

بررسی عوامل انگیزاننده و نگهدارنده شغلی دبیران تربیت بدنی

حسن قره‌خانی^{۱*}، هاشم کوزه‌چیان^{**}، محمد احسانی^{***}

* دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی

** دانشیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس

*** استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس

تاریخ دریافت مقاله: ۸۷/۳ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۶

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی عوامل انگیزاننده و نگهدارنده شغلی دبیران تربیت بدنی (بر اساس نظریه هرزبرگ) بود. از بین تمامی دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه شهر تهران (N=۸۵۰) ۲۶۸ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شد. اطلاعات با استفاده از پرسشنامه استاندارد دانت (۱۹۹۶) با پایائی (۰/۹۶) گردآوری شد. آزمون‌های تی مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و آنالیز واریانس برای آزمون فرضیات تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. نتایج تحقیق (در سطح معنی داری ۰/۰۵). تفاوت معنی‌داری بین انگیزش شغلی مردان و زنان نشان نداد ولی بین عوامل انگیزاننده مردان و زنان تفاوت معنی داری مشاهده شد، اما بین عوامل نگهدارنده آنان تفاوت معنی‌داری یافت نشد. همچنین بین سن و انگیزش شغلی ارتباط معنی داری وجود نداشت و هیچ یک از مجموعه عوامل انگیزاننده و نگهدارنده (به طور مجزا) با سن ارتباط معنی داری نداشتند. تفاوت معنی‌داری بین انگیزش شغلی افراد با مدارک تحصیلی مختلف مشاهده نشد با این حال بین عوامل انگیزاننده افراد با توجه به مدرک تحصیلی آنان تفاوت معنی‌دار بود اما بین عوامل نگهدارنده آنان تفاوت معنی‌دار نبود بنابر این می‌توان گفت انگیزش شغلی و عوامل محیطی کار (نگهدارنده) کمتر تحت تاثیر متغیرهای عینی قرار می‌گیرند اما میزان اهمیت جنبه‌های درونی کار (انگیزاننده) تا حدودی تحت تاثیر متغیرهای یاد شده می‌باشد.

کلمات کلیدی: انگیزش شغلی^۱، عوامل انگیزاننده^۲، عوامل نگهدارنده^۳.

مقدمه

بهره‌وری^۴ از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت و پر تغییر کنونی تضمین می‌کند. انسان به عنوان قلب سازمان و مهم‌ترین نیروی سازمانی، محور هر نوع بهره‌وری فردی-اجتماعی و سازمانی می‌باشد بنابراین باید بیشترین توجه و برنامه‌ریزی در بهره‌وری سازمانی متوجه نیروی انسانی آن سازمان باشد (۱۵).

۱. Gharekhani^{۲۰۰۶}@yahoo.com

۲. Job motivation

۳. Motivational factors

۴. Hygienic factors

۵. Productivity

انگیزش^۱ یکی از مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر بهره‌وری است. تا قبل از انجام مطالعات هاثورن تصور بر این بود که فقط پول باعث انگیزش کارکنان می‌شود. اما التون مایو، به عنوان اولین فردی که در حیطه روابط انسانی تحقیق کرد نشان داد، کارکنان فقط بوسیله پول برانگیخته نمی‌شوند و بهره‌وری از طریق انگیزش قابل افزایش می‌باشد (۱۰). تعاریف و تعابیر مختلفی از انگیزش وجود دارد اما انگیزش در محیط کار به معنی میزان تمایل فرد برای تلاش و حفظ آن برای رسیدن به اهداف سازمانی می‌باشد (۲۰). در ارتباط با اهمیت انگیزش در سازمان، لیندنر^۲ (۱۹۹۸) در تحقیق خود اشاره می‌کند در بین وظایف مدیران، انگیزش کارکنان از مهم‌ترین و پیچیده‌ترین آنهاست (۱۶). فرانکو^۳ (۲۰۰۴) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسید که انگیزش یکی از مهم‌ترین عوامل موثر در تصمیم به ترک خدمت می‌باشد (۱۹). درک صحیح از انگیزش می‌تواند به عنوان یک ابزار با ارزش به منظور شناخت علل رفتار در سازمان‌ها و پیش‌بینی تأثیرات اقدامات مدیریتی به کار آید (۱۲). آشنائی با تئوری‌های انگیزشی به عنوان اولین گام در درک پیچیدگی روابط انسانی و انگیزش می‌باشد (۲۲). تئوری دو عاملی هرزبرگ یکی از نظریه‌های مهم در باره انگیزش است هرزبرگ این مهم را به دو قسمت عوامل انگیزاننده^۴ (قدرت تصمیم‌گیری، جذابیت شغلی، تقدیر و قدرشناسی، مسئولیت در کار و امکان پیشرفت در کار) و عوامل نگهدارنده شغلی^۵ (حقوق و مزایا، امنیت شغلی، روابط فردی و سرپرستی، شرایط کاری و خط مشی سازمان) تقسیم کرد و معتقد بود که عوامل نگهدارنده فقط در جلوگیری از نارضایتی نقش دارند و این عوامل انگیزاننده هستند که می‌توانند باعث افزایش انگیزش کارکنان شوند (۱۱، ۲۳، ۱۴).

