

## بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز

دکتر مهوش نوربخش<sup>۱</sup> - محمود علیزاده

استادیار دانشگاه شهید چمران اهواز - کارشناس ارشد تربیت بدنی

### چکیده

هدف از این تحقیق بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز بود. روش تحقیق از نوع توصیفی است که به روش میدانی و با استفاده از پرسشنامه‌ای که براساس نظریه هرزبرگ تدوین شده، انجام شده است. پایایی و روایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ و پرسشنامه شاخص توصیف شغلی (JDI) تأیید گردید. جامعه آماری شامل کلیه دبیران تربیت بدنی زن و مرد شهرستان اهواز است. تعداد ۱۴۴ نفر از آنان به عنوان نمونه در این تحقیق شرکت کردند. رابطه متغیرهای رضایت و ناراضایتی با عوامل انگیزشی ذکر شده به وسیله هرزبرگ یعنی موفقیت: رشد و پیشرفت، نفس کار، شناخت، مسئولیت و عوامل بهداشتی یعنی حقوق و مزایا، شرایط کاری، سیاست و مدیریت، سرپرستی، روابط با همکاران و امنیت شغلی مورد بررسی قرار گرفت. علاوه بر این رابطه عوامل انگیزشی و بهداشتی و ویژگی‌های فردی (جنسیت، تأهل، سن، سنوات خدمت، رشته تحصیلی) با رضایت و ناراضایتی شغلی نیز مورد بررسی قرار گرفت. در این تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی مناسب از جمله آزمون t، همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس یک سویه استفاده گردید. نتایج این تحقیق نشان داد که بین رضایت و ناراضایتی شغلی با عوامل انگیزشی و بهداشتی همبستگی معنی داری وجود دارد. همچنین بین عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی زنان و مردان تفاوت معنی دار وجود داشت. یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد تأثیر عوامل انگیزشی، عوامل بهداشتی و جنسیت با رضایت شغلی معنی دار بود و تأثیر عوامل انگیزشی، عوامل بهداشتی و سنوات تحصیل، سن، رشته تحصیلی با ناراضایتی شغلی معنی دار بود.

### واژه‌های کلیدی

رضایت شغلی، عوامل انگیزشی، عوامل بهداشتی، نظریه هرزبرگ.

## مقدمه

مدیریت<sup>۱</sup> از دیرباز به عنوان یک ضرورت برای انسان مطرح بوده و در اغلب فعالیت‌های وی حضور داشته و از مهمترین فعالیت‌ها در زندگی امروز است (۳). تاریخ بشر بیشتر از هر چیز دیگر اهمیت و نقش رهبران و مدیران را ترسیم کرده است. به طوری که برخی از مورخان و نویسندگان تمام پیروزی‌ها، شکست‌ها، سازندگی‌ها، ویرانگری‌ها و بالاخره سعادت و شقاوت بشر را در طول تاریخ مرهون رهبری‌های صحیح یا ناصحیح دانسته‌اند و هیچ عاملی چون مدیریت و رهبری را برای سعادت و تعالی انسان مؤثر و نافذ نمی‌دانند (۱). در این عصر، امور و کارهای جامعه به وسیله سازمان‌ها صورت می‌گیرد. گردش کار سازمان‌ها به فعالیت‌های فردی و همکاری گروهی مردم وابسته است. مردم از طریق سازمان‌ها کارها را مؤثرتر انجام می‌دهند. چگونگی عملکرد آنان، کیفیت فعالیت‌های سازمان‌ها و در نتیجه چگونگی انجام امور و کارهای جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۲). از این امور، گردش زندگی وابسته به سازمان‌ها و پیشرفت و بقای جامع، تابع کار و عملکرد مؤثر آنهاست. از طرف دیگر، سازمان‌های رسمی برای استمرار و تداوم فعالیت خود به مدیریت نیاز دارند و فقدان مدیریت موجب ناهماهنگی، انحراف از اهداف، اتلاف وقت و انرژی می‌شود و سازمان‌ها را به نابسامانی و از هم پاشیدگی می‌کشاند.

سازمان‌های رسمی به منزله تدابیر و وسایلی هستند که برای رفع نیازهای اساسی جامعه بوجود می‌آیند و با سیر تحولات اجتماعی روز به روز گسترده‌تر و پیچیده‌تر می‌شوند. آنها هدف‌های گوناگون و متفاوتی دارند و برای رسیدن به اهداف خود طبق برنامه فعالیت می‌کنند و فعالیت آنها مستلزم استفاده از منابع انسانی است (۱۴). در این میان نقش منابع انسانی بسیار مهم است به طوری که می‌توان اظهار داشت که هر قدر استراتژی و تکنولوژی سازمانی پیچیده باشد باز هم رمز موفقیت آن، عامل انسانی است و هر چه فشارهای رقابتی اقتصادی جهانی بیشتر می‌شود، مدیریت ماهرانه نیروی انسانی بیش از هر زمان دیگری اهمیت می‌یابد (۶). آنچه اهمیت دارد پی بردن به این واقعیت است که عامل اساسی پیشرفت، شکوفایی و بانندگی

هر جامعه در توسعه سرمایه‌های انسانی و تربیت نیروی کار آن نهفته است. بنابراین می‌توان منابع انسانی را سرمایه‌های اصلی هر سازمان دانسته و هر سازمانی را تا حدود زیادی به استفاده بهینه از نیروی انسانی آن سازمان مربوط دانست (۱۰). با این وصف برای استفاده بهینه از نیروی انسانی باید آنها را مورد آموزش قرار داد و این امر تنها در سازمان‌های آموزشی میسر می‌باشد (۱۱). امروزه آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازنده‌ترین سازمان‌ها و به عنوان یکی از رکن‌های اساسی برای توسعه آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی هر جامعه مطرح است (۲). ضرورت دارد که هر جامعه‌ای که به توسعه می‌اندیشد تعلیم و تربیت مطلوب را در رأس برنامه‌های خود قرار دهد. وقتی چنین دیدگاهی پیدا شود، خواه ناخواه مسائلی چون کیفیت آموزش، عوامل مؤثر در مدرسه، انگیزه معلمان، رضایت شغلی آنان، کارآیی و اثربخش نیروهای انسانی و از این قبیل مورد توجه مدیران تعلیم و تربیت قرار می‌گیرد. بنابراین، باید عواملی که سازمان آموزشی را تحت تأثیر قرار می‌دهند را شناخت. یکی از این عوامل، منابع انسانی است که در سازمان‌های آموزشی کار می‌کنند.

