

## A Comparative Study of the Occupational Motivation of the Physical Education and Health Staff of the Armed Forces Based on Herzberg Theory<sup>1</sup>

### Hassan Shabani

PhD. student, Department of Strategic Management, Higher National Defense University, Tehran, Iran  
(Corresponding author). pa<sup>9</sup>82333@gmail.com

### Seyyed Mahmoud Mousavi

Assistant Professor, Department of Strategic Management, Higher National Defense University, Tehran, Iran.  
Smm213434@gmail.com

### Abstract

The purpose of the present research is the comparative study of the occupational motivation of the physical education and health staff in the armed forces based on Herzberg theory. The method of study is descriptive and the research population included all the staff members working in the domain of track and field and Handball in the armed forces. All 33 members in the research population were chosen as the research sample. For data collection, two research-made questionnaires of personal information and a specialized questionnaire for setting motivational-sanitary priorities were used. The questionnaires were given to relevant experts for validation and also the reliability was measured by Cronbach's alpha statistical method to be 0.88. The data were analyzed using descriptive statistics, Spearman correlation coefficient, Kolmogorov-Smirnov test, and independent t test. The results of the research indicate that in both track-and-field and Handball sports, commitment and responsibility in the workplace are of the highest occupational motivation. In terms of sanitation, the way of communication to others in the sport of track and field as well as occupational supervision in the sport of handball were among the most important cases while income and job security had the lowest sanitation priority. There was a correlation between motivational and sanitary factors in the significant level of 0.01 and a negative correlation of 0.09 was observed between education and sanitary and motivational factors at work. There was no significant difference between motivational factors in the sports of track and field and handball in the armed forces whereas a significant difference in the level of 0.09 was observed between sanitary factors in those two sport fields.

**Keywords:** Occupational Motivation, Sanitation, Armed Forces, Herzberg Theory, Physical Education, Health, Track and Field, Handball.

<sup>1</sup> Received: 2021/11/31 ; Revised: 2022/02/04 ; Accepted: 2022/03/16 ; Published online: 2022/03/21

© the authors

Publisher: Qom Islamic Azad University

## مقایسه انگیزش شغلی کارکنان حوزه تربیت بدنی و سلامت در نیروهای مسلح بر اساس نظریه هرزبرگ<sup>۱</sup>

حسن شعبانی

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران (نویسنده مسئول). pa<sup>۰۸۲۳۳۳</sup>@gmail.com

سید محمود موسوی

استادیار، گروه مدیریت راهبردی، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران، ایران. smm<sup>۲۱۳۴۳۴</sup>@gmail.com

### چکیده

هدف تحقیق حاضر مطالعه تطبیقی انگیزش شغلی کارکنان حوزه تربیت بدنی و سلامت در نیروهای مسلح بر اساس نظریه هرزبرگ بود. روش پژوهش توصیفی بوده، و جامعه مورد مطالعه شامل کلیه کارکنان حوزه ورزش دو و میدانی و هندبال نیروهای مسلح می‌باشد. کل جامعه آماری یعنی ۳۳ نفر، به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسش‌نامه محقق‌ساخته اطلاعات فردی و پرسش‌نامه اختصاصی جهت تعیین اولویت‌های انگیزشی - بهداشتی استفاده گردید. پرسشنامه‌ها برای اعتباریابی به متخصصان مربوطه ارائه گردید. برای محاسبه پایایی پرسش‌نامه از روش آماری آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب پایایی آن ۰/۸۸ محاسبه گردید. داده‌ها با روش آمار توصیفی، ضریب همبستگی اسپیرمن، آزمون کلموگروف اسمیرنوف و آزمون t مستقل، تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که در هر دو حوزه ورزش هندبال و دو و میدانی، وجود تعهد و مسئولیت در محیط کار، از بیشترین اولویت انگیزش شغلی برخوردار بود و در زمینه عوامل بهداشتی، نحوه ارتباط با دیگران در حوزه ورزش دو و میدانی و نحوه سرپرستی و نظارت شغلی در حوزه ورزش هندبال، از مهم‌ترین موارد بودند، حقوق و مزایا و امنیت شغلی در رده آخر اولویت بهداشتی قرار گرفتند. بین عوامل انگیزشی و بهداشتی در سطح معناداری ۰/۰۱، همبستگی وجود داشت. همچنین همبستگی معکوسی در سطح ۰/۰۵ بین تحصیلات و عوامل انگیزشی و بهداشتی شغلی وجود مشاهده شد. بین عوامل انگیزشی در حوزه ورزش دو و میدانی و هندبال نیروهای مسلح، تفاوت معناداری دیده نشد، در صورتی که بین عوامل بهداشتی در این دو حوزه ورزشی، در سطح ۰/۰۵ تفاوت معناداری مشاهده شد.

