

حرکت

شماره ۱۹ - ص ص : ۱۵۵ - ۱۴۱

تاریخ دریافت : ۸۲/۰۷/۱۲

تاریخ تصویب : ۸۲/۰۹/۲۳

شیوه‌های افزایش انگیزش به یادگیری از دیدگاه دبیران (زن) تربیت بدنی شهر اصفهان

دکتر محمد احسانی^۱ - مسعود اقبالی - کبری ترک‌زاده

استادیار دانشگاه تربیت مدرس - عضو هیأت علمی دانشگاه تربیت معلم - کارشناس ارشد
دانشگاه آزاد اسلامی

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، بررسی شیوه‌های افزایش انگیزش به یادگیری دبیران زن تربیت بدنی شهر اصفهان است. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد شاخص‌های مورد نظر در افزایش انگیزش، در سطح زیاد موجب افزایش انگیزش کاری دبیران تربیت بدنی می‌شود. مقایسه میانگین نمرات دبیران با توجه به سطح تحصیلات و سابقه کار و سطح تحصیلات و گروه‌های سنی نظیر، سطح تحصیلات و گروه‌های سنی به تنهایی در خصوص بعضی از شاخص‌های افزایش انگیزش نظیر ارزشیابی نحوه عملکرد و امنیت شغلی و مستمری ماهانه، تفاوت معنی‌داری را نشان می‌دهد و در خصوص سایر شاخص‌ها تفاوت معنی‌دار مشاهده نگردیده است. اولویت‌بندی شاخص‌های هفت‌گانه از دیدگاه تربیت بدنی در این تحقیق شامل، ارزشیابی نحوه عملکرد و لحاظ کردن نتایج آن، ایجاد زمینه‌های موفقیت شغلی و رشد حرفه‌ای، شرایط فیزیکی محیط کار، احساس مسئولیت شغلی، امنیت شغلی، اعمال مدیریت و سرپرستی مطلوب، تدوین اهداف تربیت بدنی در امر تدریس است که با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان در برنامه‌ریزی‌های آینده برای افزایش انگیزش معلمان از آن استفاده کرد.

واژه‌های کلیدی

انگیزش، آموزش، تربیت بدنی و معلمان زن.

مقدمه

هر کشوری سالانه بخش بزرگی از درآمدهای ملی خود را به گسترش و بهبود فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی اختصاص می‌دهد و همواره برای افزایش این سرمایه‌گذاری تلاش می‌کند. چنانچه یک طرف امر تعلیم و تربیت مربوط به مربی باشد و مربی را انسانی بدانیم که از ویژگی‌های روحی خاص، تمایلات و گرایش‌هایی برخوردار است و این گرایش و کنش نقش محرک و زاینده‌گی نخستین را در رفتارهای ارادی او دارد، به این نتیجه می‌رسیم که بدون انگیزه روانی، هیچ‌گونه فعل ارادی از او صادر نمی‌شود.

مفهوم انگیزش و شناخت عواملی که موجب انگیزش انسان می‌شود، یکی از پیچیده‌ترین بخش‌های روان‌شناسی و مدیریت امروز است و کار علمی و پژوهشی گسترده‌ای را می‌طلبد. با وجود پیشرفت فناوری، مسائل انسانی، بزرگترین گرفتاری عصر امروز است و انگیزش برای کار، ذهن متخصصان را در سطح وسیعی به خود مشغول داشته است (۴).

بحث درباره پدیده‌های انگیزشی و نقش آن در مجموع رویدادهای روانی و بویژه تأثیر آن بر رفتار فرد، بدون شک در قلمرو پژوهش‌های روان‌شناسی قرار می‌گیرد. در این قلمرو از سازه انگیزش برای توصیف و توضیح احساس و رفتار استفاده می‌کنند. افزون بر روان‌شناسی، در دیگر رشته‌های علوم مانند فیزیولوژی، عصب‌شناسی، تعلیم و تربیت و پزشکی، به پدیده‌های انگیزشی از نظر کشف مبانی فیزیولوژیک انگیزش، بویژه کساننده‌ها، به ساختار و راه‌های عصبی به عنوان مبانی پدیده‌های انگیزشی و به انگیزه و انگیزش از لحاظ تعادل بین معلم و دانش‌آموز و پزشک و بیمار اهمیت می‌دهند (۱).

