

## بررسی عوامل انگیزشی - بهداشتی معلمان تربیت بدنی بر اساس نظریه هرزبرگ

رسول نوروزی سید حسینی<sup>۱</sup>

محمد احسانی<sup>۲</sup>

مجتبی امیری<sup>۳</sup>

صلاح دستوم<sup>۴</sup>

تاریخ وصول: ۹۱/۱۲/۱۰  
پذیرش: ۹۱/۲/۴

### چکیده

هدف از این تحقیق بررسی عوامل انگیزشی- بهداشتی معلمان تربیت بدنی بر اساس نظریه هرزبرگ بود که با روش تحقیق توصیفی- تحلیلی و به صورت میدانی انجام شد. جامعه آماری را کلیه معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه تشکیل می‌دادند. نمونه تحقیق ۲۷۸ معلم تربیت بدنی در نظر گرفته شد. برای نمونه-گیری از روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای استفاده شد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه دموگرافیکی و پرسشنامه عوامل انگیزشی- بهداشتی دانت و همکاران (۱۹۹۶) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی و همچنین از آمار استنباطی شامل آزمون کالوگروف- اسمیرنف؛ آزمون t مستقل و آزمون همبستگی کندال استفاده شد. نتایج نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین عوامل بهداشتی معلمان مرد و زن تربیت بدنی وجود دارد ( $p < 0/05$ )؛ اما بین عوامل انگیزشی معلمان مرد و زن تربیت بدنی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ( $p > 0/05$ ). همچنین عوامل بهداشتی با جنسیت ( $r = 0/447$ ) و وضعیت تأهل ( $r = 0/409$ ) رابطه مثبت و معنی‌داری داشت؛ اما

- 
- ۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت مدرس
  - ۲- دانشیار گروه تربیت بدنی دانشگاه تربیت مدرس
  - ۳- استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه تهران
  - ۴- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

عوامل انگیزشی با ویژگی‌های دموگرافیکی نمونه‌های تحقیق رابطه معنی‌داری را نشان نداد ( $p > 0/05$ ).

**واژگان کلیدی:** عوامل انگیزشی- بهداشتی، معلمان تربیت بدنی، کرمانشاه.

### مقدمه

انگیزش و عوامل موثر بر آن از مباحث مطرح در رفتار سازمانی می‌باشد که از اواسط دهه ۱۹۲۰ با ظهور نهضت روابط انسانی و مسائل علوم رفتاری پا به عرصه مدیریت گذاشت و از دهه ۶۰ به بعد موضوعاتی چون انگیزش و مسائل انگیزشی در سازمان‌ها گسترش یافت و امروزه به عنوان یکی از مسائل مهم و اساسی در هر سازمانی محسوب می‌شود که توجه مدیران سازمان‌ها را به خود جلب کرده است (رابینز، ۱۳۸۷، ترجمه کبیری، ص ۶۹). بدیهی است در کنکاش برای سازگاری افراد با مشاغل لازم است که انگیزش نیز مورد بررسی قرار گیرد؛ انگیزش افراد متفاوت است و عوامل مختلفی از راه‌های گوناگون بر انگیزش آنها اثر متفاوت می‌گذارند. به علاوه انگیزش هر فرد احتمالاً بر اساس مقتضیات شخصی و موقعیتی که در آن قرار گرفته تفاوت دارد (قره خانی، ۱۳۸۵). 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. همچنین با شناخت انگیزش می‌توان رفتارها را در سازمان‌ها به طریقی هدایت کرد که اهداف فردی و سازمانی تأمین شود. بر این اساس انگیزش عبارت است از حالتی درونی که انسان را به انجام فعالیت خاصی ترغیب می‌کند. برخی از صاحب‌نظران انگیزه را همان نیاز، خواسته، تمایل یا نیروی درونی می‌دانند، که افراد را برای انجام کار راغب می‌سازد (رضاییان، ۱۳۸۸، ص ۴۴).

بحث انگیزش در علوم اجتماعی و مدیریت از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. چون تمام روش‌های مدیریت و جنبه کاربردی آن برای بالا بردن انگیزه‌های افراد و ترغیب

