

بنیاد روان‌شناسی و پداگوگی افزایش انگیزهٔ مدرسان زن در مؤسسات بازآموزی ایران

دکتر زهره میرسپاسی*

دکتر سعید صانعی**

دکتر معصومه علی‌نژاد***

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی و ارائهٔ شیوه‌های ارتقاء انگیزهٔ مدرسان است. هدف تحقیق توسعه‌ای و روش تحقیق توصیفی - پیمایشی است. نمونه به روش غیرتصادفی و با تعیین مراکز معین در استان‌های سراسر کشور، از مدرسان هر مرکز انتخاب و مورد بررسی قرار گرفته‌اند. ابزار مورد استفاده در این تحقیق شامل: پرسشنامهٔ سلسله مراتب نیازهای مازلو، پرسشنامهٔ تحلیل رفتگی مسلش، و نظرسنجی از مدرسان بوده است. در تحلیل داده‌ها، سطح انگیزهٔ زنان با یکدیگر و نیاز مدرسان کم سابقه نسبت به مدرسان با سابقه اختلاف معناداری مشاهده می‌شود. بین سن و سابقه، سن و تحصیلات، سن و تحلیل رفتگی، سابقه و تحصیلات، همبستگی معناداری به چشم می‌خورد.

واژگان کلیدی: انگیزه، مدرسان زن، پداگوگی، مؤسسات بازآموزی ایران

* عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور و مدرس مرکز تربیت معلم نسبیه

** عضو هیئت علمی دانشگاه جامع امام حسین (ع)

*** مدرس مرکز تربیت معلم نسبیه

تاریخ دریافت: ۸۹/۸/۱۹ تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۱/۱۲

مقدمه

کشور ما در طی سالیان اخیر به دلایل مختلف سیاسی، اقتصادی و اجتماعی و به ویژه ۸ سال دفاع مقدس، مشکلات متعددی را در عرصه مدیریت و برنامه‌ریزی تجربه کرده است. بالطبع نیروی انسانی، بیش از همه از این جریانات متأثر شده و دچار آسیب‌های جسمی و روحی شدند که بخش قابل توجه این آسیب‌ها را می‌توان در مدرسان تربیت معلم جست‌وجو کرد. توجه به نیازها و حفظ و ارتقاء انگیزه، از شیوه‌هایی است که در سالیان اخیر از سوی پژوهشگران جهت مقابله با بی‌انگیزگی، ناتوانی‌ها و فشارهای روانی و متعاقب آن تحلیل رفتگی و تعدیل آن مورد بررسی قرار گرفته است. شواهد تحقیقاتی نشان می‌دهد که توجه به نیازها و بالا بودن سطح آمادگی‌های لازم، تأثیر بسیار زیادی در رفع و تعدیل تحلیل رفتگی و حفظ سلامت روانی افراد که موجب بهره‌وری بالا می‌شود (۲) دارد. ارتقاء بهداشت روانی محیط کار، به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌ها مطرح است. برای رشد و توسعه در همه زمینه‌ها ابتدا باید از نیروی انسانی با انگیزه، سالم، متفکر و خلاق استفاده کرد؛ زیرا به نظرمی رسد، استفاده از نیروهای سالم جسمی و فکری در مؤسسات آموزشی، خدماتی، اقتصادی در بالا بردن سطح بهره‌وری فردی و سازمانی تأثیر بسزایی دارد. توجه به نیازها، توانایی‌ها و سلامت روانی افراد در سازمان‌ها بالاخص محیط‌های آموزشی ضروری است و باید ضمن بررسی و ریشه‌یابی عوامل تهدیدکننده انگیزه و سلامت روانی افراد، به خصوص مدرسان، که بیشتر بار کار بردوش آنان است، راهکارهای لازم جهت تثبیت و ارتقاء انگیزه، توان و سلامت عمومی آنان ارائه کرد. مراکز آموزشی تربیت معلم همچون زیرمجموعه سازمان‌های آموزشی هستند و مأموریت آنها، آموزش‌های علمی - کاربردی نیروها است. در نتیجه، ضرورت دارد که توجه ویژه‌ای به نیازهای مختلف مدرسان، و تعدیل فشارهای روانی و تحلیل رفتگی آنها پرداخت. این تحقیق برآن است تا به بررسی شیوه‌های ارتقای انگیزه مدرسان زن تربیت معلم ایران بپردازد و از این طریق بتواند اطلاعات مفیدی را در اختیار مسئولان و مدیران تربیت معلم قرار دهد، تا جهت عملکرد بهتر مربیان استفاده نمایند.

بررسی نتایج تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که فشارهای روانی در افراد، به ویژه

مدرسان و اعضای هیئت علمی زن، به عوامل مختلفی بستگی دارد از جمله: ویژگی‌های فردی، سازمانی و فراسازمانی

از ویژگی‌های فردی که باعث تسریع فشار روانی در افراد می‌شود، می‌توان به کاهش انگیزه، نارضایتی شغلی، تدریس، تعارض نقش، سن افراد و ضعف و سستی آنان اشاره کرد و از ویژگی‌های سازمانی و فراسازمانی که زمینه‌ساز بروز فشارهای روانی و تحلیل رفتگی در افراد است، می‌توان به عدم وقت کافی و حجم زیاد کاری، افزایش تعداد دانشجویان، توجه و حمایت کمتر مدیریت و همچنین عدم مشارکت آنان در تصمیم‌گیری‌ها و فقدان راهبردهای اصولی اشاره کرد (۶).

