



بررسی تاثیر ورزش بر توانمندسازی و بهره وری معلمان

علی حمزه ئی حسین آبادی

دانشجوی دکتری مدیریت فناوری ، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهقان

alihamzei75@yahoo.com

۰۹۱۳۳۱۸۱۶۸۱

چکیده :

معلم عنصر کلیدی انتقال دانش و آموزش به دانش آموزان است و مهمترین عضو نظام آموزشی در فرآیند یاددهی-یادگیری و معمار اصلی این نظام محسوب می شود. بنابراین موفقیت هر نظام آموزشی تا حد بسیار زیادی به دانش و مهارتهای حرفه ای معلمان بستگی دارد . توانمندسازی معلمان و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانایی های آنها هم راستا با اهداف نظام تعلیم و تربیت ، یکی از مؤثرترین شیوه ها در جهت ارتقا بهره وری در سازمان آموزش و پرورش می باشد. این تحقیق با هدف بررسی تاثیر ورزش بر توانمندسازی و بهره وری معلمان و به روش توصیفی - تحلیلی انجام گرفته است . ورزش به عنوان یک فعالیت بدنی و ذهنی مهم ، توانایی ها و توانمندی های متعددی را در افراد تقویت می کند. ورزش و تربیت بدنی، عملکرد مناسب قوای ذهنی و یادگیری کارکنان را به دنبال دارد که این امر نیز به اثربخشی برنامه های آموزشی کارکنان به عنوان بخشی از برنامه توانمندسازی و ارتقا بهره وری آنها منجر خواهد شد .

واژگان کلیدی: بهره وری ، توانمندسازی ، معلمان ، ورزش ، فعالیت بدنی.



۱- مقدمه :

منابع انسانی از عوامل مهم برای ایجاد تحول و بقای هر سازمان و رسیدن به هدف‌ها و رسالت‌های مورد نظر است. اگرچه پیشرفت فناوری و علوم، تغییرات شگرفی در محیط داخلی سازمانها ایجاد کرده است، باوجود این، همچنان مهمترین سرمایه سازمان‌ها، منابع انسانی آن محسوب می‌شود. از این رو در سالهای اخیر در سازمانهای آموزشی نیز توجه روزافزونی به مدیریت منابع انسانی شده است. (اخلاق نیک، ۱۴۰۰) با توجه به نقش تعیین کننده آموزش و پرورش در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور و تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بخش‌های مختلف جامعه، لذا تقویت و توسعه این بخش زیربنای توسعه سایر بخش‌هاست. (حاتمی، نیک پی و فرح بخش، ۱۴۰۰)

سازمان‌های آموزشی به دلیل بر عهده گرفتن نقش‌های کلیدی و خطیر خود، در زمره حساس‌ترین و کلیدی‌ترین سازمان‌ها قرار دارند و لذا باید بیش از هر سازمان دیگری به دنبال ارتقاء مستمر سرمایه انسانی خویش باشند. (ترک زاده و زینعلی، ۱۳۹۰) نیروی انسانی مهم‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه و منبع سازمانی و تنها عنصر هماهنگ کننده ذی شعوری است که، نقش اصلی را در میان کلیه عوامل دارد. می‌توان به سادگی بیان نمود که بدون افراد کارآمد، دستیابی به اهداف سازمانی غیرممکن است. آموزش نیروی انسانی به عنوان گامی مؤثر در جهت بهسازی و توانمندی کارمندان مورد تأکید سازمانها خصوصاً سازمانهای یادگیرنده و پویا است با توجه به اهمیت نیروی انسانی در یک سازمان و نقش وی در رشد و تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به مبحث توانمندسازی کارکنان یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران امروزی است و در این بین، آموزش و پرورش به عنوان مرکز پرورش نیروی انسانی توانمند و متخصص از اهمیت بیشتری برخوردار است.

به نظر اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی، در بین تمام نیروهای اثر بخش یک سازمان آموزشی، معلمان، مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. به طور مسلم کیفیت کار معلمان، نقش مهمی در رسیدن به اهداف مورد نظر آموزش و پرورش دارد. (لهسایی زاده، زاهدی، نوروزی قطب آبادی، ۱۳۸۷) معلمان از عوامل اصلی نظام آموزشی به شمار می‌روند و توانمندی آن‌ها بر عملکرد نظام آموزشی تأثیر مستقیم دارد.

