

## ارتباط استحکام روانی و بازطراحی شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر اهواز

سید محمدرضا موسوی<sup>۱</sup>، وحید درویشی<sup>۲</sup>، ماهان مکاری<sup>۳</sup>

دریافت: ۹۹/۷/۱۲

پذیرش: ۹۹/۸/۱۱

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین استحکام روانی و مؤلفه‌های آن با بازطراحی شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر اهواز بود. طرح پژوهش حاضر از نوع توصیفی همبستگی و جامعه آماری آن نواحی چهارگانه اهواز (۴۲۰ نفر) بود که تعداد ۲۰۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه بازطراحی شغلی معلمان تربیت‌بدنی و پرسش‌نامه استحکام روانی بود که روایی و پایایی آنها در پژوهش‌های گذشته و در پژوهش حاضر تأیید شده است. داده‌های جمع‌آوری شده توسط آزمون‌های تی تک نمونه، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با روش همزمان در سطح معناداری  $P \leq 0/05$  تحلیل شدند. نتایج به دست آمده نشان داد بین استحکام روانی و مؤلفه‌های آن با بازطراحی شغلی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، مؤلفه اعتماد بین فردی نیز تنها متغیر پیش‌بین معنادار عامل استحکام روانی بود. بنابراین می‌توان عنوان کرد سطوح بالای استحکام روانی و به‌ویژه اعتماد بین فردی می‌تواند بر میزان استفاده از بازطراحی شغلی یا دستکاری و شخصی‌سازی محیط آموزشی معلمان تأثیرگذار باشد. این امر با توجه به وضعیت فعلی اغلب مدارس و کمبود امکانات لازم برای اجرای درس تربیت‌بدنی می‌تواند به مدیران، کارشناسان تربیت‌بدنی ادارات و مسؤولین مربوطه جهت برنامه‌ریزی بهتر کمک نماید.

**کلیدواژه‌ها:** استحکام روانی، بازطراحی شغلی، معلمان، تربیت‌بدنی.

۱. دانشجوی دکتری رفتار حرکتی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، ایران، نویسنده مسؤول، [syedmrezam@gmail.com](mailto:syedmrezam@gmail.com)
۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دبیر تربیت‌بدنی دبیرستان‌های آموزش و پرورش شوشتر و خوزستان، ایران.
۳. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دبیر تربیت‌بدنی دبیرستان‌های آموزش و پرورش آبادان و خوزستان، ایران.

## مقدمه

آموزش و پرورش یکی از سازمان‌های زیربنایی جوامع بشری است که با در نظر گرفتن نقش محوری آن در فرایند پرورش و توسعه، به‌ویژه پرورش نیروی انسانی کارآمد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مدرسه نیز یکی از زیرمجموعه‌های اساسی آموزش و پرورش و مهم‌ترین نهاد آموزشی، تربیتی و اجتماعی است که با هدف تربیت صحیح دانش‌آموزان در ابعاد مختلف و ایجاد بستری مناسب برای رشد متعادل روحی، معنوی و جسمانی آنان تأسیس شده است. مدرسه می‌تواند در انتقال ارزش‌های حیاتی جامعه به نسل جدید نقشی اساسی ایفا کند، به‌گونه‌ای که دانش‌آموزان را نسبت به ارزش‌های جامعه متعهد و آنان را برای مسئولیت‌پذیری آماده سازد. بی‌شک برای دستیابی به اهداف ذکرشده، معلمان نقشی کلیدی و اساسی ایفا می‌کنند. از سوی دیگر وظیفه معلمان به نوعی پیچیده و چندوجهی است؛ برای نمونه، آنان باید علاوه بر این که به‌خوبی بر رفتار دانش‌آموزان نظارت داشته باشند، موظف هستند مطالب درسی را به‌خوبی آموزش دهند (دی، سامونس، ستوبارت، کینگتن و گو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

به‌طور کلی برنامه‌های آموزشی و درسی در حیطه‌های آموزشی، شناختی و عاطفی سهم بیشتری از فعالیت‌های مرتبط با مدرسه را به خود اختصاص داده است. با وجود این، برخی پژوهشگران معتقدند استفاده از برنامه‌های علمی و اصولی تربیت‌بدنی می‌تواند بستری مناسب برای پرورش و رشد استعدادها بالقوه دانش‌آموزان ایجاد کند (فولان<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹). پژوهش‌های فراوانی نیز جهت بررسی تأثیر کلاس‌های تربیت‌بدنی بر دانش‌آموزان انجام شده است. نتایج این پژوهش‌ها حاکی از آن است که درس تربیت‌بدنی به عنوان یکی از دروس سازنده در مدرسه، تأثیر مثبتی بر عملکرد جسمانی (دانلی و لامبورنه<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱) و حتی عملکرد آموزشی (واتسون، تیمپریو، براون، بست و هسکث<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷) دانش‌آموزان دارد. بدیهی است توجه به عواملی که منجر به افزایش اثربخشی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی می‌شود، حائز اهمیت است.

