

اثر عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی بر ابعاد وجدان کاری معلمان تربیت بدنی شاغل در مناطق کمتر توسعه یافته استان گیلان

محسن لقمانی*، رحیم رضائی نژاد^۲، سجاد امان زاده^۳

چکیده

مقدمه و هدف: عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی یک حالت روانی است که افراد در محیط‌های پرتنش و استرس‌زا به خود و شغل خود برچسب غیررسمی می‌زنند تا موجب پیامدهای مثبت روانشناختی شود. از این رو، پژوهش حاضر به صورت شبه آزمایشگاهی اثرات عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی را بر ابعاد وجدان کاری (به مثابه یک پیامد مثبت روانشناختی) معلمان تربیت بدنی در مناطق کمتر توسعه یافته (به مثابه یک محیط پرتنش) استان گیلان آزمون می‌کند.

روش شناسی: تعداد ۱۸۰ نفر از معلمان تربیت بدنی شاغل در مناطق کمتر توسعه یافته استان گیلان به طور تصادفی به دو گروه آزمایش و کنترل (هر گروه ۹۰ نفر) تقسیم شدند و در دو مرحله (شروع و پس از ۵ هفته مداخله عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی) به پرسشنامه استاندارد ادراک وجدان کاری پاسخ دادند.

یافته‌ها: نتایج آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر نشان داد که گروه تجربی پس از پنج هفته مداخله در میانگین مؤلفه‌های مسئولیت و وابستگی به فرهنگ تغییرات معنی‌داری داشته است، در حالی که بین دو گروه در میانگین سایر ابعاد تفاوت معنی‌داری یافت نشد.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان داد که عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی از طریق تأثیرگذاری بر ابعاد وجدان کاری، کارکرد مثبتی به منظور حفظ معلمان تربیت بدنی در مناطق کمتر توسعه یافته دارد و از عوامل نگهدارنده مهم در این زمینه می‌باشد.

واژگان کلیدی: عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی، وجدان کاری، معلمان تربیت بدنی.

۱. استادیار مدیریت ورزشی مؤسسه آموزش عالی شفق تنکابن (نویسنده مسؤل: تلفن: ۰۹۱۱۲۲۱۳۹۵، پست الکترونیک: referee.loghmani67@gmail.com)

۲. استاد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

۳. کارشناس ارشد مؤسسه آموزش عالی شفق تنکابن

۱- مقدمه

امروزه آن چه بیش از همه برای سازمان‌های مدرن اهمیت دارد نیروی انسانی است و بعضی محققان نیز از انسان به مثابه گرانبهارترین منبع سازمانی یاد کرده‌اند (۱). حتی اقتصاددانان بزرگ معتقدند آن چه در نهایت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک جامعه را تبیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است نه سرمایه، و تمامی سعی سازمان‌ها و نهادها بر این است که نیروی انسانی مورد نظرشان سالم، باانگیزه و خشنود در محیط کاری خود حاضر باشند (۲). به همین دلیل، هرگاه از مدیران خواسته می‌شود مسائلی را بیان کنند که پیوسته با آن روبرو می‌شوند همواره پاسخ‌هایی مشابه مرتبط با مسائل انسانی شنیده می‌شود. آن‌ها درباره‌ی مهارت‌اندک مدیران در ایجاد رابطه با کارکنان و نیز ضعف زیردستان در ایجاد ارتباط با مقامات ارشد، نداشتن انگیزه، تضاد و تعارض بین کارکنان در واحد و دایره سازمان، مقاومت در تجدید سازمان دوایر و مسائل و مشکلات مشابه صحبت می‌کنند (۳).

در حوزه ورزش نیز ملاحظات مرتبط با منابع انسانی در تمامی ابعاد مشاهده می‌شود (۴). سازمان‌ها با به کارگیری روش‌های مؤثر مدیریت منابع انسانی مانند روش‌های طراحی شغل می‌توانند عملکرد منابع انسانی را مطلوب‌تر سازند (۵). همان‌طور که لوندا (۱۹۸۱) بیان می‌کند امروزه نیروی کار توقعات بیشتری از قبل دارد، دیگر به هر شغلی در هر شرایطی و با هر دستمزدی تن در نمی‌دهد و برای کیفیت کار و کار مطلوب اهمیت زیادی قائل است (۶). در نتیجه متخصصان امور نیروی انسانی باید مشاغل را طوری طراحی کنند که کار در محیط سازمان برای کارمندان، مطلوب و رضایت‌بخش باشد. به همین دلایل، کارکنان حقوق‌بگیر، داوطلبان و مشتریان در ورزش اهمیت بسیاری پیدا کردند و حتی دیدگاه راهبردی نیز برای منابع انسانی در ورزش ارائه شد (۷). بر این اساس، تمامی ابعاد و عوامل نگهدارنده و انگیزاننده شغلی منابع انسانی در ورزش مورد مطالعه قرار گرفتند. مثلاً یافته‌های رضایی صوفی و شعبانی (۱۳۹۲) نشان داد که عوامل بهداشتی مربوط به عوامل روابط بین‌فردی، امنیت شغلی و شرایط کاری بیشترین و سرپرستی و حقوق و مزایا کمترین میزان را در عوامل بهداشتی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ایفا می‌کنند. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که عوامل انگیزشی مربوط به قدرت تصمیم‌گیری و سپس تقدیر و بازشناسی بیشترین میزان انگیزش را در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ایجاد می‌کنند (۸).

معلمان ورزش نیز به مثابه کارکنان حقوق‌بگیر از این قاعده مستثنی نبودند و حتی تمرکز بر این افراد به دلایل اثرگذاری بر رشد شخصیتی، نگرشی، ورزشی و غیره دانش‌آموزان بیش از پیش بود (۹). در پژوهشی مشابه قره‌خانی و همکاران (۱۳۸۸) نشان دادند که در بین عوامل انگیزاننده امکان پیشرفت در کار و تقدیر دارای اهمیت بیشتری بوده و در بالا بردن انگیزش دبیران تربیت‌بدنی نقش بیشتری دارد. در مقابل بیشترین رضایت دبیران تربیت‌بدنی از عوامل نگهدارنده به عامل روابط بین‌فردی اختصاص داشت که شاید این امر بالا بودن اعتماد به نفس و بالا بودن مهارت‌های برقراری ارتباطی آنان باشد. کمترین میزان رضایت نیز به عامل حقوق و مزایا اختصاص داشت که این

امر ناشی از پایین بودن میزان حقوق و مزایای کلیه کارکنان آموزش و پرورش از جمله دبیران تربیت بدنی می‌باشد (۱۰). معلمان ورزش و به‌ویژه معلمان تربیت بدنی که در روستاها و مناطق کمتر توسعه یافته به فعالیت مشغول هستند، می‌توانند نقش اساسی و مهمی داشته باشند. مثلاً اندرسن و باریته (۱۹۸۷) پژوهشی را انجام دادند که طی آن، رفتار معلمان ورزش در طول مدت تدریس در بیست مدرسه ابتدایی به صورت نوار ویدئویی ضبط شد. نتایج نشان داد که معلمان در ۹۵ درصد از ساعات درس تربیت بدنی فعالانه در کنار دانش‌آموزان به آموزش، اصلاح حرکت و غیره مشغول هستند (به نقل از ۱۱). با وجود اهمیتی که معلمان ورزش در مناطق کمتر توسعه یافته دارند، اما بسیاری از آنان ممکن است به دلایل مختلف تمایلی به کار کردن در مناطق کمتر توسعه یافته و روستایی نداشته باشند. به‌طوری که یافته‌های محمدی (۱۳۸۷) نشان داد نابرابری حاکم بر توسعه‌یافتگی مناطق آموزش و پرورش در سراسر کشور و عقب‌ماندگی مفرط و نبود امکانات مناطق در روستاها، موجب جابه‌جایی‌ها و انتقال نیروی انسانی از مناطق روستایی و کمتر توسعه یافته به مناطق توسعه یافته می‌شود (۱۲).

