

تحلیل رابطه بین رضایت شغلی با نشاط اجتماعی و فرسودگی شغلی بین دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی: ارائه مدل

فاطمه نصراله زاده^۱، سعید تابش^۲، محسن احمدی^۳

۱. کارشناس ارشد علوم ورزشی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران

۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران (نویسنده مسئول)

۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه زابل، زابل، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۱۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۰۳

چکیده

هدف از پژوهش تحلیل رابطه بین رضایت شغلی با نشاط اجتماعی و فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی استان مازندران بود. این پژوهش از نظر روش‌شناسی از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی و از نظر روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه دبیران زن و مرد مقطع متوسطه اول و دوم استان مازندران (۶۰۰۰ نفر) بود که با استفاده از جدول مورگان ۳۸۴ نفر در نظر گرفته شد. نمونه‌ها با استفاده از روش انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از سه پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا، شادکامی آکسفورد، فرسودگی شغلی مسلش جمع‌آوری شد. با استفاده از نرم‌افزار spss نسخه ۲۲ تجزیه تحلیل و Lisrel نسخه ۸/۸ مدل‌سازی صورت گرفت. تحلیل‌ها نشان داد بین نشاط اجتماعی با مطلوبیت داری وجود دارد. همچنین بین فرسودگی شغلی با نظام پرداخت و شرایط فیزیکی شغل رابطه معناداری وجود دارد. رابطه رضایت شغلی با نشاط اجتماعی مستقیم و مثبت اما رابطه رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معکوس و منفی است. با توجه به اهمیت و نقش مهم رضایت شغلی در افزایش نشاط اجتماعی و کاهش میزان ابتلا به فرسودگی شغلی، سازمان‌ها باید تلاش کنند زمینه‌های رضایت شغلی افراد را فراهم کنند تا سبب افزایش میزان نشاط اجتماعی و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان شوند.

واژگان کلیدی: پرداخت شغلی، دبیران، رفاه اجتماعی، کار زدگی، مسیر شغلی

1. Email: nasrolahzadehf@gmail.com

2. Email: s.tabesh@umz.ac.ir

3. Email: Ahmadi.mohsen406@gmail.com

مقدمه

امروزه نقش و اهمیت آموزش و پرورش غیر قابل انکار است و این نهاد نقش مهمی در ساخت آینده بشر ایفا می کند. نمی توان قیمتی بر آن نهاد به طوری که چراغ راهی برای بشر بوده تا او را از تاریکی و جهل به سمت نور و روشنایی سوق دهد (سلیمی و عبدی، ۲۰۱۸، ۷۱). آموزش و پرورش پایه و اساس توسعه فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و ... جوامع به شمار می رود و به عنوان یکی از مهم ترین ارکان رشد و توسعه در نظر گرفته شده است و بعد از امور دفاعی بیشترین بودجه را به خود اختصاص می دهد (جلیلی، طباطبایی، ۲۰۱۸، ۱۰۲). منابع انسانی در هر سازمانی به عنوان یکی از عوامل موفقیت سازمان باید مورد توجه قرار بگیرد. با توجه به این که کارکنان سازمان نقش بسیار مهمی در رشد و توسعه آن دارند لذا احساسات و نگرش مثبت فرد به شغلش، محیط کاری و همکاریانش می تواند راه گشای بسیاری از مسائل در سازمان باشد (سلیمی و عبدی، ۲۰۱۸، ۷۱).

نیروی انسانی به عنوان یک ابزار کارساز در جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده سازمان است و عدم توجه به فراهم کردن محیط کاری مناسب برای آنها می تواند مشکلات زیادی را برای سازمانها در برداشته باشد. در واقع امروزه میزان تعهد و تصدی افراد به یک شغل کاهش یافته و نرخ ترک شغل افزایش یافته است (هاشمی، ۲۰۱۸، ۲۶). مسئله رضایت شغلی موضوع مهمی است که در تمامی عرصه ها و ترجمانها مورد توجه محققین است و به عنوان یک موضوع عمده در پژوهشها به شمار می رود. رضایت شغلی و عوامل مؤثر در ایجاد انگیزه و رغبت شغلی کارکنان از مسائل مهم در سازمانها است. از آن جاکه افراد نیمی از اوقات روزانه خود را در محیط کاری شان سپری می کنند بنابراین محیط کاری نیز باید از شرایط مساعد برخوردار باشد تا بتواند رضایت کارکنان را فراهم کند. رضایت شغلی مجموعه باورها و احساسات مثبت فرد به شغلش است. یکی از مهم ترین عوامل در موفقیت شغلی، افزایش کارایی و بهبود عملکرد فردی است که نه تنها موجب رضایت از شغل و محیط شغلی بلکه سبب خشنودی و احساس رضایت فردی نیز می گردد (سلیمی و عبدی، ۲۰۱۸، ۷۱). نیروی انسانی راضی و خشنود نه تنها خود در جهت اهداف سازمانی فعالیت می کند بلکه دیگر کارکنان را نیز به ارتقای عملکرد و بهبود فعالیت های شان ترغیب می کند و بالعکس نیروی انسانی ناراضی و ناخشنود در ایجاد فرهنگ بی توجهی به مسائل و مشکلات سازمان در بین همکاران مؤثر است. نشاط اجتماعی یا شادمانی به عنوان یکی از پیامدهای رضایت شغلی، بیشتر ابعاد زندگی شخصی و کاری فرد را تحت تأثیر قرار می دهد. طبق تعریف وینهون (شادی به قضاوت مثبت فرد از درجه یا میزان مطلوبیت کیفیت زندگی اطلاق می شود. نشاط اجتماعی ناشی از احساس رضایت و خشنودی است که فرد از محیط اجتماعی مانند محیط کاری، جامعه، ارتباط با دیگران و در خانواده خود دارد (زارع، ترکان،

حیدری، ۲۰۱۳، ۱۶۷). شادی و نشاط نقش تعیین کننده‌ای در تأمین سلامت فرد و جامعه دارد به طوری که از سال ۲۰۰۰ به بعد از نگاه سازمان ملل برای تعیین سطح توسعه یافتگی کشورها متغیرهای شادکامی، امید به آینده، خشنودی و رضایتمندی مورد توجه قرار گرفته است (مددی، حقیقتیان، محمدی، ۲۰۱۸، ۲۳۷). متقابلاً نارضایتی شغلی نیز تأثیرات منفی بر زندگی فردی و اجتماعی و سازمانی فرد دارد و حتی سلامت روانی و جسمانی فرد را نیز به خطر می‌اندازد (سلیمی و عبدی، ۲۰۱۸، ۷۱). عدم توجه به تمایلات و انگیزه کارکنان سبب بی‌انگیزگی کارکنان، ترک شغل، ریزش، مهاجرت، انتقال و جا به جایی می‌شود. معلمان به عنوان یکی از عناصر مهم سیستم آموزشی در تعلیم و تربیت دانش آموزان، آموزش و پرورش استعدادها بالقوه‌شان، انتقال فرهنگ جامعه، تربیت دینی و معنوی، تعلیم و تربیت نسل آینده و به طور خلاصه انسان سازی نقش به سزایی دارند به همین دلیل توجه به این گروه از منابع انسانی در سازمان آموزش و پرورش دارای اهمیت بسیار زیادی است؛ چرا که همه افراد در بخشی از دوره‌های زندگی خود با آنان در ارتباطند و معلمان نیز در تعلیم و تربیت دانش آموزان نقش مهمی را ایفا می‌کنند (بورقانی، فتوت، همتی، ۲۰۱۸، ۴۴).