یکی از عواملی که می‌تواند اثربخشی و کارایی افراد را افزایش دهد، استحکام روانی است (افسانه‌پورک، کلاته‌سیفری، ابراهیمی و عابدی، ۱۳۹۵؛ گاسیاردی، گوردون، دیموک و مالت<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). استحکام روانی یکی از سازه‌های بسیار مهم در روان‌شناسی به شمار می‌آید که در دو دهه اخیر به‌طور

1. Day, Sammons, & Stobart
2. Fullan
3. Donnelly & Lambourne
4. Watson, Timperio, Brown, Best & Hesketh
5. Gucciardi, Gordon, Dimmock & Mallett

گسترده مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. عمدتاً از استحکام روانی برای توصیف وضعیت افرادی استفاده می‌شود که در شرایط دشوار و استرس‌زا، با افت عملکرد مواجه نمی‌شوند (شیخ و یادو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). افرادی که سطوح بالایی از استحکام روانی دارند، اغلب خودانگیخته، انعطاف‌پذیر و معاشرتی هستند و به توانایی‌های ذهنی و جسمانی خود ایمان دارند. افزون بر این، این افراد توانایی بالایی برای مدیریت استرس‌های مختلف و تعامل با شرایط پیش‌بینی نشده دارند (گاسیاردی و همکاران، ۲۰۰۹). این افراد نسبت به اهداف تعیین شده متعهد هستند و اغلب تمایل دارند برای دستیابی به اهدافشان، تمام تلاش خود را به کار گیرند (گاسیاردی و همکاران، ۲۰۰۹؛ کراست و کلاف<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). پژوهشگران، مربیان، مدیران ورزشی و حتی رسانه‌ها نیز به‌طور گسترده بر اهمیت استحکام روانی تأکید داشتند (کوناگون، ودی، هانتون و جونز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸).

یافته‌های پژوهش افسانه‌پورک و همکاران (۱۳۹۵) نیز نشان داد که استحکام روانی معلمان تربیت‌بدنی با شناخت ارزش‌های شغلی و شناخت انتظارات مرتبط با رفتارهای شغلی در ارتباط است. افزون بر این، نتایج حاکی از آن بود که استحکام روانی رابطه مثبت و معناداری با تعهد نسبت به شغل و سازمان دارد. در واقع این پژوهش نشان داد که استحکام روانی با تمایل معلمان برای انطباق با اهداف سازمان آموزش و پرورش و پذیرش وظایف ارتباط دارد. بدیهی است پذیرش و تعهد نسبت به انجام وظایف توسط معلمان امری مفید است، اما ممکن است معلمان تکالیف و وظایف خود را متناسب با وضعیت موجود تعدیل کنند. بازطراحی شغلی یکی از عوامل مهمی است که افزون بر افزایش رضایت شغلی کارکنان، عملکرد آنان را بهبود می‌بخشد (به نقل از اسلمپ و ولا-برودریک<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳: ۱۲۹). بازطراحی شغلی نوعی دستکاری شغلی است که مستخدم یا شاغل با تعدیل کردن نسبی وظایف یا روابط بین فردی با دیگر کارکنان، تجربه کاری متفاوتی را خلق می‌کند. در واقع در اینجا بازطراحی شغلی اشاره به رفتار خودانگیخته و پیشرویی دارد که توسط خود معلمان هدایت می‌شود (گرنٹ و آشفورد<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸). (۲۰۰۸). ویزسنیسکی و داتن<sup>۶</sup> (۲۰۰۱) معتقد بودند که سه نوع بازطراحی شغلی وجود دارد؛ بازطراحی تکلیف که اشاره به تعدیل وظایف محول شده دارد (به عنوان مثال، استفاده از تکالیف جدیدی که

1. Sheikh & Yadav
2. Crust & Clough
3. Connaughton, Wadey, Hanton & Jones
4. Slemp & Vella-Brodrick
5. Grant & Ashford
6. Wrzesniewski & Dutton

سازگاری بیشتری با سطح مهارت و انگیزش فرد دارد؛ بازطراحی رابطه‌ای که اشاره به سازمان‌دهی روابط فردی با دیگران دارد (برای مثال، برقراری روابط دوستانه با افرادی که علائق و مهارت مشابهی با ما دارند) و بازطراحی شناختی که اشاره به درک فرد از میزان تأثیر شغل خود بر دیگران دارد (برای مثال، تلاش برای درک این موضوع که کوشش فرد بر موفقیت جامعه یا سازمان تأثیر می‌گذارد). بازطراحی شغلی باعث افزایش خلاقیت و کارآمدی معلمان می‌شود، چرا که به آنان اجازه می‌دهد تا نقشی فعال در شکل‌دهی محیط کاری خود داشته باشند. پژوهش‌هایی نیز جهت بررسی میزان تأثیر رفتارهای خودانگیخته و پیشرو (رفتارهای مبتنی بر بازطراحی) بر عملکرد کارکنان انجام شده است. نتایج این پژوهش‌ها حاکی از آن است که رفتارهای خودانگیخته و پیشرو منجر به ارائه عملکردی بهتر، افزایش درآمد و تخمین زدن پیشرفت خود در مدتی اندک می‌شود (گرت و همکاران، ۲۰۰۹؛ تامسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵؛ سیبرت، کریمر و کرنت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱).

