



دانشگاه پیام نور

دانشگاه پیام نور
دانشکده علوم انسانی

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی

(مدیریت ورزشی)

گروه تربیت بدنی

عنوان پایان نامه:

ارتباط بین عوامل انگیزشی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر تبریز بر اساس مدل انگیزشی ERG

الهام محمدی اقدم

استاد راهنما: دکتر ابوالفضل فراهانی

استاد مشاور: دکتر یعقوب بدری آذرین

تیرماه ۱۳۹۱

صلى الله عليه وسلم



دانشگاه پیام نور
دانشکده علوم انسانی
مرکز تهران (واحد ری)

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد
رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی
(مدیریت ورزشی)
گروه تربیت بدنی

عنوان

ارتباط بین عوامل انگیزشی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر تبریز بر اساس مدل انگیزشی ERG

الهام محمدی اقدم

استاد راهنما: دکتر ابوالفضل فراهانی

استاد مشاور: دکتر یعقوب بدری آذرین

تیرماه ۱۳۹۱

اینجانب دانشجوی ورودی سال مقطع کارشناسی ارشد رشته گواهی می نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته ام با نقل قول مستقیم یا غیر مستقیم منبع و ماخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده ام. بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد بر عهده خویش می دانم و جوابگوی آن خواهم بود. دانشجو تأیید می نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه (رساله) نتیجه تحقیقات خودش می باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است.

نام و نام خانوادگی دانشجو
تاریخ و امضاء

اینجانب دانشجوی ورودی سال مقطع کارشناسی ارشد رشته گواهی می نمایم چنانچه براساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله، کتاب، و ... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله، کتاب، و ... و به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم.

ام و نام خانوادگی دانشجو
تاریخ و امضاء

کلیه حقوق مادی مترتب از نتایج مطالعات ، آزمایشات و نو آوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می باشد .

ماه و سال

تقدیم بہ:

تمامی معطلانی کہ سخطہ ای بعد انسانی و وجدانی خود را فراموش نمی کنند و بہ آستان گران سنگ انسانیت سرفرومی آورند و انسان را با ہمہ

تفاوت ہایش ارج می نهند.

اگر شایسته تقدیم باشد:

تقدیم به پدر و مادرم؛

آنان که توانشان رفت تا به توانایی برسم، مویشان سپید کشت تا رویم سپید بماند، آنان که راستی قاسم در شکستگی قاتشان تجلی کشت.

در برابر وجود کرایشان زانوی ادب بر زمین می‌نهم و بادلی مملو از عشق و محبت و خضوع به دستانشان بوسه می‌زنم و از خداوند بزرگ

آرزوی سلامتیشان را دارم.

تقدیم بہ خواہر و برادر م:

ہمسفرانِ نجیب خاطر اتم.

تهدیه و شکر :

با سپاس از ایزد منان که توانایی نگارش این پایان نامه را به من عطا فرمود.

با تشکر از زحمات استاد عزیز و بزرگوارم جناب آقای دکتر ابوالفضل فراهانی که با راهنمایی های ارزشمند خود بنده را در به سرانجام رساندن این تحقیق یاری نمودند.

سپاس بی پایان خود را از استاد گرانقدر و بزرگوارم جناب آقای دکتر بدری آذرین که در امر مشاوره این تحقیق، زحمات بنده را متحمل شدند اعلام می دارم.

بدینوسیله بر خود فرض می دانم که از تمامی اساتید و سروران ارجمند، که در بخش های مختلف تحقیق بنده را یاری فرموده و موجبات پر بار شدن این تحقیق را فراهم آوردند سپاسگزاری نمایم.

چکیده

تحقیق حاضر با هدف تعیین ارتباط بین عوامل انگیزشی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر تبریز بر اساس مدل انگیزشی ERG صورت گرفته است. پژوهش حاضر توصیفی-همبستگی می باشد. تعداد ۲۲۶ نفر به طور تصادفی از بین کلیه دبیران تربیت بدنی مرد و زن آموزش و پرورش شهر تبریز در سال ۱۳۹۰ انتخاب گردید. از پرسشنامه نیازهای ERG و سیاهه فرسایش شغلی مسلوچ (MBI) برای گردآوری داده های تحقیق استفاده گردید. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS.17 روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون، آزمون تی مستقل انجام گرفت. از دیدگاه دبیران تربیت بدنی سایر دبیران آموزش و پرورش نگرش مساعدی درباره درس تربیت بدنی ندارند و آنرا درسی که تلاش کمتری نیاز دارد تلقی می کنند. نتایج نشان داد بین عوامل انگیزشی آلدفر و تحلیل رفتگی شغلی ارتباط مستقیمی وجود دارد. اما فقط دو عامل نیازهای وابستگی و نیازهای فیزیولوژیکی پیش بینی کننده تحلیل رفتگی شغلی معلمان بودند ($P < 0/01$).

