

## مقایسه عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی و ارتباط آن با برخی از مشخصات فردی

محمد کشتی‌دار<sup>۱</sup>

کاظم چراغ بیرجندی<sup>۲</sup>

دکتر محمدحسین رضوی<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف از انجام این پژوهش، مقایسه عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی و ارتباط آن با برخی از مشخصات فردی در معلمان شهر بیرجند بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان شهر بیرجند ۲۰۳۲ نفر است. نمونه تحقیق متشکل از ۱۰۵ معلم تربیت‌بدنی و تعداد ۱۰۰ نفر معلم غیر تربیت‌بدنی که از طریق مطالعه مقدماتی و تعیین n نمونه و با روش نمونه‌گیری تصادفی تراکمی به دست آمده است. روش تحقیق از نوع علی - مقایسه‌ای بود. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه استاندارد عوامل نگهدارنده شغلی (ویسوکو و کروم، ۱۹۹۱) استفاده شده است که روایی و پایایی آن به وسیله محقق مجدداً به دست آمد ( $r > 0.87$ ;  $\alpha = 0.05$ ) تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از طریق نرم‌افزار spss (ver.11/5) و Minitab (ver.8) انجام گرفت. از آزمون‌های آماری کلموگرف اسمیرنوف، تی استیودنت، آنالیز واریانس یک‌طرفه و دوطرفه و همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد:

- بین سطح عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی مرد و زن، تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. ( $P < 0.05$ )
- در هر دو گروه معلمان زن رضایت بیشتری داشتند.
- در بررسی ارتباط مؤلفه‌های عوامل نگهدارنده شغلی در دو گروه در معلمان تربیت‌بدنی فقط نوع کار با حقوق و همکار با حقوق و در معلمان غیر تربیت‌بدنی، فقط نوع کار با سرپرست و همکار رابطه معنی‌داری وجود داشت.
- در بررسی ارتباط برخی از مشخصات فردی (سن، سابقه خدمت، سطح تحصیلات) و عوامل نگهدارنده شغلی در دو گروه فقط بین سطح تحصیلات و سطح عوامل نگهدارنده شغلی در معلمان غیر تربیت‌بدنی، همبستگی معنی‌داری مشاهده شد. ( $P < 0.05$  و  $F = 3/75$ )
- نتیجه کلی: برای حفظ و ارتقای سطح رضایتمندی معلمان مرد تربیت‌بدنی، بایستی به انگیزه ارتقا و حقوق و دستمزد در برنامه‌ریزی‌های آتی توجه شود.

**واژه‌های کلیدی:** عوامل نگهدارنده شغلی، معلمان تربیت‌بدنی، معلمان غیر تربیت‌بدنی، مشخصات فردی.

۱. استادیار دانشگاه بیرجند

۲. عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند

۳. استادیار دانشگاه مازندران

## مقدمه

توجه به احساسات و ادراکات نیروی انسانی از جمله عواملی است که در بقای سازمانی بسیار مؤثر است و در دو دهه اخیر مدیران و برنامه‌ریزان مدیریت منابع انسانی برای کارایی، بهره‌وری و اثربخشی سازمان‌ها توجه خود را به آن معطوف داشته‌اند (هاشمی، ۱۳۷۸). ادراکات و نگرش‌ها در خدمت اهداف سازمانی قرار دارند. اگر این نگرش‌ها به صورتی مشخص تعیین شوند، مدیریت می‌تواند در زمینه تصمیماتی که در مورد این افراد باید بگیرد، اطلاعات مفیدی به دست آورد (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۷) (۵).

مازلو معتقد است که ارضای نیازها نه فقط موجب نگهداری فرد در سازمان و شغل می‌شود؛ بلکه رضایتمندی او را فراهم می‌کند (گوئل کهن، ۱۳۷۲). علاقه‌مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه کاهش هزینه‌ها می‌شود. اگرچه ممکن است فرد نگرش‌های متفاوتی داشته باشد، در مبحث رفتار سازمانی تنها بر تعداد اندکی از نگرش‌ها که به شغل یا کار افراد مربوط می‌شود، توجه می‌گردد. در نهایت می‌توان گفت: رفتار انسان، محصول و برآیند اثرات عقل، عاطفه، احساسات و نگرش‌های اوست (اخلاقی، ۱۳۷۸). عوامل نگهدارنده شغلی از جمله نگرش‌های متعددی است که ممکن است یک فرد در سازمان داشته باشد. چندان<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) عوامل نگهدارنده شغلی را میزان احساسات و نگرش‌های مثبت افراد نسبت به شغل خود می‌داند. شروع مطالعات عوامل نگهدارنده شغلی به دهه ۱۹۲۰ برمی‌گردد که پژوهشگران رشته رفتار سازمانی به آن اهمیت زیادی می‌دهند و بیش از هزار مقاله در باب این موضوع به رشته تحریر در آورده‌اند (شکرشکن، ۱۳۷۳) (۹). به نظر اسپیکتر<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) عوامل نگهدارنده شغلی، متداول‌ترین متغیر در رفتار سازمانی است. نتایج مطالعات یک پیمایش بین‌المللی (۱۹۹۲-۱۹۹۰) نشان داد که نو کار، همکار، مزایا، برخورد و احترام سازمان به فرد، امنیت شغلی، نوع نگاه مدیران از مهم‌ترین عوامل نگهدارنده شغلی محسوب می‌شود و در عوامل نگهدارنده شغلی فرد سهیم هستند (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۷) (۵). در ارتباط با عوامل نگهدارنده شغلی و عوامل مرتبط با آن، دیدگاه‌ها موافق و مخالفی وجود دارد.

