Johnson, Cooper, Cartwright & et al, 2005). همچنین طبق تعریف این سازمان که در سال ۱۹۹۹ ارائه شده، تنش شغلی وقتی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگی نباشد. به عواملی که در فرد ایجاد تنش می‌نمایند عوامل تنش‌زا می‌گویند (Hurell & Aristeguieta, 2005;)

(Seward, 2007). کارسون^۵ (۲۰۰۰) به نقل از لازاروس و فولکمن^۶ استرس را نوعی ارتباط ویژه بین فرد و محیط معرفی می‌کند که شخص آن را نوعی تهدید، تقاضا و درخواستی بیش از توانایی‌ها و منابع خود ارزیابی می‌نماید و در نتیجه آسایش و راحتی فرد را به مخاطره می‌اندازد.

تنش شغلی، برآیند کنش متقابل بین شغل و فرد است و چون عوامل تنش‌زا در مشاغل مختلف متفاوت است، بنابراین ضمن وجود عوامل تنش‌زای محیطی مشابه، ممکن است عوامل تنش‌زای ویژه‌ای در مشاغل مختلف متفاوت باشد. بی‌توجهی به استرس شغلی می‌تواند آسیب‌های فراوانی را به توان منابع انسانی یک سازمان وارد نماید و پیامدهای منفی مانند کاهش عملکرد را به بار آورد، دوم آن که اگر استرس شغلی به درستی بازشناخته نشود با تدابیر و دوراندیشی هدایت و سرپرستی نگردد می‌تواند در کاهش عملکرد نیروی انسانی و عدم رضایت او موثر باشد (Azizan & Askarian, 2011). برآوردهای به دست آمده در مورد میزان عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف نشانگر از دست رفتن تقریبی سالانه ۹۱٫۵ میلیون روز کاری به جهت بیماری‌های مرتبط با استرس است (Smith, 2000). علاوه بر این با افزایش استرس کاهش برونداد، کیفیت محصول، خدمات و روحیه در قسمت‌های مختلف کاری یک سازمان رخ می‌دهد؛ و باعث می‌شود سازمان متحمل هزینه‌هایی چون افزایش دستمزد به ازای زمان کار و کارشکنی سازمانی شود (Brown & Uehara, 2008).

امروزه با توسعه حرفه‌ای شدن ورزش، مدیران باشگاه‌ها و تیم‌ها نیز با مسائل و مشکلات پیچیده روبه‌رو هستند؛ که طبق بحث‌های صورت گرفته یکی از مهم‌ترین آن‌ها استرس یا فشار روانی وارد شده بر مربیان است که اثر آن بر ابعاد مختلف تیم و یا باشگاه ورزشی مشهود است (Richman, 1992). مربیان از منابع انسانی مهم و ضروری

1. Tension or Stress
2. Psychological Factors
3. Job stress
4. National Institute for Occupational Safety and Health

5. Carson

6. Lazarus and Folkman

در هر باشگاه یا تیم ورزشی به خصوص در سطح حرفه‌ای محسوب می‌شوند. به دلیل اینکه روابط انسانی در حرفه مربیگری بسیار اساسی است، مریبان با مطالبات هیجانی و روان‌شناختی بسیاری روبه‌رو هستند زیرا در محیطی پیچیده و بی‌ثبات کار می‌کنند که فشار زیادی را بر آن‌ها وارد می‌کند، این امر استرس و واکنش‌های منفی را در پی دارد که ممکن است اثر بدی بر عملکرد مریبان و سلامت جسمانی و روانی آن‌ها داشته باشد (L. Bird, 2003). تحقیقات نشان داده است که مریبان به خاطر ماهیت شغلی‌شان تنش‌های زیادی را از زمینه‌های مختلف همچون عوامل مالی، عدم ثبات در حرفه مربیگری، پرداخت مطالبات بازیکنان، از دست دادن برد، زمان و فشار مسابقات، فشار باشگاه، تغییر مداوم کادر اجرایی تیم، تراکم برنامه کاری، تعامل با ورزشکاران، موفقیت برنامه، منابع و امکانات، فشارهای خارجی و ظرفیت‌های داخلی (Chunman, 2000; Gilmarino, Marina, Jose & et al, 2006; Kelley & Timothy, 2009; Surujlal & Nguyen, 2009) فشارهای روانی - محیطی، تضادهای وظیفه‌ای و تضاد اختیارات که منجر به تعارض در بین مریبان می‌شود (Aliabadi & Khakpour, 2014) را تجربه می‌کنند که می‌تواند در درازمدت بر جسم و روان مریبی اثرگذار باشد (Taylor, 2001). لازم به ذکر است که مریبان به دلیل ارتباط با ورزشکاران در هر دو سطح یادگیری مهارت‌های حرکتی و نمایش پیشرفته مهارت‌های حرکتی آموخته‌شده، از مهم‌ترین منابع انسانی در ورزش محسوب می‌گردند که باید از نظر شناسایی و رفع عوامل و منابع تنش‌زای شغلی و سازمانی آن‌ها، تلاش‌های لازم از سوی مسئولان انجام پذیرد تا در عین حفظ سلامت جسم و روان مریبان، از هرگونه احتمال دل‌زدگی شغلی، بی‌انگیزگی، فرسودگی شغلی و احتمال انتقال تنش به ورزشکاران جلوگیری به عمل آورند (Moharramzadeh

طی تحقیقات مختلف در سال‌های گذشته دسته‌بندی‌ها و عوامل مختلفی در ایجاد استرس، فشار و تنیدگی شغلی توسط محققین بیان شده است. استانسکوا، واسیلوا و استونسکوا^۳ (۲۰۱۲) به نقل از هورنستین^۴ عوامل تنش‌زای شغلی را وابسته به حوزه تخصصی معرفی کرده و آن را به سه دسته تقسیم‌بندی نموده است: بیرونی، درونی و وظیفه محور؛ عوامل بیرونی زمانی رخ می‌دهد که اختلافی بین میزان تلاش و پاداش حاصل وجود داشته باشد (ارزش، احترام، حقوق، چشم‌انداز ارتقاء و ثبات شغلی). عوامل درونی شامل موارد زیر است: برنامه، محیط کار، سفرهای حرفه‌ای، عدم کفایت منابع مالی و انسانی، ارزیابی راندمان حرفه‌ای، روابط با همکاران. عوامل وظیفه محور (تکلیف محور) نیز شامل موارد زیر است: پیشامدهای روحی، سازگاری با سطح شاگردان (بازیکنان)، بی‌نظمی در خلال جلسات کاری، احتیاجات برآورده نشده شاگردان (بازیکنان) و عوامل مشمول آموزشی.