**کلیدواژه‌ها:** انگیزش شغلی، بهداشت، نیروهای مسلح، نظریه هرزبرگ، تربیت بدنی، سلامت، ورزش دو و میدانی، ورزش هندبال.

<sup>۱</sup> تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۰؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۰/۱۱/۱۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۵؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۰۱/۰۱

## مقدمه

انسان‌ها به دلیل مشکلات اقتصادی، فقدان برنامه‌ریزی صحیح و به ویژه عدم توجه به لزوم ارضاء نیازهای بنیادی و اساسی، دچار احساس نارضایتی و ناخشنودی شغلی می‌شوند. وروم و ادوارد<sup>۱</sup> بیان می‌دارند، که افزایش رضایت و انگیزه شغلی، باعث برانگیختگی کارکنان، به کار بیشتر شده است؛ به طوری که با افزایش خشنودی کارکنان، می‌توان به تولید بیشتری دست یافت. تردیدی نیست که هسته و محور هر سازمان، نیروی انسانی آن است که اگر این منبع (نیروی انسانی) از انگیزش کافی برخوردار باشد، بدون شک استعداد و توان خود را در جهت تحقق بخشیدن هدف‌های آن سازمان به کار خواهد برد. به همین دلیل، یافته‌های جدید علم مدیریت، موفقیت سازمان‌ها را منوط به هدایت صحیح و استفاده بهینه از منابع انسانی می‌داند؛ به طوری که بر اساس این یافته‌ها، از منابع انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل و سرمایه سازمانی، یاد می‌شود. اگر نیروی انسانی، انگیزش کافی داشته باشد و رضایت از شغل برای او، افزایش یابد؛ استعداد و خلاقیت، و در نهایت مهارت خود را در خدمت تحقق بخشیدن هدف‌های سازمان به کار خواهد گرفت و چرخ‌های آن را بهتر به حرکت در خواهد آورد. موفقیت هر سازمانی به نیروی انسانی آن بستگی دارد؛ چنانچه سازمانی برای انجام مسئولیت‌ها و وظایفی که برای تحقق آن تأسیس گردیده است، نیروی‌های لازم کیفی را نداشته باشد، یا از نیروهای کمی بدون انگیزه استفاده کند؛ به طور جدی با مشکل روبرو خواهد شد (قره‌خانی، ۱۳۹۵).

یک مدیر، زمانی می‌تواند خوب کار کند که درک کند؛ چه چیزهایی در افراد انگیزش ایجاد می‌کند. در واقع، یکی از رسالت‌های عمده مدیریت، تشخیص نیازهای کارکنان و افزایش این نیازها در جهت موقعیت یک سازمان است. هرزبرگ (۲۰۱۰) در نظریه انگیزش و بهداشت روانی اظهار می‌دارد، نیازهایی را می‌توان معرفی کرد که برای نیروی انسانی، از یک سو رضایت و کامیابی به وجود آورد و از سوی دیگر، موجب فقدان رضایت و بی‌تفاوتی شود و در صورت رفع این نیازهاست که شخص راضی می‌شود. عوامل ارضاء‌کننده این نیازها عوامل شغلی، درونی و نه محیطی، هستند و شامل کسب موفقیت، تحسین به خاطر انجام کار، مسئولیت بیشتر و رشد در کار است؛ و پایداری این رضایت، ترکیب محتویات شغلی به نحو مطلوب است. بدین‌سان، باید به موازات بهسازی محیط شغلی، به برانگیختن انگیزه‌های خلاقانه آدمی پرداخت. انگیزه‌های خلاقه آدمی، رضایت واقعی را در ذات، کیفیت و نتیجه کار جستجو می‌کنند. ضمناً، طبق نظریه انگیزش، موفقیت، درصدد شناخت انگیزه‌هایی بر می‌آید که باعث می‌شود، شخصی از شخص دیگر، تلاش بیشتری کرده و خواهان توفیق در کار است؛ همچنین می‌کوشد به نحوی، آن را در افرادی که چندان رغبت ندارند، به وجود آورد. اشخاصی که از این انگیزه بهره‌مند هستند؛ در صدد پذیرش سطح متعارفی از مخاطره در کار بر می‌آیند 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 (کولبل و همکاران، ۱۹۹۱).