نتایج تحقیقات انجام شده در ارتباط با انگیزش شغلی و چگونگی ارتباط آن با ویژگی‌های فردی افراد یکسان نیست به طوری که نوریخس (۱۳۷۶) گزارش کرد بین عوامل انگیزاننده مردان و زنان تفاوت معنی‌داری وجود نداشته، بین عوامل نگهدارنده آنان نیز تفاوت معنی‌دار نیست و ارتباط بین سن و عوامل انگیزاننده و نگهدارنده نیز معنی‌دار نمی‌باشد (۹). سرداری (۱۳۸۰) نشان داد که بین انگیزش شغلی مردان و زنان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد (۵). آدریان فارن‌هام^۶ و همکارانش (۲۰۰۰) در بررسی ارتباط بین انگیزش شغلی و شخصیت نشان دادند که عوامل بیرونی (محیطی) در افزایش اهمیت عوامل انگیزاننده نقش دارد در حالیکه عوامل عصبی و روانی جزء عوامل نگهدارنده محسوب می‌شوند (۱۴). رندی برین^۷ (۲۰۰۳) به نتایجی مغایر با یافته‌های هرزبرگ دست یافت زیرا او نیز اهمیت عوامل بهداشتی را در انگیزش افراد مورد تاکید قرار داد (۱۰). لی‌ما^۸ (۲۰۰۵) به نتایج مشابهی با نظر هرزبرگ دست یافت یعنی عوامل نگهدارنده و فراهم کردن آنها فقط پیش‌نیاز است در حالیکه عوامل انگیزاننده و فراهم شدن آن کلیدی است که به وسیله آن مشتری به رضایت واقعی می‌رسد (۱۷). همچنین ماریکا مانی سرا^۹ (۲۰۰۵) نیز یافته‌های هرزبرگ را تأیید کرد (۱۸). همچنان که تحقیقات ذکر شده نشان می‌دهد نتایج در جوامع مختلف و نمونه‌های مختلف یکسان

۱. Motivation
۲. Lindner
۳. Franco
۴. Motivator
۵. Hygienic
۶. Adrian Furnham
۷. Randy O Brein
۸. Lima
۹. Marrica Manisera

نبوده و ارتباط بین ویژگی‌های فردی با عوامل انگیزاننده و نگهدارنده و انگیزش شغلی آنان یکسان گزارش نشده است از این رو محقق قصد داشته با انجام تحقیق در پی تبیین چگونگی انگیزش شغلی و ارتباط بین عوامل انگیزاننده و نگهدارنده با متغیرهایی چون جنس، سن و تحصیلات دبیران تربیت بدنی مدارس مقطع متوسطه شهر تهران باشد. در پایان لازم به ذکر است که منظور از انگیزش شغلی در این تحقیق مجموعه عوامل انگیزاننده و نگهدارنده می باشد. توجه به بحث انگیزش در راستای افزایش بهره‌وری و ایجاد محیطی برای خلاقیت و نوآوری امری ضروری می باشد. همچنین شناسایی مهمترین عوامل انگیزاننده دبیران تربیت بدنی نقش برجسته‌ای در توجه بیشتر به این عوامل برای افزایش انگیزش آنان داشته و شناسایی مهم‌ترین عوامل نارضایتی آنان می‌تواند گامی موثر در کاهش یا برطرف کردن و جلوگیری و کاهش نارضایتی آنان باشد در نتیجه با افزایش کارایی و اثر بخشی آنها موجبات افزایش بهره‌وری آموزش و پرورش را فراهم کرد. از آنجایی که تحقیقی در ارتباط با این موضوع در بین دبیران تربیت بدنی انجام نشده این تحقیق می‌تواند کمک بزرگی برای مدیران و برنامه ریزان تربیت بدنی آموزش و پرورش کرده باشد.

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی بوده که به شکل میدانی انجام گرفته است جامعه آماری این تحقیق در برگرفته تمامی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر تهران (۸۵۰ نفر) بود که از بین آنها تعداد ۲۶۸ نفر (با توجه به جداول مورگان و ادینسکی) به طورخوشه‌ای تصادفی به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد دانت و همکارانش (۱۹۹۶) که بر اساس نظریه هرزبرگ طراحی شده بود استفاده شد. پایایی این پرسشنامه از طریق مطالعه آزمایشی و آلفای کرونباخ ۰/۹۶ به دست آمد. برای اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از مقیاس لیکرت استفاده شد. برای بدست آوردن میانگین، میانه، انحراف استاندارد و رسم جداول فراوانی و نمودارها از آمار توصیفی استفاده شد. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از روش $k-S$ (کالموگراف اسمیرنوف) استفاده شد که با توجه به تأیید فرض نرمال بودن داده‌ها از آزمون‌های تی مستقل و ضریب همبستگی پیرسون و آنالیز واریانس برای آزمون فرضیات تحقیق استفاده شد. لازم به ذکر است که سطح معنی‌داری تمامی فرضیه‌های تحقیق (۰/۰۵) می باشد.

یافته‌های تحقیق

برخی از مهم‌ترین ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری تحقیق در جدول شماره (۱) آمده است.

