حرکت _ تابستان ۱۳۸۷
شمارة ۳۶ ـ ص ص : ۷۱ - ۵۷
تاریخ دریافت : ۲۴ / ۰۸ /۸۵
تاریخ تصویب : ۳۰ /۰۳ /۸۶

بررسی انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی بر اساس نظریة هرزبرگ

حسن قره‌خانی[۱] _ هاشم کوزه‌چیان _ محمد احسانی
دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت مدرس _ دانشیار دانشگاه تربیت مدرس _ استادیاردانشگاه تربیت مدرس

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی بر اساس نظریة هرزبرگ به روش توصیفی و به شکل میدانی انجام شد. جامعة آماری شامل تمامی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطة شهر تهران بود (N=۸۵۰) که ۲۶۸ نفر به عنوان نمونه (با میانگین سنی ۴۰ سال, ۱۶۰ مرد و ۱۰۸ زن) به صورت تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامة استاندارد دانت (۱۹۹۶) که بر اساس نظریة هرزبرگ تهیه شده (پایایی ۰/۹۶), استفاده شد برای آزمون فرضیه ها از روش های آماری **t** مستقل و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین عوامل انگیزشی مردان و زنان اختلاف معنی داری وجود دارد, ولی بین عوامل بهداشتی آنان اختلاف معنی داری مشاهده نشد. همچنین در سطح معنی داری ۰/۰۱ بین عوامل انگیزشی با انگیزش شغلی ارتباط معنی داری یافت شد. بین عوامل بهداشتی با انگیزش شغلی نیز رابطة معنی داری دیده شد. به طور کلی می توان گفت که نتایج این تحقیق با قسمت اول نظریة هرزبرگ مبنی بر تأثیر عوامل انگیزشی در انگیزش شغلی همسو, ولی با قسمت دوم مبنی بر عدم تأثیر عوامل بهداشتی در انگیزش شغلی مغایرت دارد. شاید دلیل این مسئله اختلافات فرهنگی, اقتصادی و اجتماعی موجود بین جوامع مختلف که در تعیین عوامل انگیزشی نقش دارند, باشد.

واژه های کلیدی
عوامل انگیزشی[۲] , عوامل بهداشتی[۳] و انگیزش شغلی[۴].

---

۱ - نویسندة مسئول : تلفن : ۰۹۱۲۴۳۳۳۸۱۷ **Email : gharehkhani 2006@Yahoo.com**

2 - Motivational Factors
3 - Hygenic Factors
4 - Job Motivation

Archive of SID
www.SID.ir

مقدمه

درک صحیح انگیزش[1] می تواند به عنوان ابزار با ارزشی به منظور شناخت علل رفتار در سازمان ها و پیش بینی تأثیرات اقدام های مدیریتی به کار آید. همچنین با شناخت انگیزش می توان رفتارها را در سازمان ها به گونه ای هدایت کرد که اهداف فردی و سازمانی تأمین شود. از انگیزش تعاریف مختلفی ارائه شده است؛ فرایندی که موجب حرکت فرد می شود و یا او را تحریک می کند (۱۹) فرایند فیزیولوژیکی که به فرد جهت می دهد و عزم او را قوی تر می کند (۲۹), اما در محیط کار انگیزش یعنی تمایل فرد برای تلاش و حفظ آن برای رسیدن به اهداف سازمانی (۲۲).

متأسفانه تعیین عواملی که موجب برانگیختن کارکنان می شود, برای مدیران به راحتی امکان پذیر نیست, اما آشنایی با نظریه های انگیزشی, اولین گام در درک پیچیدگی روابط انسانی و انگیزش محسوب می شود (۲۰). همچنین درک علایق و رفتار کارکنان عامل مهمی است که می تواند عملکرد آنان را تحت تاثیر قرار دهد(۲۸). التون مایو اولین فردی بود که در حیطهٔ روابط انسانی تحقیق کرد. پژوهش های او نشان داد که کارکنان فقط با پول برانگیخته نمی شوند و اثبات کرد که بهره وری از طریق انگیزش قابل افزایش است. پس از آن توجه بسیاری از محققان و مدیران به سوی انگیزش جلب شد و دانشمندان زیادی به تحقیق در مورد این مفهوم پرداختند (۱۹). مهم ترین نظریه هایی که نقش برجسته ای در درک انگیزش داشتند, شامل هرم نیازهای مازلو, نظریهٔ انتظار وروم, نظریهٔ برابری آدامز و نظریهٔ دو عامل هرزبرگ است (۲۰ و ۲۹).

هرزبرگ پیشنهاد کرد که رضایت شغلی و نارضایتی شغلی دو مقولهٔ جداگانه اند که هر کدام توسط عوامل جداگانه تحت تاثیر قرار می گیرند. او عواملی را که موجب رضایت می شوند, انگیزاننده یا انگیزشی (پیشرفت, تقدیر, ماهیت شغل, قدرت تصمیم گیری و مسئولیت) و عواملی را که موجب جلوگیری از نارضایتی می شوند (امنیت شغلی, شرایط کار, روابط, خط مشی سازمان و حقوق), را نگهدارنده یا بهداشتی نامید (۲۷, ۲۹).

1 - Motivation

Archive of SID

www.SID.ir

این واقعیت باید در سازمان ها پذیرفته شود که انسان عامل بنیادی حرکت و تحول است و پایة توسعة اقتصادی و افزایش توان اقتصادی کشورها در سایة توجه به این منبع راهبردی و حساس است. ازاین رو مدیریت سازمان ها باید با به کارگیری صحیح نیروی انسانی و سعی در پرورش هر چه بهتر آن, راه تکاملی سازمان را بپیماید (۶). با توجه به مطالب بالا این سؤال مطرح می شود که چرا باید کارکنان را برانگیخت؟ پاسخ این سؤال بقاست, زیرا فرد برانگیخته موجب بقای سازمان می شود و بهره‌وری بیشتری دارد, بنابراین مدیران باید بدانند که چه چیزی به کارکنان انگیزه می دهد. لیندنر (۱۹۹۸) می گوید در میان تمامی وظایفی که یک مدیر دارد, شاید پیچیده ترین آنها انگیزش کارکنان است (۲۹).

در خصوص نظریة هرزبرگ نتایج متناقضی از تحقیقات مختلف به دست آمده, به گونه ای که در بعضی کشورها نظر هرزبرگ تایید شده و در برخی دیگر نتایجی مغایر با آن به دست آمده است. همین مسئله یکی از دلایل انجام این تحقیق بوده است. برای مثال اصلانخانی (۱۳۷۵) به این نتیجه رسید که بین عوامل انگیزشی مردان و زنان اختلاف معنی داری وجود دارد, ولی بین عوامل انگیزشی و سن و همچنین بین عوامل بهداشتی و سن رابطة معنی داری وجود ندارد (۱). نوربخش (۱۳۷۶) نشان داد که علاوه بر عوامل انگیزشی, بین مجموعة عوامل بهداشتی و انگیزش شغلی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. نتیجة کلی این تحقیق با نظریة هرزبرگ به طور کامل همخوانی نداشت (۱۸).

قائم پور (۱۳۸۰) برخلاف هرزبرگ به این نتیجه رسید که عوامل بهداشتی نیز در رضایت شغلی اثر معنی داری دارد(۱۵). آدریان فارن هام[1] و همکارانش (۲۰۰۰) در بررسی ارتباط بین انگیزش شغلی و شخصیت نشان دادند که عوامل بیرونی (محیطی) در افزایش اهمیت عوامل انگیزشی نقش دارد, در حالی که عوامل عصبی و روانی جزء عوامل بهداشتی محسوب می شوند (۲۴). رندی برین[2] (۲۰۰۳) به نتایجی مغایر با یافته های هرزبرگ دست یافت, زیرا او نیز اهمیت عوامل بهداشتی را در انگیزش افراد مورد تاکید قرار داد(۱۹). لی ما[3] (۲۰۰۵) به نتایج مشابهی با نظر هرزبرگ دست یافت, یعنی عوامل بهداشتی و فراهم کردن آنها فقط

1 - Adrian Furnham
2 - Randy O Brein
3 - Lima

Archive of SID

www.SID.ir

پیش نیاز است, در حالی که عوامل انگیزشی و فراهم شدن آن کلیدی است که به کمک آن مشتری به رضایت واقعی می رسد (٣١).

ماریکا مانی سر[1] (٢٠٠٥) نیز یافته های هرزبرگ را تایید کرد (٣٢). همچنان که تحقیقات ذکر شده نشان می دهد, نتایج در جوامع مختلف و نمونه های مختلف یکسان نبوده است و اجماع کلی در مورد این نظریه وجود ندارد, از این رو محقق قصد دارد با انجام تحقیق علاوه بر آزمون نظریة هرزبرگ در میان دبیران تربیت بدنی و شناسایي عوامل انگیزشی و بهداشتی آنان در پی یافتن علت احتمالی اختلاف نتایج تحقیقات پیشین نیز باشد.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی بوده و به شکل میدانی انجام گرفته است.

جامعة آماری

جامعة مورد بررسی در این تحقیق شامل تمامی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر تهران است که در سال تحصیلی ٨٥-١٣٨٤ مشغول به فعالیت بوده اند, تعداد آنان بنابر اعلام کارشناسی تربیت بدنی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران ٨٥٠ نفر است.

نمونة آماری

از بین جامعة آماری ٢٦٨ نفر به روش خوشه ای تصادفی با توجه به جدول مورگان به عنوان نمونة تحقیق انتخاب شدند.

ابزار گردآوری اطلاعات

برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه ای که شامل عوامل انگیزشی و بهداشتی (٣٦ سؤال) بود و توسط دانت (١٩٩٦) استاندارد شده است, استفاده شد. پایایي این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ٠/٩٦ به دست آمد. همچنین در این تحقیق از مقیاس لیکرت استفاده شد.

1 - Marrica Manisera

Archive of SID

www.SID.ir

روش های آماری

از آمار توصیفی برای توصیف یافته ها (میانگین و انحراف استاندارد و ...), از **K – S** (کالموگراف اسمیرنف) برای بررسی نرمال بودن متغیرها به منظور بهره مندی از روش های پارامتریک استفاده شد. با توجه به نرمال بودن داده ها, از **t** مستقل و ضریب همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیه ها استفاده شد.

نتایج و یافته های تحقیق

در این قسمت ابتدا برخی از ویژگی های فردی جامعة مورد بررسی ارائه می شود.

جدول ۱_ توزیع فراوانی افراد بر اساس جنسیت

جنس / شاخص آماری	مرد	زن	جمع
فراوانی	۱۶۰	۱۰۸	۲۶۸
درصد	۵۹/۷	۴۰/۳	۱۰۰

با توجه به جدول بالا, در حدود ۶۰ درصد از افراد جامعه مرد و حدود ۴۰ درصد زن هستند.

جدول ۲_ توزیع فراوانی افراد بر اساس سن

سن / شاخص آماری	جمع	۵۶-۶۰	۵۱-۵۵	۴۶-۵۰	۴۱-۴۵	۳۶-۴۰	۳۱-۳۵	۲۵-۳۰
فراوانی	۲۶۸	۶	۱۲	۴۹	۵۸	۷۱	۵۲	۲۰
درصد	۱۰۰	۲/۲	۴/۴	۱۸/۴	۲۱/۷	۲۶/۴	۱۹/۴	۷/۵

همان طور که در جدول ۲ دیده می شود, در حدود ۵۳/۳ درصد افراد در محدودة سنی ۲۵ تا ۴۰ سال قرار گرفته‌اند و ۴۷/۷ درصد باقیمانده نیز در محدودة سنی ۴۱ تا ۶۰ سال قرار داشتند. میانگین جامعه ۴۰ سال به دست آمد.

Archive of SID

www.SID.ir

جدول ۳ _ توزیع فراوانی افراد بر اساس رشتة تحصیلی

رشته / شاخص آماری	تربیت بدنی	سایر رشته ها	بدون پاسخ	جمع
فراوانی	۲۲۱	۴۳	۴	۲۶۸
درصد	۸۲/۵	۱۶	۱/۵	۱۰۰

در مورد تحصیلات دبیران تربیت بدنی, نتایج نشان داد ۸۲/۵ درصد از افراد تحصیلکرده رشتة تربیت بدنی و ۱۶ درصد جامعه از سایر رشته ها فارغ التحصیل شده بودند. با توجه به جدول ۳ , هنوز هم تعداد قابل توجهی از افرادی که به تدریس درس تربیت بدنی مشغول هستند, در رشتة تربیت بدنی تحصیل نکرده اند.

جدول ۴ _ توزیع فراوانی افراد بر اساس مدرک تحصیلی

مدرک / شاخص آماری	دیپلم	کاردانی	کارشناسی	کارشناسی ارشد و بالاتر	جمع
فراوانی	۱۹	۵۹	۱۴۸	۴۲	۲۶۸
درصد	۷/۱	۲۰/۹	۵۵/۲	۱۶/۸	۱۰۰

جدول ۴, نشان می دهد افرادی که مدرک تحصیلی آنها دیپلم می باشد در حدود ۷ درصد جامعه را به خود اختصاص داده بودند در حدود ۲۱ درصد افراد دارای مدرک تحصیلی کاردانی بیش از نیمی از افراد کارشناس و حدود ۱۷ درصد کارشناس ارشد یا بالاتر بودند (جدول ۴).

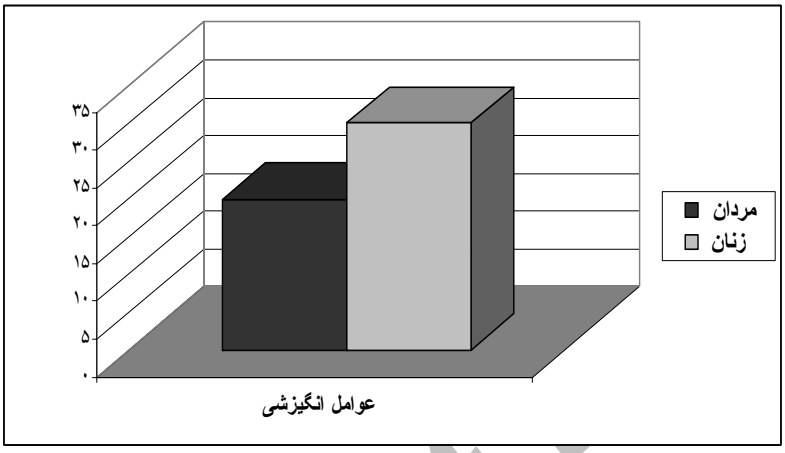
آزمون فرضیه های تحقیق

- بین عوامل انگیزشی دبیران تربیت بدنی مرد و زن اختلاف معنی داری وجود ندارد.

با استفاده از روش آماری **t** مستقل مشخص شد که بین عوامل انگیزشی مردان و زنان در سطح معنی داری ۰/۰۵ تفاوت معنی داری وجود دارد, زیرا میانگین عوامل انگیزشی زنان بیشتر از مردان بود, به طوری که رضایت زنان از پیشرفت و تقدیر بیشتر از مردان بود. بنابراین فرضیة صفر تایید نشد (شکل ۱).

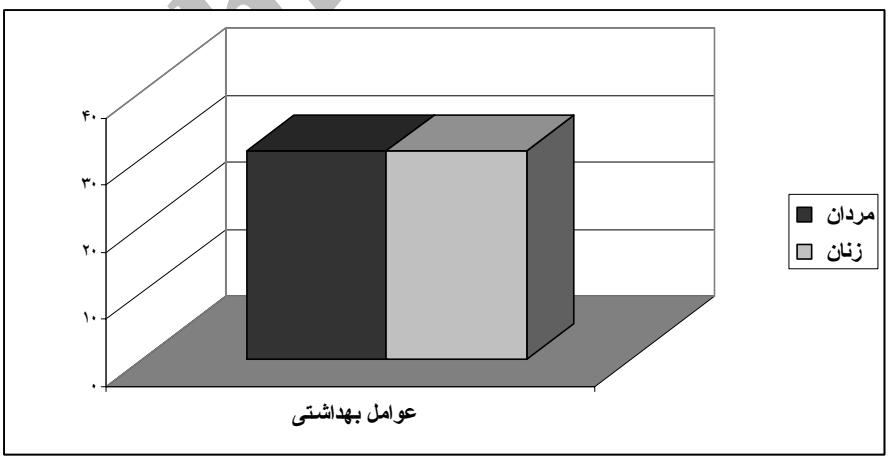
Archive of SID

www.SID.ir



شکل ۱ _ میانگین عوامل انگیزشی مردان و زنان تربیت بدنی

- بین عوامل بهداشتی دبیران تربیت بدنی مرد و زن اختلاف معنی داری وجود ندارد. برای آزمون این فرضیه نیز از روش آماری **t** مستقل استفاده شد و نتایج نشان داد بین عوامل بهداشتی مردان و زنان در سطح معنی داری ۰/۰۵ تفاوت معنی داری وجود ندارد. بنابراین فرضیة صفر تایید شد (شکل ۲).



شکل ۲ _ میانگین عوامل بهداشتی مردان و زنان تربیت بدنی

www.SID.ir

- بین انگیزش شغلی و عوامل انگیزشی دبیران تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود ندارد. برای آزمون این فرضیه از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. پس از آزمون بین انگیزش شغلی و مجموعة عوامل انگیزشی ارتباط معنی داری (سطح معنی داری ۰/۰۱) دیده شد, بنابراین فرضیة صفر تایید نشد (جدول ۵).

جدول ۵_ همبستگی بین عوامل انگیزشی و انگیزش شغلی (سطح معنی داری ۰/۰۱)

عوامل انگیزشی	ماهیت کار	مسئولیت پذیری	پیشرفت کاری	تقدیر	قدرت تصمیم گیری	مجموع عوامل انگیزش
انگیزش شغلی	۰/۶۶۳ *	۰/۴۱۴ *	۰/۷۴۵ *	۰/۶۸۸ *	۰/۳۴۸ *	(۰/۹۴) *

علامت * نشان دهندة معنی دار بودن ارتباط در سطح آلفای ۰/۰۱ است.

تمامی عوامل انگیزشی با انگیزش شغلی افراد در سطح معنی داری ۰/۰۱ ارتباط مثبت و معنی داری دارند که در بین این عوامل پیشرفت کاری و تقدیر بیشترین ارتباط را با انگیزش شغلی دارند.

- بین انگیزش شغلی و عوامل بهداشتی دبیران تربیت بدنی ارتباط معنی داری وجود ندارد. برای آزمون این فرضیه نیز از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. پس از آزمون ارتباط معنی داری بین انگیزش شغلی و مجموعة عوامل بهداشتی (سطح معنی داری ۰/۰۱) دیده شد.

جدول ۶_ همبستگی بین عوامل انگیزشی و انگیزش شغلی (سطح معنی داری ۰/۰۱)

عوامل بهداشتی	امنیت شغلی	شرایط کاری	روابط سرپرستی	خط مشی سازمان	حقوق و مزایا	مجموع عوامل بهداشتی
انگیزش شغلی	۰/۶۶۳ *	۰/۷۹۸ *	۰/۵۶۲ *	۰/۶۸۱ *	۰/۷۰۳ *	(۰/۸۲) *

علامت * نشان دهندة معنی دار بودن ارتباط در سطح آلفای ۰/۰۱ است.

Archive of SID

www.SID.ir

همچنان که جدول ۶ نشان می دهد, بین تمامی عوامل بهداشتی با انگیزش شغلی افراد در سطح معنی داری ۰/۰۱ ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد که در بین این عوامل شرایط کاری و حقوق و مزایا بیشترین ارتباط را با انگیزش شغلی دارند.

بحث و نتیجه گیری

یافته های این تحقیق نشان داد که بین عوامل انگیزشی مردان و زنان در جامعة آماری در سطح احتمال خطاپذیری (۰/۰۵) اختلاف معنی داری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیق اصلانخانی (۱۳۷۵) همخوانی و با نتایج تحقیقات نوربخش (۱۳۷۶), کرمی (۱۳۷۷) و ویت و نی[1] (۱۹۹۹) مغایرت دارد (۱, ۱۸, ۱۶, ۳۵). در هر صورت یـافته های این تحقیق نشان داد که زنان و مردان جامعة آماری مورد بررسی در عواملی مانند میزان پیشرفت و تقدیر اختلاف معنی داری دارند که میزان رضایت از پیشرفت و تقدیر در بین زنان بیشتر بود که انگیزش بیشتری ایجاد می‌کند. شاید دلیل این اختلاف این باشد که زنان در کار خود فرصت بیشتری برای پیشرفت دارند و از کارشان تقدیر بیشتری صورت می گیرد. این یافته با نتایج تحقیق نائلی (۱۳۷۳) و مارجولین[2] (۲۰۰۳) رندی برین (۲۰۰۳) مبنی بر اینکه پیشرفت و شناخته شدن در رضایت افراد اهمیت اساسی دارد, هماهنگی دارد (۱۷, ۲۲, ۱۹).

با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق می توان نتیجه گرفت عواملی مانند مسئولیت پذیری, قدرت تصمیم گیری و جذابیت شغل به عنوان عوامل انگیزشی در بین زنان و مردان به طور تقریب یکسان است, زیرا تفاوت معنی داری بین این عوامل با عامل جنسیت مشاهده نشد. این یافته با نتایج تحقیق نوربخش (۷۶) همخوانی دارد, شاید دلیل این موضوع این باشد که ماهیت کار تربیت بدنی برای زنان و مردان یکسان است و اختلاف بین زنان و مردان جامعة آماری از نظر عوامل درونی کار ارتباط چندانی به عوامل ذکر شده ندارد (۱۸).

بین عوامل بهداشتی دبیران زن و مرد در سطح احتمال خطاپذیری ۰/۰۵ اختلاف معنی داری دیده نشد. این نتیجه با یافته های نوربخش (۱۳۷۶), مارجولین (۲۰۰۳), رندی برین (۲۰۰۳) همخوانی دارد, ولی با نتایج تحقیقات کرمی (۱۳۷۷), اصیلی (۱۳۷۹) که اختلاف

1 - Veit Veny
2 - Marjoline

Archive of SID

www.SID.ir

معنی داری بین مجموعة عوامل بهداشتی مردان و زنان یافتند و ویت و نی (١٩٩٩) که گزارش کردند مربیان ورزش زن در مقایسه با مردان به عواملی مانند حقوق و مزایا و ارتقا و سرپرستی بهای بیشتری می دهند, مغایرت دارد (١٨, ٢٢, ١٩, ١٦, ٢, ٣٥). بنابراین می توان گفت که عوامل بهداشتی در مقایسه با عوامل انگیزشی نقش کمتری در ایجاد تفاوت بین زنان و مردان داشته است, البته در بین عوامل بهداشتی, امنیت شغلی مردان و زنان تفاوت معنی داری داشت, به گونه ای که میانگین امنیت شغلی مردان کمتر از زنان بود.

بین مجموعة عوامل انگیزشی و انگیزش شغلی در سطح احتمال خطاپذیری ٠/٠١ همبستگی معنی داری وجود داشت که این نتیجه با یافته های نائلی (١٣٧٣) که پیشرفت و تقدیر و شناخته شدن را در ایجاد رضایت عامل کلیدی معرفی کرد, جهانیان (١٣٧۴) که موفقیت و مسئولیت را به عنوان عوامل انگیزشی اثرگذار در رضایت مؤثر قلمداد کرد, هماهنگ است. صاحب الزمانی (١٣٧۵), کرمی (١٣٧٧), اصیلی (١٣٧٩) و سرداری (١٣٨٠) نیز نتیجه گرفتند که عوامل انگیزشی در انگیزش افراد نقش دارند که با یافتة این تحقیق همسوست (١٧, ۴, ١١, ١۶, ٢, ٩). همچنین نتایج تحقیق آدیگن و استفانسون[1] که بیان کردند آزمودنی های انگلیسی توسط عوامل انگیزشی همچون پیشرفت, جنبة ذاتی کار و مسئولیت برانگیخته می شوند, مارجولین (٢٠٠٣), ماریکا مانی سرا (٢٠٠۵) و لی ما (٢٠٠۵) که به ارتباط معنی دار بین عوامل انگیزشی و انگیزش اشاره کردند, با این تحقیق همخوانی دارد (٢۶, ٢٢, ٣٢, ٣١). همسویي این نتایج تاییدی بر نظر هرزبرگ است که عوامل انگیزشی را منشأ رضایت و انگیزش شغلی می دانست. این یافته با نتایج تحقیقات بهبهانی (١٣٧۵), عبدالکریمی (١٣٧٧) که بین عوامل انگیزشی و رضایت رابطة معنی داری نیافتند, مغایرت دارد (٣, ١٢). با توجه به بالا و مثبت بودن ارتباط بین تمام عوامل انگیزشی و انگیزش شغلی می توان گفت که افزایش در میزان رضایت افراد از این عوامل به طور مستقیم سبب افزایش انگیزش آنان می شود, البته در بین عوامل انگیزشی پیشرفت در کار و تقدیر بیشترین همبستگی را با انگیزش شغلی داشتند, بنابراین نسبت به بقیة عوامل نقش بیشتری در افزایش انگیزش افراد دارند و می توان گفت برای افزایش انگیزش افراد باید به این دو عامل توجه بیشتری شود. شاید دلیل این مسئله این باشد که این دو عامل در بین دیگر عوامل

1 - Estephanson

Archive of SID

www.SID.ir

درونی کار برای جامعة مورد بررسی اهمیت بیشتری دارند و در نتیجه در مقایسه با دیگر عوامل, انگیزش شغلی را به مقدار بیشتری افزایش می دهند.

به هر حال می تـوان گفت با افزایش عوامل انگیزشی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطة شهر تهران افزایش می‌یابـد که این مسئله تاییدی بر نظر هرزبرگ است.

نتایج تحقیق نشان داد بین مجموع عوامل بهداشتی و انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی در سطح معنی داری ۰/۰۱ نیز همبستگی معنی داری وجود داشت که این نتیجه با یافته های نائلی (۱۳۷۳), جهانیان (۱۳۷۴), صاحب الزمانی (۱۳۷۵), نوربخش (۱۳۷۶), کرمی (۱۳۷۷) اصیلی (۱۳۷۹) و سرداری (۱۳۸۰) که بین عوامل بهداشتی و انگیزش شغلی ارتباط معنی دار گزارش کردند و آدیگن و استفانسون (۱۹۹۱) که نتیجه گرفتند انگیزش شغلی آزمودنی های نیجریه‌ای بیشتر تحت تاثیر عواملی مانند حقوق و مزایا و شرایط فیزیکی کار قرار دارد, رندی برین که بیان کرد عوامل بهداشتی در انگیزش شغلی نقش مؤثری دارند, همسوست (۱۷, ۴, ۱۱, ۱۸, ۱۶, ۲, ۹, ۲۶), ولی با نتایج تحقیقات آدریان فارن هام[1] (۱۹۹۹), ماریکا مانی سرا (۲۰۰۵), لی ما (۲۰۰۵) که عوامل بهداشتی را پیش نیاز و عوامل انگیزشی را عامل کلیدی رضایت عنوان کردند, بهبهانی (۱۳۷۵) و عبدالکریمی (۱۳۷۷) که ارتباط معنی داری بین عوامل بهداشتی و رضایت شغی نیافتند, مغایرت دارد (۲۴, ۳۲, ۳۱, ۳, ۱۲).

بالا و مثبت بودن ارتباط بین عوامل بهداشتی و انگیزش شغلی حاکی از این است که با افزایش رضایت افراد از این عوامل انگیزش آنان نیز به همین مقدار افزایش می یابد, البته در بین عوامل بهداشتی حقوق و مزایا و شرایط کاری بیشترین همبستگی را با انگیزش شغلی داشتند. این یافته با نتایج تحقیقات زیادی از جمله مارجولین (۲۰۰۳), ای داف[2] (۲۰۰۶) همخوانی دراد (۲۳, ۲۲). شاید دلیل این مسئله این باشد که نقش این دو عامل بیرونی بیشتر از بقیة موارد باشد. همان طور که یافته های این تحقیق نشان داد, بیشتر افراد از حقوق خود رضایت کافی نداشتند. افزایش حقوق سبب افزایش انگیزش افراد می شود, زیرا مشکلات مالی زیادی در بین جامعة مورد بررسی وجود دارد . همچنین با توجه به اینکه افراد

1 - Adrian Faren Ham
2 - A Duff

Archive of SID

www.SID.ir

مورد بررسی رضایت چندانی از شرایط کاری خود نداشتند, بهبود شرایط کاری در افزایش انگیزش افراد موثر خواهد بود.

به طور کلی می توان گفت با افزایش عوامل بهداشتی نیز انگیزش شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطة شهر تهران افزایش می یابد. این یافته با قسمت دوم نظریة هرزبرگ مغایرت دارد, زیرا او معتقد بود عوامل بهداشتی با رضایت و انگیزش افراد ارتباطی ندارد.

برای نتیجه گیری می توان گفت که با توجه به نتایج تحقیقات ذکر شده به نظر می رسد در جوامع توسعه نیافته یا در حال توسعه مانند ویتنام, تایلند, نیجریه و از جمله کشورمان, به علت مشکلات اقتصادی موجود در جامعه و کم بودن حقوق و مزایا, مجموعة عوامل بهداشتی و به ویژه حقوق و مزایا بسیار مهم است و موجب افزایش انگیزش افراد می شود, زیرا همچنان که نتایج تحقیق نشان داد, ارتباط این عامل با انگیزش زیاد بود. در حالی که در کشورهای توسعه یافته ای, مانند انگلستان, ایتالیا و چین به دلیل نبود مشکلات اقتصادی و کافی بودن حقوق و مزایا, عوامل بهداشتی در افزایش انگیزش اهمیتی ندارند (ارتباط ضعیف بین حقوق و انگیزش)و نظریة هرزبرگ در مورد این عوامل تایید شده است.

شاید دلیل اختلاف نتیجة این تحقیق با یافته های هرزبرگ در مورد عوامل بهداشتی این باشد که در مناطق و جوامع مختلف, عواملی که موجب ایجاد انگیزش و رضایت می شوند, متفاوت است, زیرا ویژگی های فرهنگی, اقتصادی و اجتماعی آن جامعه در تعیین عوامل انگیزشی تاثیر خواهد گذاشت.

منابع و مآخذ

۱. اصلانخانی, محمدعلی. (۱۳۷۵). "توصیف سبک های مدیریت و جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه اساتید ورزشی و دستگاه های منتخب کشور". رسالة دکتری, دانشگاه تهران.

۲. اصیلی, غلامرضا. (۱۳۷۸). "بررسی انگیزه های شغلی پژوهشگران بر اساس نظریة دو عاملی هرزبرگ در پژوهشگاه نیرو". پایان نامة کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد تهران مرکز.

Archive of SID

www.SID.ir

۳. بهبهانی, غلامرضا. (۱۳۷۵). "بررسی تحلیلی تئوری دو عاملی هرزبرگ در میان اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز". پایان نامة کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.

۴. جهانیان, رمضان . (۱۳۷۴). "بررسی رضایت شغلی دبیران بر مبنای نظریة هرزبرگ در مدارس راهنمایي شهرستان دامغان". پایان نامة کارشناسی ارشد, دانشگاه تربیت معلم.

۵. حقیقی, محمدعلی و همکاران. (۱۳۸۲). "مدیریت رفتار سازمانی". انتشارات ترمه, تهران.

۶. دیوید, استارت ای. (۱۳۸۴). "روان شناسی مدیریت". ترجمة کامران گنجی و علیرضا شریفی. انتشارات تورنگ. تهران.

۷. رابینز استیفن. (۱۳۸۳). "تئوری سازمان". ترجمة سیدمهدی الوانی و حسن دانایي فرد. انتشارات صفار. تهران.

۸. رضائیان , علی. (۱۳۸۴). "مبانی سازمان و مدیریت". انتشارات سمت. تهران.

۹. سرداری, صدیقه. (۱۳۸۰). "بررسی و مقایسة میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد و دولتی زنجان بر اساس نظریة هرزبرگ". پایان نامة کارشناسی ارشد . دانشگاه تربیت معلم.

۱۰. سعادت, اسفندیار. (۱۳۸۴). "مدیریت منابع انسانی". انتشارات سمت, تهران.

۱۱. صاحب الزمانی, محمد. (۱۳۷۵). "بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مستقر در تهران بر اساس نظریة هرزبرگ". دانشگاه آزاد تهران مرکز.

۱۲.عبدالکریمی, مریم. (۱۳۷۷). "بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده های علوم تربیتی در تهران بر اساس نظریة هرزبرگ". پایان نامة کارشناسی ارشد. دانشگاه علامة طباطبایي.

۱۳.فرانکن رابرت. (۱۳۸۴). "انگیزش و هیجان". ترجمة حسن شمس اسفندآباد و غلامرضا محمودی و سوزان امانی پور. نشر نی . تهران.

۱۴. فلاح. محمدحسین. (۱۳۷۹). "بررسی عوامل مؤثر بر تقویت انگیزة شغلی مربیان تربیتی استان یزد". پایان نامة کارشناسی ارشد. کرمان.

۱۵. قائم پور. محسن. (۱۳۸۰). "بررسی ارتباط بین تئوری دو عاملی هرزبرگ با انگیزش کارشناسان در راه آهن". پایان نامة کارشناسی ارشد, دانشگاه آزاد تهران مرکز.

۱۶.کرمی. محسن. (۱۳۷۷). "بررسی ارتباط تئوری دو عاملی هرزبرگ با انگیزش کارکنان راه آهن جمهوری اسلامی ایران". پایان نامة کارشناسی ارشد. مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۱۷.نائلی . محمدعلی.(۱۳۷۳). "تعیین نگرش شغلی مدیران دبیرستان های استان خوزستان بر پایة تئوری هرزبرگ". اهواز.

Archive of SID

www.SID.ir

۱۸ نوربخش, مهوش. (۱۳۷۶). "بررسی انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی سراسر کشور بر اساس نظریة هرزبرگ". رسالة دکتری . دانشگاه تهران.

19. Brien. Randy O. (2003). "Effective motivational factors for thai employee". Faculty of businesss administration at Asian University of Science and Technology . 89, PP:111-126.

20. Brien . O.Randy . (2003). "Herzberg's two factor theory : A case study of the banking industry in Thailand". Master's thesis . Asian Institute of Technology. 62. PP:96-123.

21. Carmichael. Brenda. (1999). "Bulding employee motivation while increasing customer satisfaction". Emporia State University Division of Socialogy and Anthropology. 32, PP:132-139.

22. Dileman. Marjiolein. Veit Le V Pham. Anh and Martinea Tim. (2003). "Identifying factors for job" motivation of rural health workers in north viet nam" . Human Resources for health. 110, PP:68-80.

23. Duff. A .E. Monk . A. (2006)."Attitudes of new appointees to accounting and finace department in the higer education sector". The British Accounting Review, 38, PP : 193-220.

24.Furnham Adrian. Forde Liam; Ferrari, Kirsti. (1999). "Personality and motivation". Personality and Individual Differences 69, PP:189-194.

25. Hersberg, F. (2003). "One more time. How do you motivate employee?" Harvard Business Review , 81, (1)87,96.

26. Isuco. Adigun , and Stephanson. (1998). "Source of job motivation an satisfaction among british and nigerion employees". Journal of Social Psychology.

27. Lacyl Fiona J, and Sheehan. Barry A. (1997). "Job satisfaction among academic staff : An international perspective". Klumer American Publisher. Printed in the Netherlands. 132. PP:65-72.

28. Lee Bih. Yawshi. Wan,I.(2001). "A case study of motivation theory on the web-based learning". ASEE/IEEE Fromtiers in Education Conference. 124, PP:19-3.

29. Lindner. R.James. (1998). "Understanding employee motivation". Journal of Extension. 36, PP:1-8.

30. Lussier. R N, Homewood , IL : Richard D (1993). "Human Relation in organization : A Skill Building Approach, 2nd ed.

31. Ma. Li. Qi . Shnanghog . (2005). "Customer satisfaction and service system based on motive-hygiene theory". Social and Behavior Sciences Psychology. 45. PP:289-304.

Archive of SID

www.SID.ir

32. Manisera. Marica. Dusseldorp. Elise; and Antia J Van der Kooji . (2005). "Component structure of job satisfaction based on Herzberg's theory". Department of Quantitative Mehtods, University of Berescia . 50, PP:251-280.

33. Miller Franco. Lynne. Bennett. Sara. Kanfer. Ruth. Partick Stubblebine. (2004). "Determinants and consequences of health worker motivation in hospitals in Jordan and Georjia". Journal of Social Science. 65, PP:123-131.

34. Parson. Elizbeth. Bronadbridge. Adelina. (2005). "Job motivation and satisfaction". Un paking the key factors for charity shop managers. Journal of Social psychology. 36, PP:19-28.

35. Witt, L A. Nye, L G. (1992). "Gender and relationship between perceived fairness of pay or promotion and job saisfaction. Journal of Applied psychology.

36. Zang. Ping. Von Dran. Gisela M. (2000). "Satisfiers and dissatisfiers: A two – factor model for web site design and evaluation". Journal of the American Society for Iinformation Science. 32, PP:125-136.

36. Zang. Ping; Small. Ruth V. Barcellos. Silvia. Von Dran Gisela M. (2000). "A two factor theory for website design". 33rd Hawaii International Conference of System Science. 145, PP:32-46.

Archive of SID

www.SID.ir