

حرکت

شماره ۱۴ - ص ص : ۶۷ - ۵۳

تاریخ دریافت : ۲۲ / ۰۵ / ۸۱

تاریخ تصویب : ۱۰ / ۱۰ / ۸۱

بررسی عوامل انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت‌بدنی

علی شفیع‌زاده^۱

عضو هیأت علمی دانشگاه شهرکرد

چکیده

پژوهش حاضر در نظر دارد عوامل انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت‌بدنی را بررسی کند. این پژوهش از روش زمینه‌یابی استفاده کرده و به شکل میدانی اجرا شده است. جامعه آماری شامل ۴۶۵ نفر از معلمان مرد تربیت‌بدنی راه یافته به مرحله کشوری پانزدهمین دوره مسابقات علمی، فرهنگی و ورزشی بودند که در مجموع ۱۷۵ نمونه به صورت تصادفی ساده از بین آنها انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه محقق ساخته انگیزش شغلی بود که براساس چهار گروه متغیر عمده زیر تهیه شده بود: ۱- ویژگی‌های فردی، ۲- ویژگی‌های شغلی، ۳- ویژگی‌های محیط کار، ۴- ویژگی‌های محیط بیرونی. به منظور بررسی روایی و اعتبار پرسشنامه آن را در مطالعه‌ای مقدماتی مورد ارزیابی قرار داده و میزان اعتبار آن از طریق ضریب آلفا کرونباخ $\alpha = 0/8451$ به دست آمد. در این پژوهش از آزمون آنالیز واریانس، LSD و HSD استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد بین انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت‌بدنی بر حسب مقطعی که در آن تدریس می‌کنند و همچنین بر حسب میزان تحصیلاتشان تفاوت معناداری وجود دارد، ولی بین انگیزش شغلی آنها بر حسب سنوات خدمتشان تفاوت معناداری وجود ندارد.

واژه‌های کلیدی

انگیزش شغلی، معلمان مرد تربیت‌بدنی، میزان تحصیلات، سنوات خدمت.

مقدمه

انگیزش، یکی از پیچیده‌ترین موضوعات در رفتار سازمانی است که نویسندگان مدیریت تعاریف مختلفی از آن به عمل آورده‌اند. انگیزش عبارت است از مجموعه‌ای از نیروها که موجب می‌شود فرد به روش‌های خاصی رفتار کند (۸). انگیزش به درجه‌ای از آمادگی یک ارگانیسم اشاره دارد. برای تعقیب تعدادی از اهداف طراحی شده است (۱۶). فرایند تحریک و پشتیبانی از رفتار هدف‌مدار را انگیزش می‌گویند؛ انگیزش افراد وابسته به شدت انگیزاننده‌هاست (۸)؛ انگیزه عاملی است که موجود زنده را به فعالیت‌های مختلف و صرف انرژی در سطح‌های متفاوت وادار می‌کند؛ در عمل انگیزه‌ها نیروهای درونی فرد هستند که او را به‌طور آشکار به فعالیت خاصی وا می‌دارند؛ انگیزه از لحاظ تأثیرش در رفتار به هدفی متوجه است؛ به عبارت دیگر انگیزه، انگیزاننده‌های «چرایی» رفتار و رفتارها نیز هدف‌گرا هستند، علاوه بر آن هدف‌ها خارج از افراد قرار دارند (۸). از طرف دیگر، مهمترین منبع هر سازمانی نیروی انسانی آن است. از جمله این سازمان‌ها وزارت آموزش و پرورش است. هر کشوری برای تعلیم و تربیت به استادان و معلمان با انگیزه و کارآمد نیاز دارد تا بتواند جوانان را در قالب نظام تعلیم و تربیتی خود پرورش داده و برای آینده‌ای بهتر آماده سازد. در بررسی نظام تعلیم و تربیت همواره شیوه‌هایی ایجاد شده که رشد انگیزه را در افراد تقویت کنند تا سریع‌تر به اهداف مورد نظر دست یابند (۷). معلم عامل اساسی تربیت و نوسازی اجتماعی است. با کاربرد شیوه‌های جدید ارتباطی و استفاده از فناوری مدرن، بازم نقش اساسی در پیشبرد هدف‌های آموزشی بر عهده معلم است (۳). موفق شدن به‌عنوان یک معلم، مربی یا رهبری‌کننده تمرین نیاز به شناخت همه‌جانبه انگیزش دارد که شامل شناخت عوامل مؤثر بر آن و شیوه‌های افزایش انگیزش در افراد و گروه‌هاست. در حقیقت اغلب موارد این توانایی برانگیخته کردن مردم است که مربیان خود را از مربیان متوسط جدا می‌کند، نه دانش تکنیکی آنها از ورزش یا تربیت‌بدنی (۱۸). داشتن افرادی دانا، باهوش و سخت‌کوش برای یک جامعه ارزش و ثروتی