هررا و همکارانش<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) رضایت شغلی مرئیان ورزشی دانشگاهی را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که مرئیان مرد و مسن‌تر نسبت به مرئیان زن و جوان رضایتمندی بیشتری دارند. ایکسین‌ما و مک میلان<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) پژوهشی تحت عنوان تأثیرات محیط کار بر رضایت شغلی معلمان انجام دادند که نشان داد معلمان مرد و با سابقه رضایتمندی کمتری دارند و شرایط محیط کار (کنترل اداری) به طور مثبتی بر رضایت معلمان مؤثر بود (۲۵،۳۱).

مطالعات فیدلر<sup>۵</sup> (۱۹۹۶) مشخص کرد که عواملی چون افزایش حقوق، ارتقای و پرداخت اضافه کار راهکارهایی در جهت رضایت اعضای هیأت علمی دانشگاه از شغلشان است (۲۳).

1. Chandan
2. Speector
3. Herera et al
4. Xinma & Macmillan
5. Fedler

بحرالعلوم (۱۳۷۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی عوامل نگهدارنده شغلی کارشناسان تربیت‌بدنی

شاغل در تهران به این نتایج رسید:

- ۱- عوامل نگهدارنده شغلی با وضعیت تأهل، جنسیت و رشته تحصیلی ارتباط معنی‌داری ندارد.
  - ۲- بین عوامل نگهدارنده شغلی، سن، سابقه کار و مدرک تحصیلی، ارتباط معنی‌داری وجود دارد (۴).
- مانینگ (۲۰۰۲) در تحقیقی در شرکت‌های آمریکا به این نتیجه رسید که سبک مدیریت مهم‌تر از عامل جنسیت در ایجاد رضایت مؤثر است (۲۷). سروش (۱۳۸۱) در پژوهشی با عنوان مقایسه عوامل نگهدارنده شغلی، تعهد سازمانی مسؤولان تربیت‌بدنی آموزشگاه‌ها و مدیران ادارات تربیت‌بدنی خراسان به این نتیجه رسید که:

- ۱- بین عوامل نگهدارنده شغلی در نمونه‌های تحت بررسی، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.
  - ۲- بین مؤلفه‌های عوامل نگهدارنده شغلی در دو گروه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.
  - ۳- بین تعهد سازمانی و عوامل نگهدارنده شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد (۶).
- اسدی (۱۳۸۰) در پژوهشی در حیطه عوامل نگهدارنده شغلی به این نتایج رسید:
- ۱- در بین جنبه‌های مختلف عوامل نگهدارنده شغلی تنها دو شاخص حقوق و همکاران ارتباط معنی‌داری نداشتند.

۲- در بین مشخصات فردی، فقط بین تأهل و رضایت شغلی همبستگی معنی‌داری وجود داشت (۲). سازمان‌ها برای نگرش‌های کارمندان خود از جمله عوامل نگهدارنده شغلی اهمیت قابل ملاحظه‌ای قائل هستند. وزارت آموزش و پرورش از این قاعده نیز مستثنی نیست. توجه به بهداشت روانی محیط‌های آموزشی به خصوص مدارس، نگرش بنیادی در اصول برنامه‌ریزی آموزشی محسوب می‌شود. بنابراین مدیران و برنامه‌ریزان این نهاد، باید به رضایت یا عدم رضایت کارکنان خود حساس باشند و تمهیداتی در این زمینه ایجاد نمایند. ارتقای بهداشت روانی محیط‌های آموزشی به خصوص مدارس بسیار حائز اهمیت است که در ساعت ورزش نیز باید مورد توجه قرار گیرد؛ زیرا دانش‌آموزان در این ساعت علاوه بر استفاده از منافع جسمانی پرداختن به ورزش، احساسات و نگرش‌های خود را رفته رفته شکل می‌دهند. حس تعاون و همکاری، عزت نفس و اعتماد به نفس، مسؤولیت‌پذیری، نظم و انضباط، خودکنترلی و رعایت حقوق دیگران در محیط‌های آموزشی درس و ورزش به وسیله معلمان به دانش‌آموزان انتقال داده می‌شود. بنابراین سلامت روانی و نگرش معلمان در امر آموزش بسیار مهم است؛ زیرا آموزش نسل جوان و نوجوان کشور و آماده‌سازی این قشر برای مسؤولیت‌های اجتماعی بعدی، در دست این عناصر کلیدی می‌باشد. به همین دلیل تحقیقات در زمینه رضایت شغلی و عوامل نگهدارنده شغل، می‌تواند ابزار ارزشمندی برای سازمان، مدیران و سرپرستان باشد و بازخوردهای سازنده‌ای از اعضا و کارمندان در اختیار سازمان‌ها و مدیران قرار دهد (یورگ و کارل<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷). به نظر بیشی<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) معلمان، مهم‌ترین گروه شغلی جهت آتیه مردم محسوب می‌شوند.

1. Yorg & Carrell

2. Bishay

فراهم کردن محیط و شرایط کاری مناسب برای معلمان کارایی و اثربخشی آموزشی را دوچندان می‌کند (۱۹).