مجموعه چالش‌های شغلی معلمان ورزش در مناطق محروم موجب شده است تا به‌طور جدی راه‌های افزایش وجدان کاری این معلمان مورد بررسی و مطالعه قرار گیرند. البته معلمان ورزش دارای ویژگی‌های متعددی هستند و در مناطق محروم و غیرمحروم به فعالیت آموزش مشغول هستند. معلمی در مدارس فعالیتی متنوع، سنگین، هیجان‌انگیز و چندوجهی است. آموزش مهارت‌های بنیادی و پایه، آموزش مهارت‌های بازی و ورزش، آموزش اصول بهداشت و تندرستی، برگزاری مسابقات ورزشی و برنامه‌ها و اردوهای تفریحی-فرهنگی، نگهداری از ابزار و امکانات ورزشی، طراحی و اجرای برنامه‌های درون کلاسی و به‌ویژه رعایت اصول تربیتی جهت رشد مطلوب جسمانی، عاطفی، اجتماعی و روانی کودکان و نوجوانان و ایجاد انگیزه مثبت نسبت به فعالیت‌های جسمانی و حرکتی در آینده از وظایف و فعالیت‌های معلمان در مدارس است (۹). البته یکی از راه‌هایی که معلمان ورزش می‌توانند از عهده این وظایف برآیند، وجود امکانات و تجهیزات مناسب است. پژوهش‌های توصیفی زیادی در زمینه امکانات ورزش در مدرسه‌ها انجام گرفته‌اند. این نتایج نشان می‌دهند که کمبود امکانات می‌تواند اجرای وظایف شغلی معلم تربیت بدنی و مدیریت کلاس را دشوار سازد (۱۳). مثلاً رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی نشان دادند که در بررسی عوامل آموزشی اثرگذار بر مدیریت کلاس‌های تربیت بدنی در مدارس محروم و برخوردار از امکانات ورزشی؛ برحسب شیوع این عوامل در مدارس برخوردار عامل امکانات، معلم، دانش‌آموزان، عوامل اجتماعی و همکاری و در مدارس محروم عامل امکانات، معلم، عوامل اجتماعی، دانش‌آموزان و همکاری به ترتیب در اولویت قرار داشتند (۱۴).

در مجموع کمبود امکانات ورزشی در اکثر تحقیقات ۳۰ سال گذشته در مدارس کشور به‌عنوان یکی از مشکلات اصلی مورد تاکید قرار گرفته است. علاوه بر این، رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۸۶) با مقایسه مشکلات کلاس‌داری معلمان تربیت بدنی در مدارس محروم و برخوردار از امکانات ورزشی نشان دادند که در مدارس محروم از امکانات ورزشی با وجود کمبود امکانات، شیوع مشکلات رفتاری کمتر است. شاید یک توجیه نظری در این زمینه وجود

داشته باشد که در مدارس محروم به دلیل کمبود امکانات ورزشی فعالیت‌های حرکتی و ورزشی کمتر اجرا می‌شود، بنابراین احتمالاً معلمان این مشکلات را کمتر مشاهده کرده‌اند. این مورد شاید یکی از عواملی باشد که معلمان ورزش ترجیح دهند در مناطق غیرمحروم و برخوردار از امکانات مشغول به فعالیت باشند (۱۵). البته نمی‌توان این مسئله را یک نکته مثبت و خوشحال کننده در نظر گرفت. چون تربیت‌بدنی جزء جدا نشدنی تعلیم و تربیت به حساب می‌آید که از طریق حرکت، رشد را در ابعاد جسمانی، روانی و اجتماعی انسان تسهیل و هماهنگ کرده و به شکوفایی و تکوین استعدادهاى مطلوب کمک می‌کند (۱۶).

به‌طور کلی معلمان در مناطق محروم از شرایط ویژه‌ای برخوردار هستند. این معلمان در محروم‌ترین مناطق کشور آموزگاری می‌کنند. معلمانی که هرچقدر سختی‌های شغلی‌شان بیشتر می‌شود ظاهراً مزایای شغلی‌شان کاستی می‌گیرد. به پزشکیانی که در مناطق محروم خدمت می‌کنند مزایای بسیاری تعلق می‌گیرد، اما وضعیت معلمان این مناطق هیچ تفاوتی با معلمان مناطق دیگر ندارد (۱۷). عدم انگیزه‌ی ماندگاری نیروی انسانی در مناطق روستایی و کمتر توسعه یافته و همچنین نظام برنامه‌ریزی نیروی انسانی در آموزش و پرورش، کشور را به‌طور مضاعف دچار مشکل می‌کند. به‌طوری که بومی نبودن افراد شاغل در این مناطق و کمبود امکانات زیستی و نبود تسهیلات لازم، تمایل به مهاجرت به مناطق شهری را موجب می‌شود (۱۲). تمامی این مطالعات نشان می‌دهند که حفظ معلمان در مناطق محروم با چالش‌های جدی مواجه است. علی‌رغم این که پژوهشگران توانستند بعضی از متغیرهای تنش‌زای منابع انسانی در ورزش مانند فرسودگی ناشی از قضاوت داوران (۱۸)، استرس شغلی (۱۹)، تحلیل رفتگی (۲۰)، ارزیابی عملکرد مربیان (۲۱) و استرس شغلی آنها (۲۲) را مورد تحلیل قرار دهند، اما هنوز در شناسایی راهکارهای مناسب به‌منظور خنثی کردن این پدیده‌های منفی ناکام ماندند.

تمامی این چالش‌ها موجب خواهد شد تا معلمان ورزش برای انجام وظایف معلمی خود با مشکلات روانشناختی مواجه شوند و قبول تمامی این مسئولیت‌های سنگین، بار منفی برای آنها داشته باشد که البته می‌تواند با حس وجدان کاری این مشکلات تا حدود زیادی خنثی شوند. وجدان کاری را می‌توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد. با این شرط که بدون هرگونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام برساند (۲۳). دالویست، اریکسون، گلاسبرگ و لیندا (۲۰۰۷) اختیار، علامت هشدار دهنده، خواستار حساسیت، دارایی باارزش، مسئولیت‌پذیری و وابستگی به فرهنگ را شش بعد وجدان کاری اعلام کردند (۲۴). همچنین جین و پرویت (۲۰۰۶) در پژوهش‌هایی که انجام داده‌اند شاخص‌هایی را برای

- 1 . Dahlqvist, Eriksson, Glasberg and, Lindahl
- 2 . Authority
- 3 . Warning signal
- 4 . Demanding sensitivity
- 5 . Asset
- 6 . Burden
- 7 . Depending on culture
- 8 . Jain and Purohit,

با وجدان بودن کارکنان و معنوی بودن یک سازمان شناسایی نمودند. شاخص‌های وجدان کاری در سازمان از نظر آنان مسئولیت‌پذیری، شادکامی، فززانگی، موفقیت، رضایت باطنی و سلامت بودند (۲۵). با این حال، وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می‌شود. توجه به وجدان کاری در سازمان‌ها، توجه به اخلاق و روابط انسانی است. زیرا اخلاق تعهد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود عامل کنترل خارجی حساس باشند (۲۶).