توانمندسازی معلمان، دامنه‌ای متفاوت از توانمندسازی سایر مشارکت کنندگان محیط آموزشی یا کارکنانی که خارج از بخش آموزش فعالیت می‌کنند، دارد و با توجه به میزان توانایی آنان برای مشارکت در فرایندهای تصمیم‌گیری مربوط به یادگیری و تدریس فراگیر مدرسه تعریف می‌شود. توانمندسازی معلمان از طریق استقلالی که در اختیار معلمان قرار می‌دهد و تأثیرات مثبتی که بر رضایت شغلی آن‌ها می‌گذارد، به پایداری پیشرفت حرفه‌ای معلمان کمک می‌کند. توانا سازی معلمان برای تصمیم‌گیری‌های خود در رابطه با فرآیندهای تدریس باعث پیشرفت حرفه‌ای آن‌ها و درنهایت بهره‌وری نظام آموزش و پرورش می‌شود. (Balkar, 2015)

در جامعه امروزی اغلب کشورهای توسعه‌یافته برای بقاء، رشد و تداوم توسعه، بخش قابل توجهی از درآمد ملی خود را به طرق مختلف صرف آموزش و تربیت نیروی انسانی می‌نمایند و با تعلیم مهارت‌های ضروری به کارکنان، میزان بهره‌وری آنان را افزایش می‌دهند. به علاوه هر سازمان در برنامه آموزش نیروی انسانی خود جهت‌ها و تأکیدهایی را منظور می‌کند تا از این طریق بتواند در راستای اصلاح رفتار کارکنان خود تغییراتی را به وجود آورد. هر چقدر هم اعضای یک سازمان با تربیت‌های شغلی پیشین وارد سازمان شوند، باز هم روند حرکت مطلوب نیروی انسانی ایجاب می‌کند که هم راستا با رشد سازمان، تجارب، کیفیت کاری و میزان فعالیت آنان افزایش یابد.

یکی از عوامل مهم و مؤثر در بهره‌وری و توانمندی بالای افراد سلامت جسمی و روانی افراد است. (Lusk, 1999) تحقیقات نشان داده است که کارگران یا کارکنانی که از سلامت و بهداشت ضعیف یا پایینی برخوردارند، احتمالاً غیبت در کار، مرخصیهای زیاد یا



بازنشستگی‌های زودهنگام در آنها بیشتر دیده میشود. (Rice, Lang, Henley, Melzer, 2010) در این راستا ورزش و فعالیت بدنی میتواند نقش بسیار مهمی در تندرستی و سلامت روانی افراد داشته باشد. امروزه ورزش و تربیت بدنی به عنوان پدیده‌ای موثر در همه جوامع جایگاه ویژه‌ای پیدا کرده و ارتباط آن با شاخه‌های مختلف علوم، زمینه‌های جدیدی را برای مطالعه فراهم نموده است. در حوزه مدیریت منابع انسانی نیز توسعه ورزش و تربیت بدنی منظم و مستمر در میان کارکنان به مثابه یکی از بسترهای تحقق و توفیق در توانمندسازی، به طور جدی مورد توجه صاحبان مدیریت قرار گرفته است.

حاتمی و روحانی (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی نقش اوقات فراغت مبتنی بر فعالیت بدنی در بهره‌وری معلمان آموزش و پرورش شهر شیراز پرداختند. نتایج نشان داد: اوقات فراغت مبتنی بر فعالیت بدنی مستمر بر بهبود بهره‌وری معلمان تأثیر دارد، به طوری که اوقات فراغت مبتنی بر فعالیت بدنی ۲۱ درصد از توان، ۱۱ درصد انگیزش و ۱۳ درصد مشارکت معلمان آموزش و پرورش شهر شیراز را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