بی‌تردید مهمترین عنصر هر سازمان آموزش نیروی انسانی آن است که اگر این نیروی انسانی از انگیزه<sup>۱</sup> و رضایت<sup>۲</sup> کافی برخوردار باشد، بدون شک استعداد و توان خود را در جهت تحقق اهداف آن سازمان به کار خواهد برد. یکی از عواملی که باعث علاقمندی یا عدم علاقه به شغل می‌شود، رضایت شغلی<sup>۳</sup> و یا عدم رضایت شغلی<sup>۴</sup> است. پس باید عواملی که بر رضایت شغلی کارکنان اثر می‌گذارند را شناسایی کرد، تا با به کارگیری اصول و شیوه‌های علمی و با تکیه بر تحقیقات انجام شده رضایت شغلی را در آنان افزایش داد. در این راستا باید شرایطی را بوجود آورد که منجر به کار مطلوب معلمان شود. متأسفانه در کشور ما شرایط مطلوبی بر کار معلمان بخصوص معلمان تربیت‌بدنی حکم فرما نیست و به نظر می‌رسد که وضعیت نامطلوب این شغل مقدس و عدم جاذبه‌های شغلی باعث شده است که نه تنها عده‌ای از معلمان مجرب و دلسوز شغل خود را ترک کنند و یا روی به مشاغل دوم آورند، بلکه

1- Motive

2- Satisfaction

3- Job satisfaction

4- Dissatisfaction

دانش آموزان ممتاز مدارس نیز رغبتی به انتخاب این حرفه و بخصوص رشته تربیت بدنی از خود نشان ندهند. از عواملی که موجب عدم رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی می شود همانا وضعیت نامطلوب شغل، عدم جاذبه شغلی یا احترام، اعتبار و حیثیت اندک معلمان تربیت بدنی، پایین بودن سطح دستمزد، عدم علاقه، عدم احساس تعهد معلمان تربیت بدنی را می توان برشمرد. از آنجایی که اساس سلامت و تندرستی و تعلیم و تربیت جامعه ما بیش از هر ارگانی به وزارت آموزش و پرورش برمی گردد، وزارتخانه مذکور برای انجام این امر خطیر با بهره گیری صحیح از علم تربیت بدنی و ورزش می تواند استعداد های ذهنی، عقلی، ادراکی، جسمانی و مهارتی را در نوجوانان و جوانان رشد دهد و در اثر آن ظرفیت های اخلاقی، تربیتی، جسمانی، مهارتی، ذهنی عاطفی و اجتماعی آینده سازان جامعه را بالا ببرد. از طرف دیگر، آموزش و پرورش با ایجاد فرصت های مناسب برای شرکت مستمر دانش آموزان در فعالیت های ورزشی، باعث رشد سطح مهارت در رشته های مختلف ورزشی خواهد شد و در نتیجه برای تربیت نخبگان و قهرمانان در ورزش های مختلف زمینه لازم ایجاد خواهد شد. با نگاهی به دنیای خارج از کشور، خواهیم دید که انجام دادن ورزش بطور گسترده و همگانی با امکانات کافی جزء مهمترین برنامه های آموزش و پرورش می باشد. کشورهایی که امروزه در مسابقات المپیک آسیایی و جهانی صاحب امتیاز و مقام هستند، به این دلیل است که ورزش در مدارس جایگاه ویژه ای دارد و از طریق عمومی کردن ورزش در بین دانش آموزان، مستعدترین ورزشکاران شناسایی و به سوی ورزش های قهرمانی سوق داده می شوند (۱۳). با توجه به اینکه معلمان تربیت بدنی، نوجوانان و جوانان را تحت آموزش دارند و اجرای برنامه های تربیت بدنی در آموزش و پرورش بعهدہ آنان می باشد، طبیعی است که باید به نیازهای آنان توجه داشت و در آنان انگیزه لازم برای کار با حداکثر توان را ایجاد کرد تا در امر آموزش و نهایتاً سلامت جامعه عنایت لازم را مبذول دارند و این کار سخت و طاقت فرسا را به نحو احسن به انجام برسانند.

در همین راستا تحقیقات زیادی برای شناسایی عوامل اثرگذار بر میزان رضایت شغلی

انسان‌ها انجام شده که از میان آنها نظریه هرزبرگ<sup>۱</sup> شاخص‌ترین آنهاست. هرزبرگ محیط کاری و شرایط کاری را مورد مطالعه و بررسی قرار داد و دریافت که انسان‌ها دو دسته نیاز متفاوت و مستقل از یکدیگر دارند که به نحوی رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهند (۹). در بررسی‌ها هرزبرگ متوجه شد که کارکنان تجارت خشنود کننده را متأثر از عواملی می‌دانستند که بیشتر با نفس و محتوی درونی کار مربوط می‌شد که این عوامل را عوامل انگیزشی<sup>۲</sup> نامید (۱۵). از عوامل انگیزاننده می‌توان کسب موفقیت، قدردانی برای انجام کار، کار تلاش برانگیز، مسئولیت، فرصت رشد و توسعه را نام برد (۱۷). خط مشی‌ها و مدیریت سازمان، سرپرستی، شرایط کار، روابط متقابل، حقوق، مقام و تأمین را جزء عوامل بهداشتی<sup>۳</sup> تلقی کرد. اینها جزء درون ذاتی یک کار نیستند بلکه به شرایطی مربوط می‌شوند که تحت آن شرایط کار انجام می‌گیرد. هرزبرگ از این جهت عوامل ناخشنود کننده را عوامل بهداشتی نامید که علاقمند بود تا سنخیت این عوامل را با مفهوم بهداشت عمومی آشکار سازد. همان‌طور که با رعایت بهداشت عمومی می‌توان از آلودگی‌ها و بیماری‌ها دوری جست، با تأمین عوامل بهداشتی در محیط کار می‌توان مانع ناخشنودی کارکنان گردید (۷). هرزبرگ بر پایه نتایج استدلال کرد که با از میان بردن علل نارضایتی رضایت ایجاد نمی‌شود، اما نتیجه آن ایجاد یک حالت بی تفاوتی است. رضایت خاطر و انگیزش<sup>۴</sup> تنها در نتیجه استفاده از انگیزاننده‌ها رخ می‌دهد (۸).

