



رابطه عدم تعادل تلاش - پاداش با دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی استان لرستان

بهرام یوسفی^۱، حامد فرزی^{۲*}، کامران عیدی پور^۳

تاریخ دریافت: ۹۳/۶/۱۰

تاریخ پذیرش: ۹۳/۱۰/۰۷

چکیده

مقدمه: هدف این تحقیق، بررسی ارتباط عدم تعادل تلاش- پاداش با دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان لرستان بود.

روش‌شناسی: روش تحقیق این پژوهش، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش استان لرستان می‌باشد. که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۱۸۶ نفر (۱۰۲ دبیر مرد و ۸۴ دبیر زن) به عنوان نمونه آماری نمونه‌ای آماری انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات، از پرسشنامه‌های استاندارد عدم تعادل تلاش - پاداش سیگریست (ERIQ)، پرسشنامه دلبستگی شغلی شافلی و باکر (۲۰۰۳) و پرسشنامه محقق ساخته مشخصات فردی استفاده شد. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها از نظر متخصصین و اساتید دانشگاه استفاده شد و برای تایید پایایی ابزار نیز، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. به همین منظور تعداد ۲۵ پرسشنامه بین نمونه‌های منتخب توزیع گردید. پس از جمع آوری پرسشنامه‌ها و تحلیل آن‌ها، میزان ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه عدم تعادل ۰/۸ و برای پرسشنامه دلبستگی ۰/۸۹ بدست آمد.

یافته‌ها: برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، علاوه بر شاخص‌های آمار توصیفی از آزمون‌های آمار استنباطی نظیر همبستگی پیرسون، رگرسیون استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین دلبستگی شغلی با متغیرهای جمعیتی شناختی رابطه وجود دارد و همچنین بین عدم تعادل تلاش-پاداش و دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معکوس وجود دارد. همچنین، مؤلفه‌های تلاش و پاداش تبیین کننده خوبی برای میزان دلبستگی شغلی بودند.

نتیجه‌گیری: به طور کلی افرادی که عدم تعادل در تلاش-پاداش بالایی داشتند از دلبستگی شغلی کم‌تری برخوردار بودند.

واژه‌های کلیدی: عدم تعادل تلاش- پاداش، دلبستگی شغلی، دبیران تربیت بدنی.

۱. دانشیار دانشگاه رازی کرمانشاه

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی کرمانشاه

۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه رازی کرمانشاه

* نشانی الکترونیک نویسنده مسئول: farzi_hamed@yahoo.com

مقدمه

در دنیای پیچیده سازمانی کنونی، آنچه اهمیت دارد؛ این است که بدانیم گرداننده اصلی سازمان‌ها منابع انسانی می‌باشند و این انسان‌ها هستند که عملاً تحقق اهداف سازمانی را میسر می‌سازند. از این رو بررسی رفتار انسان‌ها در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. یکی از سازه‌های روان‌شناختی مربوط به رفتار کاری که توجه زیادی را در سال‌های اخیر به خود جلب کرده است دل‌بستگی شغلی است. دل‌بستگی شغلی را به عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی، مشخص می‌شود، تعریف نموده‌اند. کارکنان دل‌بسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند. آن‌ها طوری بر کار خود تمرکز داشته و غوطه‌ورند که متوجه گذشت زمان نمی‌شوند (شافلی و همکاران^۱، ۲۰۰۲). افراد دل‌بسته به شغل، تمایل دارند پیوندهای عاطفی قوی با سازمان داشته باشند و همین امر باعث می‌شود که نسبت به دیگر افراد کمتر به ترک سازمان فکر کنند (هالبرگ و شافلی^۲، ۲۰۰۶). افرادی که به کارشان دل‌بستگی ندارند، از کارشان بیگانه‌اند و در حین کار در سازمان کارهای دیگری انجام می‌دهند یا وقت خود را به بطالت می‌گذرانند. دل‌بستگی شغلی موجب بهبود عملکرد شغلی و رضایت مشتری، سودآوری و بهره‌وری می‌شود. برای یک کارمند دل‌بستگی به کار، قسمت لاینفکی از شخصیتش خواهد بود (امری و بارکر^۳، ۲۰۰۷؛ روتنبری و

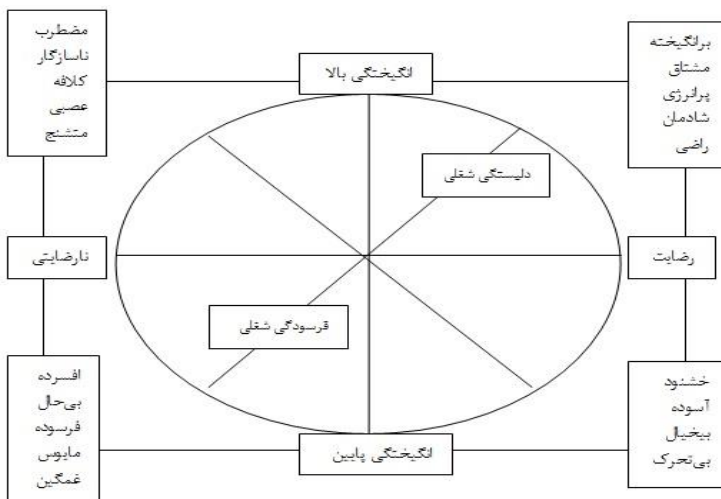
مورگ^۴، ۲۰۰۷). زیر بنای نظری منطقی و ابعاد دل‌بستگی کار، از مطالعات فرسودگی شغلی نشأت می‌گیرد؛ یعنی ناتوانی و بی میلی نسبت به کار (مسلسل^۵، ۲۰۱۱؛ شافلی و سالانوا، ۲۰۱۱). اگر چه، همان طور که پارکر و گریفین (۲۰۱۱) می‌گویند؛ ما می‌توانیم یک شبکه گسترده منطقی برای ایجاد یک مفهوم واضح از دل‌بستگی شغلی، به عنوان یک حالت روحی استفاده کنیم. برای این منظور باید دل‌بستگی را در مدل چرخشی سلامت روحی قرار دهیم. مدل چرخشی راسل^۶ (۲۰۰۳، ۱۹۹۸) بیان می‌کند حالات روحی از دو سیستم عصبی - فیزیولوژیکی ناشی می‌شود. اولی مربوط به پیوستار نارضایتی - رضایت است و دیگری ناشی از پیوستار بی - انگیزگی - انگیزختگی می‌شود. هر یک از احساسات می‌تواند به عنوان یک ترکیب خطی از این دو بعد به عنوان درجات مختلفی از هر دو طیف درک شود. این مدل می‌گوید که احساسات مفاهیم مجزایی نیستند بلکه بر اساس این دو سیستم عصبی - فیزیولوژیکی (انگیزختگی و لذت) با هم ارتباط دارند. به عنوان مثال، برای احساسات مثبت، کارکنانی که آسودگی در محیط کاری دارند نسبت به افرادی که شادمان هستند انگیزش کمتری دارند. بر اساس این مدل دل‌بستگی شغلی در سمت راست و بالای این مدل قرار می‌گیرد. جایی که کارکنان احساس رضایت و انگیزختگی بالا دارند. فرسودگی شغلی نیز در پایین و سمت چپ این مدل قرار دارد؛ یعنی کارکنان از انگیزختگی پایین و نارضایتی از کار برخوردار هستند.