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 موردنیاز است، بیانی است که به اندازه کافی، جنبه‌های گوناگون و جدایی‌ناپذیر

<sup>۱</sup> Voroom & Edward

فراگردی را که بر پایه آن، انسان‌ها فعالیت می‌کنند؛ پوشش دهد. انگیزش، حالت درونی فرد است و رفتاری را در وی به وجود می‌آورد تا رسیدن به هدف مشخصی، محقق گردد (جهانیان، ۱۳۷۴).

عوامل انگیزشی شامل موارد زیر می‌شود:

**ماهیت خود کار:** این عامل به تنوع و یکنواختی، به آسانی و مشکل بودن خودکار اشاره دارد. به طوری که احساس فرد شاغل را نسبت به انجام واقعی کار و اینکه کارها می‌تواند به صورت یکنواخت، متنوع، چالشی، ابداعی، لذت‌بخش، ساده و سخت انجام شود، اشاره دارد.

**قدرت تصمیم‌گیری:** به توانایی فرد، جهت تصمیم‌گیری در امور مربوط به شغلش، اطلاق می‌شود.

**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.

**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 اختیارات فرد و آنچه که بدان نیاز دارد، می‌پردازد.

**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، ۱۳۹۹).

عوامل بهداشتی شامل موارد زیر است:

**سیاست و مدیریت:** به اجرای صحیح خط‌مشی‌ء موجود در تدوین و اصلاح سیاست‌های گوناگون اشاره دارد و شامل قوانین، مقررات و دستورالعمل‌های سازمانی است، که کار تحت آنها انجام می‌گیرد.

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

**حقوق و مزایا:** این متغیر به مزایایی اطلاق می‌شود که برای جبران کارکرد فرد شاغل از سوی سازمان، پرداخت می‌گردد. این عامل فقط به خود پول اشاره ندارد؛ بلکه به قابلیت تبدیل پول و امکاناتی اشاره دارد، که می‌تواند هر کدام به نحوی، نیاز خاصی را ارضاء کند. مثلاً پول می‌تواند ایجاد امنیت کند، یا پایگاه، مقام و موقعیت را فراهم کند.

**روابط با همکاران:** در این متغیر به ویژگی تعامل‌های بین فرد و سایر کارکنان سازمان اشاره می‌شود؛ به طوری که شامل روابط افراد با مافوق، هم‌تایان و زیردستان شده است. ایجاد روابط انسانی صحیح، باعث می‌شود که افراد از انزوا بیرون آمده و ضمن وابستگی به گروه کاری، به استقلال نیز می‌رسند.

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

**امنیت شغلی:** به ثبات یا عدم ثبات سازمان، رهبران و دوران تصدی، مدیریت آنان و آینده شغلی فرد شاغل، اشاره دارد (نائلی، ۱۳۹۹).

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 کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد». هر مدیری به نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان مؤسسه خود است (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.

قره‌خانی (۱۳۹۵)، به بررسی رابطه عوامل انگیزشی و بهداشتی دبیران ورزش دبیرستان‌های متوسط تهران بر اساس نظریه هرزبرگ پرداخت. برخی از نتایج این تحقیق به این شرح است: بین عوامل انگیزشی دبیران مرد و زن، تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ اما در مقابل، بین عوامل بهداشتی در دبیران مرد و زن، اختلاف معنی‌داری وجود ندارند. همچنین، بین سن و عوامل انگیزشی و بهداشتی، ارتباط معنی‌داری وجود ندارد.

کریمی (۱۳۸۶)، در تحقیقی به بررسی عوامل انگیزشی و بهداشتی دبیران ورزش هنرستان‌های تربیت بدنی شهر تهران بر اساس نظریه هرزبرگ پرداخت. یافته‌های تحقیق نشان داد؛ که بین عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی دبیران ورزش، اختلاف معنی‌داری وجود دارد؛ اما بین عوامل انگیزشی و شاخص‌های فردی (سن، سابقه تدریس، وضعیت استخدامی، میزان درآمد، سطح تحصیلات) ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. همچنین بین عوامل بهداشتی و شاخص‌های فردی (سن، سابقه تدریس، وضعیت استخدامی، میزان درآمد، سطح تحصیلات) ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. علاوه بر آن، بین عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی دبیران تربیت بدنی مرد و زن، اختلاف معنی‌داری دیده نشد.

