



اثر مداخله‌ای انگیزش شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان لرستان

محمود رئوف^۱، سعید صادقی بروجردی^{۲*} و بهرام یوسفی^۳

۱. گروه تربیت بدنی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران

۲. استاد مدیریت ورزشی دانشگاه کردستان

۳. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه رازی کرمانشاه

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۰/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۴/۱۵

چکیده

هدف: هدف این تحقیق بررسی اثر مداخله‌ای کارگاه انگیزش شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان لرستان بود.

روش‌شناسی: روش تحقیق نیمه تجربی است که از طرح پیش آزمون و پس آزمون استفاده گردید. آزمودنی‌ها به دو گروه کنترل و تجربی تقسیم گردید و افرادی که دارای کاهش انگیزش شغلی و افزایش تحلیل رفتگی شغلی بودند، به عنوان گروه آزمایش در کارگاه انگیزش شغلی شرکت کردند؛ همچنین روش نمونه‌گیری هدفمند بود و در نهایت ۵۴ نفر از افرادی انتخاب شدند که دارای انگیزش شغلی پایین و تحلیل رفتگی شغلی بالاتر از حد استاندارد بودند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و ارزیابی تغییرات متغیر وابسته درون گروه‌ها از آزمون تی همبسته، برای ارزیابی متغیر وابسته بین گروه‌ها، از آزمون تی مستقل و از تحلیل کوواریانس، به منظور اثربخشی دوره انگیزش شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، شرکت در کارگاه در افزایش انگیزش شغلی گروه تجربی موثر بود، همچنین سطح تحلیل رفتگی شغلی گروه تجربی بعد از شرکت در کارگاه انگیزش شغلی، کاهش معنی‌داری داشت و بعد از گذشت شش ماه از کارگاه، اثر انگیزش شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان در طول زمان از پایداری مناسبی برخوردار نبود.

نتیجه‌گیری: تشکیل کارگروه‌های تخصصی در بررسی و ارائه راه حل جهت افزایش انگیزش شغلی و کاهش تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی، از نتایج عمده این تحقیق بود.

واژه‌های کلیدی: اثر مداخله‌ای، انگیزش شغلی، تحلیل رفتگی شغلی، معلمان تربیت بدنی.

مقدمه

انسان‌ها برای فعالیت خود انگیزه‌های متفاوتی دارند و اولویت بندی آنها برای همه یکسان نمی‌باشد (کاندرا و فرانک^۱، ۲۰۰۴). انگیزش شغلی افراد که وارد سازمان می‌شوند ممکن است، یکسان نباشد. از جمله عوامل موثر بر انگیزش شغلی می‌توان به حقوق و مزایا، شور و نشاط در محیط کار، امنیت شغلی، علاقه به شغل و روابط اجتماعی مناسب در محل کار، ماهیت کار، قدردانی و جالب بودن کار اشاره کرد (کیدان^۲، ۲۰۱۲؛ تیدک^۳، ۲۰۰۴). انگیزش در اصطلاح به معنای پویایی و حرکت است. از نظر سازمانی انگیزه عبارت است از: عامل درونی که باعث تغییر در رفتار و حرکت در مسیر پیشبرد و اهداف سازمانی می‌شود (قربانی، ۲۰۱۰). انگیزش شغلی از مهمترین عوامل تاثیرگذار در موفقیت و عقب ماندگی سیستم بوده، در صورت بی توجهی به آن باعث هدر رفتن منابع سازمانی می‌شود (هزاوه ای، ۲۰۰۵). نتایج مطالعات نشان داده است که ساعات کار طولانی و زیاد، کمبود حقوق و دستمزد، نداشتن امنیت شغلی، عدم استقلال شغلی و منابع ناکافی، به عنوان عوامل مرتبط با بی انگیزگی و باعث ناامیدی، بیان شده است (خواجه^۴ و همکاران، ۲۰۰۴؛ اپلتن و دوول^۵، ۱۹۹۸). در مطالعات مربوط به ارتباط بین انگیزش شغلی و سطح کارآیی، بی انگیزگی موجب کاهش کارآیی فرد در سازمان می‌شود (حنیفی، ۲۰۰۷). عواملی همچون انگیزش و دلبستگی شغلی و تعهد سازمانی معلمان بر بهره‌وری کلی مدارس اثر گذارند. توجه به انگیزش شغلی کارکنان به خصوص بررسی عوامل تاثیر گذار در انگیزش شغلی امروزه در اغلب مراکز علمی، به عنوان یک اصل پذیرفته شده و مطالعات زیادی در مورد اهمیت و تاثیر آن انجام شده است (شستل^۶، ۲۰۰۷). در مطالعه انجام شده توسط اسمیت^۷ و همکاران (۲۰۰۱) و ایسوم^۸ (۲۰۰۰)، حقوق و مزایا به عنوان یک عامل موثر در رضایت شغلی گزارش شده است. تری^۹ و همکاران (۱۹۹۳) معتقدند، با افزایش میزان رضایت شغلی، خلاقیت و مولد بودن فرد نیز افزایش می‌یابد؛ انگیزه‌های کاری بیشتر و غیبت از کار کمتر می‌شود. اسپیر^{۱۰} و همکاران (۲۰۰۰) بیان می‌دارند، برای آن که انگیزه شغلی معلمان افزایش یابد، آنان نیاز به سطح بالایی از خود مختاری حرفه‌ای و چالش ذهنی دارند و باید احساس کنند که برای جامعه مفیدند، روابط خوبی با همکاران داشته و به جای فعالیت‌های متفرقه غیر آموزشی، وقت بیشتری را با دانش آموزان بگذرانند. فراهانی و همکاران (۱۳۹۱) معتقدند که از دیدگاه دبیران تربیت بدنی، سایر دبیران آموزش و پرورش، نگرش مساعدی درباره درس تربیت بدنی ندارند و آن را درسی تلقی می‌کنند که تلاش کمتری نیاز دارد. به نظر می‌رسد، معلمان تربیت بدنی به دلیل نوع کار و همچنین عدم تجهیزات کافی در مدارس و اشتیاق دانش آموزان به زنگ ورزش که لاجرم در انجام وظایف تخصصی تاثیر گذار است، نسبت به معلمان دیگر دروس، بیشتر در معرض کاهش سطح انگیزش شغلی هستند و پرداختن به ارتقاء سطح انگیزش شغلی باید در دستور کار ادارات آموزش و پرورش قرار گیرد. مورد دیگری که به دنبال کاهش انگیزش شغلی می‌تواند در بین معلمان ورزش بوجود آید، موضوع تحلیل رفتگی شغلی است. صادقی بروجردی (۱۳۸۲)، تحلیل رفتگی^{۱۱} را به مفهوم تهی شدن از ویژگی‌های خود به علت تحلیل رفتگی، یکی از منابع جسمی یا ذهنی تعریف کرده و اظهار داشته که این امر نتیجه تلاش بسیار زیاد برای رسیدن به بعضی از انتظارات غیر واقعی است که توسط خود فرد یا جامعه به وی تحمیل می‌شود. از سوی دیگر، تحلیل

1. Chandra and Frank
2. Job Motivation
3. Kidane
4. Thiedke
5. Khuwaja
6. Appleton and Dowell
7. Schiestel
8. Smith
9. Easom
10. Terry
11. Spear
12. Burnout