خلجی و شفیع زاده (۱۳۸۰) در تحقیقی تحت عنوان ارتباط انگیزش با عوامل آمادگی جسمانی، مهارتی و علمی معلمان مرد تربیت بدنی، به نتایج زیر دست یافتند. انگیزش از مهم‌ترین زمینه‌های روان‌شناسی ورزش و یکی از عوامل اثرگذار در تدریس، تمرین و رقابت است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین انگیزش با عوامل آمادگی جسمانی و مهارتی معلمان مرد تربیت بدنی رابطه معناداری وجود ندارد ولی بین انگیزش با عامل (آزمون) علمی آنان رابطه معنادار وجود دارد.

موسوی (۱۳۸۰) در تحقیقی تحت عنوان بررسی نقش ورزش بر فشار عصبی، سلامت روانی و جسمانی استادان و کارمندان دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه ۳ کشور و ارائه برنامه تمرینی، با توجه به تعداد نمونه ۹۰۵ نفر، به نتایج زیر دست یافت:

۱. فشار روانی کارکنان ورزشکار در پاسخ‌های جسمی، رفتاری، شناختی و هیجانی کمتر از کارکنان غیرورزشکار بود اما این تفاوت در بین استادان زن در سطح $p < 0/05$ معنادار نبود.

۲. با افزایش تعداد جلسات تمرین از سطح فشار روانی کارکنان کاسته می‌شد، اما این تفاوت‌ها در استادان زن در سطح $p < 0/05$ معنادار نبود.

۳. فشار روانی کارکنانی که بیشتر از ۲۰ سال سابقه شرکت در فعالیت‌های ورزشی داشتند، در پاسخ‌های جسمی، شناختی و هیجانی در سطح $p < 0/05$ کمتر از سایرین بود.

هنری و همکاران (۱۳۸۲) در تحقیقی با نام مؤلفه‌های شاخص بهره‌وری منابع

انسانی در سازمان تربیت بدنی، به این نتیجه رسید که روش تجزیه و تحلیل جهت شناسایی و تعیین اولویت عوامل مؤثر بر منابع انسانی بر اساس تکنیک AHP یا فرایند تحلیل سلسله مراتبی است. هشت مؤلفه اصلی مورد بررسی عبارت‌اند از: انگیزش، تعهد سازمانی، توان، حمایت سازمانی، شناخت شغل، اعتبار، بازخورد عملکرد و سازگاری محیطی است که انگیزش بیشترین سهم را در عملکرد کارکنان داشتند و سپس مؤلفه‌های دیگر.

صادقی بروجردی (۱۳۸۲) در رساله دکتراي خود تحت عنوان ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با سلامت روانی - جسمی و تحلیل رفتگی اعضای هیئت علمی تربیت‌بدنی دانشگاه‌های کشور به نتایج ذیل دست یافت:

جامعه تحت بررسی به تعداد نمونه ۲۱۵ نفر دارای فشار روانی و تحلیل رفتگی درخور توجهی بودند، هرچند که از نظر سلامت روانی - جسمی در سطح مطلوبی قرار داشتند. وجود فشار روانی بالا در اعضای هیئت علمی مدرک کارشناسی، تحلیل رفتگی در دارندگان مدرک دکترا، وجود اضطراب در افراد پیمانی، کاهش سلامت روانی - جسمی در زنان نسبت به مردان، وجود مشکلات در سیستم مدیریتی، تحقیق و آموزش و شأن و منزلت اعضای هیئت علمی همگی مسائلی بودند که بایستی ساز و کارهای مناسب پیشنهادی برای رویارویی با آنها را به کار برد؛ زیرا این تحقیق نشان داد که همبستگی بین عوامل فشارزای شغلی، تحلیل رفتگی و سلامت روانی - جسمی در حد بالایی است و به طور طبیعی تأثیرگذاری بر هر مورد می‌تواند موارد دیگر را تحت تأثیر قرار دهد.

صانعی در سال ۱۳۸۳ در رساله دکتراي خود با نام بررسی رابطه آمادگی جسمانی با تحلیل رفتگی و سلامت روانی در بین اعضاء هیئت علمی دانشگاه‌های نظامی کشور به نتایج زیر دست یافت:

۱. با توجه به تحلیل آماری میانگین‌ها در خصوص رابطه آمادگی جسمانی با تحلیل رفتگی در آزمودنی‌ها، نتایج نشان داد که رابطه معنادار و معکوس در سطح ۰/۰۰۲ بین دو متغیر وجود دارد، در نتیجه با افزایش میزان آمادگی جسمانی، میزان تحلیل رفتگی آنها کاهش می‌یابد، اما بین آمادگی جسمانی و سلامت روانی آزمودنی‌ها رابطه معنادار

در سطح ($p < 0/05$) به دست نیامد. بین میزان تحلیل رفتگی و سلامت روانی آزمودنی‌ها رابطه معناداری در سطح $0/01$ به دست آمد.

۲. باتوجه به تحلیل آماری میانگین‌ها در خصوص مقایسه تحلیل رفتگی دو گروه از آزمودنی‌ها نتایج نشان داد که گروهی که میانگین آمادگی جسمانی بالاتری داشتند (۸۳ امتیاز در مقابل ۱۷ امتیاز گروه دیگر) از میانگین تحلیل رفتگی پایین‌تری (۵۳ امتیاز در مقابل ۶۲ امتیاز) برخوردار بودند.