چمن پیرا و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی خود به بررسی نقش انگیزه مشارکت ورزشی با میانجیگری آوای سازمانی در بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران پرداختند. روش پژوهش توصیفی-همبستگی و از نظر نتیجه کاربردی، با رویکرد معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری کارکنان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران (۹۴۵۱ نفر) در سال ۱۳۹۷ می‌باشند، که ۵۹۴ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و از طریق نمونه‌گیری احتمالی به روش طبقه‌ای نسبتی ۵۳۸ پرسشنامه قابل بررسی تشخیص داده شد. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، آوای سازمانی هامس (۲۰۱۲) و پرسشنامه محقق ساخته انگیزه مشارکت ورزشی کارکنان بود. روایی صوری و محتوایی با نظر ۱۲ نفر از خبرگان و روایی سازه با تحلیل عاملی تاییدی انجام شد. پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ به ترتیب بهره‌وری ۰/۸۵۷، آوای سازمانی ۰/۸۲۹ و انگیزه مشارکت ورزشی ۰/۷۷۲ محاسبه گردید. برای ورود و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای Smart-PIS و SPSS استفاده شد. نتیجه نشان داد انگیزه مشارکت ورزشی و آوای سازمانی با بهره‌وری رابطه دارند و ۳۸ درصد از شدت اثر انگیزه مشارکت ورزشی بر بهره‌وری از طریق متغیر میانجی آوای سازمانی تبیین می‌شود همچنین شاخص برازش مدل GOF با ۰/۳۴ حاکی از برازش متوسط رو به بالای مدل می‌باشد.

حبیبی وطن و همکاران (۱۳۹۷) در بررسی تأثیر فعالیت بدنی بر بهره‌وری، کاهش غیبت‌های ناشی از بیماری و تعلق خاطر کاری کارکنان زن دانشگاه آزاد اسلامی نشان دادند تمرین هوازی موجب افزایش بهره‌وری و تعلق خاطر کاری در آزمودنی‌ها شد. اما تمرینات هوازی تأثیری بر کاهش غیبت کارکنان از کار نداشت.

۲- روش شناسی :

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ورزش بر توانمندسازی و بهره‌وری معلمان به شیوه توصیفی و از نوع کتابخانه‌ای انجام شده است و با توجه به روش پژوهش، جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اسناد، مدارک و منابع مرتبط با موضوع مورد بررسی از قبیل کتب، مقالات و پایان نامه‌ها می‌باشد.

۳- بحث درباره یافته‌ها



تلاش اقتصادی انسان‌ها همواره در این جهت بوده که با استفاده‌ی حداقل از منابع در دسترس خود، حداکثر نتیجه را به عمل آورد. اختراعات و ابداعات بشر از ابتدایی‌ترین ابزار کار در اعصار بدوی گرفته تا پیچیده‌ترین تجهیزات امروزی متأثر از همین تمایل بوده است. اگر منبع را به مفهوم هرآن چه به گونه‌ای در رفع یکی از نیازهای بشری موثر می‌افتد در نظر بگیریم به سهولت متوجه درک این معنا خواهیم شد که منابع در عین گستردگی و تنوع، از ویژگی محدودیت و کمیابی برخوردارند. در مقابل نیازهای بشر نامحدودند و هرآینه نیز بر وسعت آنها افزوده می‌شود. از این رو بسیار مهم است که بشر بتواند منابع کمتری را مورد استفاده قرار دهد و نیازهای زیاده‌تری از خود را برطرف نماید یا نیازهای ثابتی را با منابع کمتر پاسخگو باشد. اهمیت این معنا کوششهای اندیشمندان و خلاقانه آدمی را از گذشته‌های دور به سمت بهره‌برداری بهینه از منابع سوق داده و بسیاری از تحقیقات علوم نیز درچنین مسیری قرار دارند.

بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان. از نقطه نظر کلی بهره‌وری شامل دو مولفه می‌باشد: کارایی و اثربخشی انجام فعالیت. توانمندی در بدست آوردن ستاده از داده کمتر را کارایی می‌گویند. به دیگر سخن کارایی به معنای همان خوب کار کردن است. از این رو در صورت مشخص بودن وظایف و شرایط احراز هر مسئولیت و چگونگی انجام آن در سازمان‌ها و همچنین بکارگیری افراد و نیروها مطابق با توانمندی و شایستگی‌های ایشان، انتظار می‌رود که بهره‌وری نیروی انسانی نیز افزایش یابد.