4. Rotenbry & Moberg
5. Maslash
6. Russel

1. Schafeli & et.al
2. Halberg & Schafeli
3. Emery & Barker

می‌کند و به خاطر قدرت پیش‌گویانه آن در مورد نتایج سلامتی نامطلوب، در تحقیقات مربوط به سلامت در محیط مورد توجه قرار گرفته است. مقالات بسیاری، مفید بودن این مدل را به عنوان ابزار ارزیابی شرایط کاری استرس زا تأیید می‌کنند (یوسفی و مرادی خواه، ۱۳۹۰). استرس شغلی یک موضوع نگران کننده در اکثر سازمان‌ها است چون که استرس می‌تواند یک معیار برای اندازه‌گیری باشد (شیمین، ۲۰۱۱).

تحقیقات در زمینه دل‌بستگی نشان داده که سیستم دل‌بستگی تحت شرایط استرس فعال می‌شود (بشارت، ۱۳۷۹). بر اساس توصیف محققان استرس شغلی را می‌توان ناشی از اختلاف یا بی‌تعادلی بین نیازها و انتظارات فردی با شرایط محیط کاری دانست. (رضانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۳). در این رابطه مدل عدم تعادل تلاش-پاداش که ریشه در جامعه شناسی پزشکی دارد؛ وجود دارد که هم بر ساختار تلاش و هم بر ساختار پاداش کار تأکید



شکل ۱. مدل چرخشی دوبعدی راسل (۲۰۰۳) در مورد حالات روحی

(۲۰۱۰). بنابراین، سخت کار کردن اما بدون دریافت پاداش مناسب؛ نمونه‌ای از عدم تعادل است که می‌تواند باعث استرس شود (رحمان و همکاران، ۲۰۱۰). اگر این شرایط به مدت طولانی ادامه یابد، اختلال سیستم عصبی خودکار و بیماری‌های جسمی و روحی را به دنبال می‌آورد. شواهدی وجود دارد که بین عدم تعادل تلاش - پاداش و انواع بیماری‌های روانی،

این مدل، مفهوم روابط اجتماعی متقابل را بیان می‌کند. این مدل، ادعا می‌کند کاری که دارای ویژگی تلاش بالا و پاداش کم می‌باشد، از نقص متقابل بین داده- ستانده برخوردار است. این عدم تعادل، ممکن است باعث عکس‌العمل‌های پایدار و طولانی مدت شود (سیگریست^۱،

1. Siegrist & et.al

پاداش‌ها ممکن است فعالیت سیستم عصبی را تحریک کند. بر اساس این مدل تلاش‌های مربوط به سلامت با یک شیوه شخصی راه اندازی شوند که به عنوان تعهد بیش از حد شناخته می‌شود (لاو^۱، ۲۰۰۸).

محققان، حرفه معلمی را به دلایل مختلف یکی از مشاغل پر استرس ذکر کرده‌اند (کینمن و همکاران^۲، ۲۰۱۱؛ رحمان و همکاران^۳، ۲۰۱۰). مشکلاتی مانند: پرحجمی کار، افت تحصیلی دانش آموزان، حقوق و مزایای ناکافی، عدم علاقه دانش آموزان به تحصیل، نادیده گرفتن نیازهای آنان از طرف سازمان‌های آموزشی و کلاس‌های پر جمعیت که این مشکلات همگی بر سلامت آن‌ها تأثیرگذار بوده و با استمرار این مشکلات؛ می‌تواند آسیب‌پذیری آن‌ها را بالا ببرد (شعبانی بهار، ۱۳۹۱). به علاوه دو مشخصه برای معلمان در زمان کار استرس آور است. ابتدا نیازهای روحی برای غلبه بر رفتار و نظم دانش آموزان و دیگری احساس روابط نامناسب و عدم حمایت اجتماعی از جانب همکاران، مدیران و اولیاء دانش آموزان (زورلو و همکاران^۴، ۲۰۱۰). دبیران تربیت بدنی از جمله افرادی هستند که نقش مهم آن‌ها در نظام آموزش و پرورش واضح است. از این رو برای به کار گماردن و نگهداری آن‌ها، باید ضوابط و ملاک‌هایی متناسب با شرایط فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و نظام آموزشی موجود باشد و با ایجاد آمادگی، صلاحیت و روحیه لازم از توانایی آنان در فعالیت‌های تربیتی و آموزشی استفاده کرد، چرا که تلاش رضایت‌مندان به تعهد بیشتر و

قلبی، غیبت شغلی به خاطر بیماری و شکایت‌های ناشی از تقلیل سلامت جسمانی رابطه وجود دارد (سیگریست، ۲۰۱۰؛ شیمیزو و جانگ^۱، ۲۰۰۹؛ واتامب و همکاران^۲، ۲۰۰۸؛ ژو و همکاران^۳، ۲۰۱۰). همچنین تحقیقات گذشته اثر منفی استرس را روی سلامت جسمی کارگران نشان داده است، مانند تأثیر بر سیستم ایمنی و افزایش وزن (ناکاتا و تاکاهاشی^۴، ۲۰۱۰؛ اینوه و همکاران، ۲۰۱۰). این مدل بر اساس ایده عدالت توزیعی طراحی شده است که افراد انتظار دارند تلاشی که در سازمان می‌کنند با پاداش دریافتی برابر باشد (ویرینگ و ماک^۵، ۲۰۰۷). کارگرانی که تعهد بیش از حد دارند قصد دارند تلاششان را در سازمان افزایش دهند. در حالی که در همان زمان انرژی خود را از دست می‌دهند که منجر به کاهش سلامتی جسمی و روحی می‌شود (فن کانل و همکاران^۶، ۲۰۰۹). تلاش‌ها الزامات کاری هستند که برای کارمندان در انجام وظیفه‌شان در نظر گرفته شده است؛ پاداش‌ها مربوط به کارفرما است که از پول، احترام، امنیت شغلی و توسعه آن تشکیل شده است (رحمان و همکاران، ۲۰۱۰). بر اساس مدل عدم تعادل تلاش - پاداش که توسط سیگریست ارائه شد تلاش در کار قسمتی از تعهد اجتماعی است که با پاداش کافی جبران شده است. پاداش‌ها با سه سیستم توزیع می‌شوند؛ احترام، فرصت‌های ترقی شغلی و امنیت در کار. شکست در جبران تلاش‌ها و