استرس شغلی به صورتی جدی وابسته به برآمدهای مهم سازمانی چون کاهش رضایت شغلی، کاهش تعهد سازمانی

1. Farahani, Badri Azarin & Mohammadi Aghdam
2. Golparvar, Javadian, Adibi & et al
3. Stanescua, Vasiliua & Stoicescua
4. Horenstein

تنش‌زای مریان تیم‌های والیبال مورد بررسی به دو دسته شغلی و سازمانی تقسیم‌بندی شده‌اند که در قسمت عوامل تنش‌زای شغلی شامل مواردی همچون فشار بیشینه حجم کار، فشار بیشینه کیفیت کار، تضاد نقش، ابهام نقش، فشار زمان، حساسیت، مسئولیت و فناوری؛ و در قسمت عوامل تنش‌زای سازمانی شامل شیوع مدیریت، عدم استفاده بهینه از نیروها، بی‌نظمی در اجرای کار، وضعیت نامناسب رفاهی، نظام توسعه منابع انسانی، نظام ساختار سازمانی، ضعف سیستم ارتباطات و عدم رضایت شغلی است.

عوامل تنش‌زای شغلی موضوع بحث بسیاری از متخصصین در رابطه با بهینه‌سازی کاری کارکنان در رشته‌های مختلف است. در تربیت بدنی و علوم ورزشی، این مسئله یک سری ویژگی‌ها بر اساس احتیاجات شغلی دارد (Stanescua & et al, 2012). طی سالیان گذشته تحقیقات بسیاری به منظور شناسایی، کاهش و سعی در حذف عوامل استرس‌زا و فشارزای شغلی در حیطه‌ها، سازمان‌ها و مشاغل مختلف در داخل و خارج کشور انجام شده است. چندین مطالعه نشان دادند که هر دو مورد «تضاد نقش و ابهام نقش» به رضایت شغلی پایین، غیبت، درگیری پایین در کار، تجربه پایین و ماهیت وظیفه (تکلیف) با پتانسیل و تنش انگیزش وابسته است که همه بر سودمندی و اثربخشی در سازمان تأثیر می‌گذارد (Chang & Lu, 2007; Conley & Woosley, 2000; Koustelios & et al, 2004; Nwadiani, 2006). همچنین تجربه استرس توسط انواع مختلف شغل و نقش‌های متفاوت مورد بحث قرار گرفته است در بسیاری از مطالعات با شماری مشاغل مختلف مانند معلمان تشریح شده‌اند که سطح استرس بیش از متوسط را تجربه کرده‌اند (Brown & Uehara, 1997; Johnson & et al, 2005; McCormick, 2008). عزیزان و عسگریان^۲ (۲۰۱۱) در نتایج پژوهش خود و مقایسه عوامل تنش‌زای شغلی شاغلین رشته تربیت بدنی و سایر مشاغل نشان دادند که بیش‌ترین پراکندگی عوامل تنش‌زای

و افزایش تمایل برای کناره‌گیری افراد از سمت خود و سایر متغیرهای سازمانی است (Fairbrother & Warn, 2003; Chraif & Anitei, 2011). استرس عاملی است که عملکرد فردی را در محیط کار تحت تأثیر قرار می‌دهد (Smith, 2000) و مانعی برای موفقیت سازمانی محسوب می‌شود (Noblet, 2003). عوامل تنش‌زا اثرات زیادی بر افزایش بی‌میلی نسبت به کار دارند و همچنین در مواردی که افراد دریافتی تنش‌زا از شغل خود دارند باعث عدم ثبات در کار آن‌ها می‌شود (Spielberg & Vagg, 2010). کمبود خط مشی دوستانه، محیط ضعیف اجتماعی و کمبود حمایت و یا کمک از طرف همکاران و سرپرستی و همچنین محیط خانواده به عنوان عوامل استرس‌زای شغلی مطرح شده‌اند (Jagdish, 1994; Johnson, Cooper, 2005; Cartwright & et al, 2005). شرایط فیزیکی نامطلوب و خطرناک مثل ازدحام، سر و صدا، آلودگی هوا، مشکلات ارگونومیک (Smith, 2000; Fairbrother & Warn, 2003; Manshor, Fontaine & Choy, 2003; Reskin, 2008)، همچنین فرجه‌های زمانی دور از واقعیت، سطح پایین حمایت از طرف سرپرست به عنوان عوامل تنش‌زای شغلی شناخته شده است (Johnson & et al, 2005). به طور مثال ابهام در نقش به تردید و بلا تکلیفی، نیروی انسانی درباره احتیاجات کلیدی شغل خود و درباره انتظار چگونگی رفتار در آن شغل مربوط می‌شود (Conley & Woosley, 2000; Koustelios, Theodorakis & Goulimaris, 2004; Nhundu, 1999). معماری، حمیدی و سیفی^۱ (۲۰۱۳) در تحقیق خود برای آموزش، ارزیابی و ارتقاء مریان ورزش کشور؛ تشکیل بنیاد ملی مریان جهت بهبود سطح علمی مریان، هماهنگی فعالیت‌های مربوط به مریان، افزایش کارایی و اثربخشی مریان و حمایت حقوق مادی و معنوی مریان را پیشنهاد دادند که این مهم می‌تواند از تنش‌ها و استرس‌های محیط کاری بکاهد. لازم به ذکر است در این تحقیق نیز عوامل

حاشیه‌ها، ارتباط خوب با مسئولان و مدیران باشگاه و تصمیم‌گیری درست به هنگام مواجهه با بحران را از شاخص‌های ارزیابی عملکرد مربیان اعلام کردند که مهارت مربی در این موارد می‌تواند کاهش استرس‌های جانبی برای خود او را در بر داشته باشد. همچنین نتایج پژوهش رضانی-نژاد، خیری، ریحانی و همکاران^۴ (۲۰۱۴) در اثبات اهمیت عوامل مالی و سازمانی - مدیریتی نسبت به مسائل فنی و روان‌شناختی در ایجاد استرس و تنش بین مربیان نشان‌دهنده تأثیر بیشتر سازمان در کنترل استرس مربیان است.