جهت دستیابی به اهداف درس تربیت‌بدنی معمولاً باید وسایل و تجهیزات مناسبی در اختیار معلمان تربیت‌بدنی قرار گیرد (نمازی‌زاده و سلحشور، ۱۳۹۱)، اما به دلایل مختلفی این امر اتفاق نمی‌افتد. بنابراین لزوم بررسی بازطراحی شغلی معلمان تربیت‌بدنی و نیز بررسی میزان استفاده معلمان از بازطراحی بیشتر احساس می‌شود. افزون بر این، بررسی ارتباط و نقش استحکام روانی در پیش‌بینی بازطراحی شغلی می‌تواند بسیار مفید باشد. در واقع پژوهش‌های سابق نشان دادند که رابطه مثبتی میان سلامتی روان‌شناختی (برگ، گرت و جانسون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰) و عملکرد شغلی (تیمز، بیکر و دیرکس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲) افراد و بازطراحی شغلی آنان وجود دارد. اما تاکنون تلاشی برای شناسایی یا فهم رابطه میان استحکام روانی - که عاملی تأثیرگذار در انعطاف‌پذیری افراد است - و بازطراحی شغلی صورت نگرفته است. بدیهی است انجام چنین پژوهشی می‌تواند کمک شایانی برای ارائه برنامه‌ریزی‌های درست و دستیابی به اهداف تعیین شده داشته باشد. بنابراین هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه استحکام روانی و بازطراحی شغلی معلمان تربیت‌بدنی است.

1. Thompson
2. Seibert, Kraimer & Crant
3. Berg, Grant & Johnson
4. Tims, Bakker & Derks

## روش پژوهش

روش پژوهش، توصیفی-همبستگی بود که طی آن متغیر استحکام روانی به عنوان متغیر پیش‌بین و بازطراحی شغلی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شدند. جامعه آماری در این پژوهش شامل معلمان تربیت‌بدنی نواحی چهارگانه اهواز (۴۲۰ نفر) بود که بر اساس جدول مورگان حجم نمونه پژوهش حاضر ۲۰۱ تخمین زده شد. در نهایت، ۲۰۲ نفر به صورت نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسش‌نامه استحکام روانی کلاف، ایرل و سویل<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) و پرسش‌نامه بازطراحی شغلی اسلمپ و ولا-برودریک (۲۰۱۳) استفاده شد. پرسش‌نامه استحکام روانی دارای ۴۸ گویه و شش مؤلفه شامل مؤلفه‌ی چالش<sup>۲</sup> (هشت گویه)، تعهد<sup>۳</sup> (۱۱ گویه)، کنترل هیجانی<sup>۴</sup> (هفت گویه)، کنترل زندگی<sup>۵</sup> (هفت گویه)، اعتماد به توانایی‌های خود<sup>۶</sup> (نه گویه) و اعتماد بین‌فردی<sup>۷</sup> (شش گویه) است. این پرسش‌نامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت در محدوده‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شود. مطالعات بسیاری با هدف بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این پرسش‌نامه صورت گرفته است. ضریب پایایی به روش آزمون-آزمون مجدد توسط کلاف و همکاران (۲۰۰۲)، ۰/۹۰ گزارش شد. رواسازی فارسی این پرسش‌نامه نیز توسط افسانه‌پورک و واعظ‌موسوی (۱۳۹۳) مورد تأیید قرار گرفت. در پژوهش آنها پایایی کلی پرسش‌نامه برابر با ۰/۹۳ و پایایی مؤلفه‌های چالش، تعهد، کنترل، کنترل هیجانی، کنترل زندگی، اعتماد، اعتماد به توانایی‌ها و اعتماد بین‌فردی به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۸۰، ۰/۸۴، ۰/۷۸، ۰/۸۱، ۰/۸۶، ۰/۸۱ و ۰/۸۱ بود. این پرسش‌نامه تا به حال به ۳۵ زبان مختلف در دنیا ترجمه و در ۴۰ کشور استفاده شده است (افسانه‌پورک و واعظ‌موسوی، ۱۳۹۳). در پژوهش حاضر پایایی کلی این پرسش‌نامه ۰/۸۸ به دست آمد. پرسش‌نامه بازطراحی شغلی شامل ۱۵ گویه و سه مؤلفه بازطراحی شناختی، بازطراحی تکلیفی و بازطراحی رابطه‌ای است. پاسخ به هر گویه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از به‌ندرت (۱) تا بیشتر اوقات (۵) نمره‌گذاری شده است. رواسازی فارسی این پرسش‌نامه نیز توسط نظری، حلاجی و عیدی‌پور (۱۳۹۷) در میان معلمان تربیت‌بدنی مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌های پژوهش آنها نشان داد که در مجموع ۱۳ گویه عامل اصلی بازطراحی شغلی معلمان تربیت‌بدنی را

1. Clough, Earle & Sewell
2. Challenge
3. commitment
4. Emotional control
5. Life control
6. Confidence in abilities
7. interpersonal confidence

می‌سنجند. در پژوهش آنها پایایی کلی پرسش‌نامه برابر با  $0/88$  و پایایی مؤلفه‌های بازطراحی شناختی، تکلیفی و رابطه‌ای به ترتیب  $0/78$ ،  $0/75$  و  $0/81$  گزارش شد. در پژوهش حاضر پایایی کلی این پرسش‌نامه  $0/83$  به دست آمد.