1. Shimazu & Jonge
2. Watanbe
3. Xu et al.
4. Nakata & Takahashi
5. Vearing & Mak
6. van Kanel

7. lau

8. Kinman et al.

9. Rehman et al.

10. Zurlo et al.

شغلی دارند. گمز^۳ (۲۰۱۰)، با عنوان تجزیه و تحلیل سطوح فرسودگی شغلی در بین معلمان کلمبیا به این نتیجه رسید که به طور کلی میانگین عدم تلاش-پاداش در بین معلمان ۰/۷۷ است. میانگین تلاش ۱۷/۶، پاداش ۴۳/۷ و تعهد بیش از حد ۱۸ بوده است و رابطه مثبت بین این دو متغیر وجود دارد. آنتربینگ و همکاران (۲۰۰۷)، در تحقیقی رابطه‌ی فرسودگی شغلی و عدم تعادل بین تلاش-پاداش در یک نمونه ۹۴۹ نفری از معلمان آلمانی انجام دادند و نتایج میزان بالایی از نشانه‌های فرسودگی مانند خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و دستاوردهای فردی پایین را نشان داد که در نتیجه عدم تعادل بین تلاش و پاداش دریافتی نمونه‌ها بود همچنین درصد بالایی از معلمان به عدم تعادل تلاش-پاداش اعتقاد داشتند.

گودارد و همکاران^۴ (۲۰۰۶)، در یک بررسی دو ساله تأثیر عوامل محیطی شغلی را روی فرسودگی شغلی معلمان استرالیا بررسی کرد. نتایج نشان داد که ۴۹ درصد معلمان به عدم تعادل در تلاش-پاداش اعتقاد دارند و معلمانی که عدالت را درک کرده بودند دل‌بستگی شغلی بیشتری داشتند. لامبرت^۵ (۲۰۰۶) در تحقیقی به این نتیجه رسید که در ادراک دل‌بستگی شغلی با برخی از متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، سطوح تحصیلی و سابقه خدمت) ارتباط مثبت و معناداری وجود ندارد.

مستمرتر و در نهایت زندگی بهتر انسان‌ها و توسعه و پیشرفت جوامع می‌انجامد (اسکات و همکاران^۱، ۲۰۰۳). توجه به دبیران به عنوان یکی از ارکان مهم آموزش و پرورش حساسیت خاصی را می‌طلبد، دبیران در خط مقدم این نظام به اجرای برنامه‌های تربیتی می‌پردازند و تحقق بخش عمده‌های از اهداف سازمان در دست آن‌ها قرار دارد. بی‌توجهی به بهداشت روانی دبیران تأثیر سوء بر دانش آموزان و سیستم آموزشی برجا می‌گذارد (مرادمند و کریمی، ۱۳۸۹). احتمالاً دید منفی دیگر دبیران، کم‌اهمیت بودن تربیت بدنی از لحاظ ارزشیابی نهایی نزد دانش آموزان، تأمین امنیت دانش آموزان در محیط‌های باز و ایجاد مزاحمت برای کلاس‌های درس از عوامل استرس‌زای دبیران تربیت بدنی باشد. از این رو برای تأمین سلامت معلمان و عملکرد آموزشی آن‌ها، باید به موضوع استرس توجه ویژه‌ای شود. در غیر این صورت آموزش پرورش کارکرد تربیتی خود را از دست خواهد داد (رمضانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۳).

محققان بسیاری در مورد شرایط کاری و حالات روحی کارکنان تحقیق کرده‌اند. بینیتی پاناتیک و همکاران^۲ (۲۰۱۲)، در تحقیقی با عنوان شرایط روانی - اجتماعی و رویکردهای شغلی: بررسی مدل عدم تلاش-پاداش در مالزی، به بررسی این مدل در بین اعضای آکادمیک سه دانشگاه مالزی پرداختند. نتایج نشان داد که میانگین تلاش، پاداش، بیش تعهد کاری و رضایت شغلی در حد متوسط است و همچنین پاداش رابطه مثبت و معنادار و تلاش و بیش تعهد کاری رابطه منفی و معنادار با رضایت

3. Gomez
4. Gudard & et.al
5. Lambert

1. Scott et al.
2. Binti Panatik

میزان شیوع عوامل استرس‌زای شغلی سازمانی بیشتر از عوامل استرس‌زای مدیریتی است. تاريس و همکاران^۲ (۲۰۰۶)، در پژوهشی روی معلمان امریکا به رابطه بین عدم تعادل تلاش- پاداش با فرسودگی شغلی پی بردند و همچنین همه درصد ۲۰ تا ۵ بین برآورد کردند که تحلیل زمانی هر در متحده ایالات معلمان مشاغل، دیگر با مقایسه در همچنین رفته‌اند. دادند. نشان را از خستگی بالایی سطح معلمان نظر به اینکه ورزش مدارس در هر جامعه ای نقش قابل توجه در رشد و تعالی ورزش جامعه بر عهده دارد و با توجه به شرایط و امکانات موجود مدارس، معلم ورزش اصلی‌ترین و سنگین‌ترین وظیفه را در این مهم بر عهده دارد، لذا بررسی رفتارهای شغلی، وضعیت سلامت و شرایط کاری معلمان تربیت بدنی به منظور برنامه ریزی‌های هر چه دقیق‌تر و اصولی‌تر در این زمینه ضروری است (شعبانی بهار، ۱۳۹۱). روی هم رفته با توجه به پی آمدهای منفی ادراک نابرابری تلاش- پاداش و همچنین عدم دل بستگی شغلی معلمان و فقدان تحقیقات در مورد ارزیابی موازنه تلاش- پاداش و ارتباط آن با دل بستگی شغلی در بین معلمان ورزش، هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین نابرابری تلاش- پاداش و دل بستگی شغلی معلمان تربیت بدنی می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به اهداف پژوهش، روش این مطالعه توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد که اطلاعات آن به روش میدانی اجرا گردیده است.