گیلماریو و همکاران^۵ (۲۰۰۶) در پژوهشی بر روی عوامل ایجاد استرس در بین مربیان والیبال ساحلی به ترتیب عامل مالی، عدم ثبات در حرفه مربیگری و پرداخت مطالبات بازیکنان را موثر بر استرس کاری خود معرفی کردند. کلی و باگورست^۶ (۲۰۰۹) در تحقیق خود به منظور توسعه مسائل مربوط به مربیان، به ترتیب چهار عامل از دست دادن برد، زمان، موفقیت برنامه و تعامل با ورزشکاران را مهم‌ترین عوامل استرس‌زای مربیان گزارش کردند. سرگیل و گوین^۷ (۲۰۰۹) در تحقیق خود با عنوان منابع استرس در مربیان فوتبال آفریقای جنوبی، منابع استرس مربیان را در سه طبقه عوامل مربوط به منابع و امکانات، فشارهای خارجی و ظرفیت‌های داخلی تقسیم‌بندی کردند. نتایج مطالعه استانسکوا و همکاران (۲۰۱۲) که در بین معلمان تربیت بدنی کشور رومانی به منظور بررسی عوامل تنش‌زای شغلی در تربیت بدنی و حوزه ورزش انجام شد به این نتیجه رسیدند که برای مربیان بیش‌ترین میانگین مربوط به عوامل وظیفه محور بود (برنامه‌ریزی فعالیت‌ها و بار کاری). درحالی‌که برای معلمان عوامل بیرونی (به ترتیب حقوق، شناخت اجتماعی از حرفه، فرآیند اصلاحات در نظام آموزشی) قوی‌ترین عوامل تنش‌زا بوده‌اند.

شغلی در رشته تربیت بدنی در حد متوسط با ۸۵٪ و در سایر مشاغل نیز در حد متوسط با ۵۸٫۳٪ پراکندگی است. همچنین مقایسه بین عوامل تنش‌زای سازمانی شاغلین تربیت بدنی و سایر مشاغل نشان داد که بیش‌ترین پراکندگی عوامل تنش‌زای سازمانی در رشته تربیت بدنی، پراکندگی در حد متوسط ۷۵٪ و در سایر مشاغل نیز پراکندگی در حد متوسط ۶۷٫۸٪ است. ریحانی رضانی‌نژاد، صفاتیان و همکاران^۱ (۲۰۱۱) در تحقیق خود به ترتیب عوامل مالی، سازمانی و مدیریتی، انسجام تیمی، اختیار و تصمیم‌گیری، زمان و فنی و رقابتی را به عنوان بیش‌ترین نقش در ایجاد استرس مربیان فوتبال تیم‌های لیگ برتری و دسته یک معرفی کردند. اشرفی، محرم‌زاده و فتاح‌پورمندی^۲ (۲۰۱۲) در تحقیق خود به بررسی ارتباط بین عوامل تنش‌زای شغلی و فرسودگی شغلی مربیان یازدهمین المپιάد ورزشی دانشجویان ایران پرداختند و بیان نموده‌اند که بین عوامل تنش‌زای شغلی و فرسودگی شغلی مربیان رابطه وجود دارد. این روابط در مؤلفه‌های فناوری و تضاد نقش رابطه بالایی بود حال آنکه در مورد ابهام نقش و فشار بیشینه کیفیت کار رابطه ضعیفی مشاهده شد.

از طرفی مهارت در کنترل تنش و استرس شغلی توسط مربیان نیز می‌تواند در عملکرد بهتر آن‌ها تأثیرگذار باشد چرا که داشتن اعتماد به نفس بالا برای مربیگری و توانایی کنترل استرس و آرام‌سازی ورزشکاران به عنوان مؤلفه‌های شخصیتی در تدوین معیارهای انتخاب مربیان ملی والیبال کشور معرفی شده‌اند (Monazami, Sokhtehzari, Haddadi & et al, 2013) و از منظر سازمانی نیز کاهش این تنش‌ها و ایجاد انگیزش در مربیان می‌تواند بازدهی کاری آن‌ها را افزایش دهد و به دنبال آن جنبه‌های نگرشی و رفتاری شغل مربیگری بهبود یابد (Talebpour, Loghmani, Rohani & et al, 2013). روحانی، طالب‌پور، رضانی‌نژاد و همکاران^۳ (۲۰۱۳) نیز ایجاد نظم و انضباط تیمی، حل تعارض و اختلاف‌های تیم، مدیریت

4. Ramezannejad, khabiri, Reihani & et al
5. Gilmaro, Marina, José, Francisco & Celso
6. Kelley & Baghurst
7. Surujlal & Nguyen

1. Reihani, Ramezani Nejad, Safatyan & et al
2. Ashrafi, Moharramzadeh & fattahpour Marandi
3. Rohani, Talebpour, Ramazaninejad & et al

