

رابطه وجدان‌گرایی و رضایت شغلی با طفره‌روی معلمان تربیت‌بدنی در انجام فعالیت‌های فوق‌برنامه ورزشی مدارس

زینب مندعلی‌زاده^{۱*}، اسفندیار خسروی‌زاده^۲

۱- استادیار دانشگاه اراک، ۲- دانشیار دانشگاه اراک

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۶/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۱۸

The relationship among work Conscientiousness and Job Satisfaction with the loafing of the physical education teachers in doing extracurricular sports activities in schools

Zeinab Mondalizadeh^{1*}, Esfandiar Khosravizadeh²

1- Assistant professor of Arak University, 2- associate professor of Arak University

Received: (2019/09/03) Accepted: (2020/03/08)

Abstract

The purpose of this paper was to investigate the relationship of conscientiousness and job satisfaction with the organizational loafing of physical education teachers in performing extracurricular sports activities in schools. The research method was a descriptive survey and in this regard, the Minnesota Job Satisfaction Standard questionnaire (2009), Sims and Nicole (2014), and the Ghorbanizade Conscientiousness questionnaire (1395) were used. The statistical sample included physical education teachers at Kashan, which was considered as 69. T-test, ANOVA, Pearson correlation and multiple regression (stepwise approach) were used. The most important findings of the research showed that the level of loafing and conscientiousness of teachers was favorable, but the level of job satisfaction was moderate. There was no significant difference between male and female teachers in terms of social loafing, conscientiousness and job satisfaction. In addition, according to the type of employment (formal and contractual), there was no significant difference between the loafing, conscientiousness and satisfaction. As a result, the promotion of career development' opportunities and increased job satisfaction, leads to the participation of more and more physical education teachers in sports supplements activities.

Keywords

loafing, Job Satisfaction, Physical Education Teacher, Conscientiousness

چکیده

هدف مطالعه رابطه وجدان‌گرایی و رضایت شغلی با طفره‌روی معلمان تربیت‌بدنی در انجام فعالیت‌های فوق‌برنامه ورزشی مدارس بود. روش تحقیق توصیفی همبستگی بوده که به صورت پیمایشی انجام شد و در این راستا از پرسشنامه‌های استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا (۲۰۰۹)، طفره-روی سازمانی سیمز و نیکول (۲۰۱۴) و پرسشنامه وجدان‌گرایی قربانی‌زاده (۱۳۹۵) استفاده شد. نمونه آماری شامل معلمان تربیت‌بدنی مدارس شهر کاشان بود که ۶۹ نفر در نظر گرفته شد. از آزمون‌های آماری تی تک متغیره، تی مستقل، آنوا، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه (رویگرد گام به گام) استفاده شد. مهم‌ترین یافته‌های پژوهش نشان داد میزان طفره‌روی و نیز وجدان‌گرایی معلمان تربیت‌بدنی مطلوب بوده ولی میزان رضایت شغلی در حد متوسط قرار داشت. میزان طفره‌روی، وجدان‌گرایی و رضایت شغلی در بین معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود نداشت، علاوه بر این، با توجه به نوع استخدام (پیمانی و رسمی)، تفاوت معناداری در میزان طفره‌روی، وجدان‌گرایی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی وجود نداشت و در نهایت نتایج نشان داد که وجدان‌گرایی، رضایت شغلی و سابقه خدمت تأثیر منفی و معنادار و مدرک تحصیلی تأثیر مثبت و معناداری بر طفره‌روی دارد که میزان تأثیر رضایت شغلی بیشتر از سایر متغیرها بود. در نتیجه نتیجه تقویت وجدان‌گرایی معلمان تربیت‌بدنی به واسطه ارتقای فرصت‌های پیشرفت در شغل و افزایش رضایت شغلی، منجر به مشارکت هر چه بیشتر معلمان تربیت‌بدنی در فعالیت‌های فوق‌برنامه ورزشی می‌شود.

واژه‌های کلیدی

طفره‌روی، رضایت شغلی، معلم تربیت‌بدنی، وجدان‌گرایی

* نویسنده مسئول: زینب مندعلی‌زاده

مقدمه

تربیت بدنی در هر نظام و جامعه‌ای به‌عنوان یک وسیله تربیتی در جهت متعادل کردن ابعاد وجودی انسان مطرح شده است. بخصوص در نظام اسلامی که تربیت بدنی و ورزش، یکی از ابعاد مهم تعلیم و تربیت به شمار می‌رود (۲). در این راستا، ورزش در سطح مدارس، باعث ایجاد پویایی، نشاط و افزایش تحرک برای رسیدن به اهداف والای تعلیم و تربیت می‌شود. اهمیت تربیت بدنی فقط برای سلامتی جامعه نیست، بلکه در حقیقت می‌تواند فاکتوری برای بهره‌وری و توانمندسازی^۱ باشد. بدیهی است پاسداری از این هنجارها از اهم وظایف آموزش و پرورش است و نتیجه بخش بودن تربیت بدنی و موفقیت در احراز اهداف آن از طریق بکارگیری افرادی تحقق خواهد یافت که به معنای واقعی معلم باشند. بنابراین معلمان تربیت بدنی، سهم بسزایی در توسعه و پویایی نظام آموزش و پرورش دارند (۲۶).

برنامه درسی تربیت بدنی در سیستم آموزشی چیزی بیشتر از محتوای آن است به عبارتی معلمانی که وظیفه تدریس را به عهده دارد نیز نقش مهمی در انتقال محتوای درسی و اثربخشی دارند. وظایف معلمان تربیت بدنی، تدریس و اداره کردن کلاس ورزش است و در کنار آن برگزاری مسابقات ورزشی، جشنواره‌های ورزشی، ورزش صبحگاهی، المپیادهای درون مدرسه‌ای، برگزاری بازی‌های بومی-محلی، برگزاری اردوهای ورزشی و مشارکت در کنار مشاوران مدرسه، معلمان بهداشت و کادر مدارس از جمله فعالیت‌های فوق برنامه‌ای محسوب می‌شود که انجام آن مستلزم تلاش معلمان تربیت بدنی است. در این راستا، معلم پاسخگو یکی از باارزش‌ترین نیروی‌های انسانی در آموزش و پرورش محسوب می‌شود. منظور از معلم پاسخگو، معلم مسئولیت‌پذیری است که بتواند با فراهم کردن محتوای آموزش غنی و فعالیت‌هایی فراتر از چارچوب درسی توأم با همکاری با سایر معلمان و کادر آموزشی با دانش‌آموزان ارتباط سازنده برقرار کند. در واقع می‌توان گفت که موضوعات متنوعی که برای برنامه درسی تربیت بدنی در نظر گرفته شده از جمله برگزاری مسابقات ورزشی و فعالیت‌های خارج از کلاس و رویکردهای فوق برنامه، مؤثرترین روش برای انتقال معنی‌دار برنامه تربیت بدنی محسوب می‌شوند و رسیدن به فلسفه تربیت بدنی تنها از طریق تلاش در کلاس درس حاصل نمی‌شود (۲۶). فعالیت‌های فوق برنامه، فرصت‌هایی هستند برای درگیر کردن

دانش‌آموزان و جهت بخشیدن به فعالیت‌های آموزشی و غیر آموزشی که تحت نظارت و حمایت مدرسه انجام می‌گیرد و بسته به مقدار بودجه مدرسه و برنامه و اهداف آن ممکن است این فعالیت‌ها در داخل یا خارج مدرسه اجرا گردد اهداف فعالیت‌های فوق برنامه، حکایت از بار ارزشی مثبت آن دارد. مهم‌ترین ارزش‌های این فعالیت‌ها عبارت است از: کمک به رشد و تکامل شخصیت مطلوب، کمک به تسهیل رشد و تکامل اجتماعی، فراهم کردن مکان‌های تفریحی و ورزشی سالم، رشد اجتماعی دانش‌آموزان و کمک به تأمین هدف‌های تربیتی جدید (۳۹). انجام چنین فعالیت‌هایی می‌تواند به پرورش جسمانی و فکری دانش‌آموزان کمک کند، علاوه بر این، فعالیت‌های فوق برنامه، از جمله فعالیت‌های مهم و قابل توجه در آموزش و پرورش به شمار می‌رود که از طریق آن می‌توان مهارت‌های اجتماعی را به دانش‌آموزان یاد داد.

یکی از عناصر مهم در ارتباط با اجرای فعالیت‌های فوق برنامه ورزشی، تمایل معلمان تربیت بدنی به عنوان سرمایه انسانی به همکاری با مدرسه جهت برگزاری چنین فعالیت‌هایی در مدارس است. از جمله عناصری که می‌تواند در ارتباط با سرمایه انسانی، بهره‌وری و اجرای فعالیت‌ها را تحت تأثیر قرار دهد، رضایت معلمان و البته وجدان کاری معلمان و طفره نرفتن از انجام فعالیت‌ها است (۲۰).