بهره‌وری شامل دو بخش اصلی کارایی و اثربخشی می‌باشد. به عبارتی می‌توان گفت بهره‌وری مهارت استفاده درست و بهینه از منابع، ماشین‌آلات، نیروی انسانی و مواد اولیه می‌باشد. به همین دلیل بهره‌وری را با انجام درست کار معادل کرده‌اند. سنجش کارایی معمولاً از طریق اندازه‌گیری کردن نسبت بین ستاده‌های واقعی بدست آمده (خدمات و کالا) به نهادهای استفاده شده اعم از انسانی و غیر انسانی بدست می‌آید.

کارایی نیز به شکل نسبت بین منافع استفاده شده به منافع برنامه ریزی شده و نیز نسبت عملکرد به استاندارد آن عملکرد تعریف می‌شود. به عبارت دیگر کارایی در واقع به مقدار ستاده کارکنان در یک بازه زمانی مشخص گفته می‌شود. ستاده نشان دهنده کارایی بیشتر می‌باشد. برای مثال کارمندی که در یک بازه زمانی مشخص پاسخگوی تعداد بیشتری از ارباب رجوع می‌باشد، کارایی با رعایت موارد زیر به دست می‌آید: انجام کارها با به کارگیری ابزارها و روش‌های مناسب و حداقل منابع. حداکثر ستاده یا نتیجه از منابع استفاده شده حاصل شود. اما اثربخشی به عنوان شاخصی برای رسیدن به هدف تعریف می‌گردد. در تعریف هدف باید دقت شود که هدف طوری تعریف شود که نه غیر قابل دسترس باشد و نه ساده و در دسترس و نه غیر واقعی. اثربخشی به شکل کار درست انجام دادن نیز تعریف می‌گردد. اثربخشی و کارایی در کنار هم سبب افزایش بهره‌وری می‌گردند.

در این راستا توانمندسازی کارکنان به معنای به کارگیری مجموعه سیستم‌ها، روش‌ها و اقداماتی است که موجب توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت افزایش کارایی و اثربخشی و بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی و تحقق مطلوبیت‌های اساسی سازمان (چشم‌انداز، مأموریت، رسالت، هدف و جز آن) می‌شود. (Fernandez, & Moldogaziev, 2013) توانمند کردن افراد موجب می‌شود تا مدیران و سازمان سریع‌تر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نایل شوند. توانمندسازی موجب می‌شود که کارکنان، سازمان و شغل را از آن خود بدانند و از کارکردن در آن به خود بیالند. بدون توانمندسازی، نه سازمان‌ها و نه مدیران نمی‌توانند در دراز مدت کامیاب باشند. توانمندسازی در کارکنان بقای سازمان در فضای رقابتی و همچنین قدرت انعطاف‌پذیری آن را با محیط بیرونی در حال تغییر مهیا می‌سازد و فرصت‌هایی را برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های آنان فراهم می‌کند.



۳-۱. راهبردهای توانمندسازی معلمان

آموزش و پرورش با توجه به وظایفش، به معلمانی توانمند نیاز دارد و تحقق هدف‌های آن در نظام آموزشی در سطوح مختلف نیازمند معلمان توانا می‌باشد. تمامی معلمان باید دارای توانمندی و شایستگی لازم در حیطه مسئولیت‌های خود باشند تا وظایف محوله را در حد مطلوبی انجام دهند. امروزه آموزش و پرورش به افرادی نیازمند است که مشکل‌گشا و مبتکر باشند تا این که با به کارگیری توانایی‌های خود بتوانند موجبات بقای آن در محیط رقابتی را فراهم آورند. توانمندسازی معلمان در محیط‌های آموزشی باعث می‌شود که مدارس شایستگی‌های خود را توسعه دهند تا از این رشد خود و این که می‌توانند مشکلات‌شان را رفع نمایند، برای ادامه فعالیت‌های خود نیرو بگیرند. (شاهزاده تیمورلو، ۱۳۹۶)