تحقیقات نشان داده‌اند که توجه به نیاز معلمان محیط مناسب کار و تسهیلات در جهت نیل به اهداف شخصی و فردی، نقش مهمی در برانگیختن، ایجاد و افزایش انگیزش و در نهایت رضایت شغلی معلمان و افزایش اثربخشی و کارایی آنها دارند (۲).

بر حسب میل به استقلال یا وابستگی، می‌توان تقسیم کار کرد. باید سعی شود بین ماهیت کارها، مسئولیت‌ها، شخصیت، نیاز، انگیزه و استعدادها افراد همخوانی وجود داشته باشد. چه در گزینش و چه در بکارگماری معلمان، سعی و ذقت به عمل آید تا با استفاده از تست‌های شخصیتی، استخدامی و شغلی، افراد مناسب شغل معلمان انتخاب شوند و کارهای محوله نیز

با رشته تحصیلی و علاقه آنها هماهنگ باشد (۳).

یکی از دلایل انگیزش نداشتن افراد، نداشتن هدف روشن است. برخی از افراد، اهداف و انتظارات شغل و سازمان خود را نمی‌دانند. در حقیقت، اگر چه استعداد و توانمندی‌های مورد نیاز را دارند، ولی نمی‌دانند چه باید بکنند و در نهایت حاصل کارها و فعالیت‌های آنها چه باید باشد. صرفاً جنبه مادی پول سبب انگیزش نمی‌شود، بلکه جنبه‌های نشانه‌ای آن به سایر جنبه‌ها مثل احساس با ارزش بودن، احترام، نبود تبعیض و ... ارتباط پیدا می‌کند (۳).

"تلاش و رقابت مریبان برای پیشرفت و بهبود کیفیت آموزشی از طریق پیاده کردن اهداف درس تربیت بدنی، از جمله عوامل مهم در ایجاد و ارتقای سطح انگیزشی مریبان برای آموزش تربیت بدنی و به دنبال آن موفقیت در تدریس تربیت بدنی است (۱۲)". در این زمینه تحقیقات بسیاری انجام شده که در اینجا چند نمونه به طور مختصر ارائه می‌شود. زانگ (۱۹۹۸) تحقیقی تحت عنوان "بررسی معیارهای اساسی تعیین صلاحیت و شایستگی معلمان تربیت بدنی در مدارس متوسطه چین انجام داد که در آن تعیین صلاحیت معلمان و ارتقای سطح انگیزش معلمان به تدریس و ایجاد انگیزش دانش‌آموزان به یادگیری به عنوان معیار نقش بسزایی ایفا می‌کنند.

گراهام (۱۹۹۹) عواملی را که می‌توانند کار حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی را تحت تأثیر قرار دهند و تأثیر این عوامل را در افزایش توانایی ذاتی معلمان در تدریس مورد بررسی قرار داد (۷). در این بررسی به این نکته توجه شده که یکی از مشکلات دبیران تربیت بدنی این است که آنها احساس می‌کنند در دبیرستان به نقش آنها به طور حاشیه‌ای توجه می‌شود. این بررسی‌ها از جمله راهکارهایی را که منجر به افزایش انگیزش کاری و به وجود آوردن محیط کاری مناسب برای معلمان تربیت بدنی می‌گردد، به شرح زیر برمی‌شمارند:

۱- شرکت معلمان تربیت بدنی و اشخاصی که رهبری و مدیریت مدارس را به عهده دارند در برنامه‌های تعلیم و تربیت.

۲- مهیا ساختن زمینه‌های پیشرفت حرفه‌ای برای معلمان تربیت بدنی.

۳- اهمیت دادن به نظرهای دبیران تربیت بدنی در هنگام کار با سایر دبیران (۷).

کوجا و بریانت (۱۹۹۹) معتقدند مربیگری انگیزه اولیه برای معلمان به منظور آزمایش ر

تدریس تربیت بدنی است که در نهایت منجر به حمایت اجتماعی و برآورده شدن نیازهای شخصی آنها می‌گردد (۱۶). از طرفی، ارزشیابی از کار، حقوق مناسب، امنیت شغلی، فراهم ساختن زمینه‌های پیشرفت، توانایی‌های مدرسان، استقلال کاری و اهمیت دادن به تفاوت فردی در نیازهای شخصی و اجتماعی از جمله عوامل مؤثر در ایجاد میل و رغبت بیشتر در امر آموزش و مربیگری است و منجر به رضایت شغلی بیشتر و کار سودمند و مؤثر خواهد شد.

