

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه پیام نور

دانشکده ادبیات علوم انسانی
گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد

عنوان:

بررسی رابطه عوامل انگیزشی بهداشتی بر روی رضایت
شغلی معلمان تربیت بدنی استان ایلام

نگارش:

مهناز مهدی بیگی

استاد راهنما:

دکتر حبیب هنری

استاد مشاور:

دکتر محمود گودرزی

شهریور ۱۳۸۹

تقدیم به:

اگر شایسته تقدیم باشد تقدیم به پدر و مادر مهربانم که تلاش شان، همواره تکیه گاهم و خردشان، راهنمای

زندگی من بوده است

و تقدیم به تمام کسانی که در این راه مریاری داده اند.

شکر و قدردانی

حمد و سپاس خدای را که بی یاری او این کار به پایان نمی رسید.

بدینوسیله از استاد ارجمند جناب آقای دکتر حبیب هنری که همواره با راهنمایی های ارزشمند خود این جانب را یاری فرمودند شکر می نمایم.

همچنین از زحمات ارزنده ی استاد مشاور جناب آقای دکتر محمود کوردزی شکر و قدردانی می نمایم.

از همکاری کلیه ی معلمان تربیت بدنی استان که با تکمیل پرسشنامه این جانب را یاری دادند سپاسگزارم.

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی ارتباط بین عوامل انگیزشی بهداشتی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان ایلام به روش همبستگی و به شیوه میدانی انجام شد جامعه آماری شامل تمامی معلمان تربیت بدنی استان ایلام بود (N=280) که تعداد 162 نفر از آنان به صورت نمونه گیری طبقه ای - تصادفی براساس جدول کرجسای و مورگان به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی (JDI) ویسوکي و کروم (1991) که اعتبار آن 0.86 به دست آمد و پرسشنامه عوامل انگیزشی بهداشتی دانت (1996) که اعتبار آن 0.87 به دست آمد استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی شامل: میانگین، انحراف معیار، فراوانی، نمودارها، جداول و در بخش توصیف داده ها از آزمون کلموگراف اسمیرنوف، t مستقل، ضرایب همبستگی اسپیرمن و پیرسون استفاده شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین عوامل انگیزشی بهداشتی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معنی داری وجود دارد. بین عوامل انگیزشی معلمان زن و مرد تربیت بدنی تفاوت معنی داری وجود دارد. بین عوامل بهداشتی معلمان زن و مرد تربیت بدنی تفاوت معنی داری وجود ندارد. بین عوامل انگیزشی بهداشتی و ویژگیهای فردی معلمان تربیت بدنی رابطه معنی داری وجود دارد. بین رضایت شغلی و ویژگیهای فردی معلمان تربیت بدنی رابطه معنی داری وجود ندارد.

واژه های کلیدی

عوامل انگیزشی، عوامل بهداشتی، رضایت شغلی، معلم تربیت بدنی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول : طرح تحقیق
2	1-1- مقدمه
3	2-1- بیان مسأله
4	3-1- ضرورت و اهمیت تحقیق
5	4-1- اهداف تحقیق
6	1-4-1- اهداف کلی
6	2-4-1- اهداف اختصاصی
6	5-1- فرضیه های تحقیق
6	6-1- قلمرو تحقیق
6	7-1- محدوده تحقیق
6	1-7-1- محدودیت های تحت کنترل محقق
6	2-7-1- محدودیت های خارج از کنترل محقق
7	8-1- تعاریف واژه ها و اصطلاحات
	فصل دوم : ادبیات و پیشینه تحقیق
9	1-2- مقدمه
10	1-1-2- مبانی نظری تحقیق
11	2-1-2- تعریف رضایت شغلی
11	3-1-2- تفاوت انگیزش بر رضایت شغلی
12	4-1-2- عوامل مؤثر بر رضایت شغلی
13	5-1-2- واکنشهای سازمانی به نیازها
15	6-1-2- تئوری مسیر - هدف
15	2-2- نقش انگیزش در سازمانها
15	1-2-2- دلایل توجه به انگیزش
16	3-2- نظریه های انگیزشی
16	1-3-2- نظریه های محتوایی
16	1-1-3-2- سلسله مراتب نیازهای مازلو
18	2-1-3-2- نظریه ERG آلدرفر
18	3-1-3-2- نظریه نیاز به کسب موفقیت
19	4-1-3-2- نظریه دو عاملی هرز برگ
22	4-2- نظریه های فرآیندی

