

## تحلیل ساختاری انگیزش شغلی معلمان ورزش شهر تهران

یاسر جانباز<sup>۱</sup>، علی مسعودی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد تربیت بدنی

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد تربیت بدنی

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تحلیل ساختاری انگیزش شغلی معلمان ورزش شهر تهران انجام شده است. روش اجرای پژوهش توصیفی، پیمایشی بوده و جامعه آماری این تحقیق را تمام معلمان تربیت بدنی تهران و نمونه آماری که شامل ۶۰ نفر مرد و ۴۰ نفر زن می باشد تشکیل دادند، که همگی در تحقیق شرکت می کنند. روش نمونه گیری تصادفی می باشد ابزار سنجش با توجه به چارچوب نظری و متغیرهای آن و شرایط جامعه آماری، در این تحقیق از پرسشنامه انگیزش و نیاز به عنوان ابزار اندازه گیری استفاده گردید این پرسشنامه بر اساس نظریه دو عاملی فردریک هرزبرگ ساخته و در دو بخش تنظیم و بکار گرفته شده است. نتایج نشان دادند فرضیه اول این تحقیق بیان می دارد مقدار،  $F$  مشاهده شده برای تمام متغیرها کوچکتر از مقدار  $F$  جدول (۲/۶۶) است. یعنی سطوح مختلف تحصیلی معلمان تربیت بدنی بر عوامل ایجاد انگیزش شغلی آنان تاثیر معنی داری ندارد. فرضیه دوم این تحقیق بیان می کند مقدار  $t$  محاسبه شده از مقدار  $t$  جدول (۱/۶۶)، بزرگتر است. به این ترتیب فرض صفر ( $H_0$ )، در سطح معنی دار  $\alpha = 0/05$  رد شده و فرضیه تحقیق پذیرفته می شود. یعنی جنسیت معلمان تربیت بدنی بر عوامل ایجاد انگیزش شغلی آنان تاثیر معنی داری دارد. فرضیه سوم تحقیق بیان می دارد سابقه خدمت معلمان تربیت بدنی بر عوامل ایجاد انگیزش شغلی آنان تاثیر معنی داری ندارد و همچنین در فرضیه چهارم سطوح مختلف سنین معلمان تربیت بدنی بر عوامل ایجاد انگیزش شغلی آنان تاثیر معنی داری ندارد. فرضیه پنجم این تحقیق بیان می دارد سوابق ورزشی قهرمانی معلمان بر عوامل ایجاد انگیزش شغلی آنان تاثیر معنی داری ندارد.

واژه‌های کلیدی: تحلیل ساختاری، انگیزش شغلی، معلمان، ورزش، شهر تهران

## مقدمه

نیروی انسانی بزرگترین سرمایه هر سازمان محسوب می‌گردد بر این اساس کارایی و اثر بخشی هر سازمان بستگی زیاد به کارکنان آن دارد توجه به نیروی انسانی در آموزش و پرورش مهم تر و ضروری تر از سایر سازمان ها بنظر می‌رسد زیرا مسئولیت تربیت و پرورش نیروی انسانی و وظیفه خطیر انسان سازی را بر عهده دارد. در واقع بیشتر افراد جامعه حساس ترین دوران عمر خود را تحت پوشش برنامه های آموزشی و تربیتی این سازمان قرار می‌گیرند. معلمان یکی از عوامل انسانی مهم در این سازمان هستند که نقش بسیار حساسی در تربیت نیروی انسانی جامعه دارند. این نقش با توجه به ماهیت کار یک نقش الگویی مهم برای دانش آموزان محسوب می‌شود. لذا پژوهش در زمینه مسائل و مشکلات معلمان و یافتن راه حل برای افزایش بازده کار آنان ضروری است. یکی از عوامل مهم در افزایش بازدهی معلمان، شناسایی انگیزه ها و تقویت آنهاست زیرا کلیه سلوک و رفتار آدمی چه بصورت انفرادی و چه گروهی معلول انگیزه های وجودی انسان است. به سخن دیگر، انگیزش به معنی عامل تشویقی و ترغیب کننده افراد به کار است. (آشیانی و همکاران، ۱۳۸۴)