جدول شماره ۱.۱ اطلاعات توصیفی جمعیت شناختی افراد جامعه

متغیر	جنس		مدرک تحصیلی			سن		جمع
	مرد	زن	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	زیر ۴۰	
شاخص آماری	۱۶۰	۱۰۸	۲۰	۵۷	۱۴۹	۴۲	۱۴۳	۱۲۵
فراوانی	۱۶۰	۱۰۸	۲۰	۵۷	۱۴۹	۴۲	۱۴۳	۱۲۵
درصد	۵۹,۷	۴۰,۳	۷,۲	۲۱,۵	۵۵,۸	۱۵,۵	۵۳,۳	۴۶,۷

تجزیه و تحلیل آماری نشان داد بین انگیزش شغلی مردان و زنان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد در نتیجه فرض صفر مورد تأیید قرار گرفت (جدول ۲). قابل ذکر است این فرضیه از دو خرده فرضیه تشکیل شده بود که نتیجه آنها نیز به

این صورت بود: الف) بین عوامل انگیزاننده دبیران تربیت بدنی مرد و زن تفاوت معنی دار بود. ب) بین عوامل نگهدارنده دو گروه یاد شده تفاوت معنی داری مشاهده نشد (جدول ۲).

جدول شماره ۲. مقایسه انگیزش شغلی و عوامل انگیزاننده و نگهدارنده زنان و مردان

۲-tailed Sig	انحراف استاندارد		میانگین		نام متغیر
	زنان	مردان	زنان	مردان	
* .۲۲۵	۳,۹۳	۳,۵۲	۳۰,۵۶	۳۰,۰۰	انگیزش شغلی
** .۰۷۴	۱,۶۷	۱,۶۰	۱۷,۲۵	۱۶,۸۹	عوامل انگیزاننده
* .۵۳۲	۲,۵۹	۲,۴۴	۱۳,۳۱	۱۳,۱۱	عوامل نگهدارنده

* غیر معنی دار ** معنی دار

در بررسی تفاوت بین مجموعه عوامل انگیزاننده، نتایج آزمون های آماری نشان داد که در دو فاکتور پیشرفت در کار و تقدیر و قدر شناسی بین مردان و زنان تفاوت معنی دار وجود دارد به گونه ای که میزان رضایت زنان از این دو عامل بالاتر از مردان می باشد اما بین سه فاکتور میزان مسئولیت پذیری، قدرت تصمیم گیری و جذابیت شغلی آنان هیچ تفاوت معنی داری مشاهده نشد. همچنین بیشترین میزان رضایت افراد از قدرت تصمیم گیری و کمترین میزان رضایت آنان از تقدیر و قدرشناسی عنوان شد (جدول شماره ۳).

جدول شماره ۳. مقایسه عوامل انگیزاننده زنان و مردان

Sig	انحراف استاندارد		میانگین		نام متغیر
	زنان	مردان	زنان	مردان	
* .۴۰۷	.۴۹۹	.۴۷۸	۳,۷۲	۳,۷۷	مسئولیت پذیری
* .۱۳۳	.۲۳۵	.۳۰۹	۳,۸۰	۳,۷۵	قدرت تصمیم گیری
* .۴۸۳	.۴۳۷	.۴۱۹	۳,۴۸	۳,۴۴	ماهیت کار (جذابیت)
** .۰۱۵	.۵۳۰	.۵۸۵	۳,۱۸	۳,۰۱	پیشرفت در کار
** .۰۲۲	.۵۹۴	.۵۱۷	۳,۰۳	۲,۸۷	تقدیر و قدرشناسی

* غیر معنی دار ** معنی دار

در بررسی مجموعه عوامل نگهدارنده نتایج آزمون های آماری تفاوت معنی داری بین فاکتور امنیت شغلی زنان و مردان نشان داد به نحوی که میزان رضایت زنان از امنیت شغلی بالاتر از زنان بود، با این حال هیچ تفاوت معنی داری بین دیگر عوامل نگهدارنده یعنی روابط بین فردی، حقوق و مزایا، شرایط کاری و خط مشی سازمان در بین زنان و مردان مشاهده نشد. بیشترین میزان رضایت از روابط فردی و کمترین میزان رضایت از حقوق و مزایا بود.

جدول شماره ۳. مقایسه عوامل نگهدارنده مردان و زنان

Sig	انحراف استاندارد		میانگین		نام متغیر
	زنان	مردان	زنان	مردان	
* .۵۸۷	.۷۱۸	.۷۵۳	۳,۲۰	۳,۱۶	روابط فردی
* .۴۰۹	.۷۱۸	.۷۵۳	۱,۸۹	۱,۸۲	حقوق و مزایا
* .۲۳۵	.۷۹۸	.۶۶۲	۲,۷۹	۲,۶۸	شرایط کاری
** .۰۳۹	.۶۲۵	.۶۱۷	۳,۰۸	۲,۹۲	امنیت شغلی
* .۱۱۸	.۷۳۷	.۷۷۲	۲,۴۰	۲,۵۵	خط مشی سازمان

* غیر معنی دار ** معنی دار

نتایج آزمون های آماری ارتباط معنی داری بین انگیزش شغلی با سن دبیران تربیت بدنی نشان نداد این فرضیه اصلی نیز از دو خرده فرضیه تشکیل شده بود که نتایج آزمون ها نشان داد که الف) بین عوامل انگیزاننده و سن افراد ارتباط معنی داری وجود ندارد و فرض صفر مورد تأیید قرار گرفت. ب) بین عوامل نگهدارنده و سن افراد مورد بررسی نیز تفاوت معنی داری یافت نشد و در نتیجه فرض صفر مورد تأیید قرار گرفت (جدول شماره ۴).