این پژوهش درصدد پاسخگویی به سؤالات اساسی زیر است:

- ۱- مقایسه و ارتباط زیرمؤلفه‌های عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی شهر بیرجند با یکدیگر چگونه تعیین می‌شود؟
  - ۲- ارتباط برخی از مشخصات فردی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی شهر بیرجند با عوامل نگهدارنده شغلی چگونه تعیین می‌شود؟
- امید است این پژوهش بتواند نوع نگرش معلمان تربیت‌بدنی را به شغل خود از حیث رضایتمندی مشخص نماید و زمینه ایجاد انگیزه و کارایی و بهره‌وری هرچه بیشتر این قشر از جامعه را فراهم نماید.

## روش‌شناسی

با توجه به مقایسه عوامل نگهدارنده شغلی در بین معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی روش تحقیق این پژوهش از نوع علی-مقایسه‌ای است به طوری که جهت گردآوری اطلاعات از دو پرسش‌نامه مجزا و مستقل از هم استفاده شد:

- ۱- پرسش‌نامه اطلاعات عمومی (محقق‌ساخته) شامل مشخصات فردی مشتمل بر جنسیت، سن، و سطح تحصیلات، وضعیت تأهل، سابقه خدمت و مقطع آموزشی.
- ۲- پرسش‌نامه عوامل نگهدارنده شغلی پرسش‌نامه معتبر و استاندارد شده‌ای که روایی و پایایی آن به وسیله محقق و دیگران به دست آمده است (به وسیله دیگران  $r=0/94$ ؛ به وسیله محقق در معلمان تربیت‌بدنی  $r=0/87$  و در معلمان غیر تربیت‌بدنی  $r=0/85$ ،  $\alpha < 0/05$ ) استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل ۳۹ سؤال یا گزینه بود که ۵ مشخصه: نوع کار (شامل ۱۰ سؤال) سرپرست و مافوق (شامل ۸ سؤال)، همکاران (شامل ۱۰ سؤال)، ارتقا و ترفیع (شامل ۶ سؤال و حقوق در مزایا (شامل ۵ سؤال) را مورد سنجش قرار می‌دهد. مقیاس اندازه‌گیری پرسش‌نامه، سیستم پنج ارزشی لیکرت می‌باشد.

## جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق شامل تمام معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی شهر بیرجند بود که نمونه در مورد معلمان تربیت‌بدنی برابر حجم جامعه، یعنی ۶۵ معلم مرد و ۴۰ معلم زن (مجموعاً ۱۰۵ نفر) و در مورد معلمان غیر تربیت‌بدنی جامعه شامل ۲۰۳۲ معلم و نمونه از طریق انتخاب تصادفی و روش طبقه‌ای تراکمی بنا به مناطق مختلف آموزش و پرورش شهر به دست آمد که برابر ۱۰۰ معلم غیر تربیت‌بدنی (۶۰ معلم مرد و ۴۰ معلم زن) بود (محاسبه از طریق فرمول n نمونه).

## نتایج و یافته‌های تحقیق

الف) توصیف گروه نمونه ( معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی) از لحاظ متغیرهای هویتی

میانگین عوامل نگهدارنده شغلی	میانگین سابقه خدمت	میانگین سنی به سال	درصد فراوانی سطح تحصیلات					درصد فراوانی وضعیت تأهل		درصد فراوانی جنسیت		آزمونی‌ها
			فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	متاهل	مجرد	زن	مرد		
۳/۳۵	۱۹	۳۹	۱/۹	۵۶/۳	۳۵	۶/۸	۹۲/۲	۷/۸	۳۸/۸	۶۱/۲	معلمان تربیت‌بدنی	
۳/۲۴	۱۹	۳۸	۹	۵۸	۲۳	۱۰	۸۸	۱۲	۴۰	۶۰	معلمان غیر تربیت‌بدنی	

مشخصات فردی معلمان تربیت‌بدنی و غیرتربیت‌بدنی در متغیرهای جنسیت، وضعیت تأهل، سن، سطح تحصیلات، سابقه خدمت و میزان عوامل نگهدارنده شغلی با آمار توصیفی بررسی شده است.

- درصد فراوانی جنسیت در معلمان تربیت‌بدنی مرد و زن به ترتیب ۶۱/۲ و ۳۸/۸ و در معلمان غیر تربیت‌بدنی مرد و زن به ترتیب ۶۰ و ۴۰ درصد بوده است.

- درصد فراوانی وضعیت تأهل در معلمان تربیت‌بدنی مجرد و متأهل به ترتیب ۷/۸ و ۹۲/۲ درصد و در معلمان غیر تربیت‌بدنی ۱۲ و ۸۸ درصد بوده است.

- درصد فراوانی سطح تحصیلات معلمان تربیت‌بدنی به ترتیب در مقطع دیپلم، فوق دیپلم، لیسانس و فوق لیسانس ۶/۸، ۳۵، ۵۶/۳ و ۱/۹ درصد و در معلمان غیر تربیت‌بدنی به ترتیب ۱۰، ۲۳، ۵۸، ۹ درصد بوده است.

- میانگین سنی در معلمان تربیت‌بدنی ۳۹ و با پراکندگی ۶/۸۹ و در معلمان غیر تربیت‌بدنی ۳۸ و با پراکندگی ۷/۵۹ بوده است.

