

تأثیر برنامه ریزی عصبی کلامی بر انگیزش شغلی

و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی شهر مشهد

مجید خرسندی فرد^{۱*}؛ حسن فهیم دوین^۲؛ محمد رضا انجم شاع^۳

۱- دانشجوی دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد ۲- استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

۳- دانشجوی دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۹/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۰۲

Study NLP effect on job motivation and job performance in Physical Education teachers in Mashhad

Majid Khorsandi Fard¹, Hassan Fahim Davin^{2*}, Mohammadreza Anjam Shoaee³

1- Ph. D. Student, Islamic Azad University, Mashhad Branch 2- Assistant Professor, Islamic Azad University, Mashhad Branch 3- Ph. D. Student, Islamic Azad University, Mashhad Branch

Received: (2015/04/08)

Accepted: (2015/08/05)

Abstract

The aim of this paper is investigating the effect of NLP on job motivation and job performance. The physical education teachers of Mashhad, constitute statistical society of the research who were 1300 and 100 of them were chosen by cluster sampling. At first, the subjects were evaluated through the job motivation questioner of Basher and et al and Kenvy's job performance then were trained under nervous - verbal planning for 20 sessions. After that job motivation and job performance tests were taken from the subjects and the results were compared. Also job motivation's role was reviewed as a mediator variable with the job performance. The data was analyzed by K_S, T test, covariance analysis and Pearson correlation coefficient. The results showed that teaching NLP is proved on job motivation and job performance significantly. Also, the job motivation and job performance have positive correlation. According to the results and due to the significant effect of teaching nervous - verbal planning on job motivation and job performance, the field of teacher's performance improvement must be provided and create useful effect in development of sports and physical education.

Keywords

NLP, Job Performance, Job Motivation

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی اثر آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی بر انگیزش شغلی و عملکرد شغلی بود. جامعه آماری تحقیق را دبیران تربیت بدنی شهر مشهد تشکیل می دادند که تعداد آنها ۱۳۰۰ نفر بوده و ۱۰۰ نفر به وسیله نمونه گیری خوشه ای انتخاب گردیدند. آزمودنی ها ابتدا به وسیله پرسشنامه انگیزش شغلی باچبر و همکاران (۱۹۹۰) و عملکرد شغلی کنوی (۱۹۹۹) مورد ارزیابی قرار گرفتند و سپس به مدت ۲۰ جلسه تحت آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی قرار گرفتند. سپس مجدداً آزمون های انگیزش شغلی و عملکرد شغلی از آزمودنی ها گرفته شد و نتایج مورد مقایسه قرار گرفت. همچنین نقش انگیزش شغلی به عنوان متغیر میانجی با عملکرد شغلی نیز مورد بررسی قرار گرفت. داده ها به وسیله آزمون های کولموگروف اسمیرنوف، آزمون تی، تحلیل کوواریانس و ضریب همبستگی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی به طور معنی داری بر انگیزش شغلی و عملکرد شغلی به اثبات رسید. همچنین انگیزش شغلی و عملکرد شغلی نیز دارای همبستگی مثبت و معنی دار می باشند. با توجه به نتایج لازم است تا با توجه به اثر معنی دار آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی بر انگیزش شغلی و عملکرد شغلی در دبیران زمینه ارتقای عملکرد آنان را فراهم نمود و در توسعه ورزش و تربیت بدنی در جامعه اثرات مفیدی را ایجاد نمود.

واژه‌های کلیدی

برنامه ریزی عصبی کلامی، انگیزش شغلی، عملکرد شغلی

* نویسنده مسئول: مجید خرسندی فرد

E-mail: m.khorsandi1990@yahoo.com

*Corresponding Author: Majid Khorsandi Fard

مقدمه

برنامه ریزی عصبی کلامی در چند دهه گذشته مورد پژوهش و بررسی های فراوانی قرار گرفته است. تاثیر این مفهوم بر مهارت های ارتباطی و مهارت های شغلی بارها توسط پژوهشگران مورد تحقیق قرار گرفته و نقش آن در مدیریت و بهبود ارتباطات مورد پرسش بسیاری از پژوهشگران می باشد. برنامه ریزی عصبی کلامی رهیافتی انقلابی در توسعه ارتباطات انسانی و فردی به شمار می آید (۱۷). بعضی آن را علم و هنر موفقیت فردی یا تجربیات ذهنی می نامند. این رهیافت حد اعلاهی مهارت ها در زمینه برقراری ارتباط میان افراد و شیوه های عملی برای ایجاد تحول در اندیشه و رفتار ارائه می دهد (۱۶). به کمک برنامه ریزی عصبی کلامی می توان هرچه سریع تر و به نحوی موثر تر از قبل به اهداف فردی و سازمانی دست یافت. با استفاده از تکنیک های برنامه ریزی عصبی کلامی منابع ذهنی به کار گرفته خواهد شد و استفاده از عنصر کلام دستیابی به اهداف را آسان تر خواهد کرد و مهار وضعیت ذهنی و مرتب نمودن باور ها و ارزش ها برای دستیابی به نتایج دلخواه تحقق می یابد. (۱۷) برنامه ریزی عصبی-کلامی مطالعه ساختار تجربه ذهنی و بنابراین منطقی است و باور اینکه ما از اصول آن سالها پیش استفاده می کرده ایم سخت است. تعاریف دیگر آن عبارتند از علم و هنر عالی بودن، یک نگرش ذهنی، یک نظریه ارتباطی (۲) مردم از طریق متفاوت اندیشیدن، متفاوت رفتار خواهند کرد و به نتایج متفاوتی نیز خواهند رسید. دوست دارند کاری انجام دهند که از همه چیز بیشتر درباره آن فکر کنند. برنامه ریزی عصبی-کلامی با ارائه برخی فنون ساده به افراد کمک می کند تا طرز تفکرشان را تغییر دهند و در این صورت رفتار آنها نیز لاجرم تغییر خواهد کرد (۳۱). به اختصار می توان گفت برنامه ریزی عصبی-کلامی به فرد کمک می کند تا وضعیت کنونی خود را بشناسد و وضعیت مطلوب خود (را در نظر گرفته و بیاموزد که چگونه از وضعیتی به وضعیت دیگر تغییر کند (۲۲) راهبرد عصبی کلامی نخستین بار در دهه هفتاد توسط بندلر و گریندر^۱ در جهت ارائه الگوی روان درمانی موفق عرضه شد. این الگو در راستای ابداع شیوه های موثر اندیشیدن و برقراری ارتباط توسعه یافت (۱۹) های این برنامه با تغییراتی که در سطح انگیزش افراد ایجاد می کند موجب بروز تغییراتی در باور های خود کارآمدی و خود مهاری گردیده و به افراد کمک می کند که با شناسایی توانایی ها و