22	1-4-2- نظریه برابری
22	2-4-2- کاهش عدم برابری
23	3-4-2- تئوری انتظار
23	4-4-2- تئوری تقویت
24	5-4-2- نظریه هدف گذاری
24	6-4-2- تئوری اسناد
25	5-2- پیشینه تحقیق
26	1-5-2- تحقیقات انجام شده در داخل کشور
28	2-5-2- تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
30	6-2- جمع بندی

فصل سوم : روش شناسی تحقیق

33	1-3- مقدمه
33	2-3- روش تحقیق
33	3-3- جامعه آماری تحقیق
33	4-3- نمونه های آماری تحقیق
33	5-3- روش جمع آوری اطلاعات
34	6-3- ابزار اندازه گیری تحقیق
34	7-3- اعتبار پرسشنامه
36	8-3- نحوه امتیاز گذاری پرسشنامه
36	9-3- روشهای تجزیه و تحلیل آماری

فصل چهارم : یافته های تحقیق

38	1-4- مقدمه
38	2-4- آمار توصیفی
42	3-4- بررسی میزان رضایت شغلی و مؤلفه های آن
45	4-4- بررسی میزان رضایت از عوامل انگیزشی و مؤلفه های آن
47	5-4- بررسی میزان رضایت از عوامل بهداشتی و مؤلفه های آن
50	6-4- تحلیل داده های مربوط به فرضیه های تحقیق

فصل پنجم : بحث ، نتیجه گیری ، پیشنهادها

61	1-5- مقدمه
61	2-5- خلاصه تحقیق
63	3-5- یافته های تحقیق
63	4-5- بحث و نتیجه گیری
65	5-5- پیشنهاد های برخاسته از تحقیق

66
67
70
73
78

5-6- پیشنهاد برای تحقیقات آتی
منابع فارسی
منابع لاتین
ضمائم (پرسشنامه)
چکیده انگلیسی

فهرست نمودارها

17	نمودار 1-2 سلسله مراتب نیازهای مازلو
21	نمودار 2-2 نقش عوامل انگیزشی - بهداشتی در رضایت و عدم رضایت کارکنان
38	نمودار 1-4 توزیع درصدی سن معلمان تربیت بدنی
39	نمودار 2-4 توزیع درصدی جنسیت معلمان تربیت بدنی
40	نمودار 3-4 توزیع درصدی مدرک تحصیلی معلمان تربیت بدنی
41	نمودار 4-4 توزیع درصدی سابقه تدریس معلمان تربیت بدنی

فهرست جداول

14	جدول 1-2 روشهای ارضای نیازهای افراد در محل کار
20	جدول 2-2 طیف رضایت و عدم رضایت از شغل
23	جدول 3-2 واکنش های پرسنل در مواجهه با نابرابری
35	جدول 1-3 پایائی مولفه های رضایت شغلی
35	جدول 2-3 پایائی مولفه های انگیزشی - بهداشتی
38	جدول 1-4 توزیع فراوانی سن معلمان تربیت بدنی
39	جدول 2-4 گروه نمونه به تفکیک جنسیت
40	جدول 3-4 توزیع فراوانی مدرک تحصیلی معلمان تربیت بدنی
41	جدول 4-4 توزیع فراوانی سابقه تدریس معلمان تربیت بدنی
42	جدول 5-4 آزمون گلموگروف اسمیرنوف برای رضایت شغلی
42	جدول 6-4 میزان رضایت شغلی در کل گروه نمونه
43	جدول 1-6-4 میزان رضایت از همکار در کل گروه نمونه
43	جدول 2-6-4 میزان رضایت از حقوق در کل گروه نمونه
44	جدول 3-6-4 میزان رضایت از ارتقاء در کل گروه نمونه
44	جدول 4-6-4 میزان رضایت از کار در کل گروه نمونه
45	جدول 5-6-4 میزان رضایت از سرپرست در کل گروه نمونه
45	جدول 7-4 آزمون گلموگروف اسمیرنوف برای عوامل انگیزشی
46	جدول 8-4 میزان عوامل انگیزشی در کل گروه نمونه
46	جدول 1-8-4 میزان رضایت از مسئولیت در کل گروه نمونه
46	جدول 2-8-4 میزان رضایت از مؤلفه جنبه ذاتی در کل گروه نمونه
47	جدول 3-8-4 میزان رضایت از مؤلفه پیشرفت در کل گروه نمونه
47	جدول 4-8-4 میزان رضایت از مؤلفه تقدیر در کل گروه نمونه
47	جدول 9-4 آزمون گلموگروف اسمیرنوف برای عوامل بهداشتی
48	جدول 10-4 میزان عوامل بهداشتی در کل گروه نمونه
48	جدول 1-10-4 میزان رضایت از مؤلفه امنیت در کل گروه نمونه
48	جدول 2-10-4 میزان رضایت از مؤلفه خط مشی در کل گروه نمونه
49	جدول 3-10-4 میزان رضایت از مؤلفه شرایط در کل گروه نمونه
49	جدول 4-10-4 میزان رضایت از مؤلفه روابط بین فردی در کل گروه نمونه
49	جدول 5-10-4 میزان رضایت از مؤلفه سرپرستی در کل گروه نمونه
50	جدول 6-10-4 میزان رضایت از مؤلفه مزایا در کل گروه نمونه
50	جدول 11-4 آماره های آزمون همبستگی بین عوامل انگیزشی و رضایت شغلی

