

رابطه بین آمادگی های عمومی بدن، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مرد تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس

دکتر ابراهیم خوشنام^۱، دکتر علی محمد امیرتاش^۲، دکتر فریده هادوی^۳

۱. دکترای مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران

۲. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران

۳. استادیار دانشگاه تربیت معلم تهران

تاریخ دریافت مقاله: ۸۶/۶/۱۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۶/۱۰/۴

چکیده

بررسی ارتباط بین آمادگی های عمومی بدن، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مرد تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس است. اهداف اختصاصی این پژوهش، توصیف وضعیت رضایت شغلی و تعهد سازمانی و ارتباط آن با آمادگی های عمومی بدنی دبیران مرد تربیت بدنی بوده است. روش پژوهش از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، دبیران مرد تربیت بدنی آموزش و پرورش استان فارس بودند. نمونه آماری این پژوهش ۲۳۵ نفر از ۱۵ منطقه بودند که به صورت خوشه‌ای تک مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، آزمون آمادگی جسمانی کانادایی، پرسشنامه سنجش رضایت شغلی اسمیت ۱۹۶۹، پرسشنامه تعهد سازمانی مودای ۱۹۷۹ و پرسشنامه مشخصات فردی بود.

نتایج تحقیق نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای آمادگی های عمومی بدنی با رضایت شغلی رابطه منفی معنی‌دار ($p=0/0008$) و با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری ندارد ($p=0/102$). ضریب همبستگی چند متغیره آمادگی های عمومی بدن با رضایت شغلی ($R=0/24$) و دو متغیر قدرت عضلانی ($p=0/028$) و استقامت قلب و تنفس ($p=0/012$) قدرت پیش بینی منفی رضایت شغلی را دارند. ضریب همبستگی چند متغیره آمادگی های عمومی بدن با تعهد سازمانی ($R=0/26$) و استقامت قلب و تنفس ($p=0/007$) به طور منفی و معنی‌داری تعهد سازمانی پیش بینی می‌کند. ضریب همبستگی چند متغیره آمادگی های عمومی بدن و رضایت شغلی با تعهد سازمانی ($R=0/54$) بود. بدین معنی که متغیر رضایت شغلی به طور مثبت و معنی‌داری تعهد سازمانی پیش بینی می‌کند ($p=0/0001$). ضریب همبستگی چند متغیره آمادگی های عمومی بدن و تعهد سازمانی با رضایت شغلی

($R=0/54$) بود. قدرت عضلانی به طور منفی ($p=0/044$) و تعهد سازمانی ($p=0/0001$) به طور مثبت و معنی‌داری رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند. آمادگی‌های عمومی بدنی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه منفی دارد. در رگرسیون چند متغیره، رضایت شغلی و تعهد سازمانی به طور مثبت و معنی‌داری همدیگر پیش‌بینی می‌کنند.

کلیدواژه‌های فارسی: آمادگی‌های عمومی بدن، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، دبیران تربیت بدنی.

مقدمه

نیروی انسانی بخش عمده‌ای از زندگی خود را در محیط سازمانی می‌گذرانند، طبیعی است که توجه و آگاهی به ابعاد سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی کارکنان از اهمیت فراوانی برخوردار است (۱). بررسی نگرش‌های شغلی کارکنان در سازمان‌های مختلف به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود رفتارهای سازمانی داشته باشد، طی چند دهه گذشته مورد توجه محققان و صاحب نظران مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی بوده است (۲).

با پیشرفت صنعت و تکنولوژی در نیمه دوم قرن بیستم، مشکلات سلامتی کارکنان به طور چشم‌گیری افزایش یافت که این نتیجه مستقیم فقدان فعالیت جسمانی است. نتایج تحقیقات جای هیچ‌شکی باقی نگذاشته است که فعالیت‌های جسمانی مناسب و مستمر ارکان اصلی آمادگی جسمانی و موجب سلامت جسمانی و روانی انسان می‌شود. به طوری که آمادگی جسمانی یکی از ضروریات اصلی زندگی نام می‌برند (۳-۴-۵). بنا براین سازمان‌ها برای داشتن کارکنان سالم و مولد باید به آمادگی جسمانی کارکنان توجه کنند. از جمله مشکلاتی که سازمان‌ها با آن مواجه هستند، هزینه‌هایی است که بابت غیبت، جابجایی، عدم رضایت شغلی، سلامت جسمانی و بهره‌وری کارکنان متحمل می‌شوند. لذا سرمایه‌گذاری برای سلامت کارکنان با استفاده از برنامه‌های آمادگی جسمانی در بسیاری از سازمان‌ها به عنوان یک ابزار مدیریتی به کار گرفته اند به طوری که نتایج آن در کشورهای گوناگون از سال ۱۹۶۰ تا کنون مشهود است (۶-۳-۴). تحقیقات نشان داده است کارکنان سالم‌تر مشکلات پزشکی کمتر و کوتاه مدت‌تری دارند، غیبت کمتر دارند، هزینه‌های ناتوانی کمتری دارند، بهره‌وری شخصی و رضایت شغلی بیشتری دارند.

اصولاً هر سازمانی همواره در صدد آگاهی از نگرش های شغلی کارکنان است و اگر این نگرش ها به صورتی مشخص بیان شوند سازمان ها می توانند جهت مدیریت نیروی انسانی اطلاعات مفیدی به دست آورند (۷). رضایت شغلی واکنش احساسی کلی است که فرد نسبت به شغل خود نشان می دهد (۸). رضایت شغلی ممکن است بیشترین متغیر سازمانی اندازه گیری شده در هر جنبه تحقیقی و کاربردی باشد. دلایل متعددی برای توجه به این نگرش کاری وجود دارد. اولاً سازمان ها علاقه دارند که وضعیت کنونی رضایت شغلی کارکنانشان را ارزیابی کنند. ثانیاً تحقیقات زیادی انجام شده تا بتوانند رضایت شغلی کارکنان را پیش بینی کنند (۹). با توجه به این که رضایت شغلی با عوامل سازمانی، محیطی، شغلی و فردی مرتبط است (۱۰) و دیدگاه های متفاوتی در مورد رضایت شغلی و روش های مختلفی برای اندازه گیری آن وجود دارد لذا نتایج تحقیقات متفاوت و متناقض است. علاوه بر این، یکی از جنبه های رضایت شغلی که معمولاً نادیده گرفته می شود، رابطه آن با سلامت جسمانی کارمند است. تحقیقات زیادی نشان داده است که افراد ناراضی از شغل خود، مستعد ابتلا به بیماری های گوناگون هستند که دامنه آن از سردرد تا بیماری های قلبی کشیده می شود. هم چنین تحقیقات نشان می دهد که رضایت شغلی می تواند بر سلامت جسمانی و روانی و تعهد سازمانی موثر باشد (۱۱-۷).