### یافته‌ها

در این پژوهش  $48/5$  درصد شرکت‌کنندگان را مردان و  $51/5$  درصد را زنان تشکیل دادند. میانگین سنی پاسخ‌دهندگان  $35 \pm 6/8$  سال بود که  $50$  درصد آنان دارای مدرک کارشناسی،  $46/5$  دارای مدرک کارشناسی ارشد و  $3/5$  درصد نیز دارای مدرک دکتری بودند. بررسی میانگین مؤلفه‌های شش‌گانه استحکام روانی آزمودنی‌ها در جدول ۱ نشان داد بالاترین میانگین ابعاد استحکام روانی مربوط به مؤلفه‌ی اعتماد بین فردی ( $3/87$ ) و پایین‌ترین میانگین مربوط به مؤلفه‌ی کنترل هیجانی ( $3/16$ ) بود. میانگین مؤلفه‌ی چالش ( $3/53$ )، مؤلفه‌ی تعهد ( $3/79$ )، مؤلفه‌ی کنترل زندگی ( $3/84$ ) و میانگین مؤلفه‌ی اعتماد به توانایی خود ( $3/44$ ) به دست آمد. میانگین و انحراف معیار متغیر بازطراحی شغلی نیز برابر با  $3/89 \pm 0/52$  محاسبه شد.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

مؤلفه‌ها	انحراف معیار $\pm$ میانگین
چالش	$3/53 \pm 0/43$
تعهد	$3/79 \pm 0/45$
کنترل هیجانی	$3/16 \pm 0/58$
کنترل زندگی	$3/84 \pm 0/48$
اعتماد به توانایی‌های خود	$3/44 \pm 0/44$
اعتماد بین فردی	$3/87 \pm 0/56$

جهت بررسی نوع توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن نیز حاکی از توزیع طبیعی در داده‌های اندازه‌گیری شده در پژوهش حاضر بود ( $P > 0/05$ ) بنابراین برای تحلیل داده‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده کرد.

با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای، این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت که آیا در نمونه‌ی آماری مورد بررسی، میانگین مؤلفه‌های استحکام روانی و بازطراحی شغلی بزرگ‌تر از متوسط است یا خیر؟

مقایسه‌ی میانگین تجربی مؤلفه‌های استحکام روانی و بازطراحی شغلی با میانگین فرضی پژوهش (۳) در آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد که میانگین تجربی تمامی مؤلفه‌ها بیشتر از میانگین فرضی (۳) است. با توجه به سطح معنی داری به دست آمده، تفاوت میانگین مؤلفه‌های استحکام روانی و بازطراحی شغلی در سطح خطای ۰/۰۱ معنادار بود، بنابراین مؤلفه‌های استحکام روانی و بازطراحی شغلی بالاتر از سطح متوسط قرار داشتند.

جدول ۲. نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای جهت بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش (میانگین فرضی=۳)

مؤلفه‌ها	تفاوت میانگین‌ها	میانگین فرضی	آماره تی	سطح معنی‌داری	وضعیت
چالش	۰/۵۳	۳	۱۷/۲۷	۰/۰۰۱	بالاتر از متوسط
تعهد	۰/۷۹	۳	۲۵/۱۳	۰/۰۰۱	بالاتر از متوسط
کنترل هیجانی	۰/۱۶	۳	۳/۹۲	۰/۰۰۱	بالاتر از متوسط
کنترل زندگی	۰/۸۴	۳	۲۴/۹۳	۰/۰۰۱	بالاتر از متوسط
اعتماد به توانایی‌های خود	۰/۴۴	۳	۱۴/۱۹	۰/۰۰۱	بالاتر از متوسط
اعتماد بین فردی	۰/۸۷	۳	۲۱/۹۵	۰/۰۰۱	بالاتر از متوسط
بازطراحی شغلی	۰/۸۹	۳	۲۴/۳۹	۰/۰۰۱	بالاتر از متوسط

۱. برای امتیازدهی، میانگین مجموع نمرات گویه‌های هر مؤلفه به عنوان مینا در نظر گرفته شد و با توجه به طیف پنج درجه‌ای لیکرت نقطه برش طیف میانی پرسش‌نامه ۳ می‌باشد که به عنوان میانگین فرضی جامعه آماری تعیین شد.

با توجه به نتایج جدول ۲، می توان ادعا کرد که تفاوت معناداری بین میانگین تجربی و میانگین فرضی وجود دارد. از طرفی با توجه به بزرگ تر بودن میانگین تجربی، می توان نتیجه گرفت بازطراحی شغلی و استحکام روانی معلمان تربیت بدنی شهر اهواز در سطح بالایی قرار دارد.