پربها به شمار می‌آید و این امر میسر نمی‌گردد مگر با حفظ سلامت و تندرستی نسل جوان که آینده‌سازان کشور می‌باشند. در این میان نقش معلم ورزش و تربیت‌بدنی حیاتی است، چرا که آنان پیشگامان توسعه فرهنگ تحرک، سلامتی، نشاط و پویایی هستند، از این رو تعیین، تشخیص و بررسی عوامل انگیزش شغلی این قشر باید به طور خاص مورد نظر دست‌اندرکاران و برنامه‌ریزان قرار گیرد تا با فراهم کردن عوامل انگیزشی شناخته شده به کمیت و کیفیت بازدهی کاری آنها افزوده شده از اتلاف وقت و انرژی جلوگیری به عمل آید تا از طریق افزایش بهره‌وری آنان در نهایت جامعه‌ای سالم‌تر، پویاتر و بانشاط‌تر داشته باشیم. در این زمینه پژوهش حاضر قصد دارد به بررسی یکی از تئوری‌های انگیزش شغلی که به نظر محقق با جامعه مورد پژوهش همخوانی بیشتری دارد و شامل یک نظام طبقه‌بندی با چهار گروه متغیر عمده شامل ویژگی‌های فردی، شغلی، محیط کار و محیط بیرونی است بپردازد.

روش تحقیق

در این پژوهش از زمینه‌یابی استفاده شده و به شکل میدانی اجرا گردیده است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مرد تربیت‌بدنی شرکت‌کننده در مرحله کشوری پانزدهمین دوره مسابقات علمی و فرهنگی و ورزشی است که در مجموع از بین ۴۶۵ نفر در هفت گروه سنی و ۳۰ نمونه به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند (گروه‌های سنی به منظور برگزاری مسابقات تنظیم شده بود)، ولی به دلیل محدودیت‌های پژوهش در مجموع ۱۷۵ نمونه از هفت گروه سنی انتخاب شدند.

ابزار گردآوری اطلاعات

پرسشنامه انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت‌بدنی شامل سی و پنج سؤال پنج‌گزینه‌ای پاسخ بسته و محقق ساخته بود و براساس چهار متغیر عمده زیر تهیه شده بود: ۱- ویژگی‌های فردی شامل ویژگی‌هایی که فرد با خود به موقعیت کاری آورده است، ۲- ویژگی‌های شغلی شامل الف) قابل سنجش بودن عملکرد فردی ب) میزان روشن بودن هدف، ج) تلاش و کوشش شغلی) ۳- ویژگی‌های محیط کار شامل الف) ویژگی‌های بلافصل یا مستقیم محیط کار شامل

گروه همتایان و سرپرست و ب) اقدامات سازمانی شامل فراهم آوردن نظام پاداش، پاداش‌های شخصی و پدید آوردن یک محیط سازمانی و ۴- ویژگی‌های محیط بیرونی شامل تغییرات هنجار اجتماعی (۵).

به منظور بررسی روایی و اعتبار پرسشنامه، پرسشنامه‌ها به‌طور تصادفی در اختیار ۳۳ نفر از معلمان مرد تربیت‌بدنی قرار داده شد. برای محاسبه اعتبار از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد و مقدار آن برابر $\alpha = 0/845$ محاسبه گردید. در این پژوهش از آزمون آنالیز و واریانس، LSD و HSD استفاده شده‌است.

نتایج و یافته‌های تحقیق

۱- بین انگیزش شغلی معلمان بر حسب سنوات خدمتشان تفاوت معناداری مشاهده نشد (جدول ۱).

۲- بین ویژگی‌های فردی معلمان بر حسب سنوات خدمتشان تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت بین معلمان دارای ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه خدمت با معلمانی که ۵ سال و کمتر، ۱۱ تابع ۱۵ سال و بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند معنادار بود (جدول ۱).

