

اثر ادراک منزلت اجتماعی بر اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی

زهرة حسنی^۱، بهشت احمدی^۲، فریبرز ظریفی^{۳*}

۱- استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه رازی ۲- دکتری مدیریت ورزشی ۳- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه رازی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۶/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۲۹

The Effect of Perception Social Status on Work Engagement in Teachers of Physical Education

Zohrehasani¹, behestAmadi², Fariborzarif^{3*}

1- Assistant Professor of Razi university 2- Ph. D. in Sport Management

3- Ph. D. Student in Sport Management, Razi university

Received: (2019/09/12) Accepted: (2019/12/20)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of perception social Status on work engagement in teachers of physical education in Kermanshah city. The statistical population consist all teachers of physical education in Kermanshah city. Simple random sampling method and sample size were 218 people. Participants completed social Status questionnaire and Utrecht Work Engagement Scale. The data analysis was performed using one-sample t-test and Structural Equation Modeling (SEM). Validity and reliability of the Measurement models were confirmed. The results of single-sample t-test showed that the level of perception social prestige (2.71 ± 0.60) and work engagement (2.36 ± 0.49) in the studied society were lower than average. The Structural equation modeling revealed that social Status effected on work engagement ($\beta=0.71$). In addition, perception social Status also explains 0.50 work engagement variances. The results of this study show the importance of paying attention to the social Status of teachers and make it as a factor in promoting work engagement at school.

Keywords: Vigor, Dedication, Absorption, Respect, Valu.

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی اثر منزلت اجتماعی بر شاخص‌های اشتیاق شغلی در بین معلمان تربیت‌بدنی شهر کرمانشاه بود. جامعه آماری معلمان تربیت‌بدنی شهر کرمانشاه بود. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و حجم نمونه ۲۱۸ نفر بود. شرکت‌کنندگان پرسش‌نامه منزلت اجتماعی و مقیاس اشتیاق شغلی معلمان را تکمیل نمودند. برای تحلیل اطلاعات از آزمون تی تک نمونه‌ای و مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) استفاده گردید. روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری تأیید شد. نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای نشان داد منزلت اجتماعی (2.71 ± 0.60) و اشتیاق شغلی (2.36 ± 0.49) در جامعه مورد مطالعه پایین‌تر از حد متوسط بود. همچنین بین معلمان زن و مرد تفاوت معناداری دیده نشد. مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که منزلت اجتماعی اثرات مثبتی بر اشتیاق شغلی دارد ($\beta=0.71$) دارد، به علاوه منزلت اجتماعی ۰/۵۰ از واریانس اشتیاق شغلی معلمان تربیت‌بدنی را تبیین نمود. نتایج حاصل از این مطالعه اهمیت توجه به منزلت معلمان را نشان و آن را به منزله عاملی برای ارتقای اشتیاق شغلی در مدرسه مطرح می‌کند.

واژه‌های کلیدی

جذب کار شدن، شوق کار شدن، وقف کار شدن، احترام، ارزش.

* نویسنده مسئول: فریبرز ظریفی

مقدمه

یکی از مهم‌ترین سازمان‌ها در هر کشوری، سازمان آموزش و پرورش است و از عناصر اصلی پیشرفت این‌گونه سازمان‌ها معلمان باانگیزه و اثربخش معلمان است که به عنوان اصلی‌ترین عنصر فرآیند یاددهی و یادگیری می‌توانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه، روحیه و اشتیاق، اثربخشی نظام آموزشی کشور را تضمین کنند (۲۵). بدون شک نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهمترین ابزارها برای رسیدن به هدف‌های سازمان است زیرا نقش مهمی در افزایش و کاهش اثربخشی و در نتیجه بهره‌وری سازمان دارد، یعنی اگر سازمان از بیشترین سرمایه و بهترین فناوری و امکانات برخوردار باشد اما فاقد نیروی انسانی مولد و اثربخش باشد به هدف خود نخواهد رسید (۲۰). به همین علت در طول سالیان متوالی محققان عوامل درونی و بیرونی را که بر عملکرد معلمان و به دنبال آن بر عملکرد دانش‌آموزان مؤثر است، بررسی نموده‌اند. در میان عوامل مختلف، فرسودگی شغلی معلمان سال‌ها جزء موضوعاتی بود که توجه محققان زیادی را به خود جلب کرده بود، تا این‌که اخیراً نظریه‌های روانشناسی مثبت‌گرا و شاخه‌های آن بیان شد (۳۱). روان‌شناسی مثبت‌گرا بر مطالعه علمی تجربه‌های مثبت، شادی و بهزیستی روان‌شناختی و منابع انسانی مثبت به جای تأکید بر نشانه‌های اندوه و مفاهیم منفی تمرکز دارد (۴۵). در واقع اشتیاق شغلی مفهومی است که در توجه به جنبه‌های مثبت روان‌شناسی در محیط کار و در تضاد با فرسودگی شغلی که به صورت استرس طولانی‌مدت در کار و از دست رفتن منابع، نگرش منفی نسبت به کار و کاهش عملکرد آشکار می‌شود؛ به عنوان بخشی از پاسخ روان‌شناسان مثبت‌گرا مورد توجه قرار گرفته است (۱۰). به این ترتیب، در سال‌های اخیر اشتیاق شغلی جایگاه ویژه‌ای در تفکرات مدیریت پیدا کرده و تا حد زیادی جایگزین برخی مفاهیم سنتی همچون رضایت شغلی، انگیزش و تعهد شده است (۱۶). زمانی که کارکنان اشتیاق شغلی دارند، کاملاً با کار عجین شده و انگیزش بسیار بالایی دارند. چنین کارکنانی شور و اشتیاق زیادی نسبت به کارشان دارند، تحرک و خلاقیت از خود بروز می‌دهند و احساس می‌کنند که مشارکت‌شان به پیشرفت سازمان منجر می‌شود (۲۶). اشتیاق محرک عملکرد است و امروزه بیشترین دغدغه سازمان‌ها تحلیل یافتن انرژی نیروی انسانی در محیط کار است (۱۶). بطوری‌که نتایج پژوهش انجام گرفته روی کارکنان ۱۶ کشور جهان در فاصله سال‌های ۲۰۰۳ تا ۲۰۰۷ نشان می‌دهد که در مجموع ۲۴ درصد کارکنان جهان اشتیاق شغلی ندارند، ۶۲ درصد اشتیاق شغلی متوسطی دارند و تنها ۱۴ درصد از اشتیاق شغلی بالا و قابل‌توجهی برخوردار هستند (۴۹). اشتیاق

شغلی یعنی حالت ذهنی مثبت افراد نسبت به شغل خود و با ویژگی‌های شوق داشتن به کار، وقف کار شدن^۱، و جذب کار شدن^۲ توصیف می‌شود و به جای حالتی موقتی و خاص، به حالت روان‌شناختی ثابت و فراگیر اشاره می‌کند (۱۰). اشتیاق در حوزه آموزش، سازهای حیاتی به شمار می‌آید؛ زیرا این موضوع به دانش‌آموزان انتقال می‌یابد و عاملی در انگیزش آنها برای موفقیت است به حساب می‌آید (۳۳). بنابراین اشتیاق معلم، حاکی از تلاش معلم در کار خودش است که ارتباط مستقیم با عملکرد و نگرش‌های او دارد (۸ و ۱۷). با ایجاد اشتیاق شغلی انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است (۲۸). اهمیت بالایی اشتیاق شغلی را می‌توان در تأثیر بالای آن بر متغیرهای مهم سازمانی مانند عملکرد شغلی، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، خلاقیت و ابتکار، کاهش غیبت کارکنان و زیر کارداری، به بود روحیه کارکنان، کاهش جا به جایی کارکنان، افزایش انگیزه و بهره‌وری، افزایش توانایی جذب کارکنان با استعداد خارج از سازمان، ارتقاء نگرش‌های شغلی معلمی و بهبود یادگیری دانش‌آموزان دانست (۷، ۳۳). با توجه نتایج مثبت اشتیاق شغلی در سازمان‌ها، محققان به بررسی پیش‌آیندهای اثرگذار بر اشتیاق شغلی در میان کارکنان پرداخته‌اند. در این میان باکر و دیروتی (۲۰۰۸) به ارائه مدل اشتیاق شغلی بر اساس مدل تقاضا و منابع شغلی JD-R^۴ پرداخته‌اند. بر این اساس فرض می‌شود که منابع شغلی (مثل حمایت اجتماعی، استقلال، بازخورد و...) و منابع شخصی کارکنان (مثل ادراک خودکارآمدی، اعتماد به نفس، انعطاف پذیری، تنوع مهارت و...) بصورت مستقل یا ترکیبی از عوامل زمانی که تقاضاهای شغلی (فشار کار، تقاضاهای ذهنی، روانی، جسمانی و...) بالا باشد - اشتیاق شغلی رو پیش‌بینی می‌کنند و اشتیاق شغلی بالاتر بر عملکرد شغلی تأثیر مثبت دارد. به همین ترتیب کارکنانی که اشتیاق و عملکرد بالاتری دارند، قادر به ایجاد و تقویت منابع خود بوده و در طول زمان اشتیاق بیشتری و در نتیجه عملکرد بالاتری دارند. در پژوهش‌های مختلفی تأثیر منابع شغلی و منابع شخصی مثل سرمایه روان‌شناختی با چهارمؤلفه خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و انعطاف‌پذیری (۱۶). جو مدرسه (۳۳). سرمایه روان‌شناختی، هویت سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی (۵). به عنوان متغیرهای اثرگذار بر اشتیاق بررسی و تأیید شده‌اند. اما جنبه مهمی که در این پژوهش مدنظر است و در پژوهش‌های