رفتگی شغلی، نوعی پاسخ فرد به عوامل فشارزای میان فردی در محیط کار است که در تماس‌های مکرر و بیش از حد ظرفیت کارکنان با دیگران باعث ایجاد تغییراتی در نگرش‌ها و رفتار وی نسبت به دیگران می‌شود. کاهش انرژی جسمی و روانی نیروی انسانی، پایین آمدن سطح مقاومت نسبت به بیماری‌ها، افزایش عدم رضایت و بدبینی و نهایتاً افزایش غیبت از کار و کاهش کارایی فردی و سازمانی، از جمله این پیامدهاست (ساعتچی، ۱۳۸۰). از نظر مسلسل و جکسون (۱۹۸۲)، تحلیل رفتگی یک پاسخ روانشناختی در مقابل فشار کار است که با سه حالت فرسودگی عاطفی^۴، عدم موفقیت فردی^۵ و از خود بیگانگی^۶ مشخص می‌شود و بین افرادی که به نوعی با ارباب رجوع سرو کار دارند، می‌تواند بروز نماید. همچنین مسلسل و جکسون (۱۹۹۶)، تحلیل رفتگی شغلی را سندروم خستگی فیزیکی و هیجانی می‌دانند که در نتیجه افزایش گرایش‌های منفی شغلی و از دست دادن احساس علاقه به همکاران ایجاد می‌شود. عوامل مؤثر در تحلیل رفتگی شغلی عبارتند از: عوامل محیطی، فردی و سازمانی. در سازمان‌های آموزشی یکی از عواملی که هم جنبه فردی و سازمانی و فرهنگی دارد و نقش مهمی در بروز تحلیل رفتگی شغلی بازی می‌کند، عوامل انگیزشی مربیان یا معلمان آموزشی است. در این میان با توجه به جنبه عملی آموزش تربیت بدنی، داشتن انگیزش شغلی برای دبیران تربیت بدنی از ارکان سیستم آموزشی محسوب می‌شود. چنانچه درس تربیت بدنی توسط معلمان با انگیزه آموزش داده شود، می‌تواند سلامتی جسمی و روانی دانش آموزان را در دوران تحصیل و بعد از آن تأمین نماید (آشتیانی، ۱۳۸۴). از جمله عوامل سازمانی که به فرسودگی شغلی منجر می‌شود، سبک مدیریت، مقررات کاری خشک و انعطاف ناپذیر، عدم امنیت شغلی و فرصت‌های اندک برای ارتقاء است (زمینی، و همکاران، ۱۳۹۰). مطالعات نشان می‌دهد، تحلیل رفتگی شغلی با عوامل مختلفی مانند، عزت نفس^۵ و سلامت روانی^۶ (بشلیده، ۱۳۹۰) سرسختی روانی و تاب آوری (نریمانی، ۱۳۸۸) کیفیت زندگی کاری (پرداختچی، ۱۳۸۸) حمایت‌های اجتماعی (پیامی بوساری، ۱۳۷۹) جو سازمانی (رمضانی نژاد، ۱۳۸۸) ارتباط دارد. صادقی بروجردی و علی آبادی (۱۳۹۰)، در تحقیقی تحت عنوان "بررسی وضعیت تحلیل رفتگی اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی غرب کشور" اظهار داشتند که تحلیل رفتگی اعضاء هیأت علمی، کمتر از حد متوسط بود؛ همچنین مهمترین عامل تحلیل رفتگی شغلی، تهی شدن از ویژگی‌های شخصی بود و بین مدرک تحصیلی و تحلیل رفتگی نیز، تفاوت معنی داری وجود داشت و افراد دارای مدرک تحصیلی دکتری، دارای سطح تحلیل رفتگی بیشتری نسبت به افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. صادقی بروجردی و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی دیگر در خصوص شناسایی عوامل فشارزای شغلی معلمان تربیت بدنی استان کردستان هم بیان داشتند که معلمان ورزش با سابقه کاری کمتر، استرس بیشتری را نسبت به بقیه درک می‌کنند و معلمان زن، استرس بیشتری را نسبت به مردان تجربه می‌کنند. میزان استرس در معلمانی که تحصیلات بالاتر داشتند بیشتر بود، ولی سابقه کار، جنسیت و میزان تحصیلات با عوامل فشارزای شغلی سازمانی، ارتباط معنی داری نداشت. براساس یافته‌های تحقیق ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵)، بین فرسودگی شغلی و مدیریت زمان کارکنان فعال و غیرفعال، تفاوت معنی داری وجود داشت؛ همچنین بین فرسودگی شغلی و مدیریت زمان کارمندان و اعضاء هیأت علمی فعال و غیر فعال ورزشی نیز، تفاوت معنی داری مشاهده شد. وی به این نتیجه رسید که احتمالاً افراد فعال به فرسودگی شغلی کمتری مبتلا می‌شوند، همچنین احتمالاً این افراد از مهارت مدیریت زمان بهتری برخوردار می‌باشند. ممکن است کاهش فرسودگی شغلی ناشی از فعالیت بدنی بتواند برای افراد، فرصت‌های بهتری جهت مدیریت مناسب تر زمان مهیا کند. نتایج تحقیق فراهانی و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد، بین عوامل

1. Maslach and Jackson
2. Emotional Exhaustion
3. Decreased Personal Accomplishment
4. Depersonalization
5. Self-Esteem
6. Mental health

انگیزشی آلدفر^۱ و تحلیل رفتگی شغلی ارتباط مستقیمی وجود دارد؛ اما فقط دو عامل نیازهای وابستگی و نیازهای فیزیولوژیکی، پیش بینی کننده تحلیل رفتگی شغلی معلمان بود. پور عباس و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان اثربخشی کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان بخش اداری دانشگاه اصفهان با تقسیم ۲۶ نفر در دو گروه تجربی و کنترل، اثر کارگاه خود کارآمدی را بر اشتیاق شغلی، مورد بررسی قرار داد. آزمودنی‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی از بین کارکنان دانشگاه اصفهان انتخاب و به صورت تصادفی در دو گروه جایگزین شدند. هر دو گروه با آزمون خودکارآمدی حرفه‌ای و آزمون اشتیاق شغلی بتز و هاسکت^۲ در پیش آزمون و پس آزمون، مورد ارزیابی قرار گرفتند. در مورد گروه آزمایش دو جلسه آموزش انجام شد و در گروه کنترل، هیچ مداخله‌ای صورت نگرفت. نتایج این پژوهش با استفاده از تحلیل کوواریانس نشان داد که شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای، بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان به طور معناداری موثر بوده است؛ همچنین این کارگاه‌ها بر افزایش ابعاد سه گانه اشتیاق شغلی شامل، انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و شیفتگی حرفه‌ای موثر بوده است. ارفند و همکاران (۱۳۹۳) بیان کردند که بین ابعاد تحلیل رفتگی شغلی و همچنین بین ابعاد سرمایه اجتماعی در معلمان تربیت بدنی، تفاوت معناداری وجود دارد و اولویت در تحلیل رفتگی مربوط به کاهش بازده عملکرد و در سرمایه اجتماعی مربوط به شهروندی سازمانی است. یافته‌ها نشان داد که بین سرمایه اجتماعی با تحلیل رفتگی شغلی معلمان، رابطه منفی وجود دارد و با افزایش میزان سرمایه اجتماعی، تحلیل رفتگی شغلی این افراد کاهش می‌یابد. نتایج تحقیق رضایی صوفی و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد، بین متغیر تعهد سازمانی و مؤلفه‌های عاطفی و هنجاری آن با تحلیل رفتگی شغلی، رابطه معنی داری وجود دارد؛ اما بین تعهد مستمر و تحلیل رفتگی شغلی، رابطه معنی داری مشاهده نشد. گریفین^۳ و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی عنوان کردند که تحلیل رفتگی یک پاسخ منفی است که برای کارمندان و سازمان مضر است. لمبرت^۴ و همکاران (۲۰۱۰) گزارش کرده‌اند که فرسودگی شغلی، پاسخی منفی است که به وسیله محیط کاری به وجود می‌آید، همچنین ابتکار بالای فرد در شغلش موجب کاهش فرسودگی شغلی می‌شود.