آنان و بهبود عملکرد می‌باشد. بررسی شیوه‌های رفتار کارکنان و علل و خواسته‌های افراد از سازمان و مشاغل-شان و انگیزه افراد برای انجام دادن کار از نظر مدیران و سرپرستان بسیار قابل توجه و اهمیت است. مدیر یا سرپرستی که آگاه باشد کارکنان او کارها را چرا انجام می‌دهند، می‌تواند مسائل و مشکلات آنان را برطرف سازد، به همین ترتیب مدیر خواهد توانست هنگام تصمیم‌گیری یا تغییرات سازمانی پیامدهای آن را به خوبی پیش‌بینی کند (علوی، ۱۳۸۱، ص ۱۰). با توجه به موارد فوق منظور از انگیزش شغلی مجموعه عوامل روانی که آماده کننده و نیرو دهنده به فرد جهت انجام وظایف محوله در شغل می‌باشد؛ به طوری که موجبات رغبت و میل به کار در او را فراهم می‌کند (رضاییان، ۱۳۸۸، ص ۴۴). یکی از نظریه‌های مهم انگیزش نظریه دو عاملی هرزبرگ<sup>۱</sup> است. این نظریه توسط پژوهشگران مؤسسه خدمات روان شناختی پیتسبورگ<sup>۲</sup> به رهبری فردریک هرزبرگ ارائه گردید. اساس نظریه هرزبرگ را مفهوم نیاز تشکیل می‌دهد (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۲، ص ۶۲). در واقع این تئوری بر دو عامل انگیزشی- بهداشتی<sup>۳</sup> بنا نهاده شده است. در این نظریه مدیر به کنترل عواملی که موجب رضامندی یا تنفر می‌شود؛ می‌پردازد. بر طبق این نظریه یک سری عوامل از جمله موفقیت کاری و قدرشناسی موجب افزایش انگیزش در افراد شده که از این عوامل به عنوان عوامل انگیزشی یاد می‌شود زیرا این عوامل منجر به رضایت شغلی می‌شوند. در حالیکه یک سری دیگر از عوامل که از آنها به عنوان عوامل نگهدارنده یا بهداشتی یاد می‌شود وجودشان در کار ضروری است؛ زیرا اگر نباشند باعث نارضایتی کارکنان می‌شود مانند حقوق و شرایط فیزیکی محل کار که باعث انگیزش افراد نمی‌شوند.

۱. Herzberg's

۲. Pitsboorg

۳. motivational - hygienic factors

هرزبرگ می‌گفت زمانی که افراد از کار خود احساس نارضایتی دارند این عامل به محیط کار و درمقابل در زمان احساس خشنودی و رضایت این عامل به خود کار مربوط است (رضایان، ۱۳۸۸، ص ۴۴).

عوامل انگیزشی که توسط فردریک هرزبرگ عنوان شده شامل پیشرفت و ترقی، بازشناسی و تقدیر، قدرت تصمیم‌گیری، مسئولیت‌پذیری و جنبه ذاتی کار می‌باشد، که این عوامل باعث ایجاد انگیزه در کارکنان برای تلاش بیشتر می‌شود. عوامل بهداشتی از نظر هرزبرگ شامل خط مشی، سازمان، شرایط کاری حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، سرپرستی و روابط بین افراد می‌باشد که بنا به نظر هرزبرگ این عوامل باعث انگیزش نشده و فقط از نارضایتی افراد جلوگیری می‌کنند (استات، ۱۳۸۴، ترجمه گنجی و شریفی، ص ۱۰۲). یک مدیر خوب زمانی می‌تواند موفق باشد که بداند چه چیزهایی در افراد انگیزش ایجاد می‌کند و یکی از وظایف مدیریت ایجاد انگیزه در کارکنان است (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۲، ص ۶۲).

تردیدی نیست که هسته و محور اصلی هر سازمان نیروی انسانی آن است؛ که اگر این منبع از انگیزش کافی برخوردار باشد بدون شک توان و استعداد خود را در جهت تحقق بخشیدن هدف‌های آن سازمان بکار خواهد برد. از این رو مدیران با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان و انگیزه‌های آنان می‌توانند در تحقق اهداف سازمان و افزایش سطح اثربخشی و بازدهی آن گام بردارند (الوانی، ۱۳۷۶، ص ۱۵).

علاوه بر شناسایی عواملی که باعث رضایت و انگیزش افراد در سازمان می‌شود، توجه به مسائلی که در جلوگیری از نارضایتی کارکنان مؤثر است نیز بسیار اهمیت دارد. زیرا علاوه بر جذب نیرو، مسئله نگهداری آن در سازمان نیز حائز اهمیت است. بنابراین بررسی این عوامل و ارتباط آنها با نارضایتی کارکنان و تعیین میزان اهمیت هر یک از آنها از اهمیت بسزائی برخوردار