اهمیت پژوهش پیرامون انگیزش را می‌توان در تحقیقات ویلیام جیمز ۱ مشاهده کرد. جیمز در تحقیق خود در زمینه انگیزش به این نتیجه رسید که اگر کارکنان تقریباً برابر ۲۰ الی ۳۰ درصد توانایی خود کار کنند می‌توانند شغل خود را حفظ کرده و اخراج نشوند. این تحقیق همچنین نشان داد که اگر کارکنان خوب بر انگیزخته شوند می‌توانند تا سقف ۸۰ الی ۹۰ درصد توانایی خود کار کنند. بنابراین بنظر می‌رسد با آگاهی از میزان انگیزش شغلی و شناخت عوامل موثر بر آن مدیران می‌توانند از امکانات موجود بهتر بهره برداری کرده و توانایی و خلاقیت افراد تحت سرپرستی خود را از بالقوه به فعل درآورند. (خوشکام، شکرکن، نیسی، ۱۳۸۷).

آموزش و پرورش زیر بنای توسعه اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی هر جامعه است، به همین دلیل در اکثر جوامع، توجه ویژه ای به آن می‌شود و سالانه بخش قابل ملاحظه ای از بودجه های هر جامعه صرف فعالیتهای آموزشی می‌گردد. از سوی دیگر، در انتقال میراث فرهنگی جامعه از نسلی به نسل دیگر و زمینه سازی برای باروری میراث فرهنگی، شاید هیچ عنصری به اندازه آموزش توسط معلمان با انگیزه سهم و نقش اساسی ندارد. در حقیقت معلمان هسته های اصلی آموزش و پرورش و معماران واقعی تعلیم و تربیت در جامعه اند. برای تحقق این امر مهم، جوامع بشری به معلمان با انگیزه و اثر بخش نیاز دارند تا بتوانند جوانان را در قالب یک نظام تعلیم و تربیت اثر بخش پرورش دهند و آنان را برای آینده ای بهتر تجهیز کنند. (آشیانی و همکاران، ۱۳۸۴)

بنابراین به نظر می‌رسد برای ایجاد انگیزه های شغلی قوی، مسؤولین باید تلاش نمایند تا بتوانند محیطی جذاب و مطلوب که بتواند به نیازهای معلمان پاسخ دهد فراهم آورند. بدیهی است برای انجام چنین امر مهمی در مرحله نخست، شناسایی نیازها و انگیزه های معلمان از اهمیت بالایی برخوردار است تا بتوان همانگ با برنامه ریزی های منظم و مطابق با اصول، ضمن دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت، معلمان نیز به اهداف شخصی خود دست یابند. (آشیانی و همکاران، ۱۳۸۴)

بطور کلی بقاء و دوام هر جامعه ای بستگی به کارایی و کیفیت تعلیم و تربیت آن جامعه دارد. هر کشوری به اساتید و معلمان با انگیزه و کار آمد به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارد تا بتواند جوانان خود را پرورش داده و برای آینده ای بهتر آماده کند. اساساً هر جامعه ای که در آموزش و پرورش سرمایه گذاری کند هرگز ورشکسته نخواهد شد. یکی از مهم ترین مسایل آموزش و پرورش نیز داشتن نیروی متخصص و با انگیزه است. زیرا چنانچه فعالیت های تربیت بدنی که در قالب درس

تربیت بدنی در دوران تحصیل به دانش آموزان ارائه می شود توسط معلمان با انگیزه هدایت داده شود می تواند سلامتی آنها را در دوران تحصیل و بعد از آن تامین نماید بنابراین مسئولین باید نسبت به شناسایی نیازها و خواسته های آنها اقدام کرده و در رفع نیازهای آنها بکوشند تا انگیزش لازم را در معلمان بوجود آید. (علاقه بند، ۱۳۹۳). اما راه شناسایی نیازها و خواسته های آنها چیست؟ آیا فقط توجه به نیازهای مادی و بر طرف کردن آنها برای ایجاد افزایش انگیزش شغلی معلمان کافی است یا باید به موارد دیگر نیز توجه شود؟

مروری بر ادبیات و تحقیقات انجام شده نشان می دهد که برای پاسخ به این سوالات نظرات متفاوتی از سوی متخصصان ارائه شده است و همچنین تحقیقات چندی نیز بر پایه این نظرات انجام شده است، که در میان آن ها تحقیقات درباره معلمان بخصوص معلمان تربیت بدنی کشور زیاد نیست. یکی از این نظریات در زمینه انگیزش شغلی مربوط به فردریک هرزبرگ<sup>۱</sup> است که ما در در این تحقیق سعی می کنیم با شناسایی و اولویت بندی نیازهای معلمان تربیت بدنی بر اساس آن به سئوالات زیر جواب بدهیم.