آنجلیک^۵ (۲۰۱۵) در یک مدل تشریحی که نشان دهنده ارتباط بین آموزش انگیزش شغلی و رضایت شغلی بود بیان کرد، بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی معلمان همبستگی وجود ندارد و اگر انتظارات حرفه‌ای (شغلی) معلمان حاصل نشود، رضایت شغلی کاهش می‌یابد. بیکر و کاستا^۶ (۲۰۱۵) در تحقیق مروری در مورد فرسودگی شغلی مزمین و عملکرد روزانه کارکنان به این موضوع اشاره کردند که خستگی و کاهش توانایی در طول روز، از نتایج افزایش تحلیل رفتگی شغلی است و تحلیل رفتگی، باعث کاهش تعامل با دیگران می‌شود. کلیپا و باژینا^۷ (۲۰۱۵) بیان کردند، عامل استرس و فشار کاری باعث فرسودگی شغلی است که در نهایت با افزایش تعداد کارکنان واجد شرایط و افزایش حقوق و دستمزد، این عوامل فشارزا کمتر و تحلیل رفتگی رو به کاهش می‌رود. تاربیگ و باسکان^۸ (۲۰۱۵) اشاره کردند، به طور طبیعی هر سازمانی نیاز دارد تا اهداف خود را بطور اثربخش بازنگری و تحلیل نماید و دستیابی به اهداف آموزشی سازمان می‌تواند عاملی برای افزایش انگیزش کارکنان باشد. وی^۹ و همکاران (۲۰۱۶)، در خصوص ارتباط فرسودگی شغلی با رضایت شغلی معلمان کشور چین به این نتیجه رسید که یک رابطه معکوس معنی داری بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان وجود دارد و رضایت شغلی مرتبط با سطح حقوق، ارتقاء و نظارت و کنترل است و مطالعات نشان داد که مدیران جهت جلوگیری از فرسودگی شغلی، باید اقدام به

1. Existence, Relatedness, Growth (ERG)
2. Betz and Hackett
3. Griffin
4. Lambert
5. Anghelache
6. Bakker and Costa
7. Clipa and Bogheana
8. Turabik and Baskan
9. Wei

روش‌های افزایش رضایت شغلی و عملکرد معلمان کنند. مالنین و ساولنین^۱ (۲۰۱۶)، بر تاثیر جو مدرسه بر رضایت شغلی و فرسودگی شغلی ۶۴۲ نفر از معلمان کشور فنلاند پرداختند و نشان دادند که جو مدرسه تاثیر مثبتی بر خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان دارد؛ همچنین خودکارآمدی تاثیر مثبتی در رضایت شغلی و تاثیر منفی در فرسودگی شغلی دارد. در تحقیق دیگر توسط فرننت^۲ و همکاران (۲۰۱۶)، با هدف نقش انگیزش شغلی در معلمان تازه کار به این نتیجه رسیدند که در سه سال اول شغل عواملی مانند، محیط مدرسه از جمله اضافه کار، نظارت و کنترل، شناخت و احساس محیط جامعه و مدرسه و همچنین عوامل مربوط به سلامت روانی معلمان، از جمله خستگی یا فرسودگی عاطفی، نگرش نسبت به شغل یا تعهد شغلی و رفتارهای کلاس درس، از جمله موارد موثر بر انگیزش شغلی است. با توجه به نتایج تحقیقات پژوهشگران مختلف و همچنین مشکلات حوزه آموزشی و تربیتی، مخصوصاً در زمینه درس تربیت بدنی و ورزش، تا حدود زیادی متفاوت از بقیه دروس است و به آن مانند درس ریاضی یا شیمی نگاه نمی‌گردد. علت این تفاوت این است که درس ورزش، ارتباط زیادی با تجهیزات ورزشی مدرسه دارد؛ یعنی تجهیزات و محیط ورزشی، تاثیر زیادی بر نحوه آموزش شاگردان توسط مربی دارد. موضوع دیگر اینکه دیدگاه مدیران، روسای مدرسه و والدین نیز نسبت به درس ورزش، کمتر از دروس دیگر است. ماهیت درس ورزش این است که ورزش یک درس باز است؛ یعنی سرفصل مشخصی ندارد و از یک مدرسه به مدرسه دیگر امکانات و توانایی‌ها، متفاوت است. از طرفی دیگر توانایی جسمی و روانی شاگردان نیز، با همدیگر متفاوت است و این احتمال وجود دارد که نقصان و کاستی در تجهیزات، ماهیت ورزش و نگاه مدیران و والدین به ورزش، باعث کاهش انگیزش و افزایش تحلیل رفتگی شغلی معلمان ورزش شود. با توجه به تحقیقات و عدم تشابه این تحقیق (از لحاظ جامعه آماری، روش اجرای تحقیق، تشکیل دو گروه کنترل و تجربی، تاثیر متغیرها بر همدیگر و نتایج) با تحقیقات دیگر، محققین کوشش می‌کنند تا ضمن تعیین میزان انگیزش شغلی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی، تاثیر آموزش انگیزش شغلی را بر میزان تحلیل رفتگی شغلی، مورد بررسی قرار دهند و بدین منظور با طراحی و اجرای کارگاه انگیزش شغلی به عنوان یک شیوه نامه اجرایی و آموزشی، جهت جامعه آماری معلمان تربیت بدنی، بدین مهم دست یابند. مسلماً امروزه مبحث پرداختن به ورزش و رشد تندرستی، باید از سنین پایه و نوجوانی شروع شود و قشر دانش آموزان همان جامعه پایه‌ای است که چنانچه ورزش و فعالیت بدنی در آنان نهادینه شود، در آینده به فراخور این اهمیت جامعه تندرست و سالم خواهیم داشت و پر واضح است که یکی از افرادی که در ایجاد این علاقمندی و رشد تندرستی جامعه هدف موثر است، معلمان ورزش است و تحقیق پیش رو سعی کرده است تا فرآیند پژوهشی خود را روی این جامعه هدفگذاری کند. بر همین اساس سئوالی که ذهن محقق را به خود مشغول داشته، این است که آیا کاهش و افزایش سطح انگیزش شغلی بر میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان لرستان تاثیر گذار است یا خیر؟ و بعد از گذشت شش ماه از برگزاری کارگاه بعد از پس آزمون، مطالب بیان شده در کارگروه‌های گروه تجربی، چه تاثیری در سطح تحلیل رفتگی شغلی معلمان خواهد داشت؟

روش شناسی

روش تحقیق حاضر، از نوع نیمه تجربی است که از طرح پیش آزمون و پس آزمون، آزمودنی‌ها به دو گروه کنترل و تجربی تقسیم گردید و افرادی که دارای کاهش انگیزش شغلی و افزایش تحلیل رفتگی شغلی بودند، در قالب گروه آزمایش در کارگاه انگیزش شغلی مطابق یک شیوه اجرایی کارگاهی شرکت کردند. محقق در این تحقیق، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده نمود و بدین منظور افرادی باید انتخاب می‌شد که دارای انگیزش شغلی پایین تر از حد استاندارد (مطابق دستور پرسشنامه پایین تر از میانگین نمره ۲/۵) و تحلیل رفتگی شغلی بالاتر از حد استاندارد (مطابق دستور پرسشنامه بالاتر از ۲/۹) باشند. از

1. Malinen and Savolainen
2. Fernet

بین ۹۶۰ معلم تربیت بدنی (۴۳۲ نفر زن و ۵۲۸ نفر مرد) استان لرستان، ۱۰۰ نفر از معلمان ورزش انتخاب و بر این اساس ۶۷ نفر از این معلمان که دارای کاهش انگیزش شغلی و تحلیل رفتگی شغلی بودند، در این جایگاه قرار گرفتند که از این گروه در نهایت تعداد ۵۴ نفر حاضر به مشارکت در این تحقیق شدند. توضیح اینکه با توجه به اینکه روش تحقیق نیمه تجربی و آزمایشگاهی بود و نیازمند برگزاری کارگاه‌ها بصورت موثر و اثر بخش بود، سعی شد تا از معلمان برخی شهرستان‌های استان استفاده شود که توانایی حضور در کارگاه را داشته و ضمناً علاقمند به شرکت در کارگاه نیز باشند. همچنین مواردی مانند، بعد مسافت شهرهای استان و فضای برگزاری کارگاه در طول یک هفته، هزینه‌ها و دقت در انتخاب کارگروه‌ها از محدودیت‌های تحقیق بود که باعث شد تا در نهایت به عدد ۱۰۰ نفر بسنده شود. بر این اساس و مطابق دستور پرسشنامه‌ها، افرادی که دارای کاهش انگیزش شغلی و افزایش تحلیل رفتگی شغلی بودند، در دو گروه کنترل و آزمایش (تجربی) به دو گروه مساوی ۲۷ نفره زن و مرد (۱۳ نفر زن و ۱۴ نفر مرد) تقسیم شدند.