(۱۹۹۶) که به صورت لیکرت در هفت رتبه از بسیار زیاد (۷) تا بسیار کم (۱) درجه گذاری شده بود، شامل سه قسمت استفاده شد؛ قسمت اول اطلاعات مربوط به ویژگی‌های فردی؛ قسمت دوم پرسشنامه عوامل تنش‌زای شغلی شامل ۱۶ سؤال در هشت مؤلفه (فشار بیشینه حجم کار، فشار بیشینه کیفیت کار، تضاد نقش، ابهام نقش، فشار زمان، حساسیت، مسئولیت و فناوری) و قسمت سوم پرسشنامه عوامل تنش‌زای سازمانی شامل ۳۰ سؤال در هشت مؤلفه (شیوع مدیریت، عدم استفاده بهینه از نیروها، بی‌نظمی در اجرای کار، وضعیت نامناسب رفاهی، نظام توسعه منابع انسانی، نظام ساختار سازمانی، ضعف سیستم ارتباطات و عدم رضایت شغلی). مجوز حضور در هتل‌های اسکان تیم‌ها به منظور توزیع پرسشنامه‌ها از اداره کل ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی اخذ شد. پرسشنامه‌ها برای مربیان تیم‌های خارجی به زبان انگلیسی و برای مربیان تیم ایران به زبان فارسی توزیع شد. در بین تیم‌ها، کادر فنی کشور قزاقستان حاضر به پاسخگویی به پرسشنامه‌ها نشدند و در نهایت تعداد ۳۹ پرسشنامه تکمیل شده توسط مربیان جمع‌آوری شد. روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیقات پیشین تأیید شده و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ در پرسشنامه منابع تنش‌زای شغلی ۰/۸۸ و در پرسشنامه منابع تنش‌زای سازمانی ۰/۹۵ به دست آمد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و مقایسه میانگین‌ها و پس از حصول اطمینان از نرمال بودن داده‌ها (آزمون کلموگروف - اسمیرنوف) از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه در نرم افزار SPSS19 استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ اطلاعات مربوط به ویژگی‌های فردی مربیان را براساس سمت، درجه مربیگری و تحصیلات آن‌ها نشان می‌دهد. همچنین مربیان تیم‌ها در فاصله سنی بین ۲۵ تا ۶۵ سال با میانگین سنی $42/18 \pm 8/76$ سال بودند و میانگین سابقه فعالیت در مربیگری آن‌ها نیز $11/73 \pm 8/49$ سال بود.

با توجه به تحقیقات صورت گرفته در این زمینه و لزوم اهمیت شناخت عوامل استرس‌زا در حرفه مربیگری به خصوص در مربیان تیم‌های ملی والیبال که یکی از مهم‌ترین ارکان موفقیت این تیم هستند و به خصوص در شرایط کنونی که تیم ملی والیبال ایران در لیگ جهانی حضور دارد، پژوهش حاضر به منظور بررسی عوامل تنش‌زای شغلی و سازمانی در بین کادر فنی تیم‌های شرکت‌کننده در شانزدهمین دوره مسابقات والیبال جوانان آسیا در شهر ارومیه انجام شد تا مشخص شود مربیان تیم‌های ملی سطوح پایه کشورهای مختلف آسیایی با چه نوع تنیدگی‌های شغلی و سازمانی در کار خود روبه رو هستند؛ امید می‌رود نتایج حاصل از آن برای ایجاد شرایط کاری بهتر مربیان شاغل در رشته والیبال در سطوح باشگاهی و ملی و مقایسه با عوامل تنش‌زای شغلی و سازمانی در مربیان تیم‌های خارجی شرکت‌کننده در این مسابقات، مورد استفاده قرار گیرد.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به اهداف پژوهش، روش مورد استفاده توصیفی - همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است که به صورت مقایسه‌ای، میزان شیوع منابع تنش‌زای شغلی و سازمانی را در کادر فنی تیم‌های شرکت‌کننده در شانزدهمین مسابقات والیبال جوانان آسیا بررسی می‌کند. جامعه آماری تحقیق را کادر فنی کلیه تیم‌های والیبال شرکت‌کننده در این مسابقات یعنی کشورهای ایران، هند، ازبکستان، تایلند، افغانستان، چین تایپه، استرالیا، کره جنوبی، ژاپن، سریلانکا، قزاقستان، ترکمنستان و چین شامل مربی، کمک‌مربی، مربی بدنساز، آنالیزور و سایر اعضای کادر فنی (۴۴ نفر) تشکیل می‌دادند. نمونه آماری پژوهش با توجه به تعداد اعضای جامعه به صورت تمام شمار انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استرس‌سنج ایوانکوویچ و ماتسون^۱

جدول ۱. اطلاعات مربوط به ویژگی‌های فردی مربیان را براساس سمت، درجه مربیگری و تحصیلات

سمت	سرمربی	کمک مربی	مربی بدنساز	آنالیزور	سایر
تعداد (نفر)	۱۱	۱۲	۴	۴	۸
درصد فراوانی	۲۸/۳	۳۰/۸	۱۰/۲	۱۰/۲	۲۰/۵
سطح مدرک مربیگری	دکتری	کارشناسی ارشد	کارشناسی	کاردانی	عدم اعلام
تعداد (نفر)	۲	۲	۲۰	۱۳	۲
درصد فراوانی	۵/۱	۵/۱	۵۱/۴	۳۳/۳	۵/۱
سطح مدرک مربیگری	درجه ۱	درجه ۲	درجه ۳	عدم اعلام سطح	
تعداد (نفر)	۲۲	۵	۵	۷	
درصد فراوانی	۵۶/۴	۱۲/۸	۱۲/۸	۱۸	

تنش‌زای شغلی «فشار زمان» با میانگین ۵/۱۲ بیش‌ترین تأثیر و «ابهام نقش» با میانگین ۴/۱۹ کمترین تأثیر تنش‌زایی را از دیدگاه آزمودنی‌ها داشته است.

