

حرکت

شماره ۲۰ - ص ص : ۷۱ - ۵۵

تاریخ دریافت : ۸۲/۰۷/۱۲

تاریخ تصویب : ۸۲/۰۹/۰۴

مقایسه عامل نگاه‌دارنده شغلی دبیران تربیت بدنی با دبیران غیر تربیت بدنی

دکتر رحیم رضانی نژاد^۱ - دکتر مهرعلی همتی نژاد - سجادی
استادیار دانشگاه گیلان - کارشناس ارشد تربیت بدنی کرمان

چکیده

توجه به عوامل نگهدارنده شغلی در مطالعه وضعیت شغلی و بویژه در دبیران تربیت بدنی با توجه به شرایط خاص آموزش تربیت بدنی در مدارس بسیار مهم است. هدف این تحقیق، مقایسه سه عامل نگهدارنده دبیران تربیت بدنی با غیر تربیت بدنی شهر رشت است. بدین منظور از ۱۶۹۳ دبیر (۷۱ دبیر تربیت بدنی و ۱۶۲۲ دبیر غیر تربیت بدنی) ۷۱ دبیر تربیت بدنی و ۲۱۳ دبیر غیر تربیت بدنی جزء نمونه آماری تحقیق قرار گرفتند. برای اندازه‌گیری سه عامل تعادل شرایط کاری و سازمانی، شناسایی و احترام، جامعیت و شمول استفاده شد. این پرسشنامه توسط انگلس، دانیل چاک و پاستور (۱۹۹۶) در چهار مرحله با روش‌های معتبر آماری ساخته شده و برای به‌کارگیری در سازمان‌های ورزشی تجویز شده است. پایایی این پرسشنامه توسط رحیم رضانی نژاد (۱۳۸۰) از روش آزمون - آزمون مجدد با ضریب آلفای کرونباخ ۸۳ درصد برآورد شد. از ۲۸۴ پرسشنامه ارسالی، اطلاعات ۲۳۱ پرسشنامه برگشتی (۸۱ درصد) مربوط به ۱۷ و ۵۷ دبیر غیر تربیت بدنی و تربیت بدنی، با استفاده از آزمون ANOVA، آزمون تعقیبی توکی در سطح $P \leq 0/05$ تجزیه و تحلیل شد. نتایج تحقیق نشان داد بین دو گروه در هیچ‌کدام از سه عامل و مجموع عوامل نگهدارنده تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. ولی عامل شناسایی و احترام و عامل جامعیت و برابری در کل نمونه آماری به ترتیب بالاترین و پایین‌ترین نمره را داشت. از طرف دیگر، دبیران با تحصیلات کارشناسی ارشد و دبیران با سابقه کاری ۳۰-۲۱ از دبیران دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و کاردانی و دارای سابقه خدمتی ۱ تا ۱۰ سال و ۱۱ تا ۲۰ سال از نظر مجموع عوامل نگهدارنده شغلی در وضعیت بهتری قرار داشتند. این تفاوت در بین دبیران تربیت بدنی نیز معنی‌دار بود.

واژه‌های کلیدی

تعادل شرایط کاری، شناسایی و احترام و جامعیت و برابری.

مقدمه

بنیاد تعلیم و تربیت، معلمانی هستند که همواره بنابر مسئولیت خطیر شغلی و تربیتی با عوامل مختلف شغلی رو به رو می‌شوند. با چنین حساسیتی، توجه به عوامل و شرایط شغلی این قشر بسیار مهم است. دبیران تربیت بدنی و ورزش نیز به دلیل ماهیت حرفه‌ای، تقریباً از شرایط کاری و سازمانی ویژه‌ای برخوردارند (۱۵). تنوع و پراکندگی فعالیت‌های شغلی دبیران تربیت بدنی از نظر آموزشی، پژوهشی، رفتاری و امور فوق برنامه و مسابقات، نشان می‌دهد شناخت وضعیت شغلی این افراد احتمالاً می‌تواند در کارایی و اثربخشی برنامه‌های تربیت بدنی کمک‌کننده باشد. از این رو آماده‌سازی شرایط و امکانات اولیه برای معلمان تربیت بدنی، ضرورت تربیتی و آموزشی هم دارد. یکی از نشانه‌های توجه به معلمان، حفظ عوامل نگهدارنده شغل یا عامل‌های بهداشت است. این عامل‌ها به شرایط اولیه در سازمان و محیط کار آموزشی اطلاق می‌شود که وجودشان برای ایفای وظایف شغلی معلم لازم است (۱۸). این عوامل در ترکیب با عوامل محرک یا انگیزاننده، منجر به رضایت شغلی می‌شود. اگرچه وجود آن‌ها انگیزاننده نیست، ولی تعادل این عوامل در محیط کاری موجب جلوگیری از نارضایتی افراد و عواقب منفی آن در فعالیت‌های آموزشی می‌شود (۵).