کلیدواژه ها: عوامل انگیزشی آلدفر، تحلیل رفتگی شغلی، دبیران تربیت بدنی

فهرست مطالب

عنوان..... صفحه

چکیده

فصل اول: کلیات تحقیق

۱-۱: مقدمه	۲
۲-۱: بیان مساله	۳
۳-۱: ضرورت انجام تحقیق	۷
۴-۱: اهداف تحقیق	۸
۱-۴-۱: هدف کلی	۸
۲-۴-۱: اهداف اختصاصی	۸
۳-۴-۱: هدف کاربردی	۹
۵-۱: سؤال های تحقیق	۹
۶-۱: فرضیه های تحقیق	۹
۷-۱: تعاریف مفهومی و عملیاتی تحقیق	۱۰

فصل دوم: پیشینه تحقیق

۱-۲: مقدمه	۱۴
۲-۲: استرس	۱۴
۳-۲: علائم و نشانه های استرس	۱۴
۴-۲: عوامل ایجاد کننده استرس	۱۶
۵-۲: فرسودگی شغلی	۱۸
۶-۲: نشانه های فرسودگی شغلی	۲۰
۷-۲: عوامل بوجود آورنده فرسودگی شغلی	۲۱
۸-۲: پیامدهای فرسودگی شغلی	۲۲
۹-۲: راه های بهبود فرسودگی شغلی	۲۳

۲۴ نقش مدیران در پیشگیری از فرسودگی شغلی کارکنان
۲۵ مدیریت انگیزش
۲۶ انگیزش
۲۸ تفاوت هدف و انگیزش
۲۹ انگیزش و تفاوت های فردی
۲۹ انواع انگیزه
۳۱ نشانه های نقص در انگیزش
۳۲ نظریه های انگیزش در سازمان
۳۲ نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو
۳۶ کاربردهای سلسله مراتب مازلو برای مدیران
۳۹ نظریه ERG آلدرفر
۴۰ تئوری نیازهای پنج گانه گلاسر
۴۱ نظریه بهداشتی انگیزشی هرزبرگ
۴۲ تئوری های X و Y مک گریگور
۴۵ نظریه های محتوایی (فرآیندی)
۴۵ نظریه برابری آدامز
۴۷ نظریه انتظار ویکتور وروم
۵۰ نظریه ناهماهنگی شناختی
۵۴ راهکارهای ایجاد انگیزش کاری
۵۵ پژوهش های انجام شده قبلی
۶۵ جمع بندی مبانی نظری و پژوهش های انجام شده

فصل سوم: روش تحقیق

۶۹ ۱-۳ مقدمه
۶۹ ۲-۳ نوع تحقیق
۶۹ ۳-۳ جامعه آماری

۶۹	۴-۳: روش نمونه گیری و حجم نمونه
۶۹	۵-۳: ابزارهای گرد آوری داده ها.....
۷۰	۱-۵-۳: پرسشنامه نیازهای ERG
۷۰	۲-۵-۳: سیاهه فرسایش شغلی مسلوج (MBI).....
۷۱	۶-۳: روش اجرای تحقیق
۷۱	۷-۳: قلمرو تحقیق
۷۱	۸-۳: روش های تحلیل داده ها

فصل چهارم: یافته های تحقیق

۷۴	۱-۴: مقدمه
۷۴	۲-۴: آمار توصیفی
۷۸	۳-۴: آمار استنباطی

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۸۵	۱-۵: مقدمه
۸۵	۲-۵: بحث و نتیجه گیری
۹۳	۳-۵: نتیجه گیری
۹۳	۴-۵: محدودیت های تحقیق
۹۳	۱-۴-۵: محدودیت های غیرقابل کنترل
۹۴	۲-۴-۵: محدودیت قابل کنترل
۹۴	۵-۵: پیشنهادهای تحقیقی
۹۴	۱-۵-۵: پیشنهادهای برگرفته از تحقیق
۹۴	۲-۵-۵: پیشنهادهای اجرایی
۹۵	۳-۵-۵: پیشنهادهایی برای سایر محققین
۹۶	پیوست ها
۱۰۰	منابع