در این راستا، طفره‌روی سازمانی یعنی فرد در حد انتظارات نقش مورد نیاز، در سازمان ظاهر نشود. از نظر روانشناسی، اهمال کاری یا تنبلی، یعنی به آینده محول کردن کاری که تصمیم به اجرای آن گرفته شده است. به‌طور کلی به تعویق انداختن کار، رفتار ناپسند و ناراحت‌کننده‌ای است که پیامدهای ناخوشایندی در بردارد و هرگز نمی‌توان از تأخیر در انجام کارها به تصور و گمان بهتر ارائه کردن آن‌ها دفاع کرد. تنبلی با طفره‌روی تفاوت دارد، درحالی‌که در طفره‌روی قصد و نیت عمدی کم‌کاری مدنظر است ولی در تنبلی، فرد اصلاً میل به کار ندارد و عمدی در کار نیست (۳۲). واژه طفره‌روی اولین بار توسط لاتن و همکاران^۲ (۱۹۷۹) معرفی شده است (۳۳). طفره‌روی سازمانی در بسیاری از موارد از عنصر انسانی سازمان یعنی کارکنان سازمان ریشه می‌یابد (۲۲). از جمله عواملی که بر میزان طفره‌روی اثر می‌گذارد عبارت است از: نبود استانداردهای کاری، عدم هماهنگی در انجام کار، فردگرایی و نبود همبستگی در گروه، انگیزشی نبودن محیط کار، مؤثر نبودن روش‌های کاری از نظر کارکنان، عدم اعطای

کاهش عملکرد و اثربخشی فردی و گروهی و در نتیجه کاهش عملکرد و اثربخشی سازمان را به همراه خواهد داشت. همین کم بودن انگیزه و یا کاهش رضایت شغلی موجب بروز رفتارهای کناره‌گیرانه در کارکنان شده و مقوله طفره‌روی سازمانی رخ می‌نمایند (۱۸).

رضایت شغلی معلمان یکی از موضوعات مهم در هر سازمان به‌خصوص آموزش و پرورش است که چنین موضوعی می‌تواند عملکرد معلمان و از جمله معلمان تربیت‌بدنی را تحت تأثیر قرار دهد. چنان که افزایش رضایت شغلی به عنوان دارایی نامحسوسی در مدارس شناخته شده است (۱۶). رضایت شغلی، گرایش، تمایل یا حالات درونی شخص برای عکس-العمل‌های ارزیابی‌کننده نسبت به موضوعی معین است که با احساس مطبوع و نامطبوع فرد نسبت به آن موضوع همراه است (۲۷). تحقیقات متعددی رضایت شغلی، پیامدهای آن و عوامل مختلفی که رضایت شغلی معلمان را تحت تأثیر قرار داده است را مورد مطالعه قرار داده است (۲۱؛ ۲۸؛ ۱۳). پیامدهای نارضایتی شغلی متعدد و متنوع است از جمله: غیبت از کار، رها کردن شغل و فقدان بهره‌وری (۱۲). در این راستا، به نظر می‌رسد رضایت معلمان متغیر مهمی در جهت ایجاد بهره‌وری و فراهم کردن محیط مناسب جهت یادگیری دانش-آموزان و مشارکت هر چه بیشتر معلمان در فرایند آموزش باشد، چنان‌که برخی تحقیقات نشان داده‌اند که رضایت شغلی رفتارهای فرا نقش در سازمان را ارتقا می‌بخشد (۳۰) و اگر در سازمانی رضایت شغلی کاهش یابد، احتمال پیامدهای رفتاری منفی وجود دارد. در این راستا، تاکنون تحقیقی که به بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و طفره‌روی سازمانی بپردازد وجود نداشته است.

یکی دیگر از عوامل اثرگذار بر بهره‌وری، وجدان‌گرایی است. وجدان‌گرایی احساس تعهد درونی به‌منظور رعایت الزاماتی است که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته است (۹). وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می‌شود. وجدان کاری با وجود درونی بودن قابلیت اکتساب دارد و وجدان کاری مقوله‌ای است که در حیطه خواستن و نخواستن انجام کار قرار می‌گیرد و نه در حیطه توانستن و نتوانستن انجام کار (۳۶). پیامدهای نبود وجدان کاری، کم کاری، انجام کار ضعیف، مسئولیت‌گریزی، غیبت و مرخصی بیش از حد، انجام کارهای شخصی در ساعات اداری و عدم انتقاد از کار ناصحیح همکاران و ملاحظه منافع خود است (۳). در واقع وجدان‌گرایی فرایند حل تعارض توأم با اقتدار است. اهمیت وجدان‌گرایی در مشاغل تاکنون به میزان زیادی مورد بحث قرار گرفته است و فقدان

پاداش به کارهای خوب کارکنان، ناکارآمدی نظام جبران خدمات و اعطای پاداش یا اعمال تنبیه، مشکلات شخصی، بی‌اهمیت بودن کارهای محول شده از دید کارمندان و عدم آشنایی کارمندان با نحوه انجام امور (۱۰). اگر شخصی برای پیدا کردن منافع خود، از منافع دیگران استفاده کند نوعی طفره‌روی را به همراه دارد که می‌تواند اثرات زیان باری را برای گروه هم داشته باشد. حال این گروه می‌تواند مجموعه‌ای از افراد گرد هم آمده در یک سازمان به‌عنوان مثال یک مدرسه باشد که به‌جای تبادل اطلاعات، شخص فقط از اطلاعات دیگران استفاده کند که در این صورت گروه به‌جای رشد، افت خواهد کرد. به‌عنوان مثال معلمان تربیت‌بدنی در مدارس به‌عنوان عضوی از گروه (در مدرسه) و یا در کنار سایر همکاران خود در مجموعه بزرگ‌تری مانند نظام آموزشی می‌توانند همکاری گروهی داشته باشند که عدم چنین همکاری می‌تواند نشانه‌ای از بی‌انگیزگی از انجام وظایف و درنهایت طفره‌روی باشد. طفره‌روی اجتماعی به تمایل افراد برای اعمال تلاش کمتر هنگامی که در یک گروه فعالیت می‌کنند اشاره دارد (۶).

به نظر می‌رسد عدم رضایت معلمان با طفره‌روی آنان در سیستم آموزش و پرورش مرتبط باشد. طفره رفتن یا فرار از کار، ممکن است به‌عنوان هر رفتاری با قصد سر باز زدن، انکار کردن و فراموش کاری در انجام وظایف و مسئولیت‌های مربوط به شغل تعریف شود. به عبارتی طفره رفتن باعث کاهش اثربخشی و کارایی در سازمان‌ها می‌شود و درنهایت بهره‌وری را پایین می‌آورد. مقاومت کارکنان در برابر تصمیمات و بخشنامه‌های ارسالی از سوی مدیران می‌تواند نشانه‌ای از طفره‌روی از انجام کارها باشد (۲۲). در این راستا، اگر برنامه-ریزی‌ها دقیق بوده و متناسب با اهداف تعریف شوند می‌تواند منجر به نتایج مثبت کم شدن طفره‌روی شود (۳۱). طفره‌روی می‌تواند اثر سوئی بر کارایی نظام آموزش و پرورش داشته باشد. از آنجائی که مدارس نه‌فقط تعلیم را به عهده‌دارند بلکه وظیفه پرورش را نیز به دوش می‌کشند به نظر می‌رسد که طفره‌روی از پرورش، مانند فعالیت و مشارکت در فعالیت‌های فوق‌برنامه می‌تواند اثرات منفی بر سیستم آموزش و پرورش وارد کند و تربیت را کمرنگ‌تر از تعلیم جلوه نمایاند.

در بین معلمان تربیت‌بدنی نیز ممکن است تمایلی برای واگذاری فعالیت‌های فوق‌برنامه به معلمان پرورشی و یا سایر مسئولان مدرسه وجود داشته باشد و از طرفی همکاری دانشی و گروهی بین خود معلمان تربیت‌بدنی نیز ممکن است دچار نوعی طفره‌روی شود. این پدیده پیامدهای منفی زیادی، مانند کاهش رضایت و اعتماد گروهی، کاهش تعاملات بین فردی،