۳. نتایج آماری در خصوص پیشگویی متغیرها نشان داد که بین متغیر آمادگی جسمانی و تحلیل رفتگی رابطه معنادار خطی و معکوس در سطح $0/002$ وجود دارد، در نتیجه، تحلیل رفتگی آزمودنی‌ها را می‌توان از روی میزان آمادگی جسمانی و برخی زیرمجموعه‌های آن از جمله استقامت قلبی و درصد چربی بدن آنان برآورد کرد. معادله رگرسیون به دست آمده از این تحقیق =

$$[68 + (\text{نمره آمادگی جسمانی}) - 0/16 = \text{نمره پیش بینی شده تحلیل رفتگی}] (3)$$

اتنیر و دیگران^۱ در سال ۱۹۹۷، در یک تحقیق تحت عنوان تأثیر تمرین بدنی بر عملکرد ذهن و روان به این یافته‌ها رسیدند که با پیشرفت‌های اخیر در حیطه روان‌شناختی در شاخه روانی - تنی شواهد موجود نشان می‌دهند که تمرین می‌تواند، سبب افزایش جریان خون به مغز شود و در نتیجه، افزایش سطوح نوراپی‌نفرین و دوپامین را در پی داشته باشد که منجر به تغییراتی دائمی در ساختار مغزی جانوران می‌شود. برخی از این تغییرات به همراه تمرین بدنی می‌تواند بر تأمین اکسیژن لازم برای مغز اثر بگذارد و در نتیجه منجر به افزایش حافظه و عملکرد شناختی انسان بشود. فری^۲ در سال ۱۹۸۸، پژوهشی را تحت عنوان بهبود بهره‌وری و رضایت شغلی از طریق برنامه‌های ورزشی کارکنان، انجام داده است. نتایج تحقیق نشان داد که پس از اجرای یک دوره برنامه آموزش و تمرین حرکات و فعالیت‌های ورزشی به کارکنان تعدادی از مؤسسات بهداشتی، بهره‌وری و رضایت شغلی آنان افزایش یافت. در نهایت مدیران می‌توانند با استفاده از فعالیت‌های ورزشی و همچنین تفریحی و با صرف

1. Etnier et al

2. Frew

هزینه‌های ناچیزی، رضایت شغلی و متعاقب آن بهره‌وری کارکنان را افزایش و از میزان مشکلات مربوط به تنیدگی شغلی آنان تا حدود زیادی کاست.

کیرکبی و همکارانش^۱ در سال ۱۹۹۹ در تحقیق خود، عامل انگیزش درونی را در گروه‌های متفاوت سنی مورد مطالعه قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که با بالا رفتن سن، انگیزه‌های درونی برای شرکت در فعالیت‌های ورزشی نیز افزایش می‌یابد. در این تحقیق ۲۸۰ استرالیایی و ۱۰۳ چینی مورد بررسی قرار گرفتند. برای استرالیایی‌ها، تفریح و پاداش و برای چینی‌ها، داشتن بدنی متناسب از عوامل انگیزشی آنان در ورزش کردن بود.

بومان و همکارانش^۲ در سال ۲۰۰۱ در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین انگیزه ورزشکاران در پرداختن به ورزش: یادگیری مهارت‌های جدید، بهبود مهارت‌های قبلی و موجود و احساس لذت بردن از کسب آمادگی جسمانی و همچنین شوق شرکت در رقابت‌های سالم به همراه کسب شهرت و مقام، ذکر کرده‌اند.

گوتز و همکاران^۳ در سال ۲۰۰۲ در تحقیق خود نشان دادند که مهم‌ترین انگیزه آزمودنی‌ها از شرکت در فعالیت‌های ورزشی و تفریحی، یادگیری و بهبود مهارت‌ها است و انگیزش پیشرفت را نیز عامل یادگیری تکلیفی جدید در بین فراگیران می‌دانند.

در جمع‌بندی کلی، با توجه به تحقیقات انجام شده در وزارت علوم به شکل پروژه‌های تحقیقاتی، پایان‌نامه‌های دانشجویی، وزارت آموزش و پرورش و بهداشت، می‌توان به این نتیجه رسید که متغیرهای انگیزه و توان با مهارت‌های رفتاری در تعامل با یکدیگر هستند، بدین شکل که ارتقاء انگیزه و توان افراد در وضعیت جسمانی، سلامت عمومی و نشاط و شادابی آنان تأثیر گذاشته و در همین راستا، تدریس مدرسان بهبود خواهد یافت و در نقطه مقابل، رضایت از تدریس در تعدیل استرس و فشارهای مزمن مؤثر است. البته عوامل و متغیرهای مختلف دیگری در این فراگرد دخیل هستند که احتیاج به تحقیقات بیشتر و وسیع‌تری دارد.