مارشال و همکاران^۱ (۲۰۰۴) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که در ادراک دل بستگی شغلی با برخی از متغیرهای جمعیت شناختی (سابقه خدمت و سطوح تحصیلی) ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

یوسفی و مرادی خواه (۱۳۹۱)، در تحقیقی ارتباط عدم تعادل تلاش- پاداش با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر کرمانشاه را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق نشان داد که بین عدم تعادل تلاش - پاداش با بیش تعهد کاری ارتباط معناداری وجود داشت. همچنین بین عدم تعادل تلاش - پاداش با خستگی عاطفی و مسخ شخصیت ارتباط معناداری وجود داشت اما با دستاوردهای فردی ارتباط معناداری وجود نداشت. بین بیش تعهد کاری نیز با خستگی عاطفی ارتباط معناداری وجود داشت. در نتیجه عدم تعادل تلاش و پاداش و تعهد کاری بیش از حد می‌تواند به خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و در نتیجه فرسودگی شغلی منجر شود.

رضانی نژاد (۱۳۸۰)، در رساله دکتری خود به بررسی و مقایسه رفتار حمایتی مدیران، عوامل نگه دارنده و استرس‌زای شغلی مدیران تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور پرداخته است که شیوع عوامل استرس‌زا را در میان نمونه‌های مورد بررسی بالاتر از حد معمول گزارش نمود.

رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۳)، در پژوهش خود عوامل استرس‌زای شغلی و مدیریتی را در بین دبیران تربیت بدنی شهر رشت را بررسی کرده‌اند که نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که

سیگریست^۲ که شامل ۲۳ سؤال و در سه حیطه‌ی تلاش، پاداش و تعهد کاری است. تلاش و پاداش با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت و بیش تعهد کاری با مقیاس ۴ ارزشی لیکرت طبقه بندی می‌شود. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها از نظر متخصصین و اساتید دانشگاه استفاده شد. در این تحقیق، آلفای کرونباخ برای شاخص تلاش ۰/۷، شاخص پاداش ۰/۷۲ و بیش تعهد کاری ۰/۷۴ بدست آمد و ضریب آلفای کرونباخ پایایی کلی آن ۰/۸ بدست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از نرم‌افزار SPSS، علاوه بر استفاده از جدول و نمودار، از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی آمار توصیفی و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. البته، قبل از به‌کارگیری آزمون‌های مذکور چگونگی توزیع داده‌ها به وسیله آزمون کولموگروف-اسمیرنف بررسی گردید.

یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج محاسبه شده مشخص شد که با توجه به نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی، ۱۹/۹ درصد نمونه‌ها از شهر دورود، ۱۹/۹ درصد از کوه دشت، ۲۸ درصد از بروجرد و ۳۲/۳ درصد از خرم‌آباد هستند. ۵۴/۸ درصد از پاسخ‌دهندگان مرد هستند؛ ۳۲/۳ درصد زیر ۱۰ سال، ۵۱/۶ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ و ۱۶/۱ درصد بالای ۲۰ سال سابقه دارند. ۶۵/۱ درصد نمونه‌ها دارای مدرک کارشناسی، ۱۷/۲ درصد بالاتر از کارشناسی و ۱۷/۷ درصد پایین‌تر از

جامعه آماری این تحقیق را دبیران تربیت بدنی سازمان آموزش و پرورش استان لرستان تشکیل می‌دادند که با سازمان خود در زمان تحقیق رابطه استخدامی (رسمی قطعی، حق‌التدریس و قراردادی) داشتند. در ابتدا با روش تصادفی خوشه‌ای چهار شهر دورود، بروجرد، کوه‌دشت و خرم‌آباد انتخاب شدند. بر اساس آخرین آماری که محققان از اداره تربیت بدنی سازمان آموزش و پرورش استان لرستان در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ اخذ نمودند، تعداد آن‌ها ۳۶۰ نفر بود. نمونه آماری این تحقیق بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۱۸۶ نفر (۱۰۲ دبیر مرد و ۸۴ دبیر زن) متناسب با جنسیت و شهر مورد بررسی، به صورت تصادفی انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها و اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق، از سه پرسشنامه استفاده شده است. ۱- پرسشنامه مشخصات فردی: این پرسشنامه محقق ساخته بود و به وسیله آن داده‌های مربوط به وضعیت استخدامی، مدرک تحصیلی، سابقه کار، وضعیت تأهل و جنسیت آزمودنی‌ها جمع‌آوری شد. ۲- پرسشنامه دلبستگی شغلی شافلی و باکر^۱ (۲۰۰۳)، که شامل ۱۷ گویه با مقیاس ۷ ارزشی لیکرت است که ۳ بعد توان، از خود گذشتگی و شیفتگی را اندازه می‌گیرد. میانگین امتیازات این پرسشنامه بین (۰ تا ۱۰۲) می‌باشد. این پرسشنامه نسخه کوتاه شده پرسشنامه دلبستگی شغلی آترشت^۲ است (UWES-9). پایایی این پرسشنامه به وسیله آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آمد. ۳- پرسش‌نامه‌ی عدم تعادل بین تلاش-پاداش

1. Schaufeli & Bakker
2. utrecht

3. Siegrist

داده‌ها را پذیرفت. با توجه آمار توصیفی محاسبه شده، میانگین دلبستگی شغلی در حد پایین، بیش تعهد کاری و تلاش در حد بالا و پاداش در حد پایین می‌باشد.

مدرک کارشناسی هستند. ۶۱/۸ درصد در مقطع دبیرستان و ۳۸/۲ درصد در مقطع ابتدایی خدمت می‌کنند. ۸۴/۴ درصد نمونه‌ها متأهل هستند.