جدول ۲. میانگین عوامل تنش‌زای شغلی و سازمانی

عوامل تنش‌زا	میانگین	انحراف استاندارد
شغلی	۴/۰۰	۱/۳۵
سازمانی	۴/۳۱	۱/۶

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها که در جدول ۲ نشان داده شده است، در بررسی میزان شیوع عوامل تنش‌زای سازمانی و شغلی؛ این دو عامل در حد متوسطی در بین مربیان گزارش شده است. همچنین با توجه به نتایج جدول ۳ در بررسی عوامل تنش‌زای شغلی و سازمانی از دیدگاه مربیان، در میان عوامل تنش‌زای سازمانی «نظام توسعه منابع انسانی» با میانگین ۵/۰۲ بیش‌ترین تأثیر تنش‌زایی و کمترین اثر را «عدم رضایت شغلی» با میانگین ۳/۴۱ داشته است و در میان مؤلفه‌های

جدول ۳. رتبه‌بندی عوامل تنش‌زای سازمانی و شغلی

رتبه	عوامل تنش‌زای سازمانی		عوامل تنش‌زای شغلی	
	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	مؤلفه‌ها
۱	نظام توسعه منابع انسانی	۵/۰۲	۱/۸۷	فشار زمان
۲	وضعیت نامناسب رفاهی	۴/۶۱	۱/۷۲	حساسیت
۳	شیوع مدیریت	۴/۴۵	۱/۹۸	فشار بیشینه حجم کار
۴	عدم استفاده بهینه از نیروها	۴/۴۳	۱/۶۵	مسئولیت
۵	بی‌نظمی در اجرای کار	۴/۳۸	۱/۸۲	تضاد نقش
۶	نظام ساختار سازمانی	۴/۳	۱/۵۸	فشار بیشینه کیفیت کار
۷	ضعف سیستم ارتباطات	۳/۹۲	۲/۴۶	فناوری
۸	عدم رضایت شغلی	۳/۴۱	۲/۶۲	ابهام نقش

عوامل تنش‌زای سازمانی بر شغلی در جدول ۵ گزارش شده است. بر این اساس مقدار آماره آزمون F برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های عوامل تنش‌زای سازمانی با عوامل تنش‌زای شغلی برابر ۳۶/۵۱ است که در سطح $P < 0/001$ معنی‌دار است. مقدار مجذور R برابر با ۰/۹ است و مقدار R تنظیم‌شده نشان می‌دهد که ۸۸ درصد از واریانس عوامل تنش‌زای شغلی به وسیله تنش‌های سازمانی تبیین می‌شود. همچنین با توجه به ضرایب رگرسیون مشخص می‌شود که زیر مقیاس‌های بی‌نظمی در اجرای کار ($\beta = 0/29$)، نظام ساختار سازمانی ($\beta = 0/79$)، ضعف سیستم ارتباطات ($\beta = 0/26$) و عدم رضایت شغلی ($\beta = 0/22$) می‌توانند تنش‌های شغلی را به طور مثبت و معناداری پیش‌بینی کنند.

همچنین نتایج جدول ۴ رابطه بین عوامل استرس‌زای شغلی و سازمانی را با همبستگی مثبت ($r = 0/89$) و معنی‌دار ($P < 0/01$) نشان می‌دهد.

جدول ۴. همبستگی بین عوامل استرس‌زای شغلی و سازمانی

عوامل تنش‌زای سازمانی	همبستگی	آزمون همبستگی پیرسون
عوامل تنش‌زای شغلی	۰/۸۹	عوامل تنش‌زای شغلی
سطح	۰/۰۰۱**	
معنی‌داری		
	$P < 0/01$ **	$P < 0/05$ *

با توجه به نتایج جدول ۲ که نشان‌دهنده سهم بیشتر عوامل تنش‌زای سازمانی بر مریان و جدول ۴ که رابطه بین این دو مؤلفه را نشان می‌دهد، با استفاده از رگرسیون چندگانه تأثیر

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رابطه عوامل تنش‌زای سازمانی با تنش‌های شغلی

متغیرهای پیش‌بین	متغیرهای ملاک	آماره F	مجذور R	مجذور R تنظیم‌شده	sig	β	t	P
نظام توسعه منابع انسانی	تنش شغلی	۳۶/۵۱	۰/۹	۰/۸۸	۰/۰۰۱	۰/۱۱۱	۱/۵۸	۰/۱۲۵
وضعیت نامناسب رفاهی						-۰/۰۱۱	-۰/۰۷	۰/۹۴۴
شیوع مدیریت						-۰/۱۴۴	-۱/۳۸	۰/۱۷۷
عدم استفاده بهینه از نیروها						۰/۰۷	۰/۰۵	۰/۹۵۹
بی‌نظمی در اجرای کار						۰/۲۹۱	۹۶	* ۰/۰۴۵
نظام ساختار سازمانی						۰/۷۹۳	۴/۴۵	* ۰/۰۰۱
ضعف سیستم ارتباطات						۰/۲۶	۲/۲۱	* ۰/۰۳۴
عدم رضایت شغلی						۰/۲۲۱	۲/۱۷	* ۰/۰۳۷

آن‌هاست. در توجیه پایین بودن میزان شیوع عوامل استرس‌زای شغلی نسبت به سازمانی می‌توان گفت که چون مریان این تیم‌ها در سطح حرفه‌ای مریگری می‌کنند نسبت به عوامل مرتبط با شغل کنترل بیشتری دارند که باعث ایجاد تنیدگی کمتر می‌شود؛ اما عوامل مرتبط با سازمان کمتر در حیطه کنترل آن‌هاست لذا تأثیرگذاری بیشتری در استرس کاری آن‌ها دارد. همچنین بین عوامل تنش‌زای شغلی و سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری ($r = 0/89$)، $P < 0/01$)

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر که با هدف بررسی عوامل تنش‌زای شغلی و سازمانی کادر فنی تیم‌های شرکت‌کننده در شانزدهمین دوره مسابقات والیبال جوانان آسیا انجام شد نشان داد که میزان استرس شغلی و سازمانی در بین کادر فنی این تیم‌ها در حد متوسط (شغلی $1/35 \pm 4/0$ و سازمانی $1/6 \pm 4/31$) است که نشان از شیوع تنیدگی شغلی و سازمانی متوسط در

بین آزمودنی‌های مورد نظر فشار زمان، حساسیت و فشار بیشینه حجم کار بیش‌ترین شیوع را داشتند؛ که با نتایج البیرد^۵ (۲۰۰۳)، فری (۲۰۰۷)، کلی و باگورست (۲۰۰۹)، احمدی و محمدزاده^۶ (۲۰۰۹)، ریحانی و همکاران (۲۰۱۱) و رضانی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۴) در عوامل تنش‌زای مربیان همخوانی دارد. در توجیه این مطلب وجود شغل یا حرفه دوم با توجه به وضعیت‌های مختلف رفاهی در مربیان مورد نظر می‌تواند با افزایش ساعات کار و کمبود وقت و زمان همراه باشد که در ایجاد استرس آن‌ها بی‌تأثیر نیست.