فهرست جداول

عنوان.....	صفحه
جدول ۱-۲: مدل عوامل تشکیل دهنده سلسله مراتب نیازهای مازلو (۵۰).....	۳۶
جدول ۲-۲: کاربرد سلسله مراتب نیازهای مازلو در مدیریت (۵۰).....	۳۸
جدول ۲-۳: سبک های مورد استفاده مدیران، بر مبنای مفروضات X و Y (۱۷).....	۴۸
جدول ۱-۴: میانگین و انحراف استاندارد ابعاد مختلف تحلیل رفتگی معلمان.....	۷۷
جدول ۲-۴: میانگین و انحراف استاندارد عوامل انگیزشی ERG در بین دبیران تربیت بدنی.....	۷۷
جدول ۳-۴: تحلیل رگرسیون گام به گام (نیازهای انگیزشی ERG) جهت پیش بینی تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی.....	۷۸
جدول ۴-۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین نیازهای فیزیولوژیکی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی.....	۷۹
جدول ۵-۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین نیازهای وابستگی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی.....	۸۰
جدول ۶-۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین نیازهای رشد و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی.....	۸۱
جدول ۷-۴: نتایج t-test برای گروه های مستقل جهت مقایسه تحلیل رفتگی شغلی در بین دبیران تربیت بدنی زن و مرد.....	۸۲
جدول ۸-۴: نتایج t-test برای گروه های مستقل جهت مقایسه عوامل انگیزشی ERG در بین دبیران تربیت بدنی زن و مرد (df=۲۲۴).....	۸۳

فهرست نمودارها

عنوان..... صفحه

نمودار ۴-۱: درصد توزیع سطح تحصیلات آزمودنی های تحقیق ۷۵

نمودار ۴-۲: درصد توزیع درآمد ماهیانه آزمودنی های تحقیق..... ۷۵

نمودار ۴-۳: درصد توزیع وضعیت اشتغال آزمودنی های تحقیق ۷۵

نمودار ۴-۴: درصد توزیع وضعیت مسکن آزمودنی های تحقیق ۷۶

فصل اول:

کلیات تحقیق

۱-۱: مقدمه

نیروی انسانی از مهمترین ارکان یک سازمان است و موفقیت یا عدم موفقیت سازمان، ارتباط تنگاتنگی با عملکرد کارکنان و تحلیل رفتگی شغلی^۱ آنها دارد. پدیده فرسودگی شغلی یکی از عمده ترین مسائل شغلی است که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان خدمات انسانی دیده می شود. بنظر می رسد تحلیل رفتگی شغلی نتیجه تلاش بسیار زیاد برای رسیدن به بعضی از انتظارات یا نیازهای است که ممکن است واقعی یا غیرواقعی باشد که به فرد تحمیل می شود. بنابراین بررسی این مساله که نیازهای فردی چه تاثیری بر تحلیل رفتگی شغلی دارد یکی از دیدگاه های مهم در عرصه شناخت علمی تحلیل رفتگی شغلی است. با توجه به اینکه دبیران تربیت بدنی یکی از ارکان تربیتی مدارس محسوب می شود لذا تحقیق حاضر با درنظر گرفتن نظریه نیازهای آلدفر به تاثیر آن بر تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی پرداخته است.