است. زیرا مدیرانی که خواستار حذف عوامل نارضایتی هستند می‌توانند آرامش را فراهم کنند ولی لزوماً موجب انگیزش نمی‌شوند. در واقع آنها به جای انگیزش به کارکنان خود به آنها آرامش و عدم رضایت می‌بخشند. در شرایطی که این عوامل وجود داشته باشند، مدیران افراد نارضایتی نخواهند داشت؛ اما انگیزش هم ندارند. براساس نظر هرزبرگ این عوامل مستقیماً با فعالیت کاری افراد در ارتباط نیست؛ اما وقتی که کیفیت آنها کاهش یابد باعث نارضایتی کارکنان می‌شود. زیرا این عوامل فقط پیش شرط هستند و در جلوگیری از نارضایتی تأثیر دارند (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۲).  
نائلی (۱۳۷۳) در تحقیقی به تعیین نگرش‌های شغلی مدیران دبیرستانهای استان خوزستان بر پایه نظریه هرزبرگ پرداخت. نتایج به دست آمده از این نشان داد که پیشرفت شناختگی و نفس‌کار در رضایت‌های شغلی مدیران اهمیت اساسی دارد و برخلاف نظر هرزبرگ، ارتقای شغلی، رشد و مسئولیت به خشنودی آنها کمی نمی‌کند (جهانیان، ۱۳۷۴).  
جهانیان (۱۳۷۴) در تحقیقی با عنوان بررسی رضایت شغلی معلمان در مدارس راهنمایی شهرستان دامغان بر مبنای نظریه هرزبرگ؛ به این نتیجه رسید که عوامل انگیزشی نقش مهمی در ایجاد رضایت شغلی دارد؛ اما جامعه مورد مطالعه نقش عوامل بهداشتی را در ایجاد رضایت شغلی مؤثرتر می‌دانستند. در واقع نتایج برخلاف نظریه هرزبرگ بود.

صاحب‌الزمانی (۱۳۷۵) در تحقیقی با عنوان بررسی میزان رضایت شغلی اعضای هیأت علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای مستقر در تهران بر اساس نظریه هرزبرگ به این نتیجه رسید که ۵۱/۹٪ از اعضای هیأت علمی از عوامل بهداشتی و ۴۶/۳٪ از عوامل انگیزشی رضایت متوسط داشتند. نوربخش (۱۳۷۶) در تحقیقی با عنوان بررسی انگیزش‌های شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور براساس نظریه دو

عاملی هرزبرگ به این نتایج دست یافت که بین انگیزش شغلی و عوامل انگیزشی و بهداشتی جامعه مورد مطالعه تفاوت معنی داری مشاهده نشد. بین انگیزش شغلی و عوامل انگیزش تفاوت معنی داری مشاهده نشد؛ در حالی که بین انگیزش شغلی و عوامل بهداشتی تفاوت معنی دار بود. همچنین بین عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی زنان و مردان با متغیرهای سن، میزان تحصیلات، سابقه تدریس رابطه معنی داری مشاهده نشد (باستانی، ۱۳۷۸).

عبدالکریمی (۱۳۷۷) به بررسی رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده های علوم تربیتی در تهران براساس نظریه هرزبرگ پرداخت. بر خلاف نظریه هرزبرگ، عوامل انگیزشی در رضایت شغلی آنان و عوامل بهداشتی در نارضایتی شغلی اعضاء هیأت علمی از لحاظ آماری اثر معنی دار نداشت. به عبارت دیگر این نظریه در جامعه مورد مطالعه مورد تأیید قرار نگرفت (سرداری، ۱۳۸۰). باستانی (۱۳۷۸) به بررسی رابطه عوامل انگیزشی-بهداشتی نظریه هرزبرگ با رضایت شغلی اعضاء هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد که بین عوامل انگیزاننده و رضایت شغلی رابطه مستقیم وجود دارد. سرداری (۱۳۸۰) در تحقیقی با عنوان بررسی و مقایسه رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد و دولتی زنجان بر مبنای نظریه هرزبرگ به این نتایج رسید که بین عوامل بهداشتی و رضایت شغلی اعضاء هیأت علمی معنی داری وجود دارد و بین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد و دولتی زنجان تفاوت معنی داری وجود ندارد، همچنین بین جنسیت و رضایت شغلی و بین وضعیت تأهل و رضایت شغلی، بین مدرک تحصیلی و رضایت شغلی جامعه مورد مطالعه و تحقیق ارتباط معنی داری وجود ندارد. لیندهولم و جنیفر<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) در بررسی انگیزش شغلی معلمان ورزش دبیرستان های آمریکا به این

۱. Lindholm & Jenifer

نتیجه رسیدند که آنها نسبت به انگیزه انجام کار و شناخت ادراك ضعيفی را از خود نشان دادند در حالیکه به محرک‌های احساس و وابستگی و تعلق بطور معنی داری پاسخ مثبت دادند (سرداری، ۱۳۸۰).

آدریان فارن هام و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) به بررسی ارتباط بین انگیزش شغلی و شخصیت بر اساس نظریه هرزبرگ پرداختند. نتایج این بررسی نشان داد که عوامل بیرونی (محیطی) در افزایش اهمیت عوامل انگیزشی نقش دارد در حالیکه عوامل عصبی و روانی جزء عوامل بهداشتی محسوب شده و در انتخاب شغل بسیار اهمیت دارد. همچنین عوامل روانی با عوامل بهداشتی ارتباط دارد. برین<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) در تحقیق تحت عنوان بررسی عوامل مؤثر بر رضایت و نارضایتی شغلی کارکنان تایلندی به نتایج دست یافت که عوامل مؤثر بر رضایت شغلی به ترتیب جذابیت شغل؛ ارتباط با هم‌دیفان و هم‌تایان؛ موفقیت و ارتباط با رئیس و شرایط کاری می‌باشند. همچنین عواملی که باعث نارضایتی کارکنان شد عبارتند از ملالت و خستگی؛ انجام کارهای تکراری؛ ارتباط با هم‌دیفان؛ ارتباط با رئیس و شرایط کاری.