گروه تحقیقاتی در دانشگاه ایالتی ویرجینیا، کم بودن فضای آموزشی مناسب و زمان تدریس ناکافی تأثیرگذار بر میل و رغبت معلمان در انجام مسئولیت و در نهایت رضایت شغلی آنها را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد مربیانی که در نواحی جغرافیایی مناسب‌تر، با امکانات بهتر و حقوق بالاتر مشغول به کار می‌باشند، احساس مسئولیت بیشتری می‌کنند.

تحقیق لارسون و سیلورمن (۲۰۰۰) نشان داد معلمان با آن‌که از انگیزش اولیه در امر تدریس برخوردارند، ولی سطح انگیزش در آنها متفاوت بوده و ناشی از میل و علاقه ذاتی آنها در کمک به دانش‌آموزان در یادگیری و رشد اجتماعی آنهاست (۱۱).

اسمیت (۲۰۰۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که با وجود داشتن اهداف برای تدریس که توسط دولت برنامه‌ریزی می‌شود، انعطاف مدیران در مورد تدریس معلمان، خلاقیت و انگیزش آنها را در آموزش نشان می‌دهد (۱۴).

دارست و پنگرازی (۲۰۰۱) معتقدند تجربه، دانش و آگاهی معلمان تربیت بدنی، موجب افزایش انگیزش آنها به آموزش و در نتیجه افزایش انگیزش شاگردان برای یادگیری می‌شود. جاکبسون (۲۰۰۱) کیفیت آموزش استاندارد را ضروری دانسته و محیط آموزشی را که دارای فناوری و تجهیزات پیشرفته است، در افزایش انگیزش معلمان برای تدریس و شاگردان برای یادگیری مؤثر می‌داند (۵).

فیشر (۲۰۰۳) معتقد است ارزیابی معلمان نه تنها موجب ارتقای کیفی آنها می‌شود، بلکه به ایجاد انگیزش بهتر برای آماده کردن آنها برای تدریس منجر می‌شود (۶).

هاتچیسون (۲۰۰۳) انگیزش در معلمان را به دو صورت درونی (از طرف دانش‌آموزان) و بیرونی (از طرف عوامل بیرونی مانند شرایط فیزیکی کار، اعمال مدیریت مطلوب و ...) ارزیابی کرده و معتقد است حتی اگر عوامل درونی مورد رضایت معلمان باشد، ولی عوامل بیرونی

مطلوب نباشد، معلمان انگیزه خود را برای تدریس خوب از دست می‌دهند. او با اشاره به مدل مزلو، نیازهای اولیه معلمان مثل حقوق و مزایا، امنیت شغلی، اعتماد به نفس و ... را مورد توجه قرار داده و این عوامل را در ایجاد انگیزه مؤثر می‌داند (۸).

تربیت‌بدنی، فرایندی است آموزشی - تربیتی و مکمل آموزش و پرورش عمومی است که هدف آن بهبود بخشیدن عملکرد و رشد انسان از طریق فعالیت‌های جسمانی است. یک روش ویژه، اصلاح جسم و جان است و در تکوین شخصیت انسان دخیل می‌باشد و بر آن است که از طریق فعالیت‌های جسمانی، به هدف‌های عمومی آموزش و پرورش نائل شود. از این رو نیاز به دبیران با انگیزه و کارآمد دارد تا بتواند جوانان را در جهت زندگی سالم آماده سازد.

با توجه به اینکه ایجاد انگیزه به کار و جهت دهی به آن یکی از ابزارهای سازنده در کاربرد صحیح منابع انسانی است و تشخیص انگیزه‌های افراد در هر سازمانی از لحاظ کنترل، پیش‌بینی و هدایت رفتار آنان مؤثر می‌باشد، بنابراین بر آن شدیم تا شیوه‌های افزایش انگیزش به آموزش و علاقه بیشتر به کار از دیدگاه دبیران تربیت‌بدنی مورد بررسی قرار دهیم تا مورد توجه برنامه‌ریزان واقع شود.

روش تحقیق

هدف تحقیق حاضر، بررسی شیوه‌های افزایش انگیزش به آموزش از دیدگاه دبیران تربیت‌بدنی است و از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شده است.