۳-۱-۱. راهبرد توانمندسازی تخصصی

راهبرد توانمندسازی تخصصی به عنوان اولین راهبرد مشتمل بر دو وجه مهارت‌شغلی و دانش‌شناختی است. سرآمد بودن و دارا بودن صلاحیت و شایستگی‌های لازم در زمینه‌های مهارت‌های شغلی و سواد شناختی از جمله عوامل موثر بر اثربخش بودن معلمان است. در این مورد وجود برنامه‌ای منسجم و مشخص بودن مسیر پیشرفت شغلی نقش موثری بر این مهارت‌ها و عملی شدن صحیح آنها دارد. (احمدی، نازدار، صبادی و منگشتی جونی، ۱۴۰۰)

۳-۱-۲. راهبرد توانمندساز حرفه‌ای

راهبرد توانمندساز حرفه‌ای به عنوان دومین راهبرد مشتمل بر دو وجه ویژگی‌های شخصیتی و اخلاق حرفه‌ای است. مشارکت در فعالیت‌های ورزشی موجب کسب بسیاری از مهارت‌های اجتماعی از قبیل کار گروهی، قانون‌مداری، تخلیه هیجانات منفی و عقده‌های درونی، روحیه پرنشاط، اخلاق‌مداری و جوانمردی می‌گردد. بدون شک در این زمینه نیز معلمان عهده دار مسئولیت خطیری بوده و ضروریست از نظر ویژگی‌های شخصیتی الگوی یک معلم نمونه با اخلاق و با فرهنگ باشد تا امکان اثربخشی آموزشی افزایش یابد. ویژگی‌های شخصیتی معلمان مانند روحیه برون‌گرا و ارتباطات موفق، نظم و انضباط شخصی و کاری، رعایت عفت کلام، ثبات رفتاری و پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی، احترام به محیط زیست و تأکید بر توسعه پایدار در محیط آموزشی (نظافت شخص و محیط آموزشی) و آراستگی ظاهری و پوشش مناسب محیط فرهنگی توسط معلمان در شکل‌دهی الگوهای درست اخلاقی دانش‌آموزان نیز، بسیار تأثیرگذار است.

۳-۲. تأثیر ورزش بر توانمندسازی معلمان

ورزش عبارت است از فعالیتی نهادینه شده که نیازمند بکارگیری نیروی جسمی فراوان با استفاده از مهارت‌های جسمانی پیچیده توسط شرکت‌کنندگان یاست که بوسیله عوامل درونی و بیرونی تحریک می‌شوند. این تعریف با فعالیت‌های ورزشی سازمان یافته ارتباط پیدا می‌کند. (کوشافر، ۱۳۸۱) تمرین‌های بدنی نیز به هرگونه فعالیت بدنی می‌گویند که باعث افزایش یا حفظ آمادگی جسمانی و سلامت کلی فرد می‌شود. تمرین‌های بدنی باعث ارتقای بسیاری از قابلیت‌ها همچون؛ قدرت عضلانی و دستگاه قلبی عروقی، مهارت‌های حرکت و کاهش وزن می‌شود. فعالیت بدنی مکرر و منظم به بهبود عملکرد دستگاه ایمنی می‌انجامد و از بروز امراض گوناگون از قبیل؛ نارسایی



های قلبی، دیابت و چاقی پیشگیری می کند فعالیت بدنی همچنین سلامت روان را ارتقاء می بخشد و از بروز افسردگی می کاهد، باعث افزایش و یا نگهداری اعتماد به نفس و حتی تقویت جاذبه جنسی فرد و یا تصور مثبت بدنی می شود؛ به طوری که شخص در سطح بالایی از اعتماد به نفس نسبت به خود قرار می گیرد.