۱-۲: بیان مساله

مطالعات نشان می دهد تحلیل رفتگی شغلی با عوامل مختلفی ارتباط دارد؛ مانند عزت نفس^۱ و سلامت روانی (۹)، سرسختی روانی و تاب آوری (۴۵)، سرمایه اجتماعی^۲ (۱۸)، کیفیت زندگی کاری (۱۳)، حمایت های اجتماعی (۱۴)، جو سازمانی (۲۱). اما در سازمان های آموزشی یکی از عوامل که هم جنبه فردی و سازمانی و فرهنگی دارد و نقش مهمی در بروز تحلیل رفتگی شغلی بازی می کند عوامل انگیزشی، مربیان یا معلمان آموزشی است. در این میان با توجه به جنبه عملی آموزش تربیت بدنی داشتن انگیزش شغلی برای دبیران تربیت بدنی از ارکان سیستم آموزشی محسوب می شوند. به طوری که تحقیق آشتیانی (۱۳۸۴) نشان داده است که اگر درس تربیت بدنی توسط معلمان با انگیزه آموزش داده شود می تواند سلامتی جسمی و روانی دانش آموزان را در دوران تحصیل و بعد از آن تامین نماید (۱). روانشناسان انگیزش و هیجان نظریه های مختلفی درباره انگیزه شکل گیری رفتار ارائه کرده اند. همه نظریه پردازان انگیزشی، انگیزش را علت رفتار و تداوم آن می دانند. اساساً کارکنان با انگیزه، میل بیشتری به حضور در سازمان داشته، کمتر غیبت کرده و در تصمیمات سازمانی مشارکت فعالی دارند. در نهایت مطابق با نظر هرسی^۳ و همکاران (۲۰۰۹) می توان انتظار داشت دبیرانی که دارای انگیزه بیشتر می باشند تلاش بیشتری را برای ترفیع آموزش و برآورده کردن نیازهای دانش آموزان از خود نشان می دهند (۵۶). نظریه های مختلفی (مانند نظریه مازلو^۴، ۱۹۵۴؛ نظریه بهداشتی انگیزشی هرزبرگ^۵، ۱۹۵۹؛ نظریه آلدفر^۶، ۱۹۷۲؛ نظریه نیازهای مک کلند^۷، ۱۹۵۹؛ و نظریه مبتنی بر فرآیند انتظار وروم^۱، ۱۹۶۴) ارائه

-
- 1 - Self steem
 - 2 - Social capital
 - 3 - Hersey
 - 4 - Maslow
 - 5 - Herzberg
 - 6 - Aldfer
 - 7 - McCellend

شده است که هر کدام متناسب با شرایط خاصی قابل استفاده می باشد (۲۴). در نظریه مازلو (برومند، ۱۳۹۰) پنج نیاز اصلی (نیازهای فیزیولوژیکی، امنیت، تعلق اجتماعی، عزت نفس، خودشکوفایی) را انگیزش رفتار معرفی کرده است. در نظریه دو بعدی انگیزشی بهداشتی^۲ هرزبرگ، دو بعد بهداشتی و انگیزشی محرک رفتار ارزیابی شده است. عوامل انگیزشی آن عناصری هستند که بالاتر و فراتر از عوامل نگهداری قرار می گیرند. آنها شامل فرصت های بازشناسی، پیشرفت یا مسئولیت بیشتر هستند. هنگامی که آنها حاضر باشند، گرایش به سمت برانگیختن کارکنان جهت بهبود بهره وریشان است. ممکن است کارکنان به دنبال شیوه های جدید برای نیل به اهداف سازمانی به علاوه اهداف شخصی شان باشند. در نظریه هرزبرگ اگر عوامل انگیزشی کارکنان برآورده نشود ممکن است آنها درخواست عوامل نگهداری بیشتر مانند افزایش حقوق و مزایای جانبی، شرایط کاری بهتر یا خط مشی های سازمانی آزادانه تر معطوف به مرخصی استعلاجی یا زمان بیکاری و تعطیلی، را داشته باشند. آخرین نظریه محتوایی انگیزش کار بعد از نظریه مازلو و هرزبرگ توسط «آلدرفر» ارائه گردید. آلدرفر مثل مازلو و هرزبرگ اعتقاد داشت که طبقه بندی نیازها لازم است. زیرا یک تفاوت اساسی بین نیازهای طبقه پایین تر و نیازهای طبقه بالاتر وجود دارد. بر اساس نظر آلدرفر حتماً لازم نیست نیازهای طبقات پایین تر ارضا شوند تا نیازهای طبقات بالاتر مطرح گردند. یا محرومیت تنها راه فعال نمودن یک نیاز نیست. برای مثال، مطابق این تئوری زمینه های فردی یا محیط فرهنگی شخص ممکن است باعث شوند که نیازهای تعلق نسبت به نیازهای زیستی ارضا نشده پیشی گیرند و یا نیازهای رشد هر چه بیشتر ارضا شوند افزون تر طلب گردند. از نظر آلدرفر سه گروه نیازها وجود دارند (۸):

1 - Vroom

2- Motivators & Hygiene factors

الف) نیازهای زیستی یا وجودی^۱: شامل نیازهای فیزیولوژیکی و ایمنی می شوند که مربوط به نیازهای سطح پایین تر تئوری سلسله مراتب مازلوست.