استعدادهایشان زمینه خود شکوفایی و نیل به اهداف را مهیا کنند (۱۵). همچنین این آموزه ها با تاکید بر هدف گذاری، مدیریت زمان و خود نظم دهی، تغییر در سطوح انگیزش فراگیران را مد نظر قرار می دهد (۲۵). برنامه ریزی عصبی کلامی خود آگاهی را افزایش می دهد و بینش جدید درباره ارتباط تن و روان ارائه می کند. در همین راستا آگاهی به نظام بازنمایی، اهداف، باور ها و ارزش های فردی توسعه یافته و به دگر آگاهی منتهی می شود و مبتنی بر این سطوح آگاهی کنش ارتباطی فرد کارا تر گردیده و به توسعه شبکه های حمایتی و ارتباطی فرد و تغییر باورهای خود کارآمدی و حرمت خود منجر می شود (۲۱).

در برنامه ریزی عصبی کلامی سه تعریف اساسی وجود دارد: ۱- برنامه ریزی: فرآیندهای رفتاری که باعث سازماندهی رفتار انسان از طریق اعمال و واکنش های او می شود. ۲- عصبی: فرآیندهای شناختی در سطح ذهن که مصالح اولیه را حواس پنج گانه از محیط بیرون گرفته است. ۳- کلامی: فرآیندهای ساختاری زبان، روشی که بیان کننده تجربیات ذهنی انسان در سطح کلامی است (۱۰).

یکی از مهم ترین دستاورد های مهم علم برنامه ریزی عصبی کلامی که در واقع خود نیز بر اساس آن به وجود آمده است چگونگی به کار بستن عمومی شناخت برای بدست آوردن نتایج دلخواه است. ذهن انسان بازنمودی چندلایه و در حال پیشرفت از جهان اطراف را شکل می دهد که در ساخت و تکرار تصاویر درونی بر اساس اجزای دیداری، شنیداری، جنبشی، بویایی، چشایی و شهودی بر تجربه مبتنی است. هنگامی که انسان در حال جمع آوری این بازنمود های اولیه است در واقع آنها را وارد حیطه زبان می کند و از این طریق به آنها معنا می بخشد (۶). می توان گفت که بسیاری از برداشت های فرد و در نتیجه تصمیم گیری هایی که در پی آن می آیند جلوه هایی هستند که فرد به آنها می دهد. به عبارتی آنچه ما از خود و دنیای پیرامون درک می کنیم در واقع چیزهایی نیست که وجود دارد، بلکه درک مخصوصی از واقعیت است که برگرفته از الگوی روانی، ذهنی و شخصیتی ماست و افراد مختلف در حین روبرو شدن با پدیده های خارجی یکسان برداشتی متفاوت دارند (۲۰).

انگیزش نیز یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای تولید نتیجه موثر و کارآمد و خلق نتیجه مثبت و اجرای موثر برنامه های راهبردی سازمان است (۲۰). انگیزش را یک فرآیند میانجی یا یک حالت درونی موجود زنده که او را وادار به فعالیت می کند و به سوی عمل سوق می دهد می دانند انگیزش شغلی نشان دهنده میل و علاقه فرد نسبت به انجام

¹ Bandler and Griener

است؛ انجام می دهند (۲۸). ماتاویدللو^۱ (۲۰۰۳) بین عملکرد وظیفه ای و عملکرد زمینه ای تمایز قائل شدند. آن بخش از عملکرد که معمولاً در شرح شغل رسمی وجود دارد؛ عملکرد وظیفه ای نام دارد. عملکرد زمینه ای به صورت رفتاری که به اثربخشی سازمان از طریق اثر بر زمینه های روانشناختی، اجتماعی و سازمانی کار کمک می کنند؛ تعریف می شود (۲۷).

