

اثر مداخله‌ای کارگاه انگیزش شغلی بر دل‌بستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی

محمود رئوف^۱، سعید صادقی بروجردی^{۲*}، بهرام یوسفی^۳

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد،

ایران

۲- استاد گروه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

۳- دانشیار دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی اثر مداخله‌ای کارگاه انگیزش شغلی بر دل‌بستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان لرستان بود که از روش نیمه‌تجربی و کارگاهی (طرح پیش‌آزمون و پس‌آزمون) استفاده گردید. از بین ۹۶۰ معلم تربیت‌بدنی استان لرستان مطابق جدول مورگان ۲۷۸ نفر از معلمان بصورت تصادفی انتخاب شد و از طریق دو پرسش‌نامه انگیزش شغلی هرمنس و دل‌بستگی شغلی کانونگو، داده‌های اولیه بدست آمد و در نهایت ۵۴ نفر از معلمان که دارای انگیزش و دل‌بستگی شغلی پایین بودند گزینش گردید. جهت ارزیابی تغییرات متغیر وابسته درون‌گروه‌ها از آزمون تی همبسته، برای ارزیابی متغیر وابسته بین گروه‌ها از آزمون تی مستقل و از تحلیل کوواریانس به منظور اثربخشی دوره انگیزش شغلی بر دل‌بستگی شغلی استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد شرکت در کارگاه در افزایش انگیزش شغلی و دل‌بستگی شغلی

گروه تجربی تأثیر معنی‌داری دارد و بعد از گذشت شش ماه از کارگاه، اثر انگیزش شغلی بر دلبستگی شغلی معلمان در طول زمان از پایداری مناسبی برخوردار می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: اثر مداخله‌ای، انگیزش شغلی، دلبستگی شغلی، معلمان تربیت‌بدنی

مقدمه

انگیزش^۱ در اصطلاح به معنای پویایی و حرکت است. انسان‌ها برای فعالیت خود انگیزه‌های متفاوتی دارند و اولویت‌بندی آنها برای همه یکسان نمی‌باشد (آشیش و زاچری^۲، ۲۰۰۴:۱۱۷). از نظر سازمانی انگیزه عبارت است از عامل درونی که باعث تغییر در رفتار و حرکت در مسیر پیشبرد و اهداف سازمانی می‌گردد (قربانی، ۲۰۱۰:۹۱). انگیزش شغلی^۳ از مهمترین عوامل تأثیرگذار در موفقیت و عقب‌ماندگی سیستم بوده و در صورت بی‌توجهی به آن باعث هدر رفتن منابع سازمانی می‌شود (هزاوه‌ای، ۲۰۰۵:۱۳). در مطالعات مربوط به ارتباط بین انگیزش شغلی و سطح کارآیی، بی‌انگیزگی موجب کاهش کارآیی فرد در سازمان می‌شود (حنیفی، ۲۰۰۷:۷۵). کیدان^۴ (۲۰۱۲:۷۷) و تیدک^۵ (۲۰۱۱) معتقدند عواملی همچون انگیزش و دلبستگی شغلی^۶ و تعهد سازمانی معلمان بر بهره‌وری کلی مدارس اثر گذارند. انگیزش شغلی افراد که وارد سازمان می‌شوند ممکن است یکسان نباشد. از جمله عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی می‌توان به حقوق و مزایا، شور و نشاط در محیط کار، امنیت شغلی، علاقه به شغل و روابط اجتماعی مناسب در محل کار، ماهیت کار، قدردانی و جالب بودن کار اشاره کرد. اسپیر و گلد^۷ (۲۰۰۰) بیان کردند برای آن که انگیزه شغلی معلمان افزایش یابد آنان نیاز به سطح بالایی از خود مختاری حرفه‌ای و چالش ذهنی دارند و باید احساس کنند که برای جامعه مفیدند، روابط خوبی با همکاران داشته و به جای فعالیت‌های متفرقه غیر آموزشی وقت بیشتری را با دانش‌آموزان بگذرانند. اسمیت و همکاران (۲۰۰۱: ۲۶۰) و ایسوم (۲۰۰۰: ۱۸۷)

1 Motivation

2 Ashish & Zachary

3 Job Motivation

4 Kidane

5 Thiedke

6 Job Involvement

7 Spear & Gould

موضوع حقوق و مزایا را به عنوان عامل اصلی رضایت و همچنین انگیزش شغلی مطرح می‌کنند. توجه به انگیزش شغلی کارکنان به خصوص بررسی عوامل تأثیرگذار در انگیزش شغلی امروزه در اغلب مراکز علمی به عنوان یک اصل پذیرفته شده و مطالعات زیادی در مورد اهمیت و تأثیر آن انجام شده است. نتایج مطالعات نشان داده است که ساعات کار طولانی و زیاد، کمبود حقوق و دستمزد، نداشتن امنیت شغلی، عدم استقلال شغلی و منابع ناکافی، به عنوان عوامل مرتبط با بی‌انگیزگی و باعث ناامیدی، بیان شده است (کواجا و اپلتن^۱، ۲۰۰۴: ۲۳). واژه دیگری که در تحقیق حاضر مورد بررسی قرار گرفت واژه دل‌بستگی شغلی است. اونز^۲ (۱۹۹۵) دل‌بستگی شغلی را به عنوان درجه یا میزانی که فرد از نظر شناختی درگیر شغلش می‌شود، به آن علاقمند است و موجب سربلندی و کسب اعتبار و معرف خود می‌داند، نام می‌برد. دل‌بستگی به شغل عبارت است از تصور شخص به کارش و جسم و روحش را وقف وظایفش کردن. فرد به شغلش به عنوان مهمترین بخش زندگی‌اش توجه می‌کند و رضایت شغلی از انجام وظایفش ناشی می‌شود. الانکوماران^۳، (۲۰۰۴: ۱۱۷) معتقد است افرادی که به کارشان دل‌بستگی ندارند، از کارشان بیگانه‌اند، در حین کار در سازمان کارهای دیگری انجام می‌دهند یا وقت خود را به بطالت می‌گذرانند. دل‌بستگی شغلی موجب بهبود عملکرد شغلی و رضایت مشتری، سودآوری و بهره‌وری می‌شود. برای یک کارمند دل‌بستگی به کار، قسمت لاینفکی از شخصیتش خواهد بود (امری و روتنبری^۴، ۲۰۰۷: ۹۰). موریس و ناتر^۵ و همکاران (۲۰۰۵: ۷۱) بیشتر به وضعیت و ویژگی‌های سازمانی در ایجاد دل‌بستگی شغلی تأکید دارند و معتقدند سازمان‌هایی که از نیاز به رشد و خشنودی از خود کارکنان ممانعت می‌کنند، دل‌بستگی شغلی را کاهش می‌دهند. سرجیووانی^۶ (۲۰۰۹) معتقد است مدارس کارآمد محیطی حرفه‌ای فراهم می‌کنند که زمینه ساز انجام وظیفه معلمان، مشارکت آنها در اخذ تصمیماتی که بر کارشان اثر می‌گذارد، می‌باشند و این در حالی است که اغلب مدارس با بحران انگیزش