در ادامه نرمال بودن داده‌ها با آزمون کولموگروف اسمیرنوف بررسی شد (برای دلبستگی شغلی، $p=0/394$ ، پاداش $p=0/077$ ، تلاش $p=0/119$ بیش تعهد کاری $p=0/372$)؛ با توجه به نتیجه آزمون، می‌توان نرمال بودن

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق بر اساس متغیرهای جمعیت شناختی

جنسیت	تعداد	دلبستگی شغلی		بیش تعهد کاری		عدم تعادل تلاش-پاداش		
		میانگین	انحراف	میانگین	انحراف	میانگین	انحراف	
مرد	۱۰۲	۳۶/۹۶	۱۱/۵۲	۱۴/۹۹	۴/۹۸	۰/۶۷	۰/۲۲	
زن	۸۴	۳۱/۶۶	۱۱/۶۲	۱۵/۶۲	۳/۶۹	۰/۷۹	۰/۲۱	
متأهل	۱۵۷	۳۲/۴۵	۱۱/۷۵	۱۵/۲۱	۴/۳۹	۰/۷۵	۰/۲۰	
مجرد	۲۹	۳۴/۳۵	۱۱/۸۸	۱۵/۳۶	۴/۳۲	۰/۷۳	۰/۲۲	
سابقه	سابقه زیر ۱۰ سال	۶۰	۳۴/۲۸	۱۰/۶۹	۱۶	۴/۳۵	۰/۷۵	۰/۲۳
	سابقه بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۹۶	۳۲/۹۵	۱۲/۲۶	۱۵/۶۶	۴/۲۶	۰/۷۴	۰/۲۲
	سابقه بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۳۰	۳۷/۱۳	۱۲/۵۳	۱۲/۹۷	۳/۷۵	۰/۶۸	۰/۲۰

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق

تعداد	میانگین	انحراف معیار	متغیر
۱۸۶	۰/۷۳۹	۰/۲۲۵	عدم تعادل تلاش - پاداش
۱۸۶	۱۵/۳۳	۴/۳۲	بیش تعهد کاری
۱۸۶	۳۴/۰۵	۱۱/۸۴	دلبستگی شغلی

شد؛ نتایج آزمون نشان داد بین این مؤلفه‌ها و دلبستگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های مستقل و دلبستگی شغلی در جامعه مورد نظر، بررسی

جدول ۳. میزان همبستگی بین مؤلفه‌های عدم تعادل تلاش-پاداش و دل‌بستگی شغلی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	سطح معناداری	میزان همبستگی
تلاش	دل‌بستگی شغلی	۰/۰۰۱	-۰/۳۸۸
پاداش	دل‌بستگی شغلی	۰/۰۰۱	۰/۸۰۲
بیش تعهد کاری	دل‌بستگی شغلی	۰/۰۰۱	۰/۴۵۸
عدم تعادل تلاش-پاداش	دل‌بستگی شغلی	۰/۰۰۱	+۰/۷۸۵

در ادامه و برای نشان دادن ارتباط همزمان همه متغیرهای مستقل با متغیر وابسته (دل‌بستگی شغلی) و تحلیل روابط بین آن‌ها از رگرسیون چندگانه با روش همزمان استفاده شد. همان طور که جدول زیر نشان می‌دهد از میان متغیرهای وارد شده به معادله رگرسیون ۲ متغیر به شرح زیر متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. اولین متغیر پاداش است که بر اساس ضریب بتا بدست آمده (۰/۷۲۶) بیشترین رابطه را با دل‌بستگی شغلی داشته است. بر اساس بتا محاسبه شده‌ی این متغیر، با یک واحد تغییر در میزان پاداش ۷۲

درصد تغییر در میزان دل‌بستگی شغلی بدست می‌آید. بعد از آن متغیر تلاش است که ۲۹ درصد تغییرات دل‌بستگی را تبیین می‌کند. ضریب همبستگی دل‌بستگی با این دو متغیر مستقل به طور همزمان ۰/۸۵۳ و ضریب تعیین ۰/۷۲۸ است. در واقع به وسیله متغیرهایی که وارد معامله شده‌اند ۷۲ درصد واریانس متغیر وابسته تبیین شده است. بدین معنی که ۷۲ درصد از تغییرات حاصل در متغیر وابسته (دل‌بستگی شغلی) توسط متغیرهای تلاش و پاداش تبیین می‌شود.

جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیون بین عدم تعادل تلاش-پاداش و دل‌بستگی شغلی

R	R ²	ad.R	st.er	F	Sig
۰/۸۵۳	۰/۷۲۸	۰/۷۲۳	۶/۲۳۱	۱۶۲/۳۳۹	۰/۰۰۱

جدول ۵. ضرایب رگرسیون برای پیش بینی دل‌بستگی شغلی

Sig	t	ضرایب استاندارد نشده		ابعاد
		Beta	خطای معیار	
			B	مقدار ثابت
۰/۱۲۷	۱/۵۳۴		۸/۲۳۲	تلاش
۰/۰۰۱	-۷/۵۳۰	-۰/۲۹۷	۰/۱۰۹	پاداش
۰/۰۰۱	۱۵/۲۷۲	۰/۷۲۶	۰/۱۸۸	بیش تعهد
۰/۱۵۴	-۱/۴۳۲	-۰/۰۶۸	۰/۱۲۹	

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش تعیین رابطه بین عدم تعادل تلاش-پاداش و دلبستگی شغلی معلمان تربیت بدنی استان لرستان بود. نتایج توصیفی این پژوهش نشان داد، زنان نسبت به مردان و معلمان متأهل نسبت به معلمان مجرد، احساس نابرابری بیشتری در تلاش-پاداش می کنند. در مورد جنسیت این یافته با تحقیق لی و همکاران^۱ (۲۰۱۰)، یوسفی و مرادی خواه (۱۳۸۹) هم خوانی دارد. عدم تعادل تلاش-پاداش بیشتر در زنان شاید به دلایل مختلفی از جمله این باشد زنان علاوه بر کار معلمی وظیفه و مسئولیت‌هایی در منزل دارند. در مورد معلمان متأهل نیز شاید مشکلات اقتصادی دلیل عدم دلبستگی شغلی آن‌ها نسبت به شغل باشد. بررسی‌های تستوسومی و کاواکامی^۲ (۲۰۰۱)، کالنان و همکاران^۳ (۲۰۰۰) نیز نقش تأهل و ساعات کاری را در ادراک بیشتر عدم تلاش-پاداش و عوارض آن مورد حمایت قرار می دهد. همچنین مارشال و همکاران (۲۰۰۴)، لامبرت (۲۰۰۶) نیز در تحقیقات خود به رابطه بین متغیرهای جمعیت شناختی و دلبستگی شغلی رسیده اند.