ماریکامانی سرا و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۵) تحقیقی را با عنوان رضایت شغلی بر مبنای نظریه هرزبرگ انجام دادند. آنها گزارش کردند رضایت شغلی مفهومی است که دارای دو بعد است. این ابعاد عوامل انگیزشی و بهداشتی می‌باشند؛ به عبارت دیگر نتایج این تحقیق نظریه هرزبرگ را تأیید کرد.

لی ما و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) در تحقیقی به بررسی رضایت مشتریان و سرویس‌های خدماتی بر اساس نظریه هرزبرگ پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که عوامل بهداشتی و فراهم کردن آنها فقط پیش‌نیاز است. در حالیکه عوامل

۱. Adrian Furnham et al

۲. Brein

۳. Marricamanisera et al

۴. Lima et al

انگیزشی و فراهم شدن آن کلیدی است که به وسیله آن مشتری به رضایت واقعی می‌رسد.

داف و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) در تحقیقی به بررسی رضایتمندی کارکنان ادارات حسابداری و امور مالی بر اساس نظریه هرزبرگ پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که مهمترین دلیل نارضایتی آنان از شغل خودشان، اختلاف حقوقی بین مشاغل صنعتی و دانشگاهی بود. همچنین مهمترین دلیل برای جذاب کردن شغل از دید آنان افزایش سطح حقوق و دستمزد بود.

پارسون و آدلینا<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) در تحقیقی که به بررسی انگیزش و رضایت شغلی کارکنان پرداخته بود؛ به این نتیجه رسید که دو عامل ویژگی و خصوصیات شغل و همچنین روابط شخصی در رضایت و نارضایتی افراد مؤثر است. در مورد عامل اول از تئوری هرزبرگ استفاده کردند که در بحث عوامل درونی تنوع کاری سطح آزادی عمل و استقلال و موقعیت برای رشد و ترقی خود و در بحث عوامل خارجی، محل کار، امنیت شغلی، ساعت کاری و شرایط مهم بودند. مهمترین عامل نارضایتی سطح پایین حقوق بود البته شرایط سخت کاری و ساعات کاری زیاد نیز در درجات بعدی اهمیت قرار داشتند. فابیو و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که بین عوامل انگیزشی و بهداشتی در کارکنان زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد. همچنین آنها گزارش کردند که عوامل بهداشتی در زنان بیشتر از مردان در ایجاد رضایت شغلی اثر گذار است.

با توجه به نتایج تحقیقات فوق یکی از وظایف اولیه مدیران ایجاد انگیزه در کارکنان است؛ به گونه‌ای که عملکرد آنها به بالاترین سطح ممکن برسد و به طور منظم در محل کار حاضر شده و برای عملی شدن هدفها و تصمیم‌های سازمان کوشش کنند. با توجه به نقش مهم و

---

۱. A Duff

۲. Parson & Adelina

۳. Fabio et al



حیاتی معلمان ورزش در تحقق بخشیدن به هدفهای تربیت بدنی؛ محققان بر آن شدند که به بررسی عوامل انگیزشی- بهداشتی معلمان ورزش بپردازند؛ تا به این سوالات پاسخ دهد که چه تفاوتی بین عوامل انگیزشی- بهداشتی معلمان تربیت بدنی زن و مرد استان کرمانشاه وجود دارد؟ همچنین و چه ارتباطی بین ویژگی‌های دموگرافیکی و عوامل انگیزشی- بهداشتی وجود دارد؟

### روش شناسی تحقیق

روش تحقیق این پژوهش توصیفی- تحلیلی می‌باشد که به صورت میدانی اجرا شد و در آن به بررسی عوامل انگیزشی- بهداشتی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه بر اساس نظریه هرزبرگ پرداخته شد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه تشکیل می‌دادند که بر اساس آخرین استعلام از آموزش و پرورش استان کرمانشاه ۹۹۷ نفر بودند. برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای خوشه‌ای استفاده شد. نمونه تحقیق بر اساس جدول حجم نمونه‌گیری مورگان ۲۷۸ دبیر تربیت بدنی در نظر گرفته شد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته ویژگی‌های دموگرافیکی<sup>۱</sup> شامل سن، وضعیت تأهل، وضعیت تحصیلات و وضعیت تغذیه استفاده شد. همچنین برای جمع‌آوری اطلاعات در مورد عوامل انگیزشی- بهداشتی از پرسشنامه استاندارد عوامل انگیزشی بهداشتی دانت و همکاران (۱۹۹۶) استفاده شد. پرسشنامه مذکور برای اندازه‌گیری عوامل انگیزشی- بهداشتی است که توسط دانت و همکارانش (۱۹۹۶) طراحی شده است. این پرسشنامه که بر اساس نظریه هرزبرگ طراحی شده و از پایایی ۹۶٪ برخوردار است. در کشور ما توسط