معناداری با اهمال کاری ندارد (۱۷). بولین^۱ (۲۰۱۰) اثر وجدان‌گرایی و رضایت شغلی را بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتار فراتر از وظیفه مورد مطالعه قرار دادند و ارتباط مثبتی بین وجدان‌گرایی با رفتار شهروندی سازمانی و نیز رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی را نتیجه گرفتند (۷). لاپیک و هکت^۲ (۲۰۰۷) در رویکردی فرا تحلیلی به تبیین ارتباط بین رضایت شغلی، وجدان‌گرایی و رفتار شهروندی سازمانی پرداختند و نتایج تحقیق ایشان نشان داد که وجدان‌گرایی بر رضایت شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد و پیامد حاصل از رضایت شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی بین کارکنان اثر مثبتی دارد (۲۴). هون و لی‌تان^۳ (۲۰۱۰)، نیز در تبیین بین متغیرهای مورد مطالعه به این نتیجه رسیدند که وجدان‌گرایی تأثیر منفی بر طفره‌روی اجتماعی دارد (۱۵). آردا و یلدیز^۴ (۲۰۱۹)، نقش رهبری تحولی را در ارتباط بین دوره‌های کاری و رفتارهای طفره‌رو مورد مطالعه قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که رهبری تحولی نقش کمی در ایجاد رفتارهای منفی در سازمان‌ها از جمله طفره‌روی اجتماعی دارد (۴). علاوه بر این بیزا و همکاران^۵ (۲۰۱۸) ارتباط رفتارهای سیاسی مدیران را با طفره‌روی معلمان مدارس ابتدایی مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه دست یافتند که ادراک معلمان از میزان طفره‌روی همکارانشان در حد کم و مطلوب بود و افزایش فشارها و رفتارهای سیاسی مدیران، بر طفره‌روی معلمان مدارس تأثیر مثبت و معناداری داشت و از جمله پیشنهادات حاصل از تحقیق به‌منظور کاهش طفره‌روی اجتماعی در بین معلمان مدارس ابتدایی، مشروعیت بیشتر رفتارهای مدیران و کاهش رفتارهای غیر از چارچوب قانونی در مدارس بود (۵). توک^۶ (۲۰۱۹)، به مطالعه ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی از جمله وجدان‌گرایی و طفره‌روی اجتماعی در بین دانشجویان معلمان تربیت‌بدنی در دانشگاه دولتی ترکیه پرداخت و به این نتیجه دست یافت که وجدان‌گرایی پیش‌بینی‌کننده معنادار طفره‌روی اجتماعی در بین معلمان تربیت‌بدنی بود (۴۱). وارتسترا و همکاران^۷ (۲۰۱۸) نیز به بررسی ارتباط بین کمال‌گرایی و طفره‌روی اجتماعی در بین بازیکنان جوان فوتبال پرداختند و این ارتباط را معنادار نتیجه گرفتند. تحقیق ایشان در زمینه

آن مشکل عمده‌ای در محل کار است. کارکنان با وجدان‌گرایی بالا، شهروندان خوب سازمانی هستند و در مقابل کارکنان با وجدان-گرایی پایین، بهره‌وری پایینی را برای سازمان به همراه دارند (۱۴). با توجه به پیامدهای عدم وجدان‌کاری، به نظر می‌رسد وجدان‌کاری تا اندازه زیادی با میزان طفره‌روی مرتبط باشد و در این زمینه، تاکنون تحقیقی که به مطالعه تأثیر وجدان‌گرایی بر طفره‌روی بپردازد انجام‌نشده است.

مطالعات پراکنده‌ای به‌صورت جداگانه به بررسی ارتباط و تأثیر متغیرهای رضایت شغلی و وجدان‌گرایی بر طفره‌روی سازمانی انجام شده است. از جمله پورصادق (۱۳۹۶) به بررسی تأثیر دینداری بر طفره‌روی سازمانی کارکنان پرداخت و به این نتیجه دست‌یافت که دین و دینداری بر طفره‌روی کارکنان تأثیر معناداری دارد. علاوه بر این وی این نتایج را نیز گزارش کرد که جنسیت، سابقه کاری، میزان تحصیلات، سن و نوع استخدام بر میزان طفره‌روی از کار کارکنان تأثیر معناداری دارد به‌طوری‌که مردان بیشتر از زنان به طفره‌روی تمایل دارند، با افزایش سابقه کار میل به طفره‌روی افزایش می‌یابد، با افزایش تحصیلات رفتارهای طفره‌آمیز بیشتر می‌شود و کارکنان کم سن و سال کمتر از همکاران مسن از زیر کار در می‌روند و کارکنان غیررسمی بیش از کارکنان رسمی از رفتارهای طفره‌آمیز پرهیز می‌کنند (۳۲). سبک‌رو و همکاران (۱۳۹۷)، به بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک‌شده بر طفره‌روی اجتماعی در بخش فوریت‌های پزشکی شهرستان یزد پرداختند و نتایج تحقیقات ایشان نشان داد که عدالت توزیعی، عدالت مرادده‌ای و عدالت اطلاعاتی دارای ارتباط معکوس و معناداری با طفره‌روی داشت و در مجموع وضعیت طفره‌روی در جامعه مورد مطالعه، نامطلوب نتیجه‌گیری شد (۳۴). سامانی و همکاران (۱۳۹۵)، عوامل اثرگذار بر طفره‌روی سازمانی را مورد مطالعه قرار دادند و نتایج ایشان نشان داد که مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر طفره‌روی سازمانی بُعد محیطی سازمان بود و مهم‌ترین شاخص‌های مؤثر بر طفره‌روی سازمانی؛ رضایت شغلی، تعهد و فرهنگ سازمانی بود (۳۷). ططری و همکاران (۱۳۹۵)، به بررسی نقش اخلاق کاری در رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی پرداختند و نتیجه گرفتند که اخلاق کاری بر رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری داشت (۴۰). کریمی و اندام (۲۰۱۶)، به بررسی ارتباط رضایت شغلی و عدالت سازمانی بر اهمال کارکنان هیئت‌های ورزشی شهر همدان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که رضایت شغلی ارتباط

1. Bowling
2. Lapierre & Hackett
3. Hoon & Li Tan
4. Arda & Yildiz
5. Bayza et al
6. Tok
7. Vaartstra et al

معلمان تربیت‌بدنی (مقطع راهنمایی و متوسطه) شهر کاشان در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ در نظر گرفته شد. تعداد نمونه آماری در تحقیقات رگرسیون حداقل ده برابر تعداد متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته می‌شود (۸) بر این اساس، حداقل حجم نمونه آماری ۶۰ نفر در نظر گرفته شد. از این رو، ۸۰ پرسشنامه توزیع شد که از این تعداد ۶۹ پرسشنامه که قابل استفاده بود جمع‌آوری شد. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود.

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. پرسشنامه تحقیق مشتمل بر ۴ بخش تهیه شد. بخش اول شامل ۵ سؤال بود که اطلاعات جمعیت شناختی معلمان را می‌سنجید، بخش دوم پرسشنامه استاندارد طفره‌روی سیمز و نیکول (۲۰۱۴) مشتمل بر ۲۵ سؤال بود. بخش سوم پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۲۰۰۹) که مشتمل بر ۱۹ سؤال بود. بخش چهارم پرسشنامه وجدان‌گرایی قربانی (۱۳۹۵) که مشتمل بر ۱۶ سؤال و قبلاً نیز روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفته بود.

برای اطمینان بیشتر، روایی محتوایی و صوری پرسشنامه مجدداً مورد ارزیابی قرار گرفت. به منظور تعیین روایی، از نظرات ۱۰ نفر از اساتید دانشگاه استفاده شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه در این پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور، ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه به صورت پایلوت اجرا شد و با در نظر گرفتن پایایی به دست آمده و نتایج حاصل از آن، پرسشنامه مجدداً توزیع شد. برآورد پایایی و نیز شاخص‌های توصیفی در جدول یک نشان داده شده است که میزان آلفای کرونباخ مطلوب به دست آمد.

ورزش، در نوع خود جزو اولین تحقیقاتی بوده است که به بررسی طفره‌روی در ورزش پرداخته است (۴۲).

جمع‌بندی مطالعات انجام شده نشان می‌دهد پدیده طفره-روی به اشکال مختلفی تبیین شده است که زمینه‌های تحقیقاتی جدیدی را پیش روی محققان قرار داده است، به‌عنوان مثال طفره‌روی اینترنتی و یا طفره‌روی تلفن همراه از جمله موضوعات پژوهشی جدیدی هستند که انجام چنین تحقیقاتی در این زمینه به‌ویژه در بخش مدیریت نوپا است و در نتیجه تحقیقات انجام شده مرتبط با طفره‌روی اندک و ناچیز است. علاوه بر این مسئله این است که آیا وجود مشکلات در سیستم آموزشی از جمله فرسودگی شغلی، تنیدگی شغلی و رضایت شغلی که در تحقیقات زیادی مورد مطالعه قرار گرفته است (۱۹؛ ۳۴؛ ۳۸؛ ۲۱؛ ۲۸؛ ۱۳)، می‌تواند پیامدهای رفتاری منفی از جمله بی‌تفاوتی در انجام وظایف و طفره‌روی از انجام فرا نقش‌های محوله، ایجاد کند. هم‌اکنون نیز بحث کم‌کاری و نیز طفره‌روی در سازمان‌های دولتی وجود داشته (۳۷)، اما آماری از میزان طفره‌روی در بین معلمان و به ویژه معلمان تربیت‌بدنی، آن هم طفره‌روی از انجام فعالیت‌های فرا نقش مانند فعالیت‌های فوق‌برنامه ورزشی وجود ندارد. در نتیجه با توجه به خلأ تحقیقی در سازمان‌های دولتی و به‌ویژه سازمان‌های مرتبط با ورزش و نیز آموزش و پرورش در مورد وضعیت طفره‌روی معلمان تربیت‌بدنی و عوامل اثرگذار بر آن، این تحقیق بر آن است تا به این سؤال پاسخ دهد که آیا وجدان‌کاری و رضایت شغلی بر طفره‌روی از انجام فعالیت‌های فوق‌برنامه ورزشی در مدارس اثر دارد؟.