آگاهی از تعهد سازمانی کارکنان یکی از چالش های اصلی مدیریت در هزاره جدید و مورد علاقه کارفرمایان و به صورت یک اولویت برای مدیران در آمده است. تعهد سازمانی به معنی وابستگی احساسی و روانی فرد به سازمان تعریف شده است (۱۲-۱۳). بنابر اهمیت تعهد سازمانی برای سازمان ها، مهاجرت و شناور بودن نیروی شاغل و نتایج مطلوب سازمانی، تلاش های زیادی جهت شناخت راههای افزایش تعهد کارکنان، حفظ و نگهداری کارکنان با تعهد سازمانی بالا انجام شده و همواره محور بسیاری از پژوهش ها در نزد محققان برای درک و پیش بینی رفتار سازمانی پیدا کرده است. نظر به اینکه تعهد سازمانی از عواملی از جمله ویژگی های شخصیتی، شغلی و تجربیات کاری تاثیر می پذیرد و دیدگاه های متفاوتی در بررسی ابعاد تعهد سازمانی و مدل های مختلفی در تجزیه و تحلیل آن وجود دارد و تحقیقات بسیار اندک در رابطه تعهد سازمانی با آمادگی جسمانی در سطح جهان انجام شده است لذا ضرورت انجام تحقیق در این زمینه را مضاعف می کند.

در مورد ارتباط آمادگی جسمانی و رضایت شغلی تحقیقات بسیار زیادی انجام گرفته است. نتایج برخی از تحقیقات نشان می‌دهد که برنامه آمادگی جسمانی کارکنان موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود (۱۴ - ۱۵ - ۱۶ - ۱۷ - ۱۸) و تمرینات منظم ورزشی بر رضایت شغلی موثر است (۱۹) در مقابل برخی تحقیقات رابطه معنی‌داری بین آمادگی جسمانی و رضایت شغلی نشان ندادند (۲۰ - ۲۱). در خصوص ارتباط بین آمادگی جسمانی و تعهد سازمانی تحقیقات بسیار اندکی انجام شده است. نتیجه تحقیق (۲۲) نشان داد که برنامه تمرینات بدنی موجب افزایش تعهد سازمانی می‌شود. نقاط ضعف عمده تحقیقات گذشته نوع برنامه‌های آمادگی جسمانی، نوع تمرینات، آزمون‌های آمادگی جسمانی و محدودیت‌های روش تحقیق از جمله مشکلات موجود در تحقیقات بوده است.

با توجه به این موارد بسیاری از سازمان‌ها استفاده و اجرای برنامه‌های آمادگی جسمانی کارکنان به عنوان یک ابزار مدیریتی را به کار گرفته‌اند (۶). مسلماً سازمان‌های آموزشی از این مقوله مستثنی نیستند. امروزه در اغلب کشورها، آموزش و پرورش یکی از سازمان‌های بزرگ و پیچیده محسوب می‌شود و مهم‌ترین نهاد و موثرترین سازمان در توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در هر جامعه است که می‌تواند زمینه ساز بهداشت جسم و روان باشد و هم‌چنین نیروی انسانی به عنوان عنصر اساسی در سازمان‌های آموزشی مورد توجه بوده است (۲۳). طبیعی است توجه به مسائل جسمانی، روانی و شغلی عنصر انسانی این سازمان می‌تواند نقش موثری در تحقق اهداف آن داشته باشد. در کشور ما اخیراً با توجه به رشد فزاینده جمعیت، تحولات فرهنگی و اجتماعی و در پی آن گسترش روزافزون نظام آموزش و پرورش به دنبال داشته است و هم‌چنین معلم به عنوان یک قطب تعلیم و تربیت، نقش بسیار حساسی در فرایند آموزش و پرورش ایفاء می‌کند. لذا بررسی وضعیت سطوح آمادگی‌های عمومی بدن، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی مدارس به عنوان مجریان واقعی برنامه‌های تربیت بدنی و پرورشی در نظام آموزش و پرورش و کنکاش‌های اندکی که در این زمینه در کشورمان انجام گرفته است و هم‌چنین وجود دیدگاه‌های متفاوت و نتایج مختلف تحقیقات، ضرورت انجام تحقیق در این زمینه با توجه به شرایط فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سازمانی و بومی کشورمان دو چندان می‌شود. تحقیق حاضر در نظر دارد رابطه بین آمادگی‌های عمومی بدن با رضایت شغلی و تعهد

سازمانی را در بین دبیران مرد تربیت بدنی مدارس سازمان آموزش و پرورش استان فارس با استفاده از آزمون تشویقی آمادگی جسمانی کانادا، پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت و تعهد سازمانی مودای مورد بررسی قرار دهد (۷- ۲۴- ۱۰- ۲۵- ۲۶) و به سؤال‌هایی از قبیل آیا بین آمادگی‌های عمومی بدن دبیران مرد تربیت بدنی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان رابطه وجود دارد؟ پاسخ دهد. تحقیق حاضر از جنبه کاربردی می‌تواند به وضعیت کنونی رضایت شغلی و تعهد سازمانی و رابطه آن با آمادگی‌های عمومی بدنی آزمودنی‌ها پی ببرد و هم چنین با استفاده از تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده و بررسی روابط و همبستگی‌های موجود در بین متغیرهای آمادگی‌های بدنی و نگرش‌های شغلی موجود در تحقیق، بتواند راهکارها و رهنمودهای ارزشمندی برای برنامه‌ریزی جامع، حال و آینده تربیت بدنی و ورزش، بهبود و مدیریت رضایت شغلی، تعهد سازمانی و مدیریت اثر بخش نیروی انسانی در نظام آموزش و پرورش ارائه نماید. دیگر اینکه با بررسی وضعیت آمادگی‌های جسمانی آزمودنی‌ها و ارتباط آن با متغیرهای سازمانی و تجزیه و تحلیل اطلاعات می‌توان از برنامه‌های آمادگی جسمانی کارکنان که نقش مهمی در اثر بخشی، کارایی فردی و سازمانی دارد، به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد نمود. یافته‌های این تحقیق نه تنها در سازمان آموزش و پرورش بلکه در سایر سازمان‌ها از جمله سازمان‌های نظامی و انتظامی، نیروهای پلیس، کارکنان آتش‌نشانی، دانش‌آموزی، دانشجویی، تولیدی و صنعتی می‌تواند مفید به فایده گردد.