پاتریک^۲ (۲۰۰۷) در تحقیقی در تحقیقی اقدام به بررسی تأثیر برنامه ریزی عصبی کلامی بر مهارت های ارتباطی نمود و اثر معنی دار برنامه ریزی عصبی کلامی بر مهارت های ارتباطی را گزارش نمود (۲۹). دل^۳ (۲۰۰۲) نیز در تحقیقی مشابه اثر برنامه ریزی عصبی کلامی بر توانایی ارتباط موثر معنی دار گزارش نمود (۱۶). هال^۴ (۲۰۰۸) نیز در تحقیقی تأثیر معنی دار برنامه ریزی عصبی کلامی بر افزایش انگیزش کارکنان و بهبود ارتباط موثر گزارش نمود (۱۸). همچنین یافته های تحقیق بلستد^۵ (۲۰۰۱) حاکی از آن بود که برنامه ریزی عصبی کلامی در دستیابی به اهداف و افزایش اعتماد به نفس می تواند به طور معنی داری موثر واقع شود (۱۳). یافته های تحقیق دیلتز^۶ (۲۰۰۹) نیز حاکی از آن بود که برنامه ریزی عصبی کلامی می تواند در بهبود عملکرد فردی و موفقیت افراد به طور معنی داری موثر باشد (۱۷). یافته های تحقیق سیمپسون و رندل^۷ (۲۰۰۰) نیز در بررسی تأثیر برنامه ریزی عصبی کلامی و فرآیند های آن بر انگیزش تحصیلی دانشجویان چنین نتیجه گرفت که آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی به طور معنی داری موجب افزایش فهم مطالب و انگیزش تحصیلی دانشجویان شده است (۳۰). احتشامی تبار (۱۳۸۳) نیز در تحقیقی تأثیر مثبت و معنی دار برنامه ریزی عصبی کلامی بر افزایش انگیزش و کاهش اضطراب و افزایش سلامت روانی را مورد تایید قرار دادند (۱). بیگز^۸ (۲۰۰۳)، براون و گراف^۹ (۲۰۰۳) و کاور و همکاران^{۱۰} (۲۰۰۳) نیز در تحقیقات جداگانه به این نتیجه رسیدند که برنامه ریزی

دادن یک کار، سر و سامان دادن به محیط مادی، معنوی و اجتماعی خود، فائق آمدن بر موانع، از دیگران سبقت گرفتن و رقابت کردن با آنها از طریق کوشش زیاد برای بهتر انجام دادن کارها است. کارکنانی که انگیزش شغلی بالا بیدارند، دائم بر این تلاش هستند که ترفیعات بیشتری به دست بیاورند و از آنجا که همواره در جستجوی راه های بهتری برای انجام امور محوله خود هستند، سریع تر ارتقاء می یابند. این کارکنان در انجام وظایف، برای خود حالتی را به وجود می آورند که به کوشش نسبتاً بیشتری نیاز باشد و برای ایفا نقشی که از آنان خواسته شده است، تلاش نمایند (۱۱). فراهم کردن انگیزه لازم برای انجام کار و توجه به نیروهای انگیزشی کارکنان از جمله مهم ترین و در عین حال پیچیده ترین وظایف یک مدیر است (۶). به عبارتی مطالعه انگیزش شغلی کوششی برای شناخت و پاسخ به چراهای رفتار است. اینکه چرا انسانها رفتارهای متفاوتی دارند و چرا بعضی از کارمندان با میل و رغبت کار خود را انجام می دهند و کارمند دیگری برای انجام دادن حداقل کار باید تحت فشار قرار گیرد، از مباحث انگیزش است. چرایی رفتار آدمی همواره از موضوعات مورد علاقه حوزه روانشناسی بوده است. درک چرایی رفتار افراد در محیط کار، نیازمند بررسی و مطالعه انگیزش شغلی است (۲۳). در شرایط اقتصادی کنونی و با وجود رقابت های جهانی، نیروهای کار برانگیخته به عنوان نشانی از برتری تلقی می شوند. داشتن کارکنانی برانگیخته از جمله اجزای کلیدی جهت افزایش عملکرد لازم برای سازمانی است که خواهان بقا در دنیای رقابتی کنونی می باشد. بررسی انگیزش کارکنان و پی بردن به علل و پیامدهای آن حائز اهمیت بسیاری است. این کار باعث می شود تا گام های مناسبی در جهت ایجاد تغییرات و پیشگیری از شکستها برداشته شود. دارا بودن انگیزه کار و جهت دهی به انگیزه های سالم، یکی از ضرورتها در کاربرد صحیح منابع انسانی است. بنابراین آگاهی از نظریه های مختلف و دست آوردهای تحقیقات علمی در امر انگیزش، برای مدیران و سرپرستان کاملاً کاربردی است (۲۶).

عملکرد شغلی نیز از جمله اولویت هایی است که بسیاری از پژوهشگران آن را حیاتی ترین مساله در سازمان ها دانسته اند. عملکرد را ارزش های کلی مورد انتظار سازمان از تکه های مجزای رفتاری تعریف می کنند که هر فرد در طول دوره های مشخص از زمان انجام می دهد (۱۶). در تعریفی دیگر عملکرد شغلی به معنای درجه ای است که کارکنان مشاغلی را که در یک شرایط کاری معین به آنان واگذار شده

¹ Matawidlo

² Patric

³ Dill

⁴ Hall

⁵ Bolstad

⁶ Diltz

⁷ Simpson & Randle

⁸ Biggs

⁹ Brown & Graf

¹⁰ Kower & et al;

