

پژوهش‌های بین‌رشته‌ای در اوقات فراغت

دوره ۲، شماره ۱، بهار ۱۴۰۴

تحلیل نقش ویژگی‌های شغلی بر وجدان کاری، رضایت شغلی و گرایش به شغل دوم در بین

معلمان تربیت‌بدنی شهر اصفهان

داود نصر اصفهانی^{۱*}، مهران حق‌پرست^۲

۱- استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

۲- دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

چکیده

این تحقیق با هدف تحلیل نقش ویژگی‌های شغلی بر وجدان کاری، رضایت شغلی و گرایش به شغل دوم در میان معلمان تربیت‌بدنی شهر اصفهان انجام شد. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان تربیت‌بدنی شهر اصفهان به تعداد ۵۷۲ نفر در سال ۱۴۰۳ بود. بر اساس جدول کرجسی و مورگان، ۲۳۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری تعیین و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های استاندارد ویژگی‌های شغلی، وجدان کاری، رضایت شغلی و گرایش به شغل دوم بود. با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه‌ها به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۱، ۰/۸۳ و ۰/۷۵ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام‌به‌گام و نرم‌افزار SPSS (نسخه ۲۲) استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که در سطح معناداری ۰/۰۵، میان مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی و گرایش به شغل دوم، رابطه‌ای منفی و معنادار وجود دارد. همچنین یافته‌های حاصل از مدل رگرسیون بیانگر آن بود که ویژگی‌های شغلی توان پیش‌بینی رضایت شغلی و وجدان کاری معلمان تربیت‌بدنی را ندارند؛ اما در پیش‌بینی گرایش به شغل دوم در میان این معلمان مؤثر هستند. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود مدیران با اجرای برنامه‌ها و اقدامات هدفمند، در جهت حفظ و نگهداشت معلمان در شغل خود، تقویت تمرکز آنان بر فرایند تعلیم و تربیت دانش‌آموزان و پیشگیری از ترک شغل احتمالی این سرمایه‌های انسانی ارزشمند گام بردارند.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۳/۱۲/۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۰۸/۰۲/۱۴۰۴

شماره صفحات: ۱-۲۶.

واژگان کلیدی:

وجدان کاری، رضایت شغلی، گرایش به شغل دوم

استناد به مقاله:

نصر اصفهانی، داود و حق‌پرست، مهران. (۱۴۰۴). تحلیل نقش ویژگی‌های شغلی بر وجدان کاری، رضایت شغلی و گرایش به شغل دوم در بین معلمان تربیت‌بدنی شهر اصفهان. *اندیشه‌های نوین در ورزش تربیتی*، ۲(۱)، ۱-۲۶.



از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید.

DOI: <https://doi.org/10.22034/ntes.2025.510196.1031>

URL: https://ntes.imamreza.ac.ir/article_235970.html

مقدمه

هر سازمانی برای دستیابی به اهداف خود به منابع گوناگونی نیاز دارد و بی‌تردید مهم‌ترین سرمایه هر سازمان، نیروی انسانی شاغل در آن است. نیروی انسانی زمانی می‌تواند بیشترین کارایی را داشته باشد که از انگیزه، رضایت و تعهد شغلی کافی برخوردار باشد؛ در این صورت توان، تخصص و خلاقیت خود را در مسیر پیشبرد اهداف سازمان به کار خواهد گرفت. افزون بر این، موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها به‌طور مستقیم به کیفیت و کارآمدی نیروی انسانی آن‌ها وابسته است و هیچ سازمانی بدون برخورداری از کارکنان توانمند، رضایت‌مند و متعهد، نمی‌تواند به اهداف خود نائل شود (اقبال و محمود^۱، ۲۰۲۴). همچنین، مشارکت کارکنان، انگیزش شغلی و مدیریت اثربخش منابع انسانی نقش تعیین‌کننده‌ای در ارتقای بهره‌وری و بهبود عملکرد عملیاتی سازمان‌ها دارند (ایوبی و سینگ^۲، ۲۰۲۴).

آموزش و پرورش سازمانی است که موفقیت آن به تعهد، انگیزه و پایداری نیروی انسانی وابسته است. معلمان، به‌عنوان ارکان اصلی این نظام، نقشی حیاتی در تحقق اهداف آموزشی بر عهده دارند. از این‌رو، برنامه‌های حمایتی گوناگونی برای حفظ انگیزه، ارتقای رضایت و افزایش ماندگاری آنان اجرا می‌شود تا بدین وسیله کیفیت فرآیند یاددهی - یادگیری تضمین شود (امیری و همکاران، ۱۴۰۳). ماندگاری همراه با انگیزه معلمان و نبود گرایش آنان به اشتغال دوم از عوامل مهم و تأثیرگذار بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان به شمار می‌رود (مؤمنی و همکاران، ۱۴۰۳). اجرای برنامه‌ها و اقدامات حمایتی مؤثر، پیامدهای متعددی به همراه دارد که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به تداوم خدمت همراه با انگیزه و تمایل به تلاش بیشتر در راستای تحقق اهداف آموزش و پرورش اشاره کرد. در مقابل، بی‌توجهی به نیازها، تمایلات و انگیزه‌های معلمان، منجر به ماندگاری بدون انگیزه و بروز پیامدهایی همچون ریزش، مهاجرت، انتقال یا جابه‌جایی‌های مکرر می‌شود؛ وضعیتی که تداوم آن، کاهش تمایل به ماندن در حرفه معلمی را نشان می‌دهد (اینگرسول^۳، ۲۰۱۱).

علاوه بر نشانه‌های یادشده، کاهش تلاش کاری نسبت به حد انتظار، افزایش افت تحصیلی دانش‌آموزان و نیز چندشغله‌بودن معلمان می‌تواند از دیگر شاخص‌های افت انگیزه و کاهش میل به ماندگاری در حرفه معلمی باشد (ویتلی^۴، ۲۰۲۲). بی‌میلی به ماندن در شغل معلمی یا تداوم خدمت بدون انگیزه، مسئله‌ای است که موجب می‌شود معلمان در صورت فراهم شدن هرگونه فرصت شغلی مناسب دیگر، به‌سادگی سازمان آموزشی خود را ترک کنند (اشرفی و همکاران،

1 Iqbal, T. H. & Mahmood, I. A.

2 Ayyubi, M. & Singh, S. S. K.

3 Ingersoll, R. M.

4 Wheatley, K. F.

۱۳۹۶). یافته‌های پژوهش‌ها در ایران نشان می‌دهد که میانگین بی‌تمایلی به ماندگاری در شغل در میان معلمان که دارای مدارک تحصیلی بالاتر (کارشناسی ارشد و دکتری) هستند، به‌طور معناداری بیشتر از معلمان دارای مدرک کارشناسی است. بی‌توجهی به این مسئله می‌تواند آسیب‌های جدی و ماندگاری بر پیکره نظام آموزش و پرورش وارد سازد (شیربگی و بارخدا، ۱۳۹۶).

توجه به نیازهای کارکنان و تلاش برای برآورده‌سازی آن‌ها به‌منظور دستیابی به رضایت شغلی و وجدان کاری، از مهم‌ترین راهکارهای پیشگیری از آسیب‌های سازمانی در ادارات آموزش و پرورش و مدارس به‌شمار می‌آید. یکی از این آسیب‌ها، گرایش فزاینده کارکنان به اشتغال در مشاغل جانبی در کنار حرفه اصلی خود است؛ امری که گمان می‌شود بتواند کمبودهای شغلی، خانوادگی، مادی یا معنوی آنان را جبران کند. با این حال، غفلت از پیامدهای این رفتار می‌تواند آسیب‌های جبران‌ناپذیری به حرفه معلمی - که نقشی بنیادین در تربیت نسل آینده دارد - وارد سازد. چندشغله‌بودن علاوه بر تحلیل‌بردن توان ذهنی و روانی معلمان، موجب تقسیم انرژی، کاهش تمرکز، برهم خوردن نظم جسمی و روانی و در نهایت، سلب آرامش فردی، خانوادگی و سازمانی می‌شود (رحمان‌سرشت و همکاران، ۱۳۹۵). بر این اساس، می‌توان گفت رضایت شغلی بخشی اساسی از سلامت روانی کارکنان و به‌طور کلی، بهزیستی آن‌هاست (یانگ و کیسکرت^۱، ۲۰۱۰). رابرت هاپاک^۲ (۱۹۵۷) رضایت شغلی را ترکیبی از عوامل روان‌شناختی و فیزیولوژیک محیط کار می‌داند که موجب می‌شود فرد از شغل خود احساس خشنودی کند. او معتقد است که هیچ عامل واحدی در ایجاد رضایت شغلی نقش تعیین‌کننده ندارد؛ بلکه مجموعه‌ای از عوامل گوناگون در کنار یکدیگر سبب می‌شوند فرد در زمانی مشخص از شغل خود رضایت داشته باشد و احساس کند از کار خود لذت می‌برد (جونز و اسلوان^۳، ۲۰۱۵).