- میانگین سابقه خدمت معلمان تربیت‌بدنی ۱۹ و با پراکندگی ۶/۳۶ و در معلمان غیر تربیت‌بدنی ۱۹ و با پراکندگی ۷/۰۹ بوده است.

- میانگین عوامل نگهدارنده شغلی در معلمان تربیت‌بدنی ۳/۳۵ و با پراکندگی ۰/۵۰۱ و در معلمان غیر تربیت‌بدنی ۳/۲۴ و با پراکندگی ۰/۳۷۹ بوده است.

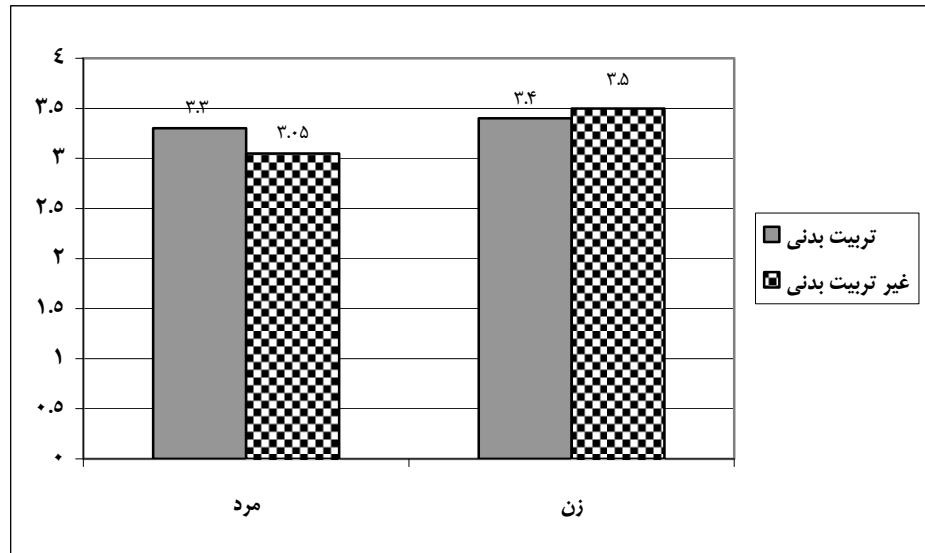
**ب) تحلیل فرضیه‌های تحقیق:**

فرض اول: بین عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی مرد وزن، تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱. مقایسه میزان عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی مرد و زن

نام متغیر	آماره F	سطح معنی‌داری	تفسیر
گروه‌بندی	۵۵۹/۱	۰/۲۱۳	گروه‌بندی بر عوامل نگهدارنده شغلی تأثیر دارد.
جنسیت	۲۴/۴۹۰	۰/۰۰۰	جنسیت بر عوامل نگهدارنده شغلی تأثیر دارد.
اثر متقابل	۸/۴۵۳	۰/۰۰۴	اثر متقابل گروه‌بندی و جنسیت بر عوامل نگهدارنده شغلی مؤثر است.

در این جدول تأثیر عوامل گروه‌بندی (تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی)، جنسیت (مرد و زن) و اثر متقابل آن دو بر روی عوامل نگهدارنده شغلی نشان داده شده است:



نمودار ۱. مقایسه عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی مرد و زن

با استفاده از روش آنالیز واریانس دو طرفه (دوعاملی) این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها بدین قرار بود:

همان‌طور که در جدول و نمودار (۱) مشاهده می‌شود، بین عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشده است؛ لیکن بین عوامل نگهدارنده شغلی، معلمان مرد وزن تفاوت معنی‌دار است ( $P=0/0001$ ). همچنین اثر متقابل گروه‌بندی و جنسیت بر عوامل نگهدارنده شغلی معلمان معنی‌دار بوده است ( $P=0/004$ ) در نتیجه بین عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی مرد و زن، تفاوت معنی‌دار بوده است. فرض دوم: بین زیرمؤلفه‌های عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۲. میزان عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی را به تفکیک مؤلفه‌های آن (نوع کار، سرپرست، همکار، ارتقا و حقوق)

زیرمؤلفه‌های عوامل نگهدارنده شغلی	آماره	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	T محاسبه به شده	سطح معنی‌داری
رضایت از نوع کار	تربیت‌بدنی	۱۰۳	۳/۷۸۱	۰/۵۵۸	- ۸/۳۳	۰/۰۰۲
	غیر تربیت‌بدنی	۱۰۰	۳/۰۵۶	۰/۶۷۳		
رضایت از سرپرست	تربیت‌بدنی	۱۰۳	۳/۶۹	۰/۶۹۶	۰/۴۳۰	۰/۰۰۰
	غیر تربیت‌بدنی	۱۰۰	۳/۷۲	۰/۵۰۱		
رضایت از همکار	تربیت‌بدنی	۱۰۳	۳/۶۸	۰/۷۰۹	- ۱/۶۶	۰/۰۰۶
	غیر تربیت‌بدنی	۱۰۰	۳/۵۳	۰/۵۱۷		
رضایت از ارتقا	تربیت‌بدنی	۱۰۳	۳/۰۱	۰/۸۴۷	- ۴/۴۸۶	۰/۰۰۰
	غیر تربیت‌بدنی	۱۰۰	۲/۹۶	۰/۶۰۶		
رضایت از حقوق	تربیت‌بدنی	۱۰۳	۲/۶۲	۰/۸۰۸	۲/۵۸	۰/۵۷۳
	غیر تربیت‌بدنی	۱۰۰	۲/۹۰	۰/۷۲۰		
عوامل نگهدارنده شغلی	تربیت‌بدنی	۱۰۳	۳/۳۵	۰/۵۰۱	- ۱/۷۲	۰/۰۲۲
	غیر تربیت‌بدنی	۱۰۰	۳/۲۴	۰/۳۹۱		

با استفاده از روش تی استودنت (T-test) این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از این تجزیه و تحلیل بدین قرار بود:

- تفاوت بین میانگین از نوع کار در معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی در سطح  $(P < 0/05)$  معنی‌دار بوده است.