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه دبیران مرد تربیت بدنی سازمان آموزش و پرورش استان فارس با وضعیت استخدام رسمی از ۵۹ منطقه یا ناحیه آموزشی سراسر استان فارس است که تعداد آنها ۵۵۰ نفر می‌باشد. تعداد نمونه آماری در این تحقیق بر اساس جدول مورگان^۱ تعیین شد. آزمودنی‌ها از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تک مرحله‌ای انتخاب شدند (۲۷) که تعداد ۲۳۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند که از این تعداد ۲۱۳ نفر در تحقیق شرکت کردند. برای اندازه‌گیری آمادگی‌های

1. Morgan

عمومی بدن از آزمون کانادایی استفاده شد. آزمون کانادایی طبقه‌بندی آمادگی‌های عمومی بدن مرکب از شش آزمون است که به ترتیب اجرا عبارتند از: دویدن ۴۵/۷۲ متر مستقیم برای اندازه‌گیری سرعت، دراز نشست در مدت یک دقیقه برای اندازه‌گیری استقامت عضلات شکم، آویزان ماندن از میله بارفیکس با آرنج خم برای اندازه‌گیری توانائی استقامت عضلات کمر بند شانه، دویدن رفت و برگشت $9/14 \times 4$ متر برای اندازه‌گیری چابکی، پرش طول جفتی برای اندازه‌گیری قدرت انفجاری عضلات پاها، دویدن ۲۷۴/۳۲ متر برای اندازه‌گیری استقامت قلب و تنفس (۲۸). برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه شاخص توصیفی شغل استفاده شد. این پرسشنامه دارای فهرستی از پنج جنبه مختلف شغل (کار، سرپرست، همکار، ارتقاء، پرداخت) است تا احساسات فرد نسبت به شغلش را مورد سنجش قرار دهد. مقیاس اندازه‌گیری پرسشنامه شاخص توصیفی شغل مقیاس فاصله‌ای پنج ارزشی لیکرت است که بین عدد ۱ تا ۵ است. عدد ۱ نشانگر آن است که فرد هیچ رضایت شغلی ندارد، عدد ۲ بیانگر رضایت شغلی کم، عدد ۳ بیانگر رضایت شغلی متوسط، عدد ۴ بیانگر رضایت شغلی زیاد و عدد ۵ نشان از رضایت شغلی بسیار زیاد است. پرسشنامه تعهد سازمانی مودای که شامل پانزده سوال می‌باشد که هدف آن اندازه‌گیری تعهد سازمانی افراد است. مقیاس اندازه‌گیری پرسشنامه تعهد سازمانی مقیاس فاصله‌ای هفت ارزشی لیکرت است که بین عدد ۱ تا ۷ است. سئوال‌ات ۱، ۲، ۴، ۵، ۶، ۸، ۱۰، ۱۳، ۱۴ را مطابق مقیاس داده شده امتیاز داده می‌شود و سئوال‌ات ۳، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۵ را به طور معکوس امتیاز داده می‌شود. حداقل امتیاز ممکن ۱۵ و حداکثر امتیاز ۱۰۵ است. پرسشنامه مشخصات فردی جهت اطلاع محقق از ویژگی‌های آزمودنی‌ها استفاده شد. از روش‌های آماری توصیفی برای توصیف امتیازهای آمادگی‌های عمومی بدن و زیر مجموعه‌های آن، تعهد سازمانی و رضایت شغلی و مولفه‌های آن استفاده شد. برای بررسی ارتباط بین آمادگی‌های عمومی بدن با رضایت شغلی و تعهد سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید و برای استاندارد کردن نمرات آزمودنی‌ها در شش آزمون آمادگی‌های بدن از روش $T = 50 + 10(Z)$ استفاده شد. برای تعیین توزیع طبیعی داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. هم چنین برای پیش بینی و تبیین اینکه چه اندازه از واریانس موجود در متغیر وابسته را زمانی که چندین متغیر مستقل

همزمان اثرگذار و دخالت دارند، از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید (۲۷-۲۸-۲۹-۳۰).

برای بررسی پایایی پرسشنامه‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی و آزمون کانادایی طبقه‌بندی آمادگی‌های عمومی بدن در جامعه مورد نظر تعداد ۳۰ نفر از آزمودنی‌ها به طور تصادفی ساده در سطح چهار ناحیه شیراز انتخاب شدند. آزمودنی‌ها در دو نوبت به فاصله بیست و یک روز پرسشنامه‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی و آزمون آمادگی‌های عمومی بدن تکمیل و اجرا نمودند. محاسبه ضریب پایایی زمانی با استفاده از روش آزمون مجدد و نرم افزار SPSS انجام گردید که در جدول ۱ و جدول ۲ آمده است. برای به دست آوردن ثبات درونی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۷۰ و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۷۷ بود. برای به دست آوردن اعتبار صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها، نظر اساتید راهنما، مشاور و هفت نفر از متخصصان تربیت بدنی و علوم تربیتی ملاک قرار گرفته و تغییرات لازم در پرسشنامه داده شده است.

جدول ۱. پایایی پرسشنامه‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی به روش آزمون مجدد

$r = 0/74$	$p = 0/0001$	رضایت شغلی
$r = 0/67$	$p = 0/0001$	رضایت از کار
$r = 0/67$	$p = 0/0001$	رضایت از سرپرست
$r = 0/75$	$p = 0/0001$	رضایت از همکار
$r = 0/67$	$p = 0/0001$	رضایت از ارتقاء
$r = 0/80$	$p = 0/0001$	رضایت از پرداخت
$r = 0/71$	$p = 0/0001$	تعهد سازمانی

جدول ۲. پایایی آزمون آمادگی جسمانی کانادایی به روش آزمون مجدد

$r = 0/78$	$p = 0/0001$	دویدن ۴۵/۷۲ متر
$r = 0/94$	$p = 0/0001$	دراز و نشست
$r = 0/85$	$p = 0/0001$	آویزان ماندن از میله بارفیکس با آرنج خم
$r = 0/81$	$p = 0/0001$	دویدن ۹/۱۴ × ۴ متر
$r = 0/90$	$p = 0/0001$	پرش جفت
$r = 0/87$	$p = 0/0001$	دویدن ۲۷۴/۳۲ متر