مبانی نظری عوامل نگهدارنده شغلی در نظریه‌های نیاز و انگیزش قرار دارد (نظریه‌های فرایندی و نظریه‌های محتوایی) که هر کدام به چند جزء از عوامل نگهدارنده در این تحقیق توجه کرده‌اند. بویژه در نظریه‌های محتوایی، سه سطح اول سلسله نیازهای مازلو، دو سطح اول نیازهای آلدرفر و عوامل بهداشت نظریه دو عاملی هرزبرگ، عوامل شناسایی و احترام و تعادل شرایط کاری - سازمانی این تحقیق را در نظر گرفته‌اند. توجه به این عوامل برای سلامتی و تداوم فعالیت فرد در سازمان لازم است. به طور کلی، عوامل بهداشتی و نگهدارنده شغلی با عوامل انگیزشی، زمینه رضایت شغلی را فراهم می‌کنند (۱۱). تحقیقات زیادی با استفاده از این نظریه‌ها و با لحاظ کردن ویژگی‌های فردی، شغلی و ویژگی‌های شرایط کار در شناخت عوامل نگهدارنده شغلی گام برداشته‌اند. در همین زمینه گروهی از محققان با چند پیمایش بین‌المللی در سال‌های ۱۹۸۴، ۱۹۸۸، ۱۹۹۰ و ۱۹۹۲، عوامل تعیین‌کننده رضایت شغلی را به ترتیب نوع کار، همکار، مزایا، برخورد و احترام سازمان به فرد، امنیت شغلی، ابراز نظر، حقوق، کسب

شهرت، و امکان پیشرفت، رتبه‌بندی کردند (۷). این رتبه‌بندی اهمیت نیازهای اجتماعی را نشان می‌دهد.

مایدینی^۱ (۱۹۹۱)، در تحقیق خود دریافت کارمندان هر دو بخش خصوصی و دولتی، عوامل بهداشت را مهمتر از عوامل انگیزشی تلقی کرده بودند (۷). طاهری با بررسی عوامل نگهدارنده شغلی بر میزان ترک بالقوه کارکنان سازمان امور استخدامی کشور نشان داد. سیاست اداره، برتری فنی، روابط داخلی، حقوق، امنیت شغلی، موقعیت اجتماعی از مهمترین عوامل نگهدارنده شغلی کارکنان بوده است.

اکبر اسکویی (۱۳۷۴)، در تحقیق خود دریافت رضایت بیرونی با شرایط شغلی و محیط کار (عوامل نگهدارنده) ارتباط دارد (۷). جان. نی^۲ (۲۰۰۱)، با بررسی وضعیت استخدام و نگهداری مدرسان در دانشگاه‌های جورجیا، دریافت عوامل ترک حرفه آموزش، مشکلات انضباطی دانش‌آموزان، عدم رضایت از محیط کاری مدرسه، عدم حمایت از طرف مدرسه، تراکم جمعیت در کلاس‌ها، فقدان حمایت و شناسایی حقوق و مزایای پایین و کمبود زمان کافی برای آموزش به دانش‌آموزان است (۲۴).

رمضانی نژاد (۱۳۸۰)، در تحقیقی با بررسی رفتار حمایتی و عوامل استرس‌زا و عامل‌های نگهدارنده نشان داد کلیه مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور از نظر عوامل نگهدارنده شغلی در شرایط متوسطی قرار دارند (۷).

نتایج تحقیق سفارد، لی و بوبکو^۳ (۱۹۸۹)، در مورد ارزیابی امنیت شغلی، نشان داد عدم امنیت شغلی به کاهش تعهد شغلی (عامل اجتماعی)، رضایتمندی شغلی و سایر نگرش‌های منفی منجر می‌شود (۷).

نتایج تحقیقات بلوم هوف، باگستون^۴ و دیگران (۱۹۹۲)، درباره رضایت شغلی نشان داد رضایتمندی معلمان و مربیان، ارتباط مثبتی با حقوق و مزایا، ارتقا و امنیت شغلی دارد. نیکخو (۱۳۷۲)، تحقیقی درباره عوامل اثرگذار بر نگهداری معلمان انجام داد و دریافت با افزایش

1- Maidiani

2- John. Nee

3- Ashford, Lee and Bobko

4- Bloom.w Hoff, Buxto and et al

سابقه کار، از رضایت شغلی کاسته می شود (۱۸).

طالبان (۱۳۷۴) براساس یک تحلیل اجتماعی از رضایت شغلی در تحقیق خود دریافت رضایت شغلی افراد تابعی از عوامل سازمانی، شغلی و شخصیتی آنان است. به نظر می رسد ترکیب معینی از مجموعه عوامل شخصیتی، شغلی و سازمانی سبب می شود که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس خشنودی یا ناخشنودی کند (۲۸).