شاید نزدیک‌ترین پژوهش‌ها برای کارآیی معلمان ورزش را بتوان در نوسانات طراحی شغل آن‌ها جستجو کرد. در این زمینه، رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳) با بررسی ویژگی‌های شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان بر اساس مدل ویژگی‌های شغل (JCM) نشان دادند که بازخورد از شغل و هویت وظیفه مهم‌ترین ویژگی‌های شغلی بودند که در دبیری تربیت‌بدنی وجود داشت (۲۷). البته نباید فراموش کرد که این ویژگی‌های شغل بیش از آن که نگهدارنده شغلی برای معلمان محسوب شوند، عمدتاً راهبردهای انگیزشی به شمار می‌روند و ابهامات در مورد مسیرهای روانشناختی حفظ منابع انسانی و افزایش وجدان کاری آنان در محیط‌های فاقد انگیزش مانند معلمان تربیت بدنی در مناطق محروم ادامه داشت تا این که اخیراً پژوهشگران پدیده عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی را در مورد کارکنان مطرح کردند.

آن چیزی که در فرایند عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی اتفاق می‌افتد، همان تلاشی است که افراد انجام می‌دهند تا نیازهای سطح پایین مازلو، نیازهای نگهدارنده هرزبرگ، نیازهای زیستی آلدرفر و نیازهای وابستگی مک‌کلند ارضاء شوند. عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی سنگ‌بنای یک سازمان مدرن هستند. یک عنوان شغلی توصیفی مختصر در مورد مجموعه‌ای از مسئولیت‌هایی است که برعهده یک کارمند است، اما عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی بین دانش‌ها، توانایی‌ها، مهارت‌ها و سایر ویژگی‌هایی ارتباط برقرار می‌کند که کارکنان از شغل کسب کرده‌اند. بنابراین عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی کمک‌های مختلفی به سازمان می‌کنند که بهترین کمک آن در رابطه با انتخاب، ارزیابی عملکرد و پاداش نیروی انسانی سازمان‌ها است. عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی هم در هنگام کار و هم خارج از زمان کار پیامدهای معناداری برای کارکنان دارند. در هنگام کار عنوان‌های خود-انعکاسی اغلب اطلاعات اولیه‌ای هستند که بین همکاران جدید و قدیم، مشتریان و آشنایان کلیدی ارتباط برقرار می‌کنند. عنوان‌های سرآشپز، حسابدار، مهندس و پرستار چیزهایی درباره دانش ویژه اشخاص، صلاحیت‌ها، مقام‌ها، ارزش‌ها و خدمتی که می‌توانند بکنند به ما می‌گویند، که مایه افتخار و هویت متصدیان آن شغل است (۲۸). بارون و بیلی (۱۹۸۶) اشاره می‌کنند که سازمان‌ها اغلب از عنوان‌های شغلی برای استحکام هویت کارکنان استفاده می‌کنند

1 . Job Characteristics Model (JCM)

2 . Self-reflective job titles

3 . Baron & Bielby

و اشفورت و کرینرز (۱۹۹۹) نیز نتیجه گرفتند که عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی همچون نشان‌های برجسته، هویت کارمندان را در شغل منعکس می‌کنند (۲۸).

به عبارت بهتر، عنوان‌های شغلی در وهله اول یک مکانیسم رسمی را بر اذهان تحمیل می‌کنند، حال آن که عنوان‌های خود-انعکاسی واژه‌ها یا شعارهایی هستند که افراد متناسب با شخصیت و نوع وظایف کاری به‌منظور هویت بخشیدن به خود در محیط شغلی استفاده می‌کنند. خارج از زمان کار، هنگامی که افراد یکدیگر را در جشن‌ها ملاقات یا اطلاعات شخصی خود را ارسال می‌کنند، عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی خود را به اشتراک می‌گذارند. در این حالت عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی ابزارهای بسیار مهمی برای بیان هویت و نشان دادن ساختارهای ذهنی افراد هستند و با استفاده از این ابزار افراد می‌توانند خودشان را به جهان معرفی کنند. در این زمینه، گرت و همکاران (۲۰۱۴) مکانیسم‌های عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی را به سه دسته کلی تقسیم کردند که عبارت از خود-تأییدی^۱، ایمنی روانی^۲ و رابطه خارجی^۳ هستند. اولین مکانیسمی که از مصاحبه آن‌ها با کارکنان یک بنیاد خیریه کودکان پدید آمده بود، مکانیسم خود-تأییدی بود. در این مکانیسم (خود-تأییدی) عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی از طریق تأکید بر هویت خود در درون سازمان موجب کاهش فرسودگی عاطفی می‌شوند. در واقع عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی فرصت‌هایی را به کارکنان ارائه می‌کنند تا خود-تأییدی را تجربه کنند و هویت خود را به طریقی ابراز نمایند که برای دیگران شناخته شده و معتبر است. مکانیسم دوم ایمنی روانی می‌باشد که طی آن با نمایش یک ارزش منحصر به فرد، یک عنوان شغلی خود-انعکاسی علامت‌ها یا سیگنال‌هایی را برای دیگران می‌فرستد تا آنان را متقاعد سازد که کارمند صاحب عنوان جایز الخطا و قابل بخشیدن است. در عوض، این احساس ایمنی روانی ممکن است به کارمندان اجازه دهد تا با خیال راحت به کمک و پشتیبانی از دیگران بپردازند که این یک استراتژی مهم برای بدست آوردن منابع بارز و در نتیجه کاهش فرسودگی است. از طرف دیگر کارمندان در مصاحبه‌ها توضیح دادند که عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی یک پیام نمادین بی‌خطر است که می‌تواند در اشتراک‌گذاری مشکلات آنها با دیگران به آنان کمک کند و این باعث کاهش استرس در سازمان می‌شود. در رابطه با مکانیسم سوم یعنی رابطه خارجی نیز کارمندان بنیاد خیریه کودکان توضیح دادند که چگونه رابطه خارجی موجب کاهش فرسودگی عاطفی آنان می‌شود، به طوری که آنان موظف به ایجاد شادی در کودکان و خانواده‌هایشان و قرار دادن لیخنه بر چهره‌شان هستند حتی زمانی که افسرده، مضطرب، غمگین، عزا دار و یا در موقعیت بدی هستند. کارمندان معتقد بودند که ایجاد رابطه خارجی به وسیله عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی به آنان کمک می‌کند تا شور و اشتیاق بیشتری در تعاملات بیرونی خود داشته باشند که باعث برخورد‌های صحیح‌تر و کم‌استرس‌تر می‌شود (۲۸).

- 1 . Ashforth & Kreiner
- 2 . Self-verification
- 3 . Psychological safety
- 4 . External rapport

یافته‌های گرنِت و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که هر زمان مکانیسم‌های خود-تأییدی و ایمنی روانی در افراد افزایش یابد، نقش عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی در کاهش فرسودگی و استرس پررنگ‌تر می‌شود. این یافته‌های جدید محققان توانسته است یک فرایند علمی را فراهم آورد تا این امکان را به کارکنان بدهد که نقش فعالی را برای کاهش فرسودگی عاطفی خود بازی کنند. این یافته‌ها نشان داده‌اند زمانی که رهبران کارکنان خود را به تأمل در ارزش‌های منحصربه‌فرد خود و انعکاس آن ارزش‌ها از طریق عنوان‌های خود-انعکاسی، شخصی کنند، کارکنان قادر خواهند بود تا هویت خود را بیان کنند که این راهی است که به افزایش حس خود-تأییدی، ایمنی روانی و کاهش فرسودگی عاطفی آنان کمک می‌کند (۲۸). این فرایند (عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی) از آن جایی اهمیت دارد که می‌تواند راه جدیدی برای حفظ منابع انسانی در محیط فاقد انگیزش باشد. از این رو، در تحقیق حاضر سعی شده است تا این مکانیسم به‌طور شبه-آزمایشگاهی به بوته آزمایش گذاشته شود، چون هنوز به‌طور شفاف مشخص نیست که معلمان ورزش در مناطق محروم چگونه خودشان را اثبات می‌کنند و به حس خود-تأییدی دست می‌یابند؟ و آیا این عنوان‌های خود-انعکاسی می‌توانند اثرات افزایش بر وجدان کاری معلمان ورزش مناطق محروم داشته باشند؟ البته نتایج مطالعات نشان می‌دهد که افراد با وجدان کاری قوی از نظر کمیت کار، افرادی پرکار و از نظر کیفیت کار، کار را بهتر انجام می‌دهند و از نظر کمک به همکاران و ارباب رجوع، فراتر از وظایف رسمی خود عمل می‌کنند و از نظر استفاده از منابع سازمان، حداکثر استفاده درست را به عمل می‌آورند و افرادی مسئولیت‌پذیرترند (۲۶).