4. Kirkby et al

5. Bowman et al

8. Coetzee, M. et al

روش تحقیق

هدف این تحقیق توسعه‌ای است و روش تحقیق از نوع توصیفی پیمایشی است که به صورت پرسشنامه‌ای از طریق میدانی و کتابخانه‌ای به نظرسنجی و بررسی سطح انگیزهٔ مدرسان زن مراکز تربیت معلم ایران می‌پردازد. همچنین از روش همبستگی اسپیرمن، جهت تعیین میزان رابطهٔ بین متغیرهای تحقیق در بین آزمودنی‌ها، پرداخته شده است. شناسایی شیوه‌های ارتقای انگیزهٔ مدرسان، با توجه به یافته‌های تحقیق، نظرسنجی از آزمودنی‌ها و همچنین سوابق و مبانی نظری تحقیق صورت گرفته است. جامعهٔ آماری این تحقیق، کلیهٔ مدرسان زن مراکز تربیت معلم ایران است و نحوهٔ انتخاب نمونه در مرحلهٔ اول با توجه به استان، مراکز معین به صورت غیراحتمالی انتخاب شدند و سپس حجم نمونهٔ آزمودنی‌ها، طبق معیارهای برآورد (۳۰ درصد تعداد مدرسان هر مرکز)، به صورت تصادفی، انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند.

ابزار مورد استفاده در این تحقیق شامل:

پرسشنامهٔ وضعیت عمومی آزمودنی‌ها شامل: جنسیت، سن، سابقهٔ خدمتی، تحصیلات، رشتهٔ تحصیلی و محل خدمت.

نظرسنجی از مدرسان در بارهٔ راه‌های افزایش انگیزه، که به صورت مصاحبه و پرسشنامهٔ محقق‌ساخته، مورد استفاده قرار گرفته شده است. اعتباریابی پرسشنامه در این تحقیق به صورت بازآزمایی همزمان، از سوی محقق انجام و در حد مورد قبول پذیرفته شده است.

پرسشنامهٔ سلسله مراتب نیازهای مازلو از جونز و فیفر (ترجمهٔ مقیمی) که نوع و سطح انگیزهٔ آزمودنی‌ها را در قالب یک مثلث که به ترتیب از قاعدهٔ هرم: ۱. نیاز زیستی، ۲. نیاز ایمنی، ۳. نیاز تعلق اجتماعی، ۴. نیاز شخصیتی و ۵. نیاز خودشکوفایی تا راس هرم بررسی می‌کند. این پرسشنامه در داخل کشور اعتباریابی شده است و به طور متعدد مورد استفاده قرار گرفته است.

پرسشنامهٔ تحلیل رفتگی (مسلش) که در این تحقیق، میزان شدت انگیزهٔ آزمودنی‌ها را به صورت سلبی بررسی می‌کند، از ۲۵ سؤال تشکیل شده است. سؤالات ۱ تا ۹ میزان فرسودگی عاطفی و جسمانی، سؤالات ۱۰ تا ۱۷ میزان کاهش عملکرد افراد و سؤالات ۱۸ تا ۲۵ میزان تهی شدن از خود را بررسی می‌کند. همچنین از طیف ارزشی

لیکرت جهت امتیازدهی سؤالات استفاده شده است. دامنه امتیاز در این پرسشنامه از ۲۵، یعنی با کمترین میزان تحلیل رفتگی و ۱۷۵، بیشترین میزان تحلیل رفتگی، مورد تفسیر قرار می‌گیرد. این پرسشنامه در داخل کشور اعتباریابی شده است و به طور متعدد مورد استفاده قرار گرفته است.

یافته‌ها

مشاهدات در شکل (۱) نشان می‌دهد که میانگین سطح انگیزه (با توجه به سلسله مراتب نیازهای مازلو) از تعداد ۲۴۶ نفر مدرس مشغول به تدریس در مراکز تربیت معلم، معادل ۲/۷ است. این عدد بدین معنی است که، تمایل و نیاز مدرسان بیشتر به مقوله « تعلق اجتماعی » است.

پس از ارضای نیازهای زیستی و ایمنی، تأمین نیازهای اجتماعی یا احساس تعلق یا محبت در ساختار نیازها به صورت غالب پدیدار می‌شود، پس از آغاز ارضای نیاز تعلق، افراد عموماً می‌خواهند، عضویت‌شان در گروه چیزی فراتر از تعلق ظاهری و عضویت رسمی باشد.

خودشکوفایی = ۳۸ نفر (۱۵/۴٪)

شخصیت = ۶۰ نفر (۲۴/۴٪)

تعلق اجتماعی = ۷۵ نفر (۳۰/۵٪)

امنیت = ۴۰ نفر (۱۶/۳٪)

زیستی = ۳۱ نفر (۱۲/۶٪)

شکل (۱) سلسله مراتب نیازهای آزمودنی‌ها

با توجه به جدول (۴) میانگین شدت انگیزه (میزان تحلیل رفتگی) مدرسان، معادل ۵۵/۴۷ است. این عدد بدین معنی است که میزان تحلیل رفتگی (فروپسودگی عاطفی و جسمانی، کاهش عملکرد و تهی شدن از خود ...) مدرسان در سطح پایین (خوب) نسبت به حداکثر تحلیل رفتگی ۱۷۵ (۱۰۰ درصد) است. به تعبیری دیگر، شدت انگیزه مدرسان در وضعیت قابل قبولی است.

جدول (۱) میانگین شدت انگیزه (میزان تحلیل رفتگی) آزمودنی‌ها

درصد سطح	میانگین سطح	
۳۱/۶۹٪	۵۵/۴۷	تحلیل رفتگی مدرسان
۱۰۰٪	۱۷۵	تحلیل رفتگی

همان‌طور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، همبستگی متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول (۲) همبستگی متغیرهای تحقیق

تحلیل رفتگی	تحصیلات	سابقه	سن	جنس	نیاز	
-	-	-	-	-	-	نیاز
-	-	-	-	-	-	جنس
۰/۱۵	۰/۵۷	۰/۸۹	-	-	-	سن
-	۰/۳۹	-	۰/۸۹	-	-	سابقه
-	-	۰/۳۹	۰/۵۷	-	-	تحصیلات
-	-	-	۰/۱۵	-	-	تحلیل رفتگی

مشاهدات در جدول (۲) نشان می‌دهد که، بین سن با سابقه، رابطه معنادار مثبت ($r= ۰/۸۹$) با سطح معناداری ($p= ٪۰۰۱$) به دست آمد. این رابطه حاکی از آن است که با افزایش سن مدرسان، سابقه کاری آنان هم افزایش می‌یابد.