فعالیت جسمانی و مشارکت در فعالیت‌های ورزشی بخش جدایی‌ناپذیر زندگی است و هر انسانی با توجه به ویژگی‌ها و توانایی‌های خاص خود به مشارکت ورزشی روی می‌آورد. کاهش تحرک و فعالیت‌های جسمانی در زندگی روزمره که به واسطه توسعه و گسترش امکانات و وسایل رفاهی و شیوه‌های نوین زندگی به وجود می‌آید، ضرورت پرداختن به ورزش و تربیت‌بدنی را بیش از پیش ایجاب می‌کند. بنابراین انجام مستمر و منظم فعالیت‌های بدنی در این راستا، امر لازم و حیاتی به نظر می‌رسد. از طرفی تاثیر فعالیت‌های بدنی و ورزشی در رشد توسعه فرهنگی و اجتماعی، یکی از زمینه‌های مطالعاتی تربیت بدنی است. قدرت سازندگی افراد از نظر فردی، اجتماعی و روانی در نتیجه اجرای فعالیت‌های مستمر بدنی یکی از مشخصه‌هایی است که اهمیت تربیت بدنی و ورزش را واضح تر می‌سازد. رشد و توسعه بعد فردی و اجتماعی انسان در محیط‌های سالم ورزشی صحنه بر قدرت سازندگی اجتماعی تربیت بدنی می‌گذارد. تربیت بدنی و ورزش در قبول مسئولیت برای پرورش و القای ارزش‌های اجتماعی در افراد جامعه، سهیم و عامل موثری در جهت تقویت ارزش‌های اجتماعی و رفتاری مطلوب انسانی است. علاوه بر این، در ساختن شخصیت افراد و شناسایی برخی از ارزش‌های اجتماعی نقش دارد و دستیابی به این فضایل از این طریق نیز ممکن است. (عزیزی، ۱۳۹۴)

امروزه در اکثر کشورهای جهان، برنامه ریزی دولتها در جهت ایجاد تحرک و فعالیت ورزشی افراد جامعه، بالاخص معلمان صورت می‌گیرد. امروزه ورزش و فوق برنامه‌های آن به منظور گذراندن ساعات اوقات فراغت و ایجاد لحظات شاد و احساس آرامش و آسودگی بیشتر، مطرح و به عنوان راه حل بسیاری از مشکلات جسمی و روحی افراد جامعه در نظر گرفته میشود. تمرینهای صحیح و منظم ورزشی به عنوان بخش مهمی از وظایف روزانه هر فرد میتواند در سلامت و بهداشت جامعه و انجام وظایف و مسئولیتهای اجتماعی که نیازمند بدنی نیرومند و قوی است، تاثیرگذار باشند و کسانی موفق خواهند بود که از آمادگی جسمانی بهتری برخوردار باشند. (رضوی و پسرکلو، ۱۳۹۲)

با توجه به آنچه در بخش پیامدهای ورزش به طور خاص و به تبع آن تربیت بدنی، در ابعاد جسمی، روانی، اجتماعی و کیفیت زندگی کاری افراد مطرح شد، بدیهی است پرداختن به امر ورزش و تربیت بدنی در سازمانها، بستری مناسب به منظور تحقق توانمند سازی کارکنان فراهم می‌آورد. به عنوان نمونه می‌توان گفت، ورزش و تربیت بدنی، عملکرد مناسب قوای ذهنی و یادگیری کارکنان را به دنبال دارد که این امر نیز به اثربخشی برنامه‌های آموزشی کارکنان به عنوان بخشی از برنامه توانمندسازی منجر خواهد شد و یا انجام ورزش به شکل مستمر، موجب ارتقاء سطح اعتماد به نفس کارکنان می‌گردد و این امر نیز، زمینه پذیرش سریع و آسانتر مسوولیت‌های جدید کاری را از سوی کارکنان فراهم می‌آورد. سایر پیامدهای ورزش و تربیت بدنی نیز به نحو برجسته بر اجرای این رویکرد نوین مدیریتی در سازمان، اثرگذارند.

۳-۲-۱. آثار ورزش بر زندگی کاری افراد

در ادامه به بیان برخی از مهمترین آثار ورزش و فعالیت بدنی بر وضعیت کاری افراد می‌پردازیم :

- ورزش، موجب پیشگیری از خستگی زودرس شده و کارمندان ورزشکار، هیچگاه با کسالت به ارباب رجوع پاسخ نمی‌دهند.

- افراد فعال و ورزشکار، توانایی خود را می‌شناسند و در انجام امور، حد اکثر استفاده را از آن می‌کنند.