1 Khuwaja & Appleton

2 Ownez

3 Elankumaran

4 Emery & Rotenberry

5 Morris & Knots

6 Sergiovanni

معلمان مواجه‌اند که این بحران عواقب سوء بسیار وسیعی برای کل جامعه در پی دارد. آنجلیک^۱ (۲۰۱۵: ۲۳۵) در یک مدل تشریحی که نشان دهنده ارتباط بین آموزش انگیزش شغلی و رضایت شغلی بود بیان کرد: بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی معلمان همبستگی وجود ندارد و اگر انتظارات حرفه‌ای (شغلی) معلمان حاصل نشود، رضایت شغلی کاهش می‌یابد. تاربیگ و باسکان^۲ (۲۰۱۵: ۱۰۵۵) بیان نمودند: به طور طبیعی هر سازمانی نیاز دارد تا اهداف خود را به‌طور اثربخش بازنگری و تحلیل نماید و دست‌یابی به اهداف آموزشی سازمان می‌تواند عاملی برای افزایش انگیزش کارکنان باشد. در تحقیق دیگر توسط رسپگلو^۳ (۲۰۱۴: ۲۲۲۰) نشان داده شد: معلمان که در بعد تعهد کاری، انگیزش بالایی داشتند در بعد انسجام و کارگروهی از سطح انگیزش کمتری برخوردار بودند یعنی بیشتر میل به کار انفرادی داشتند و این تفاوت با توجه به سن، سابقه کاری و نوع کار اداری معنی‌دار بود ولی در مورد سطح انگیزش از نظر جنسیت تفاوتی مشاهده نشد. در تحقیق دیگر توسط فرن^۴ و همکاران (۲۰۱۶: ۴۸۱) با هدف نقش انگیزش شغلی در معلمان تازه کار به این نتیجه رسیدند که در سه سال اول شغل عواملی مانند محیط مدرسه از جمله اضافه کار، نظارت و کنترل، شناخت و احساس محیط جامعه و مدرسه و همچنین عوامل مربوط به سلامت روانی معلمان از جمله خستگی یا فرسودگی عاطفی، نگرش نسبت به شغل یا تعهد شغلی و رفتارهای کلاس درس از جمله موارد مؤثر بر انگیزش شغلی است. علاقمندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه‌ها می‌شود (طالب پور و امامی، ۱۳۸۶). در این میان با توجه به جنبه عملی آموزش تربیت‌بدنی داشتن انگیزش شغلی برای دبیران تربیت‌بدنی از ارکان سیستم آموزشی محسوب می‌شود. چنانچه درس تربیت‌بدنی توسط معلمان باانگیزه آموزش داده شود، می‌تواند سلامتی جسمی و روانی دانش‌آموزان را در دوران تحصیل و بعد از آن تأمین نماید (آشتیانی، ۱۳۸۴). فراهانی و همکاران (۱۳۹۱: ۳۸) معتقدند که از دیدگاه دبیران تربیت‌بدنی، سایر دبیران آموزش و پرورش، نگرش مساعدی درباره درس

1 Anghelache

2 Turabik & Baskan

3 Recepoglu

4 Fernet

تربیت‌بدنی ندارند و آن را درسی که تلاش کمتری نیاز دارد تلقی می‌کنند. در سازمان‌های آموزشی یکی از عواملی که هم جنبه فردی و سازمانی و هم فرهنگی دارد و نقش مهمی در بروز تحلیل رفتگی شغلی بازی می‌کند، عوامل انگیزشی مربیان یا معلمان آموزشی است. در تحقیق ظریفی و همکاران (۱۳۹۱:۱۳۰) بین عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی کارکنان سازمان تربیت‌بدنی ارتباط مثبت و معنی‌داری دیده شد. صادقی بروجردی و همکاران (۱۳۹۳:۸۵) در خصوص شناسایی عوامل فشارزای شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان کردستان بیان داشتند که معلمان ورزش با سابقه کاری کمتر، استرس بیشتری را نسبت به بقیه درک می‌کنند و معلمان زن استرس بیشتری را نسبت به مردان تجربه می‌کنند. مطالعه فلاح‌زاده ابرقویی (۱۳۸۰) به این نتیجه رسید که از بین همه عوامل، افزایش حقوق و مزایا، بالا بردن جایگاه اجتماعی شغلی مربی پرورشی، هدف‌گذاری مشارکتی، فراهم بودن زمینه خودشکوفایی بر ایجاد انگیزه کاری تأثیر دارد. شفیع‌زاده (۱۳۸۱:۵۳) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت‌بدنی نشان داد بین انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت‌بدنی بر حسب مقطعی که در آن تدریس می‌کنند و همچنین بر حسب میزان تحصیلات‌شان تفاوت معناداری وجود دارد ولی بین انگیزش شغلی آنها بر حسب سنوات خدمت‌شان تفاوت معناداری وجود ندارد. حیدری‌نژاد و مرادپور (۱۳۹۰:۲۱) بیان کردند: بین دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی و جو سازمانی مدارس متوسطه شهر اهواز رابطه مثبت و معنی‌داری دیده شد و میانگین دلبستگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی مرد و زن یکسان بوده است. در بخشی از نتایج پژوهش کشاورز و همکاران (۱۳۹۳:۷۱) با عنوان: رابطه سلامت روانی و دلبستگی شغلی در معلمان تربیت‌بدنی شهر یاسوج، نشان داده شد بین سلامت روانی و ابعاد آن با دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی رابطه معکوس غیرمعنی‌داری از نظر آماری وجود دارد. یافته‌های تحقیق خرسندی‌فر و همکاران (۱۳۹۴:۳۱) با عنوان: تأثیر برنامه‌ریزی عصبی کلامی بر انگیزش شغلی و عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهر مشهد نشان داد که انگیزش شغلی دارای همبستگی معنی‌داری با عملکرد شغلی می‌باشد. به عبارتی با افزایش انگیزش شغلی به طور معنی‌داری می‌توان عملکرد شغلی را ارتقاء داد. تاجوران و صیف (۱۳۹۶:۶۱) معتقدند تعهد سازمانی رابطه مستقیم و مثبتی بر روی متغیر دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی دارد و نتایج نشان می‌دهد که سازمان آموزش و پرورش به

معلمانی نیازمند است که با ارزش‌ها و اهداف سازمانی سازگار باشند، از انگیزه قوی برخوردار بوده و به حفظ و ادامه عضویت سازمانی متعهد باشند و فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت پردازند؛ معلمانی که بخواهند و بتوانند بیش از مقدار معمول برای دستیابی به اهداف سازمانی فعالیت کنند.