همان‌طور که از بررسی تحقیقات گذشته بر می‌آید، محققان تا حدود زیادی به جنبه‌های پیشاینده کاهش فرسودگی و افزایش وجدان کاری پرداخته‌اند. اما بازبینی، طراحی و تمرین عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی چه نقشی در ارضاء نیازهای نگهدارنده شغلی معلمان ورزش می‌گذارد؟ از آن جایی که عنوان‌های خود-انعکاسی راهی برای کاهش تنش و حفظ افراد در محیط‌های کاری یکنواخت و فاقد انگیزش می‌باشد، به همین دلیل به‌نظر می‌رسد که افراد با استفاده از این تکنیک می‌توانند وجدان کاری خود را در مناطق محروم حفظ کنند و حتی آنها را ارتقاء دهند تا از این منظر، عملکرد نیز بهبود یابد. حال باید به این نکته پی برد که معلمان ورزش چه عنوان‌های خود-انعکاسی را برای شغل خود انتخاب می‌کنند؟ در چه مواقعی و در چه وضعیتی این عنوان‌ها را در ذهن خود مرور می‌کنند؟ مثلاً گرنِت و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند که کارمندان بیمارستان در سه وضعیت کاری از عنوان‌های خود-انعکاسی در شغل خود استفاده کردند: (۱) معرفی کردن خودشان به بیماران؛ (۲) عهد بستن با همکاران؛ (۳) آرام کردن شرایط استرس‌زا (زمانی که دکتر دیر می‌کشد و بیمار عصبی بود) (۲۸). اما معلمان ورزش در مناطق محروم چگونه و چه زمانی و با چه محتوایی این عنوان‌های خود-انعکاسی را به کار می‌برند؟ تمامی این چالش‌ها و سؤالات موجب شده است تا این تحقیق به‌طور شبه-آزمایشگاهی طراحی و اثر عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی بر وجدان کاری معلمان تربیت بدنی مناطق محروم استان گیلان تجزیه و تحلیل شود.

روش پژوهش

در پژوهش حاضر از یک طرح نیمه تجربی (شبه آزمایشی) از طریق آزمون اندازه گیری مکرر طرح آمیخته زمان (به مثابه عامل درون گروهی) و گروه های تحقیق (به عنوان عامل بین گروهی) استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان تربیت بدنی شاغل در مناطق کمتر توسعه یافته استان گیلان هستند. مقیاس شناسایی مناطق کمتر توسعه یافته استان گیلان بر اساس موضوع بند ۱ قانون ۶۸ خدمات کشوری بود که در این قانون تمامی مناطق و دهستان کمتر توسعه یافته استان گیلان با تعیین ضریب، لیست شده اند. بر اساس استعلام از اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان با شماره نامه ۵۲۱/۳۲۷۵۲/۵۰۰ مورخه ۱۳۹۴/۷/۳۰ تعداد کل معلمان تربیت بدنی استان گیلان، تعداد ۸۷۷ نفر اعلام شد که از این تعداد ۴۳۴ نفر مرد و ۴۴۳ نفر زن می باشند و تعداد معلمان شاغل در مناطق کمتر توسعه یافته ۲۰۴ نفر است که از این تعداد ۹۴ نفر زن و ۱۱۰ نفر مرد هستند. حجم نمونه پژوهش حاضر برابر با کل افراد جامعه آماری یعنی ۲۰۴ نفر است که از این میان، تعداد ۱۸۰ معلم در تحقیق حاضر شرکت کردند. هدف از انتخاب این افراد، شرایط سخت و فرسایشی کار معلمان است که با استرس های مختلفی مواجه هستند.

متغیر مستقل در این پژوهش عنوان های شغلی خود-انعکاسی و متغیرهای وابسته شامل ابعاد وجدان کاری معلمان تربیت بدنی مناطق کمتر توسعه یافته استان گیلان هستند. ابزار اندازه گیری شامل پرسش نامه وجدان کاری دالویست و همکاران (۲۰۰۷) می باشد. در این پرسش نامه وجدان کاری در شش بعد بررسی می گردد که این شش بعد عبارت از اختیار، علامت هشداردهنده، خواستار حساسیت، دارایی بارزش، مسئولیت و وابستگی به فرهنگ هستند. سؤالات (۱۵، ۱۴، ۱۰، ۶) مربوط به اختیار، سؤالات (۳، ۴، ۵) مربوط به علامت هشداردهنده، سؤالات (۱۰، ۲، ۱) مربوط به مطالبه کننده حساس، سؤالات (۷ و ۸) مربوط به دارایی بارزش، سؤالات (۱۱ و ۱۲) مربوط به مسئولیت و سؤالات (۹ و ۱۳) مربوط به وابستگی به فرهنگ می شوند (۲۴).

در مرحله اول پس از مشخص شدن نمونه آماری، پرسشنامه وجدان کاری به صورت کدگذاری شده در میان معلمان توزیع شد. پس از تکمیل این پرسشنامه ها، در مرحله دوم معلمان تربیت بدنی به طور برابر و کاملاً تصادفی به دو گروه کنترل و آزمایش تقسیم شدند (در هر گروه ۹۰ نفر). در مرحله سوم برای معلمان گروه آزمایش یک جلسه ۱۰ دقیقه ای با حضور مدیر یا معاون مدرسه طراحی شد که در آن هم تیم تحقیق و هم مدیر یا معاون مدرسه به صورت رسمی از معلمان تقاضا کردند که در مدت ۵ هفته از عنوان های شغلی خود-انعکاسی استفاده کنند که خودشان انتخاب کردند. به طور مثال، هر یک از معلمان تربیت بدنی مورد مطالعه، عنوان های شغلی خود-انعکاسی از قبیل فرشته کودکان، فرشته نجات، پزشک ورزشی دانش آموزان، پیک شادی، وزیر ورزش مدرسه، ضامن سلامتی و غیره را برای خود انتخاب و از همین عنوان ها در طول مدت آزمایش استفاده کردند. البته قبل از این تقاضا در مورد مکانیزم و تعریف عنوان های شغلی خود-انعکاسی و نحوه انتخاب آنها برای هر یک از معلمان به روشنی

توضیحاتی ارائه شد. در این جلسه همچنین بسیاری از عنوان‌های شغلی معلمان تربیت بدنی مناطق محروم شناسایی و ذهن آنها برای تمرین این عنوان‌ها فعال شد. لازم به ذکر است که در این مرحله طوری عمل شد تا معلمان از ماهیت و اهداف تحقیق آگاهی پیدا نکنند و این کار را عمدتاً یک وظیفه رسمی درک نمایند. پس از اتمام جلسات در مرحله سوم، معلمان گروه آزمایش در مرحله چهارم تحقیق به مدت ۵ هفته از عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی در حین انجام وظایف شغلی خود استفاده کردند. پس از پایان ۵ هفته تدریس معلمان گروه آزمایش، در مرحله پنجم و آخر بار دیگر پرسشنامه وجدان کاری به صورت کدگذاری شده در میان معلمان توزیع و جمع‌آوری شد. در جدول شماره ۱، جزئیات مربوط به مراحل و پروتوکل اجرایی تحقیق مشخص شده است.