51	جدول 4-12 آماره های آزمون همبستگی بین عوامل بهداشتی و رضایت شغلی
51	جدول 4-13 آماره های آزمون ضریب t عوامل انگیزشی معلمان زن و مرد
52	جدول 4-13-1 آماره های آزمون ضریب t مؤلفه مسئولیت معلمان زن و مرد
52	جدول 4-13-2 آماره های آزمون ضریب t مؤلفه جنبه ذاتی معلمان زن و مرد
53	جدول 4-13-3 آماره های آزمون ضریب t مؤلفه پیشرفت معلمان زن و مرد
53	جدول 4-13-4 آماره های آزمون ضریب t مؤلفه تقدیر معلمان زن و مرد
54	جدول 4-14 آماره های آزمون ضریب t عوامل بهداشتی معلمان زن و مرد
54	جدول 4-14-1 مقایسه مؤلفه امنیت معلمان زن و مرد تربیت بدنی
55	جدول 4-14-2 آماره های آزمون ضریب t مؤلفه خط مشی معلمان زن و مرد
55	جدول 4-14-3 آماره های آزمون ضریب t مؤلفه شرایط معلمان زن و مرد
56	جدول 4-14-4 آماره های آزمون ضریب t مؤلفه روابط بین فردی معلمان زن و مرد
56	جدول 4-14-5 آماره های آزمون ضریب t مؤلفه سرپرستی معلمان زن و مرد
57	جدول 4-15 آماره های آزمون همبستگی بین عوامل انگیزشی و مدرک تحصیلی
57	جدول 4-16 آماره های آزمون همبستگی بین عوامل انگیزشی و سابقه تدریس
57	جدول 4-17 آماره های آزمون همبستگی بین عوامل انگیزشی و سن
58	جدول 4-18 آماره های آزمون همبستگی بین عوامل بهداشتی و مدرک تحصیلی
58	جدول 4-19 آماره های آزمون همبستگی بین عوامل بهداشتی و سابقه تدریس
58	جدول 4-20 آماره های آزمون همبستگی بین عوامل بهداشتی و سن
59	جدول 4-21 آماره های آزمون همبستگی بین رضایت شغلی و مدرک تحصیلی
59	جدول 4-22 آماره های آزمون همبستگی بین رضایت شغلی و سابقه تدریس
59	جدول 4-23 آماره های آزمون همبستگی بین رضایت شغلی و سن