1. Vigor
2. Dedication
3. Absorption
4. job demands-resources

هستند و این مسأله به مخالفت با نظام، تعداد زیاد نیروی کار یا کاهش کیفیت توانایی آموزشی معلمان منجر گردیده و یک ناهمخوانی را در پایگاه اجتماعی به وجود آورده است. اما در تایوان، توانایی آموزشی معلمان بطور عمده در سطح بالایی قرار داشته و معلمان از حرفه خود راضی هستند. اولمیرا و مک دانیل (۲۰۰۲) در پژوهشی در استرالیا به نتیجه‌ای مشابه رسیدند، طبق این بررسی شرایط تحصیل دانشگاهی همراه با تجربیات معلمان در محیط کار و جامعه مخصوصاً جوانان محلی بر افزایش منزلت شغلی آنان تأثیر دارد (۴۰). پرتی چارد (۲۰۰۳)، دیدگاه معلمان را در کشورهای اروپایی که در جات صنعتی متفاوتی دارند (جم پهوری آلمان و ایرلند) نسبت به نقش و وضعیت اجتماعی‌شان بررسی نموده است. معلمان ایرلندی دریافت بهتری از وضعیت خود در جامعه داشتند و نسبت به معلمان آلمانی به وضعیت حرفه‌ای اهمیت کمتری می‌دهند (۴۰). مؤسسه وارکی جیمز^۵ در سال ۲۰۱۳، با انجام پیمایشی وسیع در میان ۲۱ کشور از تمامی قاره‌های جهان، شأن و احترام معلم را در سطح دنیا مورد بررسی قرار داد. این مطالعه دریافت که متوسط رتبه بندی احترام و منزلت برای معلم رتبه هفتم از ۱۴ تخصص و حرفه بود که نشان دهنده جایگاه متوسط این حرفه است. همچنین تفاوت معناداری میان کشورها درباره تشویق نسل جوان‌شان به حرفه معلمی وجود داشت. والدین در چین، کره جنوبی، ترکیه و مصر بیشتر تمایل داشتند که فرزندانشان به معلمی روی آورند و برای معلمان احترام و منزلت بیشتری قائل بودند. در بیشتر کشورهای اروپایی، بیشتر پاسخ‌دهندگان بر این باور بودند که دانش آموزان برای معلمان احترام می‌قائل نیستند (۴۰). مونتیرو^۶ (۲۰۱۵) و سایمیونیدیس^۷ (۲۰۱۵) هر کدام در پژوهشی جداگانه منزلت اجتماعی معلمان را در سطح پایین و متوسط ارزیابی کردند (۳۵، ۴۶). موتلوئر و یوکسل^۸ (۲۰۱۹) در پژوهشی به این نتیجه رسید که معلمان دیدگاه منفی در مورد منزلت اجتماعی دارند (۳۷). کیانی و همکاران^۸ (۲۰۱۹) در پژوهشی منزلت اجتماعی معلمان تربیت بدنی را بالاتر از میانگین گزارش کردند (۲۹).

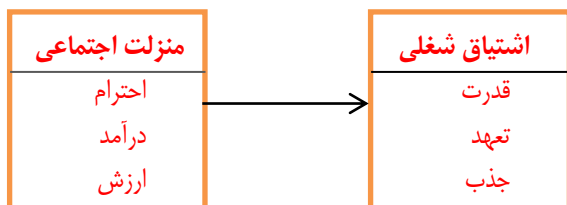
فیروزجائیان و گرامی^۵ (۱۳۹۲) در پژوهشی میزان منزلت اجتماعی دبیران متوسطه شهر خلخال را پایین ارزیابی کردند (۱۳). طیبی نیا^۷ (۱۳۹۳) در پژوهشی به این نتیجه رسید که رفاه اقتصادی یکی از عوامل مهم ارتقاء منزلت اجتماعی

دیگر کمتر به آن پرداخته شده، اثر منزلت اجتماعی بر اشتیاق شغلی است منزلت هر شغل، چگونگی رفتار متقابل و انتظارات جامعه از شاغلان را تعیین می‌کند و آنان را در ساخت‌دهی به تعامل‌های اجتماعی یاری می‌رساند. در کشورهای گوناگون، هر شغلی منزلت ویژه خود را دارد و مردم هر کشور می‌توانند مشاغلی با منزلت بالا یا پایین را از هم تشخیص دهند (۲۴). از دیدگاه فوجی و همکاران^۱ (۲۰۱۰)، منزلت شغلی نشان دهنده موقعیت اجتماعی ارائه شده توسط یک شغل یا حرفه خاص است (۱۴). اما کانگ و همکاران^۲ (۲۰۱۱)، منزلت شغلی را ادراک کارکنان از اینکه دنیای بیرون، سازمان و شغل آنها را چگونه می‌بیند تعریف می‌نمایند (۲۳). موتلوئر و یوکسل^۳ (۲۰۱۹) عوامل موثر بر منزلت اجتماعی را در دو دسته تقسیم بندی کرد. دسته اول شامل عوامل حرفه‌ای می‌باشد که اولویت و ترک شغل، آموزش شغل معلمی، سیاست شغل معلمی، شرایط پذیرش در شغل معلمی، سطح درآمد معلم، فرصت و ارتقاء شغلی، شرایط انگیزشی و درآمد، شرایط کاری، مشارکت استقلال حرفه‌ای و مکانیسم‌های تصمیم‌گیری، سازمان حرفه‌ای، سن دانش آموزان، حضور زنان در تدریس را در بر می‌گیرد و دسته دوم، عوامل غیرحرفه‌ای عملکرد اجتماعی را مد نظر قرار می‌دهد که شامل: دیدگاه جامعه در مورد آموزش، نقش متغیر آموزش، خواستگاه اجتماعی معلمان، تصور معلم در رسانه‌ها را مد نظر قرار می‌دهد (۳۷). بطور کلی منزلت شغلی در ابعاد اجتماعی به سه عامل بستگی دارد: ۱) قدرت شغل برای اعمال مال اراده فردی؛ ۲) میزان امتیازات شغل برای کسب درآمد و ثروت؛ ۳) خدماتی که شغل به جامعه ارائه می‌دهد (۲۴). بطور مثال مشاغل قدرتمند، پردرآمد و بااهمیت، مانند شغل پزشکی، به طور معمول احترام بیشتری دارند و در مقابل، منزلت اجتماعی مشاغل کارگری که قدرت یا امتیازی ندارند، پایین‌تر است (۴). در زمینه بررسی منزلت اجتماعی معلمان تحقیقات گوناگونی انجام شده است. از دیدگاه تریمن^۴ (۲۰۰۴)، (۴۰). مراد از منزلت معلمی، توجه به جنبه معنوی شغل معلمی و احترام و قدردانی از معلمان و توجه به استانداردهای مادی یعنی دستمزد و مزایای شغلی مناسب، امنیت شغلی و تأمین اجتماعی برای معلمان است (۴۰). در بررسی پایگاه اجتماعی معلمان در کشور تایوان و دیگر معلمان در سطح بین‌المللی به این نتیجه دست یافته که در سطح بین‌المللی، معلمان در مقایسه با سایر مشاغل از یک پایگاه اجتماعی پایین برخوردار