جدول ۱. فرایند پنج مرحله‌ای اجرای پژوهش برای معلمان مورد مطالعه

مرحله	مفاد کلی	مفاد اختصاصی
مرحله ۱	تکمیل پرسشنامه	پرسشنامه وجدان کاری
مرحله ۲	گروه‌بندی معلمان	تقسیم‌بندی برابر و کاملاً تصادفی معلمان به دو گروه کنترل و آزمایش
مرحله ۳	برگزاری جلسه	برگزاری جلسه با معلمان گروه آزمایش در حضور مدیران یا معاونان مدارس و ارائه مکانیزم‌ها و بازخوردهای عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی
مرحله ۴	تدریس با ابزار عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی	تدریس معلمان گروه آزمایش به مدت ۵ هفته با استفاده از تمرین و تکرار عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی در حین انجام وظایف معلمی
مرحله ۵	تکمیل پرسشنامه	پرسشنامه

برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار اس.پی.اس.اس استفاده شده است. قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش، گروه‌های دوگانه برای همه متغیرها به وسیله آزمون t مستقل مقایسه شدند تا از عدم تفاوت معنی‌دار بین آزمودنی‌ها در مرحله قبل از مداخله تحقیق اطمینان حاصل شود. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، معیارهای وجدان کاری با استفاده از اندازه‌گیری مکرر واریانس (ANOVA-RM) از نظر زمان (قبل و بعد از پنج هفته) به مثابه عامل درون گروهی و از نظر گروه (تمرین عنوان‌های شغلی خود - انعکاسی) به مثابه عامل بین گروهی مقایسه شد.

یافته‌ها

همان طور که بیان شد، نمونه‌های این پژوهش را ۲۰۴ نفر از معلمان تربیت‌بدنی شاغل در مناطق کمتر توسعه یافته استان گیلان تشکیل داده‌اند که تعداد ۱۸۰ نفر آنان در قالب دو گروه آزمایش (۹۰ نفر) و کنترل (۹۰ نفر) در پژوهش شرکت کردند. نمونه‌های پژوهش برابر با کل جامعه آماری است که به صورت تصادفی در دو گروه کنترل و آزمایش جای داده شدند. میانگین و انحراف استاندارد سن گروه آزمایش $۸/۸۴ \pm ۳۸/۲۷$ و میانگین و انحراف استاندارد سن گروه کنترل $۱۳/۷۹ \pm ۳۸/۷۰$ است. همچنین میانگین و انحراف استاندارد سابقه تدریس در گروه آزمایش $۷/۱۹ \pm ۱۳/۱۶$ و میانگین و انحراف استاندارد سابقه تدریس در گروه کنترل $۹/۶۵ \pm ۱۳/۷۹$ به دست آمده است.

اکثر نمونه‌های پژوهش در دوره‌ی دبستان (۶۱/۱ درصد) و بعد از آن ۲۵/۶ درصد نمونه‌ها در دوره متوسطه اول و در نهایت ۱۳/۳ درصد در دوره متوسطه دوم شاغل هستند. همچنین بیش‌ترین تعداد معلمان تربیت‌بدنی شاغل در مناطق کمتر توسعه یافته دارای مدرک کارشناسی می‌باشند (۷۶/۷ درصد) که از این میان، تعداد ۱۱۰ نفر از نمونه‌ها را مرد و ۷۰ نفر را نیز زن تشکیل می‌دهند.

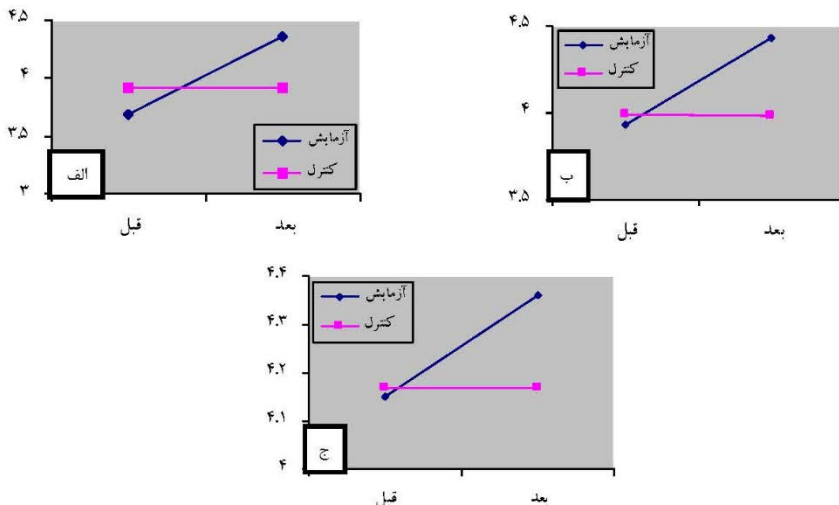
نتایج آزمون t مستقل برای اطمینان از شرایط برابر گروه‌های تحقیق نشان داد که در مرحله اولیه پژوهش و تقسیم گروه‌ها، هیچ تفاوت معنی‌داری در متغیرهای اختیار ($p = ۰/۵۴۱$ ؛ $df = ۱۷۸$ ؛ $t = ۰/۶۱$)، علامت هشاردهنده ($p = ۰/۹۰۷$ ؛ $df = ۱۷۸$ ؛ $t = -۰/۱۱$)، خواستار حساسیت ($p = ۰/۷۵۹$ ؛ $df = ۱۷۸$ ؛ $t = -۰/۳۰$)، دارایی با ارزش ($p = ۰/۲۱۶$ ؛ $df = ۱۷۸$ ؛ $t = ۱/۲۴$)، مسئولیت‌پذیری ($p = ۰/۵۹۶$ ؛ $df = ۱۷۸$ ؛ $t = -۰/۵۳$) و وابستگی به فرهنگ ($p = ۰/۰۸۴$ ؛ $df = ۱۷۸$ ؛ $t = -۱/۷۴$) بین معلمان تربیت‌بدنی گروه آزمایش و کنترل وجود ندارد. بنابراین، بروز هر گونه تغییرات را می‌توان در نتیجه مداخله تحقیق در نظر گرفت.

در مرحله بعد به منظور آزمون اثر عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی روی ابعاد وجدان کاری معلمان تربیت‌بدنی از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر استفاده شد. این آزمون برای تعیین دقیق اثرات هر یک از ابعاد وجدان کاری به صورت جداگانه اجرا شد. این نتایج حاصل از آن است که اثر تعاملی گروه و زمان در متغیرهای اختیار ($p = ۰/۹۹$ ؛ $Wilk's \lambda = ۱۷۸$ ؛ $F = ۰/۳۰$ ؛ $df = ۱$ ؛ $p = ۰/۵۸۴$)، علامت هشاردهنده ($p = ۰/۹۹$ ؛ $Wilk's \lambda = ۱۷۸$ ؛ $F = ۰/۶۶۶$ ؛ $df = ۱$ ؛ $p = ۰/۱۸$)، خواستار حساسیت ($p = ۰/۹۹$ ؛ $Wilk's \lambda = ۱۷۸$ ؛ $F = ۰/۱۹۴$ ؛ $df = ۱$ ؛ $p = ۰/۶۹$) و دارایی با ارزش ($p = ۰/۲۰۳$ ؛ $F = ۱/۶۳$ ؛ $df = ۱$ ؛ $p = ۰/۹۹$ ؛ $Wilk's \lambda = ۱۷۸$ ؛ $F = ۱/۶۹$ ؛ $df = ۱$) معنی‌دار نیست، اما با توجه به داده‌های جدول شماره ۲، متغیرهای مسئولیت‌پذیری، وابستگی به فرهنگ و ادراک از وجدان با گذشت زمان در گروه آزمایش (بر خلاف گروه کنترل) معنی‌دار است.