بر اساس نقطه برش تعیین شده برای تعیین میزان ادراک نابرابری در مدل تلاش-پاداش، هرچه نسبت بدست آمده از تقسیم امتیاز تلاش به پاداش بالاتر از ۱ باشد کارکنان احساس نابرابری بیشتری می کنند (سیگریست و همکاران، ۲۰۰۴). نتایج تحقیق حاضر در نمونه های مورد بررسی، میانگین این شاخص را ۰/۷۳۹ نشان داد (جدول ۲). در نتیجه، عدم

برابری تلاش-پاداش ادراک شده در بین معلمان ورزش در حد متوسط است. این یافته با نتایج تحقیق گومز (۲۰۱۰)، هم خوانی دارد. افراد در موقعیت‌هایی که در آن‌ها بی عدالتی و نابرابری وجود دارد؛ برای جبران بی عدالتی برانگیخته می شوند. تقریباً همه اعضای سازمان می خواهند کارکنان خوبی باشند و وقتی احساس کنند سازمانشان عاری از تبعیض است چنین رفتاری خواهند داشت. پس اگر بتوان رویه عادلانه در سازمان به وجود آورد افراد احساس برابری خواهند کرد و افرادی که احساس برابری می کنند در سازمان احساس رضایت، افزایش بهره‌وری، کاهش ترک خدمت و در نهایت احساس تعهد در برابر مسئولیت‌ها و اهداف سازمان خواهند داشت (رضائیان، ۱۳۸۵).

نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که بین عدم تعادل تلاش-پاداش و دلبستگی شغلی رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد. بنابراین می توان گفت کسانی که عدم تعادل تلاش-پاداش بالاتری دارند، از دلبستگی شغلی پایین تری برخوردارند. بر اساس مبانی نظری ذکر شده، این یافته‌ها با تحقیقات یوسفی و مرادی خواه (۱۳۸۹)، بینیتی پاناتیک و همکاران (۲۰۱۲)، تاریس و همکاران (۲۰۰۶)، هم خوانی دارد. همچنین بین بیش تعهد کاری و با دلبستگی شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. بینیتی پاناتیک و همکاران (۲۰۱۲)، در این مورد به همین نتیجه رسیدند. با افزایش روز افزون مسئولیت مدارس و پیچیده تر شدن محیط آن‌ها، از معلمان و مدیران مدارس انتظار می رود که فعالیت‌هایشان را در سطح بسیار گسترده تر از قبل به انجام برسانند و این انتظار روز افزون آن‌ها را تحت فشار قرار داده است و

1. Li & et al.
2. Tsutsumi & Kawakami
3. Calnan & et al.

برنامه های استراتژیک سازمان اثر می گذارد و با اصلاح عملکرد افراد اهداف سازمانی محقق می گردد؛ اهدافی که مطابق خواسته ها و برنامه ریزی های مدیران سازمان می باشد. دومین متغیر تبیین کننده، تلاش است. اکثر محققین دل بستگی شغلی را با عوامل سازمانی به ویژه جو سازمانی مرتبط دانسته اند. به عبارت دیگر کارکنانی که از محیط کاری سالم برخوردارند، با به کار بستن تمامی توان خویش در راستای کارایی بیشتر و بهتر محیط کاری خود گام بر می دارند. بر طبق تحقیقات کارکنان با دل بستگی شغلی زیاد، از شغل خود راضی تر و موفق ترند و میزان ترک کار و غیبت آن ها در مقایسه با کارکنان با دل بستگی شغلی پایین، کمتر است.

در تحقیقاتی که اخیراً توسط مجله «مدیریت استرس» در مورد حرفه معلمی انجام گرفت حدود ۶۷ درصد معلمان به استرس زا بودن این شغل تاکید کردند. تحقیقات انجام گرفته نشان می دهد که برخلاف تفکر عموم که تدریس را کاری راحت و آسان می پندارند معلمی یکی از حرفه های سخت، طاقت فرسا و استرس زا می باشد. شغل افراد، صرف نظر از تأمین مالی، ایجاد تماس اجتماعی، احساسات خود ارزشمندی، اعتماد، تحرک روانی و بدنی برای فرد، منبع عمده فشار روانی است، که شخص را به سوی عدم دل بستگی شغلی سوق می دهد، از این رو پیشرفت و گسترش بهداشت روانی در محیط کار، از ارکان اساسی و مهم برنامه های توسعه ای اقتصادی و اجتماعی به شمار می رود. معلم ورزش ارتباط مستقیمی با توسعه سلامت جسمی و روانی دانش آموزان و آموزش شیوه های صحیح زندگی سالم دارد.

سلامت و آسایش شخصی معلمان را به خطر می اندازد. با توجه به رسالت و نقش موثر معلمان در رشد ابعاد وجودی دانش آموزان و تربیت نیروی انسانی و مسوولان آتی جامعه، که زمینه ساز و اساس رشد در دوره های بعدی محسوب می شود، اهمیت و سلامت بهداشت روانی معلمان آشکار است. حضور معلمان سالم، بانشاط و کارآمد می تواند چهره و محتوای سازمان آموزشی را متحول کند و محیطی سالم برای فراگیران فراهم آورد. در حالی که معلم خسته، کسل و بی انگیزه موجب اتلاف وقت و انرژی و عدم رشد و تکامل فراگیران را در پی دارد. پژوهش ها نشان داده اند تجارب نامطلوب با ایجاد فشار روانی به مرور، قدرت تحمل فشار و توانایی مقابله با آن را کاهش داده و در نهایت منجر به اختلال شغلی شده و مشکلاتی در زمینه های شناختی، هیجانی و رفتاری ایجاد می کنند.

نتایج رگرسیون نشان می دهد که دو مؤلفه از متغیر مستقل تحقیق، تبیین کننده مناسبی برای دل بستگی شغلی هستند و می توان جهت ارتقای دل بستگی شغلی از این مؤلفه ها استفاده نمود؛ طبق جدول ۴ و ۵ مشاهده می شود که از مؤلفه های تأثیر گذار بر دل بستگی شغلی پاداش است و این می تواند بیانگر آن باشد که مدیران باید بتوانند با ایجاد انگیزه و رغبت عملکرد کارکنان خود را بهبود بخشیده و گامی بزرگ در بهره وری سازمان خود بردارند. در این میان پاداش به عنوان مکانیزمی مؤثر جهت حصول این هدف بکار می رود. به علاوه پاداش به عنوان یکی از ابزارهای مهم جذب و نگهداری کارکنان می باشد. که با مدیریت صحیح آن می توان رفتارهای درست را ارزش گذاری کرد. پس به طور بالقوه مدیریت پاداش بر کارایی افراد و

موجود باشد و با ایجاد آمادگی، صلاحیت و روحیه لازم از توانایی آنان در فعالیت‌های تربیتی و آموزشی استفاده کرد.