با یک نگاه کلی بر تحقیقات انجام شده و همچنین مشکلات حوزه آموزشی و تربیتی مخصوصاً در زمینه درس تربیت بدنی و ورزش دانش آموزی متوجه می‌شویم درس تربیت بدنی تا حدود زیادی متفاوت از بقیه دروس است و به آن مانند درس ریاضی یا فیزیک نگاه نمی‌گردد. علت این تفاوت این است که درس ورزش ضمن اینکه به عنوان یک زنگ تفریح و توأم با سرگرمی نگاه می‌شود، ولی می‌تواند به لحاظ موضوع تندرستی بسیار درس مهمی باشد که برگزاری اثربخش این زنگ ارتباط زیادی با تجهیزات ورزشی مدرسه دارد یعنی تجهیزات و محیط ورزشی تأثیر زیادی بر نحوه آموزش شاگردان توسط مربی دارد. موضوع دیگر این که دیدگاه رؤسا، مدیران مدرسه و والدین نیز نسبت به درس ورزش کم اهمیت‌تر از دروس دیگر است. ماهیت درس ورزش این است که، ورزش یک درس محدود با محتوی درسی مشخص نیست بلکه یک درس باز است. یعنی سرفصل مشخصی ندارد و از یک مدرسه به مدرسه دیگر امکانات و توانایی‌ها متفاوت است. از طرفی دیگر توانایی جسمی و روانی شاگردان نیز با همدیگر متفاوت است و این احتمال وجود دارد که نقصان و کاستی در تجهیزات، ماهیت درس ورزش و نگاه مدیران و والدین به ورزش، باعث کاهش انگیزش و دل‌بستگی شغلی معلمان تربیت بدنی شود و برعکس در مدرسه ای دیگر همه امکانات فراهم باشد و معلم به شغلی خود دل‌بستگی فراوان داشته باشد و آن را باعث افتخار خود بداند. بر همین اساس سئوالی که ذهن محقق را به خود مشغول داشته این است که آیا کاهش سطح انگیزش شغلی بر میزان دل‌بستگی شغلی معلمان ورزش تأثیر می‌گذارد؟ طراحی و اجرای کارگاه انگیزش شغلی به عنوان یک طرح یا پروتکل آموزشی تا چه حد می‌تواند بر افزایش دل‌بستگی شغلی دبیران تربیت بدنی جامعه آماری (دبیران تربیت بدنی استان لرستان) تأثیر گذار باشد؟ بدین منظور تحقیق حاضر کوشش کرد تا ضمن تعیین میزان انگیزش شغلی و دل‌بستگی شغلی معلمان تربیت بدنی، تأثیر آموزش انگیزش شغلی را بر میزان دل‌بستگی شغلی مورد بررسی قرار دهد که

این موضوع در تحقیقات حال حاضر مدیریت و رفتار سازمانی با استفاده از روش نیمه تجربی و کارگاهی و تشکیل دو گروه کنترل و تجربی به نوبه خود یک ایده جدید است.

روش پژوهش

روش تحقیق از نوع نیمه تجربی است که از طریق آزمون و آزمون مجدد (طرح پیش آزمون و پس آزمون) آزمودنی‌ها به دو گروه کنترل و تجربی تقسیم گردیدند و آزمودنی‌هایی که دارای کاهش انگیزش شغلی و دل‌بستگی شغلی بودند در قالب گروه آزمایش در کارگاه انگیزش شغلی مطابق یک پروتکل کارگاهی شرکت نمودند. در این تحقیق روش نمونه‌گیری هدفمند بود. بدین منظور افرادی باید انتخاب می‌شد که انگیزش شغلی و دل‌بستگی شغلی پایین‌تر از استاندارد پرسش‌نامه داشته باشند. جامعه آماری این پژوهش را تمام ۹۶۰ معلم تربیت‌بدنی (۴۳۲ نفر زن و ۵۲۸ نفر مرد) استان لرستان در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ تشکیل می‌داد که محقق مطابق جدول مورگان بین ۲۷۸ نفر از معلمان بصورت تصادفی اقدام به توزیع پرسش‌نامه نمود. بر این اساس ۶۷ نفر از معلمان که دارای کاهش انگیزش شغلی و دل‌بستگی شغلی بودند در این جایگاه قرار گرفتند و از این گروه نیز در نهایت تعداد ۵۴ نفر حاضر به مشارکت در تحقیق شدند. مطابق دستور پرسش‌نامه‌ها افرادی که دارای کاهش انگیزش شغلی و دل‌بستگی شغلی بودند در دو گروه کنترل و آزمایش (تجربی) به دو گروه مساوی ۲۷ نفره زن و مرد (۱۳ نفر زن و ۱۴ نفر مرد) تقسیم شدند. گردآوری داده‌های تحقیق از طریق دو پرسش‌نامه مجزای انگیزش شغلی هرمنس^۱ (۱۹۷۷) با ۱۹ سؤال (در اصل تعداد سئوالات پرسشنامه ۲۹ سؤال بود که بنا به نوع تحقیق و جامعه آماری و مشورت اساتید خبره به ۱۹ سؤال تقلیل یافت) و دل‌بستگی شغلی کانونگو^۲ (۱۹۸۲) با ۱۰ سؤال انجام شد که روایی محتوایی و صوری پرسش‌نامه‌ها توسط اساتید رشته‌های مختلف مدیریت و مدیریت ورزشی بررسی و پس از اصلاح و تأیید آنها مورد استفاده قرار گرفت. همچنین برای محاسبه پایایی و اعتبار پرسش‌نامه‌ها از روش آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب پایایی و اعتبار

1 Heremans

2 Kanungo

پرسشنامه انگیزش شغلی ۸۹ درصد و پرسشنامه دلبستگی شغلی ۸۷ درصد به دست آمد. پس از غربالگری و تعیین گروه‌های کنترل و تجربی، گروه تجربی در جلسات کارگاه انگیزش شغلی به مدت یک هفته و هر روز از ساعت ۸ تا ۱۱ صبح و عصر از ساعت ۱۴ تا ۱۶ به صورت میدانی و بحث و گفتگو و در ده گام طراحی شده توسط اساتید کارگاه شرکت نمودند. در ابتدا هرچند که آزمودنی‌ها ابراز تمایلی به شرکت کردن در مباحث مطرح شده نداشتند لکن بعد از فراهم نمودن محیطی صمیمانه و همراه با ایجاد اعتماد، آزمودنی‌ها نظرات خود در رابطه با مشکلات شغلی و موضوع انگیزش و دلبستگی شغلی اظهار داشتند و سپس استادان و طراحان کارگاه هم‌مین مشکلات شغل معلمی ورزش را بر اساس مدل‌های مدیریتی در کارگاه کلاسه‌بندی کرده و بر پایه همین موضوعات، معلمین در گروه‌های کاری چهارگانه با عناوین ۱. کارگروه ارزیابی و ارزشیابی معلمین ورزش^۱، ۲. کارگروه الویت‌های آموزشی معلمین^۲، ۳. کارگروه انجمن اولیاء و مربیان^۳، ۴. کارگروه حرکات اصلاحی^۴ شرکت داده شدند و بعد از پایان کارگاه نیز معلمین اقدام به تکمیل پرسش‌نامه (پس آزمون) نمودند. گروه کنترل نیز هم‌زمان بدون شرکت در کارگاه آموزشی، پرسش‌نامه را مجدداً تکمیل نمودند و اثرات این مداخله پس از پایان کارگاه‌ها و اثر ماندگاری آن از طریق روش‌های آماری مناسب تجزیه و تحلیل گردید. جهت اطمینان از طبیعی بودن داده‌های گروه‌ها (گروه آزمایش و کنترل) از آزمون غیر پارامتریک کلموگروف-اسمیرنوف^۵ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های پارامتریک استفاده گردید که بدین منظور با استفاده از نسخه ۲۴ نرم افزار اس.پی.اس.اس^۶ از آزمون تی همبسته جهت ارزیابی تغییرات متغیر وابسته درون گروه، آزمون تی مستقل برای ارزیابی متغیر وابسته بین گروه‌ها و از تحلیل کوواریانس به منظور اثربخشی دوره انگیزش شغلی بر دلبستگی شغلی استفاده شد. در پایان بعد از گذشت شش ماه پس از

1 Educational Priorities Workgroup

2 Evaluation & Measurement Workgroup

3 Parents & Coaches Workgroup

4 Corrective Exercise Workgroup

5 Kolmogorov- Smirnov

6 Spss

کارگاه نیز اثر پایداری کارگاه با توزیع پرسش‌نامه بین معلمینی که در کارگاه شرکت کرده بودند، توزیع و بررسی گردید.