مارکز^۱ (۱۹۹۵)، در بررسی خود عوامل نارضایتی کارکنان دانشکده ها را از دستمزد، موقعیت پیشرفت، استرس و میزان ساعات کاری بیان کرد (۲۵). جهانیان (۱۳۷۴) در تحقیق خود در مورد رضایت شغلی دبیران مدارس شهر دامغان، براساس نظریه هرزبرگ دریافت عوامل بهداشتی در ایجاد نارضایتی شغلی کارکنان اثر دارد (۴). لیندهالم و جانيفر^۲ (۱۹۹۶) با تأکید بر عوامل محیط کار در انگیزش معلمان ورزشی نشان دادند عامل احساس وابستگی و تعلق نقش بیشتری در انگیزش دارند (۷). پارکز، راسل و همکاران^۳ (۱۹۹۵)، حتی عوامل نگهدارنده شغلی و رضایتمندی را در بین مدیران میانی و اجرایی و ارتباطی با دانشکده ها بررسی کردند و نشان دادند رضایتمندی مدیران با حقوق و فرصت ارتقا ارتباط ندارد. اما عدم تساوی با حقوق مدیران در سایر رده های مدیریت موجب عدم رضایت شده است (۷). جولیا^۴ (۲۰۰۱) علاوه بر استرس، سطح احترام در محیط کار و حقوق را از عوامل نگهدارنده معلمان در نظر می گیرد (۲۲). نوربخش (۱۳۷۵)، با بررسی انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی کشور، بین انگیزش شغلی با عوامل بهداشتی ارتباط معنی داری یافت و بیان کرد عوامل بهداشت هم می توانند موجب انگیزش اعضای هیأت علمی بشود. اینگلس، دانیل چاک و پاستور^۵ (۱۹۹۶)، در تحقیقی با عنوان بررسی عوامل نگهدارنده شغلی در سمت های مربیگری، دریافتند عوامل نگهدارنده شغلی مانند تعادل و شرایط کاری، شناسایی و احترام و فراگیری و برابری در حرفه مربیگری و مدیریت ورزش بسیار مهم اند.

1- Marks. M.A

2- Lindholm and Jonnifer

3- Parks, Russell and et al

4- Jolla, A

5- Inglis, Danylchak and Pastor

نتایج تحقیقات نشان داد که عناصر و عوامل مختلف نگهدارنده در محیط کاری و آموزشی نه فقط لازم و ضروری است، بلکه با رضایت شغلی کارکنان نیز ارتباط دارد.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع توصیفی - تحلیلی و به شکل میدانی انجام شده است و جامعه آماری تحقیق، از کلیه دبیران مقطع متوسطه (دبیران تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی) شهر رشت تشکیل شده‌اند.

جامعه آماری و انتخاب نمونه

تعداد کل دبیران متوسطه شهر رشت ۱۶۹۳ نفر بودند (۷۱ نفر تربیت بدنی و ۱۶۲۲ نفر غیرتربیت بدنی) که هر ۷۱ نفر دبیر تربیت بدنی و ۲۱۳ نفر از دبیران غیرتربیت بدنی به عنوان نمونه آماری تحقیق (۲۸۴ نفر) انتخاب شدند.

ابزار تحقیق

در تحقیق حاضر، از یک پرسشنامه با ۳۳ سؤال استفاده شد که به ترتیب از سؤال ۱ تا ۱۵، عامل تعادل شرایط کاری و سازمانی، سؤال ۱۶ تا ۲۶، عامل شناسایی و احترام و سؤال ۲۷ تا ۳۳، عامل جامعیت و برابری را اندازه‌گیری می‌کرد. این پرسشنامه استاندارد برای تحلیل درک عوامل نگهدارنده شغلی در مربیان و پست‌های مدیریت ورزشی توسط سوانگلوس، دانیل چاک، دونا پاستور^۱ (۱۹۹۶) ساخته شده است. روایی این پرسشنامه در تحقیق رحیم رضانی‌نژاد (۱۳۸۰)، در طی سه مرحله حاصل شد. ابتدا پس از ترجمه پرسشنامه، از نظرهای تخصصی ۸ نفر از دانشجویان دوره دکتری مدیریت ورزشی و اعضای هیأت علمی دانشگاه گیلان استفاده گردید. پس از اصلاحات تخصصی، پرسشنامه برای رتبه‌بندی و ارزش هر سؤال در اختیار ۱۵ نفر از مربیان ورزش دانشگاه‌های کشور قرار گرفت که در این مرحله هر ۳۳ سؤال برای اندازه‌گیری نهایی انتخاب شد. در مرحله سوم، با یک مطالعه راهنما و روش آزمون - آزمون مجدد، اعتبار آن با ضریب همبستگی آلفای کرونباخ ($R = 0/83$) برآورد گردید.

روش اجرا

با هماهنگی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه گیلان، مجوز لازم را از دفتر تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش استان دریافت شد. پس از انتخاب آزمودنی‌ها، پرسشنامه‌ها به صورت حضوری در اختیار دبیران قرار گرفت و پس از چند روز جمع‌آوری شد.