جهت بررسی روابط احتمالی میان متغیرهای پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول ۳ ضریب همبستگی بین مؤلفه‌ی چالش و بازطراحی شغلی ( $r=0/296$ ،  $P<0/01$ )، تعهد و بازطراحی شغلی ( $r=0/382$ ،  $P<0/01$ )، کنترل زندگی و بازطراحی شغلی ( $r=0/347$ ،  $P<0/01$ )، اعتماد به توانایی‌های خود و بازطراحی شغلی ( $r=0/352$ ،  $P<0/01$ ) و اعتماد بین فردی با بازطراحی شغلی ( $r=0/404$ ،  $P<0/01$ ) در سطح  $P<0/01$  معنادار بودند؛ اما ضریب همبستگی بین کنترل هیجانی با بازطراحی شغلی ( $r=0/099$ ،  $P>0/01$ ) غیر معنادار است.

جدول ۳. نتایج ضرایب همبستگی مربوط به مؤلفه‌های استحکام روانی با بازطراحی شغلی

شاخص	بازطراحی شغلی	چالش	تعهد	کنترل هیجانی	کنترل زندگی	اعتماد به توانایی‌های خود	اعتماد بین فردی
بازطراحی شغلی	-						
چالش	۰/۲۹۶**	-					
تعهد	۰/۳۸۲**	۰/۴۸۱**	-				
کنترل هیجانی	۰/۰۹۹	۰/۲۹۵**	۰/۳۳۶**	-			
کنترل زندگی	۰/۳۴۷**	۰/۴۷۸**	۰/۶۱۴**	۰/۴۴۴**	-		
اعتماد به توانایی‌های خود	۰/۳۵۲**	۰/۴۸۵**	۰/۵۷۷**	۰/۵۳۱**	۰/۶۴۴**	-	
اعتماد بین فردی	۰/۴۰۴**	۰/۴۸۷**	۰/۵۸۴**	۰/۱۱۲	۰/۴۸۶**	۰/۵۰۱**	-

\*\* $P<0/01$

جهت بررسی رابطه چند گانه بین چالش، تعهد، کنترل هیجانی، کنترل زندگی، اعتماد به توانایی‌های خود و اعتماد بین فردی با بازطراحی شغلی، از تحلیل رگرسیون چند گانه به روش همزمان استفاده شد. ابتدا شرط استقلال خطاها و عدم هم خطی متغیرهای پیش بین بررسی شد. نتایج آزمون دوربین واتسون ( $Durbin Wawson = 2/03$ ) برای بررسی استقلال خطاها از یکدیگر، حاکی از مقدار مناسب (بین ۱/۵ تا ۲/۵) آن بود. با توجه به این که بیش از یک متغیر پیش بین وجود دارد، جهت بررسی هم خطی چند گانه



از روش عامل تورم واریانس و آماره تحمل استفاده شد. در این پژوهش اندازه‌گیری‌های تحلیل هم‌خطی چندگانه نشان داد که آماره تحمل برای زیرمؤلفه‌های چالش، تعهد، کنترل هیجانی، کنترل زندگی، اعتماد به توانایی‌های خود و اعتماد بین فردی بیشتر از ۰/۲ و مقدار عامل تورم واریانس برای هر یک از این ابعاد از ۱۰ کمتر بود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که خطر هم‌خطی چندگانه، الگوی رگرسیونی پژوهش را تهدید نمی‌کند. مقدار ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرها  $I=0/47$  است که نشان می‌دهد همبستگی متوسطی بین مجموعه متغیرهای پیش‌بین و متغیر بازطراحی شغلی وجود دارد. در جدول ۴ می‌توان خلاصه مدل رگرسیون چندگانه به روش ورود را برای پیش‌بینی بازطراحی شغلی از طریق مؤلفه‌های استحکام روانی مشاهده کرد.

#### جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیون

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد	دوربین واتسون
۱	۰/۴۷	۰/۲۲	۰/۱۹۵	۶/۰۶	۲/۰۳

در جدول ۵ می‌توان نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود را برای پیش‌بینی بازطراحی شغلی از طریق مؤلفه‌های استحکام روانی مشاهده کرد. نتایج تحلیل رگرسیون با روش ورود نیز نشان داد که مدل رگرسیونی پژوهش معنادار است ( $P < 0/01$ ،  $F_{(6,195)} = 9/12$ ). جدول ۵ نتایج مدل رگرسیون را نشان می‌دهد.

#### جدول ۵. نتایج بررسی ضرایب استاندارد نشده و استاندارد شده متغیرهای پیش‌بین

متغیرهای پیش‌بین	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۱/۷۰	-	۵/۱۰	۰/۰۰۱
چالش	۰/۰۶	۰/۰۵	۰/۶۵	۰/۵۱
تعهد	۰/۱۶	۰/۱۳	۱/۵۲	۰/۱۳
کنترل هیجانی	-۰/۰۹	-۰/۱۰	-۱/۳۲	۰/۱۸
کنترل زندگی	۰/۱۰	۰/۱۰	۱/۰۷	۰/۲۸
اعتماد به توانایی‌های خود	۰/۱۶	۰/۱۴	۱/۴۸	۰/۱۴
اعتماد بین فردی	۰/۱۷	۰/۱۸	۲/۱۹	۰/۰۳