جدول شماره ۴. ارتباط انگیزش شغلی، عوامل انگیزاننده و نگهدارنده با سن

Sig	متغیر مستقل	متغیر وابسته
* .۸۱۴	سن	انگیزش شغلی
* .۸۵۴		عوامل انگیزاننده
* .۸۲۱		عوامل نگهدارنده

* غیر معنی دار

همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین هیچ یک از عوامل پنج گانه انگیزاننده با سن ارتباط معنی داری وجود ندارد (جدول شماره ۵). در بین عوامل نگهدارنده نیز فقط عامل روابط بین فردی با سن ارتباط معنی دار داشت و بقیه عوامل با سن ارتباط معنی داری نداشتند (جدول شماره ۶).

جدول شماره ۵. ارتباط بین عوامل انگیزاننده و سن

Sig	متغیر مستقل	متغیر وابسته
* .۶۶۷	سن	قدرت تصمیم گیری
* .۶۶۳		مسئولیت پذیری
* .۰۹۲		ماهیت کار
* .۰۲۳۱		پیشرفت در کار
* .۹۳۷		تقدیر از کار

* غیر معنی دار ** معنی دار

جدول شماره ۶. ارتباط بین عوامل نگهدارنده و سن

Sig	متغیر مستقل	متغیر وابسته
* .۲۰۸	سن	حقوق و مزایا
* .۳۵۹		شرایط کاری
* .۶۱۳		امنیت شغلی
* .۵۶۷		خط مشی سازمان

از جمله موارد مورد بررسی قرار گرفته در این تحقیق چگونگی ارتباط بین مدارک تحصیلی مختلف با انگیزش شغلی، عوامل انگیزاننده و عوامل نگهدارنده شغلی بود که نتایج تحقیق نشان داد بین انگیزش شغلی افراد با مدارک تحصیلی مختلف تفاوت معنی داری وجود ندارد بنابراین فرض صفر مورد تأیید قرار گرفت. این فرضیه نیز مانند دو فرضیه اصلی ذکر شده قبلی از دو خرده فرضیه تشکیل شده بود که نتایج آزمون های آماری نشان داد الف) بین عوامل انگیزاننده دیران با توجه به مدرک تحصیلی تفاوت معنی دار وجود دارد. ب) بین عوامل نگهدارنده جامعه مورد بررسی با توجه به مدرک تحصیلی آنان تفاوت معنی داری مشاهده نشد و فرض صفر مورد تأیید قرار گرفت (جدول شماره ۷).

جدول شماره ۷. نتایج تحلیل واریانس در ارتباط با تفاوت انگیزش شغلی با مدرک تحصیلی افراد

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	Sig
انگیزش شغلی	۴۷,۶۸	۳	۱۵,۸۹	۱,۱۶۲	* .۳۲۵
	۳۵۷۱.	۲۶۱	۱۳,۶۸		
	۳۶۱۹.	۲۶۴			
عوامل انگیزاننده	۲۰,۲۱	۳	۶,۷۳	۲,۵۵	** .۰۵۶
	۶۸۷,۸۷	۲۶۱	۲,۶۳		
	۷۰۸,۰۹	۲۶۴			
عوامل نگهدارنده	۱۰,۸۵	۳	۳,۶۱	.۵۷۴	* .۶۳۳
	۱۶۴۶,۴	۲۶۱	۶,۳۰		
	۱۶۵۷,۳	۲۶۴			

* غیر معنی دار ** معنی دار

نتایج بررسی نشان داد بین میانگین رضایت از عوامل انگیزاننده افراد با مدارک تحصیلی فوق دیپلم و لیسانس با افراد دارای مدارک تحصیلی فوق لیسانس یا بالاتر تفاوت معنی دار وجود دارد به نحوی که میانگین عوامل انگیزاننده فوق دیپلم ها و لیسانس ها از فوق لیسانس ها (و بالاتر) بیشتر است و افراد فوق لیسانس (یا بالاتر) رضایت کمتری از این عوامل داشتند. همچنین میزان رضایت فوق لیسانس ها از عوامل انگیزاننده کمتر از افراد دیپلمه بود اما این تفاوت معنی دار نبود با این حال تفاوت معنی داری بین رضایت افراد از عوامل نگهدارنده با توجه به مدرک تحصیلی آنها مشاهده نشد (جدول شماره ۸).

جدول شماره ۸. مقایسه میانگین انگیزش شغلی، عوامل انگیزاننده و عوامل نگهدارنده با توجه به مدرک تحصیلی

Sig	مدرک تحصیلی				نام متغیر
	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	
*/۳۲۵	۲۹,۴۵	۳۰,۲۵	۳۰,۸۴	۲۹,۹۷	انگیزش شغلی
**/.۰۵۶	۱۶,۴۳۲۷	۱۷,۱۴۳۴	۱۷,۲۶۷۹	۱۶,۸۷۳۷	عوامل انگیزاننده
*/۶۳۳	۱۳,۰۲	۱۳,۱۰	۱۳,۵۷	۱۳,۰۹	عوامل نگهدارنده

* غیر معنی دار ** معنی دار

بررسی تفاوت هر یک از عوامل انگیزاننده با توجه به مدرک تحصیلی نشان داد که بین میزان رضایت از مسئولیت در کار و جذابیت شغلی افراد فوق لیسانس با افراد فوق دیپلم و لیسانس تفاوت معنی داری وجود دارد به طوری که میانگین رضایت افراد فوق لیسانس کمتر از دو گروه یاد شده می باشد همچنین تفاوت معنی داری بین میزان رضایت افراد دیپلمه از پیشرفت در کار با سایر افراد دارای مدارک تحصیلی بالاتر مشاهده شد به نحوی که میزان رضایت دیپلمه ها در این عامل کمتر از سایرین بود (جدول شماره ۹).

