

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: ۱۳۹۲/۵/۱۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۸/۱)

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 ۲۲ فدراسیون ورزشی بودند که از بین آنها ۱۳۶ نفر به صورت تصادفی به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار جمع آوری تحقیق شامل ۳ نوع پرسشنامه (اطلاعات شخصی، عوامل انگیزشی و بهداشتی، و رضایت شغلی بود). اعتبار پرسشنامه عوامل انگیزشی - بهداشتی و پرسشنامه رضایت شغلی به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۸۳ 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.

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، ۱۳۸۴). 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، ۱۳۸۵).

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 (۱۹۶۶) 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، ۱۳۷۴).

عوامل انگیزشی شامل موارد زیر می باشد:

۱- 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.

۴- 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.

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

۶- امنیت شغلی: به ثبات یا عدم ثبات سازمان، رهبران و دوران تصدی، مدیریت آنان و آینده شغلی فرد شاغل اشاره دارد (نائلی، ۱۳۷۳).

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 علی آبادی، ۱۳۸۳).

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

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

۳- 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.

۴- 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.

۵- 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، ۱۳۷۳).

عوامل بهداشتی شامل موارد زیر می‌باشد:

۱- 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.

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

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

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 ۲۲ فدراسیون ورزشی بودند. جامعه آماری این پژوهش را ۲۱۲ نفر تشکیل می دادند که با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۳۶ نفر به طور تصادفی به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند.

با توجه به ماهیت این تحقیق از ۳ نوع پرسشنامه (اطلاعات شخصی و عامل انگیزشی و بهداشتی و رضایت شغلی) استفاده شده است. از بین ۲۰۰ پرسشنامه توزیع شده تعداد ۱۳۶ 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 ۱۹۹۶ طراحی شده بود استفاده شد. این پرسشنامه که براساس نظریه هرزبرگ طراحی شده از پایایی ۰/۹۶ برخوردار است. در کشور ما توسط عبدالکریمی به راهنمایی علاقبند (۱۳۷۷) پیلوت شده و از پایایی ۰/۸۶ برخوردار است

برای تعیین رضایت شغلی از پرسشنامه معتبر رضایت شغلی (JDI) و کروم استفاده شده است. در پژوهش حاضر

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 (۱۳۸۵) 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 (۱۳۸۶) 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، ۱۳۸۶).

نتایج تحقیق لی ما (۲۰۱۰) 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).

با توجه به اینکه ایجاد انگیزه بیشتر و جهت دهی به

یافته‌های تحقیق

این بخش شامل دو بخش عمده می باشد که در بحث اول به ارائه توصیفی داده های بدست 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 ۲۷ درصد نمونه ها خانم ها و ۷۳ درصد نمونه های این تحقیق را مردان تشکیل می دهند. بیشترین میزان تحصیلات از بین نمونه های تحقیق با مدرک لیسانس به میزان ۴۳/۷٪ و کمترین میزان مدرک دکتری ۱/۶٪ است. میانگین سابقه خدمت نمونه های تحقیق در مردان ۱۷ سال و در زنان ۹/۹۱ سال می باشد که به طور کلی این میانگین ۱۵/۰۴ گزارش شده است. و در نهایت ۷۴/۲ درصد نمونه های تحقیق متأهل و ۲۵/۸ درصد مجرد بودند.

اعتبار پرسشنامه رضایت شغلی از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۳ بدست 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 ۱. آماره های توصیفی عوامل انگیزشی آزمودنی ها (n=136)

عوامل	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
مسئولیت پذیری	۱/۷۵	۴	۲/۹۱۷	۰/۴۸۸
جنبه ذاتی کار	۱/۴۰	۴	۲/۸۵	۰/۲۹۴
پیشرفت در کار	۱/۷۵	۴	۲/۸۴۹	۰/۴۸۸
تقدیر و باز شناسی	۱/۶۷	۴/۳۳	۲/۹۲۸	۰/۵۳۲
قدرت تصمیم گیری	۱	۴	۳/۰۰۷	۰/۵۵
عامل انگیزش (کل)	۲/۱۲	۳/۶۵	۲/۸۸	۰/۳۲۵

همانگونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود بیشترین میزان امتیاز بدست آمده در عوامل انگیزشی مربوط به قدرت تصمیم-گیری (۳/۰۰۷) و سپس تقدیر و باز شناسی (۲/۹۲۸) و کمترین میزان مربوط به جنبه ذاتی کار (۲/۸۵) می باشد.

همانگونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود بیشترین میزان امتیاز بدست آمده در عوامل انگیزشی مربوط به قدرت تصمیم-گیری (۳/۰۰۷) و سپس تقدیر و باز

جدول ۲. آماره های توصیفی عوامل بهداشتی آزمودنی ها (n=13)

عوامل	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
حقوق و مزایا	۱/۷۵	۴	۲/۷۷۳	۰/۴۹۷
امنیت شغلی	۱	۵	۲/۹۶۶	۰/۷۴۳
خط مشی سازمان	۱/۶۷	۴	۲/۸۱۱	۰/۵۳۹

۰/۷۱۸	۲/۹۲۶	۴/۵	۱	شرایط کاری
۰/۵۴۳	۳/۰۰۲	۴/۳۳	۱/۳۳	روابط بین فردی
۰/۴۷۹	۲/۷۳۲	۴	۱/۶	سرپرستی
۰/۲۹۴	۲/۸۲۳	۳/۶۸	۲/۳۲	عامل بهداشتی (کل)

شرایط کاری (۲/۹۲۶) و کمترین میزان مربوط به سرپرستی (۲/۷۳۲) و حقوق و مزایا (۲/۷۷) می باشد. در کل نیز عامل بهداشتی میانگین ۲/۸۲۳ بدست آمد.

همانگونه که در جدول فوق مشاهده می شود بیشترین میزان بدست آمده از عوامل بهداشتی مربوط به عوامل روابط بین فردی (۳/۰۰۲)، امنیت شغلی (۲/۹۶۶) و

جدول ۳. آماره های توصیفی میزان رضایت شغلی آزمودنی ها

عوامل	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
کار	۱/۳۰	۵	۳/۸۴	۰/۸۲
سرپرست	۱/۷۵	۵	۴/۰۴۹	۰/۷۱۲
همکار	۱/۵۰	۵	۳/۸۳۲	۰/۸۶۶
ارتقاء	۱	۵	۳/۴۹۶	۱/۰۶۷
پرداخت	۱	۵	۳/۰۰۱	۱/۰۲۸
رضایت شغلی (کل)	۱/۸۲	۴/۹۸	۳/۶۵۴	۰/۶۹

همکار (۳/۸۳۲) و کمترین میزان به پرداخت (۳/۰۰۱) می باشد. به طور کلی نیز رضایت شغلی میانگین (۳/۶۵۴) از ۴ به دست آمد که نشان دهنده رضایت شغلی کارکنان است.

همانگونه که در جدول شماره ۳. مشاهده می شود بیشترین امتیاز رضایت شغلی کارکنان فدراسیون های ورزشی مربوط به سرپرست (۴/۰۴۹) سپس کار (۳/۸۴) و

جدول ۴. نتایج آزمون F رضایت شغلی کارکنان فدراسیون های ورزشی منتخب

P	محاسبه شده F	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجدورات	بین گروهی
۰/۱۳۸	۱/۴۱۳	۱۵/۴۸	۲۱	۳۲۵/۰۸۲	بین گروهی
		۱۰/۹۵۴	۷۹	۸۶۵/۴۰۴	داخل گروهی
			۱۰۰	۱۱۹۰/۴۸۶	مجموع

بنابراین تفاوت معناداری بین میزان رضایت شغلی کارکنان فدراسیون ورزشی منتخب (۲۲ فدراسیون) مشاهده نشد.

همانگونه که در جدول فوق مشاهده می شود F محاسبه شده کوچکتر از F جدول می باشد و P بدست آمده بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد لذا فرض صفر رد نمی شود.

جدول ۵. نتایج آزمون پیروسون جهت ارتباط عوامل انگیزشی و بهداشتی با رضایت شغلی

عوامل	رضایت شغلی (سطح معناداری)
عامل انگیزشی	۰/۱۹-
مسئولیت پذیری	۰/۰۶-
جنبه ذاتی کار	۰/۲۰-
تقدیر و باز شناسی	۰/۰۶-
قدرت تصمیم گیری	۰/۱۹-
عامل بهداشتی	۰/۰۶۹-
حقوق و مزایا	۰/۱۳۴
امنیت شغلی	۰/۰۶-
خط مشی سازمان	۰/۱۴۲
شرایط کاری	۰/۰۶۲
روابط بین فردی	۰/۰۵۴-
سرپرستی	۰/۱۰۳-

همانگونه که در جدول شماره ۵ مشاهده می شود بین عوامل بهداشتی و رضایت شغلی نیز ارتباط معنی داری در هیچ کدام از عوامل انگیزشی با میزان رضایت شغلی کارکنان تفاوت در سطح ۰/۰۵ مشاهده نگردید و همچنین مشاهده نشد.