یافته‌های تحقیق

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد از تعداد ۲۳۵ نمونه انتخابی، تعداد ۲۱۳ نفر دبیر مرد تربیت‌بدنی در این تحقیق شرکت کردند که ۳/۸ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۵۳/۵ درصد دارای مدرک کارشناس و ۴۲/۷ درصد دارای مدرک کاردانی تربیت‌بدنی بودند. متغیرهای آمادگی‌های عمومی بدن با میانگین و انحراف استاندارد شامل دویدن مستقیم ۴۵/۷۲ متر (ثانیه و دهم ثانیه) $۰/۹۹ \pm ۶/۸۸$ ، دراز و نشست (تعداد در یک دقیقه) $۹/۷۷ \pm ۴۳/۳۷$ ، آویزان ماندن از میله بارفیکس با آرنج خم (ثانیه) $۲۲/۵ \pm ۴۷/۲۸$ ، دویدن رفت و برگشت $۴ \times ۹/۱۴$ متر (ثانیه و دهم ثانیه) $۱/۰۲ \pm ۱۰/۱۳$ ، پرش جفت طول (سانتی‌متر) $۲۷ \pm ۲۱۹/۸$ و دویدن $۲۷۴/۳۲$ متر (ثانیه) $۱۳/۹۵ \pm ۷۴/۶۷$ بود. امتیاز تعهد سازمانی $۱۵/۰۵ \pm ۷۳/۶۸$ ، امتیاز رضایت شغلی $۰/۵۵ \pm ۳/۲۴$ و امتیاز مولفه‌های آن به ترتیب مولفه رضایت از کار $۰/۸ \pm ۳/۹۲$ ، سرپرست $۰/۷۲ \pm ۳/۷۱$ ، همکاران $۰/۸۳ \pm ۳/۷۶$ ، ارتقاء $۱/۱ \pm ۲/۷۹$ و پرداخت $۰/۷۶ \pm ۲/۰۴$ بود. نتایج به دست آمده از مولفه‌های رضایت شغلی نشان می‌دهد که مولفه رضایت از کار دارای بیشترین میانگین و مولفه رضایت از پرداخت از کمترین میانگین برخوردار بود. همبستگی بین آمادگی‌های عمومی بدن دبیران مرد تربیت‌بدنی با تعهد سازمانی آنان نشان داد که از نظر آماری همبستگی معنی‌داری ندارد. همبستگی بین آمادگی‌های عمومی بدن دبیران مرد تربیت‌بدنی با رضایت شغلی آنان از نظر آماری همبستگی معکوس معنی‌داری دارد (جدول ۳).

جدول ۳. ضریب همبستگی آمادگی‌های عمومی بدن با رضایت شغلی و تعهد سازمانی

متغیر	ضریب همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	P	نتیجه
آمادگی‌های عمومی بدن با رضایت شغلی	پیرسون	-۰/۱۸۱	۰/۰۰۸	همبستگی معکوس معنی‌دار است
آمادگی‌های عمومی بدن با تعهد سازمانی	پیرسون	-۰/۱۱۲	۰/۱۰۲	همبستگی معنی‌داری نیست

نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره برای پیش‌بینی میزان تعهد سازمانی دبیران مرد تربیت‌بدنی از روی شش متغیر آمادگی‌های عمومی بدن، تنها متغیر استقامت قلب و تنفس قدرت پیش‌بینی معکوس تعهد سازمانی را دارد (جدول ۴).

نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره برای پیش‌بینی میزان رضایت شغلی دبیران مرد

تربیت بدنی از روی شش متغیر آمادگی های عمومی بدن فقط متغیرهای قدرت عضلانی و استقامت قلب و تنفس قدرت پیش بینی رضایت شغلی را دارند (جدول ۵).

جدول ۴. رگرسیون به شیوه Enter برای پیش بینی میزان تعهد سازمانی از روی متغیرهای آمادگی های عمومی بدن

ضرایب رگرسیون						P	R ²	R	شاخص آماری
۶	۵	۴	۳	۲	۱				متغیر
					$\beta = -0.183$ $t = -2.704$ $P = 0.007$	$F = 7.310$ $P = 0.007$	0.023	0.183	سرعت
				$\beta = -0.005$ $t = -0.022$ $P = 0.983$	$\beta = -0.184$ $t = -2.702$ $P = 0.010$	$F = 3.740$ $P = 0.028$	0.024	0.183	استقامت عضلات خم کننده تنه
			$\beta = -0.28$ $t = -0.373$ $P = 0.710$	$\beta = -0.014$ $t = -0.186$ $P = 0.853$	$\beta = -0.178$ $t = -2.434$ $P = 0.016$	$F = 2.463$ $P = 0.064$	0.024	0.185	استقامت عضلات کمر بند شانه
		$\beta = 0.40$ $t = 0.494$ $P = 0.622$	$\beta = 0.26$ $t = 0.337$ $P = 0.737$	$\beta = -0.005$ $t = -0.060$ $P = 0.952$	$\beta = -0.196$ $t = -2.390$ $P = 0.018$	$F = 1.902$ $P = 0.111$	0.025	0.188	چابکی
	$\beta = 0.21$ $t = 0.244$ $P = 0.807$	$\beta = 0.43$ $t = 0.526$ $P = 0.600$	$\beta = 0.21$ $t = 0.270$ $P = 0.788$	$\beta = -0.11$ $t = -0.138$ $P = 0.891$	$\beta = -0.193$ $t = -2.299$ $P = 0.023$	$F = 1.027$ $P = 0.183$	0.026	0.189	قدرت عضلانی
$\beta = -0.224$ $t = -2.743$ $P = 0.007$	$\beta = -0.083$ $t = -0.893$ $P = 0.373$	$\beta = 0.60$ $t = 0.737$ $P = 0.462$	$\beta = 0.19$ $t = 0.250$ $P = 0.803$	$\beta = -0.001$ $t = -0.007$ $P = 0.995$	$\beta = -0.109$ $t = -1.900$ $P = 0.059$	$F = 2.066$ $P = 0.020$	0.070	0.264	استقامت قلب و تنفس

جدول ۵. رگرسیون به شیوه Enter برای پیش بینی میزان رضایت شغلی از روی متغیرهای آمادگی های عمومی بدن

ضرایب رگرسیون						P	R ²	R	شاخص آماری
۶	۵	۴	۳	۲	۱				متغیر
					$\beta = -0.059$ $t = -1.857$ $P = 0.392$	$F = 0.734$ $P = 0.392$	0.003	0.059	سرعت
				$\beta = -0.147$ $t = -2.066$ $P = 0.040$	$\beta = -0.102$ $t = -1.427$ $P = 0.155$	$F = 2.008$ $P = 0.084$	0.023	0.153	استقامت عضلات خم کننده تنه
			$\beta = -0.20$ $t = -0.269$ $P = 0.788$	$\beta = -0.141$ $t = -1.872$ $P = 0.063$	$\beta = -0.106$ $t = -1.447$ $P = 0.149$	$F = 1.689$ $P = 0.171$	0.024	0.154	استقامت عضلات کمر بند شانه
		$\beta = 0.23$ $t = 0.406$ $P = 0.685$	$\beta = -0.23$ $t = -0.296$ $P = 0.768$	$\beta = -0.133$ $t = -1.715$ $P = 0.088$	$\beta = -0.122$ $t = -1.471$ $P = 0.143$	$F = 1.303$ $P = 0.270$	0.024	0.156	چابکی
	$\beta = -0.110$ $t = -1.271$ $P = 0.205$	$\beta = 0.16$ $t = 0.198$ $P = 0.843$	$\beta = 0.001$ $t = 0.009$ $P = 0.993$	$\beta = -0.099$ $t = -1.198$ $P = 0.232$	$\beta = -0.141$ $t = -1.682$ $P = 0.094$	$F = 1.369$ $P = 0.237$	0.022	0.179	قدرت عضلانی
$\beta = -0.207$ $t = -2.032$ $P = 0.012$	$\beta = -0.207$ $t = -2.209$ $P = 0.028$	$\beta = 0.22$ $t = 0.388$ $P = 0.698$	$\beta = -0.001$ $t = -0.014$ $P = 0.989$	$\beta = -0.089$ $t = -1.090$ $P = 0.277$	$\beta = -0.110$ $t = -1.307$ $P = 0.193$	$F = 2.239$ $P = 0.041$	0.061	0.247	استقامت قلب و تنفس

نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره برای پیش‌بینی میزان تعهد سازمانی دبیران مرد تربیت‌بدنی از روی متغیرهای آمادگی‌های عمومی بدن و رضایت شغلی، تنها رضایت شغلی قدرت پیش‌بینی و تبیین قوی تعهد سازمانی را دارد (جدول ۶).

جدول ۶. رگرسیون به شیوه Enter برای پیش‌بینی میزان تعهد سازمانی از روی متغیرهای آمادگی‌های عمومی بدن و رضایت شغلی

ضرایب رگرسیون							P	R ²	R	شاخص آماری متغیر
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱				
						$\beta = -0.183$ $t = -2.704$ $P = 0.007$	$F = 7.310$ $P = 0.007$	0.33	0.183	سرعت
					$\beta = -0.005$ $t = -0.072$ $P = 0.943$	$\beta = -0.184$ $t = -2.702$ $P = 0.010$	$F = 3.740$ $P = 0.028$	0.34	0.183	استقامت عضلات خم کننده تنه
				$\beta = 0.028$ $t = 0.373$ $P = 0.710$	$\beta = -0.014$ $t = -0.186$ $P = 0.853$	$\beta = -0.178$ $t = -2.434$ $P = 0.016$	$F = 2.463$ $P = 0.064$	0.34	0.185	استقامت عضلات کمربند شانه
			$\beta = 0.040$ $t = 0.494$ $P = 0.622$	$\beta = 0.026$ $t = 0.337$ $P = 0.737$	$\beta = -0.005$ $t = -0.060$ $P = 0.952$	$\beta = -0.196$ $t = -2.390$ $P = 0.018$	$F = 1.902$ $P = 0.111$	0.35	0.188	چابکی
		$\beta = 0.021$ $t = 0.244$ $P = 0.807$	$\beta = 0.043$ $t = 0.526$ $P = 0.600$	$\beta = 0.021$ $t = 0.270$ $P = 0.788$	$\beta = -0.011$ $t = -0.138$ $P = 0.891$	$\beta = -0.193$ $t = -2.299$ $P = 0.023$	$F = 1.027$ $P = 0.183$	0.36	0.189	قدرت عضلانی
	$\beta = -0.224$ $t = -2.743$ $P = 0.007$	$\beta = -0.083$ $t = -0.893$ $P = 0.373$	$\beta = 0.060$ $t = 0.737$ $P = 0.462$	$\beta = 0.019$ $t = 0.250$ $P = 0.803$	$\beta = -0.001$ $t = -0.007$ $P = 0.995$	$\beta = -0.109$ $t = -1.900$ $P = 0.059$	$F = 2.066$ $P = 0.020$	0.70	0.364	استقامت قلب و تنفس
$\beta = 0.493$ $t = 8.160$ $P = 0.0001$	$\beta = -0.122$ $t = -1.684$ $P = 0.094$	$\beta = 0.019$ $t = 0.228$ $P = 0.820$	$\beta = 0.044$ $t = 0.625$ $P = 0.533$	$\beta = 0.020$ $t = 0.294$ $P = 0.769$	$\beta = 0.043$ $t = 0.610$ $P = 0.542$	$\beta = -0.105$ $t = -1.433$ $P = 0.154$	$F = 12.413$ $P = 0.0001$	0.498	0.546	رضایت شغلی

نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره برای پیش‌بینی میزان رضایت شغلی دبیران مرد تربیت‌بدنی از روی متغیرهای آمادگی‌های عمومی بدن و تعهد سازمانی، متغیرهای قدرت عضلانی و تعهد سازمانی قدرت تبیین رضایت شغلی را دارند (جدول ۷).

جدول ۲. رگرسیون به شیوه Enter برای پیش‌بینی میزان رضایت شغلی از روی متغیرهای آمادگی های عمومی بدن و

تعهد سازمانی

ضرایب رگرسیون							P	R ²	R	شاخص آماری
۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱				متغیر
						$\beta = -0.059$ $t = -0.857$ $P = 0.392$	$F = 0.734$ $P = 0.392$	0.03	0.059	سرعت
					$\beta = -0.147$ $t = -2.066$ $P = 0.040$	$\beta = -0.102$ $t = -1.427$ $P = 0.150$	$F = 2.508$ $P = 0.084$	0.23	0.153	استقامت عضلات خم کننده تنه
				$\beta = -0.20$ $t = -0.269$ $P = 0.788$	$\beta = -0.141$ $t = -1.872$ $P = 0.063$	$\beta = -0.106$ $t = -1.447$ $P = 0.149$	$F = 1.689$ $P = 0.171$	0.24	0.154	استقامت عضلات کمر بند شانه
			$\beta = 0.033$ $t = 0.406$ $P = 0.685$	$\beta = -0.023$ $t = -0.296$ $P = 0.768$	$\beta = -0.133$ $t = -1.715$ $P = 0.088$	$\beta = -0.122$ $t = -1.471$ $P = 0.143$	$F = 1.303$ $P = 0.270$	0.24	0.156	چابکی
		$\beta = 0.110$ $t = 1.271$ $P = 0.205$	$\beta = 0.106$ $t = 0.198$ $P = 0.843$	$\beta = 0.001$ $t = 0.009$ $P = 0.993$	$\beta = -0.099$ $t = -1.198$ $P = 0.232$	$\beta = -0.141$ $t = -1.682$ $P = 0.094$	$F = 1.369$ $P = 0.237$	0.32	0.179	قدرت عضلانی
	$\beta = 0.207$ $t = 2.532$ $P = 0.012$	$\beta = 0.207$ $t = 2.209$ $P = 0.28$	$\beta = 0.332$ $t = 0.388$ $P = 0.698$	$\beta = -0.001$ $t = -0.014$ $P = 0.989$	$\beta = -0.089$ $t = -1.090$ $P = 0.277$	$\beta = -0.110$ $t = -1.307$ $P = 0.193$	$F = 2.239$ $P = 0.041$	0.61	0.247	استقامت قلب و تنفس
$\beta = 0.497$ $t = 8.160$ $P = 0.0001$	$\beta = 0.966$ $t = 1.323$ $P = 0.187$	$\beta = 0.166$ $t = 2.025$ $P = 0.044$	$\beta = 0.002$ $t = 0.027$ $P = 0.979$	$\beta = -0.011$ $t = -0.158$ $P = 0.857$	$\beta = -0.088$ $t = -1.248$ $P = 0.214$	$\beta = -0.031$ $t = -0.417$ $P = 0.677$	$F = 12.043$ $P = 0.0001$	0.291	0.540	تعهد سازمانی