- تفاوت بین میانگین از نوع سرپرست در معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی در سطح  $(P < 0/01)$  معنی‌دار بوده است.

- تفاوت بین میانگین از نوع همکار در معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی در سطح  $(P < 0/05)$  معنی‌دار بوده است.

- تفاوت بین میانگین از نوع ارتقا در معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی در سطح  $(P < 0/01)$  معنی‌دار بوده است.

- بین رضایت از حقوق در معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی، تفاوت معنی‌داری مشاهده نشده است. در کل بین عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی، تفاوت معنی‌داری مشاهده نشده است.

فرض سوم: بین زیر مؤلفه‌های عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی ارتباط معنی‌داری وجود ندارد.

جدول (۳) ارتباط زیر مؤلفه‌های عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی را نشان می‌دهد:

جدول ۳. همبستگی بین زیر مؤلفه‌ها و ابعاد مختلف عوامل نگهدارنده شغلی در معلمان تربیت‌بدنی

زیرمؤلفه‌های عوامل نگهدارنده شغلی	نتیجه	نوع کار	سرپرست	همکار	ارتقا	حقوق
نوع کار	همبستگی	۱	۰/۳۹۷**	۰/۳۱۹**	۰/۲۰۸*	۰/۰۸۰
	سطح معنی‌داری	۰	۰/۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۳۵	۰/۴۲۳
سرپرست	همبستگی	۰/۳۹۷**	۱	۰/۵۹۷**	۰/۱۹۷*	۰/۲۲۷*
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۴۶	۰/۰۲۱
همکار	همبستگی	۰/۳۱۹**	۰/۵۹۷**	۱	۰/۳۴۳**	۰/۱۹۷
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۷۱
ارتقا	همبستگی	۰/۲۰۸*	۰/۱۹۷*	۰/۳۴۳**	۱	۰/۵۱۵**
	سطح معنی‌داری	۰/۰۳۵	۰/۰۴۶	۰/۰۰۰	۰	۰/۰۰۰
حقوق	همبستگی	۰/۰۸۰	۰/۲۲۷*	۰/۱۷۹	۰/۵۱۵**	۱
	سطح معنی‌داری	۰/۴۴۳	۰/۰۲۱	۰/۰۷۱	۰/۰۰۰	۰

\* در سطح ۰/۰۵ معنی‌داری

\*\* در سطح ۰/۰۱ معنی‌داری



با استفاده از روش همبستگی پیرسون این فرض مورد آزمون قرار گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها بدین قرار بود: (در معلمان تربیت‌بدنی)

- ۱ - شاخص نوع کار با سرپرست، همکار و ارتقا همبستگی مثبت و معنی‌داری داشته است.
- ۲ - شاخص سرپرست با ارتقا، حقوق و همکار همبستگی مثبت و معنی‌داری داشته است.
- ۳ - شاخص همکار با ارتقا و ارتقا با حقوق همبستگی مثبت و معنی‌داری داشته است.
- ۴ - بالاترین همبستگی مربوط به ارتباط سرپرست و همکار و کمترین همبستگی مربوط به ارتباط سرپرست و ارتقا بود.

جدول ۴. همبستگی بین زیر مؤلفه‌ها و ابعاد مختلف عوامل نگهدارنده شغلی در معلمان غیر تربیت‌بدنی

زیر مؤلفه‌های عوامل نگهدارنده شغلی	نتیجه	نوع کار	سرپرست	همکار	ارتقا	حقوق
نوع کار	همبستگی	۱	۰/۱۶۲	۰/۱۶۰	۰/۳۴۰**	۰/۳۰۶
	سطح معنی‌داری	۰	۰/۱۰۷	۰/۱۱۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲
سرپرست	همبستگی	۰/۱۶۲	۱	۰/۳۹۰**	۰/۲۹۳**	۰/۳۴۱**
	سطح معنی‌داری	۰/۱۰۷	۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱
همکار	همبستگی	۰/۱۶۰	۰/۳۹۰**	۱	۰/۳۲۵**	۰/۲۰۸**
	سطح معنی‌داری	۰/۱۱۲	۰/۰۰۱	۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۵
ارتقا	همبستگی	۰/۳۴۰**	۰/۲۹۳**	۰/۳۲۵**	۱	۰/۳۷۱**
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰	۰/۰۰۱
حقوق	همبستگی	۰/۳۰۶**	۰/۳۴۱**	۰/۲۸۰**	۰/۳۷۱**	۱
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۵	۰/۰۰۱	۰

\*\* در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است

جدول (۴) ارتباط زیر مؤلفه‌های عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی را نشان می‌دهد:

(در معلمان غیر تربیت‌بدنی)

- ۱ - شاخص نوع کار با ارتقا و حقوق همبستگی مثبت و معنی‌دار داشته است.
- ۲ - شاخص سرپرست با همکار، ارتقا و حقوق همبستگی مثبت و معنی‌داری داشته است.
- ۳ - شاخص همکار با ارتقا و حقوق همبستگی و معنی‌دار داشته است.
- ۴ - شاخص ارتقا با حقوق همبستگی مثبت و معنی‌داری داشته است.
- ۵ - بالاترین همبستگی مربوط به ارتباط سرپرست و همکار و کمترین همبستگی مربوط به ارتباط همکار و حقوق بود.

