

پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی
سال دوم، شماره 2 (6 پیاپی)، پاییز 1392، ص 33-42

بررسی رابطه عوامل بر انگیزاننده شغلی بر اساس مدل هرزبرگ و رضایت شغلی کارکنان فدراسیون های ورزشی کشور

مرتضی رضایی صوفی^{۱*}، عباس شعبانی^۲

(تاریخ دریافت: 1392/5/11 تاریخ پذیرش: 1392/8/1)

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه عوامل بر انگیزاننده شغلی بر اساس مدل هرزبرگ و رضایت شغلی کارکنان فدراسیون های ورزشی منتخب بود. روش پژوهش در این تحقیق از نوع توصیفی بوده که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه مورد مطالعه در این تحقیق شامل کلیه کارکنان 22 فدراسیون ورزشی بودند که از بین آنها 136 نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار جمع آوری تحقیق شامل 3 نوع پرسشنامه (اطلاعات شخصی، عوامل انگیزشی و بهداشتی، و رضایت شغلی بود). اعتبار پرسشنامه عوامل انگیزشی - بهداشتی و پرسشنامه رضایت شغلی به ترتیب 0/83 و 0/86 بوده که نشانگر پایایی قابل قبولی آن می باشد. پس از جمع آوری اطلاعات با روش آمار توصیفی، آزمون کلموگروف اسمیرنف، t مستقل و ضریب همبستگی پیرسون به بررسی و اهداف پژوهش پرداخته شد. یافته های پژوهش حاکی از آن بود که در زمینه عوامل انگیزشی، قدرت تصمیم گیری و در زمینه عوامل بهداشتی، روابط بین فردی دارای بیشترین امتیاز بودند. همچنین تحلیل داده های استنباطی نشان می دهد که بین میزان رضایت شغلی کارکنان فدراسیون های ورزشی منتخب تفاوت معنی داری وجود ندارد و در جهت ارتباط عوامل انگیزشی و بهداشتی با رضایت شغلی کارکنان تفاوت معناداری مشاهده نگردید. و در نهایت رضایت شغلی کارکنان زن اندکی بیشتر از مردان بوده است. هر چند در بین عوامل انگیزشی و بهداشتی زنان و مردان تفاوت معناداری دیده نشد.

واژگان کلیدی

عوامل انگیزشی، عوامل بهداشتی، فدراسیون، هرزبرگ، رضایت شغلی.

Email: mornsoufi@yahoo.com

1. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول)

2. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

مقدمه

نگرش جدیدی که در ادبیات مربوط به مدیریت به انسان می شود، نگرش راهبردی است. به این معنا که انسان هم عامل کار و هم عامل خالق آن است، بنابراین نقش محوری در تحول سازمان دارد و تحولات عظیم سازمانی از توانمندی های نامحدود فکری این عامل سرچشمه می گیرد (رضائیان، 1384). میل با اراده انجام کار یا انگیزش، عامل اساسی در ایجاد تلاش ها و فعالیت های فرد یا افراد است انگیزش یکی از ابزارهای مهم در القای کارکنان برای تولید نتیجه مؤثر و کارآمد و خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت آمیز برنامه های پیش بینی شده است (Bessell, 2012) برای افزایش بهره وری در سازمان نیاز به تأمین شرایط چندی احساس می شود که مهمترین آن عامل انسانی است. نیروی انسانی انگیزه برای انجام وظایف خود مهمترین عامل بهره وری است و انگیزش کارکنان نیز باعث افزایش سطح روحیه و رضایت شغلی کارکنان فراهم می آید. اما برای افزایش روحیه و رضایت شغلی کارکنان لازم است به ارضای نیازهای آنان در محیط کار توجه شود و تنها مدیرانی می توانند موجبات ارضای مراتب بالای کارکنان تحت نظارت خود را فراهم کنند که فضای روانی مناسب را در درون سازمان به وجود آورده باشد (قره خانی، 1385).

یک مدیر زمانی می تواند خوب کار کند که درک کند که چه چیزهایی در افراد انگیزش ایجاد می کند. یکی از رسالت های عمده مدیریت در واقع تشخیص نیازهای کارکنان و افزایش این نیازها در جهت موقعیت یک سازمان است. هرزبرگ (1966) در نظریه انگیزش و بهداشت روانی اظهار می دارد نیازهایی را می توان معرفی کرد که از یک سو برای نیروی انسانی رضایت و کامیابی به وجود آورده و از سوی دیگر، فقدان رضایت، بی تفاوتی به وجود می آورد. در صورت رفع این نیازها شخص راضی

می شود. عوامل ارضا کننده این نیازها عوامل شغلی، درونی و نه محیطی، هستند و شامل کسب موفقیت، تحسین به خاطر انجام کار، مسئولیت بیشتر و رشد در کار می باشد. پایداری این رضایت، ترکیب محتویات شغلی به نحو مطلوب است. بدین سان باید به موازات بهسازی محیط شغلی، به برانگیختن انگیزه های خلاقه آدمی پرداخت. انگیزه های خلاقه آدمی، رضایت واقعی را در ذات، کیفیت و نتیجه کار جستجو می کنند. ضمناً، طبق نظریه انگیزش، موفقیت در صدد شناخت انگیزه هایی بر می آید که باعث می شود، شخصی از شخص دیگر تلاش بیشتری کرده و خواهان توفیق در کار است و می کوشد به نحوی آن را در افرادی که چندان رغبت ندارند بوجود آورد. اشخاصی که از این انگیزه بهره مندانه در صدد پذیرش سطح متعارفی از مخاطره در کار بر آمده و به دریافت بازخوردهای آن در محیط کار تمایل دارند. لذت و رضایت شغلی و اتمام کار به نحو کامل، از مشخصه این اشخاص است. (Koelbel, 1991).

اصطلاح انگیزش نخستین بار از واژه لاتین (Move) که به معنی حرکت است گرفته شده؛ اما این واژه برای تعریف منظور ما در اینجا بسنده نیست و آنچه مورد نیاز است، بیانی است که به اندازه کافی جنبه های گوناگون و جدایی ناپذیر فراگردی که بر پایه آن انسان ها فعالیت می کنند را پوشش دهد، انگیزش حالت درونی فرد است و رفتاری را در وی به وجود می آورد تا رسیدن به هدف مشخصی ممکن گردد (جهانیان، 1374).

عوامل انگیزشی شامل موارد زیر می باشد:

1- ماهیت خود کار: این عامل به تنوع و یکنواختی، به آسانی و مشکل بودن خودکار اشاره دارد. به طوریکه احساس فرد شاغل را نسبت به انجام واقعی کار و اینکه کارها می تواند به صورت یکنواخت، متنوع، چالشی، ابداعی، لذت بخش، ساده و سخت انجام شود، اشاره دارد.

پرداخت می‌گردد. این عامل فقط به خود پول اشاره ندارد، بلکه به قابلیت تبدیل پول و امکاناتی اشاره دارد که می‌توانند هر کدام به نحوی نیاز خاصی را ارضاء کند. مثلاً پول می‌تواند ایجاد امنیت کند و یا پایگاه و مقام و موقعیت را فراهم کند.

4- روابط با همکاران: در این متغیر به ویژگی تعامل‌های بین فرد و سایر کارکنان سازمان اشاره می‌شود به طوری که روابط افراد با مافوق، هم‌تایان و زیردستان را شامل شده و ایجاد روابط انسانی صحیح باعث می‌شود که افراد از انزوای بیرون آمده و ضمن وابستگی به گروه کاری به استقلال می‌رسند.

5- شرایط کاری: این عامل به حجم کار و شرایط فیزیکی مانند امکانات، ابزار، تسهیلات قابل دسترس برای انجام وظایف اشاره دارد.

6- امنیت شغلی: به ثبات یا عدم ثبات سازمان، رهبران و دوران تصدی، مدیریت آنان و آینده شغلی فرد شاغل اشاره دارد (نائلی، 1373).

رضایت از نظر لغوی، به معنی خشنودی و پسند انبساط خاطر میل است. «رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارآیی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد». هر مدیری به نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان مؤسسه خود می‌باشد (بخشی علی‌آبادی، 1383).

یکی از جنبه‌های رضایت شغلی که معمولاً نادیده انگاشته می‌شود، رابطه آن با سلامت کارگر یا کارمند است. پژوهش‌های زیادی نشان داده است که افراد ناراضی از شغل خود، مستعد ابتلاء به مرض‌های گوناگون هستند که دامنه این نوع بیماری‌ها از سردرد تا مرض‌های قلبی کشیده می‌شود. آخرین مطلبی را که باید درباره اهمیت رضایت شغلی ارائه کنیم پیرامون اثراتی است که این پدیده بر کل جامعه خواهد داشت. هنگامی که کارکنان و اعضای

2- قدرت تصمیم‌گیری: به توانایی فرد جهت تصمیم‌گیری در امور مربوط به شغلش اطلاق می‌شود.

3- تقدیر و بازشناسی: این متغیر طیف وسیعی از امور مثبت و منفی مربوط به شغل را در برمی‌گیرد و می‌تواند از هر کسی ناشی شود به طوری که پاداش و سرزنش، تشویق و تنبیه را شامل می‌شود. از یک طرف می‌تواند در فرد ایجاد انگیزه کرده و گرایش مثبتی را در وی به وجود آورد و از طرف دیگر کمبود آن ممکن است باعث ایجاد انگیزه و نگرش منفی در فرد شاغل شده به نحوی که ممکن است نارضایتی کمی را ایجاد کند.

4- مسئولیت: به شرایطی اطلاق می‌شود که برای کنترل و نظارت بر فعالیت‌های خود فرد شاغل و یا افراد دیگر با شرایطی برای کنترل مسئولیت‌های جدید به کار می‌رود. در واقع، مسئولیت به قدرت و اختیارات سازمانی فرد اشاره دارد. این متغیر به وجود رابطه بین اختیاراتی که فرد دارد و آنچه را که بدان نیاز دارد می‌پردازد.

5- امکان رشد و پیشرفت: این عنصر با تغییر واقعی پایگاه فرد در سازمان رابطه دارد که در واقع فرصت پیشرفت مهارت‌های حرفه‌ای را برای فرد شاغل مهیا می‌سازد. به عبارت دیگر، قرار دادن خطوط ترفیعی صحیح و مجاری ارتباطات مناسب می‌تواند زمینه را برای پیشرفت افراد فراهم سازد (نائلی، 1373).

عوامل بهداشتی شامل موارد زیر می‌باشد:

1- سیاست و مدیریت: به اجرای صحیح خط مشی موجود در تدوین و اصلاح سیاست‌های گوناگون اشاره داشته و قوامین، مقررات و دستورالعمل‌های سازمانی را که کار تحت آنها انجام می‌گیرد شامل می‌شود.

2- سرپرستی: به صلاحیت و شایستگی مدیر و تمایل او به تفویض اختیار، مشارکت دیگران، انجام ارزشیابی و اجرای عدالت اطلاق می‌شود.

3- حقوق و مزایا: این متغیر به مزایایی اطلاق می‌شود که برای جبران کارکرد فرد شاغل از سوی سازمان

با توجه به اینکه ایجاد انگیزه بیشتر و جهت دهی به انگیزه های سالم یکی از ابزارهای سازنده در کاربرد صحیح منابع انسانی می باشد، بنابراین محقق درصدد آن است که دریابد آیا چه عواملی باعث افزایش نیازهای انگیزشی و بهداشتی کارکنان در جهت بهبود عملکرد آنها می شود. در واقع این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سوالات است که آیا کارکنان در شرایط موجود از رضایت شغلی و بهداشتی مناسب برخوردارند؟ آیا بین عوامل انگیزشی - بهداشتی و رضایت شغلی ارتباط وجود دارد؟ آیا بین عوامل انگیزشی - بهداشتی کارکنان فدراسیون های ورزشی تفاوت وجود دارد؟

روش شناسی تحقیق

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی بوده و از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی می باشد. جامعه مورد مطالعه در این تحقیق شامل کلیه کارکنان 22 فدراسیون ورزشی بودند. جامعه آماری این پژوهش را 212 نفر تشکیل می دادند که با توجه به جدول مورگان تعداد 136 نفر به طور تصادفی به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. با توجه به ماهیت این تحقیق از 3 نوع پرسشنامه (اطلاعات شخصی و عامل انگیزشی و بهداشتی و رضایت شغلی) استفاده شده است. از بین 200 پرسشنامه توزیع شده تعداد 136 مورد در تجزیه و تحلیل آماری مورد استفاده قرار گرفت.

برای اندازه گیری عوامل انگیزشی و بهداشتی از پرسشنامه ای که به همین منظور توسط دانت و همکارانش در سال 1996 طراحی شده بود استفاده شد. این پرسشنامه که براساس نظریه هرزبرگ طراحی شده از پایایی 96٪ برخوردار است. در کشور ما توسط عبدالکریمی به راهنمایی علاقیند (1377) پیلوت شده و از پایایی 86٪ برخوردار است

برای تعیین رضایت شغلی از پرسشنامه معتبر رضایت

سازمان از کار خود لذت می برند، زندگی خصوصی آنان (در خارج از سازمان) بهبود می یابد. برعکس، یک کارگر ناراضی، نگرش منفی را با خود به خانه می برد (Marica, 2009).

قره خانی (1385) به بررسی رابطه عوامل انگیزشی و بهداشتی دبیران ورزش دبیرستانهای متوسط تهران براساس نظریه هرزبرگ پرداخت. برخی از نتایج این تحقیق به این شرح است: بین عوامل انگیزشی دبیران مرد و زن تفاوت معنی داری وجود دارد. بین عوامل بهداشتی در دبیران مرد و زن اختلاف معنی داری وجود ندارند. بین سن و عوامل انگیزشی و بهداشتی ارتباط معنی داری وجود ندارد.

کریمی (1386) در تحقیقی به بررسی عوامل انگیزشی و بهداشتی دبیران ورزش هنرستانهای تربیت بدنی شهر تهران براساس نظریه هرزبرگ پرداخت. یافته های تحقیق نشان داد که بین عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی دبیران ورزش اختلاف معنی داری وجود دارد. بین عوامل انگیزشی و شاخصهای فردی (سن، سابقه تدریس، وضعیت استخدامی، میزان درآمد، سطح تحصیلات) ارتباط معنی داری وجود ندارد. همچنین بین عوامل بهداشتی و شاخصهای فردی (سن، سابقه تدریس، وضعیت استخدامی، میزان درآمد، سطح تحصیلات) ارتباط معنی داری وجود ندارد و بین عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی دبیران تربیت بدنی مرد و زن اختلاف معنی داری دیده نشد (کریمی، 1386).

نتایج تحقیق لی ما (2010) نشان داد که کارکنان در خصوص مسئولیت ها، میزان دسترسی به مطالب، رابطه با همکاران و همچنین کار خودشان دارای رضایت شغلی بوده و کمترین میزان رضایت شغلی در رابطه با سیاست های سازمان، سیستم مدیریت، شرایط نامساعد کاری و میزان حقوقشان به دست آمد (Li, Ma, 2010).

یافته‌های تحقیق

این بخش شامل دو بخش عمده می باشد که در بحث اول به ارائه توصیفی داده های به دست آمده می پردازد و در بخش دوم به ارائه نتایج استنباطی حاصل از پاسخ به فرضیه های تحقیق می پردازد. یافته های تحقیق نشان داد 27 درصد نمونه ها خانم ها و 73 درصد نمونه های این تحقیق را مردان تشکیل می دهند. بیشترین میزان تحصیلات از بین نمونه های تحقیق با مدرک لیسانس به میزان 43/7٪ و کمترین میزان مدرک دکتری 1/6٪ است. میانگین سابقه خدمت نمونه های تحقیق در مردان 17 سال و در زنان 9/91 سال می باشد که به طور کلی این میانگین 15/04 گزارش شده است. و در نهایت 74/2 درصد نمونه های تحقیق متاهل و 25/8 درصد مجرد بودند.

شغلی (JDI) و کروم استفاده شده است. در پژوهش حاضر اعتبار پرسشنامه رضایت شغلی از طریق آلفای کرونباخ 83٪ به دست آمد.

برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش نخست تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها به صورت جداول توزیع فراوانی و نمودارها ارائه شده است. در بخش دوم ابتدا برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از روش کولموگوروف اسمیرنوف و جهت تجزیه و تحلیل استنباطی یافته‌ها و آزمون فرضیه‌ها از آزمون t مستقل برای بررسی معنادار بودن تفاوت بین نظرات دو گروه مردان و زنان استفاده شد. همچنین از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق و تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق بهره گرفته است. کلیه تحلیل‌های آماری توسط نرم افزار SPSS صورت گرفته است.

جدول 1. آماره های توصیفی عوامل انگیزشی آزمودنی ها (n=136)

عوامل	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
مسئولیت پذیری	1/75	4	2/917	0/488
جنبه ذاتی کار	1/40	4	2/85	0/294
پیشرفت در کار	1/75	4	2/849	0/488
تقدیر و باز شناسی	1/67	4/33	2/928	0/532
قدرت تصمیم گیری	1	4	3/007	0/55
عامل انگیزش (کل)	2/12	3/65	2/88	0/325

باز شناسی (2/928) و کمترین میزان مربوط به جنبه ذاتی کار (2/85) می باشد..

همانگونه که در جدول شماره 1. مشاهده می شود بیشترین میزان امتیاز به دست آمده در عوامل انگیزشی مربوط به قدرت تصمیم-گیری (3/007) و سپس تقدیر و

جدول 2. آماره های توصیفی عوامل بهداشتی آزمودنی ها (n=13)

عوامل	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
حقوق و مزایا	1/75	4	2/773	0/497
امنیت شغلی	1	5	2/966	0/743
خط مشی سازمان	1/67	4	2/811	0/539

بررسی رابطه عوامل بر انگیزاننده شغلی بر اساس مدل هرزبرگ ...

0/718	2/926	4/5	1	شرایط کاری
0/543	3/002	4/33	1/33	روابط بین فردی
0/479	2/732	4	1/6	سرپرستی
0/294	2/823	3/68	2/32	عامل بهداشتی (کل)

و شرایط کاری (2/926) و کمترین میزان مربوط به سرپرستی (2/732) و حقوق و مزایا (2/77) می باشد. در کل نیز عامل بهداشتی میانگین 2/823 به دست آمد.

همانگونه که در جدول فوق مشاهده می شود بیشترین میزان به دست آمده از عوامل بهداشتی مربوط به عوامل روابط بین فردی (3/002)، امنیت شغلی (2/966)

جدول 3. آماره های توصیفی میزان رضایت شغلی آزمودنی ها

عوامل	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
کار	1/30	5	3/84	0/82
سرپرست	1/75	5	4/049	0/712
همکار	1/50	5	3/832	0/866
ارتقاء	1	5	3/496	1/067
پرداخت	1	5	3/001	1/028
رضایت شغلی (کل)	1/82	4/98	3/654	0/69

می باشد. به طور کلی نیز رضایت شغلی میانگین (3/654) از 4 به دست آمد که نشان دهنده رضایت شغلی کارکنان است.

همانگونه که در جدول شماره 3. مشاهده می شود بیشترین امتیاز رضایت شغلی کارکنان فدراسیون های ورزشی مربوط به سرپرست (4/049) سپس کار (3/84) و همکار (3/832) و کمترین میزان به پرداخت (3/001)

جدول 4. نتایج آزمون F رضایت شغلی کارکنان فدراسیون های ورزشی منتخب

P	محاسبه شده F	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجدورات	
0/138	1/413	15/48	21	325/082	بین گروهی
		10/954	79	865/404	داخل گروهی
			100	1190/486	مجموع

بنابراین تفاوت معناداری بین میزان رضایت شغلی کارکنان فدراسیون ورزشی منتخب (22 فدراسیون) مشاهده نشد.

همانگونه که در جدول فوق مشاهده می شود محاسبه شده کوچکتر از F جدول می باشد و P به دست آمده بزرگتر از 0/05 می باشد لذا فرض صفر رد نمی شود.

جدول 5. نتایج آزمون پیرسون جهت ارتباط عوامل انگیزشی و بهداشتی با رضایت شغلی

عوامل	رضایت شغلی (سطح معناداری)
عامل انگیزشی	-0/19
مسئولیت پذیری	-/06
جنبه ذاتی کار	-0/20
تقدیر و باز شناسی	-0/06
قدرت تصمیم گیری	-0/19
عامل بهداشتی	-0/069
حقوق و مزایا	0/134
امنیت شغلی	-0/06
خط مشی سازمان	0/142
شرایط کاری	0/062
روابط بین فردی	-0/054
سرپرستی	-0/103

بین عوامل بهداشتی و رضایت شغلی نیز ارتباط معنی داری مشاهده نشد.

همانگونه که در جدول شماره 5 مشاهده می شود در هیچ کدام از عوامل انگیزشی با میزان رضایت شغلی کارکنان تفاوت در سطح 0/05 مشاهده نگردید و همچنین

جدول 6. نتایج آزمون t استیودنت مستقل جهت مقایسه رضایت شغلی کارکنان زن و مرد

نتیجه	p	t	اختلاف میانگین	تست لیونس		
				P	f	
تفاوت معنی دار است	0/04	2/03	0/307	0/517	0/423	زنان
						مردان

رضایت شغلی، کارکنان زن نسبت به کارکنان مرد از میزان بیشتری برخوردار است.

همانگونه که در جدول فوق ملاحظه می گردد بین میزان رضایت شغلی کارکنان زن و مرد با سطح معناداری 0/04 تفاوت معنی دار مشاهده گردید. که نشان می دهد

جدول شماره 7. نتایج آزمون t مستقل جهت مقایسه عوامل بهداشتی و انگیزشی کارکنان زن و مرد

نتیجه	p	t	اختلاف میانگین	تست لیونس		عوامل بهداشتی
				P	F	
تفاوت معنی دار نیست	0/44	0/77	0/046	0/142	2/18	زنان
						مردان
تفاوت معنی دار نیست	0/19	1/309	0/843	0/38	0/77	عوامل انگیزشی

						زنان
						مردان

(1377) که ارتباط معنی‌داری بین عوامل بهداشتی و رضایت شغلی نیافتند مطابقت دارد. ولی با نتایج، جهانیان (1374)، صاحب‌الزمانی (1375) و شکیبایی (1386)، که ارتباط معنی‌داری بین عوامل بهداشتی و رضایت شغلی یافتند مغایرت دارد. به طور کلی می‌توان گفت که عوامل بهداشتی مانند روابط بین فردی، امنیت شغلی، سرپرستی، شرایط کاری و ... در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی ایران باعث رضایت شغلی آنها نمی‌گردد البته از بین عوامل با توجه به یافته‌های تحقیق، عامل حقوق و مزایا اندکی باعث رضایت شغلی می‌گردد.

از دیگر نتایج این تحقیق میزان رضایت شغلی کارکنان زن و مرد بود که در این پژوهش مشخص شد تفاوت معناداری بین رضایت شغلی زنان و مردان در کار وجود دارد که رضایت کارکنان زن نسبت به مردان از میزان بیشتری برخوردار است. این یافته‌ها با نتایج تحقیق اصیلی (1378) همخوانی داشته و با نتایج تحقیقات نوربخش (1376) و بوربک (2009) مغایرت دارد.

در هر صورت یافته‌های این تحقیق نشان داد که زنان و مردان جامعه آماری مورد بررسی در عواملی مانند همکار تفاوت معناداری دارند. و در سایر عوامل رضایت شغلی همچون کار، سرپرست، ارتقا و پرداخت تفاوت معناداری مشاهده نگردید.

همچنین با توجه به نتایج به دست آمده، بین عوامل بهداشتی کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری دیده نشد این نتیجه با یافته‌های، مارچولین² (2006) و اسمیت (2009)،

همانگونه که در جدول شماره 7. مشاهده می‌شود تست لیونس واریانس بین دو گروه را به اثبات می‌رساند و آزمون t نشان می‌دهد بین میزان عوامل بهداشتی زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد. بنابراین فرضیه صفر رد نمی‌شود. همچنین این آزمون نشان می‌دهد بین میزان عوامل انگیزشی زنان و مردان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. هر چند تا اندازه‌ای خیلی ناچیز این میزان در مردان بیشتر از زنان می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که عوامل انگیزشی مربوط به قدرت تصمیم‌گیری و سپس تقدیر و بازشناسی بیشترین میزان انگیزش را در کارکنان ایجاد می‌کنند این یافته‌ها با نتایج تحقیق نائلی (1373) که موفقیت و مسئولیت را به عنوان عوامل انگیزشی و پیشرفت و شناخته شدن را در ایجاد رضایت عامل کلیدی معرفی می‌کند هماهنگ نمی‌باشد. همچنین عوامل بهداشتی مربوط به عوامل روابط بین فردی، امنیت شغلی و شرایط کاری بیشترین و سرپرستی و حقوق و مزایا کمترین میزان را در عوامل بهداشت کارکنان ایفا می‌کنند.

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت بین عوامل بهداشتی و رضایت شغلی ارتباط معنی‌داری وجود ندارد و در بین عوامل، تنها حقوق و مزایا با همکار ارتباط معنی‌داری به دست آمد که این یافته‌ها با نتایج تحقیقات، لی ما¹ (2010)، بهبهانی (1375)، کریمی کلیمانی

2. Marjiolein

1. Li Ma

بیشترین میزان رضایت شغلی مربوط به فدراسیون اسکیت، فوتبال، آمادگی جسمانی می‌باشد و کمترین میزان رضایت شغلی مربوط به فدراسیون‌های والیبال و ورزش‌های روستایی و عشایری، و نجات غریق می‌باشد.

بطور کلی از نتایج این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که در هر سازمانی مانند فدراسیون‌های ورزشی آگاهی از عواملی که باعث انگیزش کارکنان شده و عواملی که از آنان جلوگیری می‌کنند حائز اهمیت زیادی می‌باشد. فدراسیون‌های کشور به عنوان سکاندارهای اجرایی ورزش قهرمانی کشور می‌بایست از نیروی انسانی توانایی برخوردار باشند. نتایج هر چند نشان داد که کارکنان از روابط کاری و امنیت شغلی خود راضی بوده اند اما در ارتباط با سرپرستی و حقوق و مزایا احساس نارضایتی نموده اند و این می‌تواند از کارایی آنها بکاهد همچنین جنبه رضایت ذاتی کار در کارکنان دارای کمترین امتیاز بوده است که این مورد می‌تواند انگیزه کاری افراد را که نیروی محرک فدراسیون‌ها می‌باشند را کاهش دهد از این رو پیشنهاد می‌گردد فدراسیون‌های ورزشی کشور با ارائه راهکارهای موارد انگیزشی و بهداشتی که کارکنان از آن احساس نارضایتی می‌کنند بهبود بخشند و در نهایت امید می‌رود تا این نتایج مورد استفاده مدیران و برنامه ریزان فدراسیون‌های ورزشی کشور قرار گیرد.

همخوانی داشته ولی با نتایج اصیلی (1379) و پتیساوراس (2010) مغایرت دارد بنابراین می‌توان گفت که عوامل بهداشتی در مقایسه با رضایت شغلی نقش کمتری در ایجاد تفاوت بین زنان و مردان داشته است.

از نتایج دیگر این تحقیق عدم تفاوت معنادار بین میزان عوامل انگیزشی زنان و مردان می‌باشد هرچند تا اندازه‌ای ناچیز این میزان در مردان بیشتر از زنان می‌باشد این یافته‌ها با نتایج سرداری (1380) همخوانی نداشته ولی با تحقیقات نوربخش (1376)، کریمی (1386) یکسان می‌باشد، در بررسی عوامل انگیزشی بین عوامل انگیزشی مردان و زنان کارمند فدراسیون‌های ورزشی در هیچ یک از عوامل تفاوت معناداری مشاهده نشد این عوامل عبارت بودند از مسئولیت پذیری، جنبه ذاتی کار، پیشرفت در کار، تقدیر و بازشناسی و قدرت تصمیم‌گیری.

از نتایج دیگر تحقیق این است که بیشترین امتیاز رضایت شغلی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی مربوط به سرپرستی و سپس ماهیت کار و کمترین میزان آن مربوط به، پرداخت می‌باشد به طور کلی نیز رضایت شغلی با میانگین (3/654) از 4 به دست آمد و نشان دهنده رضایت شغلی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی در کشور می‌باشد.

همچنین نتایج آزمون نشان داد بین میزان رضایت شغلی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی منتخب (22 فدراسیون) تفاوت معناداری وجود ندارد و مشاهده گردید

منابع

- اصیلی، غلامرضا (1378). بررسی انگیزه‌های شغلی پژوهشگران بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ در پژوهشگاه نیرو، پایانه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد، تهران مرکز.
- بخشی علی آبادی، حمید (1383). بررسی ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، مجله

آموزش در علوم پزشکی.

بهبهانی، غلامرضا (1375). بررسی تحلیلی تئوری دو عاملی هرزبرگ در میان اعضای هیات علمی شیراز و علوم پزشکی شیراز، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

جهانیان، رمضان (1374). بررسی رضایت شغلی دبیران بر مبنای نظریه هرزبرگ در مدارس راهنمایی شهرستان دامغان، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.

رضائیان، علی (1384). انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها.

سرداری، صدیقه (1380). بررسی و مقایسه میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد و دولتی زنجان بر اساس نظریه هرزبرگ، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.

شکیبائی، مریم (1386). ارتباط بین انگیزش و دل بستگی شغلی کارکنان تربیت بدنی استان قزوین، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.

صاحب الزمانی، محمد (1375). بررسی رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد های مستقر در تهران، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد.

قره خانی، حسن (1385). بررسی رابطه عوامل انگیزشی و بهداشتی دبیران ورزش دبیرستان های متوسطه شهر تهران بر اساس نظریه هرزبرگ، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

کریمی، ندا (1386). بررسی عوامل انگیزشی و بهداشتی دبیران ورزش هنرستان های تربیت بدنی شهر تهران بر اساس نظریه هرزبرگ، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.

کریمی کلیمانی، فریبا (1377). انگیزه های کاری کارشناسان و کارداناان ورزشی شاغل در سازمان تربیت بدنی مرکزی و استان تهران بر اساس نظریه مازلو، پایانامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش تربیت مربی.

نائلی، محمد علی (1373). انگیزش در سازمان ها، انتشارات دانشگاه شهید چمران، اهواز.

نور بخش، مهوش (1376). بررسی انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشکده های تربیت بدنی سراسر کشور بر اساس نظریه هرزبرگ، رساله دکتری، تهران، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.

Bessell, I., Dicks, B., Wysocki A., Kepner, K, (2012). Understanding motivation: an effective tool for managers. University of Florida Institute of Food and Agricultural Sciences. [cited 2004 sep10]. Available from: <http://edis.ifas.ufl.edu/pdf/HR/HR01700.pdf>

Burbeck, R., Coomber, S., Robinson, SM., Todd, C, (2009). Occupational stress in consultants in accident and emergency medicine: a national survey of levels of stress at work. *Emerg Med J*; 19(3): 234

Koelbel, PW., Fuller, SG., Misener, TR, (1991). An explanatory model of nurse practitioner job satisfaction. *J Am Acad Nurse Pract*; 3(1): 17-24.

Li, Ma., Shnanghog, Qi, (2010). Customer satisfacation and service system based on Motive- hygiene throy, *Social and Behavior Scienes*.

Marica, M., Elise, D., ANTIA, j., Van der, K, (2009). Component structure of job satisfaction based on Herzberg, s theory.

Marjiolein, D., Pham, V., Tim, M, (2006). Identifying factors for job motivation of rural health workers in

north Vietnam, Human Resources for Health.

Patsiaouras, A, (2010). Person-centered support and athletes motivation for performane. Perceptual motor skills. Vol 106. No. 3. Pp. 849-858.

smith, Tom, W, (2009). Job satisfaction in the United Ststes, ORC/ University of chicago, APRL 17.