برای اهداف بر مبنای واقعیت آموزش داده شد. جلسات چهارم تا هفتم به مبحث مدیریت زمان اختصاص داشته و الگوهای صحیح برنامه ریزی و زمان بندی روزانه، هفتگی و ماهانه آموزش داده شد و عوامل مخل زمان که مانع پیشرفت برنامه هاست مشخص گردیدند. سپس در جلسات هشتم و دوازدهم علاوه بر مرور مطالب گذشته مهارت های ابراز وجود و اهمیت آن آموزش داده شد و رفتارهای قاطعانه و جلوگیری از رفتار های منفعلانه و پرخاشگرانه به شرکت کنندگان ارائه گردید. سپس در جلسات سیزدهم تا پانزدهم پس از آموزش انواع رابطه کلامی و غیر کلامی چگونگی ادراک از طریق نظام های بازنمایی به شرکت کنندگان آموزش داده شد. در نهایت جلسات شانزدهم تا هجدهم مربوط به مبحث سطوح عصبی شناختی بوده و پس از ارائه تعاریف مربوطه هرکدام از این سطوح (محیط، رفتار، قابلیت، باور، هویت و معنویت) بررسی گردیدند و بر تغییر در سطوح بالای این سطوح، جهت تغییرات ماندگار در رفتار و بهبود زندگی تاکید گردید. پس از پایان دوره از کلیه شرکت کنندگان مجددا پرسشنامه های انگیزش شغلی و عملکرد شغلی توسط شرکت کنندگان تکمیل گردید و نتایج به وسیله آمار توصیفی، آزمون تی و تحلیل کواریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. همچنین اثر انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی به عنوان نقش میانجی نیز به وسیله آزمون همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده ها و اجرای آزمون های آماری از نرم افزار SPSS_21 استفاده گردید.

یافته های تحقیق

یافته های توصیفی مولفه های انگیزش شغلی و عملکرد شغلی و ابعاد آنها قبل و بعد از آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی به صورت زیر می باشد

جدول ۱. توصیف مولفه های انگیزش شغلی و عملکرد شغلی

در دوره پیش آزمون و پس آزمون				
مولفه	میانگین	میانگین	انحراف	انحراف
	پیش آزمون	پس آزمون	معیار پیش آزمون	معیار پس آزمون
عملکرد شغلی	۳/۳۵	۴/۵۱	۰/۱۵	۰/۲۵
عملکرد وظیفه ای	۳/۱۶	۴/۳۹	۰/۱۹	۰/۶۲
عملکرد زمینه ای	۳/۲۵	۴/۲۶	۰/۱۵	۰/۴۶
انگیزش شغلی	۳/۳۶	۳/۶۹	۰/۵۲	۱/۲۶
هویت شغلی	۳/۲۷	۳/۳۷	۰/۵۱	۰/۶۲

عصبی کلامی موجب بهبود ارتباط بین مافوق و زیردست می شود (۱۲ و ۱۴ و ۲۴). سرگلزایی و همکاران (۱۳۸۲) نیز تاثیر برنامه ریزی عصبی کلامی بر کاهش اضطراب را مثبت و معنی دار گزارش نمود (۷).

دبیران تربیت بدنی با توجه به نقش تاثیر گذار آنان در توسعه ورزش در جامعه و علاقه مند سازی دانش آموزان به ورزش و تربیت بدنی، اهمیت فراوان داشتن انگیزش شغلی و عملکرد موفق آنان کاملا ضروری به نظر می رسد و لازم است تا با بهبود انگیزش و عملکرد شغلی در این گروه، کیفیت و کارایی آنان را افزایش و در نتیجه توسعه ورزش و تربیت بدنی و افزایش علاقه دانش آموزان به ورزش را مشاهده نمود. با توجه به این امر که آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی دارای اثرات مثبت فراوان بر کارکنان می باشد و در برخی از جوامع اثر بخشی آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی بر انگیزش و عملکرد، مورد اثبات قرار گرفته است، تحقیق حاضر در راستای تاثیر برنامه ریزی عصبی کلامی بر افزایش عملکرد شغلی و انگیزش شغلی و نقش میانجی انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی در دبیران تربیت بدنی شهر مشهد انجام شد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع مطالعات نیمه تجربی با پیش آزمون و پس آزمون می باشد. جامعه آماری تحقیق را دبیران تربیت بدنی شهر مشهد تشکیل می دهند که تعداد آنها ۱۳۰۰ نفر بوده و به روش نمونه گیری دسترس تعداد ۱۰۰ نفر با توجه به تعداد دبیران هر ناحیه شهر مشهد به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. همه شرکت کنندگان در تحقیق ابتدا پرسشنامه انگیزش شغلی باچیرا^۱ و همکاران (۱۹۹۰) و پرسشنامه عملکرد شغلی کنوی^۲ (۱۹۹۹) را تکمیل نموده و سپس به مدت ۱۸ جلسه تحت آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی قرار گرفتند. جلسه اول به عنوان جلسه توجیهی پس از آشنایی مقدماتی با آزمودنی ها و تعریف برنامه ریزی عصبی کلامی و فواید مهم آن در زندگی شغلی و اهداف آن در زندگی توضیحات لازم ارائه گردید. در جلسات دوم و سوم از اهمیت هدف گذاری مطالبی به شرکت کنندگان در تحقیق ارائه گردید و از آزمودنی ها خواسته شد تا اهداف خود را پس از تامل در برگه ای یادداشت نمایند و سپس الگوی اسمارت جهت مشخص و قابل سنجش نمودن اهداف و زمان بندی

¹ Bachber

² Konwey

با توجه به جدول ۲ چنین استنباط می شود که فرضیه نرمال بودن داده های تحقیق مورد تایید بوده و توزیع داده ها در کلیه متغیر ها با توجه به آزمون کلموگروف اسمیرنف نرمال می باشد و با توجه به این نتیجه جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های آمار پارامتری استفاده شد.