۳- بین ویژگی‌های شغلی و محیط کاری معلمان بر حسب سنوات خدمتشان تفاوت معناداری مشاهده نشد (جدول ۱).

۴- بین ویژگی‌های اجتماعی بر حسب سنوات خدمت معلمان تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت بین معلمان دارای ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه خدمت با معلمانی که ۶ تا ۱۰ سال و بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند، معنادار بود (جدول ۱).

۵- بین انگیزش شغلی معلمان بر حسب مقطعی که در آن تدریس می‌کنند، تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت بین معلمان مقاطع ابتدایی و راهنمایی با مقطع متوسطه معنادار بود (جدول ۲).

۶- بین ویژگی‌های فردی، محیط کار و محیط اجتماعی بر حسب مقطعی که معلمان در آن تدریس می‌کنند، تفاوت معناداری وجود ندارد (جدول ۲).

۷- بین ویژگی‌های شغلی بر حسب مقطعی که معلمان در آن تدریس می‌کنند، تفاوت

معناداری وجود دارد. این تفاوت بین معلمان مقاطع ابتدایی و راهنمایی با معلمان مقطع متوسطه معنادار بود (جدول ۲).

۸- بین انگیزش شغلی معلمان بر حسب تحصیلاتشان تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت بین معلمان دارای مدرک دیپلم با کارشناسی و کارشناسی ارشد و معلمان دارای مدرک کاردانی با کارشناسی و کارشناسی ارشد معنادار بود (جدول ۳) -

۹- بین ویژگی‌های فردی معلمان بر حسب تحصیلاتشان تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت بین معلمان دارای مدرک کارشناسی و کاردانی و معنادار بود (جدول ۳).

۱۰- بین ویژگی‌های شغلی معلمان بر حسب تحصیلاتشان تفاوت معناداری مشاهده شد. این تفاوت بین معلمان دارای مدرک کارشناسی با کاردانی و کارشناسی ارشد با کاردانی معنادار بود (جدول ۳).

۱۱- بین ویژگی‌های محیط کار معلمان بر حسب تحصیلاتشان تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت بین معلمان دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد با معلمان دارای مدرک دیپلم و کاردانی معنادار بود (جدول ۳).

۱۲- بین ویژگی‌های محیط بیرونی معلمان بر حسب تحصیلاتشان تفاوت معناداری وجود ندارد (جدول ۳).

جدول ۱- بررسی متغیرهای انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت بدنی بر حسب سنوات خدمت

نتیجه	مقدار α	مقدار Sig	جمع کل میانگین کل	بیش از ۲۰ سال	۱۵ تا ۱۶	۱۰ تا ۱۱	۱۰ تا ۱۶	سال و کمتر	سنوات خدمت
-	-	-	۱۷۳	۴۵	۳۹	۲۳	۳۷	۲۹	تعداد نقرات
تفاوت معنادار نیست	۰/۰۵	۰/۳۴۲	۱۲۷/۸۳	۱۲۹/۶۲	۱۲۲/۵۳	۱۲۷/۶۹	۱۳۰/۶۴	۱۲۸/۶۵	میانگین امتیاز انگیزش شغلی
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۴۰*	۱۲/۳۶	۱۲/۵۹	۱۱/۷۸	۱۳/۲۱	۱۲/۳۵	۱۲/۷۹	میانگین امتیاز ویژگی های فردی
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۳۸*	-	-	*	*	-	-	آزمون HSD
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۱۹*	-	-	*	-	-	*	آزمون LSD
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۰۵*	-	-	*	*	-	-	
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۲۴*	-	*	*	-	-	-	
تفاوت معنادار نیست	۰/۰۵	۰/۱۲۲	۲۵/۳۸	۲۶/۶۵	۲۳/۶۴	۲۵/۶۰	۲۵/۸۱	۲۵/۱۰	میانگین امتیاز ویژگی های شغلی
تفاوت معنادار نیست	۰/۰۵	۰/۲۸۱	۴۶/۳۱	۴۷/۴۷	۴۴/۴۶	۴۶/۳۰	۴۸/۱۳	۴۴/۷۵	میانگین امتیاز ویژگی های محیط کاری
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۴۱*	۱۱/۹۳	۱۲/۱۳	۱۱/۰۵	۱۱/۶۵	۱۲/۷۰	۱۲/۰۶	میانگین امتیاز ویژگی های اجتماعی
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۱۳*	-	-	*	-	*	-	آزمون HSD
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۰۲*	-	-	*	-	*	-	آزمون LSD
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۳۱	-	*	*	-	-	-	