همچنین با توجه به مقدار بیشتر عوامل تنش‌زای سازمانی نسبت به شغلی تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های بی‌نظمی در اجرای کار، نظام ساختار سازمانی، ضعف سیستم ارتباطات و عدم رضایت شغلی می‌توانند عوامل تنش‌زای شغلی را پیش‌بینی کنند که همسو با نتایج پژوهش گیلماویو و همکاران (۲۰۰۶)، فری (۲۰۰۷) و رحیمی^۷ (۲۰۰۹) است و در پژوهش رضانی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۴) تحت عنوان انسجام تیمی به عنوان عاملی استرس‌زا برای مربیان معرفی شده است. مربیگری در سطوح حرفه‌ای مستلزم برخورداری از برنامه منظم کاری، تمرینی و مسابقات است که بخش اعظم برقراری آن به عهده سرپرستان، مسئولین تیم و فدراسیون است، نبود این برنامه‌ریزی عاملی در ایجاد تنش برای مربی تیم محسوب می‌شود. از طرفی نیز توانایی در برقراری ارتباط و کار کردن با دیگران از ویژگی‌های یک مربی والیبالیست است (Monazami & et al, 2013)، درحالی‌که ضعف سیستم ارتباطات در سازمان موجب تنیدگی در کادر فنی تیم‌های شرکت‌کننده در این مسابقات شده است، بنابراین در این شرایط ممکن است عملکرد مربی تیم تحت تأثیر این فشار و عدم توانایی در برقراری ارتباط قرار گیرد. به نظر می‌رسد در این پژوهش مربیان تیم‌های ملی شرکت‌کننده به دلیل

گزارش شد که نشان‌دهنده ارتباط مستقیم دو عامل استرس‌زای سازمانی و شغلی است به صورتی که با افزایش عوامل استرس‌زا در سازمان عوامل استرس‌زا در شغل نیز افزایش پیدا می‌کند و بالعکس که با نتایج عزیزان و عسگریان (۲۰۱۱) همخوانی دارد، بنابراین ارتباط بین این دو دسته عامل تنش‌زا موجب گردیده است تا میزان شیوع هر دو دسته در حد متوسطی از سوی آزمودنی‌ها اعلام گردد.

همچنین در رتبه‌بندی عوامل تنش‌زای سازمانی؛ نظام توسعه منابع انسانی، وضعیت نامناسب رفاهی و شیوع مدیریت به عنوان مهم‌ترین منابع تنیدگی شغلی معرفی شدند؛ که با نتایج لی^۱ (۲۰۰۰)، پورغاز، کیخانژاد و ارمکی^۲ (۲۰۱۱)، اشرفی و همکاران (۲۰۱۲)، استانسکوا و همکاران (۲۰۱۲) و رضانی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی دارد. بلاسکوویچ^۳ (به نقل از خطیبی، اسدی و حمیدی^۴، ۲۰۱۱) معتقد است کارکنانی که محیط کار خود را عادلانه می‌دانند، حساسیت کمتری به فشار کاری دارند و عملکرد بهتری خواهند داشت. لذا با توجه به قوی‌ترین عامل تنیدگی سازمانی در آزمودنی‌های تحقیق حاضر که نظام توسعه منابع انسانی، وضعیت نامناسب رفاهی و شیوع مدیریت را معرفی کردند شایسته است مدیران فدراسیون‌ها نسبت به برقراری عدالت سازمانی اقدام نموده تا تأثیرات عوامل تنش‌زای سازمانی بر مربیان تیم‌های ملی والیبالیست کاهش یابد و به تبع آن تنش‌های شغلی همچون فشار زمان، حساسیت، فشار بیشینه حجم کار و مسئولیت که از مهم‌ترین عوامل تنش‌زای شغلی در مربیان مورد نظر بود کاهش یابد و از جمله پیامدهای آن می‌توان به سلامت روان و آسودگی خاطر آن‌ها و افزایش بازده کاری این مربیان اشاره کرد. در بررسی مهم‌ترین عوامل تنیدگی شغلی در

1. Li
2. Pourghaz, Keikhanejad & Armaki
3. Blazkovicz
4. Khatibi, Asadi & Hamidi

5. L. Bird
6. Ahmadi & mohammadzadeh
7. Rahimi

فدراسیون والیبال کشور جهت کاهش این تنش‌ها اقدامات اصلاحی لازم را با توجه به نتایج تحقیق حاضر و تحقیقات مشابه انجام دهند. ضرورت بازنگری در اتخاذ سبک‌های مناسب مدیریتی در برخورد با سطوح متنوع آمادگی شغلی مربیان تیم‌های ملی با توجه به منابع تنیدگی سازمانی از نتایج حاصل از پژوهش حاضر است. در بخش توسعه منابع انسانی پیشنهاد می‌شود تا مربیان به خصوص مربیان تیم‌های ملی پایه والیبال کشورمان دوره‌های آموزشی و مربیگری تکمیلی متنوع را در سطوح بین‌المللی و معتبر طی کنند. شایسته است مسئولین فدراسیون والیبال به منظور کاهش تنیدگی شغلی حاصل از تضاد نقش و افزایش رضایت شغلی اقداماتی همچون افزایش حقوق و مزایا، مدیریت زمان قبل از شروع مسابقات به منظور برگزاری اردوهای مختلف و افزایش تعداد کمک‌مربیان برای تیم‌های ملی به خصوص در تیم‌های پایه را که منجر به کاهش تنیدگی شغلی می‌شوند مورد توجه قرار دهند.

توجه کمتر مسئولین به این رده‌های سنی با نظم کمتری در کار، ساختار و ارتباطات مواجه بوده‌اند که می‌تواند عدم رضایت شغلی را در پی داشته باشد. در این راستا نیز عدم برآورد این نیازها می‌تواند منجر به تحلیل رفتگی شغلی شود (Farahani & et al, 2012).