گردآوری داده‌های تحقیق نیز، از طریق دو پرسشنامه مجزای انگیزش شغلی هرمنس^۱ (۱۹۷۷) با ۱۹ سؤال (در اصل تعداد سئوالات پرسشنامه ۲۹ سؤال بود) و تحلیل رفتگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) با ۲۱ سؤال انجام شد. به منظور تسهیل در برداشت مفاهیم و پاسخگویی دقیق آزمودنی‌ها به سئوالات و بر اساس نوع تحقیق و جامعه آماری و مشورت اساتید خبره، روایی محتوایی و صوری پرسشنامه‌ها توسط ۵ نفر از اساتید رشته‌های مختلف مدیریت (مدیریت آموزشی، مدیریت اجرایی و مدیریت پژوهشی و مدیریت ورزشی) بررسی شد؛ همچنین آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها به ترتیب: پرسشنامه انگیزش شغلی ۰/۸۹ و پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی ۰/۸۴ به دست آمد و پس از اصلاح و تأیید نهایی، مورد استفاده قرار گرفت. پس از غربالگری و تعیین گروه‌های کنترل و تجربی، گروه تجربی در جلسات کارگاه انگیزش شغلی در قالب ۴ موضوع به مدت یک هفته و هر روز از ساعت ۸ تا ۱۱ صبح و عصر از ساعت ۱۴ تا ۱۶ به صورت میدانی و بحث و گفتگو شرکت نمودند، بدین ترتیب در ابتدا هر چند آزمودنی‌ها علاقه‌ای به مشارکت در بحث‌ها نداشتند، لکن بعد از ایجاد محیطی مشارکتی و همراه با ایجاد اعتماد و جوی صمیمانه، آزمودنی‌ها مشکلات خود در رابطه با علل کاهش انگیزش و افزایش تحلیل رفتگی شغلی را اظهار داشتند و سپس همین مشکلات شغل معلمی ورزش بر اساس مدل‌های مدیریتی، در کارگاه کلاسه بندی گردید و بر پایه همین موضوعات، معلمان در گروه‌های کاری چهارگانه با عناوین ۱. کارگروه ارزیابی و ارزشیابی معلمان ورزش^۲. کارگروه الویت‌های آموزشی معلمان^۳. کارگروه انجمن اولیاء و مربیان^۴. کارگروه حرکات اصلاحی^۵ شرکت نمودند و بعد از پایان کارگاه نیز، معلمان اقدام به تکمیل پرسشنامه (پس آزمون) نمودند. گروه کنترل نیز، همزمان بدون شرکت در کارگاه آموزشی پرسشنامه را مجدداً پر نمودند و اثرات این مداخله پس از پایان کارگاه‌ها و اثر ماندگاری^۶ آن بعد از گذشت ۶ ماه از کارگاه انگیزش شغلی، از طریق روش‌های آماری مناسب تجزیه و تحلیل گردید. به منظور اطمینان از طبیعی بودن داده‌های گروه‌ها (گروه آزمایش و کنترل)، از آزمون غیر پارامتریک کلموگروف-اسمیرنوف^۷ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های پارامتریک استفاده گردید که بدین منظور با استفاده از نرم افزار اسپس پی‌اس‌اس^۸ نسخه ۲۴، از آزمون تی همبسته جهت ارزیابی تغییرات متغیر وابسته درون گروه، تی مستقل برای ارزیابی متغیر وابسته بین گروه‌ها و از تحلیل کوواریانس به منظور اثربخشی دوره انگیزش شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی استفاده شد.

1. Heremans
2. Educational Priorities Workgroup
3. Evaluation & Measurement Workgroup
4. Parents & Coaches Workgroup
5. Corrective Exercise Workgroup
6. Durability Effect
7. Kolmogorov- Smirnov (K-S)
8. SPSS v.24

یافته‌ها

اطلاعات بدست آمده از طریق پرسشنامه ویژگی‌های فردی نشان داد که از ۵۴ نفر، ۴۸/۱ درصد معلمان زن و ۵۱/۹ درصد معلمان را مرد، همچنین ۱۳ درصد کاردانی، ۵۹/۲ درصد معلمان دارای مدرک کارشناسی و همچنین ۲۷/۸ درصد معلمان دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بوده‌اند. وضعیت سنی معلمان به پنج طبقه تقسیم شده است. نتایج نشان می‌دهد، سن ۷/۴ درصد معلمان بین ۲۵-۲۰ سال، ۹/۲ درصد سن معلمان بین ۳۰-۲۶ سال و ۳۱/۵ درصد بین ۳۵-۳۱، ۲۰/۴ درصد بین ۴۰-۳۶ و ۳۱/۵ درصد بالاتر از ۴۰ سال سن دارند. وضعیت رشته تحصیلی پاسخگویان، به دو طبقه تقسیم شده است. نتایج نشان می‌دهد، از مجموع ۵۴ نفر، ۸۳/۳ درصد دارای مدرک تربیت بدنی و ۱۶/۷ درصد دارای مدرک غیر از تربیت بدنی هستند. مولفه‌های سن، سابقه خدمت و سطح تحصیلات به تفکیک دو گروه تجربی و کنترل نیز، در جدول شماره یک بیان گردیده است.

جدول ۱- ویژگی‌ها و اطلاعات آزمودنی‌ها در دو گروه تجربی و کنترل

سن آزمودنی‌ها (فراوانی)			سابقه خدمت (فراوانی)			سطح تحصیلات (فراوانی)		
مولفه	تجربی	کنترل	مولفه	تجربی	کنترل	مولفه	تجربی	کنترل
۲۰ تا ۲۵ سال	۱	۳	کمتر از ۵ سال	۲	۳	دیپلم	۰	۰
۲۶ تا ۳۰ سال	۱	۴	۶ تا ۱۰ سال	۷	۵	کاردانی	۲	۵
۳۱ تا ۳۵ سال	۱۱	۶	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۰	۶	کارشناسی	۱۵	۱۷
۳۶ تا ۴۰ سال	۸	۳	۱۶ تا ۲۰ سال	۴	۲	کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۰	۵
۴۰ سال به بالا	۶	۱۱	۲۰ سال به بالا	۴	۱۱			

به منظور اطمینان از طبیعی بودن داده‌های گروه‌ها (گروه آزمایش و کنترل)، از آزمون غیر پارامتریک کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. در این مطالعه تمامی متغیرها به دلیل اینکه سطح معنی داری بیش از ۰/۰۵ داشته، از توزیع طبیعی برخوردار بودند و از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای داده‌های مربوط به متغیرها در گروه تجربی و کنترل

متغیرها	پیش آزمون		پس آزمون	
	کلموگروف- اسمیرنوف	سطح معنی داری	کلموگروف- اسمیرنوف	سطح معنی داری
انگیزش شغلی- گروه تجربی	۱/۲۵۸	۰/۰۸۵	۰/۷۰۲	۰/۷۰۷
تحلیل رفتگی شغلی- گروه تجربی	۱/۵۰۰	۰/۰۵۲	۰/۷۰۳	۰/۷۰۶
انگیزش شغلی- گروه کنترل	۱/۰۳۵	۰/۲۳۴	۰/۸۲۹	۰/۴۹۷
تحلیل رفتگی شغلی- گروه کنترل	۰/۸۲۵	۰/۵۰۴	۰/۵۵۴	۰/۹۱۹

مطابق جدول ۳، بین انگیزش شغلی گروه تجربی در پیش آزمون و متعاقب آن شرکت در کارگاه و سپس تکمیل پرسشنامه‌ها در مرحله پس آزمون انگیزش شغلی، تفاوت معنی داری مشاهده گردید و شرکت در کارگاه‌های طراحی شده در افزایش انگیزش شغلی از میانگین ۲/۴۴ به ۳/۱۷ با اطمینان ۹۹ درصد موثر واقع گردید. این در حالی است که آزمودنی‌های گروه کنترل بدون شرکت در کارگاه، فاقد تغییر معنی داری در انگیزش شغلی بودند. بر اساس دستورالعمل پرسشنامه، انگیزش شغلی اگر میانگین بیشتر از ۲/۵ باشد، میزان انگیزش شغلی بالا و اگر کمتر از ۲/۵ باشد، میزان انگیزش شغلی پایین است.