یافته‌های پژوهش

اطلاعات بدست آمده از طریق پرسشنامه ویژگی‌های فردی نشان داد که از ۵۴ نفر آزمودنی، ۴۸/۱ درصد معلمان زن و ۵۱/۹ درصد معلمان را مرد، وضعیت رشته تحصیلی پاسخگویان به دو طبقه تقسیم شده است که از مجموع ۵۴ نفر، ۸۳/۳ درصد دارای مدرک تربیت‌بدنی و ۱۶/۷ درصد دارای مدرک غیر از تربیت‌بدنی هستند. مؤلفه‌های سن، سابقه خدمت و سطح تحصیلات به تفکیک دو گروه تجربی و کنترل نیز در جدول شماره یک بیان گردیده است. بر اساس اهداف و فرضیه‌های تحقیق آزمودنی‌ها در دو گروه کنترل و آزمایش در قبل و بعد از کارگاه انگیزش شغلی اقدام به تکمیل پرسش‌نامه‌ها نمودند. در این مطالعه تمامی متغیرها از توزیع نرمال برخوردار بودند که نتایج این آزمون در جدول شماره دو ارائه شده است. به دلیل اینکه کلیه مقادیر سطح معناداری متغیرها در دو گروه

جدول ۱- ویژگی‌ها و اطلاعات آزمودنی‌ها در دو گروه تجربی و کنترل

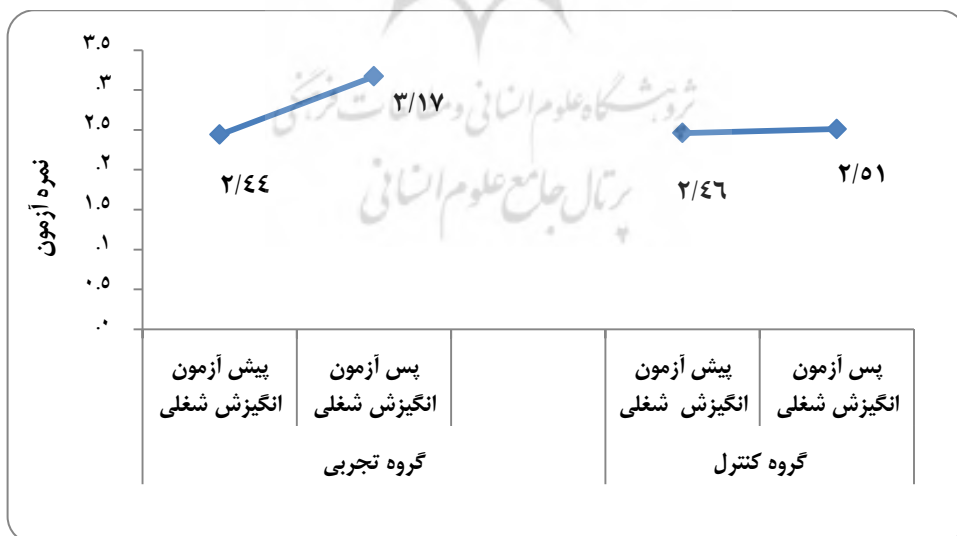
سن آزمودنی‌ها (فراوانی-سال)			سابقه خدمت (فراوانی-سال)			سطح تحصیلات (فراوانی)		
مؤلفه	تجر بی	کنترل	مؤلفه	تجر بی	کنترل	مؤلفه	تجر بی	کنترل
۲۰ تا ۲۵	۱	۳	کمتر از ۵	۲	۳	دیپلم	۰	۰
۲۶ تا ۳۰	۱	۴	۶ تا ۱۰	۷	۵	کاردانی	۲	۵
۳۱ تا ۳۵	۱۱	۶	۱۱ تا ۱۵	۱۰	۶	کارشناسی	۱۵	۱۷
۳۶ تا ۴۰	۸	۳	۱۶ تا ۲۰	۴	۲	کارشناسی ارشد و بالاتر	۱۰	۵
۴۰ به بالا	۶	۱۱	۲۰ به بالا	۴	۱۱			

آزمایش و کنترل بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین آزمون کولموگروف - اسمیرنوف طبیعی بودن توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش را تأیید کرد.

جدول ۲- آزمون کلموگروف- اسمیرنوف برای داده‌های مربوط به متغیرها در گروه تجربی و کنترل

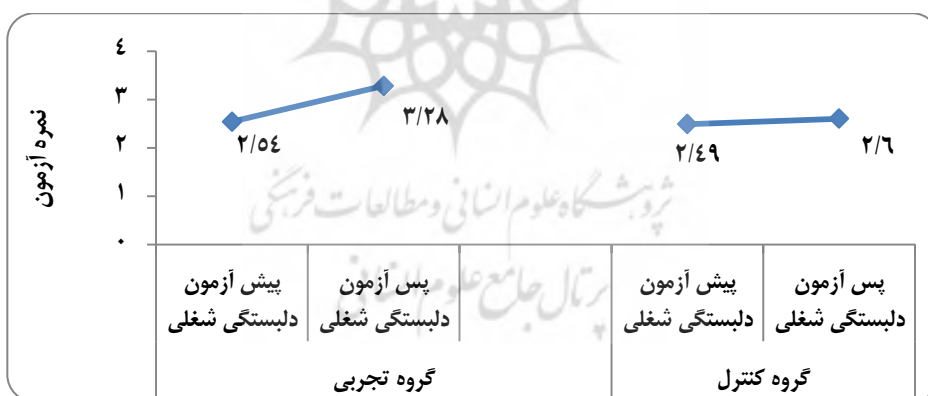
پس آزمون		پیش آزمون		متغیرها
سطح معنی داری	کلموگروف- اسمیرنوف	سطح معنی داری	کلموگروف- اسمیرنوف	
۰/۷۰۷	۰/۷۰	۰/۰۸۵	۱/۲۶	انگیزش شغلی- گروه تجربی
۰/۵۴۶	۰/۸۰	۰/۲۲۸	۱/۰۴	دلبستگی شغلی- گروه تجربی
۰/۴۹۷	۰/۸۳	۰/۲۳۴	۱/۰۳	انگیزش شغلی- گروه کنترل
۰/۵۵۵	۰/۷۹	۰/۲۳۱	۱/۰۴	دلبستگی شغلی- گروه کنترل

مطابق فرضیات تحقیق، بین انگیزش شغلی گروه تجربی معلمان تربیت‌بدنی در پیش آزمون و متعاقب آن، شرکت در کارگاه و سپس تکمیل پرسش‌نامه‌ها در پس آزمون تفاوت معنی داری مشاهده گردید و شرکت در کارگاه‌های طراحی شده در افزایش انگیزش شغلی از میانگین ۲/۴۴ به ۳/۱۷ در سطح ($P > 0/01$) با اطمینان ۹۹ درصد مؤثر واقع گردید. این در حالی است که آزمودنی‌های گروه کنترل بدون شرکت در کارگاه فاقد تغییر معنی داری در انگیزش شغلی بودند. شکل شماره یک بیان‌کننده این تفاوت می‌باشد.