با وجود اینکه نظریه هرزبرگ در زمینه انگیزش شغلی از اعتبار خاصی برخوردار است، ولی با این وجود قطعیت عوامل برانگیزاننده و بهداشتی در بین صاحب‌نظران یکسان نیست. نائلی (۱۳۷۳) در پژوهشی که از تئوری دو عاملی در تعیین رضایت شغلی مدیران دبیرستان‌های استان خوزستان انجام داد، نشان داد که ارتقاء در شغل، رشد و مسئولیت بر خلاف یافته‌های هرزبرگ به خشنودی شغلی آنان کمکی نمی‌کند. خط مشی و چگونگی اداره سازمان، سرپرستی و شرایط کار بارزترین عوامل بهداشتی در این پژوهش بودند، عامل حقوق و دستمزد با اظهار نظر هرزبرگ مطابقت داشت. در بین مدیران دبیرستان‌های بررسی شده، روابط میان

1- Herzberg theory

2- Motivator Factors

3- Hygiene Factors

4- Motivation

افراد به جای عامل بهداشتی موقعیت یک عامل انگیزشی را نمایان می‌سازد.

شهری (۱۹۹۸) در بررسی رضایت شغلی معلمان دریافت که بین مهارت شغلی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. پتیت<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) در بررسی تأثیر ارتباطات سازمانی به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نشان داد که بین رضایت شغلی و ارتباطات سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد ولی بین رضایت شغلی و حقوق دریافتی رابطه معنی‌داری مشاهده کرد (۲۵). نتایج فریبرگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) در بررسی رضایت شغلی مدیران زن سازمان ورزشی (NCAA) امریکا حاکی از رضایت شغلی آنان می‌باشد. همچنین به وجود تفاوت‌هایی در ۵ فاکتور رضایت شغلی (حقوق، ارتقاء، همکاران، نظارت و رضایت از کار) اشاره کرد (۲۱). لیندهولم<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) نیز به بررسی انگیزش شغلی معلمان تربیت‌بدنی دبیرستان‌های آمریکا با توجه به جنسیت، سن، سابقه تدریس و توانایی شغلی پرداخت و نتیجه گرفت که معلمان ورزش نسبت به انگیزه انجام کار و شناخت رابطه ضعیفی را از خود نشان دادند. در حالی که همین معلمان به محرک‌های احساس و وابستگی و تعلق به طور معنی‌داری پاسخ مثبت دادند (۲۴). یانگ<sup>۴</sup> (۱۹۹۹) به بررسی ارتباط رفتار رهبری و متغیرهای سازمانی بر رضایت شغلی استادان تربیت‌بدنی پرداخت. یافته‌های تحقیق نشان داد: به طور کلی استادان تربیت‌بدنی از کارشان راضی هستند. رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی استادان و رفتار رهبری و نیز ساختارهای رفتاری که در ابتدای شغل ایجاد شده وجود دارد. ولی اختلاف معنی‌داری در رضایت شغلی زنان و مردان، سن، سال‌های تحصیلی، سابقه تدریس و سابقه مدیریت مشاهده نگردید (۲۷). تحقیقی بر روی ۱۱۰۰۰ معلم کانادایی به منظور بررسی رضایت شغلی آنان انجام شد. نتایج حاکی از رضایت شغلی آنان است. احترام شاگردان و احترام جامعه نسبت به معلمان تربیت‌بدنی و ارتباط خوب مدیران با معلمان تربیت‌بدنی به عنوان عوامل کلیدی انگیزشی قلمداد شد. اغلب معلمان (۶۱ درصد) اظهار داشتند که چنانچه فرصت انتخاب مجدد شغل به آنان داده شود باز هم شغل معلمی تربیت‌بدنی را انتخاب

1- Pettit

2- Freyberg

3- Lindholm

4- Yang

خواهند کرد (۲۳). دمیچی (۱۳۷۳) در بررسی رضایت شغلی مربیان امور تربیتی شهر تهران چنین نتیجه گرفت که بین میزان تحصیلات و رضایت شغلی تفاوت معنی داری وجود ندارد. همچنین بین وضعیت تأهل و رضایت شغلی، بین سابقه خدمت و رضایت شغلی و بین منطقه محل خدمت و رضایت شغلی رابطه معنی داری مشاهده نگردید.

پورصمد (۱۳۷۲) در زمینه بررسی انگیزش شغلی معلمان کهگیلویه دریافت که مهمترین عوامل نارضایتی معلمان به خاطر پایین بودن موقعیت اجتماعی، عدم ارزشیابی صحیح و پایین بودن میزان حقوق آنها بود (۴).

نوربخش (۱۳۷۶) در بررسی انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور بر اساس نظریه هرزبرگ نشان داد که هم عوامل انگیزشی و هم عوامل بهداشتی در ایجاد انگیزش شغلی مؤثرند. بین انگیزش شغلی اساتید دانشکده‌های تربیت بدنی کشور تفاوتی وجود ندارد (۱۶). تحقیقات جهانیان (۱۳۷۴)، میدانی (۱۹۹۱)، هیل<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) و باکستون<sup>۲</sup> تقریباً به نتایج مشابهی دست یافتند (۵، ۲۰ و ۲۲).

برونتی<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) و باگمن<sup>۴</sup> (۱۹۹۶) در بررسی رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه کالیفرنیا دریافتند که تأثیری که معلمان بر زندگی دانش آموزان می‌گذارند و روابط خوب با دانش آموزان و همکاران در مدرسه که باعث ایجاد فضای دوستانه، حمایتی، اعتماد و صمیمیت می‌شود منشاء رضایت شغلی آنان است (۱۸، ۱۹).