اکنون با استناد به یافته‌های تحقیقی، مسلم می‌شود که هر انسانی که درون سازمان کار می‌کند، به دنبال ارضای نیازهای خود از طریق برانگیخته شدن منطقی است. باید دید که نیازهای انسان در سازمان کدامند؟ انتظارات کارکنان از شغل خود چیست؟ اتخاذ کدام شیوه رهبری، موجب انگیزش می‌شود؟ اولویت ارضای انگیزش شغلی کارکنان چگونه باید باشد؟ آیا در کشور ما نیز همانند کشورهای در حال توسعه، عوامل انگیزش مادی در الویت قرار دارند؟ بر این اساس، هدف کلی این تحقیق، بررسی انگیزش شغلی کارکنان حوزه تربیت بدنی و سلامت در نیروهای مسلح بر اساس نظریه هرزبرگ است.

## روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی است. برای جمع‌آوری اطلاعات، ابتدا دو پرسش‌نامه اطلاعات فردی و پرسش‌نامه اختصاصی، جهت تعیین اولویت‌های انگیزشی - بهداشتی طراحی شد؛ سپس این دو پرسش‌نامه برای اعتباریابی صوری به متخصصان مربوطه ارائه گردید و پس از جمع‌آوری نظرات آنان، به تصحیح موارد اشاره شده، پرداخته شد. سپس پرسش‌نامه برای مطالعه مقدماتی در بین بخش کوچکی (۱۲ نفر) از جامعه آماری توزیع گردید.

برای محاسبه پایایی پرسش‌نامه از روش آماری آلفای کرونباخ استفاده شد؛ که ضریب پایایی آن ۰/۸۸ به دست آمد که بیانگر قابلیت اعتماد بالای ابزار تحقیق است. جامعه آماری این تحقیق را، تمامی کارکنان دائمی حوزه ورزش دو و میدانی و هندبال تشکیل می‌دهند؛ به دلیل کمبود نمونه‌های آماری، تمامی جامعه مذکور، مورد بررسی قرار گرفت. بدین صورت که پرسش‌نامه، در حوزه ورزش دو و میدانی بین ۱۸ نفر و در حوزه ورزش هندبال، بین ۱۵ نفر به صورت مقطعی توزیع گردید. پس از جمع‌آوری ۳۳ پرسش‌نامه توزیعی در فدراسیون‌ها، به بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌های استخراجی پرداخته شد.

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 ارائه شده است. در بخش دوم، ابتدا برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از روش کولموگروف 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 گردید. همچنین از ضریب همبستگی اسپیرمن برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، و تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها بهره گرفته است. در پایان لازم به ذکر است، کلیه تحلیل‌های آماری، توسط نرم افزار SPSS صورت گرفته است.

### یافته‌های پژوهش

از مجموع کارکنان مورد بررسی این تحقیق، در دو حوزه ورزش دو و میدانی و هندبال، ۶۳ درصد مردان و ۳۷ درصد زنان تشکیل می‌دادند. ۵۵ درصد کارکنان دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم، ۴۲ درصد لیسانس و ۲ درصد فوق لیسانس و بالاتر بودند و میانگین سابقه شغلی کارکنان حدود ۱۲ سال و میانگین سن‌شان حدود ۴۰ سال بود.

### جدول ۱- اولویت‌های انگیزشی محیط کار به ترتیب اهمیت در دو حوزه ورزش دو و میدانی و هندبال نیروهای مسلح

انحراف استاندارد	میانگین	مهم‌ترین عوامل انگیزشی به ترتیب اهمیت در حوزه ورزش هندبال	انحراف استاندارد	میانگین	مهم‌ترین عوامل انگیزشی به ترتیب اهمیت در حوزه ورزش دو و میدانی
۱/۰	۴/۲۷	وجود تعهد و مسئولیت در محیط کار	۰/۷۷	۴/۲۵	وجود تعهد و مسئولیت در محیط کار
۰/۶۰	۴/۱۸	موفقیت در محیط کار	۱/۰۲	۳/۶۲	موفقیت در محیط کار
۱/۰	۴	ستایش و قدردانی از شغل	۱/۲۶	۳/۶۲	جالب و مورد علاقه بودن نوع کار
۰/۸۷	۳/۸۲	جالب و مورد علاقه بودن نوع کار	۱/۴۴	۳/۳۱	امکان رشد و پیشرفت در محیط کار
۰/۹۰	۳/۷۳	امکان رشد و پیشرفت در محیط کار	۱/۱۸	۲/۹۴	ماهیت کار (ارزشمندی شغل از دید جامعه)
۱/۱۲	۳/۵۴	ماهیت کار (ارزشمندی شغل از دید جامعه)	۱/۳۶	۲/۸۷	ستایش و قدردانی از شغل
۳/۵۵	۲۳/۵۴	جمع میانگین ۶ متغیر انگیزشی	۵/۰۵	۲۰/۶۲	جمع میانگین ۶ متغیر انگیزشی