۱- اولویت عوامل انگیزش معلمان تربیت بدنی کدامند؟ اولویت عوامل بهداشتی معلمان تربیت بدنی کدامند؟ آیا انگیزه شغلی در معلمان زن و مرد با هم تفاوت دارد؟

## تعاریف مفاهیم

### ۱- عوامل انگیزاننده

عوامل انگیزاننده<sup>۲</sup> عواملی هستند که باعث ترغیب و انگیزش می شوند مثل توفیق، پیشرفت در کار، احساس رضایت شغلی، قدر دانی، نفس کار. (غفوریان، فلامرزی، ۱۳۹۹).

### ۲- عوامل بهداشتی

عوامل بهداشتی<sup>۳</sup> عواملی هستند که وجودشان در کار ضروری است ولی باعث انگیختن افراد به کار نمی شود و در صورتیکه نادیده گرفته شوند ایجاد نارضایتی می کنند. مثل حقوق و دستمزد - امنیت شغلی - خط مشی و سیاست مدیران - سرپرستی - شرایط نیز یکی حاکم بر محیط کار. (سعیدی، نظری، ۱۳۸۶).

### ۳- معلم تربیت بدنی

به کلیه معلمان زن و مرد که در فرایند تعلیم و تربیت در جریان سال تحصیلی ۱۴۰۰ مشغول تدریس درس تربیت بدنی در شهر تهران هستند.

### ۴- انگیزش

انگیزش در این تحقیق یعنی بروز حالتی در فرد متأثر از عواملی که اراده و تصمیم به انجام فعالیتی خاص در وی نضح گیرد به گونه ای که بدون نظارت و کنترل خارجی، با رغبت به انجام آن عمل مباردت ورزش.

## نظریه های انگیزشی

**الف) نظریه های فعال سازی انگیزش:** نظریه های فعال سازی یا محتوایی<sup>۲</sup> انگیزش می کوشند تا عواملی که افراد را به کار برمی انگیزند را دقیقاً مشخص سازند. در این نظریه ها، نیازها و محرکهایی که موجب انگیزش می شوند بر

<sup>۱</sup> Motivation content theory

شمرده شده و غالباً نحوه ارضای آنها در سازمان بیان می‌گردد. اینک برخی از نظریه‌های محتوایی را به طور اجمال توضیح می‌دهیم. (طوسی، ۱۳۹۸).

**۱- نظریه سلسله مراتب نیازها:** نظریه سلسله مراتب نیازها را می‌توان به عنوان یکی از اولیه‌ترین نظریه‌های محتوایی در انگیزش بحساب آورد. این نظریه که بوسیله آبراهام مازلو<sup>۲</sup> بیان گردید معتقد است، افراد به تدریج که رشد و بلوغ می‌یابند، نیازهای سطح پایین‌تر آنها برآورده، نیازهای سطح بالاتر بروز کرده و برای افراد عمده می‌شوند. مازلو برای نیازهای انسانی تقدم و تأخر یا سلسله مراتب قائل است. یعنی اگر نیازی که در مراتب اولیه قرار دارد برآورده نشود، نیاز بعدی (بالاتر)، بروز نخواهد کرد. برعکس هرنیازی بعد از اینکه برآورده شد جای خود را به نیاز دیگری می‌دهد. این نظریه نیازهای انسان را در پنج طبقه شکل (۱) به شرح زیر قرار می‌دهد. (آشیانی و همکاران، ۱۳۸۴)