فصل اول

کلیات تحقیق

1-1-1-مقدمه

توسعه هر جامعه ای مستلزم توسعه نظام آموزش و پرورش آن جامعه است. شناسایی عوامل مؤثر در بهبود کارکرد این نهاد، پیدا کردن نقاط ضعف و قوت آن، و ایجاد تغییرات مفید با توجه به نیازهای جامعه از ضروریات است. هرچه در این مسیر بیشتر سرمایه گذاری شود در توسعه کشور مفیدتر واقع میگردد. زیرا نظام آموزش و پرورش الگوی کلی نهادهای، مؤسسات و سازمانهای رسمی جامعه است که تحقق نهایی چون انتقال فرهنگ و شکوفاسازی آن، پرورش و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص را بر عهده دارد. یکی از سازمانهای بسیار مهم و حیاتی وابسته به نظام آموزش و پرورش که تمامی خانواده ها با آن در مرادده هستند، مدرسه است. برای آشنایی بیشتر با این سازمان، برنامه و نحوه اداره آن لازم است که وظایف، ساختار، چگونگی تصمیم گیری و ارتباط اعضای آن مورد تحلیل قرار گیرد. برخلاف اغلب سازمانهای رسمی دیگر، تولید در مدارس انسان است به علت همین برون داد انسانی، مدیریت این سازمانها بسیار پیچیده است. در میان منابع مختلفی که برای موفقیت فعالیتهای هر سازمانی ضروری است، منابع انسانی نقش اساسی دارد. واقعیت این است که آگاهی به کمیت و کیفیت منابع مالی و استفاده از آنها کار زیاد مشکلی نیست، اما از آنجا که انسان آمیخته ای از افکار، تمایلات، نیازها، خواهش ها، هدفهای شخصی و جاه طلبی های مختلف است، آماده کردن و در اختیار قراردادن و هدایت صحیح منابع انسانی بسیار دشوار است برای اینکه بتوان انسان را وادار ساخت که از روی میل، نیروی فکری و جسمی خود را برای رسیدن به هدفهای سازمانی به کار بندد. باید شرایطی فراهم کرد تا نیازهای او تأمین گردد. هر کوششی که در زمینه چگونگی بهتر اداره کردن انسانها صورت گیرد، مستلزم کشف نیازهای اساسی، درک انگیزه های رفتار افراد و عکس العملهای گروههای مختلف کاری است برای این منظور سازمان باید از محرک هایی استفاده کند که یکی از مهمترین محرک ها جهت کار مفید، رضایت شغلی است. ایجاد روحیه رضایت در بالا بردن کیفیت و کارایی دبیران نقش اساسی دارد عوامل مؤثر در بالا بردن میزان روحیه و در نتیجه رضایت و خرسندی دبیران یکی از موضوعات مهمی است که مدیران باید مد نظر داشته باشند. بی شک نقش معلم در ساختن آینده بهتر جامعه از جایگاهی ویژه برخوردار است (جهانیان، 1374). بحث انگیزش در علوم اجتماعی و مدیریت از جایگاه ویژه ای برخوردار است. چون تمام روش های مدیریت و جنبه کاربردی آن برای بالا بردن انگیزه های افراد و ترغیب آنان و بهبود عملکرد می باشد. بررسی شیوه های رفتار کارکنان و علل و خواسته های افراد از سازمان و مشاغل شان و چگونگی رضایت و مسائلی از این قبیل اذهان را به طرف مسئله انگیزش جلب می کند تا بتوانند با آن رفتار مناسب از خود بروز دهند و در نهایت سازمان را به طرف فعالیت و کارآیی بالاتر سوق دهند (مشبکی، 1380) اغلب مدیران از خود می پرسند چگونه می توانیم در کارمندان خود انگیزه ایجاد کنیم؟ با وجودی که این پرسش جنبه عمومی دارد و اهمیت آن آشکار است، ولی پاسخ به آن چندان آسان نیست. بررسی انگیزش به زبان ساده ای پی بردن به این مطلب است که چرا هر یک از افراد کارها را به گو نه ای ویژه انجام می دهند و اصولاً چه چیزی سبب فعالیت آنان می شود؟ به همین لحاظ پی بردن به انگیزه افراد برای انجام دادن کار از نظر مدیران و سرپرستان بسیار قابل توجه و اهمیت است. مدیر یا سرپرستی که آگاه باشد کارکنان او کارها را چرا انجام می دهند، می تواند مسائل و مشکلات آنان را برطرف سازد. به همین ترتیب مدیر خواهد توانست هنگام تصمیم گیری یا تغییرات سازمانی پیامدهای آن را به خوبی پیش بینی کند (علوی، 1381) عدم رضایت شغلی پیامدهایی نظیر تشویش، غیبت در کار، تأخیر کاری، فعالیت اتحادیه ای (شکایت، اعتصاب) و