در جدول شماره (۱) عوامل انگیزشی در هر دو حوزه ورزش، به ترتیب اهمیت نشان داده شده است. طبق نتایج روشن می‌شود، که در هر دو حوزه ورزش، دو عامل «وجود تعهد و مسئولیت در محیط کار» و «موفقیت در محیط کار»، از مهم‌ترین عوامل انگیزشی اشخاص است. در حوزه ورزش دو و میدانی، «ستایش و قدردانی از کار»، و در حوزه ورزش هندبال، «ماهیت کار»، از کم‌ترین عوامل انگیزشی در شغل، بیان شده است.

**جدول ۲- اولویت‌های بهداشتی محیط کار به ترتیب اهمیت در دو حوزه ورزش دو و میدانی و هندبال نیروهای مسلح**

انحراف استاندارد	میانگین	مهم‌ترین عوامل بهداشتی به ترتیب اهمیت در حوزه ورزش هندبال	انحراف استاندارد	میانگین	مهم‌ترین عوامل بهداشتی به ترتیب اهمیت در حوزه ورزش دو و میدانی
۰/۶۰	۴/۱۸	نحوه سرپرستی و نظارت شغلی	۰/۷۷	۴/۰۶	نحوه ارتباط با دیگران
۰/۷۵	۳/۸۲	شرایط کاری مناسب	۱/۱۸	۳/۲۵	شرایط کاری مناسب
۱/۴۰	۳/۸۱	نحوه ارتباط با دیگران	۱/۱۲	۳/۰۶	نحوه سرپرستی و نظارت شغلی
۰/۵۰	۳/۶۴	شیوه مطلوب اداره امور، و مقررات سازمان	۱/۱۸	۲/۷۵	شیوه مطلوب اداره امور، و مقررات سازمان
۰/۹۰	۳/۲۷	حقوق و مزایای خوب ناشی از کار	۰/۷۰	۲/۶۹	حقوق و مزایای خوب ناشی از کار
۱/۲۷	۳/۲۷	امنیت شغلی	۱/۲۵	۲/۳۷	امنیت شغلی
۴/۰۷	۲۲	جمع میانگین ۶ متغیر بهداشتی	۴/۵۷	۱۸/۱۸	جمع میانگین ۶ متغیر بهداشتی

جدول شماره (۲)، بیانگر اولویت‌بندی عوامل بهداشتی محیط کار است، طبق این جدول، عامل «نحوه ارتباط با دیگران» در حوزه ورزش دو و میدانی و «نحوه سرپرستی و نظارت شغلی» در حوزه ورزش هندبال، از مهم‌ترین عوامل بهداشتی کارکنان این دو سازمان بوده است. همچنین، دو عامل «حقوق و مزایای شغلی» و «امنیت شغلی» در هر دو حوزه ورزش، نسبت بین عوامل بهداشتی دیگر از اهمیت کم‌تری برخوردارند.

جدول ۳- میزان همبستگی متغیرهای تحقیق بر اساس ضریب همبستگی اسپیرمن

همبستگی								
			انگیزشی	بهداشتی	سابقه شغلی	تحصیلات	سن	
همبستگی اسپیرمن	انگیزشی	ضریب همبستگی	۱.۰۰۰	.۷۴۷(**)	.۲۳۸	-.۳۸۴(*)	.۲۴۳	
		سطح معناداری	.	.۰۰۰	.۲۳۲	.۰۴۸	.۲۲۳	
		N	۳۳	۳۳	۳۳	۳۳	۳۳	
	بهداشتی	ضریب همبستگی	.۷۴۷(**)	۱.۰۰۰	.۰۱۷	-.۴۱۱(*)	.۰۰۲	
		سطح معناداری	.۰۰۰	.	.۹۳۴	.۰۳۳	.۹۹۳	
		N	۳۳	۳۳	۳۳	۳۳	۳۳	
	سابقه شغلی	ضریب همبستگی	.۲۳۸	.۰۱۷	۱.۰۰۰	.۲۷۳	.۹۱۷(**)	
		سطح معناداری	.۲۳۲	.۹۳۴	.	.۱۶۸	.۰۰۰	
		N	۳۳	۳۳	۳۳	۳۳	۳۳	
	تحصیلات	ضریب همبستگی	-.۳۸۴(*)	-.۴۱۱(*)	.۲۷۳	۱.۰۰۰	.۳۴۹	
		سطح معناداری	.۰۴۸	.۰۳۳	.۱۶۸	.	.۰۷۵	
		N	۳۳	۳۳	۳۳	۳۳	۳۳	
	سن	ضریب همبستگی	.۲۴۳	.۰۰۲	.۹۱۷(**)	.۳۴۹	۱.۰۰۰	
		سطح معناداری	.۲۲۳	.۹۹۳	.۰۰۰	.۰۷۵	.	
		N	۳۳	۳۳	۳۳	۳۳	۳۳	
	** ضریب معناداری در سطح ۰/۰۱							
	* ضریب معناداری در سطح ۰/۰۵							