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی بود و روش تحقیق، توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه

جدول ۱. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ

مفهوم	سازه	تعداد سؤالات	میزان آلفای کرونباخ	میانگین	انحراف معیار
طفره‌روی	ویژگی کار	۹	۰/۸۴۲	۲/۹۶	۰/۶۶
		۷	۰/۷۴۱	۲/۵۴	۰/۶۲
		۹	۰/۸۱۹	۲/۶۰	۰/۵۷
وجدان‌گرایی	قابلیت اتکا	۸	۰/۷۱۲	۲/۵۸	۰/۳۲
		۸	۰/۷۱۵	۳/۸۷	۰/۴۱
		۳	۰/۸۱۸	۲/۲۲	۰/۹۸

رضایت شغلی					
نوع شغل	۴	۰/۷۶۵	۳/۷۸	۰/۶۴	
فرصت پیشرفت	۳	۰/۸۰۲	۲/۹۲	۰/۸۸	
جوسازمانی	۳	۰/۷۰۲	۳/۲۲	۰/۸۴	
سبک رهبری	۳	۰/۷۰۳	۳/۲۹	۰/۵۹	
شرایط فیزیکی	۳	۰/۷۷۹	۲/۶۵	۱/۰۵	

برای بررسی نرمال بودن متغیرها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، قضیه حد مرکزی، ضریب چولگی و کشیدگی استفاده شد. در حجم نمونه‌های بالا، به ضریب چولگی (کجی) و کشیدگی و قضیه حد مرکزی استناد شده است. در واقع، علاوه بر سطح معناداری آزمون کلموگروف-اسمیرنوف ($p \geq 0.05$)، کجی تمام متغیرها در بازه (۲ و -۲) و نیز آماره کشیدگی در بازه (۳ و -۳) و نیز خطای استاندارد در بازه (۲ و -۲) قرار دارد. علاوه بر این بر اساس قضیه حد مرکزی، اگر حجم نمونه آماری بالاتر از ۳۰ باشد توزیع داده‌های آن متغیر به توزیع نرمال نزدیک‌تر خواهد بود که در اینجا حجم نمونه آماری برابر ۶۹ نفر بود. در نتیجه می‌توان گفت که توزیع تمامی متغیرهای این تحقیق نرمال است که این نتایج در جدول شماره دو نشان داده شده است.

برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری کلموگروف-اسمیرنوف، تی تک متغیره، تی مستقل، آنوا و برای مدل‌سازی از رویکرد رگرسیون چندگانه به شیوه گام‌به‌گام با کمک نرم‌افزار اسپاس‌اس (نسخه ۲۴) استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های بخش توصیفی نشان داد که ۵۰/۷ درصد نمونه‌ها را زنان و ۴۹/۳٪ را مردان تشکیل می‌دهند. میانگین سن افراد ۳۸ سال و انحراف معیار آن ۶/۹ بود. ۷۹/۷ درصد نمونه‌ها دارای مدرک کارشناسی، ۲۰/۳ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. ۲/۹ درصد از نمونه‌ها دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، ۳۰/۴٪ دارای سابقه بین ۶ تا ۱۱ سال، ۳/۴ درصد دارای سابقه ۱۲-۱۶ سال و ۵۹/۴ درصد نیز دارای سابقه بیشتر از ۱۷ سال بودند. ۱۸/۸ درصد پیمانی و ۷۶/۸ درصد نیز رسمی بودند.

جدول ۲. نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	آزمون کلموگروف-اسمیرنوف	کجی	کشیدگی
آماره	سطح معناداری	آماره	خطای استاندارد
۱/۷۵	۰/۴	۰/۱۰۳۵	خطای استاندارد
طرفه‌روی	۰/۴	۰/۲۸۹	آماره
۱/۰۸	۰/۱۸۹	۰/۲۲۶	خطای استاندارد
وجدان‌گرایی	۰/۱۸۹	-۰/۲۲۶	آماره
رضایت شغلی	۰/۲۷۴	۰/۱۱۹	خطای استاندارد
۰/۹۹۷	۰/۲۷۴	۰/۲۹۳	آماره
		-۱/۱۸۲	خطای استاندارد
		۰/۵۷۸	آماره
		۰/۵۷۸	خطای استاندارد
		۰/۵۷۸	آماره
		۰/۵۷۸	خطای استاندارد

جهت بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق از آزمون تی تک متغیره استفاده شد که نتایج در جدول شماره سه نشان داده شده است:

جدول ۳. وضعیت طرفه‌روی، وجدان‌گرایی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی بر اساس آزمون تی تک متغیره

متغیر	میانگین	مقدار آماره تی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	بازه اطمینان ۹۵ درصدی
طرفه‌روی	۲/۷۱	-۴/۶۸	۰/۰۰۰	-۰/۲۸	حد پایین -۰/۱۶۳ حد بالا -۰/۴۰۵
وجدان‌گرایی	۳/۷۳	۱۹/۹۴	۰/۰۰۰	۰/۷۳	۰/۸۰۶ ۰/۶۵۹
رضایت شغلی	۳/۰۶	۰/۹۹	۰/۳۲۵	۰/۰۶	-۰/۰۷ ۰/۲۱

همان‌گونه که جدول شماره سه نشان می‌دهد از آنجائی که سطح معناداری برای متغیر طرفه روی کمتر از سطح خطای ۰/۰۱ است و میانگین نمرات از ۳ (حد وسط لیکرت)

کمتر است، می‌توان گفت که وضعیت طرفه روی از فعالیت‌های فوق‌برنامه کمتر از ۳ و مطلوب بود. در مورد متغیر وجدان‌گرایی سطح معناداری کمتر از سطح خطای ۰/۰۱ است و

شده است. در بررسی وجود تفاوت در بین متغیرها و جنسیت، از آزمون تی مستقل استفاده شد که نتایج در جدول شماره چهار نشان داده شده است.

میانگین نمرات از ۳ بیشتر است که می‌توان گفت وضعیت وجدان گرایی بیشتر از ۳ و مطلوب بود. میانگین رضایت شغلی کمی بیشتر از ۳ است ولی چنین اختلافی معنادار نیست و سطح معناداری میزان رضایت شغلی بیشتر از ۰/۰۵ است، در نتیجه میانگین رضایت شغلی برابر ۳ و در حد متوسط نتیجه

جدول ۴. نتایج تفاوت میزان طفره روی، وجدان گرایی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی بر اساس جنسیت (زن و مرد)

متغیرها	میانگین و انحراف معیار		تفاوت میانگین	درجه آزادی	نتایج آزمون تی مستقل
	مردان	زنان			
طفره‌روی	۲/۶۸ ± ۰/۵۶	۲/۷۴ ± ۰/۴۴	-۰/۰۵۴	۶۷	NS
وجدان گرایی	۳/۷۸ ± ۰/۳۲	۳/۶۷ ± ۰/۲۶	-۰/۱۱۰	۶۵	NS
رضایت شغلی	۳/۰۳ ± ۰/۵۸	۳/۱۰ ± ۰/۵۶	-۰/۰۷۱	۶۵	NS

همان‌گونه که جدول شماره چهار نشان می‌دهد، میانگین طفره روی در زنان (میانگین=۲/۶۸ و انحراف معیار=۰/۵۶) در مقایسه با مردان (میانگین=۲/۷۴ و انحراف معیار=۰/۴۴) از لحاظ آماری تفاوت معناداری ($t=-۰/۴۴۹, p=616/0$) نداشت. از آنجائی که مدارک تحصیلی نمونه‌های مورد مطالعه کارشناسی و کارشناسی ارشد بود، به منظور مطالعه تفاوت معناداری بین میزان تحصیلات در متغیرهای طفره روی، وجدان گرایی و رضایت شغلی وجود نداشت که در آزمون تی مستقل در جدول شماره شش نشان داده شده است، در واقع، طبق یافته‌های تحقیق نمونه‌های تحقیق (معلمان دوره راهنمایی و متوسطه) شامل دارندگان مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد بود و آمار مربوط به معلمان کاردانی و دکتری در این تحقیق صفر بوده است.

همان‌گونه که جدول شماره چهار نشان می‌دهد، میانگین طفره روی در زنان (میانگین=۲/۶۸ و انحراف معیار=۰/۵۶) در مقایسه با مردان (میانگین=۲/۷۴ و انحراف معیار=۰/۴۴) از لحاظ آماری تفاوت معناداری ($t=-۰/۴۴۹, p=655/0$) نداشت. میانگین وجدان گرایی در زنان (میانگین=۳/۷۸ و انحراف معیار=۰/۳۲) با مردان (میانگین=۳/۶۷ و انحراف معیار=۰/۲۶) از لحاظ آماری ($t=۱/۵۲, p=132/0$) تفاوت معناداری نداشت. میانگین رضایت شغلی در زنان (میانگین=۳/۰۳ و انحراف معیار=۰/۵۸) با مردان (میانگین=۳/۱۰ و انحراف معیار=۰/۵۶) از لحاظ آماری

جدول ۵. نتایج تفاوت میزان طفره‌روی، وجدان گرایی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی بر اساس مدرک تحصیلی

متغیرها	میانگین و انحراف معیار		تفاوت میانگین	درجه آزادی	نتایج آزمون تی مستقل
	کارشناسی ارشد	کارشناسی			
طفره‌روی	۲/۶۶ ± ۰/۵۱	۲/۹۲ ± ۰/۴۰	-۰/۲۵۷	۶۷	NS
وجدان گرایی	۳/۷۳ ± ۰/۳۰	۳/۷۲ ± ۰/۲۷	-۰/۰۱۳	۶۵	NS
رضایت شغلی	۳/۰۱ ± ۰/۶۰	۳/۲۶ ± ۰/۴۰	-۰/۲۴۲	۶۵	NS

NS معنی‌دار نیست.