جامعه آماری

جامعه آماری مورد بررسی در این پژوهش شامل کلیه دبیران زن تربیت‌بدنی نواحی پنج‌گانه آموزش و پرورش شهر اصفهان در مقطع متوسطه سال تحصیلی ۷۹ - ۱۳۷۸ است که براساس بررسی‌های انجام شده در زمان تحقیق تعداد آنها ۱۱۸ نفر بوده است.

نمونه آماری

از این تعداد، ۴۳ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۵۱ نفر دارای مدرک کاردانی و ۲۴ نفر دیپلم می‌باشند. با توجه به محدود بودن تعداد دبیران در جامعه آماری، حجم نمونه برابر با جامعه آماری (۱۱۸ نفر) تعیین شد.

روش جمع آوری اطلاعات

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است که پس از توزیع، ۱۰۳ پرسشنامه عودت داده شد. این پرسشنامه در ارتباط با ۸ فرضیه تحقیق تنظیم گردیده و شامل ۴۷ سؤال بسته پاسخ و یک سؤال باز پاسخ است. در این پرسشنامه به منظور اندازه گیری فراوانی ها از مقیاس پنج درجه ای "لیکرت" استفاده شده و برای هر سؤال پنج پاسخ پیش بینی می شود. این پاسخ ها عبارتند از: خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم.

اعتبار و روایی پرسشنامه

با توجه به اینکه سؤالات پرسشنامه براساس طیف پنج درجه ای "لیکرت" طرح ریزی شده، بنابراین به منظور سنجش اعتبار پرسشنامه از "ضریب اعتبار آلفای کرونباخ" استفاده شد که این ضریب برابر است با ۰.۹۶٪ که در آن سطح ۰.۰۱٪ معنی دار بود و حاکی از اعتبار بالای ابزار اندازه گیری است.

شاخص	امنیت شغلی	شرایط فیزیکی محیط کار	ایجاد زمینه های موفقیت شغلی	اعمال مدیریت و سرپرستی مطلوب	ارزشیابی	احساس مسئولیت	تدوین اهداف
آلفا	۰.۸۶	۰.۸۴	۰.۸۸	۰.۹۳	۰.۸۶	۰.۷۸	۰.۷۳

برای سنجش روایی پرسشنامه از "روایی وابسته به محتوی" استفاده شد.

روش های آماری

تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار، به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته شده است. به منظور تعمیم نتایج حاصل از ۱۰۳ پاسخ به کل جامعه آماری، از آمار استنباطی استفاده شد. آزمون های مورد استفاده در این تحقیق عبارتند از: آزمون "تحلیل واریانس چند متغیری مانوا" آزمون "متغیره" و آزمون "فردمن".

آزمون "فردمن" برای تجزیه واریانس دو طرفه از طریق رتبه بندی و آزمون تحلیل واریانس چند متغیره "مانوا" برای تشخیص تفاوت گروه ها از لحاظ چند متغیر همزمان این آزمون تحلیل

مورد استفاده قرار گرفته است. آزمون‌های معنی‌دار "مانوا" که در این مورد استفاده شده‌اند عبارتند از:

- آزمون اثر پیلائی - بارتلت

- آزمون لامبدای ویلکز

- آزمون اثر هتلینگ - لالی

- آزمون بزرگترین ریشه روی

همین‌طور از آزمون t متغیره به‌منظور پاسخ به سؤال "آیا میانگین نمونه از جامعه نظری با میانگین μ انتخاب شده یا جامعه دیگر؟" استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

توزیع نمونه آماری بر حسب گروه‌های سنی در جداول زیر نشان داده شده که $25/2\%$ پاسخگویان در گروه سنی بین ۲۰ - ۳۰، $55/3\%$ بین ۳۱ - ۴۰ و $19/4\%$ بین ۴۱ - ۵۰ سال بوده‌اند و $17/5\%$ پاسخگویان بین ۱ - ۵، $16/5\%$ بین ۶ - ۱۰ سال، 33% بین ۱۱ - ۱۵ سال و 33% بیش از ۱۵ سال سابقه دارند. $17/5\%$ دارای مدرک دیپلم، $38/5\%$ کاردانی و $43/7\%$ دارای مدرک کارشناسی و بالاتر بوده‌اند.