امروزه افراد با نیازها و ویژگی‌های متفاوتی وارد سازمان‌ها می‌شوند و هیچ‌یک از نظر توانمندی‌ها و اولویت‌های انگیزشی کاملاً مشابه یکدیگر نیستند. برخی کارکنان عمدتاً با دریافت پاداش مالی احساس رضایت می‌کنند، در حالی که برخی دیگر در پی تأمین نیازهایی همچون امنیت شغلی هستند. توجه به این تفاوت‌های فردی اهمیتی اساسی دارد؛ با این حال، این به معنای آن نیست که نمی‌توان عوامل پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی را شناسایی کرد. نتایج بسیاری از پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که افزایش رضایت شغلی معمولاً با بهبود بهره‌وری همراه است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳). کوهلن^۴ (۲۰۱۳) نیز بیان می‌کند که مدیران علاقه‌مند به رشد و پیشرفت کارکنان، همواره

1 Yang, K. & Kassekert, A.

2 Robert Hopock

3 Jones, R. J. & Sloane, P. Y.

4 Kuhlen, A. K.

در پی شناسایی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی هستند. به طور کلی، هم‌بسته‌های رضایت شغلی را می‌توان در دو دسته طبقه‌بندی کرد: ۱. عوامل محیطی شامل سطح و ماهیت شغل، محتوای کاری، میزان دستمزد و فرصت‌های ترفیع، تعاملات اجتماعی و کار گروهی و ۲. عوامل شخصی همچون سن، میزان تحصیلات، جنسیت، سابقه خدمت و سایر ویژگی‌های فردی.

به اعتقاد کورمن^۱ (۱۹۷۰)، متغیرهای بیشتری نیز وجود دارند که می‌توانند تأثیرات فوری و قدرتمندی بر رضایت شغلی داشته باشند. برخی از عوامل محیطی همچون شیوه رهبری و سرپرستی، از مهم‌ترین مؤلفه‌های ایجاد رضایت شغلی به شمار می‌آیند؛ زیرا مدیران و سرپرستان قادرند مزایای بیشتری فراهم کنند، در حل مسائل محیط کار نقش مؤثر داشته باشند، از نظام پاداش و قدردانی مناسب استفاده کرده و جو اجتماعی مطلوبی ایجاد کنند؛ امری که می‌تواند فشارهای روانی محیط کار را کاهش دهد (چنگایی^۲، ۲۰۲۳). روابط میان همکاران نیز با توجه به این‌که کارکنان بخش عمده‌ای از زمان خود را در کنار یکدیگر سپری می‌کنند، نقشی تعیین‌کننده در سطح رضایت شغلی دارد (نیکس^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). وجود دوستی، صمیمیت و تعاملات مثبت میان همکاران، یک محرک قوی انگیزشی محسوب می‌شود که می‌تواند به افزایش رضایت شغلی منجر شود (تسنگ^۴، ۲۰۱۴). حقوق و مزایا از دیگر عوامل کلیدی رضایت شغلی هستند و زمانی که کارکنان آن را منصفانه تلقی کنند، این متغیر به یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های رضایت از شغل تبدیل می‌شود (پاتریلو^۵، ۲۰۲۳). همچنین، فرصت‌های ترفیع و ارتقاء تأثیر متوسط اما معناداری بر رضایت شغلی دارند؛ زیرا ارتقاء شغلی معمولاً با تغییراتی در میزان پرداخت، ماهیت وظایف و سطح سرپرستی همراه است. به همین دلیل، کارکنان در میان عوامل مؤثر بر رضایت شغلی، برای ارتقاء موقعیت شغلی اهمیت ویژه‌ای قائل‌اند و میزان رضایت آنان از فرآیند ترفیع، تا حد زیادی به سیاست‌ها و عملکرد سرپرستان سازمان بستگی دارد (وستون^۶، ۲۰۰۸).

تنوع و تحرک در کار، دو جنبه مهم از ماهیت شغل به شمار می‌آیند. هرچه تنوع در وظایف و محتوای شغل بیشتر باشد، میزان خشنودی شغلی نیز افزایش می‌یابد؛ اما هنگامی که این تنوع و تحرک بیش از حد باشد، می‌تواند به افزایش فشار روانی و بروز عصبانیت کارکنان منجر شود. عواملی همچون تنوع مهارت، هویت و اهمیت تکلیف، همراه با میزان استقلال شغلی، موجب جذابیت بیشتر فعالیت‌های کاری برای کارکنان شده و بر رابطه میان ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی تأکید دارند

1 Korman, A. K.
2 Changai
3 Nix, G.
4 Tseng, P. C.
5 Patrylow, L.
6 Weston

(باوئر و سیلور^۱، ۲۰۱۸). در ارتباط با شرایط محیط کار نیز باید گفت که کارکنان بخش قابل توجهی از ساعات مفید روز خود را در محیط کار سپری می‌کنند؛ از این رو، وجود فضای کاری تمیز و منظم، تجهیزات کافی و مناسب، و شرایط فیزیکی مطلوب، تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی آنان دارد (کولی^۲ و همکاران، ۲۰۱۲).

مقوله دیگری که در ارتقای فرهنگ بهره‌وری و افزایش کارایی معلمان نقش مهمی ایفا می‌کند، وجدان کاری است. وجدان کاری به‌عنوان گرایش درونی کارکنان نسبت به انجام وظایف شغلی تعریف می‌شود؛ به‌گونه‌ای که حتی در غیاب نظارت مستقیم یا غیرمستقیم سرپرست، وظایف خود را از نظر کمی و کیفی به‌طور کامل، دقیق و بدون اتلاف وقت و منابع انجام دهند (بادفر و همکاران، ۱۴۰۲). شاخص‌های وجدان کاری شامل کفایت^۳، نظم و ترتیب^۴، وظیفه‌شناسی^۵، تلاش برای موفقیت^۶، خویشتن‌داری^۷ و احتیاط در تصمیم‌گیری^۸ است که در ادامه هر یک تبیین می‌شود: کفایت به احساس فرد از میزان کارآمدی، آینده‌نگری و حساسیت او در انجام وظایف اشاره دارد. نظم و ترتیب بیانگر تمیزی، آراستگی، مرتب‌بودن و رعایت انضباط فردی است. وظیفه‌شناسی به معنای مدیریت آگاهانه وظایف و پایبندی به اصول اخلاقی است. افراد وظیفه‌شناس تعهدات اخلاقی خود را به‌طور دقیق و مستمر انجام می‌دهند. تلاش برای موفقیت نشان‌دهنده سطح بالای انگیزه، آرزو و پشتکار است؛ به‌گونه‌ای که فرد با سخت‌کوشی برای تحقق اهداف خود می‌کوشد. خویشتن‌داری به توانایی فرد در شروع و پیگیری کارها تا زمان تکمیل آن‌ها اشاره دارد و در نهایت، احتیاط در تصمیم‌گیری نیز بیانگر تمایل فرد به اندیشیدن و بررسی پیامدها پیش از اقدام است (مولیاتتو^۹، ۲۰۲۳).

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ویژگی‌های شغلی نیز بر رضایت شغلی و در نتیجه، انگیزه‌ی ماندگاری در محیط کار تأثیرگذارند (بخشایش و آذرنیا، ۱۳۹۱). فیکیرینی^{۱۰} (۲۰۲۲) تأکید کرده است که برخی مشاغل با ویژگی‌های خاص، نیروی محرکه‌ای قوی برای انگیزه‌بخشی به کارکنان محسوب می‌شوند. این مشاغل با ایجاد محیطی پویا و چالش‌برانگیز، سطح بالایی از انگیزه درونی را در کارکنان

1 Bauer, S. C. & Silver, L.

2 Collie, R. J.

3 Competence

4 Regulating

5 Dutifulness

6 Achievement striving

7 Self-Control

8 Deliberation

9 Mulyanto, H.

10 Fikirini, M.

برمی‌انگیزند. در نتیجه، کارکنان نه تنها نیازهای اولیه شغلی خود را برآورده می‌سازند، بلکه در مراتب بالاتر، مانند عزت نفس و خودشکوفایی نیز ارضا می‌شوند (اریاس ۱، ۲۰۲۴).

طبق نظر هاگمن و الدهام (۱۹۹۸)، کارکنان برای تجربه انگیزش درونی باید سه وضعیت روان‌شناختی کلیدی را تجربه کنند: معناداری کار: کارمندان باید کار خود را مهم و دارای معنا تلقی کنند؛ احساس مسئولیت: کارمندان باید حس مسئولیت نسبت به کار و نتایج آن داشته باشند و آگاهی از نتایج کار: کارکنان باید از نتایج فعالیت‌ها و عملکرد خود مطلع باشند. به طور کلی، تنوع شغلی، هویت شغلی و اهمیت شغلی در ایجاد تجربه مثبت از کار مؤثرند. علاوه بر این، خودمختاری با احساس مسئولیت نسبت به شغل و نتایج آن ارتباط دارد و بازخورد بر آگاهی از نتایج کار تأثیر می‌گذارد. پنج ویژگی اصلی شغل، بر این سه وضعیت روان‌شناختی اثر می‌گذارد و این اثر به نوبه خود منجر به انگیزش در کار، بهبود عملکرد، رشد شغلی و رضایت شغلی می‌شود (هالورسون^۱، ۲۰۰۴). به نظر می‌رسد مشاغلی که دارای ویژگی‌هایی مانند تنوع شغل، استقلال، بازخورد و اهمیت هستند، نسبت به مشاغلی که فاقد این ویژگی‌ها هستند، رضایت شغلی بیشتری ایجاد می‌کنند. نتایج تحقیق موعلی و دهواری (۱۳۹۴) نشان داد که از میان پنج مؤلفه ویژگی‌های شغلی، به ترتیب، استقلال شغل، تنوع، بازخورد شغلی، اهمیت شغل و هویت شغلی با خشنودی شغلی کارکنان رابطه‌ای مثبت دارند.