جدول ۳. نتایج آزمون تی دو نمونه ای مقایسه پیش آزمون و پس آزمون

متغیر	آماره تی	سطح معنی داری
عملکرد شغلی	۰/۲۴	۰/۰۴ (معنی دار)
عملکرد وظیفه ای	۰/۳۶	۰/۰۰۱ (معنی دار)
عملکرد زمینه ای	۰/۴۵	۰/۰۰۰۱ (معنی دار)
انگیزش شغلی	۰/۵۹	۰/۰۸ (غیر معنی دار)
هویت شغلی	۰/۴۸	۰/۰۰۵ (غیر معنی دار)
انعطاف شغلی	۰/۳۹	۰/۰۰۰۱ (غیر معنی دار)
بینش شغلی	۰/۴۷	۰/۰۰۰۱ (غیر معنی دار)

با توجه به جدول ۳ می توان نتیجه گرفت که آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی بر عملکرد شغلی و مولفه های آن شامل عملکرد زمینه ای و عملکرد وظیفه ای تاثیر مثبت و معنی دار داشته است. همچنین آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی بر انگیزش شغلی و همه مولفه های آن شامل هویت شغلی، انعطاف شغلی و بینش شغلی تاثیر معنی داری دارد.

جدول ۴. نتایج تحلیل کواریانس متغیرهای تحقیق

متغیر	مجموع	میانگین	آماره F	سطح معنی
	مجذورات	مجذورات		داری
عملکرد	۲۷۹۷/۳۵	۲۷۹۷/۳۵	۱۷۱/۲۳	۰/۰۰۳
شغلی	۲۴۶/۲۹	۲۴۶/۲۹	۹/۷۱	۰/۰۰۰۱
عملکرد	۳۱۴۵/۲۹	۳۱۴۵/۲۹	۶۸/۲۲	۰/۰۰۱
زمینه ای	۲۵۶/۳۱	۲۵۶/۳۱	۵/۲۸	۰/۰۰۲۴
عملکرد	۱۸۹۵/۹۶	۱۸۹۵/۹۶	۵۴/۳۶	۰/۰۲۰
وظیفه ای	۲۴۵/۰۹	۲۴۵/۰۹	۶/۳۴	۰/۰۰۱
انگیزش	۳۵۱۴/۳۴	۳۵۱۴/۳۴	۱۰۹/۲۳	۰/۰۰۰۱
شغلی	۱۲۹/۹۶	۱۲۹/۹۶	۴/۱۶	۰/۰۰۰
هویت	۳۴۲۵/۲۶	۳۴۲۵/۲۶	۹۸/۳۶	۰/۰۰۱
شغلی	۲۹۸/۶۸	۲۹۸/۶۸	۴/۳۶	۰/۰۰۰
بینش	۲۴۵۳/۲۸	۲۴۵۳/۲۸	۷۴/۱۲	۰/۰۰۰۱
شغلی	۱۷۳/۱۸	۱۷۳/۱۸	۵/۶۵	۰/۰۰۰
انعطاف	۲۴۵۸/۶۹	۲۴۵۸/۶۹	۸۶/۶۹	۰/۰۰۰
شغلی	۳۰۹/۶۴	۳۰۹/۶۴	۴/۳۸	۰/۰۲

انعطاف شغلی	۳/۳۱	۳/۹۸	۰/۶۴	۰/۵۸
بینش شغلی	۳/۲۴	۳/۳۸	۰/۴۱	۱/۳۶

با توجه به جدول ۱ مشاهده می شود که مولفه های عملکرد شغلی شامل عملکرد زمینه ای و وظیفه ای و مولفه های انگیزش شغلی شامل هویت شغلی، انعطاف شغلی و بینش شغلی در دوره پس آزمون افزایش یافته اند، ولی این تغییر در مولفه های مربوط به عملکرد شغلی بیشتر می باشد.

جدول ۲. بررسی توزیع داده ها در مولفه های تحقیق به وسیله آزمون کلموگروف a اسمیرنف

مولفه	آماره	سطح معنی داری
	K_S	
عملکرد شغلی (پیش آزمون)	۲/۲۶۹	۰/۱۲۵ (توزیع نرمال)
عملکرد وظیفه ای (پیش آزمون)	۲/۶۵۸	۰/۰۹۵ (توزیع نرمال)
عملکرد زمینه ای (پیش آزمون)	۱/۲۳۶	۰/۲۶۵ (توزیع نرمال)
انگیزش شغلی (پیش آزمون)	۲/۶۹۸	۰/۶۹۸ (توزیع نرمال)
هویت شغلی (پیش آزمون)	۰/۳۶۵	۰/۸۵۶ (توزیع نرمال)
انعطاف شغلی (پیش آزمون)	۰/۸۹۴	۰/۲۳۲ (توزیع نرمال)
بینش شغلی (پیش آزمون)	۱/۵۴۷	۰/۰۶۹ (توزیع نرمال)
عملکرد شغلی (پس آزمون)	۱/۶۹۸	۰/۲۵۷ (توزیع نرمال)
عملکرد وظیفه ای (پس آزمون)	۰/۳۶۵	۰/۰۹ (توزیع نرمال)
عملکرد زمینه ای (پس آزمون)	۰/۳۶۹	۰/۰۶۳ (توزیع نرمال)
انگیزش شغلی (پس آزمون)	۰/۸۷۴	۰/۲۵۶ (توزیع نرمال)
هویت شغلی (پس آزمون)	۰/۴۵۸	۰/۱۵۸ (توزیع نرمال)
انعطاف شغلی (پس آزمون)	۰/۹۸۷	۰/۶۵۸ (توزیع نرمال)
بینش شغلی (پس آزمون)	۰/۶۹۴	۰/۱۲۵ (توزیع نرمال)