جدول ۲- بررسی متغیرهای انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت بدنی بر حسب مقطعی که تدریس می کنند

نتیجه	مقدار α	مقدار Sig	جمع کل میانگین کل	مراکز تربیت معلم	متوسطه	راهنمایی	ابتدایی	مقطع مورد تدریس
-	-	-	۱۷۱	۷	۸۳	۶۶	۱۵	تعداد
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۳۶*	۹۶/۰۸	۱۰۰/۴۲	۹۲/۴۸	۹۸/۷۲	۱۰۲/۳۳	میانگین امتیاز انگیزش شغلی
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۳۰*	-	-	*	-	*	آزمون LSD
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۲۰*	-	-	*	*	-	
تفاوت معنادار نیست	۰/۰۵	۰/۱۶۹	۱۲/۴۲	۱۲/۸۵	۱۱/۵۹	۱۲/۸۶	۱۲/۸۶	میانگین امتیاز ویژگی های فردی
تفاوت معنادار نیست	۰/۰۵	۰/۰۲۸*	۲۵/۴۲	۲۷/۵۷	۲۴/۲۸	۲۶/۱۰	۲۷/۷۳	میانگین امتیاز ویژگی های شغلی
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۱۹*	-	-	*	-	*	آزمون LSD
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۳۵*	-	-	*	*	-	
تفاوت معنادار نیست	۰/۰۵	۰/۱۴۸	۴۶/۳۲	۴۷/۱۴	۴۴/۸۰	۴۷/۴۸	۴۹/۲۰	میانگین امتیاز ویژگی های محیط کار
تفاوت معنادار نیست	۰/۰۵	۰/۰۵۹	۱۱/۹۱	۱۲/۵۸	۱۱/۴۳	۱۲/۲۷	۱۲/۵۳	میانگین امتیاز ویژگی های اجتماعی

جدول ۳- بررسی متغیرهای انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت بدنی بر حسب تحصیلات

نتیجه	مقدار α	مقدار Sig	مقدار جمع کل میانگین کل	کارشناسی ارشد	کارشناسی	فوق دیپلم	دیپلم ابتدایی	مدرک تحصیلی
-	۰/۰۵	-	۱۷۴	۱۶	۱۰۴	۴۶	۸	تعداد
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۰۱*	۹۶/۲۳	۹۰/۷۵	۹۳/۴۵	۱۰۲/۷۳	۱۰۶/۰۰	میانگین امتیاز انگیزش شغلی
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۳۱*	-	-	*	-	*	آزمون LSD
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۲۷*	-	*	-	-	*	
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۰۱*	-	-	*	*	-	
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۱*	-	*	-	*	-	
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۴۳*	۱۷/۳۹	۱۲/۱۲	۱۱/۹۹	۱۳/۲۱	۱۳/۳۷	میانگین امتیاز ویژگی های فردی
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۰۹*	-	-	*	*	-	آزمون LSD
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۰۱*	۲۵/۴۴	۲۳/۵۶	۲۴/۴۹	۲۷/۸۹	۲۷/۶۲	میانگین امتیاز ویژگی های شغلی
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۰۰*	-	-	*	*	-	آزمون LSD
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۰۴*	-	*	-	*	-	
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۰۷*	۴۶/۴۵	۴۳/۲۵	۴۵/۳۰	۴۹/۱۰	۵۲/۵۰	میانگین امتیاز ویژگی های محیط کار
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۲۳*	-	-	*	-	*	آزمون LSD
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۱۳*	-	*	-	-	*	
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۱۳*	-	-	*	*	-	
تفاوت معنادار است	۰/۰۵	۰/۰۱۹*	-	*	-	*	-	
تفاوت معنادار نیست	۰/۰۵	۰/۱۸۱	۱۱/۹۴	۱۱/۸۱	۱۱/۶۶	۱۲/۵۲	۱۲/۵	میانگین امتیاز ویژگی های اجتماعی