تجزیه و تحلیل اطلاعات

اطلاعات به دست آمده از ۵۷ پرسشنامه برگشتی دبیران تربیت بدنی و ۱۷۴ پرسشنامه دبیران غیرتربیت بدنی (۸۰ درصد)، با استفاده از برنامه رایانه‌ای SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بررسی و مقایسه توصیفی داده‌ها، از روش آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل (اطلاعات از آزمون t و تجزیه و تحلیل واریانس (ANOVA) و آزمون تعقیبی توکی در سطح $P \leq 0/05$ استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

مقایسه نمرات مربوط به پاره عامل‌های تعادل شرایط کاری - سازمانی، نشان داد عوامل رضایت از مدیر، روشن بودن وظایف و خوب بودن روابط بین همکاران، بالاترین نمره را از بین عوامل تعادل و شرایط سازمانی داراست، ولی خواستن کارهای متناقض از دبیران در بین عامل‌های تعادل شرایط کاری و سازمانی کمترین نمره را دارد. همچنین در عامل شناسایی و احترام، تأمین اعتبار و موقعیت شغلی و احترام متقابل همکاران، و از عامل جامعیت و برابری نیز، احترام همکاران به تفاوت‌های فردی یکدیگر بالاترین نمره را در بین کل دبیران داشت. در عامل جامعیت و برابری، وجود آزار و اذیت در محیط کار، و در عامل شناسایی و احترام دیدار با همکاران در خارج از مدرسه پایین‌ترین نمره را داشت (جدول ۱). البته وضعیت شناسایی و احترام به عنوان یک عامل نگهدارنده یا نیاز اجتماعی و احترام در بین کل دبیران بهتر از سایر عامل‌هاست و احساس جامعیت و برابری در بین دبیران، کمترین نمره را داراست.

جدول ۱ - توصیف شاخص های آماری مربوط به بالاترین و پایین ترین نمرات عوامل

نگهدارنده شغلی

عوامل نگهدارنده	موضوع سؤال	شماره سؤال	معلمان تربیت بدنی		معلمان غیر تربیت بدنی		کل دبیران	
			میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
تعادل شرایط کاری و سازمانی (۱۵ سؤال)	روشن بودن وظایف	۵	۵/۸۱	۱/۶۱	۵/۶۶	۱/۵	۵/۶۹	۱/۵۳
	روابط بین همکاران	۶	۰/۷	۱/۱۱	۵/۵۲	۱/۵۵	۵/۶۴	۱/۴۶
	رضایت از مدیر مدرسه	۱۲	۶/۱۱	۱/۱۳	۵/۵۷	۱/۵۷	۵/۷۱	۱/۵۰
	شیوع کارهای متناقض	۲	۳/۲۲	۲/۵۹	۲/۲۹	۱/۸۶	۲/۴۸	۱/۹۲
	کل عامل	سوال ۱-۱۵	۴/۹۴	۱/۸۴	۴/۶۶	۲/۰۴	۴/۷۰	۱/۱۸
شناسایی و احترام (۱۱ سؤال)	تأمین پرستیژ شغلی	۱۷	۴/۷۵	۱/۸۶	۳/۷	۳/۷۱	۶/۲۸	۲/۱۵
	احترام متقابل همکاران	۱۸	۶/۴۲	۰/۸۰	۵/۸۷	۱/۳۰	۶/۰۰	۱/۲۲
	دیدار با همکاران خارج از مدرسه	۲۳	۴/۲۶	۱/۹۴	۴/۲۴	۱/۸۹	۳/۶۸	۱/۹۲
	کل عامل	سؤال ۱۶-۲۶	۴/۶۷	۲/۲۸	۴/۵	۱/۸۵	۴/۸۵	۱/۷۵
جامعیت و برابری (۷ سؤال)	احترام به تفاوت های فردی	۳۳	۵/۲۹	۱/۶۰	۵/۲	۱/۴۳	۵/۲۲	۱/۴۷
	آزار و اذیت در محیط کار	۲۸	۱/۸۷	۱/۲۱	۲/۳۰	۱/۷۳	۲/۱۹	۱/۶۲
	کل عامل	سؤال ۲۷-۳۳	۳/۲۵	۱/۶۲	۳/۴۳	۱/۸۵	۳/۴۰	۱/۷۲

آزمون فرضیه‌های تحقیق نشان داد مجموع سه عامل اصلی نگهدارنده شغلی در بین کل دبیران باتوجه به مطلوبیت بعد مسافت محل زندگی تا محل کار، دارا بودن شغل دوم و وسیله نقلیه و جنسیت، موجب تفاوت معنی داری نشده است، ولی دبیران متأهل در مقایسه با دبیران مجرد در وضعیت بهتری قرار دارند. با اینکه وضعیت مسکن و شغل همسر را می‌توان تقریباً دو عامل رفاهی در نظر گرفت و داشتن فرزند شاغل به تحصیل کمتر در مؤسسات آموزشی غیردولتی که هزینه زندگی را افزایش نمی‌دهد، موجب تفاوت معنی داری در کل عوامل نگهدارنده شغلی نشده است. ولی سابقه کار و میزان تحصیلات را که می‌توان یک عامل اجتماعی و مادی (درآمد بیشتر) در نظر گرفت، موجب تفاوت معنی دار در بین دبیران شده است. استفاده از آزمون تعقیبی توکی نشان داد دبیران دارای مدرک کارشناسی ارشد از دو گروه دیگر در وضعیت بهتری قرار دارند و همچنین وضعیت مجموع عوامل نگهدارنده شغلی در دبیران با سابقه بهتر از کم سابقه بود.