جدول شماره ۹. میانگین هر یک از عوامل انگیزاننده با توجه به مدرک تحصیلی افراد

Sig	مدرک تحصیلی				نام متغیر
	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	
*/۷۶۹	۳,۶۸	۳,۷۷	۳,۷۵	۳,۷۳	قدرت تصمیم گیری
**/.۰۲۱	۳,۶۵	۳,۸۰	۳,۸۰	۳,۷۶	مسئولیت در کار
**/.۰۰۴	۳,۲۵	۳,۴۱	۳,۵۶	۳,۴۱	جذابیت شغلی
**/.۰۸۲	۳,۹۶	۳,۱۲	۳,۱۶	۲,۸۵	پیشرفت در کار
*/۶۹۰	۲,۸۷	۲,۹۴	۲,۹۵	۳,۰۵	تقدیر و قدر دانی

* غیر معنی دار ** معنی دار

در بررسی تفاوت هر یک از عوامل نگهدارنده با توجه به مدرک تحصیلی افراد مشخص شد که بین امنیت شغلی افراد دیپلمه با دیگر افراد با مدرک تحصیلی بالاتر تفاوت معنی داری وجود دارد به طوری که میزان رضایت آنها از امنیت شغلی پایین تر از سایرین می باشد. تفاوت معنی داری بین دیگر عوامل گروه های مورد بررسی وجود نداشت (جدول شماره ۱۰).

جدول شماره ۱۰. میانگین هر یک از عوامل نگهدارنده با توجه به مدرک تحصیلی افراد

Sig	مدرک تحصیلی				نام متغیر
	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	دیپلم	
*/۱۴۱	۳,۱۴	۳,۱۳	۳,۲۶	۳,۳۴	روابط فردی
*/۸۷۰	۱,۹۰	۱,۸۲	۱,۹۰	۱,۷۸	حقوق و مزایا
*/۱۶۶	۲,۶۹	۲,۶۶	۲,۹۱	۲,۸۰	شرایط کاری
**/.۰۷۹	۳,۰۹	۳,۰۲	۳,۰۱	۲,۷۸	امنیت شغلی
*/۶۶۳	۲,۴۶	۲,۴۷	۲,۵۰	۲,۷۰	خط مشی سازمان

* غیر معنی دار ** معنی دار

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این تحقیق نشان داد که بین انگیزش شغلی مردان و زنان جامعه مورد بررسی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد این یافته با نتایج تحقیقات بهبهانی (۱۳۷۵)، نوربخش (۱۳۷۶)، عبدالکریمی (۱۳۷۷) و سرداری (۱۳۸۰) ویت و نی (۱۹۹۹) همسو می‌باشد (۲۱,۵,۷,۹,۳). اما با نتایج تحقیقات جهانیان (۱۳۷۴)، صاحب‌الزمانی (۱۳۷۵) مغایرت دارد (۶,۴). درحالی‌که بین عوامل انگیزشی مردان و زنان در سطح احتمال خطاپذیری (۰/۰۵) تفاوت معنی‌داری وجود داشت. این یافته با نتایج تحقیق اصلانخانی (۱۳۷۵) همخوانی داشته و با نتایج تحقیقات نوربخش (۱۳۷۶)، کرمی (۱۳۷۷)، لیندنر (۱۹۹۸) و ویت و نی^۱ (۱۹۹۹) مغایرت دارد (۲۱,۱۶,۸,۹,۱) نتایج نشان داد که در بین عوامل انگیزاننده، میزان پیشرفت و میزان تقدیر در بین زنان و مردان تفاوت معنی‌داری دارد به نحوی که میزان رضایت زنان از این عوامل بیشتر از مردان بود. شاید این موضوع حاکی از آن باشد که جنبه‌های درونی و ذاتی کار تربیت بدنی در دیدگاه مردان و زنان متفاوت می‌باشد. این یافته با نتایج تحقیق مارچولین^۲ (۲۰۰۳) رندی ابرین (۲۰۰۳) مبنی بر اینکه پیشرفت و شناخته شدن در رضایت افراد اهمیت اساسی دارد، هماهنگی دارد (۱۰,۱۲). با توجه به همسوئی این نتایج شاید بتوان گفت که در بین عوامل انگیزاننده امکان پیشرفت در کار و تقدیر دارای اهمیت بیشتری بوده و در بالا بردن انگیزش افراد نقش بیشتری دارد.

عواملی مانند مسئولیت‌پذیری، قدرت تصمیم‌گیری و جذابیت شغل به عنوان عوامل انگیزشی در بین زنان و مردان تقریباً یکسان است. شاید دلیل این موضوع این باشد که تفاوت بین زنان و مردان جامعه آماری از نظر عوامل درونی کار ارتباط چندانی به عوامل ذکر شده ندارد. با این حال بیشترین میزان رضایت از قدرت تصمیم‌گیری و کمترین میزان رضایت از عامل تقدیر عنوان شد شاید دلیل این امر این باشد که اختیارات کافی در کار دیران تربیت بدنی وجود دارد اما به لحاظ بی‌اهمیتی کار آنها در آموزش و پرورش کمترین توجه و قدردانی از کار آنها صورت می‌گیرد. نتایج تحقیق نشان داد که بین عوامل بهداشتی دیران زن و مرد در سطح احتمال خطا پذیری (۰/۰۵) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. این نتیجه با یافته‌های نوربخش (۱۳۷۶)، مارچولین (۲۰۰۳)، رندی ابرین (۲۰۰۳) همخوانی داشته (۹,۱۰,۱۲). ولی با نتایج کرمی (۱۳۷۷)، اصیلی (۱۳۷۹) و ویت و نی (۱۹۹۹) مغایرت دارد (۲۱,۲,۸). بنابراین می‌توان گفت که عوامل بهداشتی در مقایسه با عوامل انگیزاننده نقش کمتری در ایجاد تفاوت بین زنان و مردان داشته و در نتیجه نقش کمتری در تفاوت انگیزش شغلی این دو گروه دارد. البته در دیدگاه زنان و مردان نسبت به عامل بهداشتی امنیت شغلی تفاوت معنی‌دار وجود داشت، به گونه‌ای که میانگین امنیت شغلی مردان کمتر از زنان بود.

بررسی‌ها نشان داد که بیشترین میزان رضایت افراد از عوامل نگهدارنده به عامل روابط بین فردی اختصاص داشت شاید علت این امر بالا بودن اعتماد به نفس و بالا بودن مهارت‌های برقراری ارتباطی آنان باشد. کمترین میزان رضایت به عامل حقوق و مزایا اختصاص داشت که این امر ناشی از پایین بودن میزان حقوق و مزایای کلیه کارکنان آموزش و پرورش از جمله دیران تربیت بدنی می‌باشد.

۱. Veit Veny
۲. Marjoline

بر اساس نتایج این تحقیق ارتباط معنی‌داری بین انگیزش شغلی و سن افراد مورد بررسی وجود ندارد. و همچنین بین مجموعه عوامل انگیزاننده و سن نیز همبستگی معنی‌داری وجود ندارد. این یافته با نتایج تحقیقات نوربخش (۱۳۷۶)، کرمی (۱۳۷۷)، اصیلی (۱۳۷۹) و سرداری (۱۳۸۰) که بین سن و انگیزش شغلی ارتباط معنی‌داری نیافتند همخوانی داشته (۵,۲,۸,۹) اما با یافته‌های صاحب‌الزمانی (۱۳۷۵) پارسون و همکاران (۲۰۰۵) و لیندنر (۱۹۹۸) که بین متغیرهای یاد شده ارتباط معنی‌داری گزارش کردند مغایرت دارد (۱۶,۲۰,۶). با وجود این که بین هیچ یک از عوامل انگیزاننده با سن ارتباط معنی‌داری وجود نداشت اما بین سن و تقدیر بالاترین همبستگی (۰/۹۳۷) و بین سن و جذابیت شغل کمترین میزان همبستگی (۰/۰۹۲) وجود داشت. شاید علت این باشد که با افزایش سن تقدیر بیشتری صورت گرفته و در نتیجه باعث افزایش رضایت از این عامل شده ولی با توجه به تکراری شدن شغل از میزان جذابیت شغل کاسته شده و در نتیجه افراد مسن‌تر رضایت کمتری از این عامل داشته باشند.

از دیگر نتایج این تحقیق عدم ارتباط معنی‌دار بین عوامل بهداشتی و متغیر سن در سطح احتمال خطا پذیری (۰/۰۵) می‌باشد. این یافته با نتایج تحقیق اصیلی (۱۳۷۹) که ارتباط معنی‌داری بین عوامل بهداشتی و سن کارکنان شرکت راه آهن نیافت و نتایج تحقیقات اصلانخانی (۱۳۷۵)، نوربخش (۱۳۷۶)، کرمی (۱۳۷۷) و لیندنر (۱۹۹۸) که ارتباطی بین این عوامل نیافتند همسو بوده (۱۶,۸,۹,۱) ولی با نتایج تحقیق پارسون و همکاران (۲۰۰۵) و آدیگان و استفانسون (۱۹۹۸) مبنی بر این که کارکنان با سابقه از عوامل نگهدارنده رضایت بیشتری دارند مغایرت دارد (۱۵,۲۰). با این وجود همبستگی بین سن و روابط بین فردی در سطح آلفای (۰/۰۱) معنی‌دار بود شاید علت این امر افزایش مهارت ارتباطی افراد به موازات افزایش سن باشد. همچنین کمترین همبستگی بین سن و حقوق (۰/۲۰۸) مشاهده شد که احتمالاً دلیل آن این باشد که افرادی که سن بالاتری دارند نسبت به افراد جوانتر مخارج بیشتری از جمله تحصیل فرزندان، ازدواج آنان و... دارند که در رضایت آنان از این عامل تاثیر می‌گذارند.

علیرغم غیر معنی‌دار بودن ارتباط بین عوامل انگیزاننده و نگهدارنده با سن، از آنجا که همبستگی سن با عوامل انگیزشی قوی‌تر از همبستگی بین سن و عوامل بهداشتی می‌باشد، می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که عوامل انگیزشی با تغییرات سن ارتباط بیشتری دارد و با افزایش سن افراد عوامل انگیزاننده از اهمیت بیشتری برخوردار می‌شوند. نتایج تحقیق نشان داد که بین انگیزش شغلی افراد با مدارک مختلف تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد این یافته با نتایج تحقیقات صاحب‌الزمانی (۱۳۷۵)، نوربخش (۱۳۷۶)، عبدالکریمی (۱۳۷۷)، کرمی (۱۳۷۷) و سرداری (۱۳۸۰) که بین مدرک تحصیلی و رضایت افراد تفاوت معنی‌داری به دست نیاورده بودند همسوی دارد (۵,۸,۷,۹,۶) ولی با نتایج تحقیقات اصیلی (۱۳۷۹)، رندی برین (۲۰۰۳) و ماریکامانی سرا (۲۰۰۵) مبنی بر وجود تفاوت در انگیزش افراد با مدارک تحصیلی مختلف مغایر می‌باشد (۱۸,۱۱,۲). بین عوامل انگیزاننده دیران با توجه به مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌دار وجود داشت این تفاوت به گونه‌ای بود که میانگین عوامل انگیزاننده افراد دارای مدرک فوق دیپلم و لیسانس بیشتر از فوق لیسانس‌ها (و بالاتر) بود شاید دلیل این امر این باشد که مجموعه عوامل انگیزاننده در بین افراد با تحصیلات مختلف دارای اهمیت یکسانی نمی‌باشد. در بررسی تفاوت تک تک عوامل انگیزاننده با توجه به مدرک تحصیلی مشاهده شد که بین رضایت افراد فوق لیسانس از عامل مسئولیت در کار و جذابیت شغلی با افراد فوق دیپلم

و لیسانس تفاوت معنی‌داری وجود دارد به طوری که میانگین رضایت فوق لیسانس‌ها در مورد مسئولیت کار و جذابیت شغلی از افراد فوق دیپلم و لیسانس کمتر می‌باشد شاید این امر نشانگر این باشد که افراد با تحصیلات بالا خواستار مسئولیت‌های بیشتر و مهم‌تر و جذابیت و گوناگونی بیشتری در کار خود می‌باشند در حالی که واقعیت امر در آموزش و پرورش چیزی غیر از این است و میزان مسئولیت و جذابیت کار دیران تربیت بدنی برای همه افراد با مدارک تحصیلی مختلف یکسان است و تفاوت چندانی در جنبه‌های درونی کار در بین افراد با مدارک تحصیلی مختلف وجود ندارد و همین امر باعث شده که افرادی که دارای تحصیلات بالاتری هستند نسبت به کسانی که مدارک پائین‌تری دارند انگیزه کمتری داشته باشند.

نتایج همچنین نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین میزان رضایت از پیشرفت در کار افراد دیپلمه و افراد دیگر با مدارک تحصیلی بالاتر وجود دارد به طوری که میانگین رضایت افراد با مدرک دیپلم کمتر از دیگر افراد با مدارک تحصیلی بالاتر می‌باشد، شاید علت این قضیه این باشد که در مقایسه با افرادی که مدرک بالاتری دارند این افراد فرصت‌های کمتری برای پیشرفت در کار خود پیش روی دارند.

برخلاف آنچه که در مورد عوامل انگیزشی دیده شد بین میانگین عوامل بهداشتی افراد با توجه به مدرک تحصیلی آنها تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. این یافته با نتایج تحقیقاتی همچون کرمی (۱۳۷۷)، اصیلی (۱۳۷۹) و سرداری (۱۳۸۰) که نتیجه گرفتند میانگین عوامل بهداشتی با توجه به مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری ندارد، همخوانی دارد (۵,۲,۸) ولی با نتایج تحقیقات صاحب‌الزمانی (۱۳۷۵)، نوربخش (۱۳۷۶)، رندی برین (۲۰۰۳) و لیندر (۱۹۹۸) مغایرت دارد (۱۶,۱۰۹,۶). شاید دلیل این نتیجه این باشد که عوامل نگهدارنده برخلاف عوامل درونی (عوامل انگیزاننده) در بین دیران تربیت بدنی با مدارک تحصیلی مختلف دارای اهمیت یکسانی می‌باشد. در بررسی تفاوت تک تک عوامل نگهدارنده با توجه به مدرک تحصیلی افراد فقط در عامل امنیت شغلی بین افراد با مدرک تحصیلی دیپلم و دیگر افراد با مدارک بالاتر تفاوت معنی‌دار بود به طوری که افراد دیپلمه نسبت به سایر افراد احساس امنیت کمتری داشتند. شاید دلیل این امر را بتوان در عدم توجه و عدم امکان بکارگیری از افراد با تحصیلات پایین، خطر برکناری آنها از کار و وجود فرصت‌های کمتر برای پیشرفت و ترقی آنان جستجو کرد.

در نهایت می‌توان گفت انگیزش شغلی افراد به ندرت تحت تاثیر متغیرهایی مانند سن و جنس و مدرک تحصیلی قرار می‌گیرد. با این حال میزان اهمیت عوامل درونی کار یا همان عوامل انگیزاننده که نقش اصلی را در افزایش انگیزش افراد دارند برای تمامی افراد با جنسیت و سن و مدرک تحصیلی مختلف یکسان نبوده و هر یک از متغیرهای یاد شده بر روی برخی عوامل درونی کار تاثیر می‌گذارند ولی مجموعه عوامل محیطی کار که از آنها تحت عنوان عوامل نگهدارنده یاد می‌شوند کمتر تحت تاثیر ویژگی‌های فردی قرار گرفته و تقریباً برای تمام افراد و در تمام سنین یکسان بوده و رضایت یا عدم رضایت از آنها ارتباط چندانی به متغیرهای یاد شده ندارند.

منابع و ماخذ:

- اصلاخان، محمد علی (۱۳۷۵). "توصیف سبک‌های مدیریت و جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه اساتید ورزشی و دستگاه‌های منتخب کشور". رساله دکتری. دانشگاه تهران.

۲. اصیلی. غلامرضا (۱۳۷۸). "بررسی انگیزه‌های شغلی پژوهشگران بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ در پژوهشگاه نیرو". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد تهران مرکز.
۳. بهبهانی. غلامرضا (۱۳۷۵). "بررسی تحلیلی تئوری دو عاملی هرزبرگ در میان اعضای هیات علمی دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.
۴. جهانیان. رمضان (۱۳۷۴). "بررسی رضایت شغلی دبیران بر مبنای نظریه هرزبرگ در مدارس راهنمایی شهرستان دامغان". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم تهران.
۵. سرداری صدیقه (۱۳۸۰). "بررسی و مقایسه میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد و دولتی زنجان بر اساس نظریه هرزبرگ". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم.
۶. صاحب الزمانی. محمد (۱۳۷۵). "بررسی رضایت شغلی اعضای هیات علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مستقر در تهران بر اساس نظریه هرزبرگ". دانشگاه آزاد تهران مرکز.
۷. عبد الکریمی. مریم (۱۳۷۷). "بررسی رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده‌های علوم تربیتی در تهران بر اساس نظریه هرزبرگ". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی.
۸. کرمی. محسن (۱۳۷۷). "بررسی ارتباط تئوری دو عاملی هرزبرگ با انگیزش کارکنان راه آهن جمهوری اسلامی ایران". پایان نامه کارشناسی ارشد. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۹. نوربخش. مهوش (۱۳۷۶). "بررسی انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور بر اساس نظریه هرزبرگ". رساله دکتری. دانشگاه تهران.
۱۰. Brien. Randy O. (۲۰۰۳). "Effective motivational factors for Thai employee". Faculty of businesses administration at Asian University of Science and Technology. ۸۹، ۱۱۱-۱۲۶.
۱۱. Brien. O. Randy. (۲۰۰۳). "Herzberg's two factor theory: A case study of the banking industry in Thailand". Master's thesis. Asian Institute of Technology. ۶۲، ۹۶-۱۲۳.
۱۲. Dileman. Marjiolein. Veit Le v Pham. Anh and Martinea Tim. (۲۰۰۳). "Identifying factors for job"motivation of rural health workers in North Vietnam". Human Resources for Health. ۱۱، ۶۸-۸۰.
۱۳. Duff. A.E. Monk. A. (۲۰۰۶). "Attitudes of new appointees to accounting and finance department in the higer education sector". The British Accounting Review, ۳۸، ۱۹۳-۲۲۰.
۱۴. Furnham Adrian. Forde Liam; Ferrari. Kirsti. (۱۹۹۹). "Personality and Motivation". Personality and Individual Differences ۲۹، ۱۸۹-۱۹۴.
۱۵. Isuco. Adigun, and Stephanson. (۱۹۹۸). "Source of job motivation and satisfaction among British and Nigerion employees". Journal of Social Psychology .
۱۶. Lindner. R.James. (۱۹۹۸). "Understanding employee motivation". Journal of Extention. ۳۶، ۱-۸
۱۷. Ma. Li. Qi. Shnanghog. (۲۰۰۵). "Customer satisfaction and service system based on Motive – hygiene theory". Social and Behavior Sciences Psychology. ۴۵، ۲۸۹-۳۰۴.
۱۸. Manisera. Marica. Dusseldorp. Elise; and Antia J Van der Kooji . (۲۰۰۵) "Component structure of job satisfaction based on Herzberg's theory". Department of Quantitative Methods , University of Berescia . ۵۰، ۲۵۱-۲۸۰.
۱۹. Miller Franco. Lynne. Bennett . Sara. Kanfer. Ruth. Patrick Stubblebine. (۲۰۰۴). "Determinants and consequences of health worker motivation in hospitals in Jordan and Georjia". Journal of Social Science . ۶۵، ۱۲۳-۱۳۱.
۲۰. Parson.Elizabeth.Bronadbridge . Adelina.(۲۰۰۵)."Job motivation and satisfaction."Un-paking the key factors for charity shop managers. Journal of Social Psychology. ۳۶، ۱۹-۲۸.
۲۱. Witt, LA. Nye, L G.(۱۹۹۲) Gender and relationship between perceived fairness of pay or promotion and job satisfaction. Journal of Applied Psychology..
۲۲. Zang. Ping. Von Dran. Gisela M. (۲۰۰۰)." Satisfiers and dissatisfies : A two – factor model for web site design and evaluation". Journal of the American Society for Information Science. ۲۲، ۱۲۵-۱۳۶
۲۳. Zang .Ping ; Small. Ruth V. Barcellos . Silvia . Von Dran Gisela M.(۲۰۰۰)." A two factor theory for website design ". ۳۳rd Hawaii International Conference on System Science. ۱۴۵، ۳۲-۴۶.