شکل ۱- وضعیت انگیزش شغلی در پیش و پس آزمون گروه تجربی و کنترل

متغیر بعدی که محقق بعد از افزایش سطح اولیه انگیزش شغلی معلمان تربیت‌بدنی به واسطه شرکت در کارگاه انگیزش شغلی به دنبال بررسی آن در گروه تجربی بود موضوع دل‌بستگی شغلی معلمان است که مشاهده گردید اثر مداخله‌ای متغیر انگیزش شغلی مطابق پرسش‌نامه‌های تکمیل شده تأثیر معنی‌داری در بهبود دل‌بستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی داشته است این در حالی است که تغییر معنی‌داری در سطح دل‌بستگی شغلی گروه کنترل که در کارگاه انگیزش شغلی شرکت ننموده اند مشاهده نگردید. در نتیجه محقق به این نتیجه رسید که افزایش سطح متغیر انگیزش شغلی می‌تواند باعث افزایش سطح دل‌بستگی شغلی شود و بر عکس کاهش سطح انگیزش شغلی باعث کاهش دل‌بستگی شغلی می‌شود. نتایج این فرضیات نیز در شکل شماره ۲ دو نشان داده شده است و ملاحظه می‌گردد سطح دل‌بستگی شغلی بین گروه کنترل و تجربی در ابتدا معنی‌دار نمی‌باشد اما بعد از شرکت در کارگاه انگیزش شغلی توسط گروه تجربی این سطح از ۲/۵۴ به ۳/۲۸ تغییر نموده و در سطح ($P > 0/01$) با اطمینان ۹۹ درصد تفاوت معنی‌دار است.



شکل ۲- وضعیت دل‌بستگی شغلی در پیش و پس از آزمون گروه تجربی و کنترل

برای بررسی معناداری میزان تغییرات بدست آمده و تعیین اندازه اثرات انگیزش شغلی در بین معلمان تربیت‌بدنی ابتدا نمره‌های پیش از مداخله تعدیل شد و سپس از آزمون تحلیل

کواریانس بین گروهی میانگین پس آزمون استفاده گردید که نتایج حاصل از بررسی و تحلیل این فرضیه تحقیق در جدول سه نشان داده شده است.

جدول ۳- مقادیر میانگین و انحراف معیار نمره‌های دلستگی شغلی در گروه تجربی و کنترل

پیش آزمون		گروه‌ها
انحراف استاندارد	میانگین	
۰/۳۹	۳/۲۸	تجربی
۰/۴۴	۲/۶۱	کنترل

همانطور که در جدول چهار مشاهده می‌شود ($f=۳۸/۴۷$) و سطح معناداری برابر با $(p=۰/۰۰۱)$ نتایج نشان می‌دهد که دوره انگیزش شغلی به صورت معناداری سطح دلستگی شغلی را افزایش می‌دهد و مقدار ضریب اتا نشان می‌دهد که ۴۳ درصد از تغییرات ناشی از متغیر مستقل یعنی انگیزش شغلی گروهی بوده است.

جدول ۴- نتایج تحلیل کواریانس اثرات انگیزش شغلی بر افزایش دلستگی شغلی معلمان

اندازه اثر	سطح معناداری	f	میانگین مجذورات	df	مجموع مجذورات	شاخص منبع
۰/۴۴	۰/۰۰۰	۱۹/۹۲	۳/۳۱	۲	۶/۶۱	مدل تصحیح شده
۰/۵۹	۰/۰۰۰	۷۵/۴۳	۱۲/۵۲	۱	۱۲/۵۲	عرض از مبدأ
۰/۰۴	۰/۱۲۲	۲/۴۶	۰/۴۱	۱	۰/۴۱	پیش آزمون
۰/۴۳	۰/۰۰۱	۳۸/۴۷	۶/۳۸	۱	۶/۳۸	گروه
			۰/۱۷	۵۱	۸/۴۶	خطا
				۵۴	۴۸۳/۸۳	کل
				۵۳	۱۵/۰۷	کل تصحیح شده

محقق به منظور مقایسه بین مقادیر انگیزش شغلی و دلستگی شغلی در گروه کنترل و تجربی در مرحله پس آزمون از آزمون تی مستقل استفاده نمود که نتایج آن در جدول شماره پنج بیان گردیده است.

جدول ۵- نتایج آزمون تی مستقل پیرامون پس آزمون انگیزش شغلی و دل‌بستگی شغلی در گروه تجربی و کنترل

مؤلفه	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	خطای معیار میانگین	تعداد	تی	معنی داری
پس آزمون انگیزش شغلی	گروه تجربی	۳/۲۸	۰/۳۹	۰/۰۷	۲۷	۶/۰۳	۰/۰۰۱
	گروه کنترل	۲/۶۱	۰/۴۴	۰/۰۸	۲۷		
پس آزمون دل‌بستگی شغلی	گروه تجربی	۳/۲۸	۰/۳۹	۰/۰۷	۲۷	۶/۰۳	۰/۰۰۱
	گروه کنترل	۲/۶۱	۰/۴۴	۰/۰۸	۲۷		

به منظور بررسی اثر ماندگاری کارگاه، محقق بعد از شش ماه مجدداً اقدام به توزیع پرسش‌نامه‌ها در بین معلمانی که در کارگاه شرکت داشتند نمود. برای بررسی تغییرات دل‌بستگی شغلی در بین معلمان گروه تجربی، نمرات دل‌بستگی شغلی معلمان در مرحله پیگیری نسبت به مرحله پس آزمون این معلمان از آزمون تی همبسته استفاده گردید تا وضعیت پایداری نتایج در طول زمان مورد سنجش قرار گیرد. با مشاهده نتایج جدول شماره شش بر اساس آماره آزمون تی همبسته، میزان تی حاصله در دل‌بستگی شغلی معلمان برابر با ۰/۱۱۲ می‌باشد. همچنین با توجه به اینکه تفاوت میانگین بین نمرات دل‌بستگی شغلی در بین معلمان گروه تجربی در مرحله پس آزمون ($M=3/28$) با مرحله پیگیری ($M=3/30$) معنی‌دار نیست ($p>0/01$) بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اثر انگیزش شغلی بر دل‌بستگی شغلی معلمان در طول زمان از پایداری مناسبی برخوردار بوده است.

جدول ۶- نتیجه آزمون تی وابسته برای مقایسه تغییرات میانگین دل‌بستگی شغلی گروه تجربی در مرحله پس آزمون و پیگیری

گروه	گروه آزمایش		آماره‌های آزمون		
	مرحله پس آزمون گروه تجربی	مرحله پیگیری گروه تجربی	تی	درجه آزادی	سطح معنی داری
شاخص متغیر دل‌بستگی شغلی	میانگین انحراف استاندارد	میانگین انحراف استاندارد	تی	درجه آزادی	سطح معنی داری
	۳/۲۸ ۰/۳۹	۳/۳۰ ۰/۷۷	۰/۱۱	۲۶	۰/۹۱