به وضوح می‌توان گفت که در تمامی حرفه‌ها استرس شغلی وجود دارد و تجربه واکنش به استرس در محل کار یک پدیده منفرد و ایزوله نیست. تحقیقات نشان می‌دهد که تنش‌های موجود در محیط کار بیشتر بر تراکم کاری تأثیرگذار است و مشکلات موجود را بدتر و سخت‌تر می‌کند (Fairbrother & Warn, 2003). لذا به منظور اینکه سازمان‌ها و فدراسیون‌های ورزشی کشور بتوانند از حداکثر توان جسمانی، روانی و فکری ورزشکاران و مربیان تیم‌های خود در جهت رشد ورزش کشور و کسب افتخارات جهانی بهره‌گیرند، باید عوامل مخل و مزاحم را رفع کنند. مربیان انواع مختلفی از استرس را تجربه می‌کنند و این استرس‌ها منجر به فشارهای روحی و روانی بر روی آن‌ها می‌شود. لذا شایسته است مدیران ورزشی و مسئولین

منابع

- Ahmadi, A., & Mohammadzadeh, H. (2009). The Sources of Stress in Iranian Professional Football Officials. *Quarterly Journal of Olympic*, 17(1 (SERIAL 45)), 47-55.
- Aliabadi, S., & Khakpour, M. (2014). Model in Alborz Province's Physical Education Teachers with Emphasis on Modifier Role of Gender. *Applied Research of Sport Management*, 2(3), 105-114.
- AliOsati, S. (2010). The effectiveness of business stressful factors on ShahidRajaei teacher training university staff performance. *Journal of Technology of Education*, 4(2), 129-136.
- American psychological association report. (2010). Retrieved June 23, 2013. Available at: <http://www.apa.org/news/press/releases/stress/national-report.pdf>
- Ashrafi, S., & Moharramzadeh, M., & fattahpour Marandi, M. (2012). The relationship between stressors, job stress and job burnout of elite sport coaches. International Shomal Sports Science Conference 2012.
- Azizan, A. & Askarian, F. (2011). Study factors and sources of job stress among physical education degree jobs in comparison with other jobs. Sixth National Conference on Physical Education and Sports Science students in Iran. Tehran. Retrieved from: http://www.civilica.com/Paper-SSTU06-SSTU06_315.html.
- Brown, Z. A., & Uehara, D. L. (2008). Coping with teacher stress: A research synthesis for Pacific Resources for Education and learning. Retrieved June 29, 2009, Available at: <http://www.prel.org/products/>.
- Carson, V. D. (2000). Mental health nursing: the nurse- patient Journey. 2nd ed. Philadelphia: W.B. Saunders Co.
- Chang, K., & Lu, L. (2007). Characteristics of organizational culture, stressors and wellbeing: The case of Taiwanese organizations. *Journal of Managerial Psychology*, 22(6), 549-68.
- Chraif, M., & Anitei, M. (2011). The impact of economic crisis on occupational stress and counterproductive behavior in a food and beverage restaurant chain from Romania. 2nd World Conference on Psychology, Counseling and Guidance, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 2644-2650.

- Chunman, L. (2000). Investigation and Research on Stress Sources and Ways to Cope with Stress in Chinese Class B Professional Football Coaches. *Journal of Beijing University of Physical Education*, 4, 463-466.
- Conley, S., & Woosley, S. A. (2000). Role stress, higher order needs and work outcomes. *Journal of educational administration*, 38(2), 179-201.
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 8-21.
- Farahani, A., & Badri Azarin, Y., & Mohamadi Aghdam, E. (2012). The relationship between motivation factors and burnout in physical education teachers of Tabriz based on the ERG model. *Applied Research of Sport Management*, 1(1), 29-38.
- Frey, M. (2007). College coaches' experiences with stress "problem solvers" have problems, too. *The Sport Psychologist*, 21(1), 38-57.
- Gilmario, R. B., & Marina, C. C. L., & José, F. F., & Francisco, S. M., & Celso, L. P. R. (2006). Stress Causing Factors in Beach Volley Coaches. Third International Conference on Production Research – Americas' Region (ICPR-AM06).
- Golparvar, G., & Javadian, Z., & Adibi, Z., & Mosahebi, MR., & Ahmadi, A. (2013). The Relationship between Job Stress with Turnover and Task Performance Considering the Mediating Role of Job Satisfaction. *Iran Occupational Health*, 10(1), 33-42.
- Hurrell J. J., & Aristeguieta, C. (2005). Occupational stress. In: Levy B.S, Wegman D.H., Sherry L.B., Rosemary K.S., editors. Occupational and environmental health. 5th ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins; 2006.p. 382-396.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1996). Organizational Behavior and Management. McGraw-Hill Companies.Inc.
- Jagdish, K. D. (1994). Job Stressors and Their Effects on Physical Health, Emotional Health and Job Satisfaction in a University, *Journal of Educational Administration*, 32(1), 59-78.
- Johnson, S., & Cooper, C., & Cartwright, S., & Donald, I., & Taylor, P., & Millet, C. (2005). The experience of work related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178-87.
- Kelley, B. C., & Baghurst, T. (2009). Development of the Coaching Issues Survey (CIS). *The Sport Psychologist*, 23, 367-387.
- Khatibi, A., & Asadi, H., & Hamidi, M. (2011). The relation between organizational justice and job stress in national Olympic and Paralympic academy. *Journal of olympic*, 19, 2(Serial 54), 91-107.
- Koustelios, A., & Theodorakis, N., & Goulimaris, D. (2004). Role ambiguity, role conflict and job satisfaction among physical education teachers in Greece. *The International Journal of Educational Management*, 18(2), 87-92.
- L.Bird, M. (2003). High school football coaches and stress. A research fir the Master of Science degree in education. University of Wisconsin- Stout, American psychological association.
- Li, Ch-M. (2000). Football China A/ B Professional Football Coaches on the stressors and ways to eliminate Analysis. *Journal of Beijing University of Physical Education*, 23(4), 463-6.
- Manshor, A.T., & Fontaine, R. & Choy, C. S. (2003). Occupational stress among managers: A Malaysian Survey. *Journal of Managerial Psychology*, 18(6), 622-628.
- McCormick, J. (1997). Occupational stress of teachers: biographical differences in a large school system. *Journal of Educational Administration*, 35(1), 18-38.
- Memari, ZH., & Hamidi, M., & Seifi, T. (2013). Program Study, Evaluation and Development of Sports Coaches in Selected Countries and Suggestions. *Applied Research of Sport Management*, 2(2), 99-112.
- Moharramzadeh, M., & Rajaeen, A. (2007). Assessment on Job Resources Factors among West Azerbaijan Sport Coaches. *Research on Sport Science*, 13, 33-49.
- Monazami, A. H., & Sokhtehzari, S., & Haddadi, F., & Rostami Nejad, M., & Gudarzi, M., & Ashrafi Hafez, A. (2013). The codification of criteria for selecting national volleyball coaches. *Applied Research of Sport Management*, 2(2), 109-118.
- Nhundu, T. J. (1999). Determinants and prevalence of occupational stress among Zimbabwean school administrators. *Journal of Educational Administration*, 37(3), 256-272.
- Noblet, A. (2003). Building health promoting work settings: identifying the relationship between work characteristics and occupational stress in Australia. *International Health Promotion*, 18, 351-359.
- Nwadiani, M. (2006). Level of perceived stress among lectures in Nigerian universities. *Journal of Instructional Psychology*, 33(1), 66-74.