فرض پنجم: بین برخی از مشخصات فردی و عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

جدول (۵) ضرایب همبستگی مربوط به مشخصات فردی و عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی را نشان می‌دهد:

جدول ۵. همبستگی برخی از مشخصات فردی و سطح عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی

متغیر	مشخصات فردی	سن	سابقه خدمت	سطح تحصیلات
عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی	F یا r	$r = -0.16$	$r = -0.87$	۰/۶۴۱
	Sig همبستگی	۰/۸۷۲	۰/۳۸۲	۰/۵۹۰
عوامل نگهدارنده شغلی معلمان غیر تربیت‌بدنی	F یا r	۰/۰۵۷	$r = -0.11$	۳/۵۷۲
	Sig همبستگی	۰/۰۵۷۲	۰/۲۸۳	۰/۰۱۷

به منظور آزمون این فرضیه:

برای آزمون رابطه بین سن، سابقه خدمت (متغیرهای فاصله‌ای) و عوامل نگهدارنده شغلی از ضریب همبستگی پیرسون و برای آزمون رابطه بین سطح تحصیلات و عوامل نگهدارنده شغلی از آنالیز واریانس یک طرفه (آماره F) استفاده به عمل آمد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد:

- ۱- بین برخی از مشخصات فردی (سن، سابقه خدمت و سطح تحصیلات) با سطح عوامل نگهدارنده شغلی در معلمان تربیت‌بدنی علیرغم این که همبستگی مشاهده شد، هیچکدام معنی‌دار نبودند.
- ۲- از بین برخی از مشخصات فردی (سن، سابقه خدمت و سطح تحصیلات) با سطح عوامل نگهدارنده شغلی در معلمان غیر تربیت‌بدنی فقط سطح تحصیلات و عوامل نگهدارنده شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری داشتند؛ یعنی، با بالارفتن سطح تحصیلات، عوامل نگهدارنده شغلی بالا رفته است. در نتیجه فرضیه تحقیق مبنی بر علوم وجود ارتباط معنی‌دار بین برخی از مشخصات فردی و عوامل نگهدارنده شغلی معلمان دو گروه (به جز بین سطح تحصیلات و عوامل نگهدارنده شغلی معلمان غیر تربیت‌بدنی) مورد قبول واقع شد. گرچه بین دو مشخصه دیگر همبستگی مشاهده شد، معنی‌دار نبود.

## بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های توصیف آماری حکایت از اقلیت معلمان تربیت‌بدنی زن شاغل در سطح شهر بیرجند کردند (۳۹٪) که تعدیل این وضعیت ضروری به نظر می‌رسد. همچنین حدود ۴۲ درصد از معلمان تربیت‌بدنی و ۳۳ درصد از معلمان غیر تربیت‌بدنی دارای مدرک تحصیلی دیپلم و فوق دیپلم می‌باشند که با توجه به رشد سطح تحصیلات و گسترش روزافزون دانشگاه‌ها باید از طرق مختلف از جمله آموزش‌های کوتاه‌مدت و یا ضمن خدمت درصدد ارتقای سطح تحصیلی این افراد یا جایگزینی بیشتر افراد تحصیل کرده باشند.

همچنین میانگین معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی ۳۹ سال و میانگین سابقه خدمت در آن‌ها ۱۹ سال می‌باشد که با توجه به افزایش مدارس دولتی و غیر انتفاعی و افزایش ساعت‌های درس و ورزش و ازدیاد قشر جوان تحصیل کرده و بیکار، لزوم برنامه‌ریزی هدفمند در جهت جایگزینی نیروی انسانی در سال‌های نزدیک، احساس می‌شود.

در بررسی متغیر اصلی تحقیق، میزان عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی در مجموع در حد متوسط مشاهده گردید که از زیربنای این تحقیق چنین استنباط می‌شود که با توجه به پیامدهای نامطلوب نارضایتی شغلی از جمله میزان بالای غیبت، کم‌کاری‌های بیشتر، ترک خدمت و یا ترک سازمان، استعفا، تأخیرهای زیاد، کاهش عملکرد و... می‌باید مسؤولان و برنامه‌ریزان سازمان آموزش پرورش در اندیشه بالا بردن سطح رضایت شغلی افراد باشند.

در میان جنبه‌های مختلف عوامل نگهدارنده شغلی احساس فرد نسبت به حقوق و مزایا و سپس ارتقا و ترفیع دارای پایین‌ترین میانگین بود که این موضوع لزوم توجه دست اندرکاران را به نیازهای مادی معلمان روشن می‌سازد.