کاور و همکاران (۲۰۰۳) همسو می باشد و در تمامی این تحقیقات، محققین اثر برنامه ریزی عصبی کلامی را بر عملکرد شغلی و مولفه های اثر گذار بر آن مورد تایید قرار دادند پاتریک (۲۰۰۷) و دل (۲۰۰۲) در تحقیقات جداگانه برنامه ریزی عصبی کلامی را بر مهارت های ارتباطی موثر دانستند (۱۶ و ۲۹). مهارت های ارتباطی از مهم ترین توانایی های مورد نیاز مدیران است و بر عملکرد شغلی به طور معنی داری اثر گذار است و با بهبود مهارت های ارتباطی عملکرد مدیریتی و شغلی نیز بهبود پیدا می کند. در همین رابطه مسعودی (۱۳۹۲) نیز در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین مهارت های ارتباطی مدیران و عملکرد شغلی کارکنان سازمان آتش نشانی شهرستان رشت نیز چنین گزارش نمود که بین مهارت های ارتباطی مدیران و عملکرد شغلی آنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد که تایید کننده این مطلب است که با توسعه مهارت های ارتباطی که می توان آن را با برنامه ریزی عصبی کلامی ارتقا داد، می توان عملکرد شغلی کارکنان را نیز افزایش داد (۸). همچنین یافته های تحقیقات بیگز (۲۰۰۳)، براون و گراف (۲۰۰۳) و کاور و همکاران (۲۰۰۳) بر بهبود روابط مافوق و زیر دست و بهبود روابط در سلسله مراتب سازمانی با آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی تاکید ورزیدند که موجب بهبود عملکرد شغلی در کارکنان در همه سطوح سازمانی می گردد (۱۲ و ۱۴ و ۲۴). براتی و همکاران (۱۳۸۸) عدالت سازمانی را بر عملکرد سازمانی به طور معنی داری موثر دانستند که عدالت سازمانی بخشی از روابط کارکنان در سلسله مراتب سازمانی بوده و به رابطه با مافوق و رابطه مدیران با افراد سطوح پایین تر در ارتباط است (۴). همچنین در تحقیقی دیگر از براتی و همکاران (۱۳۸۹) اثر جو سازمانی بر عملکرد شغلی سنجیده شد که تاثیر جو سازمانی بر عملکرد شغلی معنی دار گزارش شد. جو سازمانی نیز به میزان زیادی تحت تاثیر روابط بین مدیران و کارکنان دارد و در نتیجه با افزایش مهارت در برنامه ریزی عصبی کلامی می توان از طریق بهبود جو سازمان در بهبود عملکرد شغلی کارکنان تاثیر گذار بود (۵).

یافته های تحقیق نشان داد که آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی بر انگیزش شغلی و بهبود آن در دبیران تربیت بدنی دارای اثر معنی داری می باشد. همچنین پس از آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی در ابعاد انگیزش شغلی شامل بینش شغلی، هویت شغلی و انعطاف شغلی نیز اثر مثبت و معنی داری مشاهده گردید. این یافته ها با یافته های تحقیقات سرگلزایی (۱۳۸۲)، احتشامی تبار (۱۳۸۳)، سیمپسون و رندل (۲۰۰۰) و هال (۲۰۰۸) همسو بوده و این محققان

با توجه به جدول ۴ و تحلیل کواریانس مشاهده می شود که آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی بر عملکرد شغلی و مولفه های آن عملکرد زمینه ای و عملکرد وظیفه ای نسبت به مرحله پیش آزمون دارای تاثیر معنی دار می باشد، همچنین در انگیزش شغلی و مولفه های آن یعنی هویت شغلی، انعطاف شغلی و بینش شغلی نسبت به مرحله پیش آزمون تفاوت معنی داری ایجاد شده است.

جدول ۵. همبستگی بین انگیزش شغلی و مولفه های آن بر

عملکرد شغلی			
متغیر	نوع همبستگی	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
انگیزش شغلی و عملکرد شغلی	مثبت	۰/۸۳۲	۰/۰۰۰۱ (معنی دار)
بینش شغلی و عملکرد شغلی	مثبت	۰/۷۱۴	۰/۰۰۱ (معنی دار)
انعطاف شغلی و عملکرد شغلی	مثبت	۰/۸۰۱	۰/۰۰۰۱ (معنی دار)
هویت شغلی و عملکرد شغلی	مثبت	۰/۷۹۰	۰/۰۰۱ (معنی دار)

با توجه به جدول ۵ مشاهده می شود که انگیزش شغلی با عملکرد شغلی دارای همبستگی مثبت و معنی دار می باشد. همچنین مولفه های انگیزش شغلی شامل بینش شغلی، انعطاف شغلی و هویت شغلی نیز به طور معنی داری با عملکرد شغلی دارای همبستگی مثبت می باشند.