5. Varkey Gems
6. Monteiro
7. Symeonidis
8. Kiani & et al

1. Fujishiro & et al
2. Kang & et al
3. Mutluer & Yüksel
4. Treiman

پژوهش، پاسخ به این سوال اصلی می باشد که ادراک معلمان تربیت بدنی شهر کرمانشاه از وضعیت منزلت اجتماعی خود و ارتباط این متغیر بر اشتیاق شغلی چگونه است؟



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و بر حسب روش پژوهش توصیفی از نوع زمینه‌یابی و همبستگی است. جامعه آماری معلمان تربیت بدنی زن و مرد شهر کرمانشاه بودند. از آنجا که متخصصان معادلات ساختاری، حجم نمونه را حداقل پنج و حداکثر ده برابر تعداد متغیرهای مشاهده شده توصیه می‌کنند (۴۴). با توجه به اینکه در این پژوهش ۲۰ متغیر مشاهده‌پذیر وجود داشت حجم نمونه ۲۰۰ نفر تعیین شد، همچنین از آنجا که امکان داشت تعدادی از پرسش‌نامه عودت داده نشود یا ناقص تکمیل گردد، در این پژوهش به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۲۵۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق در نظر گرفته شد. پرسش‌نامه‌ها به صورت حضوری و در جلسات سرگروه‌های آموزشی نواحی سه‌گانه در اختیار پاسخ‌دهندگان قرار گرفت. در نهایت تعداد ۲۱۸ پرسش‌نامه بطور کامل تکمیل شده بود که در تجزیه و تحلیل مورد استفاده قرار گرفت.

در جمع‌آوری اطلاعات علاوه بر پرسش‌نامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از دو پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد.

۱) پرسش‌نامه منزلت اجتماعی. پرسش‌نامه منزلت اجتماعی بر اساس مطالعات فیروزجائیان (۱۳۹۲) تنظیم و تدوین گردیده است روایی آن بر اساس روایی محتوا و پایایی آن بر اساس آلفای کرونباخ ۸۵ درصد برآورد شده بود، این پرسش‌نامه شامل ۱۱ سؤال می‌باشد و هدف آن ارزیابی منزلت اجتماعی افراد از ابعاد مختلف شامل احترام و نفوذ، درآمد و ثروت و ارزش و اهمیت بوده است. سؤالات ۱ تا ۴ بُعد احترام و نفوذ، سؤالات ۵ تا ۷ بُعد درآمد و ثروت و در نهایت سؤالات ۸ تا ۱۱ بُعد ارزش و اهمیت را تشکیل می‌دهد و نمره‌دهی آن بر اساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت بوده است (۱۳). (همچنین در پژوهش بهرامی و رحیم‌زاده "۱۳۹۶" روایی و پایایی

در بین معلمان مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه می‌باشد (۴۸). جهانگیری و علمی (۱۳۹۴) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که میزان منزلت اجتماعی معلمان مشکین شهر متوسط می‌باشد و توجه به حقوق و مزایای معلمان منجر به افزایش منزلت اجتماعی در آنها خواهد شد (۲۱). بهرامی و رحیم‌زاده فیض‌آباد (۱۳۹۶) با تحقیقی با جامعه آماری متفاوت از معلمان (پرستاران شهر بیرجند) به این نتیجه رسید که منزلت اجتماعی نیز در بین این جامعه آماری پایین می‌باشد (۶). نتایج تحقیق توسلی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که منزلت اجتماعی معلمان پایین می‌باشد و متغیر حقوق و مزایای شغلی بیشترین تاثیر را بر منزلت اجتماعی داشته است (۴۷). مهدیان و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که معلمان در چهار بُعد سازمانی، اقتصادی، اجتماعی و شخصی از منزلت اجتماعی پایینی برخوردار می‌باشند و تنها تعداد کمی از معلمان به دلیل پررنگ بودن بُعد معنوی حرفه معلمی از منزلت اجتماعی شان راضی هستند (۳۲). بطور کلی فرآیند کاهش منزلت اجتماعی حرفه معلمی در ایران، نتایج زیانباری در پی داشته است که گرایش نداشتن جوانان مستعد و توانمند به این حرفه (۲). احساس سرخوردگی و اضطراب شغلی (۳). کاهش انگیزش شغلی (۲۲). بروز ناراضی در میان معلمان به صورت اعتصاب و راهپیمایی، کاهش تاثیر نقش الگویی معلمان برای دانش‌آموزان و ناکارآمدی نهاد تعلیم و تربیت برای پرورش نسل آینده (۳۶). بی‌تفاوتی سازمانی و زیرکاردروی (۱۲). از جمله این پیامدها به شمار می‌آید.

بررسی ادبیات نشان می‌دهد که اولاً شغل معلمی با تقاضاهای ذهنی بالا در کار شناخته شده است و ثانیاً تحقیقات انجام شده منزلت و اشتیاق معلمان را بصورت کلی بررسی نموده و تفاوتی بین گروه‌ها و رشته‌های درسی قائل نشده‌اند. در حالی که از یک سو شغل معلمان تربیت بدنی ماهیت عملی داشته و با تقاضاهای جسمی و ذهنی توأمان همراه است و از سوی دیگر پژوهش‌های متعددی نشان می‌دهد که نگرش مثبتی نسبت به درس تربیت بدنی و جایگاه آن در مدارس وجود ندارد (۳۹، ۳۴، ۲۷، ۱۱، ۱). بنابراین به نظر می‌رسد نگرش منفی از سوی همکاران و دانش‌آموزان و اولیاء ایشان، جایگاه پایین درس تربیت بدنی نسبت به سایر دروس آموزشی، در کنار کمبود امکانات و محیط نامناسب، نبود مواد آموزشی مشخص، ارزشیابی، بی‌اهمیت بودن نمره درس و... می‌تواند ادراک معلمان تربیت بدنی را نسبت به شأن و جایگاه خود در مدرسه و جامعه تحت تاثیر قرار دهد. بنابراین هدف اصلی این

داده دور افتاده‌ای یافت نشد. همچنین در بررسی نرمال بودن تک متغیره مقادیر چولگی و کشیدگی برای همه متغیرهای مشاهده شده در بازه (۳،-۳) قرار داشت و نرمال بودن تک متغیره تأیید شد. با استفاده از ضریب مردیا^۴ نرمال بودن چند متغیره بررسی شد، مقدار این ضریب برابر ۲۶/۵۴، با سطح بحرانی ۱/۸۵ بود، بنابراین با توجه به این که تفاوت معناداری بین متغیرهای مشاهده شده و توزیع نرمال دیده نشد (۲/۵۸ < t، نرمال بودن چند متغیره تأیید گردید.

جهت بررسی وضعیت منزلت اجتماعی و اشتیاق شغلی در جامعه مورد مطالعه، آزمون تی تک نمونه‌ای با میانگین فرضی ۳، اجرا شد. متغیر منزلت اجتماعی دارای میانگین (۰/۶۰ ± ۲/۷۱) و کمتر از میانگین فرضی بود، با توجه به منفی بودن آماره تی و معنادار بودن تفاوت از میانگین می‌توان گفت، منزلت اجتماعی در جامعه مورد مطالعه پایین‌تر از متوسط قرار داشت.

$$d = 0.46, p = 0.001, t(217) = -6.24, CI(95\%) [-0.381, -0.198], -0.289$$

در متغیر اشتیاق شغلی میانگین بدست آمده برابر (۰/۴۹ ± ۲/۳۶)، کمتر از میانگین فرضی بود. با توجه به معنادار بودن تفاوت میانگین‌ها و منفی بودن مقدار تی می‌توان گفت از دیدگاه شرکت‌کنندگان متغیر اشتیاق شغلی پایین‌تر متوسط قرار داشت.

$$d = 0.83, p = 0.001, t(217) = -17.50, CI(95\%) [-0.734, -0.586], -0.661$$

همچنین جهت بررسی مقایسه وضعیت منزلت اجتماعی و اشتیاق شغلی در دو گروه معلمان زن و مرد از آزمون تی دو گروهی استفاده شد. نتایج بدست آمده در متغیر منزلت اجتماعی (۰/۹۳۲، p = ۰/۰۸، t = -۰/۰۸) و متغیر اشتیاق شغلی (۰/۱۷۵، p = ۱/۳۶، t) بود، که نشان می‌دهد دو نمونه از لحاظ آماری با یکدیگر تفاوت معنادار نداشتند، بنابراین میانگین منزلت اجتماعی و اشتیاق شغلی بین دو گروه معلمان خانم و آقا متفاوت نبود.

پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفته است (۶).
۲) مقیاس اشتیاق شغلی^۱. این پرسش‌نامه ابتدا توسط شوفلی، باکر و سالانوا (۲۰۰۶) با ۱۷ سؤال توسعه پیدا کرد (۴۳). اما در ادامه فرم کوتاه آن با نه سؤال توسط کلاسن و هم‌کاران (۲۰۱۲)، در میان معلمان کشورهای مختلفی مثل کانادا، چین استرالیا، مالزی و عمان اعتباریابی شد، و نتایج اعتبار خوبی را برای مقیاس نه سوالی پرسش‌نامه نشان داد (۳۰). سؤالات در مقیاس هفت ارزشی لیکرت از هرگز تا همیشه می‌باشد و سه خرده مقیاس شوق داشتن به کار، وقف کار شدن، و جذب کار شدن را اندازه‌گیری می‌نماید. نتایج بررسی پایایی و روایی این پرسش‌نامه در بخش آزمون مدل اندازه‌گیری در یافته‌های پژوهش ارائه شده است.

داده‌ها یا استفاده از نرم افزارهای نرم افزار اسپس اس و لیزرل تجزیه و تحلیل شد. برای تو صیف داده‌ها از آمار توصیفی میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد. روایی و پایایی مدل با بررسی ضریب آلفای کرونباخ، شاخص پایایی ترکیبی^۲، روایی سازه (روایی همگرو روایی و اگر) انجام و از آزمون تی تک نمونه‌ای و معادلات ساختاری برای بررسی روابط علی متغیرها استفاده و مدل ارائه شد.

یافته‌های تحقیق

شرکت‌کنندگان در پژوهش شامل ۲۱۸ نفر از معلمان تربیت بدنی مدارس شهر کرمانشاه بودند. از این تعداد ۱۰۵ نفر مرد (۴۸/۱۶ درصد) و ۱۱۳ نفر نیز زن (۵۱/۸۳ درصد) بودند. در بررسی دامنه سنی؛ ۳۹ نفر بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۰۷ نفر بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۷۲ نفر نیز بالاتر از ۴۱ سال داشتند. در مورد سطح تحصیلات، دو نفر دارای مدرک کاردانی، ۹۹ نفر مدرک کارشناسی، بیشتر پاسخ‌دهندگان یعنی ۱۰۹ نفر (۵۰ درصد) مدرک کارشناسی ارشد و ۸ نفر نیز دارای مدرک دکتری تخصصی بودند. در مورد سابقه خدمت در آموزش و پرورش، پنج نفر یک تا پنج سال، ۱۰۲ نفر شش تا ده سال، ۶۳ نفر ۱۰ تا ۲۰ سال و ۴۸ نفر نیز بیش از ۲۰ سال تدریس نموده بودند. از آنجا که عمومی‌ترین روش برآورد پارامترها و خطای معیار آنها یعنی روش حداکثر درست‌نمایی بر پیش فرض عدم وجود داده‌های پرت و نرمال بودن تک متغیره و چند متغیره استوار است. ابتدا داده‌های دور افتاده با تعیین فاصله ماهالانوبیس^۳ برای همه موارد تحت مطالعه بررسی و

1. Utrecht Work Engagement Scale
2. Composite Reliability (CR)
3. Mahalanobis Distance

4. Mardia's coefficient

جدول ۱. شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری منزلت اجتماعی و اشتیاق شغلی

شاخص مقایسه‌ای	شاخص مطلق					شاخص مقتصد			χ^2/df	
	IFI	RFI	CFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RSMEA		
> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۸۰	> ۰/۸۰	< ۰/۰۸	< ۳	قابل قبول	
۰/۹۸	۰/۹۳	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۱	۰/۹۶	۰/۰۶۵	۷	منزلت اجتماعی	
								۱/۳		
۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۰۶۱	۱/۶۳	اشتیاق شغلی	

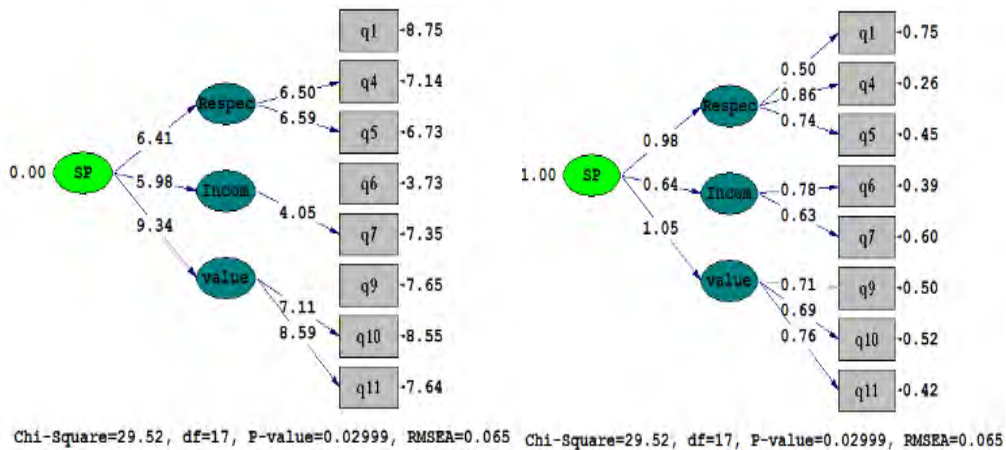
(جدول ۱). همچنین به منظور بررسی اینکه آیا سه متغیر احترام، درآمد و ارزش به نوبه خود عوامل مرتبه بالاتر منزلت اجتماعی قرار می‌گیرند، تحلیل عاملی مرتبه دوم اجرا، که مدل در حالت استاندارد و معناداری ضرایب (شکل ۲)، نشان داده شده است.

جهت بررسی روایی سازه اشتیاق شغلی نیز مدل اولیه اجرا و معادلات اندازه‌گیری برای هر سه مؤلفه قدرت، تعهد و جذب نشان داد که تمامی بارهای عاملی با ضریب بالاتر از ۰/۵ و در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار بودند. بنابراین شرط اول و دوم روایی همگرا دیده می‌شد، بررسی شاخص‌های برازش مدل نیز حاکی از برازش مناسب مدل اشتیاق شغلی در جامعه مورد مطالعه بود. (جدول ۱). همچنین به منظور بررسی این که آیا سه مؤلفه قدرت، تعهد و جذب به نوبه خود، عوامل مرتبه بالاتر اشتیاق شغلی قرار می‌گیرند، تحلیل عاملی مرتبه دوم اجرا و مدل در حالت تخمین استاندارد و معناداری ضرایب (شکل ۳) نشان داده شده است.