بحث و نتیجه گیری

در این قسمت نخست به پژوهش‌هایی که با پژوهش حاضر ارتباط دارند، اشاره می‌شود. ادینگتون و همکارانش^۱ در بررسی انگیزش شغلی مربیان ورزش نیمه وقت و تمام وقت کشورهای استرالیا، کانادا، هنگ کنگ و آمریکا به این نتیجه رسیدند که مربیان هر چهار منطقه جغرافیایی به عواملی مانند رهبری، ارتقا و سایر پاداش‌ها بهای کمتری می‌دهند و مربیان ورزش استرالیا، کانادا و آمریکا در مقایسه با مربیان هنگ کنگ در پاسخگویی به سؤالات وجه تشابه بیشتری داشتند، به طوری که مربیان ورزش هنگ‌کنگ بیشتر به عواملی مانند حقوق و مزایا تأکید داشتند (۱۳). پژوهش رید^۲ تفاوت معناداری بین معلمان مرد تربیت بدنی با افراد فعال دانشگاهی در زمینه شخصیت، نگرش نسبت به فعالیت بدنی و نیاز به موفقیت نشان نداد، ولی تفاوت آنها در زمینه اقدام برای انجام کارهای مهم، خشونت و خودکارآمدی بود. همچنین هر دو گروه نسبت به افراد عادی در میزان هوش و قوه تصور تفاوت داشتند (۱۷). پژوهش کلارک^۳ تفاوت‌های معناداری را در ارتباط با نگرش به فعالیت جسمانی و انگیزش پیشرفت بین دو گروه معلمان ورزش در حال گذراندن دوره‌های آموزشی که رتبه اول بودند با سایرین در زمان ورود به کالج و شش سال بعد از آن مشاهده کرد، ولی در ویژگی‌های شخصیتی آنان تفاوتی مشاهده نکرد (۱۱). کلارک بیان می‌کند معلمان مرد تربیت بدنی بسیار بیشتر از زنان مشتاق پیشرفت هستند (۱۲). پژوهش فیلیپ بروئل^۴ نشان داد ادراک از شرایط انگیزشی تأثیر بسیار زیادی بر روی متغیرهای انگیزشی و ارادی در مقایسه با هدف‌گرایی دانشجویان سال اول رشته تربیت بدنی داشت (۱۴). در ادامه به بررسی نتایج و مقایسه آن با پژوهش‌های مشابه می‌پردازیم. عدم وجود تفاوت معنادار بین انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت بدنی بر حسب سنوات خدمتشان می‌تواند گویای این مطلب باشد که متغیرهای مورد توجه قرار گرفته برای بررسی وضعیت انگیزش شغلی آنان گستردگی و فراگیری کافی را نداشته است، از این رو باید متغیرهای بیشتری را برای مشخص کردن تفاوت‌های انگیزش شغلی بر حسب سنوات خدمت

1- Edington C.R and et al

2- Ride

3- Clark

4- Philippc.O.Bruncl

آنها لحاظ کرد. در این زمینه بلوم هوف^۱ اعلان داشت پتانسیل انگیزش شغلی معلمان ورزش پایین است که موجب نگرش منفی نسبت به این شغل می شود (۹). جینفیر لیند هولوم^۲ نیز بیان داشت معلمان ورزش نسبت به انگیزه انجام کار و شناخت از کار ادراک ضعیفی از خود نشان دادند، در حالی که به محرک های احساس وابستگی و تعلق به طور معناداری پاسخ دادند (۱۵). با توجه به این اطلاعات تفاوت های قابل توجهی در متغیرهای چهارگانه در نظر گرفته شده در این پژوهش بین معلمان مشاهده شد. بین ویژگی های فردی معلمان مرد تربیت بدنی دارای ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه خدمت با معلمانی که ۵ سال و کمتر و ۱۱ تا ۱۵ سال و بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت دارند، تفاوت معناداری وجود داشت. از آنجا که ویژگی های فردی شامل ویژگی هایی بوده است که فرد با خود به محیط کار آورده، این نتیجه گویای آن است که معلمان دارای ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه خدمت دارای ویژگی های خاص یا فاقد آن هستند که با سه گروه دیگر تفاوت معناداری نشان داده اند. با مراجعه به جدول ۱ و مقایسه میانگین ویژگی های فردی این گروه با سایر گروه ها مشاهده می شود این گروه پایین ترین میانگین را داراست، در نتیجه معلمان دارای ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه خدمت در انتخاب مجدد شغل معلم ورزش، رضایت درونی از شغل معلم ورزشی استعداد و علاقه به تحرک و فعالیت بدنی و استفاده از نبوغ و خلاقیت در کار نسبت به سه گروه ذکر شده قبلی وضعیت نامناسب و نامطلوبی دارند، علت این مسئله شاید عدم دقت در جذب نیروی انسانی باشد که علاقه مندی ها و توانایی های لازم را قبل از ورود به این شغل باید دارا باشند و به احتمال زیاد ویژگی های شخصیتی و فردی معلمان این گروه منطبق با خصوصیات این شغل نبوده است و بنا به سایر دلایل به این شغل روی آورده اند. از طرف دیگر، این تفاوت را نمی توان به سابقه خدمت آنها نسبت داد، چرا که معلمان با پیش از ۲۰ سال سابقه خدمت وضعیت مناسبی داشتند. همچنین بین ویژگی های محیط بیرونی (اجتماعی) معلمان دارای ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه خدمت با معلمانی که ۶ تا ۱۰ سال و بیش از ۲۰ سال سابقه خدمت دارند، تفاوت معناداری وجود داشت. با مراجعه به جدول ۱ و مقایسه میانگین ویژگی های اجتماعی این گروه با سایر گروه ها، معلوم می گردد این گروه از نظر ویژگی های اجتماعی که