همانطور که در جدول شماره (۳) ملاحظه می‌شود، بین عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی در سطح معنی‌داری ۰/۰۱، همبستگی وجود دارد؛ بدین معنی که هرچه کارکنان دارای عوامل انگیزشی بالاتری باشند، از عوامل بهداشتی بالاتری نیز در محیط کار برخوردار خواهند بود.



بین تحصیلات و عوامل بهداشتی و انگیزشی، همبستگی معکوس و معنادار در سطح ۰/۰۵ وجود دارد؛ بدین معنی که هرچه سطح تحصیلات افراد کم‌تر باشد، انگیزه کاری و بهداشتی شغل‌شان افزایش پیدا می‌کند. علاوه بر آن، همبستگی معناداری در سطح ۰/۰۱، بین سن و سابقه شغلی وجود داشت که به صورت طبیعی هرچه میزان سن افزایش می‌یافت، سابقه شغلی نیز افزایش پیدا می‌کرد. طبق نتایج این جدول، بین عوامل دیگر، همبستگی وجود ندارد. متغیرهای تحقیق به وسیله آزمون کولموگروف اسمیرنوف آزمایش شد و  $p$  به دست آمده بیشتر از ۰/۰۵ بود که نشانگر آن است که توزیع داده‌ها طبیعی می‌باشد و انجام آزمون‌های پارامتریک بلامانع است.

**جدول ۴- تفاوت میانگین‌های دو گروه بر اساس معنادار بودن متغیرها به وسیله آزمون t استیودنت**

متغیرها	رشته	میانگین	آزمون t	سطح معنی داری	نتیجه
عوامل انگیزشی	دو و میدانی	۲۰/۶۲	-۱/۶۵۰	۰/۱۱۱	تأیید فرض صفر
عوامل انگیزشی	هندبال	۲۳/۵۴	-۱/۷۶۱	۰/۹۱	تأیید فرض صفر
عوامل بهداشتی	دو و میدانی	۱۸/۱۸	-۲/۲۲۰	۰/۰۳۶	رد فرض صفر
عوامل بهداشتی	هندبال	۲۲	-۲/۲۷۱	۰/۰۳۳	رد فرض صفر

همان‌طور که در جدول شماره (۴) ملاحظه می‌شود؛ بین عوامل انگیزشی در دو حوزه ورزش دو و میدانی و هندبال تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود و فرض صفر آن تأیید می‌گردد. همچنین می‌توان نتیجه گرفت، که این دو حوزه ورزشی، از عوامل انگیزشی شغلی تقریباً یکسانی برخوردارند؛ اما بین عوامل بهداشتی، در این دو حوزه ورزشی، در سطح ۰/۰۵، تفاوت معناداری مشاهده می‌گردد؛ در نتیجه می‌توان عنوان کرد، که کارکنان حوزه ورزش هندبال، از عوامل بهداشتی و بیرونی بهتری نسبت به حوزه ورزش دو و میدانی برخوردارند.

### نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج حاصل از پژوهش حاضر، در زمینه انگیزش شغلی در حوزه ورزش دو و میدانی نیروهای مسلح، وجود تعهد و مسئولیت در محیط کار، موفقیت در محیط کار، جالب و مورد علاقه بودن نوع کار، امکان رشد و پیشرفت در محیط کار، ماهیت کار (ارزشمندی شغل از دید جامعه)، ستایش و قدردانی از کار، به ترتیب اولویت از مهم‌ترین عوامل انگیزشی، در این حوزه ورزش است. در حوزه ورزش هندبال نیز به ترتیب، وجود تعهد و مسئولیت در محیط کار، موفقیت در محیط کار، ستایش و قدردانی از کار، جالب و مورد علاقه بودن نوع کار، امکان رشد و پیشرفت در شغل و ماهیت کار از عوامل مهم انگیزش شغلی در میان کارکنان است که تا حدودی میزان عوامل انگیزشی و اولویت‌های آن، در هر دو سازمان یکسان به دست آمد که با نتایج پژوهش تحقیق نائلی (۱۳۹۹) که پیشرفت و شناخته شدن و مسئولیت‌پذیری را در ایجاد رضایت شغلی عامل کلیدی معرفی می‌کند، هماهنگ است.