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی اثر آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی بر انگیزش شغلی و مولفه های آن شامل بینش شغلی، انعطاف شغلی و هویت شغلی و عملکرد شغلی و مولفه های آن شامل عملکرد زمینه ای و عملکرد وظیفه ای در دبیران تربیت بدنی شهر مشهد انجام شد. جامعه آماری تحقیق را دبیران تربیت بدنی شهر مشهد تشکیل می دادند که به روش نمونه گیری خوشه ای نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند و مورد آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی قرار گرفتند. پیافته های تحقیق حاکی از آن بود که آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی در بهبود عملکرد شغلی به طور معنی داری موثر است. همچنین مولفه های عملکرد شغلی شامل عملکرد زمینه ای و عملکرد وظیفه ای نیز با آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی به طور معنی داری افزایش یافتند. این یافته ها با یافته های پاتریک (۲۰۰۷)، دل (۲۰۰۲)، بلسند (۲۰۰۱)، دیلتز (۲۰۰۹)، بیگز (۲۰۰۳)، براون و گراف (۲۰۰۳) و

عملکرد شغلی را ارتقا داد. به عبارتی علاوه بر اینکه آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی به طور مستقیم بر عملکرد شغلی اثر گذار است با تمرکز بر انگیزش شغلی ارتقای مولفه های آن می توان عملکرد شغلی را ارتقا داد و برنامه ریزی عصبی کلامی می تواند از طریق افزایش انگیزش شغلی و مولفه های آن نیز تأثیرات مثبتی را در عملکرد شغلی ایجاد نماید.

با توجه به یافته های تحقیق و تحقیقات مشابه در این حوزه مشاهده می شود که عملکرد شغلی و انگیزش شغلی از جمله مهم ترین مولفه ها برای مدیران سازمان ها بوده و با افزایش انگیزش شغلی و عملکرد شغلی میزان بازده افراد را تا حد زیادی ارتقا داد. آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی از جمله علمی است که می تواند در ایجاد انگیزه و ارائه راهکار های موفقیت و بهبود عملکرد مدیران و کارکنان اثرات چشمگیری را برجای بگذارد و با توجه به آموزش این مهارت می توان افزایش عملکرد کلی سازمان را در تمامی ابعاد مربوط به نیروی انسانی شاهد بود. دبیران تربیت بدنی با توجه به نقش حائذ اهمیتی که در توسعه ورزش و سلامت عمومی جامعه دارند می توانند عملکرد موثری در بهبود نشاط و شادابی و سلامت جسمی و روحی جامعه بر جای بگذارند. لذا افزایش انگیزش و ارتقا عملکرد این قشر از جامعه و در نتیجه بهبود کمیت و کیفیت کار آنان می تواند از بسیاری از هزینه ها در بعد سلامت و مسائل اجتماعی جلوگیری نماید. با توجه به اثر آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی بر انگیزش شغلی و عملکرد شغلی دبیران تربیت بدنی لازم است تا با برگزاری این دوره ارزشمند آموزشی برای دبیران تربیت بدنی در دوره های مختلف زمانی زمینه را برای ارتقای عملکرد آنان فراهم نمود و از این طریق، رشد و توسعه ورزش و نشاط و سلامت جسمی و روحی را در جامعه فراهم نمود.

معتقدند برنامه ریزی عصبی کلامی در بهبود انگیزش به طور معنی داری موثر است. تحقیقات سرگلزایی (۱۳۸۲)، احتشامی تبار (۱۳۸۳) و سیسون و رندل (۲۰۰۰) بر انگیزش جامعه دانش آموزی و دانشجویی صورت گرفته است و بهبود عملکرد برنامه ریزی درسی و افزایش انگیزش پیشرفت تحصیلی را مورد ارزیابی قرار داده اند. لکن اثرات مشابه را در بین کارکنان سازمان ها نیز می توان مشاهده نمود، چرا که آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی در افراد ایجاد انگیزه نموده و به آنان مهارت استفاده بهتر از شرایط و امکانات و لذت بردن از شرایط موجود را ارائه می دهند (۱۷ و ۳۰). نتایج تحقیق هال (۲۰۰۸) نیز نشان داد که آموزش برنامه ریزی عصبی کلامی در بهبود انگیزش و ارتباط موثر کارکنان موثر است که تأیید کننده این موضوع می باشد. تحقیقاتی که اقدام به بررسی عوامل موثر بر افزایش انگیزش شغلی دبیران نموده اند نیز حاکی از آن است که اگرچه عوامل فیزیولوژیکی در افزایش انگیزش تأثیر غیر قابل انکاری را دارا می باشد ولی بخش مهمی از انگیزش شغلی مربوط به ارتباطات و عزت نفس ناشی از شغل می باشد (۱۸). یافته های تحقیق محمودی و همکاران (۱۳۸۶) نشان داد که در شرایط کنونی حقوق و دستمزد کمترین اهمیت و عوامل درونی و ماهیت کار، بیشترین تأثیر را در افزایش انگیزش شغلی دارا می باشند (۹). همچنین یافته های تحقیق بخشی و همکاران (۱۳۸۳) در بررسی عوامل انگیزش اعضای هیئت علمی به این نتیجه رسیدند که مهم ترین عوامل انگیزشی ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد و پیشرفت و توسعه شغلی می باشد (۳).