همان‌گونه که جدول شماره پنج نشان می‌دهد، میانگین طفره‌روی در معلمان تربیت‌بدنی دارای مدرک کارشناسی (۲/۶۶=میانگین، انحراف استاندارد) در مقایسه با میانگین معلمان تربیت‌بدنی دارای مدرک کارشناسی ارشد (۲/۹۲=میانگین، انحراف معیار) از لحاظ آماری ($t=-۲/۰۰۱, p=۰/۰۸۸$) تفاوت معناداری نداشت. میانگین وجدان گرایی در معلمان تربیت‌بدنی دارای مدرک کارشناسی (۳/۷۳=میانگین، انحراف معیار) در مقایسه با میانگین معلمان تربیت‌بدنی دارای مدرک کارشناسی ارشد (۳/۷۲=میانگین، انحراف معیار) از نظر آماری ($t=۰/۱۵۸, p=۰/۸۸۴$) تفاوت معناداری نداشت. میانگین رضایت شغلی در معلمان تربیت‌بدنی دارای مدرک کارشناسی (۳/۰۱=میانگین، انحراف معیار) در مقایسه با میانگین معلمان تربیت‌بدنی دارای مدرک کارشناسی ارشد (۳/۲۶=میانگین، انحراف معیار) از نظر آماری ($t=-۱/۷۸۴, p=۰/۰۸۴$) تفاوت معناداری نداشت. در بررسی اینکه آیا تفاوت معناداری بین سابقه خدمت در این متغیرها وجود دارد یا خیر از آزمون آنوا استفاده شد که این نتایج در جدول شماره شش نشان داده شده است.

جدول ۶. نتایج تفاوت میزان طفره روی، وجدان گرایی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی بر اساس سابقه خدمت

p-value	F	طفره روی		سابقه خدمت	
		انحراف معیار	میانگین		
۰/۰۰۱	۶/۵۲۰	۰/۳۱	۱/۹۰	کمتر از ۵ سال	طفره- روی
		۰/۲۷	۲/۹۹	بین ۶ تا ۱۱ سال	
		۰/۳۶	۲/۷۰	بین ۱۲ تا ۱۶ سال	
		۰/۵۰	۲/۵۷	بیشتر از ۱۷ سال	
۰/۰۹۹	۲/۱۸	۰/۰۴	۴/۰۹	کمتر از ۵ سال	وجدان- گرایی
		۰/۳۳	۳/۶۶	بین ۶ تا ۱۱ سال	
		۰/۵۵	۳/۵۲	بین ۱۲ تا ۱۶ سال	
		۰/۲۵	۳/۷۷	بیشتر از ۱۷ سال	
۰/۲۳۴	۱/۴۶	۰/۱۱	۳/۷۶	کمتر از ۵ سال	رضایت شغلی
		۰/۴۷	۳/۱۵	بین ۶ تا ۱۱ سال	
		۰/۶۰	۲/۷۵	بین ۱۲ تا ۱۶ سال	
		۰/۵۶	۳/۰۵	بیشتر از ۱۷ سال	

سال سابقه خدمت دارد تفاوت معنادار آماری وجود دارد ($p=0/014$). علاوه بر این طفره روی بین گروهی که بین ۶ تا ۱۱ سال سابقه خدمت دارد و گروهی که بیشتر از ۱۷ سال سابقه خدمت دارد، تفاوت معنادار آماری وجود دارد ($p=0/008$). بیشترین میزان طفره روی نیز در گروهی که سابقه خدمت بین ۶ تا ۱۱ سال دارد مشاهده شده است. در حالی که بین گروه‌های دیگر تفاوت معنادار آماری مشاهده نشد. در بررسی تفاوت معنادار بین نوع استخدام و متغیرهای تحقیق، از آزمون آنوا استفاده شد که نتایج این آزمون در جدول شماره هفت نشان داده شده است.

نتایج تحلیل واریانس یک طرفه نشان داد که طفره روی در بین گروه‌های مختلف سابقه خدمت تفاوت معنادار آماری وجود داشته است ($p=0/001$ و $F(6,3)=6/520$). در حالی که وجدان گرایی و رضایت شغلی در بین گروه‌های مختلف سابقه خدمت تفاوت معنادار آماری وجود نداشته است ($p=0/099$ و $F(6,3)=1/460$) و ($p=0/234$ و $F(6,3)=2/183$).

از آزمون تعقیبی شفه برای بررسی اختلاف بین گروه‌ها در متغیر طفره روی استفاده شد. طفره روی در میان گروهی که سابقه خدمت کمتر از ۵ سال دارد و گروهی که بین ۶ تا ۱۱

جدول ۷. نتایج تفاوت میزان طفره روی، وجدان گرایی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی بر اساس نوع استخدام (پیمانی و رسمی)

p-value	t	طفره روی		نوع استخدام	
		انحراف معیار	میانگین	پیمانی	رسمی
۰/۴۵۸	۰/۷۴۷	۰/۵۰	۲/۸۱	پیمانی	طفره روی
		۰/۵۱	۲/۶۹	رسمی	
۰/۱۶۱	۱/۴۱	۰/۲۳	۳/۸۵	پیمانی	وجدان گرایی
		۰/۳۰	۳/۷۲	رسمی	
۰/۲۷۴	۱/۱۰	۰/۵۹	۳/۲۵	پیمانی	رضایت شغلی
		۰/۵۵	۳/۰۶	رسمی	

جهت بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق با توجه به نرمال بودن داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول شماره هشت نشان داده شده است.

همان‌گونه که نتایج آزمون تی مستقل در جدول شماره هشت نشان می‌دهد، طفره روی، وجدان گرایی و رضایت شغلی در بین گروه‌های مختلف نوع استخدام (پیمانی و رسمی) تفاوت معنادار آماری وجود نداشته است.

جدول ۸. آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱- جنسیت	۱						
۲- سن	۰/۰۵۴	۱					
۳- سابقه خدمت	-۰/۰۲۶	۰/۲۲۷**	۱				
۴- مدرک تحصیلی	۰/۰۰۷	-۰/۱۶۲	-۰/۱۹۷	۱			
۵- رضایت شغلی	۰/۰۶۲	۰/۳۲۱**	-۰/۱۴۸	۰/۱۷۳	۱		
۶- وجدان گرایی	-۰/۱۸۴	۰/۴۳۱**	۰/۰۸۱	-۰/۰۱۸	۰/۳۷۵**	۱	
۷- طفره‌روی	۰/۰۵۵	-۰/۴۱۰**	-۰/۳۴۶*	۰/۲۰۷	-۰/۴۶۱**	-۰/۳۷۴**	۱

یکدیگر)، نرمال بودن متغیر وابسته و نیز شاخص VIF (که این مقادیر برای متغیرهای مستقل نزدیک به یک بود)، از رگرسیون به شیوه گام‌به‌گام استفاده شد که در جدول شماره نه نتایج این آزمون آورده شده است:

همان‌گونه که جدول شماره نه نشان می‌دهد بین متغیر طفره‌روی و وجدان‌گرایی رابطه منفی و معناداری وجود دارد، بین متغیر طفره‌روی و رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

با توجه به آماره دوربین واتسون (استقلال خطاها از

جدول ۹. مدل رگرسیون برآورد شده

مدل	R	R ²	R ² تعدیل‌شده	خطای برآورد	دوربین واتسون	F	معناداری
۱	۰/۴۴۸	۰/۲۰۱	۰/۱۸۷	۰/۴۵۲	۱/۶۹۴	۱۵/۳۰۲	۰/۰۰۰
۲	۰/۵۴۶	۰/۲۹۸	۰/۲۷۴	۰/۴۲۷		۱۲/۷۲۰	۰/۰۰۰
۳	۰/۵۹۸	۰/۳۵۸	۰/۳۲۵	۰/۴۱۲		۱۰/۹۶۰	۰/۰۰۰
۴	۰/۶۳۳	۰/۴۰	۰/۳۵۹	۰/۴۰۱		۹/۶۷۰	۰/۰۰۰

(طفره‌روی) از متغیرهای مستقل ناشی می‌شود. میزان آزمون دوربین واتسون محاسبه‌شده برابر ۱/۶۹۴ بود. با توجه به میزان F برآورد شده در سطح معناداری ۰/۰۰۰۱ می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیون معنادار است. خروجی رگرسیون در جدول شماره ۱۰ نشان داده شده است:

همان‌گونه که جدول ۱۰ نشان می‌دهد میزان R، در مدل چهارم برابر ۰/۶۳۳ است و این مقدار نشان می‌دهد که ضریب همبستگی متغیرهای وجدان‌گرایی، مدرک تحصیلی، رضایت شغلی و سابقه خدمت با طفره‌روی ۶۳ درصد است. میزان R² محاسبه‌شده نشان می‌دهد ۴۰٪ از تغییرات متغیر وابسته

جدول ۱۰. ضرایب برآورد شده مدل رگرسیون

مدل	متغیرهای پیش‌بین	ضرایب	خطای معیار	ضرایب استاندارد	t	p-value
۱	مقدار ثابت	۳/۹۷۱	۰/۳۳		۱۱/۹۴۳	۰/۰۰۰
	رضایت شغلی	-۰/۴۱۰	۰/۱۰۵	-۰/۴۴۸	-۳/۹۱۲	۰/۰۰۰
۲	مقدار ثابت	۳/۲۵۴	۰/۴۰		۸/۱۳۱	۰/۰۰۰
	رضایت شغلی	-۰/۴۴۹	۰/۱۰	-۰/۴۹۱	-۴/۴۹۲	۰/۰۰۰
۳	مدرک تحصیلی	۰/۳۷۷	۰/۱۳۱	۰/۳۱۵	۲/۸۸۲	۰/۰۰۵
	مقدار ثابت	۵/۰۲۹	۰/۷۲۹		۶/۸۹۹	۰/۰۰۰
۴	رضایت شغلی	-۰/۳۹۲	۰/۱۰۱	-۰/۴۲۸	-۳/۸۶۹	۰/۰۰۰
	مدرک تحصیلی	۰/۳۴۶	۰/۱۲۷	-۰/۲۸۹	۲/۷۳۱	۰/۰۰۸
۴	وجدان گرایی	-۰/۴۴۱	۰/۱۸۸	-۰/۲۶۲	-۲/۳۵۰	۰/۰۲۲
	مقدار ثابت	۵/۰۲۹	۰/۷۲۹		۶/۸۹۹	۰/۰۰۰
۴	رضایت شغلی	-۰/۳۹۲	۰/۱۰۱	-۰/۴۲۸	-۳/۸۶۹	۰/۰۰۰
	مدرک تحصیلی	۰/۳۰۳	۰/۱۲۵	۰/۲۵۳	۲/۴۴۰	۰/۰۱۹
۴	وجدان گرایی	-۰/۳۸۶	۰/۱۸۵	-۰/۲۲۹	-۲/۰۸۴	۰/۰۴۲
	سابقه خدمت	-۰/۱۰۶	۰/۰۵۲	-۰/۲۱۳	-۲/۰۲۰	۰/۰۴۸

شغلی در حد متوسط بود که با تحقیق کشاورز و همکاران (۱۳۹۴) که رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی را در حد مطلوب ارزیابی کردند همخوانی ندارد (۱۹). به نظر می‌رسد رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله شرایط و وضعیت محیط اقتصادی، شرایط ارتقای کاری و ... می‌تواند قرار گیرد و احتمالاً این عدم همخوانی از آنجائی که ناشی می‌شود که این تحقیق در سال ۱۳۹۷ انجام شده و شرایط کاملاً متفاوتی می‌توانسته بر وضعیت شغلی معلمان اثرگذار باشد.

از دیگر یافته‌های تحقیق این بود که طفره‌روی، وجدان‌گرایی و نیز رضایت شغلی در بین معلمان تربیت‌بدنی زن و مرد تفاوت معناداری نداشته است، هر چند که میزان طفره‌روی در بین زنان کمتر از مردان، میزان وجدان‌گرایی در زنان بیشتر از مردان و میزان رضایت شغلی در زنان کمتر از مردان بود. نتایج از نظر میزان طفره‌روی با تحقیقات پورصادق (۱۳۹۶)، کوگی‌هارا (۱۹۹۹) همخوانی ندارد (۳۲،۳۳). احتمالاً این ناهمخوانی می‌تواند به این دلیل باشد که نمونه آماری تحقیق متفاوت از سایر تحقیقات اشاره‌شده، بوده است و تاکنون تحقیقی به بررسی میزان طفره‌روی معلمان تربیت‌بدنی پرداخته نشده است. از آنجائی که رضایت شغلی بین معلمان زن و مرد تفاوت وجود نداشت. نتایج این تحقیق با تحقیقات کشاورز و همکاران (۱۳۹۴) و فرجی (۱۳۸۵) همخوانی دارد (۱۹، ۱۱) و تحقیقی نیز به بررسی وضعیت وجدان‌گرایی (از نظر مطلوب یا نامطلوب بودن) در بین معلمان مرد و زن تربیت‌بدنی پرداخته نشده بود.

یافته‌های تحقیق نشان داد که میزان طفره‌روی، وجدان‌گرایی و رضایت شغلی در بین معلمان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و کارشناسی ارشد تفاوت معناداری نداشت که با نتایج تحقیق پورصادق و همکاران (۱۳۹۶) همخوانی ندارد (۳۲)، احتمالاً یکی از دلایل ناهمخوانی، نمونه‌های آماری متفاوت و سطح سازمانی فعالیت باشد. شاید اگر این تحقیق در مورد معلمان تربیت‌بدنی مدارس ابتدایی انجام می‌شد نتایج متفاوتی استخراج می‌شد و از طرف دیگر، معلمان تربیت‌بدنی مقطع متوسطه و راهنمایی که به‌عنوان نمونه آماری در نظر گرفته‌شده بودند مدارک تحصیلی متنوعی مانند کاردانی و یا حتی دکتری بین ایشان وجود نداشت و تنها دو مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد بود و احتمالاً به دلیل عدم تنوع مدرک تحصیلی، تفاوت معناداری در این تحقیق مشاهده نشد. از دیگر یافته‌های تحقیق این بود که میزان طفره‌روی

نتایج حاصل از جدول ۱۰ نشان می‌دهد متغیرهای رضایت شغلی، مدرک تحصیلی، وجدان‌گرایی و سابقه خدمت به ترتیب به‌عنوان عامل عرض از مبدأ معنادار هستند و این متغیرها بیشترین قدرت پیش‌بینی ($R^2=0/40$) برای متغیر طفره‌روی را دارند و متغیرهای دیگر چندان نقشی برای پیش‌بینی نداشتند. بنابراین رگرسیون بین متغیرها را می‌توان به‌صورت ذیل نوشت:

$$Y=5/209+(-0/392)X_1+(0/302)X_2+(-0/386)X_3+(-0/106)X_4$$

که در آن Y ، میزان طفره‌روی، X_1 نشان‌دهنده رضایت شغلی و X_2 نشان‌دهنده مدرک تحصیلی، X_3 وجدان‌گرایی و X_4 سابقه خدمت است. با توجه به ضرایب، تأثیر رضایت شغلی بیشتر از سایر متغیرها بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

طفره‌روی مسئله‌ای است که در هر سازمانی و به هر شکلی ممکن است رخ داده و بر بهره‌وری کل سازمان تأثیر منفی داشته باشد. معلمان تربیت‌بدنی نیز به‌عنوان افرادی که در مدارس و به‌طور کلی در نظام آموزش و پرورش فعالیت دارند از این قاعد مستثنی نیستند و در بین همکاران و در خود مدارس این دوگانگی و رویکرد طفره‌روی ممکن است منجر به پیامدهای منفی رفتاری و عملکردی شود. هر چند که عوامل مختلفی فردی و محیطی می‌تواند طفره‌روی از فعالیت‌های فوق‌برنامه ورزشی را تحت تأثیر قرار دهد و معلمان تربیت‌بدنی را نسبت به این امر بی‌میل سازد، اما به نظر می‌رسد میزان رضایت از شغل، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت و نیز وجدان‌محوری افراد، در این زمینه اثرگذار باشد. از این‌رو هدف تحقیق، تحلیل عوامل مؤثر بر میزان طفره‌روی معلمان تربیت‌بدنی از انجام فعالیت‌های فوق‌برنامه در مدارس بود.

نتایج تحقیق نشان داد که وضعیت طفره‌روی و وجدان‌گرایی در بین معلمان تربیت‌بدنی مطلوب بود نتایج با تحقیق بیزا و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد (۵) ولی با تحقیق سیکرو و همکاران (۱۳۹۷) همخوانی ندارد (۳۴) که به نظر می‌رسد دلیل این ناهمخوانی جامعه آماری متفاوت است که بر روی کارکنان مشغول به فعالیت در حوزه فوریت‌های پزشکی بوده است این در حالی است که میزان طفره‌روی در بین معلمان تربیت‌بدنی کمتر از حد متوسط و در نتیجه مطلوب بوده است که این نشان می‌دهد معلمان ورزش فعالیت‌های فوق‌برنامه را به‌پیش برده و در این زمینه کم کاری انجام نمی‌دهند و میزان وجدان‌گرایی معلمان نیز بیشتر از حد متوسط و مطلوب بوده است. علاوه بر این وضعیت رضایت

به اهداف عالی آموزش و پرورش می‌شود. چنان‌که بر اساس نظریه مبادله اجتماعی^۱ رفتار بر اساس متغیرهای وابسته به احساس و یا فعالیت صورت گرفته تبیین می‌شود. در واقع، همین کم بودن انگیزه و یا کاهش رضایت شغلی موجب بروز رفتارهای کناره‌گیرانه در کارکنان شده و مقوله طفره‌روی سازمانی رخ می‌نماید (۱۸). افزایش طفره‌روی متعاقب کاهش رضایت شغلی را نیز می‌توان بر اساس نظریه انتظار^۲ توضیح داد. نظریه انتظار به این موضوع می‌پردازد که در صورتی که کارکنان متوجه شوند که به کارهای سخت پاداش داده خواهد شد بیشتر کار خواهند کرد و در نتیجه میزان طفره‌روی کاهش پیدا می‌کند (۶).