در زمینه عوامل بهداشتی، مهم‌ترین عوامل در حوزه ورزش دو و میدانی به ترتیب، نحوه ارتباط با دیگران، شرایط کاری مناسب، نحوه سرپرستی و نظارت شغلی، شیوه مطلوب اداره امور و مقررات سازمان، حقوق و مزایای خوب ناشی از کار و امنیت شغلی است و در حوزه ورزش هندبال به ترتیب اولویت، نحوه سرپرستی و نظارت شغلی، شرایط کاری مناسب، نحوه ارتباط با دیگران، شیوه مطلوب اداره امور و مقررات سازمان، حقوق و مزایای خوب ناشی از کار، و امنیت شغلی از مهم‌ترین عوامل بهداشتی شناخته شد.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود؛ در بین عوامل بهداشتی در هر دو حوزه ورزش، عوامل «حقوق و مزایا»، و «امنیت شغلی» از کم‌ترین اهمیت برخوردار هستند... همچنین آپلتن و همکاران (۲۰۱۸)، عامل «حقوق و دستمزد» را در بین عوامل درونی و بیرونی، به عنوان مهم‌ترین عامل در ایجاد انگیزش شغلی معرفی کرده است. یافته‌های این تحقیق برخلاف نتایج دو پژوهش مذکور، عامل حقوق و مزایا و امنیت شغلی را در این دو حوزه ورزش، از عوامل مهم و تأثیرگذار نمی‌داند.

همچنین، یافته‌های تحقیق نشان داد؛ که بین عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ همبستگی وجود دارد؛ بدین معنی که هر چه کارکنان دارای رضایت بیشتری از عوامل انگیزشی باشند، رضایت بیشتری نیز از عوامل بهداشتی در محیط کار خواهند داشت. یافته‌های این پژوهش، برخلاف نتایج پژوهش کریمی (۱۳۸۶) است که در تحقیقی، به بررسی عوامل انگیزشی و بهداشتی دبیران ورزش هنرستان‌های تربیت بدنی شهر تهران، براساس نظریه هرزبرگ پرداخته بود؛ که یافته‌هایش نشان می‌داد، بین عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی دبیران ورزش رابطه وجود ندارد.

علاوه بر آن، نتایج بیان کردند، بین تحصیلات و عوامل بهداشتی و انگیزشی شغلی، همبستگی معکوس و معنادار در سطح ۰/۰۵ وجود دارد؛ بدین معنی که هر چه سطح تحصیلات افراد کم‌تر باشد، انگیزه کاری و بهداشتی شغل‌شان بیشتر می‌شود؛ به این ترتیب که دبیران این شهر که تحصیلات بالاتری داشتند، در محیط کار احساس نارضایتی بیشتری می‌کردند.

همچنین همبستگی معناداری در سطح ۰/۰۱ بین سن و سابقه شغلی وجود داشت، که به صورت طبیعی هر چه میزان سن افزایش می‌یافت، سابقه شغلی نیز افزایش پیدا می‌کرد.

نتایج نشان داد که بین عوامل انگیزشی در دو حوزه ورزش دو و میدانی و هندبال تفاوت معناداری وجود ندارد. این امر به مفهوم تأیید فرض صفر است. فرض صفر نشانگر این بود که بین عوامل انگیزشی دو گروه حوزه ورزش هندبال و دو و میدانی تفاوتی وجود ندارد. پس می‌توان نتیجه گرفت که این دو حوزه ورزش از عوامل انگیزشی شغلی تقریباً یکسانی برخوردارند. این یافته‌ها با تحقیقات نوربخش (۱۳۹۹)، و کریمی کلیمانی (۱۳۸۷)، که در بررسی عوامل انگیزشی، بین عوامل انگیزش شغلی مردان و زنان کارمند و هیئت علمی تفاوتی مشاهده نکردند، همخوانی دارد.