بازنشستگی زودرس را به دنبال دارد. در عوض رضایت شغلی افراد باعث افزایش روحیه بهره‌وری، تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و ذهنی می‌شود (فلاح زاده، 1380)

1-2- بیان مسأله

امروزه تأثیر عمیق آموزش و پرورش در پویایی و تحول جوامع بر کسی پوشیده نیست و هر جامعه‌ای برای اینکه راه ترقی و تکامل خویش را طی نماید ناچار است توجه ویژه‌ای بر امر نظام آموزش و پرورش خویش داشته باشند و برای کارآمدتر نمودن آن، سرمایه‌گذاری بنیادین صورت دهد. یکی از ارکان مؤثر و تحول‌پویایی هر سازمان امر مدیریتی آن است که سازمان آموزش و پرورش از این موضوع استثناء نمی‌باشد. از آنجائیکه نیروی انسانی یکی از اصلی‌ترین منابع مدیریتی هر سازمان به شمار می‌رود لذا باید به نیازهای آنان توجه ویژه داشت. رضایت کارکنان از شغل خود و اعتقاد قلبی آنان و اهداف و ارزشهای سازمان آموزش و پرورش از ضروریات این دستگاه می‌باشد. (صالح پور، 1381) بخشی از این نیروی انسانی مدارس، دبیران تربیت بدنی می‌باشند، دبیران به عنوان بخشی از کارکنان مدرسه می‌توانند بنا به عواملی از کار خود خشنود باشند یا نباشند. (رابینز¹، 1999) دبیران لازمه پیشرفت دانش‌آموزان را در برنامه‌های مدیریتی با کیفیتی بالا می‌دانند، و خود بر سه فاکتور مهم دانش، مهارت و توانایی دانش‌آموزان تأکید میکنند (میشل²، 2003) یکی از مهمترین اهداف مدیران در هر سازمانی، افزایش کارایی و بهره‌وری آن سازمان است و کارایی سازمان هم به عوامل انسانی و هم به عوامل مادی مانند محیط کاری، تجهیزات و تأسیسات وابسته است، با پذیرش این موضوع که محور اصلی هر سازمانی بخصوص سازمانهای تربیتی و آموزشی، نیروی انسانی است، بنابراین برای یک مدیریت موفق، ایجاد و حفظ محیطی مناسب که افراد بتوانند برای دستیابی به هدفهای مشترک سازمان با یکدیگر همکاری کنند ضروری است (کریمی کلیمانی، 1377) تئوری دو عاملی یا انگیزشی - بهداشتی توسط فردریک هرزبرگ عنوان شد. در این نظریه که یک نظریه انگیزشی بیرونی است مدیر به کنترل عواملی که موجب رضایت مندی یا تنفر می‌شود می‌پردازد. بر طبق این نظریه یک سری عوامل از جمله موفقیت کاری و قدرشناسی موجب افزایش انگیزش در افراد شده که از این عوامل به عنوان عوامل انگیزشی یاد می‌شود زیرا این عوامل منجر به رضایت شغلی می‌شوند. در حالیکه یک سری دیگر از عوامل که از آنها به عنوان عوامل نگهدارنده یا بهداشتی یاد می‌شود وجودشان در کار ضروری است زیرا اگر نباشند باعث نارضایتی کارکنان می‌شود مانند حقوق و شرایط فیزیکی محل کار که باعث انگیزش افراد نمی‌شوند بنابراین یک مدیر خوب زمانی می‌تواند موفق باشد که بداند چه چیزهایی در افراد انگیزش ایجاد می‌کند و یکی از وظایف مدیریت ایجاد انگیزه در کارکنان است. رویکرد انگیزش، بر عوامل انگیزشی که رفتار انسان را هدایت می‌کنند، تمرکز دارد. دیدگاه فرویدی یا روانکاوانه درباره ماهیت انسان این است که رفتار از درون و بوسیله سائقه، تکانش‌ها یا نیازهای نیرومند درونی برانگیخته می‌شود. از این رو، نظریه پردازان روانکاوا تلاش می‌کنند تا نیروی درونی و گاهی ناخودآگاه را که انرژی دهنده بر رفتار و هدایت‌کننده آن هستند، بشناسند (سینا، 1383). هرزبرگ می‌گوید: زمانی که افراد از کار خود نارضایتی دارند این عامل به محیط کار و در مقابل در زمان احساس خشنودی و رضایت، این عامل به خود کار مربوط است (هیگس³، 2001). از جمله عواملی که امروزه یکی از مسائل مؤثر و مهم مورد بررسی در سطح سازمانها و محیط‌های شغلی است و از اهمیت خاصی