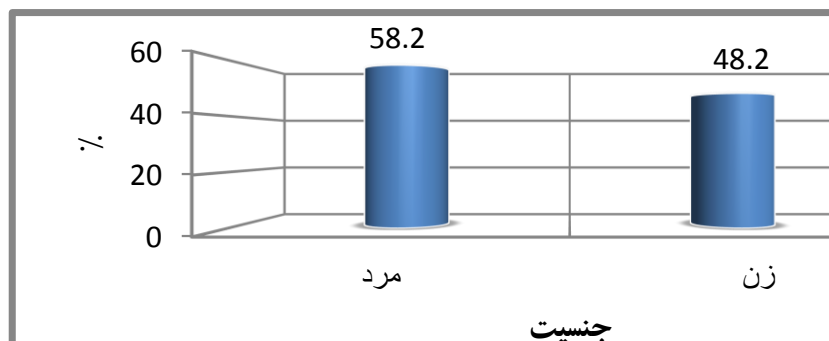
۱. Demographic

عبدالکریمی به راهنمایی علاقه بند (۱۳۷۷) پایلوت شده و از پایایی ۸۶٪ برخوردار است. این پرسشنامه شامل ۳۶ سؤال و در دو بخش طراحی شده است. بخش اول که سؤالات انگیزشی را در بر می‌گیرد شامل ۱۷ سؤال و بخش دوم سؤالات بهداشتی با ۱۹ سؤال می‌باشد.

به منظور سامان دادن و خلاصه کردن نمرات خام و توصیف اندازه‌های به دست آمده از نمونه‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، %، فراوانی، انحراف معیار و انواع جدول‌ها) استفاده شد. همچنین در این پژوهش برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کالوگروف-اسمیرنوف؛ از آزمون t مستقل برای بررسی تفاوت در گروه‌های تحقیق و از آزمون همبستگی کندال برای تعیین روابط استفاده شد. عملیات آماری توسط نرم افزار spss انجام گرفت و داده‌ها در سطح معنی‌داری ( $p < 0/05$ ) تجزیه و تحلیل شدند.

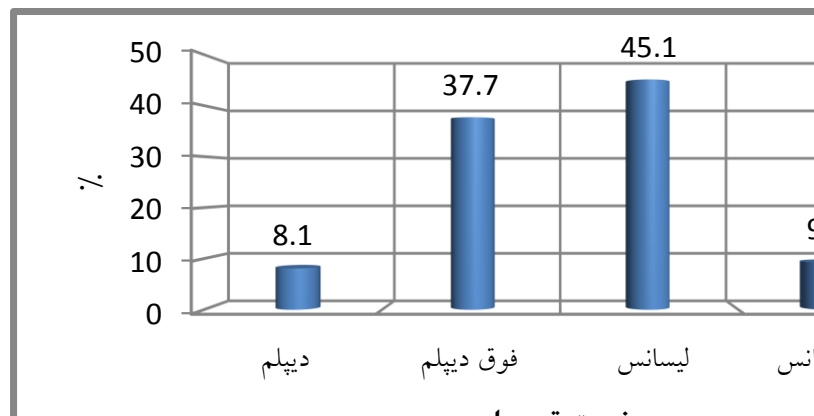
### نتایج و یافته‌های تحقیق

نتایج تحقیق نشان داد که میانگین سنی نمونه‌های تحقیق ۳۵/۶۲ با انحراف معیار ۳/۲۵ بود. همانگونه که در نمودار شمار ۱ نشان داده شده است از نظر جنسیت ۵۸/۲٪ مرد و ۴۱/۸٪ زن بودند. ۶۱/۵٪ متأهل و ۳۸/۵٪ مجرد بودند.



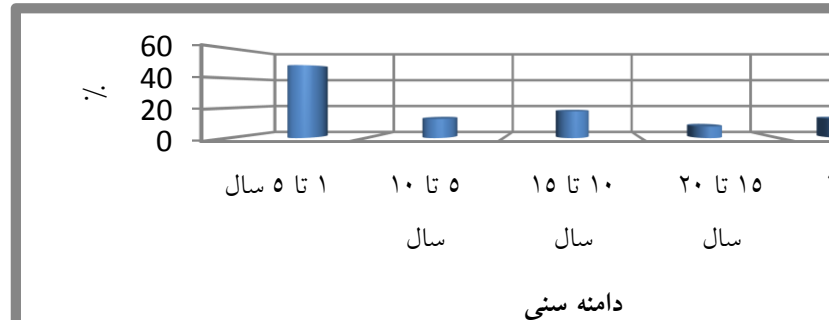
نمودار ۱. توزیع درصد فراوانی جنسیت نمونه‌های تحقیق

همانگونه که در نمودار ۲ نشان داده شده است نمونه های تحقیق از نظر وضعیت تحصیلی ۸/۱ % دیپلم؛ ۳۷/۷ % فوق دیپلم، ۴۵/۱ % لیسانس و ۹/۲ % فوق لیسانس بودند.