وجدان‌گرایی متغیر دیگری بود که بر طفره‌روی اثرگذار بوده است که با تحقیقات اهم و زاکر^۳ (۲۰۱۵)، لین و همکاران^۴ (۲۰۱۵) که به بررسی ارتباط بین وجدان‌گرایی و عملکرد شغلی پرداختند هم‌راستا است (۲۹، ۲۵). در واقع نتایج تحقیق نشان داد که هر چه میزان وجدان‌گرایی بیشتر باشد طفره‌روی کمتر است. وجدان‌گرایی مقوله‌ای فردی و نیز اکتسابی است. در واقع فرد با وجدان‌گرایی بالا، در واقع دارای نوعی مکانیزم خودکنترلی است که به واسطه آن بدون نظارت مستقیم و غیرمستقیم از بیرون، کار خود را از نظر کمی و کیفی به‌طور تمام و کمال انجام می‌دهد (۳). به نظر می‌رسد تقویت وجدان‌گرایی در کارکنان یک سازمان تأثیر مثبتی بر کاهش طفره‌روی کارکنان داشته باشد. در واقع وجدان‌گرایی به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای در ارتباط با انجام وظایف یا رها کردن آن برشمرده شده است (۱). مدرک تحصیلی از دیگر متغیرهای اثرگذار بر میزان طفره‌روی بود که هر چه مدرک تحصیلی بالاتر باشد میزان طفره‌روی افزایش می‌یابد که با تحقیق پورصادق (۱۳۹۶) همخوانی ندارد (۳۲). به نظر می‌رسد رشد مدرک‌گرایی در بین کارکنان اثر منفی بر رویکرد طفره‌روی داشته باشد. هر چه افراد دارای مدارک بالاتر در نظام آموزش و پرورش باشند منجر به طفره‌روی بیشتر در بین این افراد می‌شود، شاید به این دلیل که مدرک تحصیلی بالاتر در نظام آموزش و پرورش در جایگاهی که بایسته است قرار نگرفته و همین منجر به طفره‌روی از فعالیت‌های ورزشی بین معلمان تربیت‌بدنی با مدرک بالاتر می‌شود و در نهایت، هر چه سابقه خدمت معلمان تربیت‌بدنی افزایش یابد، میزان طفره-

تفاوت معناداری را در گروه‌های مختلف سابقه خدمت داشت که با تحقیق پورصادق (۱۳۹۶) همخوانی دارد (۳۲). در واقع نتایج نشان داد که گروه دارای سابقه خدمت بین ۶ تا ۱۱ سال بیشترین میزان طفره‌روی و گروه دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال کمترین میزان طفره‌روی را داشتند، در این راستا، به نظر می‌رسد افرادی که به‌تازگی وارد نظام آموزش و پرورش شده‌اند و سابقه خدمت کمتری دارند میزان طفره‌روی کمتری داشتند و به‌تدریج معلمانی که یک دوره‌ای در این سیستم سپری کرده‌اند، احتمالاً به دلیل شرایط محیطی، جو سازمانی و سیستم حاکم، میزان طفره‌روی در این افراد بیشتر بوده است. میزان وجدان‌گرایی و رضایت شغلی در بین گروه‌های مختلف سابقه خدمت تفاوت معناداری نداشت. به نظر می‌رسد سیستم حاکم بر نظام آموزش و پرورش، به‌گونه‌ای بوده است که رضایت شغلی و نیز وجدان‌گرایی در بین چهار گروه مختلف سابقه خدمت تفاوت معناداری با یکدیگر نداشته است. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که رضایت شغلی، مدرک تحصیلی، وجدان‌گرایی و سابقه خدمت به‌طور هم‌زمان بر میزان طفره‌روی معلمان تربیت‌بدنی از انجام فعالیت‌های فوق‌برنامه ورزشی اثرگذار بود. با توجه به میزان و جهت این تأثیرات، رضایت شغلی اثر منفی و معناداری بر میزان طفره‌روی معلمان تربیت‌بدنی داشته است. وجدان‌گرایی اثر منفی و معناداری بر میزان طفره‌روی معلمان داشت. هر چه میزان وجدان‌گرایی بیشتر باشد طفره‌روی معلمان کمتر است. سابقه خدمت اثر منفی و معناداری بر میزان طفره‌روی معلمان داشت. هر چه میزان سابقه خدمت بیشتر باشد طفره‌روی معلمان کمتر می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده با تحقیقات پورصادق (۱۳۹۵)، سامانی (۱۳۹۵)، ططری و همکاران (۱۳۹۵)، امینی (۱۳۹۵)، هون و لی‌تان (۲۰۱۰)، توک (۲۰۱۹) همخوانی دارد (۳۲، ۳۷، ۴۰، ۳، ۱۵، ۴۱). نتایج به‌دست‌آمده با توجه به تأثیر معنادار و هم‌زمان هر چهار متغیر رضایت شغلی، مدرک تحصیلی، وجدان‌گرایی و سابقه خدمت نشان داد که رضایت شغلی بیشترین تأثیر را بر طفره‌روی معلمان داشته است. به نظر می‌رسد توجه به رضایت شغلی در هر سازمانی می‌تواند منجر به افزایش سطح متغیرهای مثبت سازمانی شود (۳۷). هنگامی که معلمان از شیوه سازمان‌دهی، نظام پرداخت و پاداش، وضعیت امکانات و تجهیزات ورزشی در مدارس، مدیریت مدرسه در قبال درس تربیت‌بدنی و یا ارتقای شغلی خود، راضی نباشد، از فعالیت‌های فوق‌برنامه ورزشی به‌منظور کمک به پیشرفت و توسعه فعالیت‌های ورزشی فراتر از نقش، طفره رفته و این منجر به کاهش مشارکت گروهی با سایر همکاران خود در مدرسه و یا سیستم آموزشی به‌منظور رسیدن

1. Social Exchange Theory
2. Expectancy Theory
3. Ohme & Zacher
4. Lin et al

که کار و نقش آن‌ها برای سیستم آموزش و پرورش ایفا می‌کند می‌تواند تأثیر مثبتی بر روی عملکرد صحیح آن‌ها و باور آن‌ها به ارزشمندی کارشان بگذارد.

از آنجائی که بحث طفره‌روی رویکرد نسبتاً جدیدی در سازمان‌ها و بحث مدیریت است. از این‌رو طفره‌روی بخصوص در سیستم‌های آموزشی از جمله آموزش عالی می‌تواند مورد بحث و بررسی جدی قرار می‌گیرد، به‌علاوه پیشنهاد می‌شود تحقیقی در مورد وجدان‌گرایی افراد در بخش‌های مختلف از جمله سازمان‌های ورزشی انجام شده و نیز به واکاوی وجدان‌گرایی و تحلیل وضعیت آن در سازمان‌ها و یا تیم‌های ورزشی (ورزش‌های گروهی) پرداخته شود. از جمله محدودیت‌های تحقیق، عدم در نظر گرفتن متغیری مانند ویژگی‌های متعدد شخصیتی بود که از این نظر، مطالعات آینده می‌تواند تأثیر این متغیر را در طفره‌روی مورد مطالعه قرار دهد. این تحقیق بر روی معلمان تربیت‌بدنی مدارس متوسطه و راهنمایی اجرا شده است و تحقیقات آینده می‌تواند بر روی نمونه آماری مختلف مانند مدارس ابتدایی، مدارس استثنایی و یا مدارس غیرانتفاعی و مقایسه وضعیت طفره‌روی در بیان این مدارس انجام پذیرد.

روی از فعالیت‌های ورزشی بین آن‌ها کاهش می‌یابد که با تحقیق پورصادق (۱۳۹۶) همخوانی دارد (۳۲). به نظر می‌رسد معلمان با افزایش سن، تفکر بیشتری در مورد فعالیت و نقش‌های فراتر از آن داشته و همین امر موجب طفره‌روی کمتر در بین معلمان می‌شود.