جدول ۳ - مقایسه پیش آزمون و پس آزمون انگیزش شغلی با آزمون تی همبسته در گروه تجربی و کنترل

گروه	پیش آزمون		پس آزمون		درجه آزادی	آماره تی	سطح معناداری
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد			
تجربی	۲/۴۴۶	±۰/۲۸۶	۳/۱۷۱	±۰/۳۰۸	۲۶	۹/۸۳۹	۰/۰۰۱
کنترل	۲/۴۶۷	±۰/۲۹۴	۲/۵۱۸	±۰/۲۹۵	۲۶	۰/۶۶۶	۰/۵۱۱

متغیر بعدی که محقق بعد از افزایش سطح اولیه انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی به واسطه شرکت در کارگاه انگیزش شغلی به دنبال بررسی آن در گروه تجربی بود، موضوع تحلیل رفتگی شغلی معلمان بود که مشاهده گردید، اثر مداخله ای متغیر انگیزش شغلی مطابق پرسشنامه‌های تکمیل شده تاثیر معنی داری در کاهش سطح تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی داشته است؛ این در حالی است که تغییر معنی داری در سطح تحلیل رفتگی شغلی گروه کنترل مشاهده نگردید که در کارگاه انگیزش شغلی شرکت نموده‌اند. مطابق جدول شماره ۴، مقایسه داده‌های پیش آزمون و پس آزمون متغیر تحلیل رفتگی شغلی در گروه تجربی نشان می‌دهد که میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان در مرحله پس آزمون با میانگین ۲/۸۶ با مرحله پیش آزمون با میانگین ۴/۲۶ تفاوت معنی داری دارد.

جدول ۴ - مقایسه پیش آزمون و پس آزمون تحلیل رفتگی شغلی با آزمون تی همبسته در گروه تجربی و کنترل

گروه	پیش آزمون		پس آزمون		درجه آزادی	آماره تی	سطح معناداری
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد			
تجربی	۲/۸۶۹	±۰/۸۰۶	۴/۲۶۹	±۰/۴۱۸	۲۶	۸/۹۹۳	۰/۰۰۱
کنترل	۲/۹۰۱	±۰/۶۰۲	۲/۹۲۹	±۰/۵۶۳	۲۶	۰/۳۴۱	۰/۷۳۶

بر اساس دستورالعمل پرسشنامه اگر میانگین بیشتر از ۲/۹ باشد، میزان تحلیل رفتگی شغلی پایین و اگر کمتر از ۲/۹ باشد، میزان تحلیل رفتگی بالا است؛ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان تحلیل رفتگی شغلی معلمان در گروه تجربی در مرحله پس آزمون، کمتر از میزان تحلیل رفتگی شغلی آنان در مرحله پیش آزمون است. در نتیجه محقق به این نتیجه رسید که افزایش سطح متغیر انگیزش شغلی، می‌تواند باعث کاهش سطح تحلیل رفتگی شغلی شود و بر عکس کاهش سطح انگیزش شغلی، باعث افزایش تحلیل رفتگی شغلی می‌شود. همچنین گروه کنترل بدون شرکت در کارگاه انگیزش شغلی، شاهد تغییری در تحلیل رفتگی خود نبوده است و از میانگین ۲/۹ به میانگین ۲/۹۲ تفاوت معنی داری با اطمینان ۰/۹۹ درصد مشاهده نگردید. برای بررسی معناداری میزان تغییرات بدست آمده و تعیین اندازه اثرات انگیزش شغلی در بین معلمان تربیت بدنی ابتدا نمره‌های پیش از مداخله تعدیل شد و سپس از آزمون تحلیل کوواریانس بین گروهی، میانگین پس آزمون استفاده گردید که نتایج حاصل از بررسی و تحلیل این فرضیه تحقیق، در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵ - مقادیر میانگین و انحراف معیار نمره‌های تحلیل رفتگی شغلی در گروه تجربی و کنترل

گروه ها	پیش آزمون	
	میانگین	انحراف استاندارد
تجربی	۴/۲۶۹	۰/۴۱۸
کنترل	۲/۹۲۹	۰/۵۶۳

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود ($f=126/06$ و سطح معناداری برابر با $p=0/001$) نتایج نشان می‌دهد که دوره انگیزش شغلی به صورت معناداری، سطح تحلیل رفتگی شغلی را کاهش می‌دهد. مقدار ضریب اتا نشان می‌دهد که ۷۱ درصد از تغییرات، ناشی از متغیر انگیزش شغلی بوده است.

جدول ۶ - نتایج تحلیل کواریانس اثرات انگیزش شغلی بر کاهش تحلیل رفتگی شغلی معلمان

منبع	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره آزمون (F)	سطح معناداری	اندازه اثر
مدل تصحیح شده	۲۷/۰۹۹	۲	۱۳/۵۴۹	۶۹/۳۷	۰/۰۰۱	۰/۷۳۱
عرض از مبدأ	۲۱/۰۲۰	۱	۲۱/۰۲۰	۱۰۷/۶۲	۰/۰۰۱	۰/۶۷۸
پیش آزمون	۲/۸۴۴	۱	۲/۸۴۴	۱۴/۵۶	۰/۰۰۱	۰/۲۲
گروه	۲۴/۶۲۱	۱	۲۴/۶۲۱	۱۲۶/۰۶	۰/۰۰۱	۰/۷۱۲
خطا	۹/۹۶۰	۵۱	۰/۱۹۵			
کل	۷۳۶/۷۶۲	۵۴				
کل تصحیح شده	۳۷/۰۵۹	۵۳				

محقق به منظور مقایسه بین مقادیر انگیزش شغلی و تحلیل رفتگی شغلی در گروه کنترل و تجربی در مرحله پس آزمون، از آزمون t مستقل استفاده نمود که نتایج آن در جدول شماره ۷ بیان گردیده است.

جدول ۷ - نتایج آزمون تی مستقل پیرامون پس آزمون انگیزش شغلی و تحلیل رفتگی شغلی در گروه تجربی و کنترل

مولفه	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	خطای معیار میانگین	تعداد	t	معنی داری
پس آزمون انگیزش شغلی	گروه تجربی	۳/۲۸۵	۰/۳۸۸	۰/۰۷۴	۲۷	۶/۰۲۹	۰/۰۰۱
	گروه کنترل	۲/۶۰۷	۰/۴۳۶	۰/۰۸۴	۲۷		
پس آزمون تحلیل رفتگی شغلی	گروه تجربی	۴/۲۶۹	۰/۴۱۸	۰/۰۸۰	۲۷	۹/۹۲۵	۰/۰۰۱
	گروه کنترل	۲/۹۲	۰/۵۶۳	۰/۱۰۸	۲۷		

جهت بررسی اثر ماندگاری کارگاه، محقق بعد از شش ماه مجدداً اقدام به توزیع پرسشنامه‌ها در بین معلمان کرد که در کارگاه شرکت داشتند. جهت بررسی تغییرات تحلیل رفتگی شغلی در بین معلمان گروه تجربی، نمرات تحلیل رفتگی شغلی معلمان در مرحله پیگیری نسبت به مرحله پس آزمون، این معلمان از آزمون تی همبسته استفاده گردید. تا وضعیت پایداری نتایج در طول زمان، مورد سنجش قرار گیرد.