بین سن با تحصیلات، رابطه معنادار آماری مثبت ($r= ۰/۵۷$) با سطح معناداری ($p= ٪۰۰۱$) به دست آمد. این رابطه حاکی از آن است که با افزایش سن مدرسان، سطح تحصیلات آنان هم افزایش می‌یابد.

بین سن با تحلیل رفتگی، رابطه معنادار آماری مثبت ($r= ۰/۱۵$) اسپیرمن) با سطح معناداری ($p= ٪۰۰۲$) به دست آمد. این رابطه حاکی از آن است که با افزایش سن مدرسان، سطح تحلیل رفتگی آنان هم افزایش می‌یابد.

بین تحصیلات با سابقه، رابطه معنادار آماری مثبت ($r= ۰/۳۹$) با سطح معناداری

۱۶۰ پژوهش در نظام‌های آموزشی

($p = 0.01$) به دست آمد. این رابطه حاکی از آن است که با افزایش سابقهٔ مدرسان، سطح تحصیلات آنان هم افزایش می‌یابد.

در جدول (۳) اختلاف سطح انگیزه (نیاز) آزمودنی‌ها مشاهده می‌شود.

جدول (۳) بررسی اختلاف سطح انگیزه (نیاز) آزمودنی‌ها

زنان مدرس	
۹/۵۷۴	مجذور خی
۴	درجهٔ آزادی
۰/۰۴۸	سطح معناداری

در جدول (۴) اختلاف شدت انگیزه (تحلیل رفتگی) آزمودنی‌ها مشاهده می‌شود.

جدول (۴) بررسی اختلاف شدت انگیزه (تحلیل رفتگی) آزمودنی‌ها

زنان مدرس	
۲۱/۳۳	مجذور خی
۳۵	درجهٔ آزادی
۰/۹۷۰	سطح معناداری

در جدول (۵) اختلاف سطح انگیزه (سطح نیاز) با توجه به سابقهٔ تدریس مشاهده می‌شود.

جدول (۵) بررسی اختلاف سطح نیاز با توجه به سابقهٔ تدریس

سطح نیاز مدرسان کم سابقه	سطح نیاز مدرسان با سابقه	
۹/۸	۱۱/۷	مجذور خی
۴	۴	درجهٔ آزادی
۰/۰۴۳	۰/۲۰	سطح معناداری

با توجه به مشاهدات جدول (۵) اختلاف سطح نیاز مدرسان کم سابقه قابل مشاهده است. اما در مدرسان با سابقه این اختلاف از لحاظ آماری معنادار نیست. این بدان

معنی است که تنوع نیاز مدرسان کم سابقه و جوان بیشتر از مدرسان با سابقه است. در جدول (۶) اختلاف سطح تحلیل رفتگی با توجه به سابقه تدریس مشاهده می‌شود.

جدول (۶) بررسی اختلاف سطح تحلیل رفتگی با توجه به سابقه تدریس

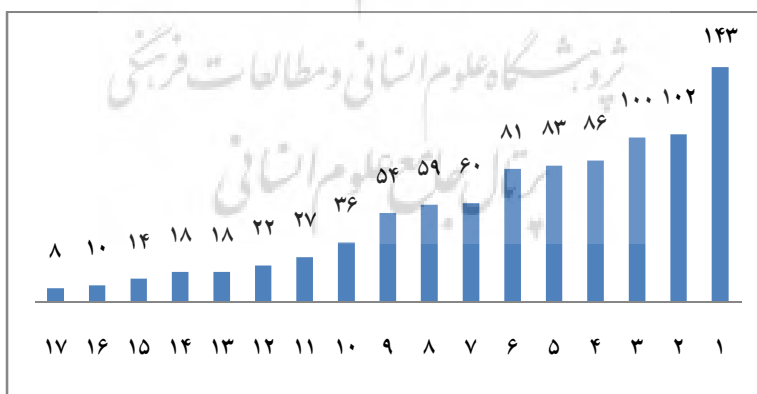
سطح تحلیل رفتگی مدرسان کم سابقه	سطح تحلیل رفتگی مدرسان با سابقه	
۵/۲۶۷	۶/۱۳۳	مجدور خی
۲۲	۱۸	درجه آزادی
۱	۰/۹۹۲	سطح معناداری

مشاهدات جدول (۶) نشان می‌دهد اختلاف سطح تحلیل رفتگی با توجه به سابقه تدریس مدرسان، از لحاظ آماری معنادار نیست. این بدین معنی است که سابقه در تحلیل رفتگی آزمودنی‌ها، نقش کم‌رنگی دارد.