بحث و نتیجه گیری

همان‌طور که گفته شد انگیزش شغلی از مهمترین عوامل تأثیرگذار در موفقیت و عقب‌ماندگی سیستم بوده و در صورت بی‌توجهی به آن باعث هدر رفتن منابع سازمانی می‌شود. دلبستگی شغلی درجه یا میزانی است که فرد از نظر شناختی درگیر شغلش می‌شود، آن را معرف خودش می‌داند، به آن علاقمند است و موجب سربلندی و کسب اعتبار خود می‌داند. از آنجایی که روش تحقیق بصورت نیمه‌تجربی بود و از طریق کارگاه انگیزش شغلی میزان تغییر دلبستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی بدست آمد، دقیقاً تحقیقی مشابه آن یافت نشد تا بتوان از آن الگوبرداری کرد. موضوعی که ذهن محققین را در ابتدای شروع کارگاه به خود مشغول نمود سکوت و حس بی‌اعتمادی آزمودنی‌ها بود که بعد از توضیحات اولیه و درخواست از مسئولین تربیت‌بدنی آموزشگاه‌ها جهت ترک کارگاه به منظور آزادی در طرح مباحث و مشکلات توسط معلمان، مدرسان اقدام به طراحی ده گام جهت برگزاری مؤثر کارگاه نمودند که به اختصار به شرح ذیل بیان می‌گردد:

۱. ایجاد و افزایش حس اعتماد و امنیت به معلمان در ارائه مطالب ۲. بعد از ایجاد حس اعتماد، توجه اساتید دوره به مطالب بیان شده و بازی کردن نقش یک شنونده خوب در کارگاه ۳. گام سوم طبقه‌بندی کردن مطالب و مشکلات بیان شده معلمان در کارگاه توسط مدرسین ۴. اقدام اساسی شامل شناسایی عواملی که باعث کاهش انگیزش شغلی و دلبستگی شغلی معلمان شده بود ۵. بعد از تقسیم مشکلات اقدام بعدی تشکیل چهار کارگروه مرتبط با مسائل بود ۶. بعد از بحث و بررسی تخصصی در کارگروه‌ها این مرحله شامل بیان مشکلات و راه‌حل‌ها توسط سرگروه هر کارگروه به صورت جداگانه بود تا هر کارگروه در یک جلسه نوبت کاری صبح یا عصر بتواند بصورت ویژه در مورد مشکلات ارائه نظر نماید ۷. این گام شامل جمع‌بندی مطالب هر کدام از کارگروه‌ها توسط اساتید دوره بود که به تفکیک قرائت و ارائه گردید تا آزمودنی‌ها به این حس از اعتماد و انگیزه نائل شوند که تمام مطالب آنها کاملاً توسط اساتید مورد توجه قرار گرفته و یادداشت شده است ۸. دعوت از مدیران تربیت‌بدنی و انتقال مشکلات به آنها ۹. بیان نقطه نظرات مختلف توسط مدیران تربیت‌بدنی آموزشگاه‌ها ۱۰.

ایجاد جوی صمیمانه در بین معلمان و مسئولین و تصمیم‌گیری در مورد ارتقاء جایگاه معلمان ورزش.

کارکرد هر کدام از کارگروه‌ها چگونه بود و چه نتایجی بدست آمد؟

محققین در کارگاه انگیزش شغلی در ابتدا چهار موضوع مجزا با انتخاب یک نفر به عنوان سرگروه را مشخص نمودند که در هر کارگروه نیز تعداد ۷ نفر (بجز یک گروه ۶ نفره) برحسب علاقه به عنوان عضو کارگروه انتخاب گردید. کارگروه‌ها شامل: ۱. کارگروه ارزیابی و ارزشیابی معلمان ورزش ۲. کارگروه الویت‌های آموزشی معلمان ۳. کارگروه انجمن اولیاء و مربیان ۴. کارگروه حرکات اصلاحی بود که بعد از بحث و بررسی هر کدام از گروه‌ها اقدام به جمع‌بندی مشکلات تخصصی هر کارگروه و ارائه راه‌حل‌ها نمودند. به نظر می‌رسد بهترین نتیجه‌ایی که در طول برگزاری کارگاه بدست آمد احساس مشارکت معلمان در بیان و حل مشکلات شغل معلمی ورزش و انتقاد آزادانه از مشکلات اجرایی و مدیریتی بود که همین عامل باعث احساس خودکارآمدی و افزایش انگیزش شغلی و علاقمندی و متعاقب آن افزایش دل‌بستگی شغلی بین افراد شرکت‌کننده در کارگاه بود. برخی از مشکلات و راه‌حل‌های پیشنهادی جهت بهتر نمودن فضای کاری و آموزشی که توسط معلمان مطرح گردید به شرح ذیل بیان می‌گردد:

۱. کارگروه ارزیابی و ارزشیابی معلمان تربیت‌بدنی: معلمان معتقد بودند که روش ارزیابی عینی نیست به طور مثال در قسمت‌هایی از فرم ارزیابی اشاره به ثبت اختراع نموده است که نیاز به مکان و امکانات و آزمایشگاه دارد یا تولید محتوای الکترونیکی و همچنین تشویق‌نامه که بسیار فرمایشی و نامشخص است. اما پیشنهادات این کارگروه استفاده از روش ارزیابی بهنگام و تهیه یک لوحه یا منشور کار بود که در آن حتماً وضعیت پوشش معلمان تربیت‌بدنی و بهره‌مندی از برنامه مسابقات ورزشی و ارزیابی معلمان در خصوص تعداد تیم‌ها و نفرات ورزشکار در سطح شهرستان و استان باید مد نظر قرار گیرد. خلاقیت در روش‌های آموزش ورزش، شرکت در کارگاه‌های مختلف مرتبط با ورزش، میزان فعالیت و شرکت دانش‌آموزان در زنگ ورزش، میزان فعالیت و شرکت معلم در مسابقات ورزشی و همچنین ارزیابی سطح آمادگی جسمانی معلمان و حتی المقدور برگزاری مسابقاتی با همین عنوان در بین معلمان

ورزش و تأثیر آن در رتبه‌بندی و تقسیم معلمان در مدارس از جمله مواردی بود که از طریق این کارگروه به مدیران اجرایی پیشنهاد گردید.

۲. کارگروه الویت‌های آموزشی معلمان: بیشتر معلمان از عدم برگزاری دوره‌های آموزشی از قبیل کلاس‌های داوری و مربیگری، دوره‌های حقوق ورزشی مرتبط با فضای مدرسه و شغل معلمی، حرکات اصلاحی، استعدادیابی ورزشی، روانشناسی ورزشی، برگزاری جلسه هم‌اندیشی حداقل بصورت فصلی انتقاد داشتند و بعد از بحث و بررسی جهت بهبود این موارد پیشنهادهای از قبیل برگزاری کلاس‌های بازآموزی دروس عملی طرح ملی، طراحی سرفصل دوره‌ها توسط کارگروه به تربیت‌بدنی اداره آموزش و پرورش، طراحی جلسه هم‌اندیشی حداقل سالی دو بار و بررسی موارد مختلف در این جلسات و پیگیری مصوبات و همچنین برگزاری کارگاه آموزشی اهمیت درس تربیت‌بدنی برای مدیران مدارس و مشارکت آنان در برگزاری بهتر زنگ ورزش توسط این کارگروه ارائه گردید.

۳. کارگروه انجمن اولیاء و مربیان: اغلب معلمان اذعان داشتند که والدین دانش‌آموزان از وضعیت بدنی و متعاقب آن درس ورزش دانش‌آموزان خود بی‌اطلاع هستند همانطور که از وضعیت درس‌هایی مثل ریاضی، فیزیک و ... مطلع می‌شوند در مورد آمادگی جسمانی و حرکتی و تلاش در زنگ ورزش نیز باید مطلع باشند. بعد از بحث و گفتگو این نتیجه حاصل شد که از والدین برای دیدن مسابقات ورزشی فرزندان‌شان دعوت به عمل آید و حتی در پایان مسابقه با تیم‌های ورزشی عکس یادگاری گرفته شود. وزن کشتی والدین و ارائه برنامه غذایی و ورزشی به آنان، استفاده از توانایی‌های والدین در توسعه ورزش مدرسه، فعال نمودن والدین در ورزش در ساعات و روزهای تعطیلی مدارس و همچنین پررنگ کردن هفته تربیت‌بدنی با عنوان هفته تربیت‌بدنی، اولیاء و مربیان در مدارس از جمله پیشنهادات این کارگروه بود.