مقایسه سه عامل اصلی و مجموع عوامل نگهدارنده شغلی، تفاوت معنی داری را بین دبیران تربیت بدنی با غیرتربیت بدنی نشان نداد. ولی می‌توان در هر دو گروه ترتیب عوامل نگهدارنده را شناسایی و احترام، تعادل شرایط کاری و سازمانی و جامعیت و برابری اعلام کرد. به عبارت دیگر، دبیران از نظر نیاز اجتماعی و تعامل با همکاران در شرایط بهتری قرار دارند، ولی از نظر وضعیت جامعیت و برابری (عدالت شغلی) در شرایط متوسطی قرار گرفته‌اند. در سه عامل اصلی نگهدارنده و کل عوامل نگهدارنده شغلی، دبیران باتوجه به میزان مطلوب بودن فاصله محل زندگی تا محل کار، دارا بودن شغل دوم و وسیله نقلیه، نوع مسکن، وضعیت شغلی همسر و داشتن تعداد فرزندان شاغل به تحصیل در مؤسسات آموزشی غیردولتی تفاوت معنی داری مشاهده نشد، اما در مجموع عوامل نگهدارنده شغلی، دبیران متأهل و دبیران زن در مقایسه با دبیران مجرد و دبیران مرد در وضعیت بهتری قرار دارند (جدول ۲).

جدول ۲- آزمون فرض‌های اصلی تحقیق

ملاحظات و توضیحات اضافی	نتیجه فرض صفر	سطح معنی داری	آزمون آماری	آزمون فرض صفر
۱- عدم وجود تفاوت معنی دار بین هر کدام از سه عامل در هر دو گروه و ۲- وضعیت بهتر دبیران تربیت بدنی در کل عامل‌ها و دو عامل اصلی اول (البته معنی دار نبوده)	رد نشد	۰/۱۶۱	$t = ۱/۳$	بین JRF دبیران تربیت بدنی و دبیران غیر تربیت بدنی تفاوت معنی داری وجود ندارد.
۱- وضعیت بهتر متأملین و ۲- در مجموع عامل‌ها در بین دو گروه، همچنین در عامل تعادل بین هر کدام از دو گروه، متأملین غیر تربیت بدنی بهتر بودند.	رد شد	۰/۰۱۳	$t = ۱/۸۳$	بین JRF دبیران متأمل و مجرد تفاوت معنی داری وجود ندارد.
۱- وضعیت بهتر در زنان غیر تربیت بدنی در عامل‌ها و ۲- وضعیت بهتر زنان غیر تربیت بدنی در عامل تعادل از بین سه عامل اصلی.	رد نشد	۰/۰۶۶	$t = ۱/۰۹$	بین JRF دبیران مرده و زن تفاوت معنی داری وجود ندارد.
۱- عدم تفاوت در بین کل عامل‌ها در هر دو گروه و ۲- عدم وجود تفاوت در سه عامل اصلی بین هر کدام از دو گروه دارای و فاقد وسیله نقلیه	رد نشد	۰/۳۳۴	$t = ۰/۸۷$	بین JRF دبیران دارای وسیله نقلیه و دبیران فاقد وسیله نقلیه تفاوت معنی داری وجود ندارد.
۱- عدم وجود تفاوت در کل عامل‌ها در بین هر دو گروه و ۲- عدم وجود تفاوت در سه عامل اصلی بین هر کدام از دو گروه از بین دبیران دارای و فاقد شغل دوم	رد نشد	۰/۶۶۷	$t = ۰/۴۳$	بین JRF دبیران دارای شغل دوم و فاقد شغل دوم تفاوت معنی داری وجود ندارد.

ادامه جدول ۲. آزمون فرض‌های اصلی تحقیق

ملاحظات و توضیحات اضافی	نتیجه فرض صفر	سطح معنی داری	آزمون آماری	آزمون فرض صفر
۱- عدم وجود تفاوت در کل عامل‌ها بین هر دو گروه و ۲- عدم وجود تفاوت در سه عامل اصلی بین هر کدام از دو گروه از دبیران دارای و فاقد همسر شاغل	رد نشد	۰/۱۱۸	$t = ۲/۱۵$	بین <i>JRF</i> دبیران دارای همسر شاغل و غیر شاغل تفاوت معنی داری وجود ندارد.
۱- کارشناسی ارشد وضعیت بهتری داشتند، در بین سه عامل اصلی دبیران کارشناسی ارشد تربیت‌بدنی در عامل شناسایی از دو گروه دیگر بهتر بودند (آزمون تعقیبی توکی)	رد نشد	۰/۰۲۷	$f = ۳/۶۸$	بین <i>JRF</i> دبیران با مدرک کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد تفاوت معنی داری وجود ندارد.
فقط در عامل تعادل شرایط کاری و سازمانی، بین دبیران ساکن در منزل پذیری شخصی و استیجاری تفاوت معنی داری وجود داشت. دبیران دارای مسکن شخصی در مقایسه با دو گروه دیگر از وضعیت بهتری برخوردار بودند (آزمون تعقیبی توکی)	رد نشد	۰/۰۷۶	$f = ۰/۲۷$	بین <i>JRF</i> دبیران دارای مسکن و دبیران فاقد مسکن شخصی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