(نمودار ۲. توزیع درصد فراوانی وضعیت تحصیلی نمونه های تحقیق)

همانگونه که در نمودار ۳ نشان داده شده است نمونه های تحقیق از نظر سابقه خدمت ۴۸/۷ % بین ۱ تا ۵ سال، ۱۲/۸ % بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۷/۹ % بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۷/۷ % بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۱۲/۸ % بین ۲۰ تا ۲۵ سال بودند.



نمودار ۳. توزیع درصد فراوانی وضعیت سابقه کاری نمونه های تحقیق

مطابق با جدول شماره ۱ و نتایج آزمون کالوگروف- اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها، مشخص شد که داده های مربوط عوامل انگیزشی- بهداشتی از یک توزیع طبیعی برخوردار هستند؛ از این رو برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های پارامتریک استفاده شد.

جدول ۱. نتایج آزمون کالوگروف- اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده ها

نتیجه آزمون	sig	Z	n	متغیر
داده ها نرمال است	۰/۸۷	۰/۹۹۱	۲۷۱	عوامل انگیزشی
داده ها نرمال است	۰/۷۰	۰/۹۱۷	۲۷۱	عوامل بهداشتی

مطابق با جدول شماره ۲ و نتایج آزمون t مستقل و با توجه به میزان t و  $p < ۰/۰۵$  مشخص می شود که تفاوت معناداری میان عوامل بهداشتی در معلمان تربیت بدنی مرد و زن وجود دارد. اما بین عوامل انگیزشی در بین معلمان تربیت بدنی مرد و زن تفاوت معنی داری وجود ندارد.

بررسی عوامل انگیزشی - بهداشتی معلمان تدریس در دبستان  
 براساس نظریه ...

جدول ۲. نتایج آزمون t مستقل برای نشان دادن تفاوت عوامل انگیزشی- بهداشتی در معلمان تربیت بدنی مرد و زن

گروه‌ها	متغیر	میانگین	انحراف معیار	t	درجه آزادی	sig
زن	عوامل بهداشتی	۵۷/۲۰۱	۸/۰۱۶	-۸/۹۳۰	۲۷۱	**۰/۰۰۱
		۴۷/۱۲۵	۹/۹۵۰			
مرد	عوامل انگیزشی	۴۹/۹۹۱	۱۳/۳۰۲	۰/۲۰۰	۲۷۱	۰/۸۴۱
		۴۹/۶۶۰	۱۳/۶۰۶			

\*\*در سطح  $p < ۰/۰۱$  معنی دار است.

مطابق با جدول شماره ۳ و نتایج آزمون کندال و با توجه به میزان r و  $p < ۰/۰۵$  مشخص می‌شود که ارتباط معناداری میان عوامل بهداشتی با جنسیت ( $r = ۰/۴۴۷$ ) و وضعیت تأهل ( $r = ۰/۴۰۹$ ) وجود دارد؛ اما عوامل انگیزشی با ویژگی‌های دموگرافیکی نمونه‌های تحقیق رابطه معنی‌داری را نشان نمی‌دهند ( $p > ۰/۰۵$ ).

جدول ۳. نتایج آزمون همبستگی کندال برای نشان دادن ارتباط عوامل انگیزشی- بهداشتی با ویژگی‌های دموگرافیکی نمونه‌های تحقیق

متغیر	آماره	جنسیت	سن	وضعیت تأهل	وضعیت تحصیلات	سابقه کاری
عوامل بهداشتی	r	**۰/۴۷۷	۰/۰۳۶	**۰/۴۰۹	-۰/۰۱۵	۰/۱۰۸
	sig	۰/۰۰۱	۰/۵۵۸	۰/۰۰۱	۰/۸۰۲	۰/۷۶
عوامل انگیزشی	r	۰/۰۱۲	۰/۰۷۹	-۰/۰۱۹	۰/۰۲۶	۰/۰۴۰
	sig	۰/۸۴۲	۰/۱۹۳	۰/۷۵۵	۰/۶۷۳	۰/۵۱۶

\*\*در سطح  $p < ۰/۰۱$  معنی دار است.

### بحث و نتیجه گیری

هدف از این تحقیق بررسی عوامل انگیزشی - بهداشتی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه براساس نظریه هرز برگ بود. نتایج تحقیق نشان داد که بین عوامل

بهداشتی معلمان زن و مرد تربیت بدنی تفاوت معنی-داری وجود دارد ( $p < 0/05$ ). این نتیجه با نتایج تحقیقات جهانیان (۱۳۷۴)، لیما (۲۰۰۵)، ای داف و همکاران (۲۰۰۶)، نائلی (۱۳۷۳)، صاحب الزمانی (۱۳۷۵)، الیزابت پارسون (۲۰۰۶)، ماریکانی سرا و همکاران (۲۰۰۵)، باستانی (۱۳۷۸) و فابیو و همکاران (۲۰۱۰) همخوانی دارد؛ اما با نتایج تحقیقات نوربخش (۱۳۷۶) و عبدالکریمی (۱۳۷۷) همخوانی ندارد. این نتیجه موید این امر است که نقش عوامل بهداشتی در معلمان تربیت بدنی زن بیشتر از معلمان تربیت بدنی مرد است. بر این اساس زنان با وجود عوامل بهداشتی در محیط شغلی خود بیشتر از مردان انگیزته می‌شوند و رضایتمندی بیشتری از شغلی خود در مقایسه با مردان نشان می‌دهند. بنابراین حضور عوامل بهداشتی می‌تواند سهم به‌سزایی در انگیزش شغلی آنها داشته باشد. نتایج نشان داد که عوامل انگیزشی در مردان و زنان دارای تفاوت معنوی داری نبوده ( $p > 0/05$ ). این امر می‌تواند نمودار این امر باشد که مردان و زنان با حضور عوامل انگیزشی در شغل-شان برانگیخته شده و در صورت عدم حضور این عوامل از مالکیت شغلی خود نارضایتی ندارند. از دیگر نتایج این تحقیق این بود که در بین ویژگی‌های دموگرافیکی نمونه‌های تحقیق تنها عوامل بهداشتی با جنسیت و وضعیت تأهل رابطه مثبت و معنی-داری نشان دادند ( $p < 0/05$ )؛ اما عوامل انگیزشی با ویژگی‌های دموگرافیکی نمونه‌های تحقیق رابطه معنی‌داری نداشتند ( $p > 0/05$ ). در توضیح این نتیجه می‌توان اینگونه عنوان کرد که عوامل بهداشتی نقش پر رنگ‌تری در مقایسه با عوامل انگیزشی در ارتباط با ویژگی‌های دموگرافیکی دارند. بر اساس نظریه هرزبرگ عدم حضور عوامل بهداشتی می‌تواند منجر به نارضایتی شغلی و حتی ترک شغل شود؛ اما عدم حضور عوامل انگیزشی منجر به نارضایتی شغلی

نمی‌شود؛ بلکه نقشی حرکت دهنده و انگیزاننده دارد. با این تفسیر مسئولان و دست اندرکاران آموزش و پرورش بایستی توجه بیشتری به عوامل بهداشتی داشته باشند. از دیرباز مدیران و کارفرمایان برای بدست آوردن بازدهی بیشتر و بهره وری نیروی کار به دنبال راه‌های مختلفی می‌گشتند. به عبارتی دیگر هر روز به فکر ایجاد انگیزه بیشتر در کارکنان خود بودند تا بدین وسیله سود بیشتری عایدشان شود و یا به اهداف سازمان خود دست یابند. در این راستا عده‌ای به انسان از بعد اقتصادی نگاه کرده اند و تنها نیازهای او را نیازهای مادی می‌دانستند و در پی این بودند که با رفع نیازهای مادی وی را برانگیزانند و به کار بیشتر و بهتر رهنمون سازند. بدین جهت به دنبال افزایش حقوق و دستمزد آنها انتظار بهره بیشتری را داشتند. اما این تئوری‌های با گذشت زمان بی‌کفایتی خود را برای ایجاد رضایت شغلی نشان دادند. رفته رفته تئوری‌های دیگر انگیزشی نیز شکل گرفت و به انسان نه فقط به عنوان فردی که به دنبال رفع نیازهای مادی خود است بلکه به عنوان فردی که به نیازهای معنوی خود نیز می‌اندیشند نگاه شد. پژوهشگران نیز تحقیقاتی را در این زمینه انجام دادند و به نتایج مثبتی دست یافتند. آنها به این نکته پی بردند که انسان‌ها علاوه بر رفع نیازهای مادی خود به دنبال موقعیت‌هایی هستند که بتوانند نیازهای درونی خود را از لحاظ کسب منزلت، احترام و موفقیت نیز ارضاء نمایند. علاوه بر این نظریه پردازان دیگری برای ایجاد انگیزش در کارکنان؛ تئوری‌های دیگری نیز ارائه کردند که در مجموع می‌توان گفت هر کدام از این نظریه‌های انگیزشی از دیدگاه خاص مانند روانشناسی، مطالعات اجتماعی، جامعه‌شناسی و مسائل اقتصادی بیان شده است. اگرچه نمی‌توان گفت تنها یکی از این نظریه‌ها داروی درد مسائل و مشکلات ناشی از عدم انگیزش در کارکنان سازمان‌ها می‌باشد؛ ولی با توجه به موقعیت و شرایط هر

جامعه و یا هر سازمانی می‌توان از این نظریه‌ها بهره گرفت. لازم است مدیران سازمان‌ها با آشنایی کامل با این تئوری‌ها و پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، راهکارهای مناسب انگیزشی را به کار بندند تا به اهداف سازمان خود دست‌یابند.

همان طوری که از تحقیقات مربوط به انگیزش شغلی استنباط می‌شود؛ این مفهوم سازمانی به معنای میزان علاقه و انگیزه‌ای است که هر فرد نسبت به شغل و محیط کار خود نشان می‌دهد. انگیزش شغلی مفهوم تازه‌ای در دنیای تحقیقات است که کمتر مورد توجه محققان قرار گرفته، زیرا معمولاً برای بررسی وضعیت شغلی افراد از مفهوم روانشناختی دیدگاه‌های متفاوتی را در رابطه با رفتارهای سازمانی پیش روی مدیران قرار می‌دهند. به طوری که ظرافت در تشخیص برخی مفاهیم مربوطه می‌تواند به اثربخشی بیشتر سازمان‌های متبوع منجر شده و کاربردهای عملی مفیدی در رابطه با ارتقاء سطح کیفی و کمی سازمان داشته باشد. برطبق این اصل انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی خود یکی از اساسی‌ترین پایه‌های عملکرد بهتر است که در دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت که همان موضوع بهره‌وری در آموزش و پرورش است مؤثر می‌باشد. بنابراین جلب رضایت این‌قشر و ایجاد انگیزش شغلی در آنها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. لذا توصیه می‌شود که به تأمین عواملی که منجر به رضایت شغلی و ایجاد انگیزش در معلمان می‌شود، توجه بیشتری شود. زیرا که اگر این قسمت مهم از اجتماع ما مورد توجه قرار گیرد و مراتب رضایتمندی و انگیزش شغلی آن فراهم شود؛ به تبع آن سایر بخش‌های اجتماعی مرتبط با آن نیز از مزایا و فواید آن بهره‌مند می‌شود.

#### منابع فارسی

استات، دیوید؛ ای. (۱۳۸۴). روان‌شناسی مدیریت، ترجمه کامران گنجی و علیرضا شریفی، چاپ اول، ص ۱۰۸.



- الوانی، سیدمهدی. (۱۳۷۶). مدیریت عمومی. نشرنی. تهران، ص ۱۵.
- باستانی، محمود. (۱۳۷۸). بررسی رابطه عوامل انگیزشی و بهداشتی نظریه هرزبرگ با رضایت شغلی اعضا هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- جهانیان؛ رمضان. (۱۳۷۴). بررسی رضایت شغلی معلمان بر مبنای نظریه هرزبرگ در مدارس راهنمایی شهرستان دامغان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم.
- حقیقی، محمد علی و همکاران. (۱۳۸۲). مدیریت رفتار سازمانی، چاپ دوم، انتشارات ترمه، ص ۶۲.
- رابینز اسیفن. (۱۳۷۸). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، انتشارات دانشگاه آزاد، ص، ۶۹.
- رضائیان؛ علی. (۱۳۸۸). مبانی سازمان و مدیریت، انتشارات سمت، تهران، ص ۴۴.
- سرداری؛ صدیقه. (۱۳۸۰). بررسی و مقایسه میزان رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه دانشگاه آزاد و دولتی زنجان بر اساس نظریه هرزبرگ. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم.
- صاحب الزمانی؛ محمد. (۱۳۷۵). بررسی رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد های مستقر در تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.
- علوی، امین الله. (۱۳۸۱). روانشناسی مدیریت و سازمان (رفتار سازمانی). چاپ پنجم مرکز آموزش مدیریت دولتی، ص ۱۰.
- قره‌خانی؛ حسن. (۱۳۸۵). بررسی عوامل انگیزشی و بهداشتی معلمان تربیت بدنی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

## منابع لاتین

Adrian Furnham , Liam Forde , Kirsti Ferrari (۱۹۹۹). " *Personality and Motivation*".  
Personality and Individual Differences. chapter ۱۱.

- Brien. Randy. (۲۰۰۳), " *Herzberg' s two factor theory: A case study of the banking industry in Thailand .Master's thesis* ", Asian Institute of Technology.
- Duff .E . A . Monk. (۲۰۰۶) " *Attitudes of new appointees to accounting and finance department in the higer education sector*".The british Accounting Review, ۳۸ , ۱۹۳-۲۲۰.
- Fabio Q.B. da Silva, A. César C. França(۲۰۱۰) towards understanding the underlying structure of motivational - hygienic factors for software engineers to guide the definition of motivational programs. Journal of Systems and Software, In Press, Corrected Proof, Available online ۲۱ December ۲۰۱۰.
- Li Ma . Shnanghog Qi ,( ۲۰۰۵). " *Customer satisfaction and service system based on Motive – hygiene theory* ". Social and Behavior Sciences Psychology.
- Marica Manisera . Elise Dusseldorp 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.
- Parson. Elizabeth, .Adelina. Broadbridge(۲۰۰۵) : " *Job motivation and satisfaction Un paking the key factors for charity shop managers* ". The Journal of Social Psychology.