نتایج تحقیق بولودا و لوپرا^۲ (۲۰۲۱) نشان داد که حقوق و مزایای کافی، حمایت مدیریت و استقلال شغلی از جمله عواملی هستند که میل و گرایش معلمان به استفاده از مشوق‌های شغل دوم را کاهش می‌دهند. در تحقیق دیگری، کولوکاس و شوستروم^۳ (۲۰۲۵) به این نتیجه رسیدند که دستیابی به فرصت‌های شغلی بهتر، یکی از مهم‌ترین دلایل عدم تمایل معلمان به ادامه فعالیت در حرفه معلمی است. همچنین، سالاری و همکاران (۱۳۹۵) عوامل مؤثر بر گرایش کارکنان به مشوق‌های شغل دوم را مورد بررسی قرار دادند و چهار عامل کلی را شناسایی کردند: سختی کار، عدم منزلت شغلی و اجتماعی، کمبودهای مالی و اقتصادی، و مسائل مدیریت و رهبری. عده‌ای از محققان نیز به بررسی تأثیر اهداف و ویژگی‌های فردی در انگیزش پرداخته‌اند. به عنوان مثال، در تحقیق نژادی پیلهور و شوقی (۱۳۹۳)، رابطه بین وجدان کاری و رضایت شغلی با بهره‌وری معلمان دوره‌های اول و دوم متوسطه شهرستان ساوه مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد که بین رضایت شغلی و شاخص‌های وجدان کاری شامل خویشتن‌داری، تلاش برای موفقیت،

1 AREAS

2 Halverson, S. K.

3 Boluda, I. & López, N.

4 Clucas, P. & Sjöström, J.

وظیفه‌شناسی و نظم و ترتیب با بهره‌وری معلمان رابطه‌ای معنادار وجود دارد. خسروی و همکاران (1396) رابطه بین مؤلفه‌های وجدان کاری و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که بین وجدان کاری و تعهد سازمانی دبیران در سطح اطمینان ۹۹ درصد، رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. در میان مؤلفه‌های وجدان کاری، خویشتن‌داری و احتیاط در تصمیم‌گیری دارای همبستگی کمتر و مؤلفه‌های کفایت، نظم و ترتیب، وظیفه‌شناسی و تلاش برای موفقیت همبستگی بیشتری با تعهد سازمانی داشتند.

در پژوهشی که احمدی و همکاران (1398) انجام دادند، مشخص شد که بین ویژگی‌های شغلی و گرایش به شغل دوم در میان معلمان تربیت بدنی، رابطه‌ای منفی و معنادار وجود دارد؛ به عبارت دیگر، معلمانی که از تنوع شغلی، استقلال شغلی، بازخورد شغلی و اهمیت شغلی خود ناراضی بودند، بیش از سایرین به دنبال شغل دوم بودند. همچنین، محمدی و همکاران (1399) نشان دادند که بین وجدان کاری و گرایش به شغل دوم در معلمان تربیت بدنی، رابطه‌ای منفی و معنادار وجود دارد؛ به این معنا که معلمان با وجدان کاری پایین، تمایل بیشتری به داشتن شغل دوم داشتند.

در مطالعه‌ای دیگر، رضایی و همکاران (1400) رابطه بین رضایت شغلی و گرایش به شغل دوم را بررسی کردند و دریافتند که معلمانی که از شغل خود رضایت نداشتند، بیش از سایرین به دنبال شغل دوم بودند. به علاوه، چيگبو^۱ (2024) نشان داد که استراتژی‌های انگیزشی در بانک‌ها تأثیری مثبت بر عملکرد کارکنان، افزایش بهره‌وری و همسویی اهداف سازمانی با انگیزه کارکنان دارند؛ این یافته‌ها نشان می‌دهد که نیروی کار با انگیزه برای دستیابی به موفقیت سازمانی و کاهش نرخ ترک خدمت بسیار اهمیت دارد. همچنین، آنوسی و موتامبارا^۲ (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای مشاهده کردند که انگیزه کارکنان به طور قابل توجهی بر بهره‌وری و کارایی اثر می‌گذارد. کارکنان با انگیزه، در محیط‌های مناسب و با دسترسی به ابزارهای مؤثر، نقش مهمی در موفقیت سازمان ایفا می‌کنند و ضرورت وجود پرسنل متعهد و راضی برای تحقق اهداف سازمانی را برجسته می‌سازند. به علاوه، نتسیر^۳ و همکاران (۲۰۲۴) معتقدند که مدیریت مؤثر منابع انسانی با تقویت رضایت شغلی، انگیزه و فرهنگ سازمانی مثبت، کارایی و اثربخشی سازمان را به طور چشمگیری افزایش می‌دهد. این عوامل، برای دستیابی به اهداف سازمانی و ارتقای تعهد و کارآمدی کارکنان از اهمیت بالایی برخوردارند.

با توجه به اهمیت و جایگاه آموزش و پرورش در میان نهادهای مختلف جامعه، می‌توان اذعان کرد که این نهاد یکی از مهم‌ترین نهادهای اثرگذار در تربیت و تأمین نیروی انسانی است. در این مسیر، معلم

1 Chigbo, E. C.

2 Anusi, H. I. & Mutambara, E.

3 Natsir, I.

به عنوان مدرس و مربی نقش حساس و کلیدی دارد و می‌تواند زمینه تربیت نیروی انسانی کارآمد و خلاق را فراهم کند، که این امر به رشد و توسعه همه‌جانبه جامعه کمک می‌کند. همچنین، با توجه به نقش مهم تربیت بدنی و ورزش در ارتقای سلامت جسمی و روانی، رشد شخصیت و آموزش مهارت‌های زندگی در کودکان و نوجوانان، امروزه توجه ویژه‌ای به آموزش تربیت بدنی در مدارس معطوف شده است. این امر نشان‌دهنده اهمیت و جایگاه معلمان تربیت بدنی در ایجاد زمینه‌های سلامت و رشد همه‌جانبه دانش‌آموزان است. بنابراین، پژوهش حاضر به تحلیل تأثیر ویژگی‌های شغلی بر وجدان کاری، رضایت شغلی و گرایش به شغل دوم در بین معلمان تربیت بدنی شهر اصفهان می‌پردازد. نتایج این پژوهش می‌تواند به درک بهتر مشکلات معلمان و ارائه راهکارهایی برای بهبود شرایط کاری و حفظ این منابع ارزشمند انسانی کمک کند.

روش پژوهش

با توجه به این‌که هدف پژوهش حاضر تحلیل نقش ویژگی‌های شغلی بر وجدان کاری، رضایت شغلی و گرایش به شغل دوم در بین معلمان تربیت بدنی شهر اصفهان است، ماهیت آن توصیفی-همبستگی بوده و به صورت پیمایشی انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان و دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش شهر اصفهان در سال ۱۴۰۳ است که تعداد آن‌ها ۵۷۲ نفر بوده است. بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۲۳۰ نفر به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها، محقق با حضور در مدارس مربوطه و با هماهنگی قبلی و ارائه معرفی‌نامه، پژوهش را معرفی کرده و پرسشنامه‌ها را توزیع نمود. این فرآیند حدود ۳۵ روز به طول انجامید و در نهایت، ۲۲۰ پرسشنامه کامل و دقیق جمع‌آوری و برای تحلیل مورد استفاده قرار گرفت.

ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش شامل پرسشنامه‌های استاندارد بودند. پرسشنامه ویژگی‌های شغلی هاکنم و اولدهام^۱ (۱۹۷۵) شامل ۱۵ سؤال و پنج بعد تنوع مهارت‌ها، اهمیت وظیفه، ماهیت وظیفه، استقلال و بازخورد بود و از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، تا اندازه‌ای، کم و خیلی کم) استفاده می‌کرد. پرسشنامه رضایت شغلی سرمد و همکاران (۱۳۹۰) دارای دو بعد عینی و ذهنی بود. بعد عینی شامل ۹ سؤال درباره رضایت از حقوق، ترفیعات، سطح شغلی و مزایا بود و بعد ذهنی شامل ۱۳ سؤال درباره امنیت، آزادی، رشد و تعادل می‌شد. همچنین، دو سؤال کلی نیز درباره میزان رضایت از کار و رضایت از زندگی در انتهای پرسشنامه گنجانده شده بود. پرسشنامه وجدان کاری کاستا و مک‌کرای^۲ (۱۹۹۲) شامل ۱۶ سؤال و دو بعد قابلیت اتکا و موفقیت‌مداری

1 Hackman, J. R. & Oldham, G. R.

2 Costa, P. T. & McCrae, R. R.

بود. پرسشنامه استاندارد گرایش به شغل دوم سالاری و همکاران (۱۳۹۲) شامل ۲۰ سؤال با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کم) بود و به بررسی مشوق‌های برانگیزاننده جهت گرایش به شغل دوم می‌پرداخت. روایی پرسشنامه‌های ویژگی‌های شغلی، رضایت شغلی، وجدان کاری و گرایش به شغل دوم توسط اساتید حوزه‌های تربیت بدنی، مدیریت ورزشی و مدیریت تأیید شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مقادیر آن برای پرسشنامه‌های ویژگی‌های شغلی، رضایت شغلی، وجدان کاری و گرایش به شغل دوم به ترتیب ۸۵/۰، ۸۳/۰، ۸۱/۰ و ۷۵/۰ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و توزیع‌های فراوانی و درصدی استفاده شد. همچنین، برای تحلیل استنباطی، آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف، t تک‌نمونه‌ای، تحلیل رگرسیون و همبستگی پیرسون به کار گرفته شدند. در نهایت، کلیه تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۲ انجام شد.