جدول ۲. نتایج آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر برای متغیرهای مسئولیت‌پذیری، وابستگی به فرهنگ و وجدان کاری

متغیرها	مسیر	Wilk's λ	df	F	p	η^2	r
مسئولیت‌پذیری	گروه * زمان	۰/۸۲	۱، ۱۷۸	۳۸/۱۴	۰/۰۰۱	۰/۱۸	
	گروه آزمایش	۰/۶۱	۱، ۸۹	۵۴/۷۸	۰/۰۰۱	۰/۳۹	۰/۴۸
	گروه کنترل	۱/۰۰	۱، ۸۹	۰/۰۱	۰/۹۰۴	۰/۰۰	
وابستگی به فرهنگ	گروه * زمان	۰/۷۶	۱، ۱۷۸	۵۳/۵۳	۰/۰۰۱	۰/۳۴	
	گروه آزمایش	۰/۵۵	۱، ۸۹	۷۱/۵۶	۰/۰۰۱	۰/۴۵	۰/۵۳
	گروه کنترل	۰/۹۹	۱، ۸۹	۰/۱۶	۰/۶۸۸	۰/۰۰	
وجدان کاری	گروه * زمان	۰/۸۰	۱، ۱۷۸	۴۳/۲۵	۰/۰۰۱	۰/۳۰	
	گروه آزمایش	۰/۵۷	۱، ۸۹	۶۶/۴۱	۰/۰۰۱	۰/۴۳	۰/۵۲
	گروه کنترل	۱/۰۰	۱، ۸۹	۰/۰۱	۰/۹۱۴	۰/۰۰	

این نتایج نشان می‌دهد که بعد مسئولیت‌پذیری در معلمان تربیت بدنی که از عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی استفاده کردند پس از گذشت پنج هفته به طور معنی‌داری با اندازه اثر ۰/۴۸ افزایش می‌یابد، در حالی که چنین تغییرات معنی‌داری در گروه کنترل مشاهده نشد (شکل ۱، الف). از طرف دیگر، بر اساس شکل ۱، ب، باید گزارش داد که در طول پنج هفته، وابستگی به فرهنگ در معلمان گروه آزمایش با اندازه اثر ۰/۵۳ افزایش معنی‌داری داشت که در معلمان گروه کنترل معنی‌دار نبود. همچنین در یک سازه کلی از وجدان کاری مشخص شد که وجدان کاری در معلمان تربیت بدنی مناطق کمتر توسعه یافته استان گیلان که از عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی استفاده کردند با اندازه اثر ۰/۵۲ افزایش معنی‌داری داشته است (شکل ۱، ج).



شکل ۱. تغییرات ابعاد: الف) وابستگی به فرهنگ؛ ب) مسئولیت‌پذیری؛ و ج) وجدان کاری معلمان تربیت بدنی مناطق کمتر توسعه یافته استان گیلان در دو گروه آزمایش و کنترل

بحث

همان طور که بیان شد هدف از تحقیق حاضر، بررسی اثرات عنوان‌های شغلی خودانعکاسی بر ابعاد وجدان کاری معلمان تربیت بدنی مناطق کمتر توسعه یافته استان گیلان بود که پس از انجام یک طرح نیمه تجربی، نتایج آزمون اندازه‌گیری مکرر نشان داد که بعد اختیار، بعد علامت هشداردهنده، بعد خواستار حساسیت و بعد دارایی باارزش از وجدان کاری معلمان تربیت بدنی مناطق کمتر توسعه یافته بر اثر تمرین عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی در طول پنج هفته تغییرات معنی‌داری نداشته است. این عدم معنی‌داری هم در اثرات تعاملی زمان و هم در تفاوت بین گروه‌ها نشان داده شد. در پژوهش گرنٹ و همکاران (۲۰۱۴) اثر مکانیسم رابطه بیرونی که شامل رابطه با همکاران و ارباب رجوع می‌شود بر خستگی عاطفی کارکنان معنی‌دار نبود. با توجه به این که بعد اختیار وجدان کاری شامل برخورد با مدیر، دانش‌آموزان، همکاران و اولیاء می‌شود لذا می‌توان عدم معنی‌داری بعد اختیار از وجدان کاری را همسو با نتایج پژوهش گرنٹ و همکاران (۲۰۱۴) عنوان کرد (۲۸). در واقع، تعاملات اجتماعی و اختیار در روابط بیرونی نمی‌تواند حداقل در پنج هفته موجب افزایش بعد اختیار از وجدان کاری شود. البته بعد اختیار وجدان کاری در شغل معلمی بیشتر دلالت بر مدیریت کلاس و انجام بعضی از وظایف محوله از سوی مدیران جهت پاسخگویی به بخشنامه‌ها و اجرای دستورالعمل‌ها دارد که انجام این وظایف شغلی عمدتاً ریشه در ارزش شغل معلمی در نهاد معلمان دارد.

از دلایل دیگری که می‌توان برای عدم تأثیر عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی بر بعد اختیار از وجدان کاری معلمان بیان نمود این است که احتمال می‌رود معلمان تربیت بدنی در مناطق کمتر توسعه یافته به دلیل نبود امکانات ورزشی و شرایط سخت کاری که وجود دارد تمرین عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی نیز کمکی در این زمینه به آن‌ها نکند. تحقیقات توصیفی زیادی در زمینه امکانات ورزش در مدرسه‌ها انجام گرفته‌اند. این نتایج نشان می‌دهند که کمبود امکانات می‌تواند اجرای وظایف شغلی معلم تربیت بدنی و مدیریت کلاس را دشوار سازد (۱۳).

در توجیه عدم معنی‌داری اثر عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی بر بعد علامت هشداردهنده از وجدان کاری نیز می‌توان این‌گونه تبیین کرد که این بعد از وجدان کاری با توجه به گویه‌های پرسشنامه بیشتر سوق به اعتقادات مذهبی و باورهای کارکنان پیدا می‌کند. با توجه به تعریف مورد نظر از وجدان کاری و نهادینه شدن مبانی و ارزش‌های اساسی اسلامی در خصوص انسان، راهکارهای نهادینه‌سازی وجدان کاری باید اموری باشد که موجب تغییر نگرش یا آمادگی برای واکنش ویژه نسبت به فرد نسبت به کار و مسئولیت خود در سازمان شود. یک فرد، شیء، فکر یا وضعیت، خاص‌تر از ارزش‌های اساسی بوده و دارای سه بعد شناختی، عاطفی و رفتاری می‌باشد. منظور از بخش شناختی، باورها، ارزش‌ها و اطلاعات درباره هدف شناخته شده به وسیله فرد است. بخش عاطفی شامل احساس‌ها و عواطف درباره هدف، فرد، فکر، رخدادهای شیء است و منظور از رفتار نیز نگرشی است که پس از تبدیل شدن به نیت رفتاری، شکل می‌گیرد (۲۹). بنابراین با توجه به یافته‌های این بخش از تحقیق باید بیان

کرد که با عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی تأثیری در بعد علامت هشداردهنده در معلمان تربیت بدنی ندارد یا اگر داشته باشد نباید انتظار داشت که در پنج هفته این تغییر رخ بدهد و به نظر می‌رسد برای بهبود این حالت درونی باید زمان بیشتری طی شود.