ادامه جدول ۲- آزمون فرض های اصلی تحقیق

ملاحظات و توضیحات اضافی	نتیجه فرض صفر	سطح معنی داری	آزمون آماری	آزمون فرض صفر
۱- دبیران با سابقه کاری ۲۱-۳۰ سال در مقایسه با دو گروه دیگر (زیر ۱۰ سال و ۱۱-۲۰ سال) بهتر بودند و ۲- دبیران تربیت بدنی با سابقه در عامل شناسایی و احترام وضعیت بهتری داشتند (آزمون تکلیفی توکی) JRF با زن بودن دبیران رابطه مثبت و معنی داری داشت	رد شد	۰/۰۳۳	$f = ۲/۴۵$	بین JRF دبیران کم سابقه و با سابقه تفاوت معنی داری وجود ندارد
JRF با زن بودن دبیران رابطه مثبت و معنی داری داشت	رد شد	۰/۰۳۳	$T = ۰/۱۵$	بین JRF و جنسیت رابطه معنی داری وجود ندارد.
JRF با خانه دار بودن همسر دبیران رابطه منفی معنی داری داشت	رد شد	۰/۰۲۵	$T = ۰/۱۵$	بین JRF و ویژگی شغل همسر رابطه معنی داری وجود ندارد

از بین ویژگی‌های فردی دبیران، سابقه کار و میزان تحصیلات موجب تفاوت معنی داری در کل نمونه آماری شده است، به طوری که دبیران دارای مدرک کارشناسی ارشد از دبیران دارای مدرک کاردانی و کارشناسی و دبیران با سابقه ۲۱ - ۳۰ سال از دبیران با سابقه ۱۱ - ۲۰ سال و ۱ - ۱۰ سال در مجموع عوامل نگهدارنده شغلی از شرایط بهتری برخوردار بودند. البته این تفاوت بین دبیران دارای سه نوع مدرک تحصیلی در عامل تعادل شرایط کاری و سازمانی در بین دبیران با سابقه در عامل شناسایی و احترام هم معنی دار بود. مقایسه هریک از عامل‌ها و مجموع عوامل نگهدارنده شغلی در هریک از گروه‌ها با توجه به ویژگی‌های فردی دبیران نشان داد. با وجود تفاوت معنی دار در مجموع عوامل نگهدارنده بین دبیران متأهل با مجرد و دبیران زن و مرد، این تفاوت‌ها فقط در بین دبیران غیر تربیت بدنی معنی دار بود. مقایسه سه عامل اصلی نیز نشان داد فقط در عامل شناسایی و احترام دبیران تربیت بدنی با مدرک کارشناسی ارشد و با سابقه بیشتر، وضعیت بهتری داشتند، ولی در دبیران غیر تربیت بدنی، فقط از نظر عامل تعادل شرایط کاری و سازمانی، دبیران مجرد و زن در وضعیت بهتری قرار داشتند (جدول ۲).

بررسی رابطه سه عامل اصلی و کل عوامل نگهدارنده شغلی با ویژگی‌های فردی مختلف دبیران، نشان داد بین کل عوامل نگهدارنده با زن بودن دبیران رابطه پائین، مثبت و معنی داری ($r = 0/15$) و با خانه دار بودن همسر دبیران رابطه پائین، منفی و معنی داری ($r = 0/16$) وجود دارد. از طرف دیگر، رابطه بین مطلوب بودن فاصله محل سکونت تا محل کار با عامل تعادل شرایط کاری و سازمانی پائین، مثبت و معنی دار ($r = 0/19$) بود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان داد دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی تقریباً از نظر عوامل نگهدارنده شغلی در شرایط مشابهی قرار دارند و نوع رشته تحصیلی یا فعالیت آموزشی دبیران در مدارس موجب تفاوت معنی داری نشده است. احتمالاً این موضوع برای گروه‌های مختلفی از دبیران درست باشد. بالا بودن عامل نگهدارنده شناسایی و احترام به عنوان یک نیاز اجتماعی، حاکی از شرایط عاطفی - اجتماعی مناسب در مدارس است. به نظر می‌رسد مشترک بودن اهداف کاری و دیدگاه‌های فرهنگی - شغلی و شرایط فرهنگی - اخلاقی مدارس در این عامل مؤثر بوده

است. اگرچه پاره عامل دیدار با همکاران در خارج از مدرسه به دلیل شرایط خاص اجتماعی یا گرفتاری‌های شخصی دبیران، پایین‌ترین نمره را داشت، ولی پاره عامل روابط بین همکاران در عامل تعادل شرایط کاری و سازمانی نیز اولویت عامل شناسایی و احترام را پررنگ می‌سازد.