یافته‌ها

تحلیل داده‌های توصیفی در جدول ۱ ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که از میان اعضای گروه نمونه، بیشترین تعداد مربوط به زنان با ۱۱۶ نفر و کمترین تعداد مربوط به مردان با ۱۱۴ نفر است. از نظر وضعیت تأهل، بیشترین فراوانی با ۲۰۳ نفر مربوط به افراد متأهل و کمترین با ۲۷ نفر مربوط به افراد مجرد است. در گروه‌بندی سنی، بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۲۷ تا ۳۵ سال با ۱۲۶ نفر و کمترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۲۰ تا ۲۶ سال با ۹ نفر می‌باشد. بر اساس میزان تحصیلات، بیشترین اعضای گروه نمونه دارای مدرک کارشناسی با ۱۴۷ نفر و کمترین دارای مدرک دیپلم با ۱ نفر هستند. در خصوص وضعیت استخدامی، بیشترین تعداد اعضا دارای وضعیت رسمی با ۱۹۸ نفر و کمترین دارای وضعیت پیمانی با ۳۲ نفر است. همچنین، بیشترین تعداد افراد گروه نمونه از نظر سنوات خدمت مربوط به ۱۱ تا ۱۵ سال با ۱۴۵ نفر و کمترین مربوط به کمتر از ۵ سال با ۶ نفر می‌باشد.

جدول ۱. توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۱۴	۴۹
زن	۱۱۶	۵۱
وضعیت تأهل	فراوانی	درصد
مجرد	۲۷	۱۲
متأهل	۲۰۳	۸۸
سن	فراوانی	درصد
۲۰-۲۶ سال	۹	۴
۲۷-۳۵ سال	۱۲۶	۵۵

۳۵	۸۱	سال ۲۶-۴۴	میزان تحصیلات	
۶	۱۴	۴۵ سال به بالا		
۰,۴۲	۱	دیپلم		
۱۴,۳۴	۳۳	فوق‌دیپلم		
۶۳,۹۱	۱۴۷	کارشناسی		
۲۱,۳۰	۴۹	کارشناسی ارشد و بالاتر		
۸۶	۱۹۸	رسمی		وضعیت استخدام
۱۴	۳۲	پیمانی		
۳	۶	کمتر از ۵ سال		
۱۶	۳۸	۱۰-۵ سال		سنوات خدمت
۶۳	۱۴۵	۱۵-۱۱ سال		
۱۸	۴۱	بیشتر از ۱۵ سال		

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش، نتایج آزمون‌های ارائه‌شده در جدول ۲ نشان داد که سطح معنی‌داری برای متغیرهای ویژگی‌های شغلی، وجدان کاری، رضایت شغلی و گرایش به شغل دوم بالاتر از ۰/۰۵ است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که توزیع تمامی متغیرها طبیعی است.

جدول ۲. بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

نام متغیر	ویژگی‌های شغلی	وجدان کاری	رضایت شغلی	گرایش به شغل دوم
Z	۱/۱۷	۱/۱۲	۱/۲۹	۱/۱۸
سطح معنی‌داری	۰/۱۳	۰/۱۶	۰/۰۷	۰/۱۱

برای بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش از آزمون پارامتریک t تک‌نمونه‌ای استفاده شد. در این آزمون، میانگین هر متغیر با عدد ثابت ۲ (میانگین فرضی) مقایسه گردید. در صورتی که میانگین پاسخ‌ها از مقدار ۳ بالاتر باشد، وضعیت متغیر مطلوب تلقی می‌شود. براساس یافته‌های جدول ۳، میانگین وجدان کاری و رضایت شغلی به ترتیب برابر با ۶۵/۳ و ۸۶/۳ است که بالاتر از میانگین فرضی ۳ می‌باشد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت وجدان کاری و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی مطلوب است. در مقابل، میانگین ویژگی‌های شغلی و گرایش به شغل دوم به ترتیب برابر با ۸۷/۲ و ۶۴/۲ است که کمتر از میانگین فرضی می‌باشد. لذا وضعیت ویژگی‌های شغلی

مطلوب ارزیابی نمی‌شود. با این حال، با توجه به نوع و ماهیت متغیر گرایش به شغل دوم، می‌توان آن را از وضعیت نسبتاً مطلوب تلقی کرد.

جدول ۳. توصیف ویژگی‌های شغلی، وجدان کاری، رضایت شغلی و گرایش به شغل دوم

متغیر	آماره	\bar{x}	S	t	df	p
ویژگی‌های شغلی	۲/۸۷	۱/۰۹	-۱/۷۳	۲۲۹	۰/۰۳۸	
تنوع مهارت	۲/۹۴	۱/۵۸	-۰/۴۸	۲۲۹	۰/۶۳۰	
هویت کار	۲/۸۴	۱/۰۱	-۲/۳۸	۲۲۹	۰/۰۱۸	
اهمیت کار	۲/۹۴	۱/۱۵	-۰/۶۶	۲۲۹	۰/۵۰۹	
استقلال و آزادی عمل	۲/۷۲	۱/۱۵	-۲/۹۹	۲۲۹	۰/۰۰۲	
بازخورد	۲/۸۵	۱/۱۰	-۱/۹۵	۲۲۹	۰/۰۵۲	
وجدان کاری	۳/۶۵	۰/۵۹	۱۶/۶۹	۲۲۹	۰/۰۰۰	
قابلیت اتکا	۳/۶۴	۰/۵۸	۱۶/۸۵	۲۲۹	۰/۰۰۰	
موفقیت‌مداری	۳/۶۶	۰/۶۲	۱۶/۱۳	۲۲۹	۰/۰۰۰	
رضایت شغلی	۳/۸۶	۰/۵۵	۲۳/۸۱	۲۲۹	۰/۰۰۰	
عینی	۴/۰۹	۰/۵۲	۳۱/۷۹	۲۲۹	۰/۰۰۰	
ذهنی	۳/۶۴	۰/۶۵	۱۴/۸۹	۲۲۹	۰/۰۰۰	
گرایش به شغل دوم	۲/۶۴	۰/۴۱	-۱۲/۹۷	۲۲۹	۰/۰۰۰	
مالی	۲/۳۹	۰/۵۳	-۱۱/۸۲	۲۲۹	۰/۰۰۰	
سازمانی	۲/۵۹	۰/۵۲	-۶/۴۵	۲۲۹	۰/۰۰۰	
شغلی	۲/۷۷	۰/۵۱	-۳/۹۳	۲۲۹	۰/۰۰۰	
فردی	۲/۸۰	۰/۷۵	-۱/۷۳	۲۲۹	۰/۰۰۰	

به منظور بررسی رابطه بین تنوع مهارت با وجدان کاری، رضایت شغلی و گرایش به شغل دوم، نتایج جدول ۴ نشان داد که ضریب همبستگی r در سطح معنی‌داری ۰/۰۵، رابطه منفی و معناداری بین رضایت شغلی و مؤلفه‌های قابلیت اتکا (وجدان کاری) و همچنین مؤلفه‌های مالی و شغلی (گرایش به شغل دوم) در بین معلمان تربیت‌بدنی شهر اصفهان وجود دارد.

جدول ۴. رابطه بین تنوع مهارت با وجدان کاری، رضایت شغلی و گرایش به شغل دوم

متغیرها و مؤلفه‌ها	r	سطح معناداری
وجدان کاری	-۰/۱۱	۰/۰۹
قابلیت اتکا	-۰/۱۲	*۰/۰۵

موفقیت‌مداری	-.۰۹	.۰۱۵
رضایت شغلی	-.۰۳	.۰۵۶
عینی	.۰۰۰	.۰۹۰
ذهنی	.۰۰۵	.۰۳۹
گرایش به شغل دوم	-.۰۱۲	.۰۰۶
مالی	-.۰۱۴	*.۰۰۳
سازمانی	.۰۰۲	.۰۷۱
شغلی	-.۰۱۸	*.۰۰۰
فردی	-.۰۰۶	.۰۳۵

بنا بر نتایج حاصل از جدول ۵، r مشاهده شده در سطح $p \leq .۰۰۵$ همبستگی منفی و معناداری بین هویت کار و مؤلفه‌های مالی و شغلی (گرایش به شغل دوم) در معلمان تربیت‌بدنی شهر اصفهان را نشان می‌دهد.

جدول ۵. رابطه بین هویت کار با وجدان کاری، رضایت شغلی و گرایش به شغل دوم

متغیرها و مؤلفه‌ها	r	سطح معناداری
وجدان کاری	.۰۰۵	.۰۳۸
قابلیت اتکا	-.۰۰۶	.۰۳۴
موفقیت‌مداری	-.۰۰۵	.۰۴۳
رضایت شغلی	.۰۰۷	.۰۲۷
عینی	.۰۰۱	.۰۷۸
ذهنی	.۰۱۰	.۰۱۰
گرایش به شغل دوم	-.۰۱۹	*.۰۰۰
مالی	-.۰۳۲	*.۰۰۰
سازمانی	-.۰۰۸	.۰۲۰
شغلی	-.۰۱۵	*.۰۰۱
فردی	-.۰۰۲	.۰۶۷

بنا بر نتایج حاصل از جدول ۶، r مشاهده شده در سطح $p \leq .۰۰۵$ همبستگی منفی و معناداری بین اهمیت کار و مؤلفه‌های مالی، شغلی و فردی (گرایش به شغل دوم) در معلمان تربیت‌بدنی شهر اصفهان را نشان می‌دهد.