سایر یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بعد خواستار حساسیت از وجدان کاری نیز پس از پنج هفته دچار تغییرات معنی‌داری نشده است، این عدم معنی‌داری شاید به دلیل شرایط فوق‌العاده سخت و طاقت‌فرسای کار در مناطق کمتر توسعه یافته باشد که شاید پنج هفته یا حتی بیشتر هم برای تقویت این بعد از وجدان کاری که بیشتر وظایف و مسئولیت‌های شغل معلمی را در بر می‌گیرد کافی نباشد و احتمالاً معلمان تربیت‌بدنی به دلیل گستردگی و تنوع شغلی که دارا هستند از خود انتظارات زیادی دارند.

بررسی سایر نتایج یافته‌ها نشان می‌دهد بعد دارایی باارزش وجدان کاری معلمان تربیت‌بدنی مناطق کمتر توسعه یافته نیز پس از پنج هفته تمرین عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی دچار تغییرات معنی‌داری نشده است. این بعد از وجدان کاری نیز مانند بعد اختیار بر روابط خارجی و رابطه با همکاران، دانش آموزان و اولیاء اشاره دارد و همان‌طور که پیشتر بیان شد، گرت و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهش خود بیان کردند مکانیسم رابطه بیرونی از عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی بر خستگی عاطفی کارکنان اثر ندارد که از این رو می‌توان گفت نتایج بعد دارایی باارزش وجدان کاری همسو با پژوهش قبلی است (۲۸). به عبارت بهتر، ابعاد علامت هشداردهنده و دارایی با ارزش را می‌توان تقریباً در یک طبقه از وجدان کاری معلمان تربیت بدنی قرار داد. شاید به همین دلیل باشد که نتایج مشابهی برای این دو عامل به دست آمد.

اما تغییرات بعد مسئولیت‌پذیری وجدان کاری پس از پنج هفته تمرین عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی هم در طی زمان و هم در اثر تعاملی زمان و گروه در بین معلمان تربیت‌بدنی مناطق کمتر توسعه یافته معنی‌دار بود. اگر بعد مسئولیت‌پذیری وجدان کاری معلمان مورد بررسی دقیق قرار گیرد رابطه بین بعد مسئولیت‌پذیری و مکانیسم خود تأییدی عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی تبیین می‌شود. چون بعد مسئولیت‌پذیری بر این دلالت دارد که فرد کار خود را قبول دارد و از کیفیت انجام کار خود رضایت دارد. از آنجایی که مکانیسم خود تأییدی در پژوهش گرت و همکاران (۲۰۱۴) بر کاهش خستگی عاطفی کارکنان اثرگذار بود لذا می‌توان نتایج بعد مسئولیت‌پذیری را همسو با نتایج پژوهش گرت و همکاران (۲۰۱۴) دانست (۲۸). البته خودتأییدی و مسئولیت‌پذیری را می‌توان نوعی عامل فردی - شخصیتی دانست که بر وجدان کاری فرد مؤثر است. یافته‌های پژوهش حاضر با پژوهش ساین و همکاران (۲۰۰۸) که نشان دادند انجام مطالعه پیرامون وجدان کاری یک ضرورت است زیرا عوامل فردی و سیستم اجتماعی یک سازمان در تعامل با یکدیگر بر وجدان کاری مؤثرند همخوانی دارد. در واقع، تأثیر عوامل شخصیتی بر وجدان کاری بر کسی پوشیده نیست. بعضی از افراد هستند که نیاز به مشوق و توصیه ندارند و اگر موانع و مشکلاتی برای

آن‌ها ایجاد شود و یا افرادی آن‌ها را مجبور به بی‌انضباطی کنند، خود مشکل را مرتفع می‌سازند؛ ولی اصولاً تعیین و انتخاب هدف در هر فعالیت و یا هر فرایند مهمترین و اولین مرحله یا گام تلقی می‌شود. هدف به منزله نقطه‌ای نهایی است که منجر به ایجاد انگیزه در افراد می‌گردد (به نقل از ۳۰). به همین دلیل انتخاب عنوان‌های شغلی که به بهترین نحو، منعکس کننده وظایف شغلی معلمان است، برای آنها احساس مسئولیت به ارمغان می‌آورد.

آخرین بعد از وجدان کاری بعد وابستگی به فرهنگ است که پس از پنج هفته تمرین عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی توسط معلمان تربیت‌بدنی مناطق کمتر توسعه یافته دچار تغییرات معنی‌داری گردید. این یافته‌ها با پژوهش لیاقتدار و همکاران (۱۳۹۰) که عامل فرهنگی-اجتماعی را اولین عامل مؤثر بر وجدان کاری بیان کردند و همچنین نتایج حاصل از این پژوهش با پژوهش آرچانا (۲۰۰۴) که نشان دادند بین حمایت و کنترل‌های اجتماعی و نیز استرس شغلی با وجدان کاری رابطه وجود دارد همسو است (۳۰ و ۳۱). بدین معنا که افراد دارای وجدان کاری بالا همواره دغدغه کار، شغل و انجام صحیح و درست وظایف خود را دارند. این دغدغه عمدتاً از میزان و نحوه‌ی نظارت دقیق و منضبط جامعه و سازمان از فرد ناشی می‌شود. بسیاری از دانشمندان بر این باورند که توسعه‌ی فرهنگی پیش شرط توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی است و تا جامعه‌ای به توسعه‌ی فرهنگی دست نیابد توسعه در بخش‌های دیگر به دشواری صورت خواهد گرفت. به همین دلیل انتظار می‌رود که افزایش وجدان کاری از طریق بعد وابستگی به فرهنگ بر اساس بکارگیری عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی در معلمان تربیت‌بدنی، گام مؤثری در پیشبرد جامعه پیشرفته خواهد داشت. به‌طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد که عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی بر وجدان کاری معلمان تربیت‌بدنی مناطق کمتر توسعه یافته استان گیلان پس از پنج هفته تمرین اثر مثبت گذاشته و موجب افزایش وجدان کاری آنان شده است. از لحاظ مؤثر بودن بکارگیری عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی بر حالات درونی و روانشناختی کارکنان می‌توان گفت یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش گرنه و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی دارد (۲۸). همچنین به مدیران مدارس نیز پیشنهاد می‌شود که برای افزایش وجدان کاری معلمان تربیت‌بدنی، آن‌ها را به خلق این تکنیک‌ها ترغیب نمایند.

البته در پژوهش حاضر معلمان با ابعاد شخصیتی، فرهنگ و قومیت مختلف مورد بررسی قرار گرفتند که ممکن است بر نتایج تحقیق تأثیر گذاشته باشد. به همین دلیل انتظار می‌رود که در آینده محققان بتوانند تفاوت‌های نژادی، فرهنگی و قومیتی را در بروز نوسانات و تغییرات وجدان کاری از طریق عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی بررسی نمایند. از طرف دیگر، با توجه به این‌که پژوهش حاضر پیرامون وجدان کاری معلمان تربیت‌بدنی مناطق کمتر توسعه یافته صورت گرفته است، پیشنهاد می‌شود تا پژوهشگران اثر عنوان‌های شغلی خود-انعکاسی را بر سایر پدیده‌های منفی مانند استرس شغلی مریبان شاغل در مناطق محروم بسنجند. در نهایت انتظار می‌رود که محققان در آینده بتوانند سایر یافته‌های ارزشمند برای مطالعه تطبیقی با مناطق توسعه یافته را ارائه دهند تا نتایج قاطع‌تر و جامع‌تری به دست آید.

تشکر و قدردانی

از اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان و کلیه معلمان تربیت بدنی شاغل در مناطق کمتر توسعه یافته استان گیلان که در اجرای این پژوهش نهایت همکاری را داشته‌اند تقدیر و تشکر می‌گردد.