جدول ۸ - نتیجه آزمون تی وابسته برای مقایسه تغییرات میانگین تحلیل رفتگی شغلی گروه تجربی در مرحله پس آزمون و پیگیری

متغیر	مرحله پس آزمون گروه تجربی		مرحله پیگیری گروه تجربی		آماره آزمون (t)	درجه آزادی	سطح معناداری
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد			
تحلیل رفتگی شغلی	۴/۲۶	۰/۴۱۸	۳/۹۸	۰/۵۵۱	۲/۶۱	۲۹	۰/۰۱۵

با توجه به نتایج جدول ۸ بر اساس آماره آزمون تی همبسته، میزان تی حاصله در تحلیل رفتگی شغلی معلمان، برابر با $2/61$ است؛ همچنین با توجه به اینکه تفاوت میانگین بین نمرات تحلیل رفتگی شغلی در بین معلمان گروه تجربی در مرحله پس آزمون ($M=4/26$) با مرحله پیگیری ($M=3/98$) معنی دار است ($p=0/015$)؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که دوره انگیزش شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان در طول زمان، از پایداری مناسبی برخوردار نبوده است. هر چند میزان تحلیل رفتگی

شغلی در مرحله پیگیری نسبت به مرحله پس آزمون در گروه تجربی افزایش اندکی داشته، اما میزان تحلیل رفتگی شغلی در مرحله پیگیری نشان می‌دهد که این مقدار بالاتر از مرحله پس آزمون است. در واقع نتیجه تحقیق نشان داد، بعد از گذشت شش ماه مجدداً معلمان دچار تحلیل رفتگی شغلی شده‌اند و کارگاه آموزشی در طولانی مدت کم اثر بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این تحقیق انگیزش شغلی به عنوان متغیر پراش، عاملی اساسی و پایه فرض گردید که بر اساس نتایج تحقیق کاهش آن، سبب افزایش تحلیل رفتگی شغلی و افزایش آن، موجب کاهش تحلیل رفتگی می‌شود. نتایج تحقیق نشان داد، معلمانی که به عنوان گروه تجربی در کارگاه انگیزش شغلی شرکت نموده‌اند، شاهد کاهش معنی دار سطح تحلیل رفتگی شغلی از میانگین ۲/۸۶ به ۴/۲۶ با اطمینان ۹۹ درصد بوده‌اند. محققین در کارگاه انگیزش شغلی در ابتدا چهار موضوع مجزا با انتخاب یک نفر به عنوان سرگروه را مشخص نمودند که در هر کارگروه نیز، تعداد شش نفر بر حسب علاقه به عنوان عضو کارگروه انتخاب گردید. کارگروه‌ها شامل: ۱. کارگروه ارزیابی و ارزشیابی معلمان ورزش ۲. کارگروه الویت‌های آموزشی معلمان ۳. کارگروه انجمن اولیاء و مربیان ۴. کارگروه حرکات اصلاحی بود که بعد از بحث و بررسی هر کدام از گروه‌ها، اقدام به جمع بندی مشکلات تخصصی هر کارگروه و ارائه راه حل‌ها نمودند. بهترین نتیجه‌ای که در طول برگزاری کارگاه بدست آمد، احساس مشارکت معلمان در بیان و حل مشکلات شغل دبیری ورزش و انتقاد آزادانه از مشکلات اجرایی و مدیریتی بود که تا کنون چنین فضای نقادانه و آزادانه‌ای به معلمین داده نشده بود تا بتوانند در مورد مسائل و انتظارات شغلی به راحتی بحث کنند و یا در مواردی از بین رفتن حس سوء برداشت از موضوعات مختلف مدیریتی و مواردی از این دست، باعث کاهش انگیزش شغلی و افزایش تحلیل رفتگی شغلی آنان شده بود که با شرکت در کارگاه‌های طراحی شده، شاهد احساس خودکارآمدی و افزایش انگیزش شغلی، علاقمندی و کاهش تحلیل رفتگی شغلی بین افراد شرکت کننده در کارگاه بودیم.

محقق بعد از گذشت شش ماه از برگزاری کارگاه انگیزش شغلی، مجدداً اقدام به توزیع پرسشنامه نمود که مشخص گردید کارگاه در حفظ و پایداری سطح تحلیل رفتگی شغلی موثر نبوده است. به عبارتی در حالی که بعد از پس آزمون شاهد کاهش سطح تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی بودیم، ولی بعد از گذشت شش ماه از کارگاه، مجدداً معلمان دچار تحلیل رفتگی شغلی گردیدند. به نظر می‌رسد یکی از دلایل عمده این موضوع، رها شدن معلمان در طول سال تحصیلی و عدم برگزاری جلسات هم اندیشی و عدم پیگیری وظایف تخصصی کارگروه‌های تعریف شده است. یکی از پیشنهادات اصلی کارگاه، ادامه همین نشست‌ها با محوریت مدیریت تربیت بدنی آموزشگاه‌ها بود که شاهد این موضوع نبودیم.

از آنجایی که روش تحقیق بصورت نیمه تجربی است و از طریق کارگاه انگیزش شغلی میزان تغییر تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی بدست آمده است، محقق در بررسی دیگر تحقیقات، به تحقیق پور عباس و همکاران (۱۳۹۲) با موضوع تاثیر کارگاه خودکارآمدی بر اشتیاق شغلی می‌توان اشاره کرد که با تشکیل دو گروه کنترل و آزمایش، ملاحظه گردید که برگزاری کارگاه در دو جلسه تاثیر معنی داری بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان داشته است. هرچند تحقیق مذکور دقیقاً به لحاظ کمیت و کیفیت و موضوع تحقیق و کارگاه، مشابه این تحقیق نیست، اما می‌توان تاثیرگذاری کارگاه بر متغیر وابسته را مشابه دانست. همچنین با تحقیق اسپیر و همکاران (۲۰۰۰) که معتقدند برای آن که انگیزه شغلی معلمان افزایش یابد، آنان نیاز به سطح بالایی از خود مختاری حرفه‌ای و چالش ذهنی دارند و باید احساس کنند که برای جامعه مفیدند، روابط خوبی با همکاران داشته و به جای فعالیت‌های متفرقه غیر آموزشی، وقت بیشتری را با دانش‌آموزان بگذرانند، بی ارتباط نیست و معلمان در طول کارگاه به این موارد اشاره نموده و راه‌حل‌هایی نیز در کارگروه‌های چهارگانه ارائه دادند. اسمیت و همکاران (۲۰۰۱) و ایسوم (۲۰۰۰)، موضوع حقوق و مزایا را به عنوان عامل رضایت و بالطبع انگیزش شغلی مطرح می‌کنند که همین

موضوع نیز، توسط معلمان ورزش بیان گردید و با تحقیق مذکور همخوانی دارد. سرجیووانی^۱ (۲۰۰۹) معتقد است که مدارس کار آمد محیطی حرفه‌ای فراهم می‌کنند که زمینه ساز انجام وظیفه معلمان، مشارکت آنها در اخذ تصمیماتی است که بر کارشان اثر می‌گذارد و این در حالی است که اغلب مدارس با بحران انگیزش معلمان مواجهند که این بحران، عواقب سوء بسیار وسیعی برای کل جامعه در پی دارد که همین موضوع نیز توسط معلمان در موضوع انتظارات از مدیران مدارس، مدیر تربیت بدنی آموزشگاه‌ها و همچنین همراهی آنها در هدفگذاری و رسیدن به موفقیت تاکید شده است. آنجلیک (۲۰۱۵) در یک مدل تشریحی که نشان دهنده ارتباط بین آموزش انگیزش شغلی و رضایت شغلی بود، بیان کرد: بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی معلمان، همبستگی وجود ندارد و اگر انتظارات حرفه‌ای (شغلی) معلمان حاصل نشود، رضایت شغلی کاهش می‌یابد؛ این در حالی است که نتایج تحقیق نشان داد، بین میزان انگیزش شغلی معلمان ورزش و تحلیل رفتگی شغلی، رابطه معکوس وجود دارد؛ یعنی افزایش انگیزش شغلی، موجب کاهش تحلیل رفتگی شغلی می‌شود، ولی با قسمت دوم تحقیق تطابق دارد که اگر انتظارات حرفه‌ای معلمان فراهم نشود، موجب کاهش انگیزش شغلی می‌شود و موضوع رضایت شغلی و تحلیل رفتگی شغلی، در ارتباط نزدیک با یکدیگرند؛ همچنین اظهارات معلمان و نتایج بررسی‌ها با نتایج تحقیق باکر و کاستا (۲۰۱۵)، کلیپا و باژینا (۲۰۱۵)، تاربیگ و باسکان (۲۰۱۵)، مبنی بر اینکه خستگی و کاهش توانایی در طول روز، از نتایج افزایش تحلیل رفتگی شغلی است و تحلیل رفتگی، باعث کاهش تعامل با دیگران می‌شود یا عامل استرس و فشار کاری، باعث فرسودگی شغلی است که در نهایت با افزایش تعداد کارکنان واجد شرایط و افزایش حقوق و دستمزد، این عوامل فشارزا کمتر و تحلیل رفتگی رو به کاهش می‌رود و همچنین بازخوانی و هدفگذاری جدید در اهداف آموزشی مدارس همخوانی دارد. با توجه به موضوعات بیان شده توسط معلمان در کارگروه‌ها می‌توان چنین استنباط کرد که نتایج تحقیق حاضر، با نتایج تحقیق وی (۲۰۱۶) مبنی بر ارتباط معنی دار منفی فرسودگی شغلی با رضایت شغلی معلمان بی‌ارتباط نیست؛ همچنین ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۵) بیان داشته‌اند که احتمالاً افراد فعال به فرسودگی شغلی کمتری مبتلا می‌شوند که همین موضوع در بین معلمان که دارای ابتکار و فعالیت بیشتری در ورزش دانش آموزی بودند، در مرحله پیش آزمون مورد تأیید واقع گردید و همین موضوع با تحقیق ارقند و همکاران (۱۳۹۳) و لمبرت و همکاران (۲۰۱۰) نیز همخوانی دارد.