جدول توزیع آماری بر حسب گروه‌های سنی

سن	فروانی	درصد
۲۰-۳۰	۲۶	۲۵/۲
۳۱-۴۰	۵۷	۵۵/۳
۴۱-۵۰	۲۰	۱۹/۴
جمع	۱۰۳	۱۰۰

جدول توزیع نمونه آماری بر حسب سابقه

سابقه	فراوانی	درصد
۱-۵	۱۸	۱۷/۵
۶-۱۰	۱۷	۱۶/۵
۱۱-۱۵	۳۴	۳۳
بیش از ۱۵	۳۴	۳۳
جمع	۱۰۳	۱۰۰

جدول توزیع آماری بر حسب میزان تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم	۱۸	۱۷/۵
فوق دیپلم	۴۰	۳۸/۸
لیسانس و بالاتر	۴۵	۴۳/۷
جمع	۱۰۳	۱۰۰

در توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤال‌های مربوط به تأثیر حقوق و امنیت شغلی بر افزایش انگیزش، چنین نتیجه گرفته می‌شود که بیشترین درصد پاسخ‌ها در سطح زیاد و خیلی زیاد با ۸۷/۴ درصد مربوط به سؤال ۵ (حمایت مسئولان آموزش و پرورش از دبیران تربیت بدنی و دانش‌آموزان هنگام مواجه شدن آنها با حوادث غیرمترقبه در ساعت ورزش تا چه حد در افزایش انگیزش به آموزش دبیران تربیت بدنی مؤثر است؟) و کمترین درصد پاسخ‌ها با ۷۷/۲ درصد مربوط به سؤال ۱ (افزایش حقوق و مزایا متناسب با هزینه‌های زندگی تا چه حد در افزایش انگیزش به آموزش دبیران تربیت بدنی مؤثر است؟) بوده است. متوسطه نمره پاسخ‌ها بین ۴/۰۲ تا ۴/۵ در نوسان بوده است.

در توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤال‌های مربوط به تأثیر شرایط فیزیکی، نتایج نشان می‌دهد بیشترین درصد پاسخ‌ها در سطح زیاد و خیلی زیاد با ۸۸/۴ درصد مربوط به سؤال ۸

(حضور دانش‌آموزان و دبیران تربیت‌بدنی تا چه حد در افزایش انگیزش به آموزش دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است؟) بوده است. متوسط نمره پاسخ‌ها بین $4/28$ تا $4/54$ در نوسان بوده است.

در توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤال‌های مربوط به تأثیر موفقیت شغلی و رشد حرفه‌ای، نتایج نشان می‌دهد بیشترین درصد پاسخ‌ها در سطح زیاد و خیلی زیاد با $90/3$ درصد مربوط به سؤال ۱۲ (فراهم کردن تسهیلات به منظور راه‌یابی دبیران تربیت‌بدنی به مراحل بالاتر آموزش عالی تا چه حد در افزایش انگیزش به آموزش دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است؟) و کمترین درصد پاسخ‌ها با $86/4$ درصد مربوط به سؤال ۱۱ (تشکیل دوره‌های دانش‌افزایی ضمن خدمت به منظور جواب‌گویی به نیازهای حرفه‌ای دبیران تربیت‌بدنی تا چه حد در افزایش انگیزش به آموزش دبیران تربیت‌بدنی مؤثر است؟) بوده است. متوسط نمره پاسخ‌ها بین $4/38$ تا $4/48$ در نوسان بوده است.

در توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤال‌های مربوط به تأثیر اعمال مدیریت و سرپرستی مطلوب، نتایج نشان می‌دهد بیشترین درصد پاسخ‌ها در سطح زیاد و خیلی زیاد با $93/3$ درصد مربوط به سؤال ۲۳ (ایجاد و تقویت روحیه تفاهم و همکاری بین دبیران تربیت‌بدنی و سایر دبیران تا چه حد در افزایش انگیزش به آموزش مؤثر است؟) و کمترین درصد پاسخ‌ها با $60/8$ درصد مربوط به سؤال ۱۵ (تعیین ضوابط و ملاک‌های کاری از طرف مسئولان و مدیر آموزشگاه برای دبیران تربیت‌بدنی در طول سال تحصیلی تا چه حد در افزایش انگیزش مؤثر است؟) بوده است. متوسط نمره پاسخ‌ها بین $3/64$ تا $4/57$ در نوسان بوده است.

در توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤال‌های مربوط به تأثیر ارزشیابی، نتایج نشان می‌دهد بیشترین درصد پاسخ‌ها در سطح زیاد و خیلی زیاد با $88/3$ درصد مربوط به سؤال ۳۱ (فراهم کردن تسهیلاتی از طرف آموزشگاه در مورد کارهای موفقیت‌آمیز دبیران تربیت‌بدنی تا چه حد در افزایش انگیزش به آموزش مؤثر است؟) و کمترین درصد پاسخ‌ها با $84/5$ درصد مربوط به سؤال ۲۹ (آگاه نمودن دبیران تربیت‌بدنی از عناصر مورد ارزشیابی تا چه حد در افزایش انگیزش به آموزش مؤثر است؟) بوده است. متوسط نمره پاسخ‌ها بین $4/22$ تا $4/49$ در نوسان بوده است.

در توزیع فراوانی و درصد پاسخ سؤال‌های مربوط به تأثیر تدریس اهداف نتایج نشان می‌دهد بیشترین درصد پاسخ‌ها در سطح زیاد و خیلی زیاد با ۸۶/۵ درصد مربوط به سؤال ۴۴ (تدوین مجموعه‌ای با توجه به دوره‌های تحصیلی به منظور تدوین مفاهیم علمی تربیت بدنی در زنگ ورزش تا چه حد در افزایش انگیزش به آموزش مؤثر است؟) و کمترین درصد پاسخ‌ها با ۵۸/۳ درصد مربوط به سؤال ۴۶ (مربوط به برگزاری آزمون کتبی تربیت بدنی به عنوان بخشی از نمره درس ورزش تا چه حد در انگیزش به آموزش مؤثر است؟) بوده است. متوسط نمره پاسخ‌ها بین ۳/۷۶ تا ۴/۴۴ در نوسان بوده است.

مقایسه رتبه‌های شاخص‌های هفت‌گانه انگیزش

شاخص‌ها	
ارزشیابی نحوه عملکرد	۴/۵۸
ایجاد زمینه‌های موفقیت شغلی و رشد حرفه‌ای	۴/۵۵
شرایط فیزیکی محیط کار	۴/۵۰
احساس مسئولیت شغلی	۴/۳۵
امنیت شغلی	۳/۹۹
اعمال مدیریت و سرپرستی مطلوب	۳/۱۱
تدوین اهداف تربیت بدنی در امر تدریس	۲/۹۲

$X^2 = ۶۵/۳۶$ $df = ۶$ $sig = .۰/۰۰۰$

با توجه به اینکه X^2 از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۱ بزرگتر است، بنابراین رتبه‌بندی عوامل هفت‌گانه افزایش انگیزش نسبت به آموزش یکسان نیست و بیشترین عامل مربوط به ارزشیابی از نحوه عملکرد و کمترین عامل مربوط به تدوین اهداف تربیت بدنی در امر تدریس است.

بر اساس جدول فوق، رتبه‌بندی عوامل هفت‌گانه افزایش انگیزش به ترتیب زیر است:

۱- ارزشیابی نحوه عملکرد و لحاظ کردن نتایج آن

۲- ایجاد زمینه‌های موفقیت شغلی و رشد حرفه‌ای

۳- شرایط فیزیکی محیط کار

۴- احساس مسئولیت شغلی

۵- امنیت شغلی

۶- اعمال مدیریت و سرپرستی مطلوب

۷- تدوین اهداف تربیت‌بدنی در امر تدریس

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به سؤالات تحقیق و یافته‌های به دست آمده، تحقیق حاضر به شرح ذیل مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این تحقیق امنیت شغلی به طور معنی داری موجب افزایش انگیزش دبیران تربیت‌بدنی گردیده که این نتایج با پژوهش کوجا و بریانت (۱۹۹۹) و هاتچسون (۲۰۰۳)، همسو می‌باشد. همان‌طور که هاتچسون (۲۰۰۳) در تئوری مزلو اشاره داشت، نیازهایی نظیر ایمنی، نیازهایی هستند که توسط عوامل بیرونی مانند حقوق و مزایا، سابقه خدمت، ... ارضا می‌شوند. شرایط فیزیکی کار هم با توجه به تحقیق جاکسون (۲۰۰۱) که معتقد بود موجب افزایش انگیزش معلمان برای تدریس می‌شود، در این تحقیق حاضر هم شرایط فیزیکی کار به طور معنی داری افزایش انگیزش معلمان تربیت‌بدنی را نشان داد که در تئوری مزلو هم مورد اشاره قرار گرفته است.