References

1. Sajjadi, S. N. (2015). *Managing Sport Organizations*. Tehran: SAMT Press. [Persian]
2. Shabani bahar Gh, Erfani N, Hekmati Z. (2013) The relationship between sport motivation and job success rate Kermanshah Province Department of Education. *Applied preceding studies in sports management*, 3, 11-22. [Persian]
3. Robbins S, (1943). *Fundamentals of Organizational Behavior*, Parsayian A, Erabi M. Vol 41, Tehran, Cultural Research Bureau. [Persian]
4. Chelladurai S P (2005). *Human Resource Management in Sports and Recreation*, Taleb puor M, lal Bazri S, Vol 510, Mashhad, Ferdowsi University Press.
5. Ramzani Neghad R, Loghmani M, Puor Soltani Zarandi H. (2014), Empirical study job characteristics in sports: Evidence of football referees, *Journal of Sport*
6. Sadat E. (2010), *Human Resources Management*, Vol14, Tehran, SamtPublishers. [Persian]
7. Taylor, T., Doherty, A., McGraw, P. (2015), *Managing People in Sport Organizations: A Strategic Human Resource Management Perspective*, 1, Elsevier, Oxford, UK.
8. Rezayi Sofi M, Shabani A. (2013), Examine the relationship triggers based on Herzberg's job and job satisfaction sports federations. *Applied research in sport management*, 2, 23-42. [Persian]
9. Ramzani Neghad R. (2012), *Physical education in schools*, 7, Tehran, SamtPublishers. [Persian]
10. Ghareh Khani H, Kozeh Chyan H, Ehsani M. (2009), Evaluation of the factors motivating and retaining teachers of physical education. *Journal of Movement*, 2(14), 151-161. [Persian]
11. Soltanyan M.A. (2006), The effects of the removal of physical education teachers in first to third grade students on fitness, *Journal of Education*, 22(2), 141-142. [Persian]
12. Mohamadi A. (2008), *Manpower planning and evaluation in education Iran and its problems*, *Journal of Education*, 24(2), 156-157. [Persian]

13. Ramzani Neghad R., Hemmati Neghad M.A., Maleki Gh.R.(2003), Management problems of physical education classes from teachers' viewpoints. Olympic Journal, 11(3,4),41-50. [Persian]
14. Ramzani Neghad R, Zabihi E, Jorablo M.(2011), Study of factors affecting management of physical education classes in schools and are deprived of sports facilities. Journal of Leadership and Educational Administration, 5(1), 47-61. [Persian]
15. Ramzani Neghad R, Hemmati Neghad M. A., & Zabihi E.(2007). Compare the problems of managing physical education classes in schools deprived of the opportunity to exercise, Journal Movement, 34, 127-140. [Persian]
16. Razavi M.H. (2011). Philosophy of Physical Education School, Monthly training of physical education, 12(1), 8-13. [Persian]
17. Mohamadi S. (2015). Disadvantaged areas need more attention. Arman Newspaper, 27 (43), p5. [Persian]
18. Gholamian J, Golzar S, Hoseini M, Taleb Pour M.(2009). Exhaustion of national and international judges and judge its relationship with Stress, Journal of Sport Management, Vol 1, pp141-157. [Persian]
19. Ramzani Neghad R, Mir Jamali, E, Rahmani Nia, F.(2012). Check stressors national and international sports referees Iran, Sports Management Studies, 16, 207-224. [Persian]
20. Shahlayi Bagheri J, Ghafari F, Honari H, Motahari M.(2013). Compare burnout football based on their grades and posts. Sports Studies, 17, 59-72. [Persian]
21. Rohani M, Taleb Puor M., Ramzani Neghad R, Benar N.(2013). Factor Analysis of Performance Indicators soccer coaches Iran. Applied research in sport management, 12(2), 35-48. [Persian]
22. Ramzani Neghad R, Khabiri M, Reyhani M, Eydi H.(2013), Compare the stressors soccer coaches Iran. Sports Management Studies, 21, 37-54. [Persian]
23. Asgaryan M, Javad Puor Shirvan F.(2012). The relationship between work ethic and employee productivity in Tehran four regional education, Journal of Educational Management Innovations, 1(29), 59-70. [Persian]
24. Dahlgvist, V., Eriksson, S., Glasberg, A., Lindahl, E., Lu` tze ´n, L., Strandberg, G., So` derberg, A., Sørliie, V., Norberg, A.(2007). DEVELOPMENT OF THE PERCEPTIONS OF CONSCIENCE QUESTIONNAIRE, Nursing Ethics 14 (2), 1-8.
25. Jain, M. Purohit, P (2006). Spiritual Intelligence: A contemporary concern with regard to living status of the senior citizen. Journal of the India Academy of Applied Psychology, 32 (3), 227-233.

26. Fahim Davin H, Oghabayi B, Asadolahi E. (2012). The relationship between physical education teacher's work ethic, and OCB in seven areas of Mashhad. *Journal of Sports Sciences*, 3 (9) 65-70. [Persian]
 27. Ramzani Neghad R, Hemmati Neghad M.A, Shafiyi Sh, Ghelich Zadeh M, Loghmani M. (2014). Physical education teachers job search features based on JCM. In *exercise physiology research and management*, 6 (2), 63-79. [Persian]
 28. Grant, A., Berg, J., Cable, D. (2014). Job Titles As Identity Badges: How Self-Reflective Titles Can Reduce Emotional Exhaustion. *Academy of Management Journal*, 57 (4), 1201-1225.
 29. Rahimi M. R. (2012). Work ethic institutionalization of Islamic Approach, *Islam and management research*, 2 (1), 5-23. [Persian]
 30. Lyaghat Dar, M.J., Bakhtyar H, Samiyi F, Hashemi B. (2000), Evaluation of the impact and role of factors affecting work ethic, *Applied Sociology*, Vol1(41), pp27-40. [Persian]
- Archana, V. (2004). Occupational Stress and Social Support as Predictors of Organizational Commitment. *Psychological Studies*, 49 (23), 202-204.

Effect of Self-Reflective Job Titles on Work Conscience among Physical Education Teachers of Gilan's Less Developed Regions

Mohsen Loghmani*¹, Rahim Ramzaninejad², Sajjad Amanzadeh³

Abstract

Background & Purpose: Self-reflective job titles are a kind of psychological state in which individuals use informal labels for themselves and their jobs to obtain positive psychological outcomes in tense and stressful situations. This quasi-experimental study examines the effects of self-reflective job titles on the work conscience dimensions (as a positive psychological outcome) of physical education (PE) teachers in the less developed regions (as a tense and stressful setting) of Gilan. **Methodology:** A number of 180 PE teachers in less developed regions of Gilan province were randomly assigned to two experimental and control groups, each consisting 90 participants, and answered the perception of work conscience questionnaire twice (once at the beginning of the study and once after receiving self-reflective job titles intervention for five weeks) .

Results: The analysis of variance with repeated measures showed that after receiving the intervention for five weeks, the experimental group had significant changes in the mean of responsibility and dependence on culture components, while no significant difference was found between the two groups in the mean of other components.

Conclusion: Findings showed that through influencing the dimensions of work conscience, self-reflective job titles have a positive function in order to retain PE teachers in less developed areas and are important maintenance factors in this field.

Keywords

Self-reflective job titles, conscience, physical education teachers.

1 . Assistant Professor of Sport Management, Shafagh Institute of Higher Education, Tonekabon (Corresponding Author: Email: referee.loghmani67@gmail.com ; Tel: +989112121395

2 . Professor of Sport Management, University of Gilan

3 . MA in Sport Management, Shafagh Institute of Higher Education, Tonekabon