شامل دستیابی به مسئولیت‌های بالاتر در جامعه، تأثیرگذاری بر روش زندگی دانش‌آموزان از طریق شغل معلم ورزشی، تأثیر حضور والدین در جلسات تمرین و مسابقه و میزان اعتبار اجتماعی معلم ورزش است، وضعیت نامناسبی را نشان می‌دهند. این نتیجه با نتیجه تحقیق حجت‌ا... پورصمد و فریدون یگانه که بیان می‌کند معلمان ناراضی خود را به پایین بودن موقعیت اجتماعی نسبت می‌دهند، هماهنگی دارد (۳ و ۱۰). علت این موضوع می‌تواند عدم علاقه آنها به این شغل، عدم آگاهی نسبت به توانایی‌های این شغل و سوددهی آن برای جامعه یا عدم آموزش صحیح و اصولی این گروه از معلمان قبل از شروع به کار باشد. با توجه به دو نتیجه قبلی مشاهده می‌شود. ویژگی‌های فردی و اجتماعی معلمان دارای ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه خدمت با سایر معلمان تفاوت‌هایی دارد که این تفاوت‌ها را می‌توان در نتیجه تعامل ویژگی‌های فردی و اجتماعی این گروه دانست. چنانچه از نتیجه بعدی بر می‌آید، تفاوت انگیزش شغلی معلمان مقاطع ابتدایی و راهنمایی با مقطع متوسطه معنادار بود. این نتیجه با نتیجه تحقیق پورصمد که بیان می‌کند بین سطوح مختلف تحصیلی از نظر انگیزش شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد، همخوانی ندارد (۴). علت این مسئله شاید شرایط خاص حاکم بر مقاطع تحصیلی باشد. از نتیجه شماره ۷ مشخص است ویژگی‌های شغلی معلمان که در مقطع متوسطه تدریس می‌کرده‌اند، با معلمانی که در مقاطع ابتدایی و راهنمایی تدریس می‌کرده‌اند، تفاوت معناداری داشته است. با مراجعه به جدول ۲ و مقایسه مقدار میانگین‌های ویژگی‌های شغلی معلمان مقطع متوسط دارای پایین‌ترین میانگین هستند که بیان‌کننده پایین بودن تلاش و کوشش شغلی پایین بودن سنجش عملکرد فردی و روشن نبودن هدف از نظر آنها در مقایسه با معلمان مقطع ابتدایی و راهنمایی است. علت این تفاوت عبارت است از: ۱- مشخص نبودن هدف از درس یا واحدهای تربیت‌بدنی و ورزش در مقطع متوسطه، ۲- تغییرات پیاپی و مداوم چندین سال اخیر در این مقطع توسط برنامه‌ریزان آموزشی کشور و عدم توجه و تمرکز لازم به درس تربیت‌بدنی به عنوان مقوله‌ای حیاتی برای سلامتی جسم و روان نسل جوان و عاملی مؤثر بر جلوگیری از انحرافات اجتماعی و اخلاقی و ۳- عدم آشنایی و اطلاع معلمان مقطع متوسطه با اهداف تربیت‌بدنی و ورزش و ورزش در این مقطع. این نتیجه با تحقیق پورصمد که ناراضی معلمان را به عدم ارزشیابی صحیح نسبت می‌دهد، همخوانی دارد (۴). در ادامه نتایج ویژگی‌های فردی