- Pourghaz, A., & Keikhanejad, M., & Armaki, A. F. (2011). A Comparative Study on the Job Stress of Physical Education Teachers in Rahnamayee Level of Schools. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 3(9), 61-73.
- Rahimi, E. (2009). Study the Relationship between Job Stress Factors and Job Satisfaction among Physical Education Organization Employees of FARS Province. *Quarterly Journal of Olympic*, 17(1 (SERIAL 45)), 7-17.
- Ramezannejad, R., & khabiri, M., & Reihani, M., & Eidy, H. (2014). Comparison of Stressors in Iranian Professional Soccer Coaches. *Sport Management Review*, 21, 37-54.
- Reihani, M. & Ramezani Nejad, R. & Safatyan, A. & Rohani, M. & Ismaili, M. (2011). Factor analysis of Stressor variables in Iranian Soccer Coaches. Sixth National Conference on Physical Education and Sports Science students in Iran. Tehran. Retrieved from: http://www.civilica.com/Paper-SSTU06-SSTU06_213.html.
- Reskin, A. (2008). Podcast Transcript for Working with Stress. Retrieved from: <http://online.sagepub.com/>.
- Richman, J. M. (1992). Perceived stress and well-being in coaching. Dissertation Graduate degree doctor philosophy, The Ohio State University, http://etd.ohiolink.edu/view.cgi?acc_num=osu1228837319.
- Rohani, M., & Talebpour, M., & Ramazaninejad, R., & Benar, N. (2013). The Factor Analysis of Performance Evaluation's Indicators of Soccer Coaches in Iran Premier League. *Applied Research of Sport Management*, 2(2), 35-48.
- Seward, J. P. (2007). Occupational stress. In: LaDou J., editor. Current occupational & environmental medicine. 4th ed. New York: MC Grow Hill; p. 579-594.
- Smith, A. (2000). The Scale of Perceived Occupational Stress. *Journal of Occupational Medicine*, 50(5), 294-98.
- Spielberger, C. D., & Vagg, P. R. (2010). JSS: Job stress survey. Chestionarul de stres ocupational: manual tehnic. Cluj Napoca, Editura Sinapsis.
- Stanescua, M., & Vasiliua, A. M., & Stoicescua, M. (2012). Occupational stress in physical education and sport area. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 33, 218-222.
- Surujlal, J., & Nguyen, S. (2009). Sources of stress in South African soccer coaches. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance, Supplement*, 113-124.
- Talebpour, M., & Loghmani, M., & Rohani, M., & Irani, V. (2013). Designing a Prediction Model of the Attitudinal and Behavioral Outcomes among Professional Iranian Soccer Coaches. *Applied Research of Sport Management*, 2(2), 79-90.
- Taylor, J. (2001). Coaches are people too: An applied model of stress management for sport coaches. *Journal of Applied Sport Psychology*, 4(1), 27-50.

The study of occupational and organizational stresses in technical staff of 16th Asian men`s volleyball championship

B. Ahadi^{1*}, M. Moharamzadeh²,
, Ch. Majidi³, G. Rasoolazar⁴

(Recived: 13 April 2014

Accepted:18 November 2014)

Abstract

The research aims to study the factors associated with occupational and organizational stress in technical staff of Urmia16th Asian men`s volleyball championship participant teams. This research is an applied and descriptive-correlation. Population and sample was total team`s technical staff (44 persons). Valid and reliable Ivancevich and Matteson`s stress questionnaire was used to collecting data in two parts; occupational stresses questionnaire include 16 questions ($\alpha=0.88$) and organizational stresses questionnaire include 30 questions ($\alpha=0.95$). Descriptive statistic results show that role of the organizational stressor was more than occupational stressor. Among the occupational stresses, time pressure and among organizational stresses, develop system of human resources had the highest effect in creating stress. As well as Pearson correlation test results show that occupational and organizational stresses had significance and positive relevancy ($p<0.01$). By investigating the attained results and professional level of staff It can be concluded that, participant have more control on occupational factors that cause less stress to them, but organizational stresses cause more stress because they have less control on organizational factors. Also because of relation between these two factors, decreasing organizational stresses by authorities, supervisor and directors of volleyball federation is suggested in order to decrease occupational stresses.

Key words

Occupational stresses, Organizational stressors, Technical staff.

1. M.Sc. in Sport Management, Urmia University, (Corresponding Author)
2. Associate Professor, in Sport Management, Urmia University.
3. M.Sc. in Sport Management, Urmia University
4. M.Sc. in Sport Management, Urmia University

Email: Hamedan, b.ahadi1365@yahoo.com