جهت بررسی نظرات مدرسان در خصوص شناسایی و اولویت‌بندی راه‌های افزایش انگیزه آزمودنی‌ها، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته مبتنی بر یک سؤال بسته چند گزینه‌ای و یک سؤال باز که منبعث از متغیرهای اصلی تحقیق است، به آنان داده شد، تا نظرات خود را به صورت اولویت‌بندی گزینه‌ها، بازگو کنند. در نتیجه، اولویت گزینه‌های هر سؤال مشخص و نتیجه کلی با اکثریت آراء در جدول (۷) و شکل (۲) درج شده است.

جدول (۷) نظرسنجی جهت شناسایی و اولویت‌بندی راه‌های افزایش انگیزه آزمودنی‌ها

اولویت	نظرسنجی	فراوانی	درصد
۱	افزایش حقوق و مزایا	۱۴۳	٪۱۵/۵
۲	شایسته‌سالاری	۱۰۲	٪۱۱
۳	الحاق تربیت معلم به وزارت علوم و تحقیقات و فناوری	۱۰۰	٪۱۰/۸
۴	مدیریت کارآمد	۸۶	٪۹/۳
۵	ایمنی شغل	۸۳	٪۹
۶	احترام به مدرسان	۸۱	٪۸/۷
۷	فضای آموزشی مناسب	۶۰	٪۶/۴
۸	کارایی و اثربخشی	۵۹	٪۶/۴
۹	مشارکت در تصمیم‌گیری	۵۴	٪۵/۸
۱۰	تسهیلات جانبی	۳۶	٪۳/۹
۱۱	تفویض اختیار	۲۷	٪۲/۹
۱۲	تنوع در تدریس	۲۲	٪۲/۳
۱۳	رعایت پیشکسوتی	۱۸	٪۱/۹
۱۴	استقلال شغلی	۱۸	٪۱/۹
۱۵	بهداشت محیط	۱۴	٪۱/۵
۱۶	تقویت نظام ارزشیابی مدرسان	۱۰	٪۱
۱۷	برنامه‌ریزی صحیح	۸	٪۰/۸



شکل (۲) نظرسنجی جهت شناسایی و اولویت‌بندی راه‌های افزایش انگیزه آزمودنی‌ها

بیشترین درصد افراد، جهت افزایش انگیزهٔ مدرسان به گزینه "افزایش حقوق و مزایا"، رای داده بودند و سپس گزینه‌های «شایسته‌سالاری» و «الحاق تربیت معلم به وزارت علوم» در اولویت‌های دوم و سوم قرار داشتند. به نظر می‌رسد گزینه‌های آخر مانند «برنامه‌ریزی صحیح» در سطح مطلوبی قرار داشته‌اند.

نتیجه‌گیری

با توجه به شکل (۱) بیشترین فراوانی در سلسله مراتب نیازهای مازلو تعلق اجتماعی و کمترین فراوانی در سطح زیستی مطرح است. پس از ارضای نیازهای زیستی و ایمنی، تأمین نیازهای اجتماعی یا احساس تعلق یا محبت در ساختار نیازها به صورت غالب پدیدار می‌شود، در ساختار نیاز، از آنجا که آدمیان موجودات اجتماعی هستند، نیاز به تعلق دارند و می‌خواهند به وسیلهٔ گروه‌های گوناگون پذیرفته شوند. هنگامی که نیازهای اجتماعی اوج می‌گیرد، آدمی برای روابط معنی‌دار با دیگران سخت خواهد کوشید. پس از آغاز ارضای نیاز تعلق، افراد عموماً می‌خواهند، عضویت‌شان در گروه چیزی فراتر از تعلق ظاهری و عضویت رسمی باشد.

در تحقیقات مشابه از جمله هم‌تنی نژاد و همکاران در سال ۱۳۸۰، در تحقیق خود تحت عنوان بررسی نیازهای انگیزشی مسئولان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان تهران، خود شکوفایی و نیازهای اجتماعی را به عنوان اولویت‌های اول و دوم مطرح کرده است.

همچنین صانعی و همکاران در سال ۱۳۸۰، در تحقیق خود تحت عنوان بررسی شیوه‌های ارتقای انگیزه و توان مربیان، تعلق اجتماعی را به عنوان اولویت اول خود معرفی کرده است.

با توجه به میانگین شاخص سطح انگیزه (مراتب نیاز)، معادل $30/5$ درصد مدرسان، تمایل خود را به مقوله «تعلق اجتماعی» بازگو می‌کنند. این امر گواه این است که همان‌طور که انسان به طور ذاتی میل به برقراری و حفظ روابط دوستانه و گرم با دیگران دارد. مدرسان هم نیاز بیشتری به درک متقابل سازمان و مسئولان نسبت به وضعیت آنان دارند، در مقابل، با توجه به ماهیت شغلی مدرسی، می‌طلبند که ارتباطات و تعلقات اجتماعی در این قشر شاخص باشد که احتمال دارد ضعف در شایسته‌سالاری، مدیریت ناکارآمد، برخورد نامناسب و عاری از احترام، ضعف در کارایی و اثربخشی، و یا سهم

کم مدرسان در تصمیم‌گیری‌های کلان مراکز، این نیاز را در آنان تقویت کرده باشد. جدول (۴) سطح کلی تحلیل رفتگی که ۳۱/۶۹ درصد را نشان می‌دهد، گواه این است که میزان تحلیل رفتگی آزمودنی‌ها پایین و با توجه به نتیجه‌گیری سلبی، شدت انگیزه مدرسان در وضعیت قابل قبولی است. با توجه به بالا بودن میانگین سن و سابقه آزمودنی‌ها و رابطه مستقیم افزایش سن و سابقه با میزان تحلیل رفتگی، حفظ و نگهداشت شدت انگیزه آنان چشمگیر و قابل توجه است. بدیهی است که مسئولان باید در حفظ و ارتقاء وضع موجود، از جمله رفع نیازهای مدرسان که در تحقیق حاضر و تحقیقات مشابه آمده است، اهتمام ویژه‌ای داشته باشند.