تئوری سلسله مراتب مزلو ایجاد زمینه‌های موفقیت شغلی و رشد حرفه‌ای را موجب افزایش انگیزش می‌داند که نتیجه این تحقیق هم مانند نتایج تحقیق‌های لی و ویلیامسون (۱۹۹۸)، گراهام (۱۹۹۹)، فیشر (۲۰۰۳)، به طور معنی داری افزایش انگیزش را با موفقیت شغلی مورد تأیید قرار داد.

اعمال مدیریت مطلوب به طور معنی داری موجب افزایش انگیزش معلمان تربیت‌بدنی می‌شود که نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیق‌های کوجا و بریانت (۱۹۹۹) و هاتچسون (۲۰۰۳) همسو می‌باشد.

ارزشیابی نحوه عملکرد معلمان، یکی دیگر از مواردی بود که در این تحقیق مورد بررسی

قرار گرفت که به طور معنی داری موجب افزایش انگیزش معلمان تربیت بدنی شد. این تحقیق با تحقیق‌های کوجا و بریانت (۱۹۹۹) و فیشر (۲۰۰۳) همخوانی داشت. در این تحقیق احساس مسئولیت شغلی به طور معنی داری موجب افزایش انگیزش معلمان شد که با نتایج تحقیق‌های لارسون و سیلورمن (۲۰۰۰) و اسمیت (۲۰۰۱) همسو می‌باشد. همچنان که لی و ویلیامسون (۱۹۹۸)، اسمیت (۲۰۰۱)، دارست و پنگرازی (۲۰۰۱) و تحقیق‌هایی نظیر آن، مؤید این نکته می‌باشد که هدف‌های خاص به عنوان منابع و نیروهای محرک و ایجادکننده انگیزه به حساب می‌آیند، نتایج این تحقیق هم نشان داد تدوین اهداف تربیت بدنی در امر تدریس به طور معنی داری موجب افزایش انگیزش معلمان تربیت بدنی می‌شود.

مقایسه شاخص‌های هفت‌گانه افزایش انگیزش، نشان داد رتبه‌بندی عوامل هفت‌گانه مؤثر در افزایش انگیزش یکسان نیست و بیشترین عامل به "ارزشیابی نحوه عملکرد" و کمترین عامل مربوط به "تدوین اهداف تربیت بدنی در امر تدریس" بوده است. مقایسه میانگین نمرات دبیران با توجه به سن، سطح تحصیلات و سابقه دبیران در خصوص شاخص‌های هفت‌گانه انگیزش نشان داد بین تعامل تحصیلات، سن و سابقه دبیران در خصوص شاخص‌های هفت‌گانه انگیزش تفاوت وجود ندارد.

مقایسه میانگین نمرات دبیران با توجه به سطح تحصیلات و سابقه آنها، نشان داد F مشاهده شده در خصوص "ارزشیابی نحوه عملکرد" در سطح $P < 0/05$ معنی دار بوده است. بنابراین تعامل بین سطح تحصیلات و سابقه دبیران در خصوص "ارزشیابی نحوه عملکرد" معنی دار است، اما F مشاهده شده در خصوص سایر شاخص‌ها در سطح خطای $0/05$ معنی دار نبود. مقایسه میانگین نمرات دبیران با توجه به گروه‌های سنی و سابقه آنها در خصوص معنی دار شاخص‌های هفت‌گانه انگیزش نشان داد نبوده است. F مشاهده شده در سطح $P < 0/05$ بنابراین بین میزان انگیزش دبیران ورزش با توجه به گروه‌های سنی در سابقه آنها تفاوت معنی داری وجود ندارد. مقایسه میانگین نمرات دبیران با توجه به گروه‌های سنی و مشاهده "ارزشیابی F تحصیلات آنها در خصوص شاخص‌های هفت‌گانه، نشان داد F مشاهده شده در خصوص نحوه عملکرد" در سطح خطای $0/05$ معنی دار و در خصوص شاخص‌های مشاهده شده معنی دار نبوده است.