جدول ۶. 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	۰/۰۴	۲/۰۳	۰/۳۰۷	۰/۵۱۷	۰/۴۲۳

همانگونه که در جدول فوق ملاحظه می گردد بین رضایت شغلی، کارکنان زن نسبت به کارکنان مرد از میزان رضایت شغلی کارکنان زن و مرد با سطح معناداری بیشتری برخوردار است. ۰/۰۴ تفاوت معنی دار مشاهده گردید. که نشان می دهد

جدول شماره ۷. 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	۰/۴۴	۰/۷۷	۰/۰۴۶	۰/۱۴۲	۲/۱۸	زنان
						مردان
تفاوت معنی دار نیست	۰/۱۹	۱/۳۰۹	۰/۸۴۳	۰/۳۸	۰/۷۷	عوامل انگیزشی
						زنان
						مردان

همانگونه که در جدول شماره ۷. مشاهده می شود تست لیونس واریانس بین دو گروه را به اثبات می‌رساند و آزمون t نشان می دهد بین میزان عوامل بهداشتی زنان و مردان تفاوت معناداری وجود ندارد. بنابراین فرضیه صفر رد نمی شود. همچنین این آزمون نشان می دهد بین میزان عوامل انگیزشی زنان و مردان تفاوت معنی داری وجود ندارد. هر چند تا اندازه ای خیلی ناچیز این میزان در مردان بیشتر از زنان می باشد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که عوامل انگیزشی مربوط به قدرت تصمیم گیری و سپس تقدیر و بازشناسی بیشترین میزان انگیزش را در کارکنان ایجاد می کنند این یافته ها با نتایج تحقیق نائلی (۱۳۷۳) که موفقیت و مسئولیت را به عنوان عوامل انگیزشی و پیشرفت و شناخته شدن را در ایجاد رضایت عامل کلیدی معرفی می کند هماهنگ نمی باشد. 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 می کنند.

با توجه به نتایج بدست آمده می توان گفت بین عوامل بهداشتی و رضایت شغلی ارتباط معنی داری وجود ندارد و در بین عوامل، تنها حقوق و مزایا با همکار ارتباط معنی داری به دست آمد که این یافته ها با نتایج تحقیقات، لی ما^۱ (۲۰۱۰)، بهبهانی (۱۳۷۵)، کریمی کلیمانی (۱۳۷۷) که ارتباط معنی داری بین عوامل بهداشتی و رضایت شغلی نیافتند مطابقت دارد. ولی با نتایج، جهانیان (۱۳۷۴)،

صاحب الزمانی (۱۳۷۵) و شکیبایی (۱۳۸۶)، که ارتباط معنی داری بین عوامل بهداشتی و رضایت شغلی یافتند مغایرت دارد. به طور کلی می توان گفت که عوامل بهداشتی مانند روابط بین فردی، امنیت شغلی، سرپرستی، شرایط کاری و ... در کارکنان فدراسیون های ورزشی ایران باعث رضایت شغلی آنها نمی گردد البته از بین عوامل با توجه به یافته های تحقیق، عامل حقوق و مزایا اندکی باعث رضایت شغلی می گردد.

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 یافته ها با نتایج تحقیق اصیلی (۱۳۷۸) همخوانی داشته و با نتایج تحقیقات نوربخش (۱۳۷۶) و بوربک (۲۰۰۹) مغایرت دارد.

در هر صورت یافته های 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 بدست آمده، بین عوامل بهداشتی کارکنان زن و مرد تفاوت معناداری دیده نشد این نتیجه با یافته های، مارچولین^۲ (۲۰۰۶) و اسمیت (۲۰۰۹)، همخوانی داشته ولی با نتایج اصیلی (۱۳۷۹) و پتیساوراس (۲۰۱۰) مغایرت دارد بنابراین می توان گفت که عوامل بهداشتی در مقایسه با رضایت شغلی نقش کمتری در ایجاد تفاوت بین زنان و مردان داشته است.

1. Li Ma

2. Marjiolein

شغلی مربوط به فدراسیون‌های والیبال ورزش های روستایی و عشایری، و نجات غریق می‌باشد.