روچستر<sup>۵</sup> (۲۰۰۳) به منظور بررسی رضایت شغلی معلمان مدارس دولتی در طول ۲۰ سال گذشته ۹ بار رضایت شغلی آنان را مورد بررسی قرار داد. در آخرین یافته‌های خود به این نتیجه رسید که ۵۷ درصد از معلمان از شغل خود بسیار راضی بودند. شایان ذکر است که این رقم بالاترین رضایت شغلی نسبت به تحقیقات قبل است و این افزایش بویژه بین سال‌های ۲۰۰۱ تا ۲۰۰۳ بود. همچنین در این تحقیق نگرش والدین، نسبت به پرستیز و هویت معلمان مورد

1- Hill

2- Baxton

3- Brunetti

4- Baughman

5- Rochester

بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که قبل از سال ۱۹۹۰ تنها ۲۹ درصد مردم اظهار داشتند که معلمین دارای پرستیژ بالایی هستند. این ارقام تا ۴۱ درصد در سال ۱۹۹۲ و ۵۳ درصد تا سال ۲۰۰۲ افزایش نشان داد (۲۶). یافته‌های تحقیق حاکی از این است که معلمین نیاز دارند که به حرف آنان گوش فرا داده شود و مورد احترام قرار گیرند تا بتوانند در حرفه معلمی و در کلاس درس مؤثر باشند. تحقیق حاضر نیز با هدف بررسی رضایت شغلی معلمین تربیت‌بدنی دبیرستان‌های اهواز و به منظور پاسخ به این سؤالات انجام شد، رضایت شغلی معلمین چگونه است؟ نیازهای دبیران تربیت‌بدنی چیست؟ انتظارات آنان از شغل خود چیست؟ کدام عوامل انگیزشی در دبیران تربیت‌بدنی در اولویت است؟ آیا در دبیران تربیت‌بدنی انگیزاننده‌های درونی غالبند یا انگیزاننده‌های بیرونی؟ آیا عوامل انگیزشی تحت تأثیر عوامل بهداشتی قرار می‌گیرند؟ برای پاسخ به این سؤالات و دیگر پرسش‌های مشابه زمینه تحقیق حاضر فراهم شد. با این امید که نتایج تحقیق بتواند مدیران و مسئولین تربیت‌بدنی آموزش و پرورش استان را در شناسایی نیازها و ایجاد انگیزه‌های مناسب کاری معلمان تربیت‌بدنی یاری داده تا دانش‌آموزان بتوانند استفاده مطلوب را از ساعات درس تربیت‌بدنی ببرند.

### روش تحقیق

روش این تحقیق توصیفی است که به روش میدانی و با استفاده از پرسشنامه انجام شده است. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق شامل کلیه دبیران تربیت‌بدنی و ورزش نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان اهواز است ( $N = 255$ ). از تعداد کل جامعه آماری ۱۴۴ نفر برای آزمون فرضیه‌های تحقیق در نظر گرفته شد و نیز تعداد ۶۰ نفر برای تعیین پایایی پرسشنامه قبل از اجرای تحقیق به صورت تصادفی در نظر گرفته شدند. ۱۴۴ پرسشنامه برگشتی قابل استفاده بودند که این تعداد ۸۸ درصد نمونه آماری را تشکیل داد.

با توجه به اهداف تحقیق و ماهیت آن، مناسبترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، استفاده از تکمیل پرسشنامه بود. بدین منظور از پرسشنامه‌های زیر استفاده گردید.

۱- پرسشنامه مشخصات فردی که شامل اطلاعاتی درباره وضعیت تأهل، سن، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت و سابقه قهرمانی بود.

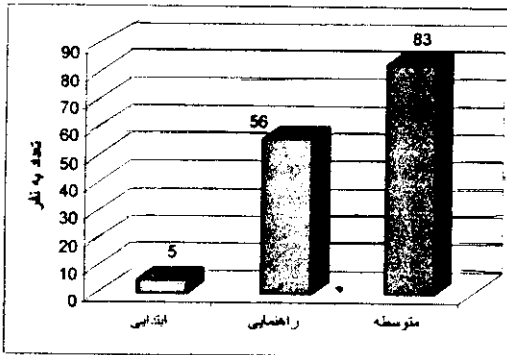


۲- پرسشنامه رضایت شغلی با بیست و نه سؤال که براساس نظریه هرزبرگ تدوین شده. متغیرهای: انگیزشی، بهداشتی، رضایت شغلی، سطح رضایت و سطح نارضایتی را اندازه گیری می کند. هر چند که روایی و پایایی این پرسشنامه قبلاً توسط جهانیان تأیید شده است، لیکن به منظور اطمینان بیشتر از نتایج حاصله در جامعه آماری مورد نظر اقدام به تعیین پایایی و روایی گردید. با استفاده از آلفای کرونباخ ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی ۹۲ درصد به دست آمد که در سطح  $0/05 < \alpha$  معنی دار بود. برای تعیین روایی ملاکی پرسشنامه از پرسشنامه شاخص توصیف شغلی (JDI)<sup>۱</sup> به عنوان ملاکی معتبر استفاده شد. ضریب روایی  $0/86 = r$  به دست آمد که در سطح  $0/05 < \alpha$  معنی دار بود که نشان می دهد پرسشنامه رضایت شغلی استفاده شده از پایایی و روایی کافی برخوردار است. پس از گردآوری اطلاعات خام و استخراج آنها، به منظور تجزیه و تحلیل این اطلاعات، ابتدا از آمار توصیفی برای تنظیم داده ها و تعیین شاخص های مرکزی، شاخص های پراکندگی و ترسیم نمودارهای مختلف استفاده گردید. همچنین از آمار استنباطی (تحلیل واریانس یک سویه، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t) استفاده شد.