ارزیابی سلامت جسمی اولیه و بهبود شاخص‌های سلامت دانش آموزان، بهبود مهارت‌های حرکتی و ورزشی آن‌ها از وظایف معلم ورزش است. به همین دلیل در کشورهای پیشرفته که آموزش پرورش پیشرفته‌ای هم دارند، برای معلم ورزش جایگاهی برابر با سایر معلمان در نظر گرفته می‌شود و نقش‌هایی مانند سازماندهی و اجرای دقیق فوق برنامه‌ها هم به معلم ورزش داده می‌شود. با این همه، جایگاه اصلی معلم ورزش هنوز در کشورمان شناخته نشده است. حضور معلمان سالم، با نشاط، شایسته و کارآمد می‌تواند چهره‌ی سازمان آموزشی را متحول کند و محیطی مناسب را برای فراگیران فراهم سازد در حالی که یک معلم خسته و بی‌انگیزه موجب اتلاف وقت و انرژی شده و عدم رشد فراگیران را سبب می‌شود. پس می‌توان با مدیریت صحیح استرس کارایی و دلبستگی معلمان را بالا برد. آموزش راهکارهای مقابله با استرس و آشنایی آنان با مهارت‌های زندگی، منجر به افزایش کارایی و افزایش دلبستگی شغلی آن‌ها خواهد شد.

در نتیجه گیری کلی باید اذعان داشت که عدم تعادل تلاش-پاداش بر دلبستگی شغلی معلمان تأثیر منفی دارد. بنابراین، کاهش ادراک نابرابری در تلاش - پاداش می‌تواند بر افزایش دلبستگی شغلی اثرگذار باشد. اگر پاداش‌های سازمان هم جنبه درونی و هم بیرونی داشته باشند در ایجاد تعادل تلاش - پاداش تأثیر دارد. دبیران تربیت بدنی از جمله افرادی هستند که نقش مهم آن‌ها در نظام آموزش و پرورش واضح است از این رو برای به کار گماردن و نگهداری آن‌ها باید ضوابط و ملاک‌هایی متناسب با شرایط فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و نظام آموزشی

منابع

- بشارت، محمدعلی (۱۳۷۹). نقش سبک‌های دلبستگی زوجین بر سازش روان‌شناختی با نابرابری، فصلنامه باروری و نابرابری، شماره ۱ (پیاپی ۵)، صص ۲۵-۱۷.
- رضائیان، علی (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی، چاپ هفتم، تهران، انتشارات سمت، صص ۱۳۳-۱۳۲.
- رضائی نژاد، رحیم (۱۳۸۰). بررسی و مقایسه رفتار حمایتی مدیران، عوامل نگه دارنده و استرس‌زای شغلی مدیران تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور، رساله دکترا، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران
- رضائی نژاد، رحیم؛ همتی نژاد، مهر علی و محمدی، سید مهدی (۱۳۸۳). بررسی عامل‌های استرس‌زای شغلی دبیران تربیت بدنی و ورزش. فصلنامه المپیک، سال دوازدهم، شماره ۱ (پیاپی ۲۵)، صص ۳۶-۲۷.
- شعبانی بهار، غلامرضا و کونانی، محمد زمان (۱۳۹۱). رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی استان لرستان، پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، شماره ۳ (پیاپی ۳)، صص ۷۷-۹۱.
- مرادمند، رضا و کریمی، فریبا (۱۳۸۹). رابطه ی بین ادراک معلمان از ساختار سازمانی با سطح استرس شغلی آنان در مدارس متوسطه شهر اصفهان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۲ (پیاپی ۱۲)، صص ۱۴۵-۱۲۵

- work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?*, Journal of Psychology, 11: 119-127.
- Inoue, M., Tsurugano, S., Nishikitan, M., & Yano, E. (2010). *Effort-reward imbalance and its association with health among permanent and fixed-term workers*, BioPsychoSocial Medicine, 4(16): 1-8.
 - Kinman, G., Wrayb, S., & Strange, C. (2011). *Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support*, Educational Psychology, 31 (7): 843-856
 - Lambert, E. G. (2006). *I want to leave: a test of a model of turnover intent among correctional staff*, Applied psychology in criminal justice, 2(1): 57-83
 - Lau, B. (2008). *Effort-reward imbalance and overcommitment in employees in Norwegian municipality: a cross sectional study*, Journal of Occupational Medicine and Toxicology, 3: 9.
 - Lehr, D., Koch, S., & Hillert, S. (2010). *Where is (im) balance? Necessity and construction of evaluated cut-off points for effort-reward imbalance and overcommitment*, Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83: 251-261.
 - یوسفی، بهرام و مرادی خواه، شهناز (۱۳۹۰). *ارتباط بین عدم تعادل تلاش-پاداش با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی، پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، شماره ۳ (پیاپی ۷)، صص ۶۷-۵۷.*
 - Binti Panatik, S. A., Rajabb, A., Shaari, R., Saat, M. M., Wahab, S. A., & Noordin, N. F. M. (2012). *Psychosocial Work Condition and Work Attitudes: Testing of the Effort-Reward Imbalance Model in Malaysia*, Social and Behavioral Sciences, 40: 591 – 595.
 - Calnan, M., Wainwright, D., & Almond, S. (2000). *Job strain, effort-reward imbalance and mental distress: A study of occupations in general medical practice*, Work and Stress, 14: 297-311.
 - Emery, C. & Barker, K. (2007). *Effect of commitment, job involvement and teams on customer satisfaction and profit*, Team performance management Learning and pedagogy, 13 (3-4): 90-101.
 - Gomez, O. A. & Moreno, L. (2010). *Psychosocial Job Factors (Demand-Control and Effort-Reward Imbalance), Mental Health and Blood Pressure: A Study with High-School Teachers in Bogotá, Colombia*, Univ. Psychol. Bogotá, Colombia, 9(2): 393-407.
 - Goddard, R., O'Brien, P., & Goddard, M. (2006). *Work environment predictors of beginning teacher burnout*, British Educational Research Journal, 32(6): 857-874.
 - Hallberg, E.U., & Schaufeli, B.W. (2006). *Same but different? Can*