نتیجه گیری

نتایج آماری نشان می‌دهد که میانگین امتیاز تعهد سازمانی دبیران مرد تربیت بدنی ۷۳/۶۸ بود، این مطلب نشانگر این موضوع است که تعهد سازمانی دبیران مرد تربیت بدنی سازمان آموزش و پرورش استان فارس با توجه به اینکه حداقل ۱۵ و حداکثر امتیاز ۱۰۵ و متوسط آن ۶۰ بوده است، در حد متوسط بالا است. لذا به نظر می‌رسد که دبیران مرد تربیت بدنی از شرایط مناسب روانی از نظر تعهد سازمانی در قبول ارزش‌ها و اهداف سازمانی خود دارا می‌باشند که این امر می‌تواند نتایج مطلوب سازمانی به دنبال داشته باشد. نتایج نشان می‌دهد که میانگین به دست آمده از امتیاز رضایت شغلی دبیران مرد تربیت بدنی ۳/۲۴ است، بیانگر رضایت شغلی متوسط بالا در آزمودنی‌ها است. بنابراین، دبیران مرد تربیت بدنی از نظر رضایت شغلی و نگرش کلی نسبت به شغلشان در حد متوسط بالایی قرار دارند. در مجموع

می‌توان گفت که آزمودنی‌ها از مولفه‌های رضایت از کار، سرپرست و همکاران در حد زیاد و متوسط بالا داشتند و با مولفه‌های رضایت از ارتقاء و پرداخت در حد کم رضایت داشتند که با نتیجه تحقیق کوکس، شفارد و کوری ۱۹۸۱ در بررسی رابطه آمادگی جسمانی کارکنان با رضایت شغلی نشان داد که آزمودنی‌ها در هر دو گروه تجربی و کنترل رضایت از کار، سرپرست و همکار بالا ارزیابی کردند و رضایت از پرداخت و ارتقاء پایین ارزیابی کردند، همخوانی دارد.

با عنایت به یافته‌های مشترک محققان در خصوص پایین بودن رضایت از حقوق و ارتقاء و یکی بودن ابزار اندازه‌گیری رضایت شغلی و این که فرقی نمی‌کند که آزمودنی‌ها معلم، کارمند یا کارگر باشند، مشابه نتایج تحقیق حاضر است می‌توان نتیجه گرفت که مولفه‌های حقوق و ارتقاء بر میزان رضایت شغلی اثرگذار هستند. بنابراین می‌توان گفت که نارضایتی دبیران مرد تربیت بدنی جامعه تحت بررسی از مولفه‌های حقوق و ارتقاء از عوامل تاثیرگذار بر رضایت شغلی آنان است که باید از طرف مسوولین وزارت آموزش و پرورش در خصوص پرداخت حقوق کافی و ارتقاء مناسب که موجبات رضایت شغلی را فراهم می‌کند بیشتر مورد توجه و عنایت قرار گیرد تا بتوان از فواید افزایش رضایت شغلی مانند افزایش بهره‌وری، تعهد به سازمان، روحیه و رضایت از زندگی بهره‌مند شد و از پیامدهای نارضایتی شغلی همانند کاهش روحیه، غیبت و تاخیر جلوگیری شود.

نتایج همبستگی نشان داد که بین آمادگی‌های عمومی بدن دبیران مرد تربیت بدنی با تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود نداشت ولی با رضایت شغلی رابطه منفی و معنی‌دار است. در نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره برای پیشگویی رضایت شغلی دبیران مرد تربیت بدنی فقط دو متغیر قدرت عضلانی و استقامت قلب و تنفس رابطه منفی معنی‌دار با رضایت شغلی دارد. **شفارد ۱۹۹۲** با بررسی پنجاه برنامه آمادگی جسمانی کارکنان بیان می‌کند که تحقیقات معدودی با استفاده از گروه کنترل انجام شده است، تعیین این که این بهبودها می‌تواند به برنامه‌های آمادگی جسمانی نسبت داده شود، مشکل است و در نتیجه، رسیدن به یک نتیجه گیری روشن غیر ممکن است. **شفارد** توضیحات احتمالی برای از هم دور بودن این نتایج شامل تفاوت در وظایف کاری، استفاده از معیارهای ارزیابی فردی و طرح‌های تجربی نامناسب می‌باشد (۳۱). به طور کلی بسیاری از تحقیقات نشان دادند که بهبود

آمادگی جسمانی باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود (۱۶-۱۴) که با نتیجه تحقیق حاضر همسو نیست. در مقابل برخی از مطالعات در نشان دادن رابطه بین آمادگی جسمانی با رضایت شغلی نا موفق بوده‌اند (۱۷). روزنفلد ۱۹۸۹ به بی‌تاثیری برنامه فعالیت بدنی اشاره کرد و یا اینکه برنامه فعالیت بدنی از نظر مدت و شدت کافی نبود تا تغییرات قابل توجه ایجاد کند. نتایج تحقیق کوکس، شفارد و کوری ۱۹۸۱ نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی کارکنان شرکت کننده در برنامه آمادگی جسمانی در گروه تجربی و کنترل وجود نداشت که با تحقیق حاضر همخوانی دارد. دلایل احتمالی متفاوت بودن یافته‌ها استفاده از واژه‌های مختلف جهت ارزیابی آمادگی جسمانی، برنامه‌های متفاوت آمادگی جسمانی، محدودیت‌های روش شناختی (۱۷) ضعف روش تحقیق (۳۲) تفاوت در وظایف کاری، استفاده از معیارهای ارزیابی فردی و طرح‌های تجربی نامناسب (۳۱) کافی نبودن برنامه فعالیت بدنی از نظر مدت و شدت (۲۱) و همبستگی متغیرهای پیش بین در تحقیق (۳۳) و فقدان گروه کنترل مناسب و تعیین غیر تصادفی آزمودنی‌ها در گروه کنترل و تجربی، مشکلات مربوط به پایایی و اعتبار پرسشنامه‌های مورد استفاده موجب شده که نتوان در خصوص رابطه آمادگی جسمانی و رضایت شغلی اظهار نظر قطعی کرد و در این راستا تحقیقات بیشتری نیاز است.