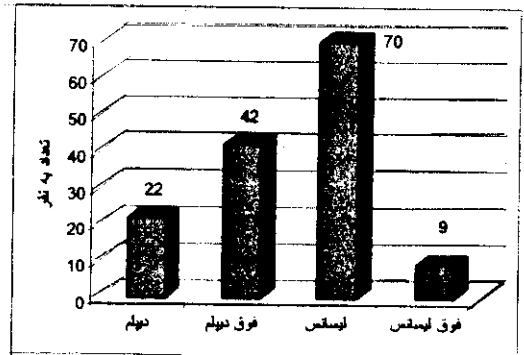
### نتایج و یافته های تحقیق

براساس یافته های تحقیق از مجموع ۱۴۴ آزمودنی تحت بررسی ۷۹ نفر مرد و ۶۵ نفر زن بوده اند که به ترتیب ۵۴/۹ و ۴۵/۱ درصد از گروه را تشکیل می دهند. همچنین یافته های تحقیق نشان داد که ۱۵/۳ درصد دبیران تربیت بدنی دارای مدرک دیپلم، ۲۹/۲ درصد مدرک فوق دیپلم، ۴۸/۲ درصد مدرک لیسانس و ۶/۳ درصد مدرک فوق لیسانس هستند (نمودار ۱). براساس یافته های تحقیق اکثریت دبیران تربیت بدنی از لحاظ وضعیت استخدامی رسمی - قطعی می باشند (۸۸/۲ درصد) و تنها ۶/۳ درصد پیمانی و ۲/۱ درصد رسمی آزمایشی می باشند و ۳/۵ درصد نیز وضعیت نامشخصی دارند. از نظر وضعیت تأهل ۲۰/۱ درصد مجرد و ۷۹/۹ درصد متأهل می باشند. همچنین یافته های تحقیق نشان داد که ۳/۵ درصد از

معلمین در مقطع ابتدایی، ۳۸/۹ درصد در مقطع راهنمایی و ۵۷/۶ درصد در مقطع دبیرستان مشغول به تدریس می‌باشند (نمودار ۲).



نمودار ۲: توزیع جامعه آماری بر اساس مقطع تدریس



نمودار ۱: سطح تحصیلات دبیران تربیت بدنی

سایر یافته‌های این تحقیق بدین شرح است:

۱- اطلاعات حاصل از این پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی دبیران نواحی مختلف آموزش و پرورش شهر اهواز تفاوت معنی داری وجود ندارد (جدول ۱).

جدول ۱. نتایج تحلیل واریانس یک طرفه رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی نواحی مختلف

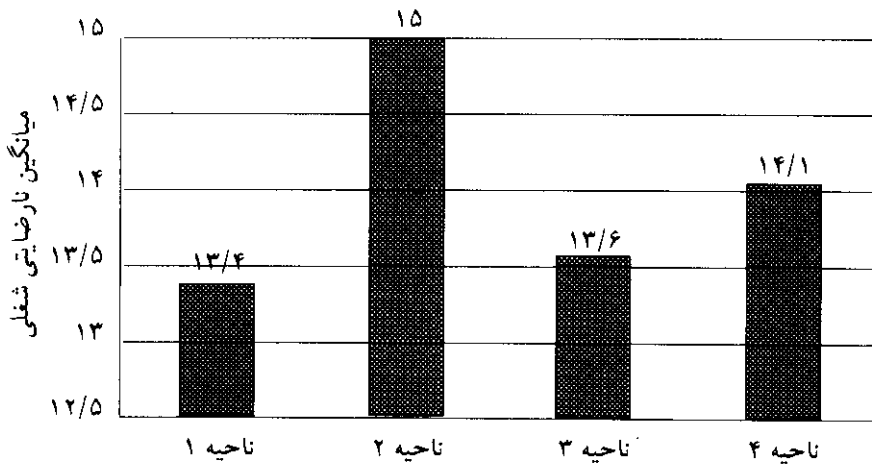
P.Value	آماره F	M.S میانگین	d.f	S.S مجموع	Source
حداقل		مجذور انحراف	درجه آزادی	مجذورات انحراف	منبع تغییرات
۰/۱۸۴	۱/۶۳۴	۱۰۵/۹۷	۳	۳۱۷/۹۰۷	بین گروهی
		۶۴/۸۶	۱۴۲	۹۲۱۰/۱۴۷	درون گروهی
		-	۱۴۵	۹۵۲۸/۰۵۵	کل

۲- بین نارضایتی شغلی دبیران تربیت بدنی نواحی مختلف آموزش و پرورش شهر اهواز اختلاف معنی داری وجود دارد. بیشترین اختلاف بین ناحیه ۱ و ۲ و همچنین ناحیه ۲ و ۳ وجود

دارد (جدول ۲) (نمودار ۳).

جدول ۲. نتایج تحلیل واریانس یک طرفه، نارضایتی شغلی دبیران تربیت بدنی نواحی مختلف

P.Value	F	M.S میانگین مجذور انحراف	d.f درجه آزادی	S.S مجموع مجذورات انحراف	Source منبع تغییرات
۰/۰۰۱	۶/۱۱۵	۵۷۷/۴۷۹	۳	۱۷۳۲/۴۳۷	بین گروهی
		۹۴/۴۴۰	۱۴۲	۱۳۴۱۰/۵۰۱	درون گروهی
		-	۱۴۵	۱۵۱۴۲/۹۳۸	کل



نمودار ۳. نارضایتی شغلی دبیران تربیت بدنی نواحی مختلف آموزش و پرورش

۳- بین رضایت شغلی و عوامل انگیزشی رابطه معنی داری وجود دارد. همچنین بین رضایت شغلی و عوامل بهداشتی رابطه معنی داری ملاحظه گردید و چون هر دو ضریب مثبت هستند بنابراین، این رابطه در جهت همدیگر است. به عبارت دیگر با افزایش عوامل انگیزشی و بهداشتی، رضایت شغلی نیز افزایش می یابد و برعکس (جدول ۳).