- Rotenbry, P.F., & Moberg, P.J. (2007). *Assessing the impact of job involvement on performance*, Management research news, 30(3): 203-215.
- Russell, J. A. (1980). *A circumplex model of affect*, Journal of Personality and Social Psychology, 39: 1161-1178.
- Russell, J. A. (2003). *Core affect and the psychological construction of emotion*, Psychological Review, 110: 145-172.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez Roma, V., & Bakker A. (2002). *The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach*, Journal of Happiness Studies, 3(1) : 71-92
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M (2011). *Work engagement: On how to better catch a slippery concept*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 20 (1): 39-46.
- Scott. K. S., Moore, K.S., & Miceli, M.P. (2003). *An exploration of the meaning and consequences of work holism*, Human Relations, 50(3): 287 - 314.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T. & Peter, R. (2004). *The measurement of effort-reward imbalance at work*, Social Science & Medicine, 58: 1483-1499.
- Siegrist, J. (2009). "Unfair exchange and health: Social bases of stress-related diseases", Social Theory and Health, 7(4): 305-317.
- Li, J., Shang, L., Wang, T., & Siegrist, J. (2010). *Measuring Effort-Reward Imbalance in School Settings: A Novel Approach and Its Association with Self-Rated Health*, J Epidemiol, 20 (2):111-118.
- Marshall, G.W., Lassk, F.G., & Monerief, W.C. (2004). *Salesperson job involvement: to demographic, job situational and market variables*, Journal of business and industrial marketing, 19 (5): 337-343.
- Maslach, C (2011). *Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 20(1): 47-52.
- Nakata, A. M., & Takahashi, M. (2011). Irie, Effort-reward imbalance, overcommitment, and cellular immune measures among white-collar employees, Biological Psychology, 88(2-3): 270-279.
- Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2011). *Understanding active psychological states: Embedding engagement in a wider nomological net and closer attention to performance*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 20(1): 60-67.
- Rahman, S., Aslam khan, M., & Afzal, H. (2010). *An Investigative Relationship between Efforts-Rewards Model and Job Stress in Private Educational Institutions: A Validation Study*, International Journal of Business and Management, 5 (3): 42-51

- Int Arch Occup Environ Health, 80: 433–441.
- Vearing, A., Mak, A. S. (2007). *Big five personality and effort–reward imbalance factors in employees' depressive symptoms*, Personality and Individual Differences, 43: 1744–1755.
 - van Kanel, R., Bellingrath, S., & Kudielka, B. M. (2009). *Overcommitment but not Effort–Reward Imbalance Relates to Stress-Induced Coagulation Changes in Teachers*, The Society of Behavioral Medicine, 37: 20–28.
 - Watanbe, M., Tanaka, K., Aratake, K., Kato, N., & Sakata, Y. (2008). *The Impact of Effort-reward Imbalance on Quality of Life among Japanese Working Men*, Industrial Health, 46: 217–222.
 - Xu, W., Zhao, Y., Guo, L., Guo, Y., & Gao, W. (2010). *The association between effort-reward imbalance and coronary atherosclerosis in a Chinese sample*, American Journal of Industrial Medicine, 53(7): 655–661.
 - Zurlo, M. C., Pes, D., & Siegrist, J. (2010). *Validity and reliability of the effort-reward imbalance questionnaire in a sample of 673 Italian teachers*, International Arch Occupational Environ Health, 83: 665–674.
 - Siegrist, J. (2010). *Effort- Reward Imbalance at Work and Cardiovascular Disease*. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 23(3): 279 – 285.
 - Shimazu, A., & Jonge, J. (2009). *Reciprocal relations between effort–reward imbalance at work and adverse health: A three-wave panel survey*, Social Science & Medicine, 68: 60–68.
 - Shyman, E. (2011). *Examining Mutual Elements of the Job Strain Model and the Effort–Reward Imbalance Model among Special Education Staff in the USA*, Educational Management Administration & Leadership, 39 (3). 349–363.
 - Taris, T.W. (2006). *Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies*, Work and Stress, 20: 316–334.
 - Tsutsumi, A., & Kawakami, N. (2004). *A review of empirical studies on the model of effort reward imbalance at work: Reducing occupational stress by implementing a new theory*, Social Science & Medicine, 59: 2335–2359.
 - Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Griehaber, V., Muller, U., Wesche, H., Frommhold, M., Scheuch, K., Seibt, R., Wirsching M., Bauer, J. (2007). *Burnout and effort–reward-imbalance in a sample of 949 German Teachers*,



**The Relationship between Effort-Reward Imbalance and Work
Engagement of Physical Education Teachers in Lorestan Province**
Bahram Youssefi¹, Hamed Farzi^{2*}, Kamran Eidipoor²

Received: Sep 26, 2014

Accepted: Apr 20, 2015

Abstract

Objective: The aim of this study was to investigate the relationship between effort-reward imbalance and work engagement among the physical education teachers in Lorestan province.

Methodology: The research methodology was descriptive-correlative and the population included physical education teachers in Lorestan province. According to the Morgan's table (1970), the 186 teachers (102 men, 84 women) were selected as the sample. The instruments were the demographics, Schaufeli & Bakker's work engagement questionnaire and Siegrist's effort-reward imbalance (ERI) questionnaire. The face and content validity of the questionnaires were evaluated based on professors' viewpoints. To measure the reliability of the questionnaires, Cronbach's alpha was used. To this end, the 25 questionnaires were distributed among the selected sample. Cronbach's alpha coefficient for the ERI questionnaire was 0.80 and for the work engagement questionnaire was 0.89.

Results: For data analysis, the descriptive statistics and inferential statistics such as Pearson correlation and regression were used. Results showed that there is a significant relationship between the demographics and work engagement. Moreover, the effort-reward imbalance had a reverse and significant relationship with work engagement. Finally, reward-effort indices were the good explanatory for the rate of work engagement.

Conclusion: Overall, teachers who had high ERI experienced low rate of work engagement.

Keywords: Effort-reward imbalance, work engagement, physical education teachers.

1. Assoc Prof., Razi University

2. PhD Student, in Sport Management, Razi University

*Email: farzi_hamed@yahoo.com