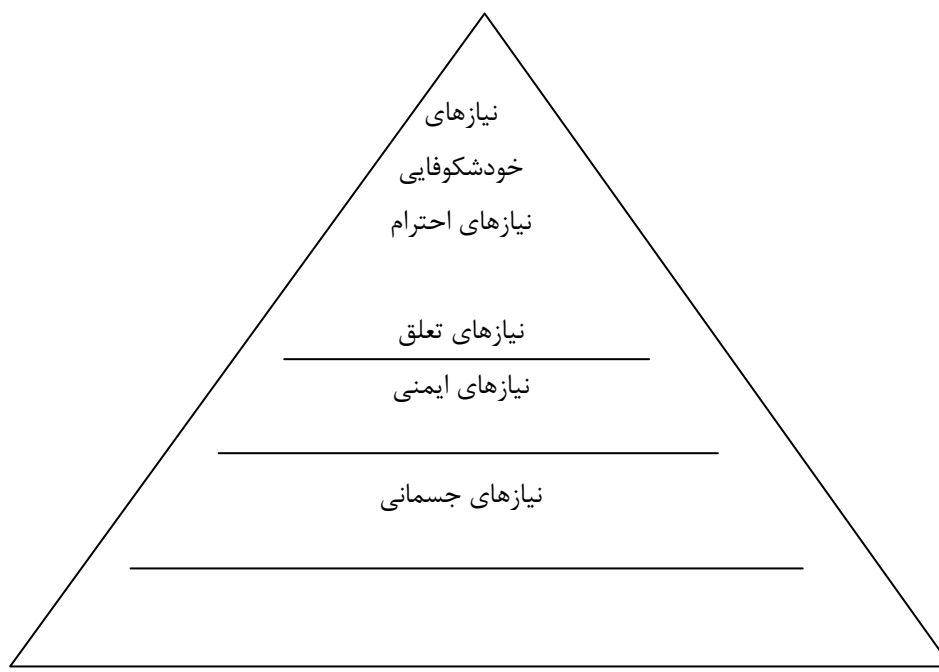
**الف) نیازهای فیزیولوژیکی (جسمانی):** نیازهای جسمانی که شامل نیازهایی چون غذا، آب، هوا و... است.

**ب) نیازهای ایمنی:** نیازهای ایمنی، نیازهایی همچون مصونیت در برابر خطرات جسمی و شکست و ناکامی اقتصادی است.

**ج) نیازهای اجتماعی و تعلق خاطر:** نیازهای اجتماعی شامل ارتباطات، تعلق خاطر و پذیرفته شدن توسط دیگران است.

**د) نیاز به احترام:** در این مرحله از نیازها، انسان می‌خواهد مورد توجه دیگران قرار گیرد. از مقام و حرمت برخوردار باشد و دیگران او را یک فرد ارزشمند و مفید تلقی کنند.

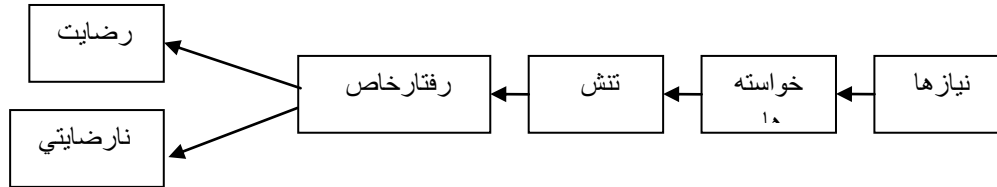
**و) نیاز خودشکوفایی:** نیاز به خودیابی یا خودشکوفایی، بالاترین نیازهای انسانی است. شناسایی کامل توان بالقوه خود به عنوان یک شخص خلاق یا رسیدن به مرحله‌ای که شخص مستعد و لایق آن است. اغلب انسان‌ها به این مرحله دست نمی‌یابند.



شکل (۱) طبقه‌بندی سلسله مراتب نیازهای مازلو.

<sup>2</sup> Abraham maslow

گرچه نظریه نیازهای مازلو مستقیماً برای انگیزش کاری طراحی نشده است، اما می‌توان نتیجه گرفت که با ارضای این نیازها، برای فرد انگیزه به کار در سازمان ایجاد خواهد شد. نیازهای مختلف در انسان خواستهایی را بوجود می‌آورد و در جهت برآوردن این خواسته‌ها ست که فرد به رفتار خاص دست می‌زند. (سعیدی و نظری، ۱۳۸۶).