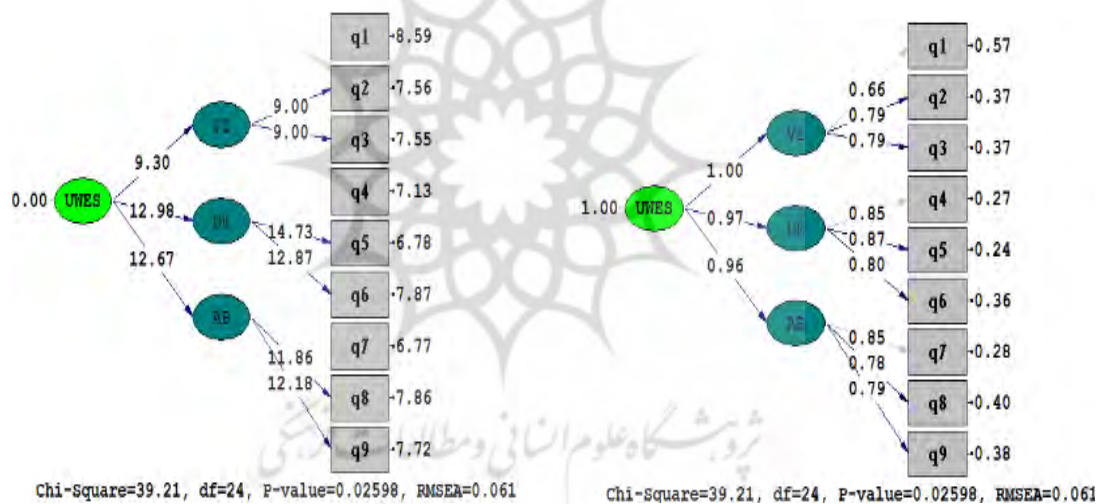
جهت بررسی مدل ساختاری پژوهش، ابتدا می‌بایست روایی سازه و نیکویی برازش مدل‌های اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی پرسش‌نامه‌ها)، بررسی و تأیید شوند. برای بررسی روایی سازه روش‌های مختلفی وجود دارد که طبق الگوی هیر و همکاران^۱ (۲۰۱۰) (۱۸)، باید روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شود تا روایی سازه تأیید گردد. جهت روایی همگرا باید چهار شرط رعایت شود: شرط اول اینکه، بار عاملی معنادار باشد یعنی در خارج از بازه $-۱/۹۶$ تا $+۱/۹۶$ قرار گرفته باشد؛ دوم بار عاملی بزرگتر از $۰/۵$ باشد؛ سوم شاخص میانگین واریانس استخراج شده^۲ (AVE) بزرگتر از $۰/۵$ ؛ و چهارم اینکه، پایایی ترکیبی بزرگتر از $۰/۷$ باشد. برای روایی واگرا آزمون فورنل و لارکر^۲ (۱۹۸۱)، که معتبرترین آزمون در این زمینه است بررسی شد (۱۸). در زمینه نیکویی برازش نیز با توجه به تعدد شاخص‌های برازش معرفی شده از سوی محققان مختلف، هیر و همکاران (۲۰۱۰) پیشنهاد می‌نمایند که در دسته شاخص‌های اقتصادی دو شاخص؛ در دسته شاخص‌های مطلق دو شاخص و در دسته شاخص‌های مقایسه‌ای سه شاخص از پنج شاخص باید برازش مناسب داشته باشند تا بتوان برازش مدل را مورد تأیید قرار داد (۱۸). در بررسی مدل اندازه‌گیری منزلت اجتماعی ابتدا مدل مرتبه اول شامل سه مؤلفه احترام، درآمد و ارزش اجرا شد. جمع بندی معادلات اندازه‌گیری با توجه به دو شرط اولیه روایی همگرا نشان داد که تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار بودند. اما سؤال ۲ و ۳ در متغیر احترام و نفوذ؛ و سؤال ۸ در متغیر ارزش و اهمیت با داشتن بار عاملی کمتر از $۰/۵$ شرط دوم روایی همگرا را نداشتند، بنابراین با حذف این سه سؤال مجدداً مدل اندازه‌گیری اجرا و شاخص‌های برازش نشان از برازش مناسب مدل اصلاح شده داشت

1. Hair & et al

2. Fornell & Larcker



شکل ۲. مدل مرتبه دوم منزلت اجتماعی در حالت تخمین ضرایب استاندارد (راست) و معناداری ضرایب (چپ).
(منزلت اجتماعی=SP؛ احترام=Respect؛ درآمد=Incom؛ و ارزش=Value)



شکل ۳. مدل مرتبه دوم اشتیاق شغلی در حالت تخمین ضرایب استاندارد (راست) و معناداری ضرایب (چپ).
(اشتیاق شغلی=UWES؛ قدرت=VI؛ تعهد=DE؛ و جذب=AB)

در ادامه دو شرط دیگر روایی همگرا یعنی پایایی ترکیبی و شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE)، بررسی شد. نتایج نشان داده شده در جدول ۲، حاکی از این بود که برای مؤلفه‌های مربوط به دو متغیر منزلت اجتماعی و اشتیاق شغلی، پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ و میانگین واریانس استخراجی نیز بالاتر از ۰/۵ و در حد مطلوب قرار داشتند.

جدول ۲. ضرایب پایایی و میانگین واریانس استخراجی (AVE) متغیرها

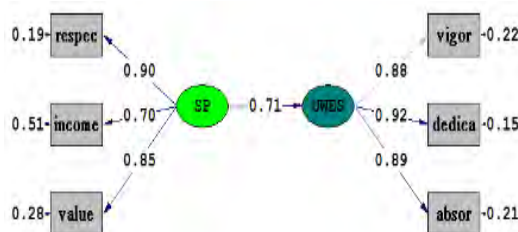
جذب	احترام	جذب	تعهد	قدرت	ارزش	جذب
۰/۷۱	۰/۷۳	۰/۸۸	۰/۸۷	۰/۷۹	۰/۷۳	۰/۷۱
۰/۶۷	۰/۷۵	۰/۸۴	۰/۸۷	۰/۷۹	۰/۷۷	۰/۶۷
۰/۵۰۲	۰/۵۱۲	۰/۶۵۱	۰/۷۰۶	۰/۵۶۱	۰/۵۱۹	۰/۵۰۲

جهت بررسی روایی سازه، باید روایی واگرا نیز تأیید گردد، معیاری مهمی که برای تعیین روایی واگرا استفاده شد، آزمون فورنل و لارکر (۱۹۸۱) بود. جهت محاسبه این شاخص هِنسِلِر، رینگل و سینکوویس (۲۰۰۹) تأکید می‌کنند که جذر میانگین واریانس استخراجی (\sqrt{AVE}) هر متغیر مکنون پژوهش، باید از حداکثر همبستگی میان آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر بیشتر باشد. همان‌طور که در جدول ۳، نشان داده شده است متغیرهای پژوهش دارای روایی واگرای مناسب هستند. لازم به توضیح است که جذر میانگین واریانس استخراجی (\sqrt{AVE})، در قطر ماتریس همبستگی متغیرهای مکنون قرار می‌گیرد.

جدول ۳. روایی واگرا (تشخیصی)

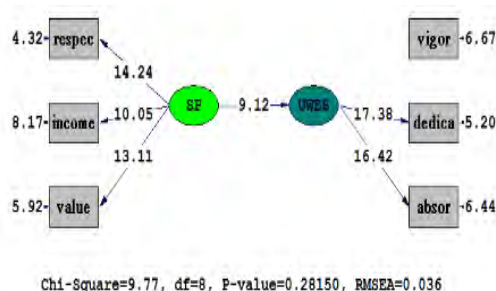
منزلت اجتماعی			اشتیاق شغلی		
متغیرها	۱	۲	۳	۱	۲
احترام	۰/۷۱۵	-	-	۰/۷۴۸	-
درآمد	۰/۶۸	۰/۷۰۸	-	۰/۷۱	۰/۸۴۰
ارزش	۰/۵۹	۰/۶۴	۰/۷۲۰	۰/۶۸	۰/۷۹

با تأیید روایی سازه هر دو متغیر، مدل اثر منزلت اجتماعی بر اشتیاق شغلی اجرا گردید. از آنجا که یکی از اهداف استفاده از معادلات ساختاری، محاسبه خطاهای اندازه‌گیری مربوط هر سؤال می‌باشد، قبل از اجرای مدل ساختاری داده‌ها ایمپوت گردید. ایمپوت کردن روشی است که با اجرای آن همه سؤالات مربوط به یک مؤلفه ضمن محاسبه خطای اندازه‌گیری مربوط به هر سؤال، در دل خود مؤلفه جای گرفته و هر مؤلفه خود تبدیل به یک متغیر آشکار می‌شود. بنابراین مدل آزمون شده اثر منزلت اجتماعی بر اشتیاق شغلی اجرا و مدل ساختاری در حالت استاندارد (شکل ۴) و معناداری ضرایب (شکل ۵) نشان داده شده است. شاخص‌های برازش نشان داده شده در جدول ۴، حاکی از برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش بود.



Chi-Square=9.77, df=8, P-value=0.28150, RMSEA=0.036

شکل ۴. مدل ساختاری اثر منزلت اجتماعی بر اشتیاق شغلی در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۵. مدل ساختاری اثر منزلت اجتماعی بر اشتیاق شغلی در حالت معناداری ضرایب

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل‌های ساختاری پژوهش

IFI	RFI	CFI	NNFI	NFI	AGFI	GFI	RSMEA	χ^2/df	
>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۸۰	>۰/۸۰	<۰/۰۸	<۳	قابل قبول
۱/۰۰	۰/۹۸	۱/۰۰	۱/۰۰	۰/۹۹	۰/۹۵	۰/۹۸	۰/۰۳۶	۱/۲۲	مدل ساختاری

بررسی منزلت اجتماعی معلمان تربیت‌بدنی و ارتباط ادراک منزلت اجتماعی با اشتیاق شغلی بود.