در این زمینه مایدینی (۱۹۹۲)، موقعیت و اعتبار شغلی کارمندان دولتی را از عوامل اصلی نگهدارنده تلقی می‌کند و طاهری (۱۳۷۲) نیز موقعیت اجتماعی را در رضایت شغلی مؤثر می‌داند. از نظر جیان پینگ شن (۱۹۹۷)، اعتبار شغلی برای معلمان مهم است. معالجبی (۱۳۷۳)، صیفی (۱۳۸۰) و لیندا استورمن (۲۰۰۲) نیز رابطه مثبت و تعامل با همکاران را از عوامل مهم در ابقای معلمان می‌دانند، در غیر این صورت عدم ارتباط با همکاران از نظر بلاس (۱۹۸۶) یک عامل استرس‌زا در محیط‌های آموزشی خواهد بود. کمترین نمره در عامل جامعیت و برابری یا عدالت و فراگیری، احتمالاً به شرایط فرهنگی و اجتماعی حاکم بر مدارس وابسته است. و شاید حتی در اکثر سازمان‌ها شایع باشد. رضانی‌نژاد (۱۳۸۰) با بررسی عوامل نگهدارنده شغلی مربیان ورزش دانشگاه‌های دولتی نشان داد این عامل در اولویت پایینی قرار دارد. از نظر محققان، عدم تساوی و انصاف به نارضایتی شغلی منجر می‌شود. موضوع قابل توجه در پرسشنامه عوامل نگهدارنده شغلی این است که در عامل تعادل شرایط کاری سازمانی به پاره عامل عمومی حقوق و دستمزد و پاره عامل ویژه کلاس‌های تربیت بدنی (امکانات و شرایط آموزشی خاص دبیران ورزش) توجه نشده بود. به نظر می‌رسد اگر پاره عامل حقوق و دستمزد دبیران یا امکانات ورزشی مدارس در پرسشنامه مورد سؤال قرار می‌گرفت، بر نتایج تحقیق تأثیر می‌گذاشت.

با اینکه داشتن شغل دوم، وسیله نقلیه شخصی، مسکن شخصی و همسر شاغل را می‌توان جزو امکانات رفاهی و نگهدارنده در نظر گرفت، اما بین گروه‌های مختلف مورد مقایسه، تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. در صورتی که ویژگی‌های فردی مهمتری مانند وضعیت تأهل، جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه کاری در عوامل نگهدارنده اثرگذار است، زیرا در مجموع عوامل نگهدارنده، دبیران زن و دبیران متأهل، دبیران دارای مدرک کارشناسی ارشد و نیز در عامل تعادل شرایط کاری و سازمانی و دبیران با سابقه نیز در عامل شناسایی و احترام از شرایط بهتری برخوردار بودند. البته احتمالاً میزان تحصیلات، سابقه کاری، تأهل و دستمزد به احترام و

شناسایی با پذیرش بیشتری منجر می‌شود، در صورتی که سایر امکانات رفاهی از چنین ویژگی‌ای برخوردار نیستند. شرایط بهتر زنان در مجموع عوامل نگهدارنده و رابطه مثبت زن بودن دبیران با این عامل، شاید به ویژگی جنسیتی آن‌ها یا داشتن شوهر شاغل (وضعیت رفاهی بهتر) مربوط باشد. شرایط بهتر عوامل نگهدارنده در زنان با تحقیقات پاستور (۱۹۹۳)، رضوی اصل (۱۳۷۶) و رمضان‌نژاد (۱۳۸۰) همخوانی دارد. آیا زنان بیشتر با شرایط محیط کار سازگار می‌شوند یا در محیط فرهنگی مدرسه تبعیض جنسیت کمتری وجود دارد؟ شرایط بهتر عوامل نگهدارنده در بین دبیران دارای مدرک کارشناسی ارشد و با سابقه با تحقیقات طالبان (۱۳۷۴) و نوربخش (۱۳۷۵) مشابه است. احتمالاً، داشتن تحصیلات به درآمد و استقلال بیشتر، اشتغال کارهای متنوع و شایستگی و تخصص منجر می‌شود. با اینکه در هیچ‌کدام از سه عامل اصلی و مجموع عامل نگهدارنده شغلی دو گروه از دبیران تفاوت معنی‌داری وجود نداشت، ولی وجود تفاوت معنی‌دار در برخی از ویژگی‌های فردی دبیران تربیت بدنی یا غیرتربیت بدنی به تحقیقات دقیق و بیشتری نیاز دارد.

منابع و مآخذ

- ۱- ام. ستیز، ریچارد و پورتولیمان دبلو. "انگیزش و رفتار در کار"، ترجمه سیدامین‌ا... علوی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، جلد دوم، ۱۳۷۵.
- ۲- ایران‌نژاد پاریزی، مهدی. "سازمان‌گهر، پرویز". "سازمان مدیریت از تئوری تا عمل"، مؤسسه بانکداری ایران، چاپ دوم، ۱۳۷۳.
- ۳- بهروز اسکویی، اکبر. "بررسی و تعیین میزان رضایت شغلی کارشناسان شاغل در ستاد مرکزی بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی"، رساله کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ۱۳۷۴.
- ۴- جهانیان، رمضان. "بررسی رضایت شغلی دبیران بر مبنای تئوری هرزبرگ در مدارس راهنمایی پسران شهر دامغان"، رساله کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت معلم، ۱۳۷۴.
- ۵- رایبیز، استیقن پی، "رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)"، ترجمه علی پارسایان و محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، جلد اول الی سوم، ۱۳۷۷.