جدول ۶. رابطه بین اهمیت کار با وجدان کاری، رضایت شغلی و گرایش به شغل دوم

متغیرها و مؤلفه‌ها	r	سطح معناداری
وجدان کاری	۰/۰۸	۰/۲۱
قابلیت اتکا	۰/۰۶	۰/۳۰
موفقیت مداری	۰/۰۹	۰/۱۶
رضایت شغلی	-۰/۰۵	۰/۴۲
عینی	-۰/۰۸	۰/۲۱
ذهنی	-۰/۰۲	۰/۷۱
گرایش به شغل دوم	-۰/۲۴	*۰/۰۰
مالی	-۰/۲۸	*۰/۰۰
سازمانی	-۰/۰۹	۰/۱۴
شغلی	-۰/۱۹	*۰/۰۰
فردی	-۰/۱۴	*۰/۰۲

بنا بر نتایج حاصل از جدول ۷، r مشاهده شده در سطح $P \leq ۰/۰۵$ همبستگی منفی و معناداری بین استقلال و آزادی عمل و تمام مؤلفه‌های گرایش به شغل دوم (مالی، سازمانی، شغلی و فردی) در معلمان تربیت‌بدنی شهر اصفهان را نشان می‌دهد.

جدول ۷. رابطه بین استقلال و آزادی عمل با وجدان کاری، رضایت شغلی و گرایش به شغل دوم

متغیرها و مؤلفه‌ها	r	سطح معناداری
وجدان کاری	-۰/۰۵	۰/۴۱
قابلیت اتکا	-۰/۰۷	۰/۲۸
موفقیت مداری	-۰/۰۴	۰/۵۴
رضایت شغلی	-۰/۰۱	۰/۷۹
عینی	-۰/۰۳	۰/۵۵
ذهنی	۰/۰۰	۰/۹۷
گرایش به شغل دوم	-۰/۳۰	*۰/۰۰
مالی	-۰/۲۶	*۰/۰۰
سازمانی	-۰/۱۳	*۰/۰۴
شغلی	-۰/۲۸	*۰/۰۰
فردی	-۰/۲۰	*۰/۰۰

از سویی دیگر، به منظور بررسی رابطه بین بازخورد با وجدان کاری، رضایت شغلی و گرایش به شغل دوم، بنا بر نتایج حاصل از جدول ۸، r مشاهده شده در سطح $0.05 \leq P$ همبستگی منفی و معناداری بین بازخورد و مؤلفه‌های مالی، شغلی و فردی (گرایش به شغل دوم) در معلمان تربیت-بدنی شهر اصفهان را نشان می‌دهد.

جدول ۸. رابطه بین بازخورد با وجدان کاری، رضایت شغلی و گرایش به شغل دوم

متغیرها و مؤلفه‌ها	r	سطح معناداری
وجدان کاری	۰/۰۴	۰/۴۶
قابلیت اتکا	۰/۰۲	۰/۷۱
موفقیت مداری	۰/۰۶	۰/۳۲
رضایت شغلی	-۰/۰۵	۰/۴۸
عینی	-۰/۰۸	۰/۱۷
ذهنی	-۰/۰۲	۰/۶۸
گرایش به شغل دوم	-۰/۲۲	*۰/۰۰
مالی	-۰/۱۸	*۰/۰۰
سازمانی	-۰/۰۵	*۰/۳۷
شغلی	-۰/۲۲	*۰/۰۰
فردی	-۰/۱۸	*۰/۰۰

بنا بر نتایج حاصل از جدول ۹، r مشاهده شده در سطح $0.05 \leq P$ همبستگی منفی و معناداری بین ویژگی‌های شغلی و مؤلفه‌های مالی، شغلی و فردی (گرایش به شغل دوم) در معلمان تربیت-بدنی شهر اصفهان را نشان می‌دهد.

جدول ۹. رابطه بین ویژگی‌های شغلی با وجدان کاری، رضایت شغلی و گرایش به شغل دوم

متغیرها و مؤلفه‌ها	r	سطح معناداری
وجدان کاری	-۰/۰۲	۰/۶۷
قابلیت اتکا	-۰/۰۴	۰/۵۰
موفقیت مداری	-۰/۰۱	۰/۸۵
رضایت شغلی	-۰/۰۰	۰/۹۴
عینی	-۰/۰۴	۰/۵۲
ذهنی	۰/۰۲	۰/۶۹
گرایش به شغل دوم	-۰/۲۲	*۰/۰۰

مالی	-.۰/۲۵	*.۰/۰۰
سازمانی	-.۰/۰۶	.۰/۲۰
شغلی	-.۰/۲۲	*.۰/۰۰
فردی	.۰/۰۴	*.۰/۱۲

به منظور پیش‌بینی میزان وجدان کاری بر اساس ویژگی‌های شغلی با توجه به جدول ۱۰، مقدار ضریب تعیین مدل رگرسیونی چندگانه در مدل برابر ۰/۰۰ شده است؛ این بدان معنی است که رگرسیون خطی چندگانه نمی‌تواند کل تغییرات را توجیه نماید.

جدول ۱۰. جدول مناسبت مدل رگرسیونی (پیش‌بینی میزان وجدان کاری بر اساس ویژگی‌های شغلی)

مدل	R (ضریب همبستگی (ضریب تعیین) R ^۲)	تعدیل یافته R ^۲	انحراف معیار ضریب تعیین
۱	.۰/۰۲	.۰/۰۰	.۰/۵۹

به علاوه، با توجه به جدول ۱۱، F مشاهده شده در سطح $P \leq ۰/۰۵$ معنی دار نبوده؛ بنابراین، نتیجه معادله قابل تعمیم به کل جامعه آماری نمی‌باشد.

جدول ۱۱. آزمون معنی‌داری معادله رگرسیون

P	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات
		.۰/۰۶	۱	.۰/۰۶
.۰/۶۷	.۰/۱۷	.۰/۲۵	۲۲۸	۸۱/۲۸
			۲۲۹	۸۱/۳۴

همچنین با توجه به نتایج جدول ۱۲، مقادیر معناداری آزمون برای ویژگی‌های شغلی بیشتر از ۰/۰۵ شده است؛ بنابراین، فرضیات $\beta_1 = 0$ (ضریب X1) در سطح ۵ درصد رد نمی‌شود و ویژگی‌های شغلی در پیش‌بینی وجدان کاری معلمان تربیت بدنی شهر اصفهان مؤثر نیست.

جدول ۱۲. نتایج ضریب رگرسیون منع پیش‌بینی میزان وجدان کاری بر اساس ویژگی‌های شغلی

منع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	t ارزش	سطح معناداری
وجدان کاری	.۰/۰۳	-.۰/۰۲	-.۰/۴۲	.۰/۶۷

به منظور پیش‌بینی میزان رضایت شغلی بر اساس ویژگی‌های شغلی، طبق نتایج جدول ۱۳، مقدار ضریب تعیین (R^2) مدل رگرسیون چندگانه برابر ۰,۰۰ بوده است. این نتیجه نشان می‌دهد که مدل رگرسیون خطی چندگانه قادر به توضیح تغییرات کلی رضایت شغلی نیست.

جدول ۱۳. جدول مناسبت مدل رگرسیونی (پیش‌بینی میزان رضایت شغلی بر اساس ویژگی‌های شغلی)

مدل	R (ضریب همبستگی چندگانه)	(ضریب تعیین) R ²	تعدیل یافته R ²	انحراف معیار ضریب تعیین
۱	۰/۰۰	۰/۰۰	-۰/۰۰	۰/۵۵

با توجه به جدول ۱۴، F مشاهده شده در سطح $P \leq ۰/۰۵$ معنی‌دار نبوده؛ بنابراین، نتیجه معادله قابل تعمیم به کل جامعه آماری نمی‌باشد.

جدول ۱۴. آزمون معنی‌داری معادله رگرسیون

P	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات
		۰/۰۰	۱	۰/۰۰
۰/۹۴	۰/۰۰	۰/۳۰	۲۲۸	۶۹/۹۲
			۲۲۹	۶۹/۹۲

با توجه به نتایج جدول ۱۵، مقادیر معناداری آزمون برای ویژگی‌های شغلی بیشتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین، فرضیه صفر $\beta_1 = 0$ (ضریب X_1) در سطح اطمینان ۵٪ رد نمی‌شود و به این ترتیب، ویژگی‌های شغلی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر اصفهان مؤثر نیست.

جدول ۱۵. نتایج ضریب رگرسیون منبع پیش‌بینی میزان رضایت شغلی بر اساس ویژگی‌های شغلی

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	t ارزش	سطح معناداری
رضایت شغلی	۰/۰۲	-۰/۰۰	-۰/۰۷	۰/۹۴

به منظور پیش‌بینی میزان گرایش به شغل دوم بر اساس ویژگی‌های شغلی، با توجه به جدول ۱۶، مقدار ضریب تعیین مدل رگرسیونی چندگانه در مدل برابر ۰/۰۵ است؛ این بدان معنی است که رگرسیون خطی چندگانه نمی‌تواند کل تغییرات را توجیه نماید.

جدول ۱۶. جدول مناسبت مدل رگرسیونی (پیش‌بینی میزان گرایش به شغل دوم بر اساس ویژگی‌های شغلی)

مدل	R (ضریب همبستگی چندگانه)	R ^۲ (ضریب تعیین)	R ^۲ تعدیل یافته	انحراف معیار ضریب تعیین
۱	۰/۲۳	۰/۰۵	۰/۰۵	۰/۴۰

با توجه به نتایج جدول ۱۷، F مشاهده شده در سطح $P \leq ۰/۰۵$ معنی دار بوده؛ بنابراین، نتیجه معادله قابل تعمیم به کل جامعه آماری می‌باشد.