یافته‌ها نشان داد از دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش منزلت اجتماعی با میانگین ($۲/۷۱ \pm ۰/۶۰$) پایین‌تر از حد متوسط قرار داشت و بین معلمان زن و مرد تفاوت معناداری دیده نشد، که با یافته‌های فیروزجائیان و گرامی (۱۳۹۲)، توسلی و همکاران (۱۳۹۵)، بهرامی و رحیم زاده (۱۳۹۶)، مهدیان و همکاران (۱۳۹۶)، مونتیرو (۲۰۱۵)، سایمیونیدیس (۲۰۱۵) و موتلوئر و یوکسل (۲۰۱۹) همخوانی داشت (۱۳،۴۷،۴۶،۳۷،۳۲). در حالی که با پژوهش جهانگیری و علمی (۱۳۹۶) و کیانی و همکاران (۲۰۱۹) که سطح منزلت اجتماعی معلمان را متوسط و بالاتر از آن ارزیابی نموده - بودند هم‌خوان نبود (۲۱،۲۹). تفاوت در نتایج، احتمالاً به این دلیل است که در پژوهش حاضر منزلت درک شده معلمان مورد بررسی قرار گرفت در حالی که در پژوهش جهانگیری و علمی (۱۳۹۶) دیدگاه دانش‌آموزان نسبت به منزلت اجتماعی حرفه معلمی مورد توجه قرار گرفته است. همچنین رفاه اقتصادی در بیشتر پژوهش‌ها انجام شده به عنوان یکی از عوامل مهم ارتقاء منزلت اجتماعی در بین معلمان مشخص شده است (۴۸،۲۱). در رابطه با منزلت اجتماعی دو دیدگاه وجود دارد: گروهی منزلت شغلی را ادراک خود کارکنان از اینکه دنیای بیرون، سازمان و شغل آنها را چگونه می‌بیند تعریف می‌نمایند (۲۳). بنابراین می‌توان گفت: منزلت درک شد معلمان (منزلت درونی)

با توجه به روایی و پایایی مدل‌های اندازه‌گیری و معناداری ضریب مسیر (β) بدست آمده، مقدار واریانس تبیین شده متغیر درون‌زا بررسی شد. یافته‌ها نشان داد متغیر منزلت اجتماعی با تبیین ۰/۵۰ واریانس متغیر اشتیاق شغلی و با توجه به این‌که متغیر درون‌زا فقط تحت‌تأثیر یک متغیر برون‌زا قرار داشت، می‌توان پذیرفت متغیر اشتیاق شغلی را در حد نزدیک به قوی پیش‌بینی می‌کند (۱۹).

بحث و نتیجه‌گیری

در بین دروس آموزشی‌های تربیت‌بدنی به دلیل داشتن ماهیت عملی و ویژگی‌های منحصر به فرد آن و همچنین به علت سازگار بودن با نیازهای فطری و تمایلات ذاتی دانش‌آموزان برای رسیدن به اهداف نظام آموزش و پرورش جایگاه ویژه‌ای دارد و می‌تواند به عنوان وسیله‌ای مؤثر برای رسیدن به اهداف تعلیم و تربیت به کار رود و معلمان تربیت بدنی در مدارس نیز به عنوان متولیان گسترده‌ترین بخش ورزش یعنی ورزش تربیتی (آموزشی) در پرورش افراد در زمینه‌های مختلف جسمی، روانی و تحصیلی از پایین‌ترین سطح آموزشی یعنی دوره‌های پیش‌دبستانی تا دبیرستان مؤثر بوده و به عنوان پایه‌گذاران ورزش کشور بر تمام بخش‌های ورزشی تأثیر گذارند. اما نه تنها معلمان تربیت‌بدنی بلکه کلیه معلمان با این موقعیت ممتاز در نظام تعلیم و تربیت، زمانی قادرند از عهده وظایف آموزشی خود به خوبی و شایستگی برآیند که از شأن و منزلت والائی برخوردار باشند، و نسبت به کار خود مشتاق و باانگیزه باشند، بنابراین هدف این پژوهش

آنها، افزایش جاذبه‌ها و انگیزه‌ها برای انتخاب معلمی در حکم یک حرفه مقدس در نظر گرفته شود در غیر اینصورت اشکالات و مسائل مربوط به منزلت اجتماعی با تمامی معضلات خود از گذشته به حال و آینده منتقل خواهد شد.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که از دیدگاه شرکت‌کنندگان متغیر اشتیاق شغلی ($0/49 \pm 2/36$)، پایین‌تر متوسط قرار داشت. در این رابطه پژوهشی که اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی را بررسی نموده باشد یافت نشد، اما بر اساس مدل اشتیاق شغلی ارائه شده توسط باکر و دیمروتی (۲۰۰۸)، پایین بودن اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی می‌تواند در نتیجه فشار کار و تقاضاهای بالای شغل معلم ورزشی (جسمی و ذهنی و روانی)، توأم با کمبود منابع شغلی مثل عدم حمایت اجتماعی و نگرش منفی و جایگاه پایین درس تربیت بدنی باشد (۹). برای ارتباط علی متغیرهای پژوهش (تاثیر منزلت اجتماعی بر منزلت شغلی) از روش مدل معادلات ساختاری استفاده شد و نتایج مدل نشان داد که منزلت اجتماعی اثر مستقیم مثبت و معناداری بر متغیر اشتیاق شغلی دارد (ضریب مسیر $0/71$ و ضریب معناداری $9/12$) همچنین از دیگر نتایج این پژوهش می‌توان به این موضوع اشاره نمود که $0/50$ از تغییرات اشتیاق شغلی معلمان تربیت بدنی از طریق منزلت اجتماعی قابل تبیین و پیش بینی می‌باشد که بیانگر نقش مهم و قابل قبول منزلت اجتماعی می‌باشد. منزلت، جایگاه اجتماعی است که فرد در میان یک گروه یا در مقایسه با گروه‌های دیگر دارد به بیان دیگر، موقعیتی که یک فرد یا خانواده با ارجاع به استانداردهای میانگین رایج درباره ویژگی‌های فرهنگی، درآمد موثر، دارائی‌های مادی و مشارکت در فعالیت‌های گروهی - اجتماعی به دست می‌آورد اشاره دارد (۲۱). و از آنجا که اشتیاق شغلی به میزان انرژی که یک فرد برای انجام کارهای خود صرف می‌کند و به میزان اثربخشی و کارایی به دست آمده در کار تعریف می‌شود (۳۸). بنابراین وجود چنین ارتباطی منطقی بنظر می‌رسد که منزلت اجتماعی و ابعاد مرتبط به آن (احترام، درآمد و ارزش) یکی از متغیرهای تاثیر گذار بر اشتیاق شغلی در بین معلمان تربیت بدنی باشد.

هر چند پژوهشی که ارتباط منزلت اجتماعی بر اشتیاق شغلی را مورد بررسی قرار داده باشد یافت نشد، اما با پژوهش‌های دیگر که بر اساس مدل پیش‌آیندها و برآیندهای اشتیاق شغلی باکر و دیمروتی (۲۰۰۸)، اثر منابع شغلی مختلف مثل سرمایه روانشناختی با چهار مؤلفه خودکارآمدی، خوش‌بینی،

می‌تواند به منزله شاخص چگونگی ارزش‌گذاری آموزش در یک جامعه و ارزش کل آن عمل نماید، اما بر اساس دیدگاه دوم منزلت شغلی نشان‌دهنده موقعیت اجتماعی ارائه شده توسط یک شغل یا حرفه خاص است (۱۴). که از این منظر، برداشت جامعه نسبت به معلمان (منزلت بیرونی) از چگونگی تأثیری که بر عملکرد نظام آموزشی دارند، اعتماد نسبت به معلمان و چگونگی اصلاح نظام آموزشی است (۱۵). بنابراین تأثیرات حاصل از عوامل درونی یعنی خودباوری معلم، واقف بودن به توانمندی خود، اعتبار و احترام، عزت نفس درونی، جایگاه و مقام از مضامین پایه‌ای هستند که در شکل‌گیری منزلت درک شده معلمان مؤثر است. گفته می‌شود هر حرفه آن چیزی است که اعضایش آن را می‌سازند. بنابراین اگر اعضا اعتماد به نفسشان را بالا نگه دارند و از تعلق خاطر به چنین شغلی احساس غرور کنند، محافظ منافع و استانداردهای خودشان خواهند بود. اما مسئله مهم دیگر در این زمینه، دغدغه‌های اقتصادی معلمان است. چرا که از جمله عوامل مؤثر بر منزلت اجتماعی هر حرفه میزان امتیازات شغل برای کسب درآمد و ثروت است، وضعیت رفاهی، معیشتی و اقتصادی معلمان اکنون مشکل اصلی معلمان است با نگاهی به سلسله مراتب مازلو می‌توان پی برد که هنوز بسیار از معلمان جامعه از عهده نیازهای فیزیولوژیکی خود بر نیامده‌اند. بنابراین انتظار نمی‌رود که انگیزه‌ای برای رسیدن به مرحله بالاتر از تأمین نیازهای اولیه خود داشته باشند. مشکلات معیشتی باعث می‌شود که معلم در پی یافتن شغل دوم و سوم باشد و چنین شخصی، وقت و حوصله کافی برای شغل اصلی خود نخواهد داشت و دست زدن به شغل‌های دوم باعث تضعیف عزت درونی و منزلت اجتماعی او خواهد شد. بر اساس نتایج تحقیقات انجام شده، فرآیند کاهش منزلت اجتماعی حرفه معلمی، پیامدهای زیانباری داشته است که گرایش نداشتن جوانان مستعد و توانمند به این حرفه، احساس سرخوردگی و اضطراب شغلی، کاهش انگیزش شغلی، بروز نارضایتی در میان معلمان به صورت اعتصاب و راهپیمایی، کاهش تاثیر نقش الگوی معلمان برای دانش‌آموزان و در نهایت ناکارآمدی تعلیم و تربیت برای پرورش نسل آینده از جمله این پیامدهاست. از این رو برای کاهش و حذف چنین پیامدهای باید منزلت اجتماعی حرفه معلمی متناسب با نقش‌ها و کارکردهای آن تغییر کند (۴۸). بنابراین و برای رفع این مشکلات نیاز به عزم و همت ملی می‌باشد؛ زیرا این قشر نجیب، فرهیخته و آگاه سازندگان هویت ملی کشور هستند بنابراین لازم است بازسازی منزلت اجتماعی و افزایش سطح رفاه و بهره‌مندی