در تحقیقات مشابه از جمله صادقی بروجردی در سال ۱۳۸۲ تحت عنوان ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با سلامت روانی - جسمی و تحلیل رفتگی اعضای هیئت علمی تربیت‌بدنی دانشگاه‌های کشور، نمونه آماری نامبرده، تحلیل رفتگی قابل توجهی داشتند که علت اصلی آن عوامل فشارزای شغلی است.

جدول (۲) میانگین سابقه اکثر آزمودنی‌ها (۶۳/۸ درصد) را بالای ۲۱ سال نشان می‌دهد. که گواه این است که در حال حاضر، مدرسان با سابقه و مجرب در مراکز وجود دارد که این وضعیت، فرصت‌ها و تهدیدهایی را به همراه دارد. فرصت‌ها شامل: پختگی، تجربه بالا و پایین بودن سطح تحلیل رفتگی آنان است اما تهدیدها نیز شامل: فقدان پشتوانه قابل اتکا (نیروهای جوان و کم تجربه) که تجربیات نسل حداکثری موجود را داشته باشند، و امکان بازنشستگی پیش از موعد برای مدرسان است.

در تحقیقات مشابه داخلی، صانعی و همکاران در سال ۱۳۸۰ در تحقیق خود تحت عنوان بررسی شیوه‌های ارتقاء انگیزه و توان مرییان، میانگین سابقه ۱۶/۷ سال نشان داده شده است که به عنوان نقطه قوت برای فرصت‌سازی جهت برنامه‌ریزی ارتقاء کیفیت تدریس محسوب شده است.

همچنین نوربخش در سال ۱۳۷۶ در تحقیقی تحت عنوان بررسی انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی، بین سابقه تدریس و عوامل انگیزشی - بهداشتی، تفاوت معناداری مشاهده کرده است.

جدول (۳) تحت عنوان بررسی اختلاف سطح نیاز با توجه به سابقه تدریس،

اختلاف نیاز مدرسان کم سابقه رانشان می‌دهد. این موضوع، گستردگی نیازهای مدرسان جوان را در سال‌های اولیه خدمت نشان می‌دهد که توجه بیشتر مسئولان را به این امر می‌طلبد؛ زیرا نیازهای قشر جوان و کم سابقه با توجه به پایین بودن حقوق و مزایا و لزوم تشکیل خانواده و خرید مایحتاج اولیه زندگی قابل توجه است.

جدول (۳) تحت عنوان اختلاف سطح تحلیل رفتگی با توجه به سابقه تدریس نشان می‌دهد اختلاف سطح تحلیل رفتگی مدرسان کم سابقه با مدرسان باسابقه، از لحاظ آماری معنادار نیست. در نتیجه، اختلاف سابقه در تحلیل رفتگی آزمودنی‌های این تحقیق، نقش قابل توجهی نداشته است.

جدول (۴) نشان می‌دهد بین سطح انگیزه با سابقه تدریس و میزان تحلیل رفتگی آزمودنی‌ها رابطه معناداری وجود ندارد. اما بین سن و سابقه همبستگی مشاهده می‌شود. همچنین بین سن و تحصیلات همبستگی معنادار وجود دارد. بین سن و تحلیل رفتگی نیز همبستگی مشاهده می‌شود و بالاخره اینکه بین سابقه و تحصیلات نیز همبستگی معنادار به چشم می‌خورد.

نتایج تحقیق ناظر بر این واقعیت است که بالا رفتن سن، رابطه قوی با متغیرهای سابقه، تحصیلات و تحلیل رفتگی دارد؛ زیرا افزایش سابقه خدمت، فرصت ایجاد این موقعیت‌ها را به افراد می‌دهد. همچنین بین افزایش سابقه کار و سطح تحصیلات رابطه مستحکمی به چشم می‌خورد اما تهدیداتی همچون: افزایش تحلیل رفتگی و سطح انتظارات از مسئولان و سازمان را نیز ایجاد می‌کند.

در تحقیقات مشابه داخلی از جمله کوروش مفاخری در سال ۱۳۸۱ در تحقیق خود با نام بررسی انگیزش و کاربرد آن در مدیریت از منظر حضرت علی (ع) با رویکردی تطبیقی به برخی تئوری‌های انگیزش مدار، ارزش‌ها را تعیین‌کننده دامنه کاربرد عوامل انگیزش می‌داند و در این دامنه عامل صیانت ذات را در بعد زیستی به عنوان ضروری‌ترین عامل و عامل عشق و محبت الهی را به عنوان عالی‌ترین نوع انگیزه در نظر می‌گیرد. همچنین صادقی بروجردی در سال ۱۳۸۲ در تحقیقی تحت عنوان ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی، تحلیل رفتگی و سلامت روانی - جسمی را در حد بالا و تأثیرگذار بر هر مورد عنوان می‌کند.