در نتیجه‌گیری کلی به نظر می‌رسد با توجه به نقش پررنگ رضایت شغلی و با عنایت به تأثیر متغیر وجدان‌گرایی در کاهش طفره‌روی معلمان تربیت‌بدنی متخصصان و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش، از طریق ارتقای تجهیزات ورزشی، ارتقای جو و فرهنگ سازمانی، ارتقای سبک رهبری مدیران در تعامل با معلمان و ارتقای فرصت‌های پیشرفت در شغل، ضمن افزایش رضایت شغلی این قشر فرهیخته، باعث مشارکت هر چه بیشتر معلمان تربیت‌بدنی در فعالیت‌های فوق‌برنامه ورزشی شوند. ارتقای فرهنگ مدیریت و رهبری مشارکتی بین معلمان و مدیران مدارس نیز می‌تواند سطح طفره‌روی و کناره‌گیری آنان از فعالیت‌ها را کاهش دهد. وجدان‌گرایی نیز متغیر دیگری در کاهش میزان طفره‌روی معلمان تربیت‌بدنی بود از این‌رو، توسعه مهارت‌ها و توانمندی‌های آنان و القای ارزشی

References

1. Abbas, M. & Raja, U. Challenge-Hindrance Stressors and Job Outcomes: the Moderating Role of Conscientiousness, *Journal of Business and Psychology*, 2019, 34 (2): 189-201. (Persian)
2. Alizadeh, M.H. & Nasiri, Kh. Study of Occupational Problems of Students in Physical Education and Sport Sciences, *Journal of Motion*, 2001, 7: 77-89. (Persian)
3. Amini, E. The Effect of Work Conscientiousness of the Staff on Social Loafing, thesis in public administration, Faculty of Management, Allameh Tabatabaee University. 2016 (Persian)
4. Arda, O.A., & Yildiz, B. The Moderating Role of Transformational Leadership on the Relationship between Careerism and Social Loafing Behaviors; A Propositional Review. *Handbook of Research on Contemporary Approaches in Management and Organizational Strategy*, 2019: 226-247.
5. Bayza, H., Damla, A., Cetin, T. Relationships between Political Behaviors of Schools Principals and Perceived Coworkers' Social Loafing among Teachers, *Eurasian Journal of Educational Research*, 2018, 75: 1-20.
6. Bennett, N. & Naumann, S.E. Understanding and Preventing Shirking, Job Neglect, Social Loafing, and Free Riding. *Managing Organizational Deviance*. 2005, 113-114.
7. Bowling, N.A. Effects of Job Satisfaction and Conscientiousness on Extra-Role Behaviors, *Journal of Business Psychology*, 2010, 25: 119-130.
8. Bryce, N, Camp, R, Selegar, Rosemary. *Analysis of Psychological Data Using SPSS*, Translation of Aliabadi, K, Samadi, S.A (12th Edition), Tehran: Dowran Publication. 2012. (Persian)
9. Dadgaran, S.M. Discipline and Conscience in the Working Community, *Work and Society Journal*, 2004, 66: 48-61. (Persian)
10. Etemadi M, Ghafari darab M, Khorasani E, Moradi F, Vaziri nasab H. Social Loafing and Organizational Justice among Nurses: A Case Study in a Teaching Hospital. *Journal of School of Public Health and Institute of Public Health Research*. 2015, 12 (4) :95-106. (Persian)
11. Faraji, Gh. A Survey on Job Satisfaction among Tehran University Physical Education Teachers, Master's Thesis, Departement of Physical Education, Payame Noor University. 2006 (Persian).

12. Ghaforiyan, H., Ghasemi, I., Ebrahimi, M. The Study of the Effect of Occupational Stress on Job Satisfaction of School Principals, *Quarterly Journal of New Thoughts on Education*, 2010, 6(4): 33-48. (Persian)
13. Golparvar, M., Nadi, M.A. The Relationship of Islamic Ethical Work, Fairness and Interest to Money and Job Satisfaction of Teacher, *New Approach in Educational Management*, 2015, 6(3): 1-22.
14. Hogan, J., & Ones, D.S. Conscientiousness and integrity at work, *handbook of personality psychology*, 1997, chapter 32: 849-870.
15. Hoon, H., & Li Tan, T.M. Organizational Citizenship Behavior and Social Loafing: the Role of Personality, Motives and Contextual Factors, *Journal of Psychology*, 2010, 142 (1): 89-112.
16. Jalili Shishvan, A., Tabatabaie, E., Jalili Shishvan, F.J. 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*, 2018, 5 (2): 101-109.
17. Karimi, Z., Andam, R. The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Justice with Procrastination (Case Study: Sport Boards of Hamedan City), *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2016 , 3 (12): 99-110.
18. Kaufmann, L. & Schneider, Y. Intangibles A synthesis of Current Research. *Journal of Intellectual Capital*, 2014, 15(5): 81 -96.
19. Keshavarz, L., Kamandi, E., FardiFathi, A., Soltani, M. The Relationship between the Effectiveness of in-service Training Courses and the Job Satisfaction of Physical Education Teachers, *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2014 , 2 (5): 79-87. (Persian)
20. Kharrazi, S.K., Mirkamali, S.M., Torkey, A. Servant Leadership and Employee's Job Satisfaction, *Public Administration Perspective*, 2012, 14: 87-1116. (Persian).
21. Kozechian, H., Zarei, J., Talebpour, M.. The Survey Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction of Male Managers and Physical Education Teachers at Khorashan province, *Olympic*, 2003, 1 & 2 (23): 43-52. (Persian)
22. Kravitz, D. A. & Martin, B. Rangeland Rediscovered: The Original Article. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2014, 11(2): 11-19.
23. Kugihara, N. Gender and Social Loafing in Japan. *The Journal of Social Psychology*, 1999 ,139 (4): 516-526.
24. Lapiere, L.M., Hackett, R. Trait conscientiousness, Leader-Member Exchange, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Test of an Integrative Model, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2007 , 80: 539-554.
25. Lin, W., Ma, J., Wang, L., Wang, M. A Double-Edged Sword: the Moderating Role of Conscientiousness in the Relationships between Work Stressors, Psychological Strain, and Job Performance, *Journal of Organizational Behavior*, 2015, 36: 94-111.
26. Lund, J., Tannehill, D. *Standard Based Physical Education Curriculum Development (3th Ed)*, Jones & Bartlet Learning .2015.
27. Mohseni Tabrizi, A.R. The Study of Cultural Challenges among Martyr Foundation and Affairs of Sacrifice with Emphasize on Ethical Code of Employee, Deputy of Research Cultural Relations, *Applied Researcher Group (Persian)*. 2008.
28. Norbaksh, M., Mirnaderi, A.A. The Relationship between Organizational Climate and Job Satisfaction at Physical Education in Ahawaz Secondary Schools, *Olympic*, 2007, 13 (1): 7-18. (Persian)
29. Ohme, M & Zacher, H. Job Performance Ratings: The Relative Importance of Mental Ability, Conscientiousness, and Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, 87: 161-170.
30. Organ, D.W. Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-up Time". *Human Performance*, 1997, 10(2): 85-97.
31. Piezon, S.L., Ferree, W.D. Perceptions of Social Loafing in Online Learning Groups: A study of Public University and U.S. Naval war college students. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 2008 , 9(2):1-17.

32. Poursadegh, N. The Effect of Religiosity on Organizational Loafing at Employee, Interdisciplinary Study of Strategic Knowledge, 2017, 7 (29): 7-28. (Persian)
33. Robbins, S, Principles of Organizational Behavior, Translation of Parsaiyan, A & Arabi, S.M. (Forty-Fifty Edition), Tehran: Cultural Research Center. 2018. (Persian).
34. Sabokro M, Ebrahimzadeh Pezeshki R, Barahimi N, Haghbin A. The Effect of Perceived Organizational Justice on Social Loafing (Case Study: Medical Emergency Services of Yazd). Payavard. 2018, 12 (2) :80-89. (Persian)
35. Safaee Movahed, S., Javanrodi, B. Examination of the Burnout among Women Teachers in Marivan city, Management and Planning in Educational Systems, Journal of Management and Planning in Educational Systems, 2016 , 9 (17): 69-84. (Persian)
36. Salimi Daneshgar, M. Indicators and Index of Conscience Measurement in Human Resources, Human Development of Police, 2004 , 2 (5): 20-42. (Persian).
37. Samani, A., Darvish, H., Abasi, S, Safarzadeh, H. Identification of Factors Affecting Organizational Loafing with the approach of Roadmap for the Modification of the Administrative System (in the Ministry of Communications and Information Technology), Journal of Management of Governmental Organizations, 2016, 4 (4): 101-114. (Persian).
38. Shabani bahar, Gh., Zaman Konani, M. Relationship between Job Burnout and General Health of Physical Education Teachers in Lorestan Province, Sport Management and Motor Science Research, 2012, 2 (3): 77-91. (Persian).
39. Shoari Nejad, A.A. The Role of Extracurricular Activities in Juvenile Education, (fifteenth Ed), Tehran: Information publication. 2013 (Persian).
40. Tatari, E., Kozechian, H., Khatibzadeh, M. The study of the Role of Work Ethics in Job Satisfaction of Physical Education Teachers, Sports Management Journal, 2016 , 8 (1): 37-50. (Persian)
41. Tok, T. Relationship between Personality Features and Social Loafing Behaviors. Journal of Teacher Education and Educators, 2019, 8 (1): 55-77.
42. Vaarstra, M., Dunn, J., Dunn, J.C. Perfectionism and Perceptions of Social Loafing in Competitive Youth Soccer, Journal of Sport Behavior, 2018 ,41 (4): 475-500.