نتایج این تحقیق با یافته‌های دارست و پنگرازی (۲۰۰۱) در خصوص اینکه هر چه تحصیلات، سابقه و تجربه معلمان بیشتر باشد، انگیزه آنها برای آموزش بیشتر است، همخوانی دارد.

مقایسه میانگین نمرات دبیران با توجه به سابقه آنها در خصوص شاخص‌های هفت‌گانه انگیزش نشان داد F مشاهده شده در سطح خطای $0/05$ معنی دار نبوده است. بنابراین بین میزان انگیزش دبیران با توجه به سابقه خدمت آنها تفاوت معنی داری مشاهده نشده است.

مقایسه میانگین نمرات دبیران با توجه به سطح تحصیلات آنها در خصوص شاخص‌های هفت‌گانه انگیزش نشان داد F مشاهده شده در خصوص "ارزشیابی نحوه عملکرد" در سطح خطای $0/05$ معنی دار بوده و در خصوص شاخص‌های دیگر تفاوت مشاهده شده از لحاظ آماری معنی دار نبوده است.

مقایسه میانگین نمرات دبیران با توجه به گروه‌های سنی آنها نشان داد F مشاهده شده در خصوص "حقوق و امنیت شغلی" و "ارزشیابی نحوه عملکرد" در سطح خطای $0/05$ معنی دار بوده و در خصوص سایر شاخص‌ها تفاوت معنی داری بین میانگین‌ها در سطح خطای $0/05$ مشاهده نگردیده است.

همان‌طور که اشاره شد، شاخص‌های هفت‌گانه انگیزش در بعضی موارد با سطح تحصیلات، سن و سابقه معلمان ورزش در این تحقیق اختلاف معناداری را نشان داد که با توجه به تحقیقات مشابه داخلی و خارجی، در بعضی موارد همسویی داشت که نتایج به دست آمده نشان می‌دهد در این زمینه به تحقیقات بیشتری نیاز است.

منابع و مآخذ

- ۱- خداپناهی، م. "انگیزش و هیجان". تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، ۱۳۷۶، صص ۱۰-۱۳.
- ۲- شیرازی، ع. "مدیریت آموزشی". چاپ اول. مشهد: انتشارات جهاد دانشگاهی. ۱۳۷۳، صص ۱۵۱-۱۵۲.
- ۳- میرکمالی، م. "رفتار و روابط سازمان و مدیریت". تهران: نشر رامین، ۱۳۷۸، ص: ۲۱.

۵۴، ۶۶ و ۷۴.

۴- نائلی، م. "انگیزش در سازمان‌ها". اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز ۱۳۷۳،

ص ۱۴-۱۱ و ۱۶۹-۱۷۱.

5- Darst, P.W. and Pangrazi, R.P. "Dynamic Physical Education for Secondary School Students". Pearson Ed, Inc. 4th Edition. 2001.

6- Ficher, M.W. "Alleviation Appraisal Anxiety :Lessons Learned from 29 Years of Evaluations". Education World® Copyright © 2003 Education World. 2003.

7- Graham, K. "The influence of Context on two outstanding high school teachers. Coaches' professional work". University of South Carolina. RQES. 1999, PP: 88-89.

8- Hutchinson, L. "ABC of learning and teaching. Educational environment". Clinical review. Linda Hutchinson, director of education and workforce development and consultant paediatrician, University Hospital Lewisham. 2003.

9- Jacobsen , D.M. "Building Different Bridges: Technology Integration, Engaged Student Learning, and New Approaches to Professional Development".

Paper presented at AERA 2001 : What We Know and How we Know It, the 82nd Annual Meeting of the . 2001.

10- Kuga, D.; Bryant, C. "Individual Differences, Perceives task characteristics and preferences for teaching and coaching". RQES. 1999, 10(2), PP: 179-189.

11- Larson, A;& Silverman, S. "Theachers' Motivation for Exhibiting caring behavior During Teaching". Columbia University . RQES. 2000, PP:74-78.

12- Lee, A.& Weliason, L. "Effective and Successful Teaching in Physical Education Teacher Perspective". RQES. 1998, PP:108-110.

13- Mondy, W.R. "Management : Concepts and Practices". Allyn and Baccon,

Inc. 1998, P : 345.

14- Smith, S. *"The Knowledge Building School :From the outside in, from the inside out"*. University of Sydney, Mockler, N., College, Normanhurst, 2001
CERG Conference Abstracts. 2001.