جدول ۱۷. آزمون معنی‌داری معادله رگرسیون

مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	P
۲/۱۶	۱	۲/۱۶		
۳۷/۷۵	۲۲۸	۰/۱۶	۱۳/۰۶	۰/۰۰
۳۹/۹۱	۲۲۹			

همچنین، نتایج ضریب رگرسیون منبع پیش‌بینی میزان گرایش به شغل دوم بر اساس ویژگی‌های شغلی، با توجه به نتایج جدول ۱۸، مقادیر معناداری آزمون برای ویژگی‌های شغلی کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین، فرضیات $\beta_1 = 0$ (ضریب X1) در سطح ۵٪ رد می‌شود و ویژگی‌های شغلی در پیش‌بینی گرایش به شغل دوم معلمان تربیت‌بدنی شهر اصفهان مؤثر است.

جدول ۱۸. نتایج ضریب رگرسیون منبع پیش‌بینی میزان گرایش به شغل دوم بر اساس ویژگی‌های شغلی

منبع	خطای معیار	ضریب رگرسیون	t ارزش	سطح معناداری
گرایش به شغل دوم	۰/۰۲	-۰/۲۳	-۳/۶۱	۰/۰۰

بحث و نتیجه‌گیری

سلامت جسم و روان، اساس موفقیت در فرآیند آموزش به شمار می‌رود. این نگرش، دیدگاه بسیاری از متخصصان تعلیم و تربیت را شکل می‌دهد که اهمیت درس تربیت بدنی و ورزش را به عنوان پیش‌نیاز سایر دروس مورد تأکید قرار می‌دهند. بر اساس این دیدگاه، دانش‌آموزان برای یادگیری مؤثر نیازمند سلامت و آمادگی جسمانی و روانی هستند. جایگاه ویژه تربیت بدنی در نظام‌های آموزشی

موفق، در بسیاری از کشورها به دستاوردهای ورزشی قابل توجه در سطح جهانی منجر شده است. با این حال، در ایران، معلمان تربیت بدنی با چالش‌هایی روبه‌رو هستند که آن‌ها را به جستجوی فرصت‌های شغلی دیگر سوق می‌دهد. عوامل مختلفی باعث تمایل معلمان به شغل دوم می‌شوند و به مرور، فرسایش شغلی و گرایش به مسیرهای شغلی جایگزین را ایجاد می‌کنند. در ادامه، این عوامل و تأثیر آن‌ها بر انگیزه معلمان تربیت بدنی برای انتخاب شغل دوم مورد بررسی قرار می‌گیرد. نتایج پژوهش نشان داد که میانگین نظر پاسخ‌دهندگان نسبت به متغیرهای وجدان کاری و رضایت شغلی به ترتیب برابر با ۳٫۶۵ و ۳٫۸۶ بود که از میانگین فرضی ($\mu=3$) بالاتر است. مقدار معناداری آزمون ($sig/2$) برابر با ۰٫۰۰۱ بود که کمتر از سطح ۰٫۰۵ است. این نتایج تا حدودی با یافته‌های خلیلی و همکاران (۱۴۰۰) همخوانی دارد. پژوهش آن‌ها نشان داد که بین مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد و مؤلفه‌های تنوع شغل، هویت وظیفه، اهمیت شغل، استقلال شغل و بازخورد شغلی پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی هستند. در پژوهش حاضر، نقش مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی در پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهر اصفهان کمتر از حد متوسط بوده و در وجدان کاری و رضایت شغلی تأثیرگذار نبوده است؛ این امر می‌تواند ناشی از علاقه و انگیزه بالای معلمان تربیت بدنی به شغلشان باشد.

نتایج پژوهش چاتلیر و هریسون^۱ (۲۰۲۵) با عنوان «آموزش و رفاه فراتر از رشدگرایی» نشان داد که رضایت شغلی یکی از پیچیده‌ترین مفاهیم سازمانی است و اساس بسیاری از سیاست‌ها و رهنمودهای مدیریتی برای ارتقاء کارایی و بهره‌وری سازمان‌ها را تشکیل می‌دهد. بر اساس یافته‌های این پژوهش، کارکنانی که دارای ویژگی‌های شخصیتی مثبت و فعالیت بالاتر هستند، نسبت به افراد غیر فعال، از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند. همچنین، وجدان کاری نشان‌دهنده میزان پشتکار، سخت‌کوشی و انگیزه افراد در سازمان برای دستیابی به اهداف است. بنابراین، انتظار می‌رود معلمانانی که دارای وجدان کاری بالاتری هستند، پشتکار و تلاش بیشتری از خود نشان دهند و برای انجام وظایف محوله، وقت و انرژی بیشتری صرف کنند. در چنین شرایطی، کارکنانی که وجدان کاری بالاتری دارند، می‌توانند عملکرد شغلی بهتری ارائه دهند، چه از منظر وظایف اصلی و محوری شغل (عملکرد وظیفه‌ای) و چه از منظر عملکردهای جانبی مانند حمایت، مشارکت و کار گروهی.

در بین متغیرهای پژوهش، میانگین متغیر ویژگی‌های شغلی کمتر از میانگین فرضی بوده است؛ این امر نیازمند بررسی و تجزیه و تحلیل دقیق‌تر از سوی مدیریت آموزش و پرورش به منظور ارتقاء و تقویت این عامل در بین معلمان تربیت بدنی شهر اصفهان است. نتایج تحقیق ژو و چن (۲۰۲۱) نیز نشان داد که بین توانمندسازی کارکنان و تحلیل‌رفتگی رابطه منفی وجود دارد؛ به طوری که با افزایش

1 Chatelier, S. & Harrison, M.

تحلیل‌رفتگی، توانمندسازی کارکنان کاهش می‌یابد. بر اساس این یافته‌ها، پیشنهاد شده است که آموزش و پرورش توجه بیشتری به بهبود محیط کاری کارکنان معطوف کند.

همچنین، ضریب همبستگی مشاهده‌شده در سطح ۰,۰۵ نشان داد که بین مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی شامل تنوع مهارت، هویت کار، اهمیت کار، استقلال و آزادی عمل و بازخورد با گرایش به شغل دوم در معلمان تربیت‌بدنی شهر اصفهان، همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. نتایج این پژوهش تا حدودی با یافته‌های سالاری و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان «عوامل مؤثر بر گرایش کارکنان به مشوق‌های شغل دوم» همخوانی دارد. آن‌ها چهار عامل اصلی را در گرایش به شغل دوم شناسایی کردند: سختی کار، کمبود منزلت شغلی و اجتماعی، مشکلات مالی و اقتصادی و مسائل مدیریت و رهبری. همچنین، اثرگذاری مشوق‌ها با توجه به متغیرهایی نظیر جنسیت، سن، وضعیت تأهل، مقطع تحصیلی و سابقه خدمت متفاوت است. با توجه به شرایط کنونی، عوامل مالی می‌توانند به‌عنوان عاملی مؤثر در گرایش معلمان به شغل دوم در نظر گرفته شوند؛ به‌طوری‌که ناکافی بودن حقوق و مزایا و عدم توجه به نیازهای گوناگون آنان، بسیاری از معلمان را وادار می‌کند تا با تدریس در کلاس‌های فوق‌العاده یا روی آوردن به مشاغل دیگر، کمبودهای مالی خود را جبران کنند. این وضعیت، همراه با تدریس بیش از حد یا چند شغله شدن، موجب خستگی معلمان شده و فرصتی برای تفکر، مطالعه، بازنگری عملکرد و تهیه طرح درس باقی نمی‌گذارد. چنین شرایطی نه‌تنها کیفیت تدریس را کاهش می‌دهد، بلکه بسیاری از معلمان را به کناره‌گیری از حرفه معلمی وادار می‌کند و افراد علاقه‌مند به این حرفه ناچار به انتخاب مشاغل و رشته‌های تحصیلی دیگر می‌شوند. علاوه بر این، منتر^۱ (۲۰۲۱) تأکید می‌کند که نگهداری معلمان در حرفه خود یکی از مهم‌ترین راهبردها برای کاهش کمبود معلم در نظام آموزش و پرورش است.

شناسایی عوامل مشوق شغل دوم در میان معلمان می‌تواند نیاز اطلاعاتی در زمینه مسائلی نظیر نگهداری معلمان در حرفه و پیشگیری از ترک شغل آنان را برآورده کند. با توجه به تأثیر گسترده نظام آموزشی بر تمام ابعاد جامعه و اینکه کشور ما در مسیر پیشرفت و بالندگی قرار دارد، رسیدگی به مسائل فرهنگی و آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و غفلت از آن می‌تواند خسارات جبران‌ناپذیری به کشور، ملت و نسل‌های آینده وارد سازد. یکی از بنیادی‌ترین مسائل فرهنگی، بهره‌گیری بهینه از امکانات موجود نظام آموزشی به منظور شکوفایی و بارور کردن استعدادها و فرزندان این سرزمین است، که در این مسیر، معلمان نقش محوری و کلیدی دارند. بنابراین، برای بهره‌مندی نظام آموزشی از معلمانی متعهد، زحمت‌کش و با انگیزه و همچنین جلوگیری از گرایش آنان به سمت شغل دوم، لازم است توجه ویژه‌ای به رفع نیازهای مالی و معنوی معلمان مبذول گردد.

همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که رگرسیون خطی چندگانه تنها برای متغیر «گرایش به شغل دوم» توانست تغییرات آن را توضیح دهد و ویژگی‌های شغلی نقش مؤثری در پیش‌بینی گرایش معلمان تربیت‌بدنی شهر اصفهان به شغل دوم داشته است. این یافته‌ها تا حدودی با نتایج پژوهش جمالی (۱۳۹۳) تحت عنوان «ارتباط مهارت‌های شغلی و یادگیری سازمانی با کیفیت زندگی کاری دبیران ورزش مدارس ابتدایی شهرستان اصفهان» همخوانی دارد. نتایج تحقیق جمالی (۱۳۹۳) نشان داد که بین ابعاد مهارت‌های شغلی (فنی، ادراکی و انسانی) و کیفیت زندگی کاری رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت که آموزش و پرورش یکی از سازمان‌هایی است که موفقیت آن به بهره‌مندی از نیروهای متعهد و پایدار بستگی دارد. معلمان، به‌عنوان مؤثرترین نیروی آموزش و پرورش، نیازمند برنامه‌ها و اقدامات حمایتی هستند تا انگیزه کافی برای ماندگاری و تلاش مستمر در راستای اهداف سازمان ایجاد شود. ماندگاری همراه با انگیزه معلمان از عوامل کلیدی تأثیرگذار بر کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان است. برنامه‌ها و حمایت‌های سازمانی برای معلمان مزایای متعددی به دنبال دارد که مهم‌ترین آن‌ها، استمرار خدمت با انگیزه و تمایل به تلاش بیشتر جهت تحقق اهداف آموزش و پرورش است. در مقابل، بی‌توجهی به نیازها و انگیزه‌های معلمان می‌تواند منجر به ماندگاری بدون انگیزه یا گرایش آن‌ها به شغل دوم شود، که به‌طور چشمگیری انرژی و انگیزه آن‌ها برای انجام وظایف اصلی شغلی را کاهش می‌دهد.

بنابراین، بر اساس نتایج به‌دست آمده، به مدیران و مسئولان پیشنهاد می‌شود که ابتدا یک چارچوب شغلی مشخص مبتنی بر نیازهای فعلی و آتی معلمان طراحی کنند. همچنین، لازم است رضایت شغلی را به‌عنوان یک سازه چندبعدی در نظر گرفته و اقدامات جانبی مانند ارائه حمایت‌های مؤثر، تقویت مشارکت و ارتقای کار تیمی برای معلمان تربیت‌بدنی افزایش یابد.

همان‌طور که نتایج پژوهش حاضر نشان داد، گرایش معلمان تربیت‌بدنی به شغل دوم تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد که می‌توان آن‌ها را به دو دسته کلی اقتصادی و غیر اقتصادی تقسیم کرد. در میان عوامل اقتصادی، پایین بودن حقوق و مزایا و ناکافی بودن آن‌ها برای تأمین نیازهای معیشتی، مهم‌ترین محرک گرایش معلمان به شغل دوم محسوب می‌شود. همچنین، عدم تناسب حجم کار با حقوق دریافتی، به‌ویژه در مورد معلمان تربیت‌بدنی که با حجم بالای کار مواجه هستند، انگیزه‌ای برای جستجوی شغل دوم با درآمد بیشتر ایجاد می‌کند. عوامل غیر اقتصادی نیز نقش مهمی در این گرایش دارند. فقدان فرصت‌های ارتقای شغلی و محدودیت در پیشرفت حرفه‌ای، پایین بودن رضایت شغلی ناشی از شرایط نامطلوب محیط کار و روابط حرفه‌ای، کاهش تعهد و انگیزه شغلی و در نهایت کاهش وجدان کاری، از جمله عواملی هستند که معلمان را به سمت مشاغل جایگزین سوق می‌دهند. گرایش به شغل دوم پیامدهای منفی متعددی برای نظام آموزشی و کیفیت آموزش

- به دنبال دارد؛ از جمله کاهش انگیزه و تعهد شغلی، افت کیفیت تدریس، افزایش غیبت و تعارض بین وظایف شغلی در دو شغل که در نهایت ممکن است منجر به ترک شغل معلمی شود.
- به منظور کاهش گرایش معلمان تربیت‌بدنی به شغل دوم، راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود:
- اصلاح نظام پرداخت و افزایش حقوق و مزایا: حقوق و مزایای معلمان تربیت‌بدنی باید به گونه‌ای باشد که نیازهای معیشتی آنان تأمین شود و با سایر مشاغل هم‌تراز رقابت‌پذیر باشد.
 - متناسب‌سازی حجم کار با حقوق دریافتی: بازنگری در شرح وظایف و حجم کار معلمان تربیت‌بدنی و تعیین حقوق و مزایای متناسب با آن ضروری است.
 - ایجاد فرصت‌های توسعه فردی و مسیرهای ارتقاء شغلی: طراحی و اجرای برنامه‌هایی برای ارتقاء شغلی، شامل دوره‌های آموزشی، فرصت‌های مطالعاتی و امکان تصدی پست‌های مدیریتی، می‌تواند انگیزه و رضایت شغلی معلمان را افزایش دهد.
 - افزایش تنوع، استقلال، بازخورد و اهمیت شغلی: فراهم کردن تنوع در وظایف، استقلال عمل، بازخورد مؤثر و ارتقای اهمیت شغلی می‌تواند گرایش به شغل دوم را کاهش دهد.
 - بهبود شرایط کاری و افزایش رضایت شغلی: ارتقای شرایط کاری و محیط شغلی مناسب، به افزایش رضایت و انگیزه معلمان تربیت‌بدنی کمک می‌کند.
 - تقویت فرهنگ سازمانی مثبت: ایجاد محیط کاری حمایتی، مشارکتی و مبتنی بر احترام متقابل می‌تواند فرهنگ سازمانی مثبت و انگیزه‌بخش را تقویت کند.
 - ارائه خدمات رفاهی و پشتیبانی: فراهم کردن امکانات رفاهی، خدمات مشاوره‌ای و حمایت‌های روانی-اجتماعی برای معلمان، شرایط کاری بهتر و رضایت شغلی بالاتری ایجاد می‌کند.
- با اجرای راهکارهای پیشنهادی، می‌توان هم‌گرایش معلمان به شغل دوم را کاهش داد و هم‌کیفیت آموزش تربیت‌بدنی و جایگاه معلمان این حوزه را ارتقا بخشید. شایان ذکر است که ویژگی‌های فرهنگی و اجتماعی خاص شهر اصفهان و نیز تفاوت دیدگاه‌های معلمان نسبت به شغل دوم می‌تواند به طور قابل توجهی بر داده‌های جمع‌آوری شده تأثیر بگذارد. این عوامل ممکن است بر وجدان کاری و رضایت شغلی معلمان اثرگذار باشند و نتایج پژوهش را تحت تأثیر قرار دهند. لذا، انجام مصاحبه‌های کیفی با معلمان می‌تواند به درک بهتر تأثیرات فرهنگی و اجتماعی بر گرایش به شغل دوم کمک کند. این نوع بررسی، دیدگاه‌های واقعی و روزمره معلمان را شفاف‌تر نشان می‌دهد و می‌تواند زمینه‌ساز ارائه راهکارهای مؤثر برای افزایش رضایت شغلی آنان باشد.

- Afshar, S., Farzaneh, M., & Azizi, M. (2017). The relationship between talent management and teachers' tendency to leave service with the mediating role of job attachment. *Andishehaye Novin Tarbiati*, *13*(1), 137–162. <https://doi.org/10.22051/jontoe.2017.7908.1115> [Persian]
- Ahmadi, M., et al. (2019). Investigating the relationship between job characteristics and the tendency to have a second job among physical education teachers. *Journal of Sports Studies*, *10*(2), 123–135. [Persian]
- Ahmadi, P., Rezazadeh, F., & Sadeghi, F. (2014). Factors affecting the desire to leave service among highly educated teachers (Master's degree and higher). *Quarterly Journal of New Educational Thoughts*, *10*(1), 73–95. [Persian]
- Amiri, M., Kargar Jahromi, N., Zamani, E., & Ghorbani, A. (1403). The role of teachers in creating learning motivation. *The First National Conference on New Attitudes in Education Issues*, Ramshir. <https://civilica.com/doc/2091246> [Persian]
- Anusi, H. I., & Mutambara, E. (2024). Employee motivation and its impact on employees' productivity and efficiency: A study of Pick n Pay Pine Crest Mall, Pinetown. *International Journal of Research in Business and Social Science*, *13*(6), 115–127. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i6.3480>
- AREAS, B. C. (2024). Social and Cultural. In *EPPP Step One Exam Review: Comprehensive Review, PLUS 450 Questions Based on the Latest Exam Blueprint* (p. 77).
- Ayyubi, M., & Singh, S. S. K. (2024). Employee Engagement - A Literature Review. *International Journal for Multidisciplinary Research*. <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i06.30537>
- Badfar, M., Parash, A. M., Sadi, M., & Kasraei, A. (1402). Investigating the level of work conscience of teachers and school principals. *11th National Conference on New Research in Education, Psychology, Jurisprudence, Law and Social Sciences*, Shirvan. <https://civilica.com/doc/1856530> [Persian]
- Bakhshayesh, A., & Azarniad, A. (2012). The relationship of managers' management styles with job satisfaction and mental health of teachers. *A New Approach in Educational Management*, *3*(9), 63–82. [Persian]
- Bauer, S. C., & Silver, L. (2018). The impact of job isolation on new principals' sense of efficacy, job satisfaction, burnout and persistence. *Journal of Educational Administration*, *56*(3), 315–331. <https://doi.org/10.1108/JEA-01-2017-0005>
- Chatelier, S., & Harrison, M. (2025). Education and wellbeing beyond growth ism: Towards a degrowth approach in school counselling. *Cambridge Journal of Education*, *55*(3), 311–331. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2024.2414935>
- Chengei, T. E., & Aziz Allah. (2023). Needs assessment of educational needs of managers and staff of Farhangian University. *Educational and School Studies*, *12*(1), 339–361. [Persian]
- Chigbo, E. C. (2024). Driving Success: The Role of Motivation in Achieving Organizational Goals Case Study of Zenith Bank PLC Kafanchan. *International Journal of Research Publication and Reviews*, *5*(9), 2503–2515. <https://doi.org/10.55248/gengpi.5.0924.2646>
- Clucas, P., & Sjöström, J. (2025). Traces of Bildung in Upper Secondary Science Education: A Critical Investigation of Chemistry Teachers'