۴. کارگروه حرکات اصلاحی: نبود امکانات مناسب در مدارس و یا شهرستان جهت آزمایش نابهنجاری‌های قامتی، اطلاعات کم معلمان از موضوع حرکات اصلاحی و افزایش چشم‌گیر فقر حرکتی و نابهنجاری‌های قامتی و عدم اطلاع والدین از این قبیل مشکلات از جمله مواردی بود که معلمان مطرح نمودند. پس از بحث و بررسی پیشنهادهای بدین شرح داده شد: تشکیل کارگروه حرکات اصلاحی و دعوت از اساتید خبره جهت برگزاری کارگاه‌های

مرتبط، اجبار در برگزاری آزمون تشخیص نابهنجاری‌های قامتی در دانش آموزان، ارائه برنامه‌های اصلاحی برای هر نابهنجاری و پیگیری بهبود آنها، دادن اطلاعات نابهنجاری به صورت میدانی به والدین دانش آموز از طریق طراحی یک فرم و معرفی نابهنجاری‌های قامتی. از آنجایی که روش تحقیق بصورت نیمه تجربی است و از طریق کارگاه انگیزش شغلی میزان تغییر تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی بدست آمده است، محقق در بررسی دیگر تحقیقات، به تحقیق مشابه دست پیدا نکرد اما نتایج آن با تحقیق اسپیر و همکاران (۲۰۰۰) که معتقدند برای آن که انگیزه شغلی معلمان افزایش یابد آنان نیاز به سطح بالایی از خود مختاری حرفه‌ای و چالش ذهنی دارند و باید احساس کنند که برای جامعه مفیدند، روابط خوبی با همکاران داشته و به‌جای فعالیت‌های متفرقه غیر آموزشی وقت بیشتری را با دانش آموزان بگذرانند، بی ارتباط نیست و معلمان در طول کارگاه به این موارد اشاره نموده و راه‌حل‌هایی نیز در کارگروه‌های چهارگانه ارائه دادند. اسمیت و همکاران (۲۰۰۱) و ایسوم (۲۰۰۰) موضوع حقوق و مزایا را به عنوان عامل رضایت و بالطبع انگیزش شغلی مطرح می‌کنند و همچنین با تحقیق اپلتن و خواجا (۲۰۰۴) که ساعات کار طولانی و زیاد، کمبود حقوق و دستمزد، نداشتن امنیت شغلی، عدم استقلال شغلی و منابع ناکافی، به عنوان عوامل مرتبط با بی‌انگیزگی و باعث ناامیدی، بیان شده است که همین موضوع نیز توسط معلمان ورزش بیان گردید، هم‌خوانی دارد. سرجیوانی (۲۰۰۹) معتقد است که مدارس کارآمد محیطی حرفه‌ای فراهم می‌کنند که زمینه‌ساز انجام وظیفه معلمان، مشارکت آنها در اخذ تصمیماتی که بر کارشان اثر می‌گذارد، می‌باشند و این در حالی است که اغلب مدارس با بحران انگیزش معلمان مواجه‌اند که این بحران عواقب سوء بسیار وسیعی برای کل جامعه در پی دارد که همین موضوع نیز توسط معلمان در موضوع انتظارات از مدیران مدارس، مدیر تربیت‌بدنی آموزشگاه‌ها و همچنین همراهی آنها در هدف‌گذاری و رسیدن به موفقیت تأکید شده است. آنجلیک (۲۰۱۵) در یک مدل تشریحی که نشان‌دهنده ارتباط بین آموزش انگیزش شغلی و رضایت شغلی بود بیان کرد: بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی معلمان همبستگی وجود ندارد و اگر انتظارات حرفه‌ای (شغلی) معلمان حاصل نشود، رضایت شغلی کاهش می‌یابد ولی با قسمت دوم تحقیق که اگر انتظارات حرفه‌ای معلمان فراهم نشود، موجب کاهش انگیزش

شغلی می‌شود، تطابق دارد. نتایج تحقیق با تحقیق خرسندی‌فرد و همکاران مبنی بر تأثیر انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی نیز هم‌خوانی دارد. همچنین با نتیجه تحقیق فراهانی و همکاران (۱۳۹۱) که از دیدگاه دبیران تربیت‌بدنی، سایر دبیران آموزش و پرورش، نگرش مساعدی درباره درس تربیت‌بدنی ندارند و آن را درسی که تلاش کمتری نیاز دارد تلقی می‌کنند، هم‌خوانی دارد. تحقیق حاضر با نتایج تحقیق تاجوران و صیف (۱۳۹۶) مبنی بر تأثیر مستقیم و مثبت تعهد سازمانی بر دلبستگی شغلی معلمان بی‌ارتباط نیست.

به نظر می‌رسد به منظور افزایش انگیزش شغلی معلمان ورزش نیاز به تغییر دیدگاه مدیران، والدین و دیگر معلمان به معلم ورزش می‌باشد. جهت تغییر این زاویه دید می‌بایست مدیران درصدد ایجاد امکانات بهتر در درس ورزش باشند. لازم است تا والدین مانند دیگر دروس از وضعیت تندرستی و جسمانی فرزندان خود از معلم ورزش مشاوره بگیرند. یکی از عوامل دیگر در رشد جایگاه معلم ورزش در مدارس شخصیت خود معلمین ورزش می‌باشد که شایسته است تا معلمین از طرق مختلف این جایگاه را پررنگ نمایند مثلاً افزایش مطالعه و مشاوره دادن در حوزه تندرستی به معلمین دیگر، رعایت اصول معلمی ورزش مثل لباس ورزشی مرتب، به موقع حاضر شدن در کلاس درس، حفظ شأن و رفتار همراه با ادب و احترام با دانش آموزان، معلمان دیگر و مدیران مدرسه و مواردی از این دست. همچنین مدیریت تربیت‌بدنی آموزشگاه‌ها در برگزاری کارگاه‌های مورد نیاز معلمین از جمله حرکات اصلاحی، تغذیه، حقوق ورزشی مدارس و... اهتمام بیشتری داشته باشند و نظام رتبه‌بندی معلمین ورزش بصورت تخصصی باز طراحی و ابلاغ گردد از جمله موارد مؤثر در نظام رتبه‌بندی به عقیده معلمین ورزش می‌تواند موضوع ایجاد علاقه به ورزش در دانش آموزان و موضوع استعدادیابی و قهرمان‌پروری، دانش معلمان و حتی کنترل وزن باشد. مدارس باید کانون توجه افزایش سطح سلامتی دانش آموزان و والدین آنها قرارگیرد به نحوی که در ساعات بیکاری یا روزهای تعطیل در اختیار آنان و برگزاری مسابقات ورزشی باشند و یا از والدین به عنوان تماشاچیان ویژه این مسابقات دعوت به عمل آید. به نظر می‌رسد کانون اصلی توجه در تمام موضوعات بیان شده معلم ورزش است که چنانچه این اهمیت و اعتبار به معلمان ورزش داده شود کمتر شاهد کاهش انگیزش شغلی و دلبستگی شغلی آنان خواهیم بود. در پایان هر چند که تحقیقی

مشابه این تحقیق یافت نشد که بتوان نتایج آن را با این تحقیق مقایسه کرد اما این استنباط کلی که افزایش انگیزش شغلی می‌تواند باعث افزایش دل‌بستگی شغلی معلمان ورزش گردد (و برعکس) از نتایج مهم این پژوهش است.