در مجموع با ترکیب نتایج همبستگی و رگرسیون و با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل شده  $(R^2_{adj}=0/19)$ ، می‌توان عنوان کرد که مدل مذکور ۱۹ درصد از واریانس بازطراحی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. از سوی دیگر همان‌گونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، اعتماد بین فردی با ضریب رگرسیونی  $(\beta=0/174)$  تنها متغیر پیش‌بین معنادار عامل بازطراحی شغلی بود.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین استحکام روانی و مؤلفه‌های آن با بازطراحی شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر اهواز بود. در زمینه‌ی وضعیت استحکام روانی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان اهواز، نتایج نشان داد که استحکام روانی معلمان بالاتر از میانگین موردانتظار است و می‌توان ادعا کرد که استحکام روانی آنان در وضعیت مطلوبی قرار دارد. این یافته با یافته پژوهش افسانه‌پورک و همکاران (۱۳۹۵) در یک راستا است. در پژوهش افسانه‌پورک و همکاران (۱۳۹۵) که با هدف بررسی اثر استحکام روانی و جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان انجام شد، نتایج نشان داد که استحکام روانی معلمان از میانگین فرضی، بالاتر است. از دلایل احتمالی این موضوع، تجربه ورزشی معلمان تربیت‌بدنی به دلیل شرکت در فعالیت‌های ورزشی مختلف در دوران دانشجویی و حین تدریس مهارت‌های ورزشی در مدرسه است. پژوهش‌های مختلفی نشان دادند که تجربه ورزشی، با سطوح بالایی از استحکام روانی در ارتباط است (نیکولاس، پولمن، لیوی و بکهوس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). همچنین وضعیت بازطراحی شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهرستان اهواز در سطح بسیار مطلوبی قرار دارد. در تبیین این یافته می‌توان عنوان کرد که به دلیل عملکرد ضعیف مدارس شهر اهواز در تهیه وسایل و تجهیزات ورزشی (حسینی و همکاران، ۱۳۸۷)، معلمان تربیت‌بدنی به مرور اقدام به استفاده از بازطراحی شغلی و دستکاری تکالیف جهت تدریس مهارت‌های ورزشی کردند.

در این پژوهش نشان داده شد که رابطه مثبت و معناداری بین استحکام روانی کلی و بازطراحی شغلی معلمان تربیت‌بدنی وجود دارد. در واقع سطوح استحکام روانی معلمان تربیت‌بدنی بر بازطراحی شغلی آنان تأثیر می‌گذارد. معلمانی که استحکام روانی بالایی دارند معمولاً تمایل دارند تکالیف و وظایف محول‌شده را تغییر دهند تا بیشتر با سطح مهارت و علاقه آنان سازگار باشد. به گفته‌ی کرنر، هو و جیانگ<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) معمولاً افرادی که تمایل بالایی برای غلبه بر مشکلات و شناسایی فرصت‌ها دارند و

1. Nicholls, Polman, Levy & Backhouse

2. Crant, Hu & Jiang

همه تلاش خود را برای دستیابی به اهداف تعیین شده به کار می‌گیرند از بازطراحی شغلی بیشتر استفاده می‌کنند. یافته‌های پژوهش تیمز، بیکر و دیرکس (۲۰۱۴) نیز نشان داد افرادی که احساس خودکارآمدی بیشتری دارند، معمولاً بیشتر دست به بازطراحی شغلی می‌زنند. به عبارتی دیگر، افرادی که خود را بسیار کارآمد می‌دانند معمولاً تلاش می‌کنند تکالیف را متناسب با سطح مهارت و علاقه خود تعدیل کنند، نسبت به اثربخشی تلاش‌های خود برای موفقیت سازمان واقف هستند و با افرادی که علائق مشتری‌کی دارند ارتباط برقرار می‌کنند. از سوی دیگر، احساس کارآمدی یکی از ویژگی‌های افراد سرسخت ذهنی می‌باشد. رودالف، کاتز، لایوین و زاچر<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) عنوان کردند افرادی که تمرکز فراوانی بر موفقیت، امیدواری و دنبال کردن اهداف خود دارند معمولاً به دنبال حل چالش‌های کاری هستند. افزون بر این، این افراد معمولاً به دنبال برقراری روابط اجتماعی با افرادی هستند که اهداف و مهارت مشابهی با آنها دارند. همچنین پژوهش رودالف و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که استفاده از تمرکز پیشبردی<sup>۲</sup> رابطه مثبت و معناداری با بازطراحی شغلی دارد. افرادی که تمرکز پیشبردی را اتخاذ می‌کنند همچون افرادی که استحکام روانی بالایی دارند، معمولاً برای دستیابی به موفقیت، راه‌های مختلفی را امتحان می‌کنند، برای ارائه عملکردی ممتاز و به نمایش گذاشتن توانایی‌های خود مشتاق هستند و انگیزه فراوانی برای دستیابی به موفقیت دارند (فیشر، اویسرمن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷؛ رودالف و همکاران، ۲۰۱۷؛ شیخ و یادو، ۲۰۱۸؛ گاسپاردی و همکاران، ۲۰۰۹).