جدول (۵) نشان می‌دهد: ۱۷ اولویت برای ارتقاء انگیزه مدرسان وجود دارد، که مهم‌ترین و بالاترین آنها به ترتیب افزایش حقوق و مزایا (۱۵/۵ درصد)، شایسته‌سالاری (۱۱ درصد) و الحاق مراکز تربیت معلم به وزارت علوم تحقیقات و فناوری است. ممکن است اولویت اول که افزایش حقوق و مزایا است، ناظر بر کامل اجراء نشدن نظام هماهنگ پرداخت حقوق در مقایسه با سایر وزارتخانه‌ها از جمله وزارت علوم تحقیقات و فناوری باشد. از آنجا که همواره دانشجویان مراکز تربیت معلم از طریق کنکور وزارت علوم وارد مراکز می‌شوند و به طور طبیعی سرفصل تدریس مدرسان مراکز با استادان دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم یکسان است، آزمودنی‌ها انتظار دارند که تبعیض بین آنان از بین برود. از طرف دیگر مزایای جانبی که شامل حال استادان وابسته به وزارت علوم می‌شود، برای مدرسان مراکز وجود ندارد. (ازجمله: عضویت هیئت علمی، علمی بودن محیط دانشگاه‌ها، پژوهش - محوری، فراهم بودن زمینه ارتقاء تحصیلی، امور رفاهی شامل: مسکن، اینترنت پرسرعت، انتشارات، تقلیل ساعت کار، رسیدگی به امور رفاهی فرزندان و خانواده، استقلال دانشگاه‌ها، فرصت‌های مطالعاتی کوتاه مدت، میان مدت، و درازمدت داخلی و خارجی، ارائه تسهیلات جهت شرکت در همایش‌های بین‌المللی و اردوهای علمی، محیط سیستمی، تألیف کتب درسی دانشگاهی، ساختار مستحکم، و...) نیاز به شایسته‌سالاری نیز ممکن است ناظر بر انتخاب ناکارآمد مدیران و مسئولین ذی‌ربط باشد که در خور توجه است.

در تحقیقات مشابه داخلی از جمله صانعی (۳) در سال ۱۳۸۳ تحت عنوان بررسی شیوه‌های ارتقاء انگیزه و توان مربیان سپاه، افزایش حقوق و مزایا، مدیریت کارآمد و برنامه‌ریزی صحیح آموزشی، اولویت‌های اول تا سوم را تشکیل می‌دهد. ماحصل نتایج نظرسنجی از مدرسان نشان از این است که آنان با نظر به نیازها، علائق و کمبودهای خود به سؤالات پرسشنامه پاسخ داده و پیشنهادهای را بازگو کرده‌اند؛ بدین معنی که هر پیشنهادی برخاسته از گروه و قشری محدود است نه اینکه مشکل عمده تربیت معلم باشد. در نتیجه، این وظیفه مسئولان و برنامه‌ریزان تربیت معلم است که با جمع‌آوری درخواست‌ها، راهکارهایی را در جهت ارتقاء انگیزه مدرسان بیندیشند.

منابع

- خلجی، حسن، و شفیع زاده، علی، ارتباط انگیزش با عوامل آمادگی جسمانی، مهارتی و علمی معلمان مرد تربیت بدنی، فصلنامه پژوهش پژوهشکده تربیت بدنی وزارت علوم، سال ۱۳۸۰. پیش شماره ۱. ص ۱۰۵.
- صادقی بروجردی، سعید، ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با سلامت روانی جسمی و تحلیل رفتگی اعضاء هیئت علمی تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور، دانشگاه تربیت معلم، سال ۱۳۸۲. صفحه چکیده، ۲۱۱ صفحه.
- صانعی، سعید، و همکاران، بررسی شیوه های ارتقاء انگیزه و توان مربیان سپاه، مرکز مطالعات و پژوهش های منابع انسانی سپاه، سال ۱۳۸۶. صفحه ۳، ۱۵۵ صفحه.
- موسوی، سیدجعفر، بررسی نقش ورزش برفشارعصبی، سلامت روانی و جسمانی استادان و کارمندان دانشگاه‌های آزاداسلامی منطقه ۳ کشوروارائه برنامه تمرینی، دانشگاه آزاداسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، سال ۱۳۸۰. ۱۸۴ صفحه.
- همایش ملی تربیت بدنی (ششمین)، چکیده مقالات پژوهشکده تربیت بدنی، انتشارات دانشگاه اصفهان، سال ۱۳۸۳. ۳۵۳ صفحه.
- هنری، حبیب و همکاران، مؤلفه‌های شاخص بهره وری منابع انسانی در سازمان تربیت بدنی، فدراسیون‌های ورزشی و کمیته ملی المپیک، چهارمین همایش بین المللی تربیت بدنی. تهران. پژوهشکده تربیت بدنی وزارت علوم، سال ۱۳۸۲. صفحه چکیده، ۴۸۱ صفحه.
- Bowman, M. Flower, N. Machuage, J. Motivation differences between group and individual athletic teams participation in intercollegiate and intermural sport. *Journal of sport & Exercise Psychology*, 2001.
- Coetzee, M. Vilijoen, L. (2002). Reason for involvement in sport South Africa *Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation*.
- Etnier, J. L., et al. (1997). The influence of physical activity, fitness, and exercise upon cognitive functioning; A meta analysis *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 19, pp(249-277).
- Frew, DR, Burning, NS; (1988). Improved productivity and job satisfaction through employee exercise programs; *Hospital matter management*, Q; pp(62-69).
- Kirkby, R. J, Kolt, G. S and Liu, J. (1999). Participation motivates of young Australian and Chinese gymnasts perception of motor skills.