شکل (۲) فرایند انگیزش از طریق ارضای نیازها

۲- نظریه دو جنبه‌ای انگیزش انسان (Y,X): داگلاس مک‌گریگور طی یک نظریه دوجنبه‌ای انگیزش، تحت عنوان نظریه‌های Y,X، دو دیدگاه متمایز از انسان ارائه نموده است. یکی از این دو دیدگاه که آن را نظریه X می‌نامد، نوعی نگرش منفی به انسان دارد. و دیگری که در اصل یک نگرش مثبت به انسان دارد را نظریه Y نام نهاده است. در نظریه X انسان موجودی است طبیعتاً بی‌علاقه به کار، راحت‌طلب که تنها از طریق اجبار و کنترل مستقیم و ترس از تنبیه، کار خود را انجام می‌دهد. براساس این نظریه، چون شغل و کار هیچگونه انگیزه‌ای در فرد ایجاد نمی‌کند باید با محرکهای خارجی مثل پاداش و تنبیه فرد را به کار وادار کرد. در حالی که براساس نظریه Y انسان موجودی است طبیعتاً علاقمند به کار که چنانچه برای وی شرایط مطلوب کار فراهم شود، او در جستجوی مسؤولیت و طالب کار می‌شود. در این نظریه، انسان در صورتی که کار مناسب داشته باشد، خود کنترل و خود انگیزه است و در راه رسیدن به اهداف سازمان، از هیچگونه کوششی دریغ نمی‌کند. این دو دیدگاه توسط هرسی و بلانچارد در جدول (۱) ارایه شده است. (آشینی و همکاران، ۱۳۸۴).

جدول (۱) مفروضات تئوری Y,X درباره طبیعت انسان.

(تئوری (Y))	(تئوری (X))
اگر شرایط مطلوب باشد کار مثل بازی طبیعی است	۱- برای اغلب مردم کار ذاتاً نامطلوب است
۲- برای نیل به هدفهای سازمانی کنترل به وسیله خویشتن غالباً ضروری است	۲- اغلب مردم جاه طلب نیستند و تمایل کمی به پذیرش مسئولیت دارند و ترجیح می‌دهند هدایت شوند
قابلیت برای خلاقیت در حل مشکلات سازمانی بطور نامحدود بین همه مردم توزیع شده است	اغلب مردم خلاقیت کمی در حل مشکلات سازمانی دارند
۴- انگیزش در سطوح اجتماعی احترام و خودیابی و نیز سطوح فیزیولوژیکی	۴- انگیزش فقط در سطوح فیزیولوژیکی و تامین ایجاد میشود
۵- مردم اگر به طور طبیعی انگیزش داشته باشند می‌تواند در کار خود خلاق و خود رهبر شوند	۵- اغلب مردم باید تحت کنترل و غالباً اجبار قرار گیرند تا هدفهای سازمان را تحقق بخشند

**۳- نظریه دو عاملی انگیزشی:** در نظریه دو عاملی انگیزشی<sup>۴</sup> یک سری از عوامل به عنوان عوامل انگیزاننده<sup>۵</sup> و یک سری تحت عنوان عوامل بهداشتی،<sup>۶</sup> نامگذاری شده‌اند. عوامل بهداشتی به عواملی اطلاق می‌شوند که وجودشان در کار ضروری است و نبودشان ایجاد مشکل می‌نماید. (رزقی رستمی، ۱۳۹۰). این عوامل در کل باعث انگیختن افراد به کار نمی‌شوند. به بیان دیگر، وجود این عوامل، انگیزش ایجاد نمی‌کند اما فقدان آنها ایجاد نارضایتی می‌کند. عواملی مثل حقوق و شرایط فیزیکی کار از این جمله‌اند. اما عوامل انگیزاننده، عواملی هستند که باعث ترغیب و انگیزش می‌گردند. توفیق و پیشرفت در کار، کسب موفقیت، مسؤولیت بیشتر و شناسایی و تحسین بخاطر حسن انجام کار از جمله این عوامل هستند. براساس این نظریه، مدیر زمانی می‌تواند در ایجاد انگیزه به کار کارکنان موفق باشد که به هر دو گروه از این عوامل توجه کامل داشته باشند. (سرداری، ۱۳۹۱).