بطور کلی از نتایج این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که در هر سازمانی مانند فدراسیون های ورزشی آگاهی از عواملی که باعث انگیزش کارکنان شده و عواملی که از آنان جلوگیری می‌کنند حائز اهمیت زیادی می‌باشد. فدراسیون های کشور به عنوان سکاندار های 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 فدراسیون ها می‌باشند را کاهش دهد از این رو پیشنهاد میگردد فدراسیون های 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.

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 (۱۳۸۰) همخوانی نداشته ولی با تحقیقات نوربخش (۱۳۷۶)، کریمی (۱۳۸۶) 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 (۳/۶۵۴) از ۴ به دست آمد و نشان دهنده رضایت شغلی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی در کشور می‌باشد. همچنین نتایج آزمون نشان داد بین میزان رضایت شغلی کارکنان فدراسیون های ورزشی منتخب (۲۲ فدراسیون) تفاوت معناداری وجود ندارد و مشاهده گردید بیشترین میزان رضایت شغلی مربوط به فدراسیون اسکیت، فوتبال، آمادگی جسمانی می‌باشد و کمترین میزان رضایت

منابع

- اصیلی، غلامرضا. (۱۳۷۸). بررسی انگیزه های شغلی پژوهشگران بر اساس نظریه دو عاملی هرزبرگ در پژوهشگاه نیرو، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد، تهران مرکز.
- بخشی علی آبادی، حمید. (۱۳۸۳). بررسی ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، مجله آموزش در علوم پزشکی.
- بهبهانی، غلامرضا. (۱۳۷۵). بررسی تحلیلی تئوری دو عاملی هرزبرگ در میان اعضای هیات علمی شیراز و علوم پزشکی شیراز، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

- جهانیان، رمضان. (۱۳۷۴). بررسی رضایت شغلی دبیران بر مبنای نظریه هرزبرگ در مدارس راهنمایی شهرستان دامغان، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۴). انتظار عدالت و عدالت در سازمان، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها. سرداری، صدیقه. (۱۳۸۰). 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. (۱۳۸۶). ارتباط بین انگیزش و دلبستگی شغلی کارکنان تربیت بدنی استان قزوین، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
- صاحب الزمانی، محمد. (۱۳۷۵). بررسی رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد های مستقر در تهران، پایانامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد.
- قره خانی، حسن. (۱۳۸۵). 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. (۱۳۸۶). 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. (۱۳۷۷). انگیزه های کاری کارشناسان و کاردانان ورزشی شاغل در سازمان تربیت بدنی مرکزی و استان تهران بر اساس نظریه مازلو، پایانامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش تربیت مربی.
- نائلی، محمد علی. (۱۳۷۳). انگیزش در سازمان ها، انتشارات دانشگاه شهید چمران، اهواز.
- نوربخش، مهوش. (۱۳۷۶). 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., (۲۰۰۹). 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 satisfaction and service system based on Motive- hygiene theory, *Social and Behavior Sciences*.

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

Marjiolain, 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 performance. *Perceptual motor skills*. Vol 106. No. 3. Pp. 849-858.

smith, Tom, W., (2009). Job satisfaction in the United States, ORC/ University of Chicago, APRIL 17.

study of Principle of triggers jobs based on job Satisfaction (Herzberg model) and sports federation

Morteza Rezaei Soufi^{1*}, Abbas Shabani²

(Received: 2 August 2013

Accepted: 23 October 2013)

Abstract

This study has been attempted to investigate job-motivating factors based on job satisfaction (Herzberg model) and sports federation. The method employed in this research was descriptive that was conducted in the field. The population of the study was 22 personnel of sports federation that 136 of these members were selected randomly as the sample. The instruments used in this study are three kinds of questionnaires (personal information, healthy and motivated factors, and job satisfaction). The validity of the motivated factors, and job were 86% and 83%, respectively. It was shown that (H was indicated) an acceptable reliability. After data collection with descriptive method, Kolmogorov-Smirnov test, T-independent and Pearson's correlation coefficient were used to achieve the purpose of this research. Research findings indicate that in motivational factors domain, decision power and in healthy factors domain, interpersonal relationship had a high score, and also the analytical data showed that there was no significant difference between the various scales of job satisfaction as well as federation in relation to motivational and healthy factors with job satisfaction of federation. Finally, it was found that female personnel were more satisfied than male personnel. However, there was no significant difference between motivational and healthy factors among males and females..

Keywords

motivational factors, healthy factors, federation, Herzberg model, job Satisfaction.

1. Assistant Professor in Sport Management, Payame Noor University, I.R. of Iran

2. PhD Candidate in Sport Management, Payame Noor University I.R of Iran

Email: mrrsoufi@yahoo.com