در پژوهش حاضر نشان داده شد که مؤلفه اعتماد بین فردی بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی بازطراحی شغلی معلمان تربیت‌بدنی دارد. ارائه عملکردی بهینه و دستکاری تکالیف امری چندوجهی است، یکی از موارد مهمی که می‌تواند تأثیر فراوانی داشته باشد، روابط بین فردی مثبت است (ریس، هاسارد، کیرا، ایجناتن و بالکین<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). المارینن، گولد، جارویکوسکی و جارویسالو<sup>۵</sup> (۲۰۰۸) نیز بر اهمیت روابط بین فردی و تأثیرگذاری آن بر عملکرد افراد تأکید کردند. در واقع زمانی که افراد به درستی روابط بین فردی و نحوه تعامل با دیگران را درک کنند، بازطراحی شغلی تقویت می‌شود و متعاقباً تأثیر مثبتی بر محیط اطراف (همکاران) خواهد گذاشت (ریس و همکاران، ۲۰۱۰). از سوی دیگر، رابطه بین فردی و تعامل مثبت با همکاران به افراد این فرصت را می‌دهد تا در فعالیت‌های مشترک با یکدیگر همکاری

1. Rudolph, Katz Lavigne & Zacher

2. Promotion focus

3. Fisher & Oyserman

4. Rees, Hassard, Kira, Eijnatten & Balkin

5. Ilmarinen, Gould, Jarvikoski, & Jarvisalo

کرده و محیط مثبتی را خلق کنند (هیفی و دوتان، ۲۰۰۸؛ گرت، ۲۰۰۷) که این امر متعاقباً باعث افزایش بازطراحی شغلی افراد می‌شود.

به‌طور کلی نتایج پژوهش حاضر رابطه معناداری بین استحکام روانی و بازطراحی شغلی معلمان تربیت‌بدنی نشان داد؛ همچنین مؤلفه اعتماد بین فردی تنها متغیر پیش‌بین عامل بازطراحی شغلی معلمان تربیت‌بدنی بود. پژوهش حاضر، اولین پژوهشی است که با هدف بررسی ارتباط استحکام روانی و بازطراحی شغلی معلمان تربیت‌بدنی انجام شده است. بدیهی است برای تعمیم نتایج، انجام پژوهش‌های بیشتر در این حیطه الزامی است. بررسی وضعیت استحکام روانی و بازطراحی شغلی در میان معلمان دیگر دروس می‌تواند شواهد مستحکم‌تری برای نقش استحکام روانی در پیش‌بینی بازطراحی شغلی معلمان فراهم آورد. یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش حاضر، استفاده از مقیاس خودگزارش‌دهی است. پیشنهاد می‌شود از روش‌های دیگر جمع‌آوری اطلاعات همچون مصاحبه‌های عمیق برای دستیابی به اطلاعاتی کامل‌تر و دقیق‌تر استفاده شود. این امر می‌تواند فهم روشن‌تری از استحکام روانی و ارتباط آن با بازطراحی شغلی معلمان فراهم آورد.

## منابع

- افسانه پورک، سیدعباس و همکاران (۱۳۹۵). «اثر استحکام روانی و جامعه‌پذیری سازمانی بر تعهد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان». *پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، (۲) ۲۳، ۲۹۴-۲۸۱.
- افسانه پورک، سیدعباس و سید محمد واعظ موسوی (۱۳۹۳). «روایی و پایایی نسخه فارسی پرسش‌نامه استحکام روانی ۴۸ (MTQ48)». *پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، (۱۰) ۱۹، ۵۴-۳۹.
- حسنی، اسدالله و همکاران (۱۳۸۷). «توصیف و مقایسه مدیریت ایمنی در کلاس‌های تربیت‌بدنی مدارس دوره راهنمایی شهر اهواز». *پژوهش‌نامه فیزیولوژی ورزشی و کاربرد آن*، (۸) ۴، ۲۸-۱۱.
- نمازی‌زاده، مهدی و بهمن سلحشور (۱۳۹۱). *تربیت‌بدنی عمومی*. تهران: سمت. چاپ بیست و یکم.
- نظری، شهرام؛ محسن حلاجی و کامران عیدی‌پور (۱۳۹۷). «اعتباریابی پرسش‌نامه بازطراحی شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر تهران». *فصل‌نامه علمی - پژوهشی تعلیم و تربیت*، (۲) ۳۴، ۱۵۰-۱۳۳.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization science*, 21(5), 973-994.
- Clough, P., Earle, K., & Sewell, D. (2002). Mental toughness: The concept and its measurement. *Solutions in sport psychology*, 32-43.