در مقابل بین عوامل بهداشتی در این دو حوزه ورزش در سطح معناداری ۰/۰۵ تفاوت معناداری مشاهده می‌گردد. نتایج نشانگر این بود، که کارکنان حوزه ورزش هندبال از عوامل بهداشتی و بیرونی بهتری نسبت به حوزه ورزش دو و میدانی برخوردارند. این نتایج با نتایج به دست آمده، از تحقیق کریمی کلیمانی (۱۳۸۷) که عوامل بهداشتی کارکنان تربیت بدنی زن و مرد را مورد بررسی قرار داد؛ همخوانی دارد؛ ولی با نتایج مارچولین و همکاران (۲۰۰۳) که به بررسی و تشخیص عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان در ویتنام پرداخت همخوانی ندارد؛ زیرا در زمینه عوامل بهداشتی کارکنان در کشور ویتنام

تفاوت معناداری ذکر نشده است. قره‌خانی (۱۳۹۵)، به بررسی رابطه عوامل انگیزشی و بهداشتی دبیران ورزش دبیرستان‌های متوسط تهران بر اساس نظریه هرزبرگ پرداخت و نتایج این تحقیق نشان داد؛ که بین عوامل انگیزشی دبیران مرد و زن تفاوت معنی‌داری وجود دارد، ولی بین عوامل بهداشتی در دبیران مرد و زن اختلاف معنی‌داری وجود ندارد؛ که این یافته در تضاد با نتایج این تحقیق قرار دارد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین عوامل بهداشت شغلی در دو حوزه ورزش دو و میدانی و هندبال تفاوت وجود دارد.

نتایج به دست آمده در این تحقیق و مقایسه آن با پژوهش‌های دیگر، حاکی از این است که عوامل انگیزشی و بهداشتی در سازمان‌های مختلف کاملاً یکسان نیست و در مقایسه با سازمان‌های مختلف، نتایج مشابه و گاهی متفاوت به دست می‌آید. این امر نشانگر این است؛ که رفتار سازمانی را می‌توان با توجه به محیط و شیوه مدیریت، تحت کنترل درآورد و مدیران سازمان‌های ورزشی و حوزه ورزش‌ها می‌توانند با برنامه‌ریزی و تأثیرگذاری خود، عوامل انگیزشی و بهداشتی کارکنان خود را افزایش داده تا ضمن بالا بردن بهره‌وری کارکنان خویش، سلامت روحی و روانی آنان را نیز تأمین کنند.

## منابع

- بخشی علی‌آبادی، حمید (۱۳۸۳). بررسی ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. *آموزش در علوم پزشکی*، ۴(۲)، ص ۳۳-۴۱.
- جهانیان، رضا (۱۳۷۴). بررسی رضایت شغلی دبیران بر مبنای نظریه هرزبرگ در مدارس راهنمایی پسران شهرستان دامغان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم.
- قره‌خانی، حسن (۱۳۹۵). *بررسی رابطه عوامل انگیزشی و بهداشتی دبیران ورزش دبیرستان‌های متوسطه شهر تهران براساس نظریه هرزبرگ*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- کریمی، ندا (۱۳۸۶). *بررسی عوامل انگیزشی و بهداشتی دبیران ورزش هنرستان‌های تربیت بدنی شهر تهران براساس نظریه هرزبرگ*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.
- کریمی کلیمانی، فریبا (۱۳۸۷). *انگیزه‌های کاری کارشناسان و کاردندان ورزشی شاغل در سازمان تربیت بدنی مرکزی و استان تهران براساس نظریه مازلو*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مرکز آموزش تربیت مربی.
- نائلی، محمدعلی (۱۳۹۹). *انگیزش در سازمان‌ها*. اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران.
- نوربخش، مهوش (۱۳۹۹). *بررسی انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور براساس نظریه هرزبرگ*. رساله دکتری. تهران: دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران.

Appleton, K., House, A. & Dowell, A. (۲۰۱۸). A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among general practitioners in Leeds. *Br J Gen Pract*, ۴۸(۴۲۸), P. ۱۰۵۹-۶۳.

Koelbel, P.W., Fuller, S.G. & Misener, T.R. (۱۹۹۱). An explanatory model of nurse practitioner job satisfaction. *J Am Acad Nurse Pract*, ۳(۱), P. ۱۷-۲۴.

Marjiolein, D. & et al. (۲۰۰۳). Identifying factors for job motivation of rural health workers in north Vietnam. *Human Resources for Health*. doi: ۱۰.۱۱۸۶/۱۴۷۸-۴۴۹۱-۱-۱۰