مورد بررسی قرار داد: - در سطح فردی، کاهش تأثیر نقش الگویی معلم، احساس سرخوردگی و اضطراب شغلی - در سطح سازمانی، شایستگی نظام آموزشی به اندازه شایستگی معلمان آن است و پیامد معلمان بی انگیزه و بی رمق متوجه سازمان و نظام آموزشی می باشد - در سطح ملی، آموزش و پرورش کلید توسعه جوامع محسوب می شود و موفقیت و سعادت ملت ها و آینده هر کشوری را می توان از سیمای کنونی آموزش و پرورش آن دریافت (۴۲). بنابراین با توجه به نتایج حاصل از پژوهش و اهمیت موضوع، می توان پیشنهاداتی را در راستایی به اهداف پژوهش به شرح زیر ارائه کرد:

- ۱). تامین رفاه و رفع فقر و محرومیت از زندگی معلمان (۲).
- ایجاد تشکل های صنفی برای دفاع از حقوق معلمان (۳).
- اجرای سیاست تمرکز گرایی و فراهم کردن زمینه مشارکت همه جانبه معلمان در آموزش و پرورش (۴). انتخاب مناطق خوب شهری برای احداث منازل مسکونی سازمانی و ملکی.
- ۵). مدیران و سرپرستان با زیردستان خود ارتباط نزدیکی برقرار کرده و از آنها خصوصا در مواقعی که دچار مشکل می شوند یا اشتباهی انجام می دهند حمایت کنند (۶). پیش از تصمیم گیری در مورد موضوعات مربوط به معلمان به نظر آنها توجه کنند (۷). برخورد با معلمان، صادقانه، مودبانه و همراه با احترام باشد (۸). مسؤولان مربوط می توانند با ایجاد بسترهای مناسب از قبیل فراهم آوردن برخی تسهیلات مثل در اختیار گذاشتن بلیت های اماکن فرهنگی و یا در اختیار گذاشتن بن های مخصوص خرید کتاب رفتارها فرهنگی معلمان را تقویت کنند (۹). مدیران ارزش و اهمیت خاصی برای کار معلمین قائل باشند و نگرش مطلوب و مثبتی نسبت به آن ها داشته باشند. با ملاحظه برخی محدودیت های پژوهش حاضر تفسیر و تعمیم نتایج آن باید با احتیاط صورت گیرد. با توجه به خودگزارشی بودن پاسخ های شرکت کنندگان امکان سوگیری وجود دارد. همچنین به محققانی که در این زمینه پژوهشی علاقمند می باشند پیشنهاد می شود منزلت اجتماعی معلمان تربیت بدنی را از دیدگاه مدیران آموزش و پرورش و دیگر معلمان مورد بررسی و تحلیل قرار دهند و نتایج بدست آمده را، با یافته های پژوهش حاضر مورد مقایسه قرار دهند.

امیدواری و انعطاف پذیری، جوّ مدرسه، سرمایه روانشناختی، هویت سازمانی و جامعه پذیری سازمانی را به عنوان متغیرهای اثرگذار بر اشتیاق بررسی نموده بودند هم خوانی داشت (۵، ۱۸، ۳۳، ۴۱). محققان اهمیت بالای اشتیاق شغلی را در تأثیر بالای آن بر متغیرهای مهم سازمانی مانند عملکرد شغلی، خشنودی شغلی، تعهد سازمانی، خلاقیت و ابتکار، کاهش غیبت کارکنان و زیرکاردروی، بهبود روحیه کارکنان، کاهش جابه جایی کارکنان، افزایش انگیزه و بهره وری، افزایش توانایی جذب کارکنان با استعداد خارج از سازمان، ارتقاء نگرش های شغلی معلمی و بهبود یادگیری دانش آموزان می دانند (۳۳). اما تحقیقات نشان می دهد اشتیاق شغلی در میان معلمان از سه جنبه اهمیت دارد: اول اینکه، با توجه به شواهد متقاعدکننده معلمان اثربخش مهم ترین عامل در موفقیت دانش آموزان هستند و اشتیاق معلم عامل اثربخشی وی محسوب می شود (۸). دوم معلمان مشتاق کمتر مستعد فرسودگی و مشکلات سلامت می شوند و سطح اشتیاق معلمان ارتباط معکوسی با سستی و بی رمقی معلمان دارد، سوم اینکه اشتیاق معلمان ارتباط مستقیمی با افزایش راندمان و تعامل در محیط کار دارد به این معنا که معلمان مشتاق در اداره مدرسه کمک نموده و وظایفی فراتر از کلاس درس را بر عهده می گیرند (۳۰). بنابراین توسعه مطالعات مربوط عوامل مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان می تواند به ساختن معلمان اثربخش در کلاس درس کمک نماید و از سوی دیگر منجر به ارتقاء بهزیستی ایشان شود. نتایج این پژوهش، اهمیت و نقش منزلت اجتماعی را در پیش بینی اشتیاق شغلی مورد تایید قرار داده است، بنابراین به منزله افزایش اشتیاق شغلی باید به منزلت اجتماعی و مولفه های مرتبط به آن یعنی درآمد، ارزش و احترام توجه ویژه و خاص داشت و از آنجا که سرنوشت جمعیت دانش آموزان کشور به عملکرد معلمان که عاملان اصلی اجرای برنامه مدرن آموزش و پرورش اند گره خورده است باید از منزلت و موقعیت اجتماعی شایسته ای برخوردار باشند ناگفته پیداست سقوط تدریجی اعتبار و منزلت معلم در اجتماع سبب کاهش کارآمدی نظام تعلیم و تربیت می شود. به همین منظور ایجاد فرصت هایی برابر، جهت دستیابی به شأن و منزلت واقعی معلم باید دغدغه کارگزاران رسمی تعلیم و تربیت باشد. پیامدهای نارضایتی معلمان را می توان در سه سطح

References

1. Abdimoghadam, S., Ramzaninejad, R. Pursoltani, H, 'A Comparison of Educational Position of Physical Education Course from the Viewpoints of High School Principals, Teachers, Parents and Students'. *Journal of Sport Physiology & Management Investigations*; 2018. 10(1), 129-143 (Persian).
2. Aflakifard, H, Study of Social Status of Teacher in Islamic Education System from Idea to Reality, Master's Thesis, Shiraz University, Faculty of Educational Sciences ;2009 (Persian).
3. Aguilar Wafaie, M, Teacher Job Stress: The prevalence, sources and consequences of occupational stress among elementary and secondary school teachers. *Quarterly Journal of Psychological Research*; 2000. 6(1,2).63-91 (Persian).
4. Alizadeh, E., Rezaei, A.M , A study on the Social Status of High school and Primary School Teachers and it's Changes in Past Three Decades .*Quarterly Journal of Educational Innovations*; 2009. 29, 7-26 (Persian).
5. Aminbeidokhti, A., Jafari, S., Moradi moghadam, M, 'Relationship between Organizational Socialization and Teachers' Work Engagement with Mediating Role of Organizational Identity', *Social Capital Management*2016. 3(4), 563-582 (Persian).
6. Bahrami, M. Rahimzadeh-Feyzabad, T. The relationship between Social and Professional Status and Occupational Components from the Nurses' Perspective in Vali-e Asr Educational Hospital of Birjand. *Journal of Student Research Committee Sabzevar University of Medical Sciences* ;2017.22(40).50-59(Persian).
7. Bakker, A. B. Albrecht, S. L. & Leiter, M. P , Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*;2011, 20(1), 74-88.
8. Bakker, A. B., & Bal, M. P, Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*;2010, 83(1), 189-206.
9. Bakker, A. B., & Demerouti, E, Towards a model of work Engagement. *Career Development Internatio*, 13 (3),2008. 209-223.
10. Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W , Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*; 2008.22(3), 187-200.
11. Dančiková, V. Antala, B. School Managers' Opinions about Physical and Sport Education of Boys and Girls, 6th Fiep European Congress, Croatia;2011.116-122.
12. Feize, D. Sharafi, V. Shool, H, Relationship Between Socil Status and Subtlety: Investigating the Role of Organizational Indifference. *Journal of Human Resource Management Research*;2009. 6(3),107-128 (Persian).
13. Firozjaeyan . A. gerami . F . Investigating the relationship between cultural capital and social status of teachers(Case Study: High School Teachers in Khalkhal). *Iranian Journal of Social Sciences Studies*. 2014.11(41) 105-120. (Persian).
14. Fujishiro K., Xu J., Gong F, What does "occupation" represent as an indicator of socioeconomic status? Exploring occupational prestige and health. *Social Science & Medicine*;2010. 71: 2100-2107.
15. Fwu, B. J. & Wang, H. H, The social status of teachers in Taiwan. *Comparative Education*;2002, 38(2), 211-224.
16. Ghanenia, M., Forouhar, M., Jalili, S, 'The Effect of Managers Psychological Capital Components Training on Increasing the Employees Engagement', *Positive Psychology*;2015. 1(3), 59-72 (Persian).

17. Han, J., Yin, H., & Wang, W, The effect of tertiary teachers' goal orientations for teaching on their commitment: The mediating role of teacher engagement. *Educational Psychology*;2015. 36(3), 526-547.
18. Hair, J.F. Black, W.C. Babin, B.J. Anderson, R.E, *Multivariate Data Analysis*, seventh ed. Prentice Hall,2010. 640-655.
19. Henseler, J., Ringle, C.M., Sinkovics, R.R, The use of partial least squares path modeling in international marketing, *Advances in International Marketing* ;2009.20, 277-320.
20. Honari, H. Designing a model for the physical education teachers' professional characteristics and competencies. *Organizational Behavior Management in Sport Studie*;2018.5(3).55-68(Persian).
21. Jahangiri. A. Elmi. M . Social factors related to improving the social status of high school teachers in Meshkinshahr from teachers' own points of view. *Journal Sociology Studies*;2015. 8(28)7-23(Persian).
22. Kaldi, A. Asgari, G, The Investigation of job satisfaction of elementary school teachers in Tehran city. *Journal Psychology & Educational* ;2003.33(1), 103-120 (Persian).
23. Kang, D. Stewart, J. Kim, H, The effects of perceived external prestige, ethical organizational climate, and leader-member exchange (LMX) quality on employees' commitments and their subsequent attitudes, *Personnel Review*; 2011.40(6): 761-784.
24. Kazemipour, S, The People's Attitude on the Status of Jobs in Iran and its Relationship with Socio-Economic Characteristics of Individuals in Tehran. 2004, Labor and Social Security Institute (Persian).
25. Kearney, S, Reconceptualizing beginning teacher induction as organizational socialization: A situated learning model. *Cogent Education*; 2015,2(1), 1-11.
26. Kennedy, E. Daim, T. U, A Strategy to Assist Management in Workforce Engagement and Employee Retention in the High Tech Engineering Environment. *Journal of Evaluation and Program Planning*;2010. 33(4), 468-476.
27. Keshavarz, L. Jalalifarhani, M. Ansari, S, 'Comparison of the Attitude of Students and Teachers of other Courses to the Teachers of Physical Education at the High School in Bandarabbas'. *Journal Management System*;2013. 2(5), 75-84 (Persian).
28. Khosravizadeh, E. Kamankesh, A. Moghadasi, H, Zohrehvandian, K. The relationship between Organizational Justice and Job Engagement with Organizational Performance of coaches (case study: Arak Sports boards). *Organizational Behavior Management in Sport Studies*.2018.6(21).51-59 (Persian).
29. Kini, M.S. Sabanimoghadem, K. Nazari, I. Social status of physical education teachers. *International Journal of Sport Culture and Science*; 2019. 7(3), 13-21.
30. Klassen RM, Aldhafri S, Mansfield CF, Purwanto E, Siu AFY, Wong MW, McConney AW. Teachers' engagement at work: An international validation study. *The Journal of Experimental Education*;2012. 80(4), 317-337.
31. Kulophas, D., Ruengtrakul, A. & Wongwanich, S, The Relationships among authentic leadership, teachers' work engagement, academic optimism and school size as moderator: A conceptual model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*;2014. 191, 2554-2558.
32. Mahdian S, Hakimzadeh, R, Safaei, Movahed, S, Salehi. K. Teachers' Perception of their Social Status: A Phenomenological Study Based on their Lived Experiences. *Quarterly Journal Family and Research*; 2018. 15 (1):19-38(Persian).
33. Messah, H. Oreizi Samani, S. H. R. & Kalantari, M, Teacher's Passion: Self-Regulating Mediation: The Relationship between School Attitude and Teacher's Attitudes. *Quarterly Journal of Education*;2016;33(3), 131-147 (Persian).

34. McCron, Tami, Morris, Marian, Walker, Matthew, Pupil Choices at key stage 3, Literature Review, National Foundation for Education Research (NFER); 2005. 50-56.
35. Monteiro, R. A. The teaching profession present and future; 2015. New York: Springer.
36. Moyedfar, S. Zhani, G, Study of teachers' job dissatisfaction and social factors affecting it (case study of Teachers in Neyshabur). Quarterly Journal of Sociology of Iran; 2005. 6(1), 135-150 (Persian).
37. Mutluer, S., Yüksel, S. The Social Status of the Teaching Profession: A Phenomenological Study; 2019 Journal of Teacher Education and Educator. 8(2). 183-203.
38. Naami, A. Z. Shenavar, F. The Role of Work Engagement, Job Control, Innovative Behavior, and Transformational Leadership in Prediction of Job Crafting. Journal Public Management Researches (2015). 8(27). 145-165 (Persian).
39. National Association for Sport and Physical Education Physical Activity Used as Punishment and/or Behavior Management; 2009, available on the www.aahperd.org/naspe.
40. Navid adham, M., & Shafiezadeh, H, A Study of Social and Cultural Factors Affecting the Social Status of Teachers. Quarterly Journal Strategic; 2014, 23(73), 175-194 (Persian).
41. Nigah, N., Davis, A. J. & Hurrell, S. A, The impact of buddying on psychological capital and work engagement: An empirical study of socialization in the professional services sector. Journal of Thunderbird International Business Review; 2012. 54(6), 891-905.
42. Qaderzadeh, O., Faraji, S. An Analysis of Experience of Dual-Job Teachers; A Qualitative Study of Reasons and Consequences. Journal of Culture Strategy; 2014. 7(26). 119-146 (Persian).
43. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M., The measurement of work engagement with a short questionnaire. Educational and Psychological Measurement; 2006. 66, 701-716.
44. Schumacker, R. E., & Lomax, R. G, *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (3rd Edition ed.). New York: Routledge Taylor and Francis Group, LLC; 2010
45. Seligman, M. E., Fundamental assumptions. Psychologist; 2003. 16(3): 126-137.
46. Symeonidis, V. The status of teachers and the teaching profession: A study of education unions' perspectives. Brussels; 2015. Education International Research Institute.
47. Tavasouli, G. A., khodayare, S., yusefvand, L. Promotion the Social Status of Teachers and Effective Factors (case of study: the city of Darehshahr) Journal Social Research; 2015. 7(27) 19-42 (Persian).
48. Tayebinia, M. The Survey of sociological factors related to the social Prestige of women teachers; Tow Quarterly Contemporary Sociological Research; 2014. 3(4): 141-168 (Persian).
49. Ram, P., & Prabhakar, G. V., The role of employee engagement in work-related outcomes. Interdisciplinary Journal of Research in Business; 2009. 1(3): 47-61.