همچنین در معلمان تربیت‌بدنی در احساس فرد نسبت به نوع کار و در معلمان غیر تربیت‌بدنی در احساس فرد نسبت به سرپرست بیشترین رضایت مشاهده شد که می‌توان گفت در گروه تربیت‌بدنی، سرپرستان کمتر انتظارات معلمان را در رابطه با شغل شان برآورده می‌سازند در صورتی که معلمان تربیت‌بدنی به شغلشان علاقه بیشتری دارند.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به تفاوت بین عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی نشان می‌دهد که عامل جنسیت بر عوامل نگهدارنده شغلی تأثیر دارد. (در هر دو گروه معلمان زن رضایت بیشتری دارند) اما مقطع آموزشی و گروه‌بندی (تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی) به تنهایی بر رضایتمندی مؤثر نبودند که این زمینه با نتایج مطالعات کریچ (۲۰۰۲)، ایکس‌سیما (۲۰۰۱)، باچمن (۱۹۹۶)، علی‌زاده (۱۳۸۱) همخوانی و با نتایج مطالعات هررا (۲۰۰۳)، بحرالعلوم (۱۳۷۸) مغایرت دارد (۴، ۱۱، ۱۷، ۲۱، ۲۵).

همچنین نتایج حاصل از تفاوت بین زیرمؤلفه‌های عوامل نگهدارنده شغلی معلمان تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی نشان داد که فقط بین رضایت از حقوق و مزایا در دو گروه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و در بقیه موارد تفاوت معنی‌دار بود. به طوری که در معلمان تربیت‌بدنی نسبت به غیر تربیت‌بدنی شاخص نوع کار،

همکار و ارتقا و در معلمان غیر تربیت‌بدنی نسبت به تربیت‌بدنی شاخص سرپرست و حقوق میانگین بالاتری داشتند. در هر دو گروه احساس فرد نسبت به حقوق و مزایا در پایین‌ترین رتبه و در گروه تربیت‌بدنی رضایت از نوع کار و در گروه غیر تربیت‌بدنی رضایت از سرپرست دارای بالاترین میانگین بود که شاید علت رضایت از کار به ماهیت شرایط کار و محیط کار در گروه تربیت‌بدنی بستگی داشته است که سبب توجه بیشتر به انگیزه‌های درونی نسبت به انگیزه‌های بیرونی شده است؛ البته نیاز به تحقیقات بیشتری در این زمینه احساس می‌شود. همچنین نتایج حاصل از بررسی ارتباط زیر مؤلفه‌های عوامل نگهدارنده شغلی نشان داد که در معلمان تربیت‌بدنی فقط نوع کار با حقوق و همکار با حقوق و در معلمان غیر تربیت‌بدنی فقط نوع کار با سرپرست و همکار ارتباط معنی‌داری ندارند. بنابراین اثرات افزایش هریک از زیر مؤلفه‌های فوق‌الذکر در شاخص‌های دیگر تأثیری ندارد. رضایت از نوع کار به جالب بودن قلمرو و وظایف معنی‌داری افراد شاغل اشاره دارد که مطالعات هاریون (۱۹۹۸) و نایمن و تانن (۱۹۹۳) در این راستا است. رضایت از سرپرست مافوق توانایی ادراکی، انسانی و فنی شاغلین را نشان می‌دهد که مطالعات مانینگ (۲۰۰۲)، والایس و ویز (۱۹۹۵)، بحرالعلوم (۱۳۷۸) اصلانخانی (۱۳۷۵) در راستای این پژوهش است رضایت از همکاران به میزان دوستی، صلاحیت فنی و حمایتی همکاران اشاره دارد که مطالعات هاشمیان (۱۳۷۵)، شجاعی‌فر (۱۳۷۹) در این راستا است (۳، ۴، ۷، ۱۶، ۲۴، ۲۷، ۲۸).

در بعد رضایت از ارتقا و ترفیع در سازمان به دسترسی فرد به فرصت‌های واقعی برای پیشرفت اشاره دارد که مطالعات عباسی (۱۳۷۷) و باچمن (۱۹۹۴) در راستای این پژوهش است. رضایت از حقوق به میزان دریافتی، برابری ادراکی در مورد حقوق و روش پرداخت اشاره دارد که مطالعات کالیسون (۱۹۹۹)، فیدلر (۱۹۹۶) و فرخی (۱۳۷۴) در راستای این پژوهش است. بنابراین در صورت برآورده شدن نیازهای حقوقی و ترفیع، افراد دل‌بستگی و رضایت بیشتری نسبت به شغلشان خواهند داشت (۱۰، ۱۳، ۱۷، ۲۲، ۲۳).

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به ارتباط برخی از مشخصات فردی و سطح عوامل نگهدارنده شغلی معلمان نشان داد که فقط در گروه غیر تربیت‌بدنی همبستگی مثبت و معنی‌داری بین رضایتمندی با سطح تحصیلات وجود داشت ( $F=3/572$  و  $P<0/05$ ). یعنی با بالا رفتن سطح تحصیلات عوامل نگهدارنده شغلی بالا رفته است که می‌توان توجه بیشتر به انگیزه‌های درونی را که قبلاً اشاره شد، قوت بخشید در بقیه موارد همبستگی‌هایی وجود داشت که معنی‌دار نبود.

نتایج مطالعات ایکسن ماومک میلان (۲۰۰۱)، شعبانی بهار (۱۳۸۲) و میرچی (۱۳۷۲) موافق نتایج این پژوهش و نتایج مطالعات هررا (۲۰۰۱) و لوری (۲۰۰۱) و علی‌زاده (۱۳۸۲) مغایر با نتایج این پژوهش بودند (۳۱، ۸، ۱۴، ۲۵، ۱۱).