در خصوص رابطه بین آمادگی جسمانی کارکنان با تعهد سازمانی کمتر تحقیق صورت گرفته است. در واقع توجه بسیار کمی به چگونگی تاثیر برنامه آمادگی جسمانی بر تعهد سازمانی شده است (۳۴). از طرف دیگر بیشتر تحقیقات انجام شده در زمینه ارتباط برنامه‌های آمادگی جسمانی کارکنان با متغیرهای بهره‌وری، غیبت، جابجایی و رضایت شغلی بوده است (۴). در جمع‌بندی می‌توان گفت که پژوهشگران رفتار سازمانی اذعان می‌کنند که انسان موجود بسیار پیچیده و غیر قابل درکی است. هم چنین تعهد سازمانی یک وضعیت روانی است که از عوامل مختلفی از جمله ویژگی‌های شخصیتی، شغلی و تجربیات کاری تاثیر می‌پذیرد (۳۵). لذا بایستی تحقیقات بیشتری در این زمینه انجام شود تا با تکیه به یافته‌های تحقیقی با لحاظ عوامل سازمانی، محیطی، شغلی، فردی، روانی، جسمانی و اجتماعی و طرح تحقیقی مناسب بتوان اظهار نظر قطعی کرد.

همبستگی چند متغیره بین شش متغیر پیش بین آمادگی‌های عمومی بدن و رضایت شغلی با

تعهد سازمانی فقط متغیر رضایت شغلی با تعهد سازمانی همبستگی چندگانه دارد. همبستگی چند متغیره بین شش متغیر پیش بین آمادگی‌های عمومی بدن و تعهد سازمانی با رضایت شغلی نشان داده است که دو متغیر قدرت عضلانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی همبستگی چندگانه دارد. بدین معنی که متغیر قدرت عضلانی به طور منفی و تعهد سازمانی به طور مثبت و معنی داری رضایت شغلی تبیین می‌کنند.

در جمع‌بندی می‌توان گفت که بسیاری از تلاش‌هایی که در جهت ارزیابی برنامه‌های آمادگی جسمانی انجام شده است، عمدتاً کافی نیست و دلیل آن می‌تواند عدم دقت در روش تحقیق و ناتوانی در اجرای برنامه‌های آمادگی جسمانی می‌باشد. شواهد تا کنون از این دیدگاه حمایت می‌کند که برای کارکنان برنامه‌های تمرینات بدنی فواید قابل توجهی به همراه داشته باشد که بیشتر این فواید در مورد سلامت جسمانی می‌باشد تا سلامت روانی. باید ذکر کرد که بهبود در سلامت روانی که همزمان با افزایش آمادگی جسمانی رخ می‌دهد، می‌تواند به دیگر عوامل مرتبط با شغل مرتبط باشد (۱۶) هم چنین اگر چه رابطه مثبت بین آمادگی جسمانی و نتایج روانی تا حدی تایید شده است ولی تعدادی از مطالعات در نشان دادن رابطه بین آمادگی جسمانی و سلامت روانی ناموفق بوده اند. عوامل متعددی به نظر می‌رسد که بر رابطه بین آمادگی‌های عمومی بدن و سلامت روانی تاثیر بگذارد یا آن را تعدیل کند. این عوامل شامل نوع تمرین، هوازی، غیر هوازی، شدت تمرینات، وضعیت سلامت روانی ابتدایی و سطح پایه آمادگی‌های عمومی بدن شرکت کنندگان می‌باشد (۱۷). محدودیت‌های تحقیقی از قبیل ضعف عمده روش تحقیق در ارزیابی عوامل روانی و احساسی و این که اکثر نتایج بر اساس اطلاعات گروه تجربی است و به اطلاعات گروه کنترل اشاره کمی شده است. از آنجا که تحقیقات معدودی با استفاده از گروه کنترل انجام شده، تعیین اینکه نتایج و بهبودها به برنامه‌های آمادگی جسمانی نسبت داده شود، مشکل است. در نتیجه رسیدن به یک نتیجه گیری روشن در باره تاثیر آمادگی جسمانی غیر ممکن است (۳۱). از طرف دیگر برنامه‌های آمادگی جسمانی کارکنان عنوان‌های مختلفی مانند واژه‌های آمادگی جسمانی، فعالیت بدنی، تمرینات بدنی، سلامتی، تندرستی داشته است. این واژه‌ها متأسفانه اغلب به جای یکدیگر به کار برده می‌شوند در حالی که معانی آن حقیقتاً متفاوت است. هم چنین برنامه‌های آمادگی جسمانی ارائه شده در تحقیقات از نظر تعداد

جلسات در هفته، ورزش های سبک بدون وسیله، دویدن آهسته و بازی با توپ، ورزش های توپی متفاوت بوده است. آزمون های آمادگی جسمانی در برخی از تحقیقات شامل آزمون های استاندارد آمادگی جسمانی، درصد چربی بدن، ترکیب بدنی، قدرت عضلانی، استقامت قلب و عروق و انعطاف پذیری کمر می باشد در حالی که برخی از تحقیقات اندازه گیری عینی و دقیقی از شرکت کنندگان در برنامه های آمادگی جسمانی ارائه نکرده اند و به طور کلی اظهار نظر کرده اند که این امر موجب می شود که نتیجه گیری قطعی و جامعی نتوان کرد (۱۷).

تحقیقات زیادی در سطح جهانی در خصوص تاثیر برنامه های آمادگی جسمانی و اجزای آمادگی جسمانی مرتبط با سلامتی بر رضایت شغلی، بهره وری، غیبت، جابجایی صورت گرفته است و به دنبال آن نتایج ضد و نقیضی ارائه شده است اگر چه اغلب یافته های تحقیقی از رابطه مثبت برنامه های آمادگی جسمانی اشاره می کنند (۱۴-۱۵-۱۶-۱۸-۱۷) برخی از نتایج تحقیقی عدم رابطه برنامه های آمادگی جسمانی اعلام می کنند (۲۱-۲۰) و نهایتاً اینکه نتیجه تحقیق حاضر رابطه آمادگی های عمومی بدن دبیران مرد تربیت بدنی با رضایت شغلی منفی معنی دار و با تعهد سازمانی رابطه معنی داری نشان نداد که برخی از عوامل احتمالی مانند همبستگی موجود و معنی دار بین متغیرهای آمادگی های عمومی بدن، فقدان گروه کنترل، فقدان برنامه تمرینی، شغل دبیری تربیت بدنی و سطح آمادگی های عمومی بدن پایه و مسائل روانی آزمودنی ها بی تاثیر نبوده است. لذا نیازمند تحقیقات بیشتری با رعایت دقیق طرح تحقیقی و روش های آماری مناسب، آزمون های مناسب آمادگی جسمانی و طراحی مناسب برنامه های آمادگی جسمانی می باشد تا بتوان به نتیجه گیری قطعی تر و جامع تری دست پیدا کرد.