۱ - Rabinz

۲ - Meichel

۳ - Heks

برخوردار می باشد ، رضایت شغلی در بین کارکنان است. رضایت شغلی را در قالب واژه هایی چون کنترل کردن ، نفوذ ، تأثیر داشتن و استقلال داشتن. رضایت شغلی با نگرش کلی فرد درباره شغلش گفته می شود ، کسی که رضایت در سطح بالایی داشته باشد به کارش نگرش مثبتی دارد اما کسی که از کارش ناخشنود است ، نگرش وی به کارش منفی است ، همچنین نارضایتی از شغل باعث کاهش روحیه کارکنان می شود و روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است (رابینز ، 1999). عوامل بیرونی محیطی در افزایش اهمیت عوامل انگیزشی نقش دارد در حالیکه عوامل عصبی و روانی جزء عوامل بهداشتی محسوب شده و در انتخاب شغل اهمیت بسیار دارد (آدریان فارن هام¹ ، 2001). انگیزش مجموعه روابط متغیر مستقل یا غیر مستقلی که راستا ، وسعت پایداری رفتار را تعیین می کند ، مربوط است به این شرایط که تأثیر استعداد مهارت درک و وظیفه مورد نظر و محدودیتها ی حاکم بر محیط ثابت نگه داشته می شود.

عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به ترتیب زیر می باشد :

۱- جذابیت شغل

۲- ارتباط با همردیفان و همتایان

۳- موفقیت در ارتباط با رئیس (کارفرما)

۴- شرایط کاری

عوامل مؤثر بر نارضایتی شغلی به ترتیب زیر می باشد :

۱- ملالت و خستگی

۲- انجام کارهای تکراری

۳- ارتباط با همردیفان

۴- ارتباط با رئیس و شرایط کاری (رندی ابرین²، 2003).

دو عامل ویژگی و خصوصیات شغلی و روابط شخصی در رضایت و نارضایتی افراد مؤثر است (پارسون ، 2005). همانطور که اشاره شد یکی از وظایف اولیه مدیران ایجاد انگیزه در کارکنان به گونه ای که عملکرد آنها به بالاترین سطح ممکن برسد بدین معنی که سخت تر تلاش کرده و به طور منظم در محل کار حاضر شده و برای عملی شدن هدف ها و تصمیم های سازمان کوشش کنند (شریعتی ، 1385). بنابراین توجه به عوامل مؤثر بر رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و ایجاد انگیزش شغلی در آنها از اهمیت ویژه ای برخوردار است. بررسی ها نشان می دهد که در مورد رابطه ی عوامل انگیزشی و بهداشتی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان ایلام تحقیقی انجام نشده است. لذا با توجه به نقش مهم و حیاتی دبیران ورزش در تحقق بخشیدن به هدفهای تربیت بدنی ، محقق در پی پاسخگویی به سوال کلی زیر می باشد : چه ارتباطی بین عوامل انگیزشی و بهداشتی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی وجود دارد؟

1-3- اهمیت و ضرورت تحقیق

تردیدی نیست که هسته و محور اصلی هر سازمان نیروی انسانی آن است که اگر این منبع نیروی انسانی از انگیزش برخوردار باشد بدون شک توان و استعداد خود را در جهت هدف های آن سازمان بکار خواهد برد کنکاش در مسئله انگیزش پاسخ چراهای رفتار آدمی است چرا انسان در سازمان کار می کند؟ چرا بعضی افراد بسیار فعال و برخی دیگر کم