**۴- تئوری لذت‌گرایی مک‌کللند:** دیوید مک‌کللند<sup>۷</sup> (۱۹۶۱)، در نظریه لذت‌گرایی خود، مدل برانگیختگی را مطرح کرده است. منظور وی از این مدل این است که، پاره‌ای از محرکهای محیطی، لذت یا درد را در فرد بر می‌انگیزند و در او تمایلی به گرایش یا گریز از این محرکها به عنوان هدف بوجود می‌آورند. میزان هیجان، لذت‌بخشی یا دردناکی که به فرد دست می‌دهد، تابع سطح انطباق قبلی اوست. مک‌کللند، انگیزش را شامل انتظارات آموخته شده‌ای در مورد هدفها می‌داند. براساس این نظریه، فرد به دنبال هدفهایی می‌رود که در گذشته، آنها را مطبوع یافته است و از نزدیک شدن به هدفهایی که در گذشته، درد ایجاد کرده‌اند، پرهیز می‌کند. به این ترتیب مک‌کللند تمام انگیزه‌ها را اکتسابی می‌داند (۹). براساس نوشته رابینز، دیوید مک‌کللند و تعدادی دیگر از پژوهشگران، سه عامل انگیزشی یا نیاز را پیشنهاد نمودند. آنها عبارتند از: (آشیانی و همکاران، ۱۳۸۴)

۱- نیاز به کسب موفقیت<sup>۸</sup>: یعنی تلاش برای موفق شدن و دست یافتن به توانایی‌های خود.

۲- نیاز به کسب قدرت و اعمال آن: یعنی توانایی سبب شدن یا اثر گذاشتن بر رفتار است.

۳- نیاز به دوستی: یعنی تمایل به کسب حمایت و ایجاد روابط صمیمی با دیگران.

براساس این دیدگاه، افرادی که این سه نیاز به ویژه نیاز به کسب موفقیت در آنها بیشتر از دیگران وجود دارد از عملکرد و کارایی بالاتری برخوردارند. و این سه نیاز به سایر نیازها نقش انگیزشی بیشتری را در افزایش عملکرد ایفا می‌کنند. (رابینز، استیفن، ۱۳۹۷).

**۵- نظریه نیازهای زیستی، تعلق و رشد<sup>۹</sup>:** نظریه نیازهای زیستی، تعلق و رشد، شباهت زیادی به نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو دارد، با این تفاوت عمده که در نظریه اخیر، نیازها در یک پیوستار قرار دارند. و مراتبی برای نیازها وجود ندارد. افراد براساس شخصیت، روحیات و فرهنگ و تجربیات خود ممکن است برخی از نیازها برایشان اهمیت داشته باشد. نیازها در این نظریه عبارتند از: نیازهای زیستی، که شامل نیازهایی چون محبت و ارزش و احترام است. همچنین نیاز به رشد، که میل به کمال و تعالی در آدمی است. این نظریه چون نظریه نیازها می‌کوشد تا مسأله انگیزه را از این طریق تبیین نماید. (حقیقی، ۱۳۹۰).

<sup>1</sup> Two factors theory of maturation

<sup>2</sup> Motirator factors

<sup>3</sup> Hygiene factors

<sup>4</sup> David mcclelland

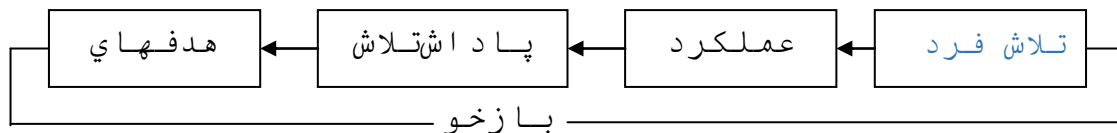
<sup>5</sup> Need for achievement

<sup>9</sup> Existence Relatedness and Growth (E.R.G)

## نظریه‌های فرآیندی

در نظریه‌های فرآیندی پیش آنکه به یک یا چند عامل خاص که موجب انگیزش می‌گردد تکیه شود، به چگونگی و نحوه انگیزش افراد از نظر ادراکی پرداخته شده است. بطور کلی نظریه‌های فرآیندی به دنبال بیان و تشریح فرایند و جریان کلی انگیزش در افراد انسانی هستند. در دنباله مطلب به ذکر نمونه‌هایی از نظریات فرآیندی می‌پردازیم.