یافته های تحقیق همچنین نشان داد که انگیزش شغلی دارای همبستگی معنی داری با عملکرد شغلی می باشد. به عبارتی با افزایش انگیزش شغلی به طور معنی داری می توان

منابع

- احتشامی تبار اکرم، (۱۳۸۳)، اثر بخشی آموزش راهبردی برنامه ریزی عصبی کلامی بر سلامت عمومی و انگیزش تحصیلی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم، تهران
- آلد هری، بریل هیتز. ان ال پی در ۲۱ روز. ترجمه علی شادروح (۱۳۸۵). تهران: انتشارات ققنوس.
- بخشی حمید، نوروزی داریوش، حسینی زهراسادات (۱۳۸۳). *نشریه آموزش در علوم پزشکی*، ۴ (۱۲)
- براتی هاجر، عریضی حمیدرضا، نوری ابولقاسم (۱۳۸۸). رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان. چشم انداز مدیریت، شماره ۳۳، ۲۸-۹
- براتی هاجر، عریضی حمیدرضا، نوری ابولقاسم (۱۳۸۹). رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی. *فصلنامه روانشناسی کاربردی*، سال ۴، شماره (۱۳)، ۸۱-۶۵
- رابنیز، ترجمه کبیری، قاسم. مبانی رفتار سازمانی، چاپ پنجم، تهران، مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۸۷
- سرگلزایی محمدرضا، ثمری علی اکبر، کیخانی علی اصغر (۱۳۸۲). رویکرد شناختی رفتاری و برنامه ریزی عصبی کلامی در کنترل اضطراب. *فصلنامه اصول بهداشت روانی*، شماره ۱۷، ۴۷-۳۴
- مسعود، علی (۱۳۹۲). رابطه بین مهارت های ارتباطی مدیران و عملکرد شغلی کارکنان سازمان آتش نشانی شهرستان رشت. جشنواره بین المللی

برترین های پژوهش و نوآوری، تهران

محمودی حسین، ابراهیمیان عباسعلی، سلیمانی محسن (۱۳۸۶). بررسی عوامل انگیزش شغلی پرستاران بخشهای ویژه. مجله علوم رفتاری، دوره ۱، شماره ۲، ۱۷۸-۱۷۱

هریس کارول. تحول سریع با ان ال پی به زبان ساده. ترجمه لیلی مهرپور (۱۳۸۶). تهران: انتشارات پل.

- Bessell I, Dicks B, Wysocki A., Kepner K. Understanding motivation: an effective tool for managers. University of Florida Institute of Food and Agricultural Sciences. 2002.
- Biggs J. Teaching for quality learning at university. (2nd edn). Buckingham: UK, SRHE/ Open University Press. (2003)
- Bolstad R. Karma Yoga. An nlp Approach to Using Your Lifes Work as A Spiritual Path, Anchorepoint, (2001). Vol 16, No. 12, Page 30-34.
- Brown N. Graff M. Student performance in assessment: an exploration of the relevance of personality traits, identified using meta programming. paper presented at the Business Education Support Team conference, Brington, April. <http://www.NLPOK.com>(2003).
- Craft A. Neuro linguistic programming and learning theory. The Curriculum Journal. (2001). 12(1), 125-136.
- Deol S. Surface and Deep Structure, Anchor Point. (2002). Vol. 16. No. 12. Page 12 15, Available from: <http://nlpanchorpoint.com> (access 5 march, 2002).
- Dilts R. NLP and Fit Ness Training Anchore Paint, Vol. 18, pp20- 25 Available from: <http://nlpanchorpoint.com> (access 5 march, 2009).
- Hall L.M. Back to the True NLP Sources. *Anchore Point* Vol. 17, Page 53- 55. Available from: <http://nlpanchorpoint.com> (Access 6 March, 2008).
- Harman L, R O'Neill, C. Neuro Linguistic Programming for Counselors, *Journal of Instructional psychology*. (2001). 38 (5), 167-176.
- Hay J. How NLP Location work. *Management Development Review*, (1995). Vol 8, Issue 4, PP 30-31.
- Janes B. Introduction to NLP, *Positive Health Magazine*, (1996). 9.
- Kamp D. Tapping your own Excellence using NLP. *Executive Development*. (1992). Vol 5, Issue 1, pp 72-77.
- Katzell R. A. Thampson D. E. Work Motivation: Theory and practice. *American Psychologist*, (2007). Vol (45), (P.P. 144- 153).
- Kover S. E., Fisher D. G. Personality preferences of accounting students, a longitudinal case study. *Journal of Accounting Education: An International Journal*. (2003). Vol, 21. No. 2. pp, 75-94.
- Lewis G. NLP practitioner course for teaching and learning. The newsletter of the NLP in education. Net work, (2003). Issue, 2.
- Marlin I., lamborn R N. Motivation and job satisfaction of school of nursing. (2010). Voll (5). Iss 1.
- Motowidlo J. S. *Job Performance*. Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology, (2003). 12: 39-55.
- Mohyeldin A, Suliman T "Links Between Justice, Satisfaction and Performance in the Workplace: A Survey in the UAE and Arabic Context", *Journal of Management Development*, (2007), 26, 294-311
- Patrick J. Neuro Linguistic Programming and Organizational Development University of Sydney, Australia, Available from: <http://www.nlpmax.com> (Access 17 Jun, 2007).
- Simpson M. L, Randall S. N. Vocabulary development at the college level. In Reynolds, W. M. & Miller, G. E. (Eds). *Handbook of psychology*: (2000). Vol, 7. Educational psychology. pp, 347.
- Walker L. *Counseling with NLP neurolinguistic programing in the medical consultation*. Oxford: Radcliffe Medical Press. (2002).