رضایت شغلی در کار معلمان اهمیت بسیار زیادی دارد به طوری که نه تنها سبب حفظ آنها می‌شود؛ بلکه به بهزیستی معلمان و دانش آموزان، انسجام کلی مدرسه و بهبود وضعیت حرفه تدریس نیز کمک می‌کند (تروپووا، میر برگ و جوهانسون؛ ۲۰۲۰، ۱). یکی از نیروهای انسانی مهم در مدارس که در پرورش روحی و جسمی دانش آموزان تأثیر دارند معلمان تربیت‌بدنی‌اند، که نقش حیاتی در تکامل نگرش‌ها، رفتارها، مهارت‌ها و دادن اطلاعات لازم در زمینه فعالیت بدنی ایفا می‌کنند. معلمان تربیت‌بدنی با رفتارهای نوع دوستانه و جوانمردانه همراه با خوش‌خلقی و ادب و مهربانی و حس وظیفه‌شناسی در اکثر موارد جزو دبیران مورد علاقه دانش آموزان هستند و کمک شایانی به افزایش کیفیت در نظام تعلیم و تربیت می‌کنند (ملانوروزی، رضایی، اربابی، ۲۰۱۷، ۸۱). معلمان تربیت‌بدنی نقش برجسته‌ای در هدف‌مداری و انگیزه ورزشی دانش آموزان دارند به طوری که حمایت مستقل، درگیری و مدل سازی معلمان ورزش، بر انگیزه خودتنظیمی برای فعالیت‌های بدنی اوقات فراغت دانش آموزان اثر معناداری دارد. آنچه معلمان تربیت‌بدنی برای اثربخش ساختن موفقیت‌های ورزشی دانش آموزان به آن نیاز دارند استفاده از سبک‌های تدریس درست است که هر کدام بازخورد منحصر به فردی دارند که می‌توانند نگرش‌ها، تمایلات و انگیزه‌های ورزشی دانش آموزان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از آنجایی که در مدارس مدت ارتباط دانش آموزان با معلم ورزششان زیاد است این امر سبب می‌شود

آنها از فعالیت های ورزش لذت برده و در طول عمر خود نگرش مثبتی نسبت به ورزش داشته باشند. قمانی، مهدیقلی دهنه، حسن نژاد، ۲۰۱۸، ۵۵-۵۷). بدین ترتیب توجه به ویژگی شخصیتی معلمان و به کارگیری عوامل انگیزشی برای شان شاید عامل مهمی در جهت رشد و توسعه هر چه بیشتر سازمان آموزش و پرورش باشد. باید شرایطی فراهم گردد تا زمینه ساز رضایت و خشنودی آنان باشد (مراد صحرایی، عرفانی، شعبانی بهار، منصف و حسین نژاد، ۲۰۱۵، ۸۴).

با توجه به این که برخی از دانش آموزان امروز معلمان و مدیران فردا هستند به وجود معلمانی چون معلمان تربیت بدنی که از ویژگی های رفتاری مانند نوع دوستی، وجدان کاری، ادب و نزاکت، جوانمردی و فضیلت مدنی برخوردار باشند در آموزش و پرورش نیاز است (ملانوروزی و همکاران، ۲۰۱۷، ۸۱). رضایت شغلی معلمان بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش آموزان تأثیر گذاشته و سبب تداوم خدمت و تلاش بیشتر برای دستیابی به اهداف آموزش و پرورش می شود. معلمانی که دارای رضایت شغلی هستند علاوه برداشتن تعلق و تعهد نسبت به شغل شان، تعصب، جدیت و از خودگذشتگی داشته و آستانه تحمل آنها نیز در برابر مشکلات سازمان افزایش می یابد. بی توجهی به رضایت و انگیزه معلمان و نادیده گرفتن خواسته ها و نیازهای شان شاید منجر به ترک شغل شان نشود اما انگیزه آنها را از بین می برد که زبان هایی بیشتر از ترک خدمت خواهد داشت (هاشمی، ۲۰۱۸، ۲۸). با توجه به بافت متفاوتی که مدارس نسبت به سایر سازمان ها دارند الگوی رفتاری معلمان نیز با کارکنان سازمان های دیگر متفاوت است. این عامل به همراه برخی عوامل تنش زا مانند کافی نبودن حقوق و مزایا، عدم وجود امکانات رفاهی رضایت بخش و غیره سبب بروز فشارهای روحی و روانی، تحلیل رفتگی و فرسودگی ناشی از شغل می گردد (بورقانی، فتوت، همتی، ۲۰۱۸، ۴۴).

امروزه تنیدگی و فرسودگی شغلی یک مشکل جدی و شایع در میان افرادی است که در مشاغل خدمات انسانی مشغول به فعالیت هستند. فرسودگی شغلی یک سندرومی است متشکل از خستگی های جسمانی و عاطفی که سبب ایجاد نگرش منفی در فرد و نگرش منفی فرد نسبت به شغلش و فقدان احساس ارتباط با مراجع هنگام انجام وظیفه است. یک اتفاق شایع در حوزه آموزش و کاهش نیروی کار معلمان که باعث شده افراد زیادی موقعیت خود را ترک کنند و یا حتی در برخی مواقع از حوزه خارج شوند مسئله فرسودگی شغلی است (اسکات^۱، ۲۰۱۹، ۳). فرسودگی شغلی در بین معلمان یک پدیده شایعی است که علاوه بر آثار سوء فردی، عوارض نامطلوبی هم بر یادگیری دانش آموزان و پیشرفت تحصیلی آنها می گذارد. از عوامل مؤثر بر بروز فرسودگی شغلی در بین معلمان می توان شرایط کاری خاص مانند نسبت بالای تعداد دانش آموزان به معلم، محدودیت در پیشرفت و ارتقای شغلی معلمان، مشکلات مالی و حجم بالای کار را نام برد (هاشمی، ۲۰۱۸، ۲۷). فرسودگی

معلمان مسئله بسیار مهمی است زیرا کیفیت تدریس و آموزش آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و منجر به نارضایتی از شغل، مشکلات جسمانی و روانی می‌شود. با توجه به بالا بودن نرخ فرسودگی در بین معلمان برای کاهش اختلال روانی و بهبود سلامت و افزایش شادکامی تلاش برای کاهش فرسودگی شغلی احساس می‌شود (راستگو، ۲۰۱۷، ۱۸۱). اکثر معلمان نوعی از فرسودگی را در طول حرفه خود در اشکال مختلف تجربه می‌کنند که بسته به توانایی و تحمل معلم، ممکن است عوامل فرسودگی تحمل‌پذیر باشند یا مانع توانایی‌های تدریس آنها باشند (اسکات، ۲۰۱۹، ۱۴).

نتایج یک پژوهش نشان داد شاخص‌های بدبینی و بی‌کفایتی و فرسودگی شغلی تأثیر منفی و معناداری بر روی رضایت شغلی دارند. همچنین نقش مثبت و معنادار رضایت شغلی در تأثیر بدبینی بر قصد ترک خدمت کارکنان تأیید شد (قراخانی و زعفرانچی، ۲۰۱۹، ۱۱۰). جلیلی و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیق خود دریافتند بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی، بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی و بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی رابطه وجود دارد. به طوری که هر چه سلامت سازمانی در مدارس افزایش می‌یابد فرسودگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی کاهش می‌یابد. همچنین هر چه میزان فرسودگی شغلی کاهش یابد میزان رضایت شغلی دبیران تربیت‌بدنی افزایش می‌یابد. خدادادی، نجدرحمتی و فریدفتحی (۲۰۱۷) در تحقیق خود با عنوان "ارتباط انگیزه مشارکت ورزشی، نشاط و شادابی با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان پسر دوره متوسطه اول شهرستان بناب" نتیجه گرفتند بین انگیزه مشارکت ورزشی با شادی و نشاط همبستگی معناداری وجود دارد. همچنین بین شادی و نشاط دانش‌آموزان و پیشرفت تحصیلی آنها ارتباط معناداری وجود دارد. بنابراین مسئولان ورزش مدارس باید زمینه مناسبی را برای فعالیت ورزشی ایجاد کنند تا در کنار آن موجبات شادی و نشاط و موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان فراهم شود.

صافی، محمدی، اصغرکلاهی (۲۰۱۵) در تحقیق خود نتیجه گرفتند مؤلفه‌های فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی) بر رضایت شغلی تأثیرگذار است و مدیران از طریق سبک‌های کنترل و راه‌حل‌گرایی مانند پرداخت حقوق و مزایا متناسب با تجربه کاری، تأمین امکانات آموزشی، ارتقاء شغلی و ... می‌توانند موجب افزایش کارایی و بهبود عملکرد کارکنان شوند. زارع و همکاران (۲۰۱۳) نشان دادند میانگین رضایت شغلی معلمان پایین‌تر از حد متوسط و میزان نشاط اجتماعی‌شان بالاتر از حد متوسط است. همچنین میانگین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در بین زنان بالاتر از مردان است. بر اساس تحقیق وی میزان نشاط اجتماعی با رضایت شغلی و ابعاد آن دارای همبستگی مثبت و معنادار است بدین معنا که هر چه میزان رضایت از محیط کاری، سرپرست،

ترفیعات، موقعیت شغلی افزایش یابد میزان نشاط اجتماعی نیز افزایش می‌یابد؛ و برعکس. تروپووا و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود با عنوان "رضایت شغلی معلمان: اهمیت شرایط کار مدرسه و ویژگی‌های معلمان" نتیجه گرفتند بین رضایت شغلی دبیران و شرایط کاری مدرسه ارتباط قابل توجهی وجود دارد و به طور خاص میزان کار معلمان، همکاری آنها با یکدیگر و درک آنها از نظم و انضباط دانش آموزان بر رضایت شغلی معلمان تأثیر زیادی دارند.

سامانچی اوغلو، باگیبل و ژان اروین^۱ (۲۰۲۰) در تحقیق خود نشان دادند معلمان دارای سطح بالایی از انگیزه، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تعامل شغلی هستند. همچنین معلمان دارای انگیزه و رضایت شغلی، از تعهد شغلی بالایی نیز برخوردارند. اسکات (۲۰۱۹) در تحقیق خود عنوان کرد تدوین برنامه‌هایی برای بهزیستی معلمان، آموزش ذهنی و مهارت‌های مقابله‌ای، آموزش معلمان برای مدیریت رفتار و کنترل بهتر دانش آموزان، تدوین برنامه‌های مربیگری و تقویت مشارکت والدین به عنوان راهی برای کاهش فرسودگی شغلی معلمان است. مریدا لویز^۲ و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیق خود دریافتند بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی رابطه منفی و معناداری، بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معناداری، و بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش نودنماک^۳ (۲۰۱۸) درباره رضایت از زندگی خانوادگی و رضایت شغلی نشان داد زنانی که در زندگی خانوادگی مسئولیت بیشتری دارند از نظر آنها رضایت از زندگی حائز اهمیت است و از طرفی مردانی که در زندگی کاری مسئولیت بیشتری دارند رضایت شغلی برای‌شان اهمیت بیشتری دارد. سیبلی، سامئول، هنریک و گراکا^۴ (۲۰۱۶) در تحقیق خود در زمینه تأثیر رضایت شغلی بر سلامت روان و جسمی و خوشبختی و بهزیستی ذهنی و عزت‌نفس بیان کردند اکثر بزرگسالان پرتغالی دارای رضایت بالایی از ماهیت شغل، همکاران و رهبران و سرپرستان خود هستند؛ اما از میزان حقوق و مزایا و ترفیعات خود ناراضی‌اند که این رضایت شغلی سبب خشنودی و شادی و ارزیابی مثبت فرد از کارش شده است.

در جامعه آشفته امروزی به دلیل وجود مسائل و مشکلات اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی لازم است جامعه برای رشد و پیشرفت خود تلاش کند تا بتواند به استقلال برسد. رشد و پیشرفت هر جامعه‌ای درگرو آموزش آن است و گردانندگان اصلی آموزش دبیران هستند که همه افراد برهه‌ای از زندگی‌شان را با آنها می‌گذرانند. بنابراین مسئله رضایت شغلی دبیران بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا وقتی دبیران از رضایت شغلی برخوردار باشند عملکردشان بهبود یافته و پراثرتری به کار خود ادامه

1. Samancioglu, baglibel, jean Erwin

2. Merida Lopez

3. Nordenmark

4. Cibele, Samuel, Henrique, Graça

می‌دهند و این احساس مثبت به دانش آموزان نیز انتقال می‌یابد. دبیران تربیت‌بدنی نیز جزو آن دسته از دبیرانی هستند که به دلیل علاقه و اشتیاق دانش آموزان به درس ورزش اکثراً مورد قبول دانش آموزان هستند. با توجه به این‌که تلاش‌های کمی برای کاهش استرس و فرسودگی شغلی دبیران و افزایش رضایت شغلی و نشاط اجتماعی آنها انجام شده است لذا پژوهشگر بر آن است تا این مسئله را مورد بررسی قرار دهد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر روش شناسی از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی و از منظر روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش دبیران شاغل در استان مازندران در مقطع متوسطه اول و دوم است که بر اساس آمار اداره کل آموزش و پرورش استان مازندران ۱۶۰۰۰ نفر بودند. با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استان مازندران را به ۳ منطقه شرق و غرب و مرکز تقسیم شد. سپس از هر منطقه یک شهر (ساری (شرق)، بابل (مرکز) و نور(غرب)) به عنوان نمونه انتخاب شد و به صورت تصادفی از مدارس شهر با توجه به تعداد معلمان موجود نمونه‌گیری انجام شد. از تعداد ۳۸۱ نمونه تحقیق ۲۵۱ نفر دبیر غیر تربیت‌بدنی و ۱۳۰ نفر دبیر تربیت‌بدنی بوده‌اند. سپس پرسش‌نامه در بین نمونه‌ها توزیع گردید. ۳۸۱ پرسش‌نامه بازگشت داده شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل سه پرسش‌نامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ)^۱ (۱۳۹۰)، شادکامی آکسفورد (OHI)^۲ (۱۳۸۷) و فرسودگی شغلی مسلش^۳ (۱۳۹۱)، برای جمع‌آوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه سوتا دارای ۱۹ سؤال است. هدف آن بررسی ابعاد رضایت شغلی در ۶ بعد نظام پرداخت (سوالات ۱-۳)، نوع شغل (سوالات ۴-۷)، فرصت‌های پیشرفت (سوالات ۸-۱۰)، جوّ سازمانی (سوالات ۱۱ و ۱۲)، سبک رهبری (سوالات ۱۳-۱۶)، شرایط فیزیکی (سوالات ۱۷-۱۹) بود. طیف نمره دهی آن بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت (۱ کاملاً مخالفم، ۲ مخالفم، ۳ نظری ندارم، ۴ موافقم، ۵ کاملاً موافقم) است. پرسش‌نامه شادکامی آکسفورد دارای ۲۹ سؤال بود. هر سؤال دارای ۴ عبارت است که طیف نمره دهی به هر عبارت به شکل (عبارت اول ۰، عبارت دوم ۱، عبارت سوم ۲، عبارت چهارم ۳) و هدف آن بررسی میزان نشاط افراد است. این پرسش‌نامه دارای مؤلفه‌های رضایت از زندگی (سوالات ۱-۱۳)، رضایت خاطر (سوالات ۱۴-۱۸)، حرمت خود

-
1. Minnesota Satisfaction Questionnaire
 2. Oxford Happiness Inventory
 3. Maslach Burnout

(سئوالات ۱۹-۲۳)، خلق مثبت (سئوالات ۲۴-۲۶)، انرژی مثبت (سئوالات ۲۷-۲۹) است. پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلش دارای ۲۲ سؤال بود که عوامل مربوط به فرسودگی هیجانی، پدیده‌های شخصیت زدایی و فقدان موفقیت شخصی را در مشاغل اندازه‌گیری می‌کند. می‌کند. مؤلفه‌های این پرسش‌نامه شامل خستگی عاطفی (سئوالات ۱، ۲، ۳، ۶، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶ و ۲۰)، مسخ شخصیت (سئوالات ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵ و ۲۲)، عملکرد فردی (سئوالات ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۱) است. دامنه نمره هر سؤال از (۰) تا (۶) تغییر می‌نماید. در این پرسش‌نامه، گزینه مابین (۰ هرگز، ۱ به ندرت، ۲ کم، ۳ گاهی، ۴ متوسط، ۵ زیاد و ۶ همیشه) معرف نمرات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ است و اکتساب نمره بیشتر نیز نشان‌دهنده مشکلات بیشتر است. پایایی پرسش‌نامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای رضایت شغلی (۰/۸۱) و برای نشاط اجتماعی (۰/۹۱) و فرسودگی شغلی (۰/۷۲) گزارش شد. روایی یا اعتبار محتوای این پرسش‌نامه‌ها نیز توسط جمعی از اساتید و متخصصان رشته‌های تربیت بدنی و مدیریت ورزشی مورد بررسی قرار گرفت. پس از تجدیدنظرها و پیشنهادهای ارائه شده توسط آنها، پرسش‌نامه نهایی با اعمال نظرات‌شان طراحی شد. در ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف توزیع داده‌ها بررسی شد. سپس با توجه به طبیعی بودن توزیع از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین روابط استفاده شد. تمامی تحلیل‌های آماری آزمون‌های ذکر شده با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS ۲۲ انجام شد. برای ارائه مدل از نرم‌افزار LISREL ۸٫۸ استفاده شد.

نتایج

در جدول شماره (۱) نتایج توصیفی پژوهش و ویژگی‌های جمعیت شناختی خلاصه شده است:

جدول ۱- خلاصه ویژگی‌های جمعیت شناختی

نوع	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۶۶/۹ %
	مرد	۳۳/۱ %
وضعیت تاهل	متاهل	۹۰/۸ %
	مجرد	۹/۲ %
وضعیت بومی	بومی مازندران	۹۶/۵ %
	غیربومی	۳/۵ %
میزان تحصیلات	کاردانی	۶/۳ %
	کارشناسی	۵۶/۶ %
	کارشناسی ارشد	۳۳/۹ %
	دکتر	۲/۱ %

ادامه جدول ۱- خلاصه ویژگی‌های جمعیت شناختی

درصد فراوانی	فراوانی	نوع	
۱۸/۴ %	۷۰	۵-۱۰ سال	سابقه کاری بین
۲۰/۵ %	۷۸	۱۱-۱۵ سل	
۱۲/۵ %	۴۸	۱۶-۲۰ سال	
۴۸/۶ %	۱۸۵	بیش از ۲۱ سال	
۸/۱ %	۳۱	قراردادی	وضعیت استخدامی
۱۱/۸ %	۴۵	پیمانی	
۲/۶ %	۱۰	رسمی آزمایشی	
۷۷/۴ %	۲۹۵	رسمی قطعی	
۳۴/۱ %	۱۳۰	دبیر تربیت‌بدنی	شغل
۶۵/۹ %	۲۵۱	دبیر غیر تربیت‌بدنی	

نتایج حاصل از آزمون t مستقل به منظور مقایسه میانگین میزان رضایت شغلی، نشاط اجتماعی و فرسودگی شغلی در بین دبیران تربیت‌بدنی با دبیران سایر رشته‌ها در جدول (۲) خلاصه شده است. بر اساس این جدول مقدار معناداری آزمون لوین که به منظور سنجش همسانی و عدم همسانی واریانس صورت می‌گیرد برای رضایت شغلی ($f=0/848$) و برای نشاط اجتماعی ($f=0/375$) و برای فرسودگی شغلی ($f=0/400$) برآورد شده است. این مقدار بیشتر از سطح خطای ۰/۰۵ برآورد شده است. بر این اساس می‌توان گفت فرض تساوی واریانس‌ها مورد قبول است. مقدار معناداری رضایت شغلی ($sig=0/1$) و فرسودگی شغلی ($sig=0/9$) بیشتر از سطح خطای ۰/۰۵ به دست آمد. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت بین دیدگاه دبیران تربیت‌بدنی با دبیران سایر دروس در میزان رضایت شغلی و فرسودگی شغلی اختلاف معناداری وجود ندارد. اما نشاط اجتماعی با سطح معناداری ($sig=0/01$) کمتر از ۰/۰۵ است و نشان می‌دهد بین دیدگاه دبیران تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی در میزان نشاط اجتماعی اختلاف معناداری وجود دارد.

جدول ۲- مقایسه میانگین رضایت از زندگی در بین دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

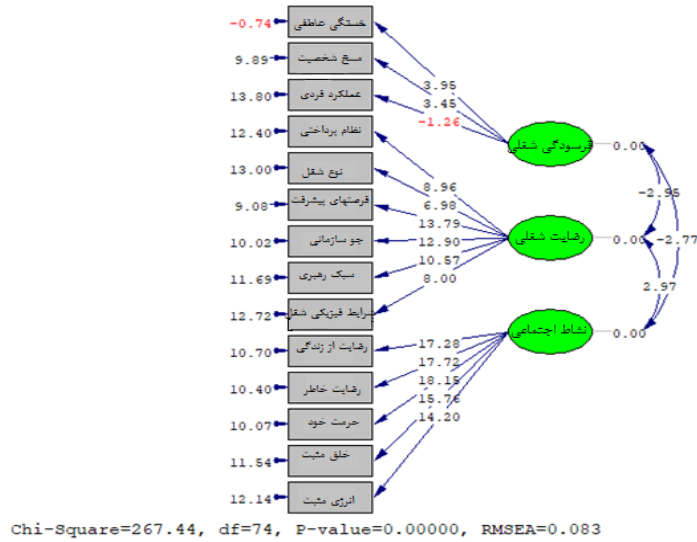
متغیر	آزمون لوین		سطح معناداری	اختلاف میانگین	میانگین	
	F	sig			تربیت بدنی	غیر تربیت بدنی
رضایت شغلی	۰/۸۴۸	۰/۰۳۷	۰/۱۸۷	-۱/۳۴۶	۵۹/۶۱	۶۱/۰۱
نشاط اجتماعی	۰/۳۷۵	۰/۷۸۹	۰/۰۱۵	۲/۹۹۰	۴۸/۸۷	۴۵/۸۸
فرسودگی شغلی	۰/۴۰۰	۰/۷۰۹	۰/۹۱۴	۰/۱۴۱	۴۸/۰۷	۴۷/۹۳

با توجه به ضریب همبستگی گفته شده در جدول شماره (۳) و سطح معناداری ($\text{sig} \geq 0/05$) بین متغیر نشاط اجتماعی با متغیرهای نظام پرداخت، فرصت‌های پیشرفت و سبک رهبری همبستگی وجود نداشت و در سطح خطای $0/05$ ارتباط معناداری بین نشاط اجتماعی با این متغیرها وجود نداشت. همچنین بین متغیر فرسودگی شغلی با متغیرهای نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جوسازمانی، سبک رهبری و با متغیر نشاط اجتماعی همبستگی وجود نداشت. در سطح خطای $0/05$ ارتباط معناداری بین فرسودگی شغلی با متغیرهای گفته شده وجود نداشت ($\text{sig} \geq 0/05$). اما بین نشاط اجتماعی با متغیرهای نوع شغل، جوسازمانی، شرایط فیزیکی شغل، و با متغیر رضایت شغلی همبستگی مثبت و مستقیم وجود داشت که در سطح خطای $0/05$ ارتباط بین متغیرهای مذکور معنادار بود ($\text{sig} \leq 0/05$). همچنین بین فرسودگی شغلی با متغیرهای نظام پرداخت، شرایط فیزیکی شغل و با متغیر رضایت شغلی همبستگی معکوس و منفی وجود داشت و در سطح خطای $0/05$ ارتباط معناداری بین فرسودگی شغلی با متغیرهای مذکور وجود داشت ($\text{sig} \leq 0/05$).

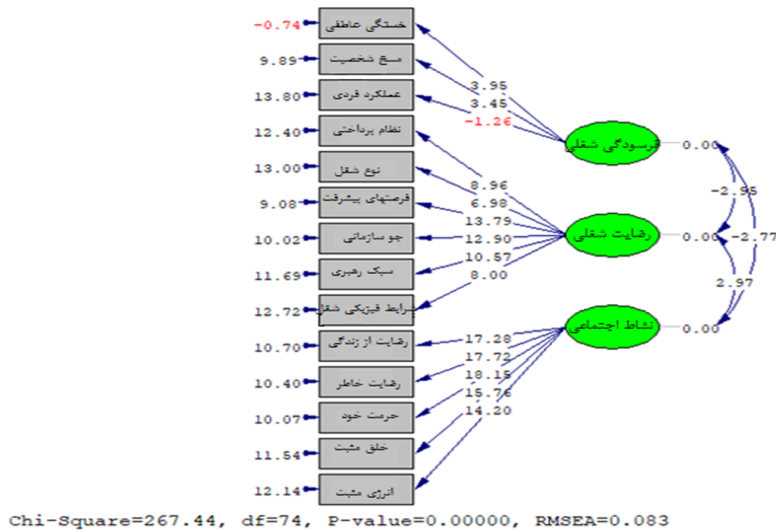
جدول ۳- مقایسه ضریب همبستگی متغیرها

متغیرها	نشاط اجتماعی		فرسودگی شغلی	
	ضریب همبستگی	معناداری	ضریب همبستگی	معناداری
نظام پرداخت	-۰/۰۱۴	۰/۷۱۴	-۰/۱۳۸	۰/۰۰۱
نوع شغل	۰/۱۷۶	۰/۰۰۱	-۰/۰۰۲	۰/۹۵۳
فرصت‌های پیشرفت	۰/۰۲۷	۰/۴۵۴	-۰/۰۶۸	۰/۶۳
جوسازمانی	۰/۱۵۶	۰/۰۰۱	-۰/۰۶۵	۰/۰۸۸
سبک رهبری	۰/۰۳۴	۰/۳۵۲	۰/۰۱۷	۰/۶۲۸
شرایط فیزیکی شغل	۰/۱۴۰	۰/۰۰۱	-۰/۱۰۷	۰/۰۴
رضایت شغلی	۰/۱۲۱	۰/۰۰۱	-۰/۱۰۷	۰/۰۰۲
نشاط اجتماعی	—	—	۰/۰۲۲	۰/۵۳۳

تحلیل مدل ساختاری رابطه بین رضایت شغلی با نشاط اجتماعی و فرسودگی شغلی



شکل ۱- مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش در حالت معناداری T (دبیران تربیت بدنی)



شکل ۲- مدل تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش در حالت معناداری T (دبیران غیر تربیت بدنی)

برازش مدل ساختاری ارتباط رضایت شغلی با نشاط اجتماعی و فرسودگی شغلی بین دبیران تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی در حالت آزمون معناداری T در محیط لیزرل در شکل (۱) و (۲) نشان داده شد. در سازه فرسودگی شغلی مقادیر آماره T مربوط به بارهای عاملی دو متغیر خستگی عاطفی و مسخ شخصیت بالاتر از ۱/۹۶ است. مؤلفه خستگی عاطفی بیشترین سهم و مؤلفه عملکرد فردی کمترین سهم را در تبیین تغییرات سازه فرسودگی شغلی در بین دبیران دارد. یعنی رابطه بین فرسودگی شغلی با متغیرهای مشاهده شده در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. مقدار T در متغیر عملکرد فردی ۱/۲۶- است؛ یعنی رابطه بین سازه فرسودگی شغلی با عملکرد فردی در سطح خطای ۵ درصد معنادار نیست. در سازه رضایت شغلی مقادیر آماره‌های T مربوط به بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده بالای ۱/۹۶ است؛ یعنی رابطه بین رضایت شغلی با متغیرهای مشاهده شده در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. متغیر پیشرفت شغلی بیشترین سهم و متغیر نوع شغل کمترین سهم را در تبیین تغییرات سازه رضایت شغلی در بین دبیران تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی دارد. در سازه نشاط اجتماعی مقادیر آماره‌های T مربوط به بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده بالای ۱/۹۶ است؛ یعنی رابطه بین نشاط اجتماعی با متغیرهای مشاهده شده در سطح خطای ۵ درصد معنادار است. متغیر حرمت خود بیشترین سهم و انرژی مثبت کمترین سهم را در تبیین تغییرات سازه نشاط اجتماعی در بین دبیران تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی دارد. مقدار آماره T به دست آمده برای ضریب استاندارد مسیر بین سازه فرسودگی شغلی و رضایت شغلی (۲/۹۶-) و بین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی (۲/۹۷) و بین فرسودگی شغلی و نشاط اجتماعی (۲/۷۷-) است که فراتر از محدوده ی T بحرانی ($T < 1/96$) قرار دارند. بدین معنا که بین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. رابطه بین فرسودگی شغلی با رضایت شغلی، همچنین رابطه بین فرسودگی شغلی با نشاط اجتماعی معکوس است. با توجه به مدل ارائه شده بین دبیران تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی در سه سازه رضایت شغلی، نشاط اجتماعی و فرسودگی شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

رضایت شغلی یک مفهوم بسیار مهم است که امروزه سازمان‌ها باید توجه ویژه‌ای بدان داشته باشند. آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که ساخت آینده جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. چرا که همه افراد بخشی از اوقات خود را در مدارس و در کنار دبیران سپری می‌کنند. معلمان تربیت‌بدنی از آن دسته دبیرانی هستند که دانش آموزان اوقات خوشی را با آنها گذرانده و نزد دانش آموزان محبوب‌اند. فراهم کردن رضایت شغلی برای قشر دبیران تربیت‌بدنی و غیر تربیت‌بدنی نه تنها موجب

می‌شود در محیط کاری‌شان احساس شادی و نشاط کنند؛ بلکه این حس نشاط به زندگی شخصی‌شان نیز راه پیدا می‌کند و لذت از زندگی را به آنان هدیه می‌دهد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد نوع شغل، جو سازمانی و شرایط فیزیکی شغل سبب افزایش میزان نشاط اجتماعی می‌گردد. در صورتی که ماهیت و نوع شغل بتواند مطابق با شایستگی‌های فرد باشد، فرد در کارش احساس رضایت و خشنودی می‌کند. همچنین فراهم بودن امکانات و تجهیزات مرتبط با شغل دبیران بالأخص شغل دبیری که با تجهیزات ورزشی سروکار دارد و جو صمیمی سازمان می‌تواند میزان خشنودی و نشاط دبیران را افزایش دهد و رضایت شغلی آنان را فراهم کند که با نتایج تحقیق زارع و همکاران (۲۰۱۳)، تروپووا و همکاران (۲۰۲۰) همسو است. در تحقیق زارع و همکاران (۲۰۱۳) نتایج نشان‌دهنده رابطه معنادار و مثبت بین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی دبیران مقطع متوسطه شهر جیرفت بود که با تحلیل رگرسیون نشان داد سه متغیر رضایت از موقعیت شغلی، رضایت از روابط مناسب با همکاران و رضایت از سرپرست یا مدیر ۴۶/۷ درصد از تغییرات نشاط اجتماعی را تبیین می‌نماید.

سیبلی و همکاران (۲۰۱۶) معتقدند در بین بزرگسالان پرتغالی ماهیت و نوع شغل تأثیر مثبتی در افزایش میزان رضایت شغلی و خشنودی کارکنان دارد که با نتیجه این تحقیق همسو است. همچنین حقوق و مزایا و ارتقای شغلی در میزان ناراضی‌های آنها از شغل‌شان و خشنودی و نشاط کارکنان نقش دارد که با نتیجه تحقیق حاضر مبنی بر عدم همبستگی بین نشاط اجتماعی و نظام پرداخت غیرهمسوست. انصاری (۲۰۱۳) بیان کردند ۲۸/۲ درصد تغییرات در محیط کار ناشی از رضایت شغلی است که با تحقیق حاضر همسوست. نادری و اسلامی (۲۰۱۷) بیان کردند بعد رضایت از پرداخت و همکار از ابعاد رضایت شغلی است که به صورت منفی با رفتارهای انحرافی دبیران سازمان ارتباط دارد. به طوری که اگر پرداخت‌ها کمتر از حد باشد و متناسب با وظایف و مسئولیت‌ها نباشد سبب بروز رفتارهای انحرافی می‌شود و با تحقیق حاضر همسوست. پس یکی از عوامل تعیین‌کننده رضایت شغلی میزان پرداخت‌ها و حقوق افراد است. برخورداری از حقوق و مزایای مناسب برای کارکنان اهمیت بسیار زیادی دارد؛ به طوری که در بین ملاک‌های موجود برای رضایت شغلی، نظام پرداخت حقوق و مزایا رتبه بالایی نسبت به سایر شاخص‌ها دارد. در سال‌های اخیر اعتصابات مکرر معلمان مبنی بر ناراضی‌های آنها از حقوق و دستمزدشان و همچنین افت تحصیلی دانش‌آموزان نشان از اهمیت نقش نشاط بر رضایت شغلی دارد. میزان حقوق دریافتی ماهیانه آنها ارتباط مستقیمی با شادکامی و رضایتمندی دبیران دارد و عدم رضایت شغلی کارکنان فرسودگی شغلی را در بر دارد (قراخانی و زعفرانچی، ۲۰۱۹).

احساس نابرابری در پرداخت‌ها زمانی است که دبیران میزان سختی کار خود را با یکدیگر مقایسه

می‌کنند. از آن جایی که اکثریت دبیران غیر تربیت‌بدنی کار دبیران تربیت‌بدنی را راحت‌تر از کار خود می‌دانند لذا برابر بودن دستمزدشان را بی‌عدالتی می‌دانند. در حالی که دبیران تربیت‌بدنی نیز مانند سایر دبیران با دانش آموزان سروکار دارند؛ چه بسا باید انگیزه بیشتری برای کار با دانش آموزان داشته باشند. زیرا آنها با بعد جسمانی و روانی دانش آموزان سروکار دارند. از طرفی در دنیای امروزی با توجه به محدود بودن منازل و عدم امکان انجام بازی‌های مختلف سبب شده که تنها ساعات ورزش در مدارس به عنوان یکی از راه‌های تخلیه هیجانی دانش آموزان باشد. لذا این معلمان تربیت‌بدنی‌اند که باید انرژی‌های ذخیره‌شده دانش آموزان را مدیریت کنند و بتوانند به لحاظ جسمانی و روانی دانش آموزان را پرورش دهند. پس در نظر گرفتن رضایت شغلی آنها از طرف مدارس و حتی سازمان آموزش و پرورش امری ضروریست. فرسودگی شغلی مسئله‌ای شایع در بین معلمان است. بر اساس نتایج تحقیق حاضر نظام پرداخت، شرایط فیزیکی شغل بر رضایت شغلی تأثیر گذاشته و بهبود و افزایش در هر یک از آنها سبب افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی می‌گردد. مریدا لویز و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیق خود بر رابطه منفی و معنادار بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی تأکید کردند که با نتیجه تحقیق حاضر همسوست. آنها اذعان کردند بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی رابطه منفی و معناداری، و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معناداری، و بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. اسکات (۲۰۱۹) راه‌هایی را برای کاهش میزان ابتلا به فرسودگی معلمان پیشنهاد داده‌اند. این راه‌ها شامل تدوین برنامه‌ای برای آموزش نوع رفتار دبیران با دانش آموزان برای کنترل بهتر آنها و طراحی برنامه‌هایی برای آموزش ذهنی و مهارت‌های مقابله‌ای بوده است. هاشمی (۲۰۱۸) نیز یکی از راه‌های کاهش فرسودگی شغلی دبیران و افزایش رضایت شغلی آنها را در تدوین برنامه‌های آموزشی خود شفقت ورزی معرفی کرد. طبق تحقیق صافی و همکاران (۲۰۱۵) تأمین امکانات آموزشی، احترام و برخورد صادقانه ارزشیابی عملکرد کارکنان، حقوق و مزایا متناسب با توانایی و تجربه کاری سبب کاهش فرسودگی شغلی می‌گردد که با نتیجه تحقیق حاضر همسوست.

قراخانی و زعفرانچی (۲۰۱۹) در تحقیق خود به رابطه معکوس و منفی بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی تأکید می‌کنند که با تحقیق حاضر همسو است. هر چه کارکنان دچار فرسودگی شغلی بیشتری شوند رضایت شغلی آنها کمتر است و افزایش فرسودگی شغلی باعث افزایش ترک خدمت کارکنان می‌گردد. مسئله ترک خدمت خود عواقبی چون از دست دادن نیروی انسانی متخصص و با تجربه، هزینه استخدام و آموزش کارکنان جدید و ... را به دنبال دارد. با توجه به ارتباط معکوس و منفی بین رضایت شغلی با فرسودگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی توصیه می‌شود، مدیران مدارس انتظارات دبیران

را برآورده کنند و روابط کاری‌شان با دبیران را شفاف‌سازی نمایند. روش‌های انجام کار و استاندارد عملکرد را به روشنی تعریف کنند. بدین ترتیب می‌توان از میزان فرسودگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی کاست تا معلمان تربیت‌بدنی با اشتیاق و روحیه بالا کار و فعالیت آموزشی خود را انجام دهند.

منابع

1. Ansari. E, Ghazanfari. A, Farahmandian. M, Makvandi. A. (2012) Investigation of Social Factors Affecting Happiness in the Workplace of National Iranian Drilling Company. *Journal of social sciences*, 7(20):169-196. (Persian)
2. Brady Scott. S. (2019). Factors Influencing Teacher Burnout and Retention Strategies. *Honors Research Projects*, 798:1-38.
3. Bourghani farahani.S, Fotovat. B, Abdarzadeh. P, Hemmati. A. (2018). Study of the role of work ethic on job stress and job burnout (Case Study: Teachers of Physical Education in Tehran Secondary Schools). *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 5(1):43-51. (Persian)
4. Cibele. S, Samuel. M, Herique. P, Graca. E, Rosa. M.a, Manuel. L. (2016). The protective effect of job satisfaction in health,happiness, well-being and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*: 1-9.
5. Gharakhani. D, Zaferanchi. A. (2019) The Effect of Job Burnout on Turnover Intention with Regard to the Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Health*, 10(1): 109-117. (Persian)
6. Hashemi. A. (2018). The Effectiveness of Self-Compassion Training on Burnout and Job Satisfaction of Teachers. *Journal management system*, 9(31): 25-46. (Persian)
7. Jalili shishvan. A, Tabatabaie adnan. E, Jalili shishvan. F. (2018). Regressive Analysis of the Organizational Health Inventory and Job Satisfaction with Job Burnout of Physical Education Teachers in Tehran Province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 5(2): 101-109. (Persian)
8. Khodadadi. M.R, Najdrahmati. B, Faridfathi. M. (2017). Relationship between Sports Participation Motivation, Happiness and Academic Achievement of Secondary School Boys' Student in Bonab City. *Research on educational sport*, (13):155-174. (Persian)
9. Loghmani. M, Gholidahaneh. M, Hassannejad. M. (2018) .The Effect of Physical Educator's Teaching Styles on Student's Goal Orientation .*Research on educational sport*, 6(15):53-72. (Persian)
10. Madadi. H, Haghigatian. M, Mohammadi. A. (2018). Analyzing happy meanings to provide ways to increase happiness (Case Study: Mianeh City Women). *Journal of Social-Political Research of Women and Family*, 6(2):237-252. (Persian)
11. Mollanorouzi. K, Rezaei. Z, Arbabi. H. (2017). The Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior of the Physical Education Teachers in Golestan Province: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 4(14):79-90. (Persian)

12. Morad sahraei. R, Erfani. N, Shabanibahar. GH. Monsef. A, Hoseinnezhad. A.A. (2015) The relationship between empowerment and perceived organizational support job satisfaction of physical education teachers in Hamedan. *Organizational behavior management in sport studies*, 2(6):83-91. (Persian)
13. Mérida-López. S, Extremera. N, Quintana-Orts. C, Rey. L. (2018). In pursuit of job satisfaction and happiness: Testing the interactive contribution of emotion-regulation ability and workplace social support. *Scandinavian journal of psychology*, 60: 59-66. DOI: 10.1111/sjop.12483.
14. Nordenmark. M. (2018). The Importance of Job and Family Satisfaction for Happiness among Women and Men in Different Gender Regimes. *Societies*, 1(8):1-10.
15. Nadi. M.A, Eslami harandi. F. (2017). Structural Model of Organizational Justice, Job Satisfaction and Organizational Commitment with Deviant Behaviors of Isfahan City Teachers. *Journal of new approaches in educational administration*, 7(4):59-83. (Persian)
16. Rastgo. N, Herfehdost. M, Kheyrjo. E. (2017). The Effectiveness of a Group-Based Mindfulness Training on teacher's burnout, job satisfaction, and some psychopathological symptoms. *Biquarterly Journal of Cognitive Strategies in Learning*, 7(4):179-198. (Persian)
17. Salimi. J, Abdi. A. (2018). On the relationship between psychological empowerment and job satisfaction of teachers: Investigating the mediator role of organizational citizenship behavior. *Journal of school psychology*, 6(3): 70-98. (Persian)
18. Samancioglu. M, Baglibel. M, Jeanne Erwin. B. (2020). Effects of Distributed Leadership on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship. *Pedagogical Research*, 5(2): 1-9.
19. Safi. MH, Mohammadi. F, Asghar kolahi. A. (2015). The Relationship between Job Satisfaction with Burnout and Conflict Management Styles in Employees. *Journal of Social Determinants of Health*, 2(4):266-274. (Persian)
20. Toropova. A, Myrberg. E, Johansson. S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*. DOI: 10.1080/00131911.2019.1705247. 1-28.
21. Zareshahabadi. A, Torkan. R, Hidari. M. (2013). A Survey of the Relationship between Job Satisfaction and Social Happiness among High-schools Teachers of Giroft City. *Journal of Applied Sociology*, 23(48): 41-46. (Persian).

ارجاع دهی

نصراله زاده، فاطمه؛ تابش، سعید؛ احمدی، محسن. (۱۳۹۹). تحلیل رابطه بین رضایت شغلی با نشاط اجتماعی و فرسودگی شغلی بین دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی: ارائه مدل. پژوهش در ورزش تربیتی، ۸(۲۱): ۷۸-۱۶۱. شناسه دیجیتال: 10.22089/res.2020.8524.1819

Nasrolahzadeh, F; Tabesh, S; Ahmadi, M. (2020). Analyzing the Relationship between Job Satisfaction with Social happiness and Burnout between Physical and Non-Physical Education Teachers: A Model Presentation. *Research on Educational Sport*, 8(21): 161-78. (Persian). DOI: 10.22089/res.2020.8524.1819

Analyzing the Relationship between Job Satisfaction with Social happiness and Burnout between Physical and Non-Physical Education Teachers: A Model Presentation

F. Nasrolahzadeh¹, S. Tabesh², M. Ahmadi³

1. Master of Sports Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran
2. Assistant Professor of Sports Management, Faculty of Sports Sciences, University of Mazandaran, Babolsar, Iran (Corresponding Author)
3. Assistant Professor of Sports Management, University of Zabol, Zabol, Iran

Received: 2020/02/22

Accepted: 2020/07/04

Abstract

The purpose of this study was to analyze the relationship between job satisfaction with social happiness and burnout of physical education and non-physical education teachers in Mazandaran province. This research is methodologically descriptive-correlational in terms of methodology and survey type in terms of data collection method. The statistical population included all male and female teachers of the first and second secondary schools of Mazandaran province (16,000 people), which was considered 384 people using Morgan table. Samples were selected using cluster-random sampling method and the data were collected using three job questionnaires of Minnesota Job Satisfaction, Oxford Happiness, and Maslach burnout. Analysis was performed using SPSS software version 22 and Lisrel version 8.8 was modeled. Analyzes showed that there was a significant relationship between social happiness and job desirability, organizational climate, and physical conditions of work. Also, there is a significant relationship between burnout with pay system and physical conditions of work. The relationship between job satisfaction and positive and positive social happiness, but the relationship between job satisfaction and job burnout is negative and negative. Given the importance and important role of job satisfaction in increasing social vitality and reducing the incidence of burnout, organizations should try to provide job satisfaction to increase social vitality and reduce burnout.

Keywords: job Payment, Teachers, Social Welfare, Disability, Career Path

1. Email: nasrolahzadehf@gmail.com

2. Email: s.tabesh@umz.ac.ir

3. Email: Ahmadi.mohsen406@gmail.com