- Connaughton, D., Wadey, R., Hanton, S., & Jones, G. (2008). The development and maintenance of mental toughness: Perceptions of elite performers. *Journal of sports sciences*, 26(1), 83-95.
- Crant, J. M., Hu, J., & Jiang, K. (2017). Proactive personality: A twenty-year review. In S. K. Parker & U. K. Bindl (Eds.), *Proactivity at work: Making things happen in organizations* (pp. 193-225). New York, NY: Routledge.
- Crust, L., & Clough, P. J. (2011). Developing mental toughness: From research to practice. *Journal of Sport Psychology in Action*, 2(1), 21-32.
- Day, C., Sammons, P., & Stobart, G. (2007). *Teachers matter: Connecting work, lives and effectiveness*. McGraw-Hill Education (UK).
- Donnelly, J. E., & Lambourne, K. (2011). Classroom-based physical activity, cognition, and academic achievement. *Preventive medicine*, 52, S36-S42.
- Fisher, O., & Oyserman, D. (2017). Assessing interpretations of experienced ease and difficulty as motivational constructs. *Motivation Science*, 3(2), 133.
- Fullan, M. (1999). *Change forces: The sequel*. Psychology Press.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, 28, 3-34.
- Grant, A. M., Parker, S., & Collins, C. (2009). Getting credit for proactive behavior: Supervisor reactions depend on what you value and how you feel. *Personnel Psychology*, 62(1), 31-55.
- Grant, A.M. (2007), "Relational job design and the motivation to make a prosocial difference". *Academy of Management Review*, 32 (2), 393-417.
- Gucciardi, D. F., Gordon, S., & Dimmock, J. A. (2009). Advancing mental toughness research and theory using personal construct psychology. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 2(1), 54-72.
- Gucciardi, D. F., Gordon, S., Dimmock, J. A., & Mallett, C. J. (2009). Understanding the coach's role in the development of mental toughness: Perspectives of elite Australian football coaches. *Journal of sports sciences*, 27(13), 1483-1496.
- Heaphy, E.D. and Dutton, J.E. (2008), "Positive interactions and the human body at work: linking organizations and physiology", *Academy of Management Review*, 33(1), 62-137.
- Ilmarinen, J.E., Gould, R., Jarvikoski, A. and Jarvisalo, J. (2008), "Diversity of work ability", in Gould, R., Ilmarinen, J.E., Jarvisalo, J. and Koskinen, S. (Eds), *Dimensions of Work Ability. Results of the Health 2000 Survey*, Finnish Centre for Pensions, The Social Insurance Institution, National Public Health Institute and Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, 13-24.
- Rees, C. J., Hassard, J., Kira, M., van Eijnatten, F. M., & Balkin, D. B. (2010). Crafting sustainable work: Development of personal resources. *Journal of Organizational Change Management*, 23, 616-632.

- Nicholls, A. R., Polman, R. C., Levy, A. R., & Backhouse, S. H. (2009). Mental toughness in sport: Achievement level, gender, age, experience, and sport type differences. *Personality and individual differences*, 47(1), 73-75.
- Nicholls, A. R., Polman, R. C., Levy, A. R., & Backhouse, S. H. (2009). Mental toughness in sport: Achievement level, gender, age, experience, and sport type differences. *Personality and individual differences*, 47(1), 73-75.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-138.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*, 54(4), 845-874.
- Sheikh, A., & Yadav, J. S. (2018). Comparative study of mental toughness and depression between male and female players. *International Journal of Advanced Educational Research*, 3(2), 446-448.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2).
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: a social capital perspective. *Journal of Applied psychology*, 90(5), 1011.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy-performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 490-507.
- Watson, A., Timperio, A., Brown, H., Best, K., & Hesketh, K. D. (2017). Effect of classroom-based physical activity interventions on academic and physical activity outcomes: a systematic review and Meta analysis. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 14(1), 114.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.

## **The Relationship between Mental Toughness and Job Crafting among Physical Education Teachers of Ahvaz**

Seyed Mohammad Reza Mousavi<sup>1</sup>, Vahid Darvishi<sup>2</sup>, Mahan Makari Norani<sup>3</sup>

### **Abstract**

The purpose of this study was to investigate the relationship between mental toughness and its components with job crafting of physical education teachers in Ahvaz. According to Morgan table, 201 physical education teachers were required to participate in the study, eventually, 202 physical education teacher were selected as a statistical sample. 220 questionnaires were distributed and 202 questionnaires were collected. Data collection tools were mental toughness (MTQ-48) and Job Crafting Questionnaire (JCQ). Validity and reliability of the questionnaires have been confirmed in previous studies. The analysis of the collected data in this study was done by SPSS software and in significant level of  $\leq 0.000$ . T-Test, Pearson correlation and regression were used to data analysis. The results of the research showed that the status of the components of mental toughness and Job crafting are higher than average. Also, the research showed that there is a significant relationship between mental toughness and its components with job crafting among physical education teachers. Therefore, it can be said that high levels of mental toughness, especially interpersonal trust and the establishment of positive interpersonal relationships can affect the use of job crafting or manipulation and personalization of teachers' educational environment. Given the current situation of most schools and the lack of necessary facilities for conducting physical education courses, it can help the administrators, physical education experts of the relevant departments and officials to design better programs.

**Keywords:** Mental Toughness, Teacher's Job Crafting, Physical Education

- 
- 1 . PhD Student in Motor Behavior, Faculty of Sports Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz, Tehran, IRAN.
  - 2 . MA in Sports Management, Teacher of Physical Education, Shushtar and Khuzestan High Schools, IRAN.
  3. MA in Sports Management, Teacher of Physical Education, Abadan and Khuzestan High Schools, IRAN