- Orientation Towards Promoting Bildung in Chemistry Education. *Science & Education*, *34*(4). <https://doi.org/10.1007/s11191-025-00571-z>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, *104*(4), 1189–1204. <https://doi.org/10.1037/a0029356>
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R). In G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Eds.), *Handbook of personality theory and testing*. Sage Publications.
- Fikirini, M. (2022). *Effects of Motivational Packages on Employee Performance in Public Organizations: A Case Study of DAWASA* [Doctoral dissertation, The Open University of Tanzania].
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, *60*(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Halverson, S. K., Murphy, S. E., & Riggio, R. E. (2004). Charismatic leadership in crisis situations: A laboratory investigation of stress and crisis. *Small Group Research*, *35*(5), 495–514. <https://doi.org/10.1177/1046496404264178>
- Hoppock, R. (1957). *Occupational information*. McGraw-Hill. <https://psycnet.apa.org/record/1958-00585-000>
- Ingersoll, R. M. (2011). Teacher turnover and teacher shortage: An organizational analysis. *American Educational Research Journal*, *38*(3), 499–534. <https://doi.org/10.3102/00028312038003499>
- Ingersoll, R. M., & Smith, T. M. (2015). The wrong solution to the teacher shortage. *Educational Leadership*, *60*(8), 30–33.
- Iqbal, T. H., & Mahmood, I. A. (2024). Impact of employee engagement on Organizational Productivity. *Sahifa*, *2*(2), 127–146. <https://doi.org/10.59075/sa443415>
- Jamali, S. (2014). The relationship between job skills and organizational learning with the quality of work life of elementary school physical education teachers in Isfahan county. *The First National Conference on Educational Sciences and Psychology*. [Persian]
- Jones, R. J., & Sloane, P. Y. (2015). *Regional Differences in job satisfaction: why are the welsh so happy at work?* (WELMERC Working Paper). Department of Economics, University of Wales Swansea.
- Khalili, K., Aghaei, S., & Fathi, S. (1401). Investigating the position of organizational justice, job satisfaction and division of labor variables in explaining work conscience. *Cultural Protection of the Islamic Revolution, Imam Hossein (AS) University*, *10*(12), 383–417. [Persian]
- Khosravi, H., Asgarian, M., & Nove Ebrahim, A. (2017). Investigating the relationship between components of work conscience and organizational commitment of public high school teachers in Tehran. *Journal of Educational Research*, *32*(1), 1–20. [Persian]
- Korman, A. K. (1970). Toward an hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, *54*(1, Pt.1), 31–41. <https://doi.org/10.1037/h0028656>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*(3), 607–610.

- Kuhlen, A. K. (2013). Language in dialogue: When confederates might be hazardous to your data. *Psychonomic Bulletin & Review*, *20*(1), 54–72. <https://doi.org/10.3758/s13423-012-0341-8>
- Küster-Boluda, I., & Vila-López, N. (2021). A teachers' orientation approach to understand the university teacher-student relationship. *Estudios Sobre Educación*, *40*, 149–172. <https://doi.org/10.15581/004.40.149-172>
- Menter, I. (2022). Maintaining quality in teacher education: A contemporary global challenge?. *Child Studies*, (1), 87–105.
- Mohammadi, R., et al. (1400). Investigating the relationship between work conscience and the tendency to have a second job among physical education teachers. *Journal of Sports Psychology*, *8*(3), 245–257. [Persian]
- Moghli, A., & Dehvari, A. (1394). Job characteristics (skill variety, significance, identity, autonomy and feedback) and job satisfaction. *International Conference on Management and Humanities*. <https://civilica.com/doc/425782> [Persian]
- Mulyanto, H. (2023). Teacher Performance Post-Covid-19: A Study of Workload, Leadership Style, and Teacher Work Discipline at SMAN 21 Tangerang District. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i8.13339>
- Momeni, A., Karshaki, H., & Bardbar, M. (1403). Teachers' perception of the challenges of teaching self-regulated learning in the classroom: A qualitative phenomenological study. *New Educational Approaches*, *19*(1), 191–216. <https://doi.org/10.22108/nea.2024.141704.2039> [Persian]
- Natsir, I., Ode, H., Irfana, T. B., Pulungan, D. R., & Sihite, M. (2024). An Analysis of the Role of Human Resource Management in Enhancing Organizational Efficiency and Effectiveness. *International Journal of Economics*, *3*(2), 1089–1097. <https://doi.org/10.55299/ijec.v3i2.1097>
- Nezhadi Pilerud, R., & Shoghi, B. (2014). The relationship between work conscience and job satisfaction with teacher productivity (Case study: First and second secondary schools in Saveh county). *Journal of Educational Management Innovation*, *10*(1), 137–153. [Persian]
- Nix, G., Ryan, R. M., Manly, J. B., & Deci, E. L. (2016). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, *5*(1), 260–284.
- Patrylow, L. (2023). *How Teacher Implemented Social-Emotional Learning Curriculum Impacts Collective Teacher Efficacy and Influences Teacher Beliefs About Job Satisfaction* (Publication No. 30569265) [Doctoral dissertation, Northcentral University]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Rahmansarsht, H., Alizadeh, M., & Abdollahi, H. (2016). The effects of organizational structure and job characteristics on job satisfaction and organizational commitment. *Management Research in Iran*, *20*(4), 147–176. [Persian]
- Rezaei, S., et al. (1401). Investigating the relationship between job satisfaction and the tendency to have a second job among physical education teachers. *Sport Management Journal*, *12*(1), 367–379. [Persian]
- Salaari, H., Ahmadi, Y., & Pak Tinat, A. (2016). *Nursing Management Quarterly*, *2*(3), 16–25. [Persian]

- Shirbagi, N., & Barkhoda, J. (2017). Representation of teachers' successful and unsuccessful experiences in continuing education: Developing a grounded theory. *Teacher Education Policy Studies (Research in Teacher Education)*, *1*(2), 125–147. <https://sid.ir/paper/269470/fa> [Persian]
- Tabarsa, G. (1374). *Investigating the causes of the tendency to transfer graduates with a Master's degree and higher from the Ministry of Education to the Ministry of Culture and Higher Education* [Master's thesis, University of Tehran, Faculty of Management]. [Persian]
- Tseng, P. C. (2014). *Organizational support, self-efficacy and job satisfaction among school nurses in New Jersey* (Doctoral dissertation, Seton Hall University).
- Wheatley, K. F. (2002). Teacher persistence: A crucial disposition, with implications for teacher education. *Essays in Education*, *3*(1), 1. <https://openriver.winona.edu/eie/vol3/iss1/1>
- Yang, K., & Kassekert, A. (2010). Linking management reform with employee job satisfaction: Evidence from federal agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *20*(2), 413–436. <https://doi.org/10.1093/jopart/mup010>
- Zhou, H., & Chen, J. (2021). How does psychological empowerment prevent emotional exhaustion? Psychological safety and organizational embeddedness as mediators. *Frontiers in Psychology*, *12*, 546687. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.546687>.

Analyzing the Role of Occupational Characteristics on Job Consciousness, Job Satisfaction, and Tendency Toward a Second Job Among Physical Education Teachers in Isfahan City

Davood Nasr Esfahani^{1*}, Mehran Haghparast²

1) Department of Sport Management, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

2) Ph.D in Sports Management, Department of Sport Management, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

Abstract

This study was conducted with the aim of analyzing the role of occupational characteristics on job consciousness, job satisfaction, and the tendency towards a second job among physical education teachers in the city of Isfahan. The method of this study was descriptive-correlational. The statistical population of the research included all physical education teachers in Isfahan, numbering 572 individuals in the year 1403, from which 230 individuals were determined as the statistical sample based on the Krejcie and Morgan table and selected using stratified random sampling. The measurement tools were standard questionnaires on occupational characteristics, work ethic, job satisfaction, and the tendency towards a second job. Using Cronbachs alpha coefficient, the reliability coefficients of the questionnaires were found to be 0.85, 0.81, 0.83, and 0.75, respectively. Additionally, for data analysis, Pearson correlation coefficient tests and stepwise regression, along with SPSS software version 22, were used. The research results showed that the observed r at the 0.05 level indicates a significant negative correlation between occupational characteristics and the tendency towards a second job among physical education teachers in Isfahan. Furthermore, the findings from the regression model showed that occupational characteristics are not effective in predicting job satisfaction and work ethic of physical education teachers. However, occupational characteristics are effective in predicting the tendency towards a second job among physical education teachers in Isfahan. Therefore, it is recommended that managers implement programs and measures to retain teachers in their jobs, focus on educating and training students, and prevent the potential resignation of these valuable assets.

Keywords: Job satisfaction, Tendency towards a second job, Work ethic.

Corresponding author's email: (da_n_e@yahoo.com)