- ۶- رضوی اصل، محمد. "بررسی رابطه‌ی عوامل اقتصادی"، اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان ادارات و نهادهای دولتی شهر دهدشت، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، ۱۳۷۶.
- ۷- رضایی نژاد، رحیم. "بررسی و مقایسه رفتار حمایتی، عوامل نگهدارنده‌ی شغلی و استرس‌زای مریبان تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور"، رساله دوره‌ی دکتری، دانشگاه تهران، ۱۳۸۰.
- ۸- زاده‌اسد، حسن. "رابطه بین رضایت شغلی معلمان و نگرش‌های آنان نسبت به مشارکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی در مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد"، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۷۴.
- ۹- صالحی، صابر. "بررسی تطبیقی نظام پرداخت در مدارس دولتی و غیردولتی و آثار آن بر رضایت شغلی دبیران"، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، ۱۳۸۰.
- ۱۰- صیفی، محمد. "بررسی نقش عوامل انگیزشی بر رضایت شغلی کارکنان صدا و سیما"، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه امام صادق، ۱۳۸۰.
- ۱۱- طالبان، محمدرضا. "تحلیل اجتماعی از خشنودی شغلی"، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۴.
- ۱۲- محمدی، سیدمهدی. "بررسی و توصیف عوامل استرس‌زای شغلی دبیران تربیت بدنی شهر رشت"، رساله کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان، ۱۳۸۱.
- ۱۳- نوربخش، مهوش. "بررسی انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور براساس نظریه هرزبرگ"، رساله دکترا، دانشگاه تهران، ۱۳۷۶.
- ۱۴- هرسی، پاول و بلانچارد، کنت اچ. "مدیریت رفتار سازمانی"، ترجمه قاسم کبیری، جهاد دانشگاهی، چاپ پنجم، ۱۳۷۵.

15- Ashford Susan. J; lee Cynthia, and Bobko Philip. "Content, Causes and consequences of Job Insecurity: A theory - based measure and substantive test". *Academy of management Journal*, 1989, V. 32(4), PP: 803-829.

16- Blase, Joseph. J and Pajak, Edward F. "The impact of teacher's work life

on personal life: A qualitative analysis". *Alberta journal of Educational Research*, 1986. V. 32(4), PP: 307-322.

17- Davis. F.W. "Predictor of overall job satisfaction among public school physical educators". *Microform publications, University of Oregon / Eugene / Thesis (Ph.D)*. 1983.

18- Dennis Morgan, Ronald. "Factor Affecting the retention of K-12 Pacific union teachers". Available on - line <http://circle.Adventist.Org> 16 row so / resource ph tm/ leaf = 2187.1994.

19- Feigin Namid; Ephraty, Nevat and ben-sira David. "Work environment and Burn out of physical Education teachers". *Journal of teaching in PE*, 1995, V.15(1), PP: 69-78.

20- Fryxell Gerald. E and Gordon Michael. E. "Workplace justice and Job satisfaction as predictors of satisfaction with union and management". *Academy of management Journal*, 1989, V.32(4):PP: 851-866.

21- Inglis, sue; Danylchuk, Karen, E. and Pastor, Donna. "Understanding Retention Factors in Coaching and Athletic Management Positions". *Journal of sport management*, 1996, V.10(3): PP: 237-249.

22- Jolla, La . "The National University Teacher Retention and Attrition Survey". (a available on-line [www.nu.Edu/new_event_teacher-retention-survey/pdf/teacher search- with in this site.](http://www.nu.Edu/new_event_teacher-retention-survey/pdf/teacher_search-with_in_this_site)) 2001.

23- Marks- M-A. "Demographics, Employment status and employment satisfaction of graduates from NATA approved undergraduate athletic training programs in the state of Pennsylvania". *Microform publications/. Inti 1 institute for sport and Human performance*. 1995.

24- Neel, John H and stewart Endya. "Teacher Retention and Recruiting in

Georgia, A Quantitative approach". Available on-line, www http//ed tech.2001.

25- Pastor, Donna. "Job satisfaction and female college coaches the physical Educator".1993, V.50(4): PP: 216-221.

26- Ruhland, sheila, K."Factors that influence the turnover and Retention of Minnesota's technical college teachers". *Journal of vocational Education Research (JVER)*.2001, V. 26, Issuel.

27- Sehn, Jian ping. "Teacher retention and attrition in public schools". *Evidence from SASS 91, Journal of Educational Research*.1997, V.91(2): PP: 81-88.

28- Sturman Linda. "Contented and Committed? A survey of quality of working life amongst teachers". <http://www.nfer.Aclukl/>.2002.

29- Sweeney Paul D.;Farlin Dean. B and Inderrieden Edward J. "Using relative deprivation theory to explain satisfaction with incom and pay level: A multistudy examination". *An academy of management Journal*,1990, V.33(2) : PP: 423-436.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



پروپشکاه علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی