

مدیریت ورزشی _ زمستان ۱۳۸۸
شماره ۳ ص ص : ۱۵۰ - ۱۳۵
تاریخ دریافت : ۱۱ / ۰۸ / ۸۷
تاریخ تصویب : ۱۳ / ۰۲ / ۸۸

ارتباط عوامل انگیزشی - بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی

دانشگاه‌های دولتی تهران

عاطفه بختیاری^۱ - محمود گودرزی - مهرزاد حمیدی - محمدحسین قربانی

کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تهران، دانشیار دانشگاه تهران، استادیار دانشگاه تهران، پژوهشگر تربیت بدنی و علوم ورزشی

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی ارتباط عوامل انگیزشی - بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران به روش توصیفی و به شکل میدانی انجام گرفته است. به این منظور، کارشناسان تربیت بدنی یازده دانشگاه به پرسشنامه‌های عوامل انگیزشی - بهداشتی دانت و همکاران (۱۹۹۶) و تحلیل رفتگی شغلی هازل و مسلش (۱۹۷۷) پاسخ دادند. از مجموع ۷۷ پرسشنامه ارسالی، اطلاعات ۶۸ پرسشنامه برگشتی با استفاده از آزمون‌های t مستقل، ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که بین عامل انگیزشی و فرسودگی عاطفی ($r = -0/363, P \leq 0/01$) - همبستگی معکوس و معنی‌داری وجود دارد. بین عامل بهداشتی و فرسودگی عاطفی ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. بین کاهش بازده عملکرد و عوامل انگیزشی ($r = -0/454, P \leq 0/01$) و بهداشتی ($r = -0/314, P \leq 0/01$) همبستگی معکوس و معنی‌داری وجود دارد. بین تهی شدن از ویژگی‌های شخصی و عوامل انگیزشی و بهداشتی ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. نتایج این تحقیق، از یک سو در توسعه آگاهی مدیران و ایجاد زمینه برای برنامه‌ریزی در جهت بهبود سطح انگیزش و از سویی دیگر در کاهش تحلیل رفتگی کارشناسان مؤثر خواهد بود.

واژه‌های کلیدی

عامل انگیزشی^۲، عامل بهداشتی^۳، تحلیل رفتگی شغلی^۴، کارشناس تربیت بدنی^۵.

Email : atefe_b@yahoo.com

۱- نویسنده مسئول : تلفن : ۰۹۱۷۷۰۳۶۸۲۹

- 2 - Motivational Factor
- 3 - Hygienic Factor
- 4 - Job Burnout
- 5 - Physical Education Expert

مقدمه

نیروی انسانی، ارزشمندترین سرمایه سازمان محسوب می‌شود و عوامل متعددی بر عملکرد و در نتیجه بهره‌وری آن اثر می‌گذارند. عوامل انگیزشی و بهداشتی، از جمله عوامل کلیدی در میزان بهره‌وری افراد در سازمان‌هاست. براساس نظریه هرزبرگ^۱ عوامل انگیزشی و بهداشتی در موفقیت یا عدم موفقیت افراد در شغلشان نقش دارند (۱۱). این نظریه تأکید می‌کند که برخی از عوامل شغلی به رضایت خاطر منجر می‌شوند، درحالی که دیگر عوامل ممکن است مانع عدم رضایت شوند و منبع رضایت خاطر نیز نخواهند بود (۱). برخی عوامل موجب افزایش انگیزش فرد می‌شوند و برخی دیگر در افزایش انگیزش نقش کمتری دارند (۱۳). علاوه بر این، صاحب‌نظران معتقدند که رضایت شغلی و عدم رضایت شغلی پیوستار واحدی ندارند. بنابراین مدیرانی که در پی حذف عواملی‌اند که موجب نارضایتی شغلی می‌شود، می‌توانند آرامش را به سازمان بازگردانند، ولی به‌طور حتم به انگیزش یا تحریک افراد منجر نمی‌شوند (۸). آنان به جای اینکه کارکنان و اعضای سازمان را تحریک کنند، اسباب آرامش آنان را فراهم می‌کنند. در نتیجه ویژگی‌هایی مثل مدیریت و سیاست شرکت، سرپرستی، روابط بین افراد، شرایط کاری و حقوق - توسط هرزبرگ - به‌عنوان عوامل بهداشت روانی شناخته شده‌اند. اگر این عوامل در وضع مناسبی باشند، افراد ناراضی نخواهند بود، ولی کاملاً راضی نیز نخواهند بود (۸).

به‌طور کلی، پژوهش در زمینه تحلیل‌رفتگی از رشته روان‌شناسی سرچشمه گرفته است که تحلیل‌رفتگی را نتیجه شکست در مقابله با استرس شغلی می‌داند. این دیدگاه تحلیل‌رفتگی را بی‌اشتیاقی برای کار کردن تعریف می‌کند که از طریق تخلیه انرژی، مسخ شخصیت، افسردگی و گوشه‌گیری احساسی - اخلاقی مشخص می‌شود (۱۷). بوهارکوز^۲ (۲۰۰۲) تحلیل‌رفتگی را به مفهوم تهی شدن از ویژگی‌های خود به‌علت تحلیل‌رفتگی، یکی از منابع جسمی یا ذهنی تعریف کرده و اظهار داشته که این امر نتیجه تلاش بسیار زیاد برای رسیدن به بعضی از انتظارات غیرواقعی است که توسط خود فرد یا جامعه به وی تحمیل می‌شود (۳).

1 - Herzberg Theory

2 - Bohorqwes

مسلش^۱ (۱۹۸۳) تحلیل رفتگی شغلی را روی آوردی جدید از پدیده استرس معرفی می کند و آن را کارکرد سه عامل می داند:

الف) فرسودگی عاطفی

ب) کاهش بازده عملکرد

ج) تهی شدن از ویژگی های شخصی (مسخ شخصیت)

کشتکاران (۱۳۷۵) در مورد تحلیل رفتگی چنین اظهار می کند: «تحلیل رفتگی، حقیقت زندگی است که باید به طور صحیحی هدایت شود». وی در این زمینه چهار شیوه تشخیص، پیشگیری، میانجیگری و چاره سازی را در مورد کاهش تحلیل رفتگی پیشنهاد می کند (۶). تاريس^۲ (۲۰۰۶) به این نتیجه رسید که افراد دچار تحلیل رفتگی عملکرد شغلی ضعیفی هستند (۲۰). در سازمان ها تحلیل رفتگی افراد ممکن است به شکل بیماری، خستگی و افسردگی رخ دهد (۱۸).

در زمینه عوامل انگیزشی و بهداشتی و همچنین رابطه آن با تحلیل رفتگی، تحقیقات اندکی انجام شده و همین مسئله یکی از دلایل انجام این تحقیق بوده است. کشانی (۱۳۷۷) رضایت شغلی و تحلیل رفتگی شغلی در معلمان کودکان عقب مانده ذهنی آموزش پذیر را در شهر تهران بررسی کرد. معلمان این مراکز آموزشی با پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی مسلش ارزیابی شدند. یافته های پژوهشی نشان داد میان رضایت شغلی و تحلیل رفتگی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. به این معنا که با افزایش رضایت شغلی، تحلیل رفتگی شغلی کاهش می یافت و به عکس (۵). در تحقیقی دیگر گرینبرگ^۳ (۲۰۰۴) با بررسی تحلیل رفتگی و رابطه آن با رضایت شغلی ۸۰۰ دانشجوی کارشناسی ارشد شاغل در سازمان ها، به این نتیجه رسید که بین رضایت شغلی با تحلیل رفتگی همبستگی وجود دارد. وی نشان داد که مردان سطح بالاتری از تحلیل رفتگی را در مؤلفه تهی شدن از ویژگی های شخصی تجربه می کنند و تحلیل رفتگی افراد متأهل کمتر از مجردهاست (۱۴). در تحقیق ساری^۴ (۲۰۰۴)، ارتباط معنی داری بین رضایت شغلی و دو بعد تحلیل رفتگی شغلی (فرسودگی عاطفی و تهی شدن از

1 - Maslash

2 - Taris, T.W.

3 - Greenberg

4 - Sari

ویژگی‌های شخصی) معلمان مدارس مشاهده نشد. در این پژوهش، فرسودگی عاطفی و کاهش عملکرد در مردان کمتر از زنان بود اما تهی شدن از ویژگی‌های شخصی در مردان بیش از زنان مشاهده شد. معلمانی که سابقه کار بیشتری داشتند، فرسودگی عاطفی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی (مسخ شخصیت) بیشتر و همچنین رضایت شغلی کمتری نسبت به همکاران با سابقه کمتر تجربه کرده بودند. البته افراد با سابقه کار بیشتر، موفقیت فردی بیشتری نسبت به دیگران احساس می‌کردند (۱۹). جاوارتان^۱ (۲۰۰۵) در تحقیقی با هدف بررسی ارتباط بین تحلیل‌رفتگی و رضایت شغلی بر روی ۱۶۸ نفر از کارکنان خدمات حمایتی که ویژگی‌های شخصی (مهارت، توانایی، تعارض ارزشی و تعهد)، عوامل اصلی مواجهه با فشار روانی شغلی‌اند. علاوه بر این، متغیرهای سازمانی همبستگی قوی با تحلیل‌رفتگی شغلی و رضایت شغلی نشان دادند (۱۵). علاوه بر این، بروم^۲ و همکاران (۲۰۰۸) طی تحقیقی به این نتیجه رسیدند افرادی که رضایت شغلی و همچنین عقاید مثبتی نسبت به رهبران خود دارند، تحلیل‌رفتگی شغلی کمتری دارند (۱۲).

طی پژوهش کوستلیوس^۳ (۲۰۰۵) در یونان روی ۱۷۵ معلم تربیت بدنی در مقاطع ابتدایی و راهنمایی، رابطه بین رضایت شغلی و تحلیل‌رفتگی شغلی بررسی شد. تحلیل نتایج رابطه‌ای منفی بین این دو ساختار را آشکار کرد. رضایت شغلی تحت تأثیر خود شغل، نظارت و شرایط کار قرار دارد در حالی که تحلیل‌رفتگی شغلی تحت تأثیر فرسودگی عاطفی و کاهش بازده عملکرد است. به نظر می‌رسد که جنبه‌های درونی رضایت شغلی نسبت به جنبه‌های بیرونی آن رابطه قوی‌تری با تحلیل‌رفتگی دارد (۱۶). این نتایج در حالی است که ابری^۴ (۲۰۰۶) در بررسی ارتباط تحلیل‌رفتگی و رضایت شغلی بر روی ۳۵۴ نفر از متخصصان خدمات انسانی، ارتباط مستقیم و معکوسی بین رضایت شغلی با فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی به دست آورد. این وضعیت در رضایت فردی و رضایت گروهی مورد تأیید است (۲۱).

تحقیقات نشان داده است افرادی که از تحلیل‌رفتگی در شغل خود رنج می‌برند بهره‌وری و کارایی‌شان کاهش می‌یابد و مشارکت کمتری از خود نشان می‌دهند که به‌طور مستقیم بر سازمان نیز تأثیر می‌گذارد (۱۰). کارکنانی که از تحلیل‌رفتگی شغلی رنج می‌برند، در کارشان کم‌انگیزه و کم‌فعالیت شده و از نظر روانی بی‌تفاوت،

1 - Javaratne

2 - Kirk M. Broome

3 - Koustelios

4 - Uberry

افسرده، خستگی پذیر و زودرنج می شوند. از همه جنبه های کاری شان ایراد می گیرند و به طور منفی به پیشنهاد های دیگران واکنش نشان می دهند و به طور چشمگیری رضایت شغلی آنها کاهش می یابد (۹).

با در نظر گرفتن پیامدهای ناگوار نارضایتی از شغل و همچنین تحلیل رفتگی شغلی روی افراد و عملکرد سازمان و باتوجه به روند فزاینده آن در سازمان های امروزی و از جمله در سازمان های پویا و در حال تغییر ورزشی، این موضوع باید مورد توجه بیشتری قرار گیرد و تأثیرات منفی آن روی افراد و سازمان ها بیشتر شناخته شود. نکته مهم این است که شناخت عواملی که موجب نارضایتی از شغل و تحلیل رفتگی شغلی در درون و بیرون سازمان می شوند، راهی را برای ایجاد زمینه حذف یا تقلیل آن به وجود می آورد.

باتوجه به اینکه تحقیقات محدودی در زمینه عوامل انگیزشی و بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی در داخل کشور، به ویژه در حوزه نیروهای متخصص تربیت بدنی انجام شده و با توجه به اهمیت پژوهش در این حوزه، از این رو در تحقیق حاضر رابطه بین عوامل انگیزشی - بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه های دولتی تهران بررسی شده است.

روش تحقیق

باتوجه به اینکه هدف از انجام این پژوهش، بررسی ارتباط عوامل انگیزشی - بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه های دولتی تهران است، روش تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی و همبستگی بوده و جمع آوری اطلاعات به شکل میدانی انجام گرفته است.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه های دولتی تهران (۷۷ نفر) هستند که در سال تحصیلی ۱۳۸۷ - ۱۳۸۶ مشغول به فعالیت بودند. منظور از دانشگاه های دولتی تهران، دانشگاه های الزهرا (س)، صنعتی امیرکبیر (پلی تکنیک تهران)، پیام نور، تربیت مدرس، تهران، جامع علمی - کاربردی، شهید

بهبودی، صنعتی شریف، علامه طباطبایی، علم و صنعت و علوم پزشکی ایران است. تعداد نمونه آماری برابر با کل جامعه آماری تحقیق در نظر گرفته شد. تعداد پرسشنامه‌های ارسالی، برگشتی و جنسیت کارشناسان به تفکیک در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱ - توزیع پرسشنامه‌های ارسالی و برگشتی

ردیف	دانشگاه	فراوانی ارسالی	فراوانی برگشتی	مرد	زن
۱	الزهرا (س)	۲	۲	-	۲
۲	صنعتی امیرکبیر	۵	۵	۳	۲
۳	پیام نور	۱۰	۸	۴	۴
۴	تربیت مدرس	۴	۴	۱	۳
۵	تهران	۲۶	۲۶	۱۳	۱۳
۶	جامع علمی کاربردی	۴	۳	۳	-
۷	شهید بهشتی	۴	۳	۱	۲
۸	صنعتی شریف	۷	۶	۳	۳
۹	علامه طباطبایی	۶	۴	۲	۲
۱۰	علم و صنعت	۳	۳	۲	۱
۱۱	علوم پزشکی ایران	۶	۶	۱	۵
	جمع کل	۷۷	۷۰	۳۳	۳۷

به طوری که ملاحظه می‌شود، از مجموع ۷۷ پرسشنامه ارسالی، ۷۰ پرسشنامه (۹۱ درصد) از پرسشنامه‌های توزیع‌شده برگردانده شد. از ۷۰ پرسشنامه برگشتی، ۶۸ پرسشنامه قابل استفاده و تحلیل بود.

ابزار گردآوری اطلاعات

برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌ای که شامل دو بخش بود، استفاده شد:

۱. پرسشنامه عوامل انگیزشی و بهداشتی دانت و همکاران^۱ (۱۹۷۷).

پرسشنامه در مقیاس لیکرت و ۵ گزینه‌ای و شامل ۳۶ سؤال و دو قسمت است. قسمت اول عوامل انگیزشی را در برمی‌گیرد که ۱۷ سؤال است و قسمت دوم عوامل بهداشتی با ۱۹ سؤال است.

۲. پرسشنامه تحلیل رفتگی شغلی هازل و مسلش^۲ (۱۹۷۷).

پرسشنامه در مقیاس لیکرت و ۷ گزینه‌ای است که مؤلفه‌های فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی را اندازه‌گیری می‌کند.

اعتبار (روایی) محتوایی پرسشنامه‌ها توسط ۱۰ تن از استادان مدیریت ورزشی و مدیریت دولتی که تمامی این افراد از تخصص‌های لازم در زمینه‌های آمار و روش‌های تحقیق برخوردار بودند، پس از پاره‌ای اصلاحات و تعدیل، تأیید شد. شایان ذکر است که پرسشنامه عوامل انگیزشی و بهداشتی و تحلیل رفتگی، پرسشنامه‌های استاندارد هستند که پیشتر در داخل کشور توسط محققان تأیید شده است (۳، ۶، ۷).

پایایی پرسشنامه‌های عوامل انگیزشی - بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی توسط نرم‌افزار آماری SPSS و از طریق روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲ - ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها

ردیف	عنوان پرسشنامه	ضریب
عوامل انگیزشی و بهداشتی	عامل انگیزشی	$\alpha = 0/092$
	عامل بهداشتی	$\alpha = 0/96$
تحلیل رفتگی شغلی	فرسودگی شغلی	$\alpha = 0/84$
	کاهش بازده عملکرد	$\alpha = 0/80$
	تهی شدن از ویژگی‌های شخصی	$\alpha = 0/79$

1 - Dunt et al

2 - Hassles and Maslach

روش‌های آماری

برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش نخست، تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها به صورت فراوانی، درصد و ترسیم جداول ارائه شده است. در بخش دوم برای تجزیه و تحلیل استنباطی یافته‌ها و آزمون فرضیه‌ها از آزمون آلفا کرونباخ، برای محاسبه پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، برای آزمون نرمال بودن داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن، برای بررسی ارتباط بین عوامل انگیزشی - بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی با بهره‌گیری از نرم‌افزارهای آماری SPSS (نسخه ۱۴) و Excel استفاده شد. نتایج فرض‌های تحقیق در سطح احتمال خطاپذیری $\alpha = 0/01$ محاسبه شده است.

نتایج و یافته‌های تحقیق

در این قسمت، نخست ویژگی‌های فردی جامعه مورد بررسی ارائه می‌شود.

جدول ۳- توزیع گروه نمونه مورد بررسی براساس برخی از ویژگی‌های فردی پاسخ‌دهندگان

شاخص آماری	جنس		سن				میزان تحصیلات		
	زن	مرد	۳۰-۳۹	۴۰-۴۹	۵۰-۵۹	۶۰-۶۹	کارشناس	کارشناس ارشد	دکتری
فراوانی	۲۵	۴۴	۲۸	۹	۱	۳۸	۳۷	۲	
درصد	۵۱/۵	۴۸/۵	۴۴/۱	۴۱/۲	۱۳/۲	۵۵/۹	۳۹/۷	۴/۴	

باتوجه به جدول ۳، ۵۱/۵ درصد افراد زن و ۴۸/۵ درصد مرد هستند. وضعیت سنی کارشناسان تربیت بدنی در چهار طبقه سنی کمتر از ۳۰ سال، ۴۰ - ۳۱ سال، ۵۰ - ۴۱ سال و بیش از ۵۱ سال تقسیم بندی و مورد مطالعه قرار گرفته است. از ۶۸ کارشناس تربیت بدنی، دامنه سنی ۴۴/۱ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۴۱/۲ درصد بین ۴۰ - ۳۱ سال، ۱۳/۲ درصد بین ۵۰ - ۴۱ سال و ۱/۵ درصد بیش از ۵۱ سال است. میانگین سنی زنان ۳۴ سال و میانگین سنی مردان ۳۳ سال است. میزان تحصیلات کارشناسان تربیت بدنی در سه گروه تقسیم بندی و مورد مطالعه قرار گرفته است. از ۶۸ کارشناس تربیت بدنی، میزان تحصیلات ۵۵/۹ درصد کارشناس، ۳۹/۷ درصد کارشناسی ارشد و ۴/۴ درصد دکتری است.

آزمون فرضیه های تحقیق

*بین عامل انگیزشی و فرسودگی عاطفی در آزمودنی ها ارتباط معنی داری وجود ندارد. پس از آزمون بین عامل انگیزشی و فرسودگی عاطفی ارتباط معنی داری دیده شد، بنابراین فرضیه صفر مورد پذیرش قرار نگرفت (جدول ۴).

جدول ۴ - ارتباط بین عامل انگیزشی و فرسودگی عاطفی در آزمودنی ها (n = ۶۸)

فرسودگی عاطفی				
نتیجه گیری	سطح معنی داری (P)	ضریب همبستگی (r)	نوع آزمون	عامل انگیزشی
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۲	-۰/۳۶۳**	اسپیرومن	

**در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنی دار است.

- بین عامل انگیزشی و عامل بازده عملکرد در آزمودنی ها ارتباط معنی داری وجود ندارد. پس از آزمون بین عامل انگیزشی و کاهش بازده عملکرد ارتباط معنی داری دیده شد، بنابراین فرضیه صفر رد شد (جدول ۵).

جدول ۵ - ارتباط بین عامل انگیزشی و کاهش بازده عملکرد در آزمودنی ها (n = ۶۸)

کاهش بازده عملکرد				
نتیجه گیری	سطح معنی داری (P)	ضریب همبستگی (r)	نوع آزمون	عامل انگیزشی
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۱	-۰/۴۵۴**	پیرسون	

**در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنی دار است.

- بین عامل انگیزشی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی در آزمودنی‌ها ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. پس از آزمون بین عامل انگیزشی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی ارتباط معنی‌داری دیده نشد (جدول ۶).

جدول ۶- ارتباط بین عامل انگیزشی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی در آزمودنی‌ها ($n=68$)

تهی شدن از ویژگی‌های شخصی				
نتیجه گیری	سطح معنی‌داری (P)	ضریب همبستگی (r)	نوع آزمون	عامل انگیزشی
عدم رد فرضیه صفر	۰/۸۵۶	-۰/۲۲**	پیرسون	

**در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار است.

*بین عامل بهداشتی و فرسودگی عاطفی در آزمودنی‌ها ارتباط معنی‌داری وجود ندارد.

پس از آزمون بین عامل بهداشتی و فرسودگی عاطفی ارتباط معنی‌داری دیده نشد (جدول ۷).

جدول ۷- ارتباط بین عامل بهداشتی و فرسودگی عاطفی در آزمودنی‌ها ($n=68$)

فرسودگی عاطفی				
نتیجه گیری	سطح معنی‌داری (P)	ضریب همبستگی (r)	نوع آزمون	عامل انگیزشی
عدم رد فرضیه صفر	۰/۰۸۹	-۰/۲۰۸**	اسپیرومن	

**در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار است.

- بین عامل بهداشتی و کاهش بازده عملکرد در آزمودنی‌ها ارتباط معنی‌داری وجود ندارد.

پس از آزمون بین عامل بهداشتی و کاهش بازده عملکرد همبستگی معکوس و معنی‌دار دیده شد (جدول ۸).

جدول ۸ - ارتباط بین عامل بهداشتی و کاهش بازده عملکرد در آزمودنی‌ها ($n = 68$)

کاهش بازده عملکرد				
نتیجه گیری	سطح معنی داری (P)	ضریب همبستگی (r)	نوع آزمون	عامل انگیزشی
رد فرضیه صفر	۰/۰۰۹	-۰/۳۱۴**	پیرسون	

**در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنی دار است.

بین عامل بهداشتی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی در آزمودنی‌ها ارتباط معنی داری وجود ندارد. پس از آزمون بین عامل بهداشتی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی ارتباط معنی داری دیده نشد (جدول ۹).

جدول ۹ - ارتباط بین عامل بهداشتی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی در آزمودنی‌ها ($n = 68$)

تهی شدن از ویژگی‌های شخصی				
نتیجه گیری	سطح معنی داری (P)	ضریب همبستگی (r)	نوع آزمون	عامل انگیزشی
عدم رد فرضیه صفر	۰/۸۰۴	۰/۰۳۱ **	پیرسون	

**در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنی دار است.

بحث و نتیجه گیری

بین عامل انگیزشی و فرسودگی عاطفی آزمودنی‌ها در سطح کمتر از ۰/۰۱ همبستگی معکوس و معنی داری وجود دارد. این یافته تحقیق حاکی از آن است که هر چه میزان عامل انگیزشی - بر مبنای مدل هرزبرگ - در

کارشناسان افزایش باید. بر فرسودگی عاطفی آنها کاهش یافته و به عکس هر چه عامل انگیزشی در کارشناسان کاسته شود، بر فرسودگی عاطفی آنها افزوده خواهد شد. این نتیجه با نتایج تحقیق کشانی (۱۳۷۷) و ابری (۲۰۰۵) همخوانی دارد (۵، ۲۱) ولی با نتایج تحقیق ساری (۲۰۰۴) مبنی بر اینکه بین عامل انگیزشی و فرسودگی عاطفی ارتباط معنی داری وجود ندارد، همسو نیست (۱۹).

بین عامل انگیزشی و کاهش بازده عملکرد در آزمودنی‌ها در سطح کمتر از ۰/۰۱ همبستگی معکوس و معنی داری وجود دارد. این امر حاکی از آن است که میزان بالاتر عامل انگیزشی در کارشناسان با کاهش بازده عملکرد کمتر در آنها مرتبط است. این یافته تحقیق نشان می‌دهد که افزایش قدردانی برای انجام فعالیت، کار تلاش برانگیز، ارتقا، رشد و توسعه کارشناسان در نتایج عملکردی آنها نقش مؤثری دارد و موجب بهبود آن خواهد شد. این نتیجه با نتایج تحقیق کشانی (۱۳۷۷) و ابری (۲۰۰۵) همخوانی دارد (۵، ۲۱).

بین عامل انگیزشی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی در آزمودنی‌ها ارتباط معنی داری وجود ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیق ساری (۲۰۰۴) همخوانی دارد (۱۹) ولی با نتایج تحقیق کشانی (۱۳۷۷) و ابری (۲۰۰۲) مبنی بر اینکه بین عامل انگیزشی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی ارتباط وجود دارد، همسو نیست (۵، ۲۱). شاید دلیل اختلاف نتیجه این تحقیق با یافته‌های تحقیقات ذکر شده این باشد که در مناطق و جوامع مختلف، عواملی که موجب رضایت یا نارضایتی از شغل و همچنین تحلیل رفتگی شغلی می‌شوند، متفاوت است، زیرا ویژگی‌های فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی آن جامعه در این عوامل تأثیر خواهد گذاشت.

بین عامل بهداشتی و فرسودگی عاطفی در آزمودنی‌ها ارتباط معنی داری وجود ندارد.

بین عامل بهداشتی و کاهش بازده عملکرد در آزمودنی‌ها در سطح کمتر از ۰/۰۱ همبستگی معکوس و معنی داری وجود دارد. این امر حاکی از آن است که میزان بالاتر عامل بهداشتی در کارشناسان با کاهش بازده عملکرد کمتر در آنها مرتبط است. این یافته تحقیق را به این صورت می‌توان تبیین کرد که افزایش سطح حقوق و مزایای کارشناسان، بهبود شرایط کار، روابط متقابل افراد، مقام و امنیت به‌عنوان عوامل بهداشتی (که همان سطوح اول تا سوم هرم مازلو را تشکیل می‌دهند)، موجب افزایش بازده عملکرد می‌شود. به‌نظر می‌رسد که مدل هرزبرگ بیشتر در کشورهای توسعه‌یافته مؤثر است و در کشورهای در حال توسعه به‌دلیل عدم برخورداری افراد از کلیه نیازها، تفکیک نقش هر یک از عوامل انگیزشی و بهداشتی به‌طور کامل امکان‌پذیر نیست. براساس مدل

هرزبرگ، نیازهای بهداشتی می‌بایست از کاهش بازده جلوگیری کنند و نیازهای انگیزشی بازده را افزایش دهند اما همان‌گونه که نتایج این تحقیق نشان داد، هر دو عوامل انگیزشی و بهداشتی در افزایش بازده کارشناسان مؤثر است.

بین عامل بهداشتی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی در آزمودنی‌ها ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. این یافته تحقیق را می‌توان اینگونه تفسیر کرد که عامل بهداشتی و تهی شدن از ویژگی‌های شخصی در کارشناسان تربیت بدنی شهر تهران از یکدیگر مستقل‌اند. نکته مهم دیگر اینکه عوامل انگیزشی نیز مستقل از تهی شدن از ویژگی‌های شخصی است و به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که عوامل بهداشتی و انگیزشی براساس مدل هرزبرگ با تهی شدن از ویژگی‌های شخصی - به عنوان یکی از ابعاد تحلیل رفتگی شغلی - رابطه‌ای ندارد.

براساس بررسی‌های به عمل آمده، تحقیقی در زمینه ارتباط بین عامل بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی به دست نیامده است. به هر حال در زمینه ارتباط عوامل انگیزشی و بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی به تحقیقات بیشتری نیاز است. به نظر می‌رسد ویژگی‌های شخصیتی و عوامل سازمانی و محیطی نیز ممکن است بر تحلیل رفتگی تأثیرگذار باشند، پس تمرکز بر این موارد در تحقیقات آینده راهگشا خواهد بود.

تحقیقات نشان داده است که در محیط‌های سازمانی، رضایت شغلی به مرور زمان ممکن است به منبع نارضایتی و در نهایت بروز پدیده تحلیل رفتگی شغلی تبدیل شود (۲). صاحب‌نظران معتقدند که به تقریب همه مدیران قابلیت و قدرت افزایش انگیزه در محیط کار را دارند (۴). آنها می‌توانند با دادن مسئولیت بیشتر به کارکنان و کارشناسان، تقدیر از موفقیت‌های آنها و ایجاد روحیه موفقیت در افراد، انگیزه آنها را افزایش دهند. کارکنان برانگیخته شده باور خواهند داشت که بر روی شغل خود کنترل دارند و این باور می‌تواند به عنوان عاملی اساسی در مدیریت تیمی، توانمندسازی و کارآفرینی مؤثر واقع شود. یکی از مشکلات سازمان‌های دولتی در ایران، کم بودن حقوق کارکنان است و از آنجا که حقوق و مزایای شغلی یکی از عوامل نگه دارنده است، تلاش برای ایجاد انگیزه در کارکنان و افزایش بهره‌وری پیش از ترمیم حقوق کارکنان نتیجه‌ای را به دنبال نخواهد داشت (۴).

این تحقیق نشان داد که هر دو عوامل انگیزشی و بهداشتی با کاهش بازده عملکرد کمتر در کارشناسان تربیت بدنی شهر تهران برخلاف دیگر ابعاد تحلیل رفتگی شغلی دارای همبستگی و ارتباط بیشتری است. نتایج

این تحقیق، از یک سو در توسعه آگاهی مدیران و ایجاد زمینه برای برنامه‌ریزی در جهت بهبود سطح انگیزش و از سویی دیگر در کاهش تحلیل‌رفتگی کارشناسان مؤثر خواهد بود. برای تعیین عوامل مؤثر بر کاهش فرسودگی شغلی در دیگر ابعاد می‌بایست تحقیقات بیشتری صورت گیرد. در نتیجه مطالعه و بررسی دیگر مدل‌های انگیزش از جمله مدل مازلو، مک کلند، نظریه مسیر - هدف، تئوری انتظار و ... برای دستیابی به نتیجه کلی درباره ارتباط بین عوامل انگیزشی و هریک از ابعاد تحلیل‌رفتگی شغلی در بین نیروهای متخصص تربیت بدنی ضروری به نظر می‌رسد.

منابع و مأخذ

۱. حاجی کریمی، عباسعلی. رنگریز، حسن. (۱۳۷۹). "مدیریت منابع انسانی"، تهران، شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
۲. رستگار، پرویز. (۱۳۸۴)، "رابطه باورهای خودکارآمدی و بهوشمندی با تحلیل‌رفتگی شغلی در کارکنان قسمت ۱۱۸ شرکت مخابرات"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۳. صادقی بروجردی، سعید. (۱۳۸۲). "بررسی ارتباط بین عوامل فشارزای شغلی با سلامت روانی - جسمی و تحلیل‌رفتگی شغلی اعضای هیأت علمی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی کشور"، رساله دکتری، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تربیت معلم تهران.
۴. کریمی، ندا. (۱۳۸۶). "بررسی عوامل انگیزشی و بهداشتی دبیران ورزش هنرستان‌های تربیت بدنی شهر تهران براساس نظریه هرزبرگ"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت بدنی دانشگاه تهران.
۵. کشانی، عباس. (۱۳۷۷). "رضایت شغلی و تحلیل‌رفتگی شغلی در معلمان کودکان عقب‌مانده ذهنی آموزش‌پذیر"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۶. کشتکاران، علی. (۱۳۷۵). "تأثیر مدیریت تنیدگی بر کاهش تحلیل‌رفتگی در میان پرستاران دانشگاه علوم پزشکی شیراز"، رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.

۷. کشتی‌دار، محمد. (۱۳۸۱). "بررسی رابطه تحلیل رفتگی با منبع کنترل و مقایسه آن در بین مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی دانشگاه‌های آموزش عالی کشور"، رساله دکتری، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.

۸. مشبکی، اصغر. (۱۳۷۷). "مدیریت رفتار سازمانی، تحلیل کاربردی، ارزشی از رفتار انسانی"، تهران، نشر ترمه.

۹. مهداد، علی. (۱۳۸۱). "روانشناسی صنعتی و سازمانی"، انتشارات تهران جنگل، چاپ دوم

10. Altahayneh, Ziad. (2003). "The effects of coaches behaviors and burnout on the satisfaction and burnout of athletes". A dissertation for the degree of doctor of philosophy in the Florida state university.

11. Bevins Worley, Jewell. (2006). "An investigation of gender differences in motivation of senior administrators in Virginia Community colleges using Hertzberg's Two – Factor Theory".

12. Brooms. K, Danica. K, Edwards J. R, Flynn, P. M. (2009). "Leadership, burnout, and job satisfaction in outpatient drug – free treatment programs", *Journal of substance abuse treatment* 55, PP:274-285.

13. Divya Jindal – Snape, Jonathan B. Snape (2006). "Motivation of scientists in a government research institute scientists' perceptions and the role of management", *management decision*, Vol. 44, No. 10, PP: 1325-1343.

14. Greenberg, J. (2004), "Burnout and job satisfaction", *Rehabilitation counseling – bulletin*, Vol. 32.

15. Javaratne, A. (2005), "Burnout and job satisfaction among employee"; *the journal of social psychology*.

16. Koustelios, Athanasios, (2005). "The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach". *European Physical Education Review*, Vol. 11, No. 2.

17. Maslach and Jackson. (1996). "Maslach Burnout Inventory Manual" (3rd Ed). Palo Alto, Counting psychosis's press.
18. Maslach, C., Schaufeli, W.B., and Leiter, M.P. (2001). "Job burnout". *Annual Review of Psychology*, 52, PP:397-422.
19. Sari, Hakan. (2004). "An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction", Selcuk University Konya Turkey.
20. Taris, T.W. (2006). "Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies". *Work and Stress*, 20, PP: 316-334.
21. Uberry, H. (2006). "Burnout and job satisfaction among managers and professionals", published by the teachers college England university, Vol. 6.