۱ - Adrian Furnhan

۲ - Randy O Brien

کار هستند؟ علت علاقه به شغل و بی علاقه‌گی به کار چیست؟ این سوالات و بسیاری دیگر از این قبیل با موضوع انگیزش در ارتباطند و پاسخ به آنها در انگیزه‌های کارکنان خلاصه می‌شود (الوانی، 1376). همانطور که بیان شد از بین تمام منابع که در اختیار مدیران قرار دارد، منابع انسانی مهمترین آنها به شمار می‌آیند. بیشتر مدیران از این منبع آگاهی چندانی ندارند. آنان از کارکنان خودشان شناخت درستی ندارند. از این رو مدیران با احاطه به نحوه پذیرش کارکنان و انگیزه‌های آنان میتوانند در تحقق اهداف سازمان و افزایش سطح اثر بخشی و بازدهی آن گام بردارند که این وضعیت در آموزش و پرورش به ویژه در بخش تربیت بدنی نمایان است. دبیران تربیت بدنی یکی از ارکان اصلی در توسعه ورزش کشور محسوب می‌شوند. لذا ضرورت دارد که در زمینه کار و شغل آنان تحقیق لازم به عمل آید و به عنوان عامل اصلی توسعه تربیت بدنی در مدارس مورد بررسی قرار گیرد. از این رو جلب رضایت این قشر و علاقمند کردن بیشتر آنها به شغل مورد تصدی و در نتیجه افزایش کارایی آنها در برآورده شدن هدفهای این نهاد عظیم و بهره‌وری آن اهمیت زیادی دارد. اما اگر دبیران از شغل شان راضی نباشند آیا وظیفه انسانی و اخلاقی خود را با عشق تمام انجام خواهند داد؟ بی تردید در پرورش و ایجاد خلاقیت در دانش آموزان، معلمان نقش اول را ایفا می‌کنند. نخستین وظیفه ویژه مدیران این است که با وادار کردن افراد به کار و تلاش، انجام گرفتن مأموریت و بدست آوردن هدف هر سازمان را ممکن و میسر سازد، راهبرد کوششهای دیگران در جهت مطلوب آگاهی بر این است که چه چیزهایی انسانها را به تلاش و کوشش وادار می‌کند و چه چیزهایی موجب انگیزش آنها می‌شود (حقیقی، 1382). همه کشورهای جهان به معلمان اثر بخش و با انگیزه بعنوان یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش نیاز دارند تا بتوانند جوانان خود را در قالب سیستم تعلیم و تربیتی خود پرورش داده و برای آینده‌ای بهتر مجهز نمایند، ولی در شرایط فعلی نیاز کشور ما به چنین معلمانی خیلی بیشتر از بسیاری از کشورهاست (سید عباس زاده، 1369). معلم تربیت بدنی و مربی ورزش با توسعه و گسترش ورزش کشور ارتباط نزدیک و تنگاتنگی دارد. لذا بررسی دیدگاه آنان که عامل و محور ورزش در یک جامعه می‌باشند کاملاً منطقی و بجاست. آنها تنگناها را در این راستا بهتر می‌شناسند و می‌توانند راه حل‌های مناسب را ارائه دهند. لذا در این تحقیق تلاش شده رابطه عوامل انگیزشی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان ایلام بررسی شود.

محقق امیدوار است نتایج این تحقیق مورد استفاده برنامه ریزان و تصمیم گیرندگان آموزش و پرورش، به ویژه در گروه تربیت بدنی قرار گیرد، تا با شناخت بهتر عوامل انگیزشی، میزان رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی روز به روز بیشتر شود و این قشر زحمت کش بتوانند با کارایی و اثر بخشی بیشتری کار کنند و در نهایت هر چه بهتر به آموزش و پرورش فرزندان این منطقه از کشور عزیزمان کمک کنند.

پس ضرورت تحقیق را بنا به دلایلی که ذکر شد می‌توان به موارد زیر تقسیم کرد:

۱. مشخص کردن مهمترین نیازها و عوامل انگیزاننده فعلی معلمان تربیت بدنی.

۲. بررسی عواملی که در نارضایتی معلمان ورزش دخالت دارند.

۳. شناخت عوامل علاقه مندی و انگیزه در بین معلمان ورزش.

۴. ارائه پیشنهاد به مدیران در برنامه ریزی و توجه به اولویت نیازهای معلمان ورزش.