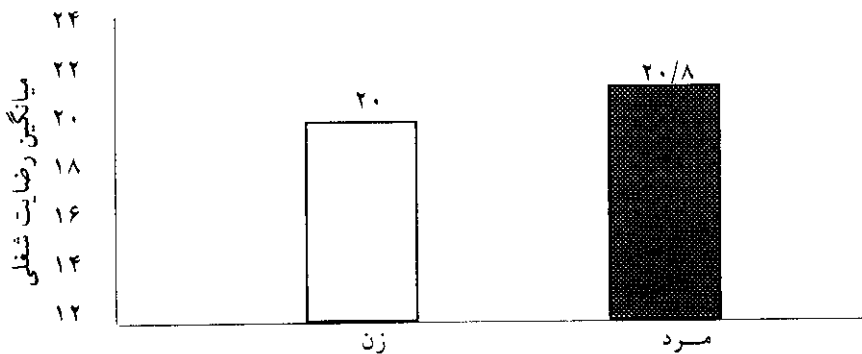
جدول ۳. ضریب همبستگی پیرسون بین رضایت شغلی و نارضایتی شغلی و

عوامل بهداشتی و انگیزشی

عوامل انگیزشی	عوامل بهداشتی	رضایت شغلی	نارضایتی شغلی
عوامل انگیزشی	۰/۹۳۶ (<۰/۰۰۱)	۰/۸۸۶ (<۰/۰۰۱)	-۰/۲۳۲* (۰/۰۱۲)
عوامل بهداشتی	۱/۰۰۰	۰/۸۸۷ (<۰/۰۰۱)	-۰/۲۶۹** (۰/۰۰۳)
رضایت شغلی		۱/۰۰۰	-۰/۱۶۴ (۰/۰۷۹)
نارضایتی شغلی			۱/۰۰۰

۴- بین نارضایتی شغلی و عوامل انگیزشی و همچنین نارضایتی شغلی و عوامل بهداشتی رابطه معنی داری وجود دارد و چون هر دو ضریب منفی هستند بنابراین، این رابطه در جهت عکس همدیگر است. به عبارت دیگر با افزایش عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی نارضایتی شغلی کاهش می یابد و برعکس (جدول ۳).

۵- بین جنسیت و رضایت شغلی اختلاف معنی داری مشاهده نشد. هر چند یافته های تحقیق نشان داد که رضایت شغلی دبیران زن کمتر از رضایت شغلی دبیران مرد است، اما این اختلاف از لحاظ آماری معنی دار نیست (نمودار ۴).



نمودار ۴. مقایسه رضایت شغلی دبیران زن و مرد

۶- بین سن و رضایت شغلی، سن و نارضایتی شغلی، سن و عوامل انگیزشی، سن و عوامل بهداشتی رابطه معنی دار وجود ندارد. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که بین سابقه ورزشی و رضایت شغلی، سابقه ورزشی و نارضایتی شغلی، سابقه ورزشی و عوامل انگیزشی، سابقه ورزشی و عوامل بهداشتی رابطه معنی داری وجود ندارد (جدول ۴).

جدول ۴. ضریب همبستگی بین عوامل مختلف

عوامل	عوامل	نارضایتی	رضایت	سابقه	سن	
بهداشتی	انگیزشی	شغلی	شغلی	ورزشی		
۱/۰۰	۰/۹۳۶ (<۰/۰۰۱)	-۰/۲۶۹ (<۰/۰۰۳)	۰/۸۸۷ (<۰/۰۰۱)	-۰/۰۷۰ (۰/۴۰۲)	۰/۹۱ (۰/۲۷۳)	عوامل بهداشتی
	۱/۰۰	-۰/۲۳۲ (<۰/۰۱۲)	۰/۸۸۶ (<۰/۰۰۱)	-۰/۰۰۵ (۰/۹۵۵)	۰/۰۷۰ (۰/۴۰۱)	عوامل انگیزشی
		۱/۰۰	-	-۰/۰۱۵ (۰/۸۷۱)	-۰/۰۳۹ (۰/۶۷۵)	نارضایتی شغلی
			۱/۰۰	۰/۰۷۶ (۰/۳۶)	۰/۰۳ (۰/۷۱۹)	رضایت شغلی
				۱/۰۰	-	سابقه ورزشی
					۱/۰۰	سن

توجه تعداد نمونه ۱۴۴ نفر، اعداد داخل پرانتز حداکثر سطح معنی داری هستند.

برای تعیین عوامل مهم تأثیرگذار در رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی نواحی مختلف از فراوانی و درصد استفاده گردید. عوامل مهم تأثیرگذار در رضایت شغلی به ترتیب: دوستی و صمیمیت با دانش آموزان (۴۷/۲ درصد)، ماهیت شغلی (۴۶/۴ درصد)، تنوع در شغل (۹/۷ درصد) و عوامل مؤثر در نارضایتی شغلی به ترتیب زیر گزارش شد:

کمبود امکانات و وسایل ورزشی ۳۱/۹ درصد، عدم درک جامعه و مسئولین از جایگاه تربیت بدنی (۳۱/۲ درصد) و نبودن فضای آموزشی مناسب (۱۸/۷ درصد). برای تعیین اینکه آیا دبیران تربیت بدنی در صورت داشتن فرصت مناسب برای انتخاب شغل مجدداً بازهم، همین شغل را انتخاب خواهند کرد؟ از فراوانی و درصد استفاده شد. ۷۷ نفر از دبیران (۵۳ درصد) پاسخ دادند که در صورت داشتن فرصت انتخاب شغل مجدداً همین شغل را انتخاب می‌کردند و ۳۷ نفر (۱۸/۸) اظهار داشتند که در صورت فرصت انتخاب شغل هرگز این شغل را انتخاب نخواهند کرد. ۳۰ نفر از جامعه آماری نیز اظهار نظر خاصی در این مورد نکردند.

### بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اطلاعات به دست آمده از تحقیق، بین رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی نواحی مختلف شهرستان اهواز تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ولی بین نارضایتی شغلی مناطق مختلف آموزش و پرورش شهرستان اهواز تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج دمیرچی (۱۳۷۳) که اظهار می‌دارد بین رضایت شغلی دبیران شهر تهران و ناحیه محل خدمت آنان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد همخوانی دارد. شاید این نتایج به خاطر این باشد که سیاست و مدیریت و شرایط یکسانی بر محل خدمت در هر یک از جوامع آماری حاکم است. براساس یافته‌های این تحقیق رابطه رضایت شغلی با عوامل انگیزشی مثبت و معنی‌دار است. این یافته‌ها با یافته‌های جهانیان (۱۳۷۴) مبنی بر این که عوامل انگیزشی دبیران شهرستان دامغان با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری و همچنین با نتایج تحقیق نوربخش (۱۳۷۶) مبنی بر این که بین عوامل انگیزشی و رضایت شغلی اساتید تربیت بدنی سراسر کشور همبستگی معنی‌داری وجود دارد همخوانی دارد. علاوه بر این یافته‌های تحقیق نشان داد که پنج عامل انگیزشی از جمله نفس کار، احساس مسئولیت، شناخت و قدردانی، پیشرفت و ترقی و موفقیت با رضایت شغلی همبستگی معنی‌داری دارند و فقط عامل خلاقیت است که همبستگی معنی‌داری با رضایت شغلی ندارد. این نتایج با یافته‌های جهانیان (۱۳۷۴) که بیان می‌دارد بین دبیران دبیرستان‌های دامغان موفقیت کاری، پیشرفت و ترقی و احساس مسئولیت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی دارد و با یافته‌های نائلی (۱۳۷۳) که پیشرفت و نفس کار را

در رضایت شغلی مدیران دبیرستان‌های استان خوزستان مؤثر می‌داند و یافته‌های برونتی (۲۰۰۳) که احساس و تجربه مسئولیت در کار را در رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی دبیرستان مؤثر می‌داند و همچنین با یافته‌های لوترومالکوم مبنی بر این که منشاء رضایت شغلی معلمان جوان بیشتر منشاء درونی دارد همخوانی دارد.

نتایج این تحقیق نشان داد که بین رضایت شغلی و عوامل بهداشتی رابطه معنی داری وجود دارد این یافته‌ها با نتایج جهانیان (۱۳۷۴)، میدانی (۱۹۹۱) و هیل (۱۹۹۷) و نظریات هرزبرگ مبنی بر این که عوامل بهداشتی در رضایت شغلی تأثیری ندارند مغایرت دارد. شاید علت این مغایرت بخاطر این باشد که در بعضی از جوامع عوامل بهداشتی نقش انگیزاننده دارند و نمی‌توان نقش عوامل انگیزشی و بهداشتی را در جوامع مختلف به طور یکسان تعمیم داد.

نتایج دیگر این تحقیق نشان داد که ۵ عامل بهداشتی مانند مقام و موفقیت، روابط با همکاران، حقوق و مزایا، امنیت شغلی، شرایط کاری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی دار دارند. نتایج این تحقیق با نتایج باکستون (۱۹۹۲) و نتایج پتیت (۱۹۹۸) که بیان می‌دارند بین رضایت شغلی و حقوق دریافتی رابطه مثبتی وجود دارد همخوانی دارد.

با توجه به یافته‌های این تحقیق عوامل بهداشتی و انگیزشی همبستگی معنی داری با نارضایتی شغلی دارند که همبستگی عوامل انگیزشی بیشتر از همبستگی عوامل بهداشتی با نارضایتی شغلی است که با یافته‌های تحقیق، جهانیان (۱۳۷۴) و نوربخش (۱۳۷۶) که بیان می‌دارند عوامل انگیزشی و بهداشتی با نارضایتی شغلی اساتید تربیت بدنی سراسر کشور همبستگی معنی داری دارند همخوانی دارد. بر طبق یافته‌های تحقیق عوامل انگیزشی که با نارضایتی شغلی همبستگی معنی داری دارند عبارتند از: نفس کار، شناخت و قدردانی، پیشرفت و ترقی و عوامل بهداشتی که با نارضایتی شغلی همبستگی معنی داری دارند عبارتند از: شرایط کاری، روابط با همکاران و مقام و موقعیت که این یافته‌ها با برخی از یافته‌های جهانیان (۱۳۷۴) و با قسمتی از نظریه هرزبرگ که عوامل بهداشتی مانند روابط با همکاران مقام و موقعیت را در نارضایتی شغلی مؤثر می‌داند همخوانی دارد. ولی با یافته‌های هرزبرگ مبنی بر اینکه عوامل انگیزشی در نارضایتی شغلی نقشی ندارند مغایرت دارد.

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که بین رضایت شغلی و جنسیت تفاوت معنی داری وجود

ندارد. که با نتایج یانگ (۱۹۹۵) همخوانی دارد. یافته‌های این تحقیق نیز نشان داد که عوامل انگیزشی و بهداشتی با جنسیت تفاوت معنی‌داری وجود دارد که با تحقیق نوربخش (۱۳۷۶) مغایرت دارد. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین سن و رضایت شغلی و همچنین بین سن و عوامل بهداشتی و انگیزشی رابطه معنی‌داری وجود ندارد که با یافته‌های تحقیق یانگ (۱۹۹۵) همخوانی دارد.

براساس یافته‌های تحقیق حاضر مهمترین عوامل مؤثر بر رضایت شغلی از دیدگاه دبیران تربیت‌بدنی عبارت بودند از: ارتباط با دانش‌آموزان، تجهیزات ورزشی که از مهمترین مشکل حرفه تربیت‌بدنی است همخوانی دارد (پورصمد، ۱۳۷۲؛ دمیرچی، ۱۳۷۳) و با یافته‌های روجستر (۲۰۰۴) که بیان می‌دارد ماهیت شغل و تنوع در شغل و با یافته‌های هیل (۱۹۹۷) مبنی بر اینکه رضایت شغلی آزمودنی‌ها به خاطر خدمت به دانشجویان و نفس کار است و با یافته‌های بروتی (۲۰۰۳)، باوگمن (۱۹۹۶)، لاری کوهن (۲۰۰۰) و روجستر (۲۰۰۴) که بیان می‌کنند رضایت شغلی آنان بخاطر ماهیت شغل، ارتباط خوب با دانش‌آموزان و مدیران و همکاران است همخوانی دارد.

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که عوامل مؤثر در نارضایتی شغلی از دیدگاه دبیران تربیت‌بدنی عبارت بودند از: کمبود امکانات و وسایل ورزشی، شناخت و عدم درک جامعه و مسئولین از جایگاه تربیت‌بدنی و نبودن فضای آموزشی مناسب که این یافته‌ها با یافته‌های برخی از محققین که اظهار می‌دارند کمبود امکانات و تجهیزات ورزشی از مهمترین مشکلات حرفه تربیت‌بدنی است همخوانی دارد (پورصمد، ۱۳۷۲؛ دمیرچی، ۱۳۷۳) و با یافته‌های روجستر (۲۰۰۴) که بیان می‌دارد پرستیژ و هویت معلمین تربیت‌بدنی رو به افزایش است مغایرت دارد.