معلمان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی با کاردانی تفاوت معناداری داشت که شاید بتوان علت این تفاوت را به دوران تحصیل آنان نسبت داد. اکثر معلمانی که دارای مدرک کاردانی بودند، از مراکز تربیت معلم تحت نظارت وزارت آموزش و پرورش و معلمان دارای مدرک کارشناسی اغلب از دانشگاه‌های دولتی تحت نظارت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری فارغ‌التحصیل شده‌اند که این دو محیط متفاوت می‌تواند بر روی ویژگی‌های فردی آنها تأثیر گذاشته باشد. همچنین در زمینه ویژگی‌های شغلی معلمان دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد با معلمان دارای مدرک تحصیلی کاردانی تفاوت معنی‌داری مشاهده شد. علت این موضوع را می‌توان اطلاعات و آگاهی‌های وسیع‌تر و به روزتر و جدید بودن نگرش معلمان دارای مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد نسبت به معلمان با سابقه و قدیمی دارای مدرک کاردانی هستند، ذکر کرد.

در ادامه نتیجه شماره ۱۱ نشان دهنده تفاوت معنادار معلمان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی با معلمان دارای مدرک دیپلم و کاردانی و معلمان دارای کارشناسی ارشد با معلمان دارای دیپلم و کاردانی در ویژگی‌های محیط کار است. مقایسه میانگین‌های ویژگی‌های محیط کار نشان می‌دهد پایین‌ترین مقدار مربوط به معلمان دارای مدرک کارشناسی ارشد است، این تفاوت مربوط به دو دسته عوامل است ویژگی‌های بلافصل یا مستقیم محیط کار شامل گروه هم‌تایان، سرپرست و دانش‌آموزان که این مورد با نتیجه ۷ همخوانی دارد، با این توضیح که اکثر معلمان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد در مقطع متوسطه در حال تدریس هستند و در عوامل ذکر شده در بالا با معلمان دارای مدرک تحصیلی دیپلم و کاردانی که در مقاطع ابتدایی و راهنمایی تدریس دارند، کاملاً متفاوت است، عامل دوم اقدام سازمانی شامل فراهم آوردن نظام پاداش، پاداش‌های شخصی و پدید آوردن یک محیط سازمانی است که این عوامل نیز متناسب با میزان تحصیلات معلمان طراحی نشده، بلکه برای تمامی معلمان با مدارک تحصیلی مختلف یک نظام و شیوه مورد استفاده قرار می‌گیرد که از نظر معلمان دارای تحصیلات بالاتر قابل قبول نیست. این نتیجه با نتیجه پژوهش اختر بیژنی که بیان می‌کند توجه مدیر به تأمین نیازهای سطح بالاتر معلمان انگیزه حرف‌های آنان را افزایش می‌دهد، همخوانی دارد (۲). آن‌گونه که از این نتیجه مشخص است، معلمان دارای تحصیلات بالاتر در زمینه

ویژگی‌های محیط کار نارضایتی بیشتری دارند. محیط کاری آنان نتوانسته در افزایش انگیزش شغلی آنان به شغل معلمی ورزش مؤثر باشد. در این خصوص زهرا آبدار اصفهانی مهمترین عامل در انگیزش شغلی معلمان را فراهم کردن شرایط کاری مطلوب و زمینه موفقیت شغلی در رشد حرفه‌ای آنان دانسته است، این نتیجه با تحقیق حاضر همخوانی دارد (۱). از این رو باید به ویژگی‌های محیط کاری معلمان دارای تحصیلات بالاتر نسبت به سایر معلمان توجه ویژه و خاصی مبذول داشت. در نهایت عوامل انگیزش شغلی در نظر گرفته شده بر حسب متغیرهای سنوات خدمت، مقطع تدریس و میزان تحصیلات به صورت زیر بر انگیزش شغلی تأثیرگذار بوده است. بر حسب سنوات خدمت تنها ویژگی‌های فردی و محیط بیرونی عوامل ایجادکننده تفاوت بین گروه‌های مختلف معلمان بوده است، ولی این عوامل آنقدر تأثیرگذار نبوده‌اند که بتوانند در انگیزش شغلی معلمان بر حسب سنوات خدمتشان مؤثر باشند. براساس متغیر مقطع تدریس انگیزش شغلی بیشترین تأثیرپذیری را از ویژگی‌های شغلی داشته، به طوری که موجب بروی تفاوت معناداری در انگیزش شغلی معلمان مقاطع مختلف تحصیلی شده است. در مورد متغیر میزان تحصیلات انگیزش شغلی، به جز ویژگی‌های محیط بیرونی، تحت تأثیر ۳ ویژگی‌های فردی، شغلی و محیط کاری بوده و به تفاوت معنادار در انگیزش شغلی معلمان منجر شده است.