منابع

۱. آشتیانی، هادی (۱۳۸۴). توصیف و اولویت بندی عوامل انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی نیشابور براساس نظریه هرزبرگ. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
۲. تاجوران، مرضیه، صیف، محمد حسن (۱۳۹۶). مدل علی بیگانگی از کار براساس کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی با تأکید بر نقش واسطه‌ای تعارض، تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر شیراز. مطالعات مدیریت ورزشی، ۹(۴۳)، ۸۰-۶۱.
۳. حیدری نژاد، صدیقه، مرادی پور، مهدی (۱۳۹۰). رابطه دل‌بستگی شغلی دبیران تربیت بدنی با جو سازمانی مدارس متوسطه شهر اهواز. مجله مدیریت ورزشی، ۸، ۲۱-۵.
۴. خرسندی فرد، مجید، فهیم دوین، حسن و انجم شجاع، محمدرضا (۱۳۹۶). تاثیر برنامه ریزی عصبی کلامی بر انگیزش شغلی و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهر مشهد. مجله مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۳(۹)، ۳۸-۳۱.
۵. شفیعی زاده، علی (۱۳۸۱). بررسی عوامل انگیزش شغلی معلمان مرد تربیت بدنی. مجله حرکت، ۱۴(۱۴).
۶. صادقی بروجردی، سعید، رامین، لاله و حسامی، حمیده (۱۳۹۳). شناسایی عوامل فشارزای شغلی معلمان تربیت بدنی استان کردستان و ارائه مدل. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۱(۲)، ۹۴-۸۵.
۷. طالب پور، مهدی، امامی، فرشاد (۱۳۸۶). بررسی ارتباط دل‌بستگی شغلی مدیران، اعضای هیأت علمی و کارکنان با ابعاد جو سازمانی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور.

- پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی. مجموعه مقالات ششمین همایش بین المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی. کیش.
۸. ظریفی، فریبرز، یوسفی، بهرام و صادقی بروجردی، سعید (۱۳۹۱). ارتباط عدالت سازمانی با دلبستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. مجله مدیریت ورزشی، ۱۵، ۱۷۴-۱۵۷
۹. فراهانی، ابوالفضل، بدری آذین، یعقوب و محمدی اقدام، الهام (۱۳۹۱). ارتباط بین عوامل انگیزشی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر تبریز بر اساس مدل انگیزشی ERG. مجله پژوهش‌های کاربردی مدیریت و علوم زیستی، ۱، ۳۸-۲۹.
۱۰. فلاح زاده ابرقویی، مسلم (۱۳۸۰). بررسی انگیزش‌های شغلی مربیان پرورشی مدارس پسرانه دولتی استان یزد در سال تحصیلی ۷۹-۷۸. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم.
۱۱. کشاورز، لقمان، فراهانی، ابوالفضل و محمدیان، حیدر (۱۳۹۳). رابطه سلامت روانی و دلبستگی شغلی در معلمان تربیت بدنی شهر یاسوج. مجله مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. ۱(۳)، ۷۸-۷۱
11. Anghelache, VA. (2015). A possible explanatory model for the relationship between teaching motivation and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 235-40 .
12. Appleton, KE., House, AL., & Dowell, AN. (1998). A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among general practitioners in Leeds.; *Br J Gen Pract*, 48(428), 1059-63 .
13. Ashish, C., Zachary, F. (2004). Utilization of performance appraisal system in health care organizations and improvement strategies for supervisor. *Health Care Management*. 22(2), 117-27 .
14. Easom, A. (2000). who are we and what do we do? *Nephrol Nurs Journal*. 27(2); 187-91.
15. Elankumaran, S. (2004). Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. *Journal of Human Values*. 10(2), 117-30 .
16. Emery, CR., Barker, KA. (2007). Effect of commitment, job involvement and teams on customer satisfaction and profit. *Team Performance Management: An International Journal*. 13(3/4), 90-101.
17. Fernet, C., Trépanier, SG., Austin, S., Levesque, CJ. (2016). Committed, inspiring, and healthy teachers: How do school environment and

- motivational factors facilitate optimal functioning at career start? *Teaching and Teacher Education*. 59, 481-91.
18. Hanifi, F. (2007). Elementary school managers relationship job motivation and performance levels in Damavand and Rood hen cities. *Journal of Educational Administration*. 1(4), 75-88 .
 19. HazavehYi, MM., Samadi, A. (2005). Factors affecting motivation to serve the province's executive staff. *Journal of Mental Health*. 7(25-26), 13-26.
 20. Khuwaja, AL., Qureshi, RI., Andrades, MA., Fatmi, ZA., Khuwaja, NA. (2004). Comparison of job satisfaction and stress among male and female doctors in teaching hospitals of Karachi. *Journal of Ayub Medical College, Abbottabad: JAMC*. 16(1), 23-27 .
 21. Kidane, F. (2012). Decision Making and the Role of Management Accounting Function—a Review of Empirical Literature. *Radix International Journal of Banking, Finance and Accounting*, 1(4), 77-97.
 22. Knotts, TL. (2003). Relation between employees' religiosity and job involvement. *Psychological reports*. 93(3), 867-75.
 23. Morris, AN., Bloom, JR. (2002). Contextual factors affecting job satisfaction and organizational commitment in community mental health centers undergoing system changes in the financing of care. *Mental health services research*. 4(2), 71-83 .
 24. Owens, Robert G. (1995). *Organizational behavior in education* .
 25. Qrbany, R. (2010). Assessment needs and motivational factors internal and external employees case study of Islamic Azad University Abhar. *Journal of Behavioral Sciences*. 2(4), 91-18.
 26. Receptoğlu, ER. (2014). Analyzing job motivation level of high school teachers in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*.; 116, 2220-25 .
 27. Rotenberry, PF., Moberg, PJ. (2007). Assessing the impact of job involvement on performance. *Management research news*. 30(3), 203-15 .
 28. Sergiovanni, TH. (1987). *The principalship: A reflective practice perspective*: ERIC.
 29. Shafizadeh, AL. (2002). Investigating the Job Motivation Factors of Male Physical Education Teachers. *Journal of Harekat*. NO, 14, p:53-67.(Persian).
 30. Smith, TJ., Girtman, J., Riggins, J. (2001). Why academic divisions of hematology/oncology are in trouble and some suggestions for resolution. *Journal of Clinical Oncology*. 19(1), 260-64
 31. Spear, MA., Gould, KA., Lee, BA. (2000). Who would be a teacher?: A review of factors motivating and demotivating prospective and practising teachers: NFER Slough.

32. Thiedke, CC. (2011). what motivates staff Fam Pract Manag [serial on the internet],11 (10) :54-55 .Available from: <http://aafp.org/fpm/20041100/54what.html> .
33. Turabik, TU., Baskan, GU. (2015). The Importance of Motivation Theories in Terms Of Education Systems. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 186, 1055-63 .