با استناد به یافته‌های این بخش از تحقیق ماهیت شغل و تنوع وظایف و رابطه خوب و صمیمی با دانش‌آموزان از جمله عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان مدارس ذکر گردید و کمبود امکانات و فضای آموزشی مناسب و عدم شناخت و درک مسئولین و جامعه از جایگاه تربیت‌بدنی از مهمترین عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی معلمان مدارس بیان گردید. شایان توجه این که، علی‌رغم عوامل موجود از نارضایتی شغلی بیش از نیمی از جمعیت اظهار نموده‌اند که



چنانچه حق انتخاب مجدد شغل به آنان داده شود باز هم همین شغل را ترجیح می دهند. بنابراین با توجه به علاقمندی این دبیران به شغل خود، مسئولین نیز در مقابل باید از ایجاد نارضایتی جلوگیری کرده و میزان انگیزش و رضایت شغلی را در آنان بالا ببرند و این محقق نخواهد شد مگر اینکه ضمن استفاده از نتایج و پیشنهادات یافته‌های تحقیقاتی با راهکارهای مناسب، انگیزه آنان را بالا ببرند تا از روی آوردن به دیگر مشاغل جلوگیری شود و نیروهای بالقوه آنان را در رشته تربیت بدنی به نیروی بالفعل تبدیل کنند.

### منابع و مأخذ

- ۱- اختری، عباسعلی. "مدیریت علمی - مکتبی از دیدگاه اسلام"، انتشارات سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۶۹.
- ۲- الوانی، سیدمهدی. "برخی از مشکلات سازمان عدم ارضای نیازهای کارکنان"، مقاله مرکز آموزش مدیریت عمومی، ۱۳۷۰.
- ۳- الوانی، سیدمهدی. "مدیریت عمومی"، نشر نی، ۱۳۷۶.
- ۴- پورصمد، حجت‌اله. "بررسی انگیزش شغلی معلمان کهگیلویه"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم، ۱۳۷۲.
- ۵- جهانیان، رمضان. "بررسی رضایت شغلی دبیران براساس نظریه هرزبرگ در مدارس پسران شهرستان دامغان"، ۱۳۷۴.
- ۶- رضائیان، علی. "مدیریت رفتار سازمانی"، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۷۴.
- ۷- ساعتچی، محمود. "روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت"، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۶۹.
- ۸- ستیزرام، ریچارد و پورتر دلبیو، دلیمان. "انگیزش و رفتار در کار"، ترجمه امین‌اله علوی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۵.
- ۹- شعاع، احمد. "مدیریت کار بررسی تفکر دیروز و تدبر امروز"، واگوبه، ۱۳۷۶، ساعتچی، محمود. "روانشناسی در کار"، سازمان مدیریت و مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۶۹.

- ۱۰- صادقی‌پور، ابوالفضل. "چند مقاله"، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۶۹.
- ۱۱- علاقه‌بند، علی. "مدیریت عمومی"، نشر نی، ۱۳۷۵.
- ۱۲- علاقه‌بند، علی. "مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی"، نشر روان، ۱۳۷۶.
- ۱۳- مظفری، سیدامیر احمد. "مجموعه مقالات اولین کنگره علمی ورزشی مدارس کشور"، اداره کل تربیت بدنی وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۷۳.
- ۱۴- میچل، ترنس. "مدیریت در سازمان‌ها"، محمدحسین نظری نژاد، آستان قدس رضوی، ۱۳۷۶، پورصمد، حجت‌اله. "بررسی انگیزش‌های شغلی معلمان کهکیلویه"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم تهران، ۱۳۷۲.
- ۱۵- نایلی، محمدعلی. "انگیزش در سازمان‌ها"، دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۳۷۳.
- ساعتچی، محمود. "روانشناسی کاربردی برای مدیران"، نشر، ۱۳۷۷.
- ۱۶- نوربخش، مهوش. "بررسی انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور"، دانشگاه تهران، ۱۳۷۶.
- ۱۷- هرسی پال، بلانچارد کنت. "مدیریت رفتار سازمانی"، علاقه‌بند، علی. امیرکبیر، ۱۳۶۵، ستیزرام، ریچارد و پورتر دلبیو، دلیمان. "انگیزش و رفتار در کار"، سیدامین‌اله علوی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۵.

18- Baughman, Kevin S. "Increasing teacher Job satisfaction : A study of thd changing role of the secondary principal". American Secondary Education . 1996, 24(3).

19- Brunetti, Gerald J. "Why do they teach? A study of Job satisfaction among Long Term high School teachers". Teacher Education Quarterly . 2001, 28(3).

20- Buxton. B.P and et al. "Motivational cogruency and discrepancy between certified athletic trainers and noncertified student athletic trainers in the state of Harvai". Journal of athletic 24 training , 1992.

21- Freyberg. H.A. "Difference in Job satisfaction of NCAA woment's

athletic directors", thesis (Ed.D). Temple University, 2000.

22- Hill Malcom O. "A theoretical analysis of faculty Job satisfaction/dissatisfaction: Education" Research Quarterly, 1997.

23- Larry Kuehn. B.C. Teachers.[http:// ww. bctf.bc.ca/research reports/93 wtc02/](http://ww.bctf.bc.ca/research reports/93 wtc02/).

24- Lind holm. J.A. "Secondary School Physical education teacher". motivation university Microfilms International United-State, 1996.

25- Pettit John, Gorisjose, Vaught Bobby." An examination of organizational communication as Moderator of the Relationship Between Job Performance and Job Satisfaction" , 1998.

26- Rochester, N.Y."Teacher's Job satisfaction Rises to Highest level in 20 years". PR Newswire Association LLCA United Business Media Company, 2004.

27- Yang - C. "The effects of perceived director's leadership behaviors and selected demographic variable of physical education instructors's Job Satisfaction," Univesity of Oregon 1999.