منابع و مآخذ

- ۱- آبدار اصفهانی، زهرا. "بررسی نظرات دبیران دبیرستان‌های شهر اصفهان در ارتباط با عوامل مؤثر در افزایش انگیزش شغلی آنان"، اصفهان: دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، ۱۳۷۴.
- ۲- بیژنی، اختر. "بررسی رابطه تئوری‌های مدیریت (Y و X) با انگیزه حرفه‌ای معلمان مدارس راهنمایی تهران"، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- ۳- پورسلطانی رزندی، حسین. "بررسی کمی و کیفی هیأت علمی و مدرسین مراکز تربیت معلم تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش ایران"، دانشگاه تربیت مدرس تهران، ۱۳۷۱.
- ۴- پورصمد، حجت ا... "بررسی انگیزه شغلی معلمان کهکیلویه (دهدشت)". تهران:

دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم، ۱۳۷۲.

۵- ریچارد، ستیرز و لیمان پورتر. "انگیزش و رفتار در کار"، ترجمه امین‌ا... علوی، تهران :

مرکز آموزش مدیریت دولتی، جلد دوم، ۱۳۷۵.

۶- فرجی، ذبیح‌ا... "انگیزش و هیجان". تهران: نشر خردمند، ۱۳۷۱.

۷- کاشف، مجید. "بررسی نقطه نظرات شرکت کنندگان در مرحله نهایی مسابقه علمی،

فرهنگی و ورزشی در خصوص چگونگی اجرای مسابقه". تهران: واحد پژوهش و تحقیق اداره

کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۶۹.

۸- مقیمی، سیدمحمد. "سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی"، تهران: نشر نرمة، ۱۳۷۷.

۹- نوربخش، مهوش. "بررسی انگیزشی شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های

تربیت بدنی سراسر کشور براساس نظریه هرزبرگ". رساله دکترای تربیت بدنی و علوم ورزشی،

تهران: دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران، ۱۳۷۶.

۱۰- یگانه، فریدون. "بررسی عوامل انگیزش و وزارت آموزش و پرورش در جهت ادامه

خدمت علاقمندان معلمان". تهران: مرکز مدیریت دولتی، ۱۳۵۸.

11- Clark. P.T. "Alongitudinal Analysis of physical Education in training Proceedings of the 8 Common Wealth and international Conference", Ref, 10, 1986, PP : 315-320.

12- Clark.P.T."Achievement Motivation and Attitude to physical Activity in male and Female Educators , Scottish". Journal of physical Education, 10, 1982, PP: 21-29.

13- Edington.C.R.and Et al. "Motlivating Park and recreationals, Across cultural Analysis", Journal of park and recreation Administration, 1989, Vol. 7(3).

14- Hosck.Vaclav, Tilinger. Pavel, Bilek. Loubos. "Psychology of sport and Exercise", Psychology - FEPSAC-Part 2, 1999, PP: 138-140.

15-Jennifere A. "Lindbolm Secondary School Physical Education

Motivation and Application of Personal investment theory". Journal of Teaching in physical Education. 1997, 16.

16- Mukhi.H.R."Management of systems", New Dehli, Smt,Sumitra Handa, 1995, P:287.

17-Reid.N.M. "Physical Educators and physical Activity Participants Some Psychological Measurers", British Society of sports Psychology , 1975, 8 .

18- Weinberg, Roberts, Gould.Daniel."Foundations of Sport and exercise Psychology". Human kinetics, 1995, P: 25.