ب) نیازهای تعلق و پیوستگی^۲: به نیازهای عشق و پیوند اجتماعی مربوط می شود. این نیاز بر اهمیت رابطه فرد و ارتباطات اجتماعی تأکید دارد.

پ) نیازهای رشد^۳: مربوط به نیازهای احترام و خودشکوفایی است که مربوط به اشتیاق طبیعی افراد به رشد فردی است (۸).

نظریه های مطرح شده هر کدام می تواند با توجه به نوع و اهداف سازمان در سنجش نیازهای کارکنان به کار رود. از آنجائی که در نظریه آلدفر به ویژگی های فرهنگی خاص هر جامعه توجه شده است لذا به نظر می رسد نظریه آلدفر برای مطالعاتی که به عامل فرهنگ توجه می شود و سازمان با هدف خدمات آموزشی شکل گرفته است کاربردی تر باشد. مطالعات انجام شده حاکی از آن است که عوامل ERG^۴ می تواند در تغییرات تحلیل رفتگی شغلی معلمان یا کارکنان مرتبط باشد.

به طوری که در حیطه عوامل زیستی تحقیقات مختلف نشان داده است که ابعاد مختلف سلامت جسمی و روانی با فرسودگی شغلی ارتباط دارد (۵، ۳۶، ۴۳). همچنین مطالعه پرداخت چی، احمدی، و آرزومندی (۱۳۸۸) نشان داد که پرداخت منصفانه حقوق و فضای کلی زندگی بیشترین تاثیر را بر فرسودگی شغلی معلمان مدارس دارند (۱۳).

در پژوهش دیگر صابری، مروجی و ناصح (۱۳۹۰) نشان داده اند که اختلالات روان پزشکی، نوع مسکن، با تغییرات فرسودگی شغلی مرتبط می باشد (۳۳). مطالعه کوستلیوس و تسگلیس^۵ (۲۰۰۵) نیز بر

1 - Existence

2 - Relatedness

3 - Growth

4 - Existence, Relatedness, Growth (ERG)

5 - Koustelios, Tsigilis

رضایت از حقوق با تحلیل رفتگی در بین معلمان تربیت بدنی تاکید دارد (۵۸). اما در مطالعه غباری بناب، نبوی و شیرکول (۱۳۸۴) ارتباطی بین وضعیت اجتماعی- اقتصادی و تحلیل رفتگی شغلی بدست نیامد (۴۰).

در حیطه نیازهای تعلق و پیوستگی مطالعه رضائی نژاد، پورسلطانی زرنندی و حسینی نیا (۱۳۸۸) نشان داد که رفتار صمیمی معلمان و رفتار حمایتی مدیران مدارس با تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معکوسی دارد (۲۱). همچنین مطالعه پیامی بوساری (۱۳۷۹)؛ صاحب الزمانی صفوی، و فراهانی (۱۳۸۸) بر تاثیر حمایت های اجتماعی به فرسودگی شغلی کارکنان تاکید می کند (۳۴ و ۱۴). همچنین مطالعه لی، مارتینک، کیم^۱ و همکاران (۲۰۰۵) در مطالعه ای به این نتیجه دست یافتند که استرس شغلی از مسیر (نیازهای شغلی، حمایت اجتماعی، منابع کار) ارتباط مستقیمی با تحلیل رفتگی شغلی معلمان دارد (۶۰).

در حیطه نیازهای رشد مطالعه یعقوبی نیا، مظلوم، صالحی فرددی و اسماعیلی (۱۳۸۴) نشان داد که بین عزت نفس و تحلیل رفتگی شغلی (تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت، فقدان موفقیت فردی) ارتباط معکوس معنی داری وجود دارد (۴۸). از طرفی نتایج مطالعه تسگلیس^۲ (۲۰۱۱) نشان داد که معلمان از سطح تحلیل رفتگی شغلی (فرسودگی هیجانی) بالاتری برخوردارند. سطح تحصیلات معلمان مهمترین عامل در سطح تحلیل رفتگی شغلی معلمان محسوب می گردد (۶۸).

با توجه به اهمیت شغل دبیری تربیت بدنی و همچنین نیاز مربوط به بررسی وضعیت تحلیل رفتگی شغلی آنها انگیزه اصلی بررسی این مساله است که آیا بین نیازهای انگیزشی آلدرفر و تحلیل رفتگی

1 - Lee, Martinek, Kim

2 - Koustelios, Tsigilis