برخی از موضوعات مهمی که معلمان تربیت بدنی به عنوان موارد کاهنده انگیزش شغلی و افزایش دهنده فرسودگی شغلی اشاره کردند، نبود عزم جدی از سوی مسئولان و قانونگذاران جهت رفع مشکلات، کمبود فضای مناسب در مدارس مثل سالن ورزشی و یا نامناسب بودن حیات مدرسه، ابزار یا وسایل مستهلک یا بدون کیفیت، نبود نظام رتبه بندی استاندارد برای ارتقاء معلمان، استفاده سالن‌های ورزشی آموزش و پرورش جهت درآمد زایی در حالی که دانش آموزان کمتر از سالن ورزشی تربیت بدنی آموزشگاه‌ها استفاده می‌کنند، عدم برگزاری کلاس‌های آموزشی ضمن خدمت و بسیاری موارد دیگر اشاره نمودند. بر اساس مشکلات بیان شده بعد از تقسیم بندی معلمان در کارگروه‌های مورد علاقه، سعی شد تا معلمان در گروه‌های فکری خود به فکر چاره اندیشی این مشکلات و ارائه آن بصورت یک نقشه راه در هر کارگروه باشد. مداخله اثربخش معلمان و جایگزینی فرضی معلم به عنوان مدیر عاملی شد تا معلمان به جای انتقادهای صرفاً نظری به فکر ایجاد راه حل‌های منطقی و عملی در رفع مشکلات باشند. معلمان ورزش اذعان داشتند، شاید تمام مشکلات ساختاری یا آیین نامه ای در کوتاه مدت قابل حل نباشد، ولی اصلاحات باید از خود معلمان شروع شود مثلاً:

۱. طراحی و تهیه یک منشور یا لوحه کار و تاثیر آن در نظام رتبه‌بندی و تقسیم‌بندی معلمان در مدارس از جمله: پوشیدن لباس ورزشی مناسب توسط معلمان، استفاده از لوحه مسابقات ورزشی درون مدرسه‌ای و ارزیابی مداوم آن توسط گروه بازرسان و کارشناسان، برنامه‌مند شدن معلمان در حضور در کلاس مثل داشتن طرح درس،

قهرمان پروری در بین دانش آموزان و سوق دادن شاگردان به ورزش‌های مورد علاقه و مستعد در آن، توجه معلمان به تناسب اندام و جلوگیری از چاق شدن و مواردی از این دست، از جمله موضوعاتی است که در دست خود معلمان ورزش است و ارتباطی با مدیران مدارس و مسئولین ندارند.

۲. افزایش انگیزش شغلی معلمان با شرکت آنان در کلاس‌های تخصصی مورد نیاز، از جمله دوره استعدادیابی ورزش، حرکات اصلاحی، حقوق ورزشی، مدیریت و طرز اجرای مسابقات ورزشی، دوره روانشناسی ورزشی، از جمله مواردی بود که تدوین و برنامه ریزی آن، موجب افزایش انگیزش، خودباوری و انگیزش شغلی در معلمان می‌شود.

۳. جهت کاهش تحلیل رفتگی یا فرسودگی شغلی، نیاز به فعال نمودن معلمان و طراحی و تدوین مسابقات ورزشی معلمان ورزشی است. تلاش معلمان جهت حفظ و ارتقاء آمادگی جسمانی یا افزایش توانایی در تدریس دروس عملی ورزش مدارس، تشکیل تیم‌های ورزشی معلمان در رشته‌های ورزشی پرفردار و برگزاری مسابقات شهرستانی، استانی و کشوری و یا حتی پیشنهاد مسابقات بین‌المللی ورزشی در سطح معلمان ورزشی، بازرسی دوره‌ای و تصادفی از عملکرد معلمان در مدارس و پیشنهاد ابزار تشویقی و تنبیهی مناسب با عملکرد.

۴. افزایش ارتباط اثربخش و مفید با معلمان دیگر و طراحی دوره تغذیه و تناسب اندام جهت معلمان دیگر، والدین و دانش آموزان که می‌توانند در رتبه بندی معلمان همراه با امتیازات تعریف شده، دعوت از والدین جهت تماشای مسابقات ورزشی فرزندانشان و حتی طراحی مسابقات تفریحی برای والدین، وزن کشی معلمان دیگر دروس و والدین، نام گذاری هفته تربیت بدنی با عنوان " هفته تربیت بدنی، اولیاء و مربیان "، اهمیت دادن به موضوع ناهنجاری‌های قامتی و ارائه حرکات اصلاحی مناسب جهت کسانی که مشکل ناهنجاری دارند، می‌تواند از عوامل فعال نمودن معلمان و افزایش دهنده انگیزش شغلی و کاهش دهنده فرسودگی شغلی است.

در چشم انداز کلی این تحقیق، این نتیجه حاصل شد که ضمن اینکه محیط کاری معلمان تربیت بدنی با دیگر دروس متفاوت است، لازم است تا مدارس نسبت به تهیه زیرساخت‌های درس ورزش اقدام نمایند و مدیر مدرسه در بهتر شدن این محیط کاری بسیار دخیل است؛ همچنین چنانچه مدیریت تربیت بدنی آموزشگاه‌ها نسبت به فعال کردن معلمان در کارگروه‌های تخصصی مختلف و برگزاری دوره‌های آموزشی و ایجاد فضای نقد و پیشنهاد آزادانه بصورت فصلی اقدام نماید، مطابق نتایج تحقیق، کمتر شاهد افت انگیزش شغلی و به تبع آن افزایش تحلیل رفتگی شغلی معلمان ورزش خواهیم بود.

منابع

- آشتیانی، هادی. (۱۳۸۴). توصیف و اولویت‌بندی عوامل انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی نیشابور براساس نظریه هرزبرگ. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- ابراهیمی، سمیه؛ شوشی نسب، پروین و معین فرد، محمد رضا. (۱۳۹۵). بررسی و مقایسه مدیریت زمان و فرسودگی شغلی در کارکنان فعال و غیر فعال دانشگاه حکیم سبزواری. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۴(۱)، ۱۱۳-۱۲۹.
- ارقند، محمدرضا؛ اسماعیلی، محمدرضا و خداد کاشی، شعله. (۱۳۹۲). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان گیلان. مدیریت ورزشی، ۶، ۴۴۳-۴۵۸.
- بشلیده، کیومرث و هاشمی شیخ‌شبابی، سید اسماعیل. (۱۳۹۰). بررسی ارتباط میان ابعاد مثبت و منفی عزت نفس با سلامت روانی از طریق نقش میانجی‌گر فرسودگی شغلی در زنان متأهل و مجرد. مجله مشاوره و روان درمانی خانواده، ۱(۱)، ۸۲-۱۰۰.