- از آنجا که یک شخص ورزشکار با تنبلی و کسالت بیگانه و از روحیه بالا و شاداب برخوردار است، لذا از ارتباطاتی مطلوب در خانواده، محیط کار و جامعه و نیز موقعیت و پیشرفت شغلی بهتری نسبت به سایرین بهره مند خواهد بود.
- افراد فعال به دلیل اعتماد به خویش، مسئولیت پذیرند، از کسب تجربه لذت می برند و همیشه برای کسب بهترین نتیجه تلاش می کنند.
- ورزش منظم، سلامت جسمی و روحی را حفظ می کند و با کاهش خطر ابتلا به بیماری های مزمن، امید به زندگی را افزایش داده و باعث ایجاد شور و نشاط، جهت انجام فعالیت های روزانه می گردد.
- ورزشهای گروهی در سازمان، موجب تسهیل ارتباطات درون سازمانی و به اشتراک گذاشتن دانش و تجارب کاری می شود.

۴- نتیجه گیری

بهره وری نیروی انسانی یکی از برنامه ها و اهداف اصلی مدیران در هر سازمان و در سطح کلان می باشد. زیرا نیروی انسانی مهم ترین سرمایه هر سازمانی به شمار می رود. امروزه رکن اصلی توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در هر جامعه آموزش و پرورش آن جامعه قلمداد می شود و به عنوان قدرتمندترین ابزار شکل دهی آینده و شیوه ای برای درک و تسلط بر تغییرات، پایداری و تداوم تاریخ و فرهنگ به شمار می رود که نقشی محوری در افزایش ظرفیت و توان تولیدی جامعه ایفا می کند. بدون شک معلم، به عنوان چرخنده های نظام آموزشی کشور، مسئولیت پرورش دانش آموزانی را به عهده می گیرند که آینده کشور را می سازند. در نتیجه، رشد مهارت های علمی و آموزشی معلمان به صورت پیوسته و توانمندسازی آنان، می تواند موجبات رشد و تعالی کشور را فراهم سازد. از آنجایی که توانمندسازی، پدیده ای شخصی و درونی است، و تا افراد مایل نباشند، کسی نمی تواند آنها را توانمند کند، مدیران باید نقش تسهیل کننده را ایفا کنند و با استفاده از فنون و راهبردهای مدیریتی، شرایط سازمانی را برای توانمندسازی کارکنان مهیا کنند. با توجه به نقش بی بدیل ورزش و تربیت بدنی در بستر سازی مناسب جهت ارتقاء توانمندی کارکنان، هر گونه غفلت و بی توجهی نسبت به توسعه تربیت بدنی، فرسودگی منابع انسانی و به دنبال آن کاهش کارایی آنان را به دنبال خواهد داشت. حرکات ورزشی و فعالیت های بدنی در صورتی که به صورت مداوم و به شکل صحیح انجام پذیرد، مفید خواهد بود. آثار اجتماعی و روانی ورزش در فرد عبارت است از: کمک به فرد در جریان اجتماعی شدن و سازگاری با محیط، کمک به فرد در تکامل شخصیت مناسب، پر کردن اوقات فراغت، تصحیح و تکمیل اخلاق مناسب و آماده کردن فرد برای رعایت حقوق دیگران، کمک به فرد در جریان فرهنگ سازی و داشتن فرهنگی مناسب. همچنین در زمان انجام حرکات ورزشی به دلیل واکنش ها و فعل و انفعالاتی که در بدن اتفاق می افتد بیماریهای نظیر افسردگی، اضطراب و استرس و آلزایمر به مرور از میان می روند. فعالیت های بدنی، در قبول مسئولیت برای پرورش و القاء ارزشهای اجتماعی در افراد جامعه، سهیم بوده و به عنوان عاملی در جهت تقویت ارزشهای اجتماعی و رفتارهای مطلوب انسانی موثر است. از این رو بر مدیران عالی سازمان آموزش و پرورش است تا با ارائه و اجرای راهکارهایی موثر، زمینه را برای روی آوردن معلمان به امر خطیر ورزش و تربیت بدنی فراهم آورند و در پرتو این مهم، توانمندی و بهره وری منابع انسانی و سازمان را به نظاره بنشینند.

منابع



اخلاق نیک، یکتا. (۱۴۰۰). پیش بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس توانمندسازی روانشناختی، فصلنامه آموزش و پرورش متعالی، ۱ (۴)

ترک زاده، ج؛ زینعلی، ف. (۱۳۹۰). توسعه انگیزش و توانمندی آموزشگران: مدل سرمایه انسانی، تهران، فصلنامه منابع انسانی ناجا، سال ششم، شماره ۲۵، ۲۶ - ۱

احمدی، نگین؛ نازدار، پروین؛ صیادی، محمدامین؛ منگشتی جونی، یوسف. (۱۴۰۰). ارتقای بالندگی حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی، <https://www.roshdmag.ir/fa/article/26582>

چمن پیرا، محبوبه، هنری، حبیب، خدایاری، عباس، امیرتاش، علی محمد، اشرف گنجوئی، فریده. (۱۳۹۹). نقش انگیزه مشارکت ورزشی با میانجیگری آوای سازمانی در بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۷(۳)، ۱۰۱-۱۱۴

حاتمی، مازیار، روحانی، افسانه. (۱۴۰۲). نقش اوقات فراغت مبتنی بر فعالیت بدنی در بهره‌وری معلمان آموزش و پرورش شهر شیراز. اندیشه های نوین در ورزش تربیتی، ۱(۱)، ۱۸-۲۸

حاتمی، خدیجه؛ نیک پی، ایرج؛ فرح بخش، سعید. (۱۴۰۰). ارائه الگویی برای توانمندسازی معلمان در زمینه آموزش مجازی در دوران کرونا، پژوهشهای تربیتی شماره ۴۳

حبیبی وطن، مریم، نوربخش، مهوش، نوربخش، پریش، و نوایی نژاد، شکوه. (۱۳۹۷). تاثیر فعالیت بدنی بر بهره‌وری، کاهش غیبت های ناشی از بیماری و تعلق خاطر کاری کارکنان زن دانشگاه آزاد اسلامی. مدیریت ورزشی (حرکت)، ۱۰(۳)، ۵۸۱-۵۹۴.

رضوی، سیدمحمد حسین؛ پسرکلو، اعظم. (۱۳۹۲). چگونگی گذران اوقات فراغت بانوان شاغل شهر امل با تأکید بر فعالیتهای ورزشی. نشریه مدیریت و فیزیولوژی ورزشی شمال، دوره ۱، شماره ۱

شاهزاده تیمورلو، ح. (۱۳۹۶). طراحی الگوی توانمندسازی معلمان تربیت بدنی با رویکرد سند چشم انداز ۱۴۰۴ جمهوری اسلامی ایران، کرج، دانشگاه آزاد اسلامی.

عزیزی، شیدا. (۱۳۹۴). تاثیر ورزش بر رفتار فردی و اجتماعی، <http://sheydaazizi664.blogfa.com/post/19>

کوشافر، علی اصغر. (۱۳۸۱). اصول و مبانی تربیت بدنی، چاپ اول - انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی تبریز

لهسایی زاده، ع؛ زاهدی، م ج؛ نوروزی قطب آبادی، و ر. (۱۳۸۷). بررسی عوامل اقتصادی، اجتماعی و آموزشی موثر بر تمایل به خروج معلمان فوق لیسانس و بالاتر از آموزش و پرورش شهر شیراز، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره ۲۷، شماره ۱، ۱۵۹ - ۱۲۹

Balkar, B. (2015). *Defining an empowering school culture (ESC): Teacher perceptions. Issues in Educational Research*, 25(3), 205 .

Lusk SL. (1999) . *Health impact of worksite health promotion programs. AAOHN Journal*. 47 (3 :) 135 -6

Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2013). *Using employee empowerment to encourage innovative behavior in the public sector. Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 155-187

Rice NE, Lang IA, Henley W, Melzer D. (2010) . *Common health predictors of early retirement: findings from the English Longitudinal Study of Ageing. Age and Ageing*. 40(1):54-61.