1-4- اهداف تحقیق

اهداف تحقیق شامل دو بخش کلی و اختصاصی می‌باشد

1-4-1- اهداف کلی

هدف اصلی تحقیق، بررسی رابطه عوامل انگیزشی - بهداشتی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استان ایلام می باشد.

1-4-2- اهداف اختصاصی

۱. بررسی رابطه عوامل انگیزشی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی.
۲. بررسی رابطه عوامل بهداشتی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی.
۳. بررسی رابطه عوامل انگیزشی - بهداشتی با ویژگیهای فردی در معلمان تربیت بدنی.
۴. بررسی تفاوت عوامل انگیزشی - بهداشتی معلمان زن و مرد تربیت بدنی.
۵. بررسی رابطه رضایت شغلی با ویژگیهای فردی در معلمان تربیت بدنی.

1-5- فرضیه های تحقیق

- ۱- بین عوامل انگیزشی و رضایت شغلی معلمان زن و مرد تربیت بدنی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین عوامل بهداشتی و رضایت شغلی معلمان زن و مرد تربیت بدنی رابطه وجود دارد.
- ۳- بین عوامل انگیزشی - بهداشتی و ویژگی های فردی معلمان زن و مرد تربیت بدنی رابطه وجود دارد.
- ۴- بین عوامل انگیزشی - بهداشتی معلمان زن و مرد تربیت بدنی تفاوت وجود دارد.
- ۵- بین میزان رضایت شغلی با ویژگی های فردی معلمان تربیت بدنی رابطه وجود دارد.

1-6- قلمرو تحقیق

جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان تربیت بدنی زن و مرد آموزش و پرورش استان ایلام در مقاطع راهنمایی و متوسطه در سال 87-88 به تعداد 280 نفر تشکیل می دهد.

1-7- محدوده تحقیق

شامل دو بخش تحت کنترل محقق و خارج از کنترل محقق می باشد

1-7-1- محدودیت های تحت کنترل محقق

۱. در حالی که نظریه های متفاوتی در مورد انگیزش مطرح شده است ولی محقق نظریه هرزبرگ را مبنای تحقیق قرار داده است.
۲. بازار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می باشد.
۳. جامعه مورد مطالعه معلمان تربیت بدنی استان ایلام در مقطع متوسطه و راهنمایی می باشد.

1-7-2- محدودیت های خارج از کنترل محقق

۱. عدم کنترل تمامی متغیرهای مداخله گر.
۲. عدم همکاری برخی افراد در تکمیل و یا تحویل پرسشنامه.

1-8- تعاریف واژه ها و اصطلاحات

رضایت شغلی¹

رضایت شغلی یعنی دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل و شرایطی که در آن کار انجام می گیرد و پاداشی که برای انجام آن دریافت می شود (شرترز ، 1987). رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است این حالت احساسی مثبت ، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند. از نظر سازمانی سطح بالایی رضایت شغلی منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است. که منجر به جذب و بقاء کارکنان می شود (مقیمی ، 1380).

عوامل انگیزشی²

عوامل انگیزشی که توسط فردریک هرزبرگ عنوان شده شامل پیشرفت و ترقی ، بازشناسی و تقدیر ، قدرت تصمیم گیری ، مسئولیت پذیری و جنبه ذاتی کار می باشد ، که این عوامل باعث ایجاد انگیزه در کارکنان برای تلاش بیشتر می شوند (مقیمی ، 1380).

عوامل بهداشتی³

عوامل بهداشتی از نظر هرزبرگ شامل خط مشی سازمان ، شرایط کاری، حقوق و دستمزد ، امنیت شغلی ، سرپرستی و روابط بین افراد می باشد که بنا به نظر هرزبرگ این عوامل باعث انگیزش شده و فقط از نارضایتی افراد جلوگیری می کنند (استات ، 2003).

معلم ورزش (تربیت بدنی)⁴

به فردی گفته می شود که براساس ابلاغ رسمی آموزش و پرورش مسئولیت اجرای کلیه فعالیتهای آموزشی و پرورشی در تربیت بدنی را در واحدهای آموزشی برعهده دارد (شفیعی ، 1387).

۱ - Job Satisfaction

۲ - Motivation Factors

۳ - Hygienic Factors

۴ - Physical Education Teacher

فصل دوم

پیشینه تحقیق