- پرداختچی، محمد حسن؛ احمدی، غلام‌علی و آرزومندی، فریده. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان. مجله رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۳)، ۲۵-۵۰.
- پورعباس، علی؛ عابدی، محمد و باغبان، ایران. (۱۳۹۲). اثربخشی کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان بخش اداری دانشگاه اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۵(۱۷)، ۳۷-۵۰.
- پیامی بوساری، میترا. (۱۳۷۹). بررسی وضعیت حمایت‌های اجتماعی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی پرستاران مراقبت‌های ویژه. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی زنجان، ۸(۳۳)، ۵۲-۵۷.
- رضایی صوفی، مرتضی؛ فراهانی، ابوالفضل و جبارزاده، محرم. (۱۳۹۳). ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان شرقی. نشریه پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۷، ۱-۱۳.
- رمضانی‌نژاد، رحیم؛ پورسلطانی زرنندی، حسین و حسینی‌نیا، سید رضا. (۱۳۸۸). ارتباط بین جو سازمانی مدارس و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی. مجله مدیریت ورزشی، ۱، ۲۲۵-۲۶۵.
- زمینی، سهیلا؛ حسینی نسب، داوود؛ زمینی، سمیرا و زارعی، پروین. (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز. فصلنامه سلامت کار ایران، ۸(۱)، ۳۰-۴۰.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۸۰). روانشناسی بهره‌وری. چاپ دوم، تهران: ویرایش ۱.
- صادقی بروجردی، سعید. (۱۳۸۲). بررسی ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با سلامت روانی- جسمی و تحلیل رفتگی شغلی اعضای هیات علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی کشور. رساله دکتری، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- صادقی بروجردی، سعید و علی آبادی، سمیرا. (۱۳۹۰). بررسی وضعیت تحلیل رفتگی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی غرب کشور. انجمن آموزش عالی ایران، اولین همایش بین‌المللی مدیریت، آینده‌نگری، کارآفرینی و صنعت در آموزش عالی، دانشگاه کردستان.
- صادقی بروجردی، سعید؛ رامین، لاله و حسامی، حمیده. (۱۳۹۳). شناسایی عوامل فشارزای شغلی معلمان تربیت بدنی استان کردستان و ارائه مدل. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱(۲)، ۸۵-۹۴.
- فراهانی، ابوالفضل؛ بدری آذین، یعقوب و محمدی اقدام، الهام. (۱۳۹۱). ارتباط بین عوامل انگیزشی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر تبریز بر اساس مدل انگیزشی ERG. پژوهش‌های کاربردی مدیریت و علوم زیستی، ۱، ۲۹-۳۸.
- نیرمائی، محمد و عباسی، مسلم. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین سرسختی روانشناختی و خود تاب‌آوری با فرسودگی شغلی. فراسوی مدیریت، ۲(۸)، ۷۵-۹۲.

- Anghelache, V. (2015). A possible explanatory model for the relationship between teaching motivation and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 235-240.
- Appleton, K., House, A., & Dowell, A. (1998). A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among general practitioners in Leeds. *Br J Gen Pract*, 48(428), 1059-1063.
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2015). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112-119.
- Chandra, A., & Frank, Z. D. (2004). Utilization of performance appraisal system in health care organizations and improvement strategies for supervisors. *The Health Care Manager*, 23(1), 25-30.
- Clipa, O., & Bogheana, A. (2015). Stress factors and solutions for the phenomenon of burnout of preschool teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 907-915.

- Easom, A. (2000). who are we and what do we do? *Nephrol Nurs Journal*, 27(2), 187-191.
- Fernet, C., Trépanier, S. G., Austin, S., & Levesque.Côté, J. (2016). Committed, inspiring, and healthy teachers: How do school environment and motivational factors facilitate optimal functioning at career start? *Teaching and Teacher Education*, 59, 481-491.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-GaiL, K. A., & Baker, D. N. (2010). Job involvement, Job stress, Job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), 239-255.
- Hanifi, F. (2007). Elementary school managers relationship job motivation and performance levels in Damavand and Rood hen cities. *Journal of Educational Administratio*, 1(4), 75-88.
- HazavehYi, M. M., & Samadi, A. (2005). Factors affecting motivation to serve the provinces executive staff. *Journal of Mental Health*, 7(25-26), 13-26.
- Huhtala, H., & Parzefall, M. R. (2007). A review of employee well-being and innovativeness: an opportunity for a mutual benefit. *Creativity and Innovation Management*, 16(3), 299-306.
- Kidane, F. (2012). Decision Making and the Role of Management Accounting Function—a Review of Empirical Literature. *Radix International Journal of Banking, Finance and Accounting*, 1(4), 77-97.
- Khuwaja, A. K., Qureshi, R., Andrades, M., Fatmi, Z., & Khuwaja, N. K (2004). Comparison of job satisfaction and stress among male and female doctors in teaching hospitals of Karachi. *Journal of Ayub Medical College, Abbottabad: JAMC*, 16(1), 23-27.
- Lambert, E., Hogan, N.L., Jiang, S. (2010). A preliminary examination of the relationship between organizational structure and emotional burnout among correctional staff. *The Howard journal of Crime and Justice*, 49(2), 125-146.
- Malinen, O. P., & Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 60, 144-152.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). *Leiter MP Maslach Burnout Inventory Manual*. 3rd Ed, palo Alto, Counting psychosis`s Press, 33(2), 115-128.
- Sergiovanni, T. J. (2009). *the principalship: A reflective practice perspective*, 6th Ed. Texas: Pearson education, Inc.
- Wei, O. P., & Kanesan Abdullah, A. G. (2016). Burnout and Job Satisfaction Among Teachers in Chinese Independent Secondary School. *International Journal of Elementary Education*, 5(5), 47-50.
- Qrbany, R. (2010). Assessment needs and motivational factors internal and external employees case study of Islamic Azad University Abhar. *Journal of Behavioral Sciences*, 2(4), 91-98.
- Schiestel, C. (2007). Job satisfaction among Arizona adult nurse practitioners. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 19(1), 30-34.
- Smith, T. J., Girtman, J., & Riggins, J. (2001). Why academic divisions of hematology/oncology are in trouble and some suggestions for resolution. *Journal of Clinical Oncology*, 19(1), 260-264.

- Spear, M., Gould, K., & Lee, B. (2000). who would be a teacher? A review of factors motivating and demotivating prospective and practicing teachers. London: National foundation for educational research.
- Terry, D. J., Nielsen, M., & Perchard, L. (1993). Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*, 45(3), 168-175.
- Thiedke, C. C. (2004). What motivates staff? *Family Practice Management*, 11(10), 54-55.
- Turabik, T., & Baskan, G. A. (2015). The Importance of Motivation Theories in Terms Of Education Systems. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 186, 1055-1063.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

رئوف، محمود؛ صادقی بروجردی، سعید و یوسفی، بهرام. (۱۳۹۶). اثر مداخله‌ای انگیزش شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان لرستان. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۵(۱)، ۸۵-۱۰۰.



Interventional Effect of Job Motivation on Job Burnout of Lorestan Physical Education Teachers

Mahmoud Raouf¹, Saeid Sadeghi Boroujerdi², and Bahram Yousefi³

1. Department of Physical Education, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran

2. Professor in Sport Management, University of Kurdistan

3. Associate Professor in Sport Management, Razi University

Received: 6 July 2017

Accepted: 8 January 2018

Abstract

Objective: The purpose of this study was to investigate the interventional effect of job motivation workshop on job burnout of physical education teachers in the Lorestan province.

Methodology: The research method used was semi-experimental. Pre-test and post-test designs were used. Subjects were divided into experimental and control groups, and those who decreased job motivation and increased burnout participated as a test group at the work motivation workshop. Purposeful sampling method was used, and finally, 54 people with low job motivation and burnout higher than standard were selected. The t-test was used to analyze the data and evaluate the changes in the dependent variable within the groups. Independent t-test and covariance analysis were used to evaluate the dependent variable between the groups in order to evaluate the effectiveness of the job motivation period on job burnout.

Results: The results obtained showed that participation in workshops designed to increase job motivation was effective, while in a control group it was not significant. Also the level of burnout in the experimental group after participation in the work motivation job was significantly reduced, and after 6 months of the workshop, the effect of job motivation on the teacher's job burnout over time was unsustainable.

Conclusion: The establishment of expert working groups in reviewing and providing solutions to increase job motivation and reduce the job burnout of physical education teachers were the main results of this research work.

Keywords: Interventional Effect, Job motivation, Job burnout, Physical education teachers.

To cite this article:

Raouf, M., Sadeghi Boroujerdi, S., & Yousefi, B. (2018). Interventional Effect of Job Motivation on Job Burnout of Lorestan Physical Education Teachers. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 5(1), 85-100.

Corresponding Author: **Saeid Sadeghi Boroujerdi**

E - mail: sadeghi.bs@uok.ac.ir