منابع:

۱. مشبکی، اصغر (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی، تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار سازمانی. تهران، چاپ دوم، انتشارات ترمه، ص ۵.
۲. سروش، مجتبی (۱۳۸۱). مقایسه رضایت شغلی، تعهد سازمانی و همبستگی آنها با منتخبی از ویژگی‌های فردی بین مسئولین تربیت بدنی آموزشگاه‌ها، مدیران ادارات سازمان تربیت بدنی خراسان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران، ص ۴۱-۴۲.
۳. پویان فر، علیرضا (۱۳۷۳). تعیین نورم‌های ملی آمادگی جسمانی برای دانش آموزان ۱۰ تا ۱۷ ساله ایران. رساله دکتری دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ص ۹-۹۴.
4. Nieman, DC (2003). Exercise Testing and Prescription. A Health Related Approach, Fifth Edition. McGraw-Hill.p31-38.
5. Jackson, NW. Howes, FS. Gupta, S. Doyle, JL. Waters, E (2005). Interventions implemented through sporting organizations for increasing participation in sport. njackson@vichealth.vic.gov.au.
6. Fitness in the workplace © (2002). Fit Health & Fitness. Institute of Preventative Medicine.
۷. رابینز، استیفن (۱۳۸۰). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها. مترجمان: پارسایان، علی و اعرابی، سید محمد، تهران، چاپ سوم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ص ۲۸۰-۳۱۲.
8. Bull, IH (2005). The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment amongst high school teachers in disadvantaged areas in the western cape. University of the Western Cape. P.22-28.
9. Williams, JR (2004). Job satisfaction and Organizational commitment. Indiana university Purdue University Indianapolis-Industrial/Organizational_Psychology.
۱۰. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۰). سازمان و مدیریت، رویکردی پژوهشی. تهران، چاپ دوم، انتشارات ترمه، ص ۳۸۲-۴۰۳.
11. Miriam, J. Landsman (2007.) Pathways to Organizational Commitment. Society for Social Work and Research. <http://sswr.confex.com/sswr/2007/techprogram/p6541.HTM>.
12. Oreilly, CA., Chatman, J (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosociak behavior. Journal of Applied Psychology.p.492-499.
13. Griffin, ML. Hepburn, JR (2005). Side-bets and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officers. Journal of criminal Justice 33(2005).p. 611-625.
14. Matthew, WG., Chad H (2003). The relationship between fitness levels and employees perceived productivity, job satisfaction and absenteeism. Official Journal of American Society Exercise Physiologists.6(1): 24-32.
15. Versloot et al (1992). The cost effectiveness of back school program in industry.Journal of spine.17,22-27.

16. Norvell, N., Belles, D (1993). Psychological and physical outcome of circuit weight training in low enforcement personnel. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 61,520-527.
17. Nadia, B (2004). Exercise and Physical fitness: The impact on work outcomes, cognition, and psychological well-being for police. *Australasian Center For Policing Research*.no.10.1-8.
18. Der-karabetion, A. Gebharbp, N (1986). Effect of physical fitness program in the workplace. *Journal of Business and Psychology*.1,51-52.
19. Masanori,OHTA. Chieko,TAKIGAMI. Masaharu,IKEDA (2006). Effect of Lifestyle Modification Program Implemented in the Community on Workers Job satisfaction. *Industrial Health* 2007,45,49-55.
20. Cox, M., Roy, J., Shephard, CP (1981). Influence of employee fitness programme upon fitness, productivity and absenteeism. *Ergonomics*, 24(10):795-806.
21. Rosenfeld, O., Tenenbaum, G., Ruskin, H., Halfon, S (1989). The effect of physical training on objective and subjective measures of productivity and industry. *Ergonomics*, 32,1019-1028.
22. Griffiths, A(1996) The benefits of employee exercise programmes : A Review. *Work & Stress*.10,1,5-33.
۲۳. بیگی، مجید (۱۳۷۵). بررسی و شناسایی خصوصیات شغلی معلم تربیت بدنی موفق از دیدگاه مدیران مدارس. پایان نامه کارشناسی ارشد، واحد خوراسگان اصفهان، ص ۴-۷.
۲۴. میر سیاسی، ناصر (۱۳۸۰). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران، چاپ نوزدهم، انتشارات میر، ص ۴.
25. Marsden, V., Pridham, S (2000). Developing a corporate strategy for fitness and health promotion-8 steps to Corporate Fitness in *The Journal of Health Promotion For Northern Ireland*, 90.
26. National Association for Health and Fitness (2004). <http://www.physicalfitness.org> /mailto: Info@ physicalfitness org.
۲۷. خاکی، غلامرضا (۱۳۷۹). روش تحقیق در مدیریت. چاپ اول، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، ص ۲۴۹-۲۸۲.
۲۸. امیرتاش، علی محمد (۱۳۸۰). شاخص های آمادگی عمومی بدن از دیدگاه ورزش های همگانی در مدارس پسرانه جمهوری اسلامی ایران. شورای پژوهش های علمی کشور، ص ۷۰-۸۶.
۲۹. اوما، سکاران (۱۳۸۱). روش های تحقیق در مدیریت. مترجمان، صائبی، محمد و شیرازی، محمود، چاپ دوم انتشارات موسسه عالی آموزش و پرورش مدیریت و برنامه ریزی، ص ۳۵۶-۳۸۵.
30. Visweswara, K (1996). *Biostatistics a Manual of Statistical Methods for use in Health, Nutrition and Anthropology*. Jaypee Brothers Medical Publishers (P) Ltd.485-461.
31. Shepherd, RJ (1992). A critical analysis of work-site fitness program and their postulated economic benefits. *Medicine and Science in sport and Exercise*.24,354-370.
32. Proper, Kl., Staal BJ., Hildebrandt, VH., Van der Beek, AJ., Van Mechelen, W (2002). Effectiveness of physical activity programs at worksites with respect to work-related outcomes. *ap*.28(2):75-84.

۳۳. کرلینجر، پدهازور (۱۳۷۰). رگرسیون چند متغیری در پژوهش رفتاری. مترجم، سرایی، حسن، چاپ اول، مرکز نشر دانشگاهی، ص ۴۵-۱۳۷.

34. Loren, FE (1987). Employee Fitness Programs: Their Impact on the Employee and the Organization. *Acadamy of Management Review*, 12(3): 511-522.

35. Meyer, JP., Lynne, H (2001). Commitment in the Workplace. Toward a general model. *Human Resource Mnagement Review*.11:299-326.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 پرتال جامع علوم انسانی