در کل می‌توان نتیجه گرفت معلمان تربیت‌بدنی علاقه زیادی به شغل شان دارند؛ لیکن نیاز به ارتقا در محیط شغل و افزایش حقوق و دستمزد می‌تواند به دل‌بستگی و کارایی بیشتر منجر شود. بنابراین این امر می‌تواند از سوی برنامه‌ریزان آموزشی مورد توجه قرار گیرد.

## منابع

۱. اخلاقی، علی‌اصغر، ۱۳۷۸، بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی مدیران بانک صادرات استان گیلان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.
۲. اسدی، حسن، ۱۳۸۰، بررسی و مقایسه رضایت شغلی مدیران، کارمندان، استادان دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور، نشریه حرکت، شماره ۹.
۳. اصلانخانی، محمدعلی، ۱۳۷۵، توصیف سبک‌های مدیریت و جوسازی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه استادان ورزشی دانشگاه‌های منتخب کشور، رساله دکتری، دانشگاه تهران.
۴. بحرالعلوم، حسن، ۱۳۷۸، ارتباط بین فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی شاغل در تهران، رساله دکتری، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۵. پارساییان، علی؛ اعرابی، محمد، ۱۳۷۷، رفتار سازمانی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۶. سروش، مجتبی، ۱۳۸۱، مقایسه رضایت شغلی، تعهد سازمانی و همبستگی آن با منتخبی از ویژگی‌های فردی بین مسوولان تربیت‌بدنی آموزشگاه‌ها و مدیران ادارات سازمان تربیت‌بدنی خراسان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۷. شجاعی‌فر، حبیب‌الله، ۱۳۷۹، رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
۸. شعبانی بهار، غلامرضا ۱۳۸۲، ارتباط ویژگی‌های فردی و شخصیتی با رضایت شغلی و اثر بخشی مدیران دانشکده‌ها، گروه‌های آموزش و ادارات تربیت‌بدنی و فوق برنامه دانشگاه‌های کشور، پایان‌نامه دکتری، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۹. شکر شکن، حسین، ۱۳۷۳، فرآیند شناخت اجتماعی، فصلنامه حوزه و دانشگاه، شماره ۱.
۱۰. عباسی، داوود، ۱۳۷۷، بررسی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه زنجان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۱. علی‌زاده، محمود، ۱۳۸۱، بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهرستان اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۱۲. فرخی، محمدحسن، ۱۳۷۴، راههای افزایش کارایی و رضایت شغلی معلمان به مقدار ارتقای کیفیت آموزشی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۱۳. گوئل کهن، ۱۳۷۴، تئوری‌های سازمان و مدیریت، انتشارات اطلاعات، جلد اول.
۱۴. میرچی، محمد، ۱۳۷۳، بررسی رضایت شغلی مربیان امور تربیتی شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۵. هاشمی، سیدرضا، ۱۳۷۶، بررسی میزان تعلق و وفاداری کارشناسان به سازمان و عوامل مؤثر بر آن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.

۱۶. هاشمیان، سیدهادی، ۱۳۷۵، بررسی رابطه بین مشخصه‌های رضایت شغلی و عملکرد. کارکنان شرکت تعاونی معدن گرانبیت قدس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت ضایع، مجتمع آموزشی عالی ایران واحد خراسان

17. Bachman, M. (1996). Relationship between job \_ satisfaction and organizational commitment among employees in the united state. Psychological report, Vol.79.
18. Bausch. s. Gayleanddet. (1996). An investigational of the effect of protest gender on responses to mentoring, Journal citation, j. Of vocational behavior, Vol. 49, No, 3, PP 309-323.
19. Bishi, Ander.C. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method.
20. Chandan. J. s. (1997). Organizational behavior, Newdel: vikas publishing house LTD, PP206-7.
21. Craiga, Mertler J. (2002). job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teacher, American secondary education, Vol. 31 Issue. 1 p43, 11P.
22. Collison, Michelle, N.K. (1999). Achieving career satisfaction in the academy, Blank issues in higher education, Vol. 16, Issue. 20, PP26.
23. Fiedler, F. E. (1996). A theory of leader ship effectiveness, New York, MC Graw Hill.
24. Hariyon, D. (1998). Satisfaction at 1st job and unemployment: A new Look, j.of applied psychology. Vol. 20, No.1, pp 21-31.
25. Herrera, Roberto and Yean Sublim, Jon. (2003). Job satisfaction among athletic train ers in NCAA division laa, The sporty journal, Vol. 9 No. 1, P: 1-6.
26. Lori R., S Tempien and Rogerc, Loeb. (2002). Differences in job satisfaction between general education and special education, Remedial and special education, Vol.21 Lssue5, P 258, 10P, 3. Charts.
27. Maning, Traceyt, C. (2002). Gender, Managerial Level, Tran's formational Leader ship and Work satisfaction, Women in Management Review, Volume 17, number5.
28. Nayman, C. (1993). Job satisfaction among athletic train ers in NCAA division laa. The sporty journal. Vol.9, No.1, p: 1-6.
29. Spector, F. (1997). Influences of work place conditions on teachers. Job satisfaction.
30. Wallace, M, Wesse J. (1995). Leader ship, Organizational culture, J. Of sport management, Vol. 9, PP113-193.
31. Xin, Ma and Robert B., Macmillan, K. (2001). Influences of Work Place conditions on teachers, job satisfaction.