۱- **نظریه انتظار و احتمال:** در نظریه انتظار و احتمال<sup>۱۰</sup> که برای اولین بار ویکتور وروم<sup>۱۱</sup> (۱۹۶۴) با استفاده از الگوهای اولیه ارائه شده از سوی ادوارد تالمن<sup>۱۲</sup> و کرت لوین<sup>۱۳</sup> آن را مطرح ساخت. فرض اولیه بر این است که انگیزش به میزان علاقه شخص برای دستیابی به چیزی و احتمالی که برای تحقق آن قائل است بستگی دارد. این نظریه نیز مانند نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو و نظریه دو عاملی هرزبرگ، نیاز را علت اصلی انگیزش می‌داند. این نظریه سعی دارد به تفاوت‌های فردی حتی در سطح کارکنان هم‌تا و هم‌ردیف توجه کند. میزان انگیزش فرد برای انجام یک کار پرتلاش به این امر بستگی دارد که به باور وی انجام و موفقیت در کار تا چه اندازه میسر و ممکن است. اگر شخص به عملکرد بالا رسید آیا پاداش مناسب دریافت خواهد کرد؟ آیا پاداش داده شده به وسیله سازمان می‌تواند هدف‌های شخصی او را تأمین نماید. رابینز در ادامه این بحث، مدل ساده انتظار را ارائه می‌دهد (سینی، ۱۳۹۲).



شکل (۳) الگوی ساده انتظار

براساس یکی از نظریه‌های انتظار و احتمال، نیروی انگیزشی، حاصل ضرب اولویت‌های فرد و میزان انتظار و احتمالی است که بر وقوع نتیجه موردنظر مصور است (افخمی، ۱۳۹۶).

$$\text{انتظار} \times \text{اولیتهای}$$

۲- **نظریه برابری:** نظریه برابری به عنوان یک نظریه انگیزشی، به آرامز ۱۹۶۳ نسبت داده می‌شود. طبق این نظریه هر انسان با خصوصیتی وارد سازمان می‌شود. مانند تجربه تبحر، تحصیلات، هوش، سن، و توقع دارد که سازمان متناسب با این خصوصیات، او را از مزایایی برخوردار سازد. هرگاه فرد احساس کند که بین این خصوصیات و مزایای دریافتی‌اش برابری وجود دارد، در او ایجاد انگیزش می‌شود. و هرگاه فرد احساس نابرابری کند فرد به رفتارهای مختلف دست می‌زند. تا به برابری برسد این نظریه، افراد طبیعتاً خواستار برابری‌اند و در صورت احساس نابرابری می‌کوشند تا از طریق به برابری برسند. (الوانی، ۱۳۹۹).

۳- **نظریه هدف‌گذاری:** نظریه هدف‌گذاری<sup>۱</sup> از جمله نظریه‌های فرآیندی است که تأکید زیادی بر حالت‌های درونی دارد. این نظریه بیان می‌کند که تعیین اهداف مشخص و سخت، اما قابل حصول، در مقایسه با تعیین اهداف پراکنده و آسان یا میانه،

10 expectanc theory of motivation

11 victor vroom

12 edward tolman

13 kurt lewin

1. Goal-Setting theory

سبب انگیزش بیشتر شده و عملکرد بالاتری را در پی دارد. این نظریه عامل اثرگذار و مهم دیگری را اضافه می‌کند. اهداف تعیین شده توسط خود فرد، بیشتر پذیرفته می‌شوند. و معمولاً اهداف کاری ارجاع شده به افراد پذیرفته نمی‌شوند. در واقع نظریه هدف‌گذاری بر این واقعیت تأکید دارد که افراد هدفمند، بهتر از افراد فاقد هدف کار می‌کنند و افراد دارای اهداف چالش‌انگیز، بهتر از افراد دارای اهداف آسان فعالیت می‌کنند. (اسکندری، ۱۳۹۵)

**۴- نظریه تقویت و اصلاح رفتار:** یکی از مشهورترین نظریه‌های تعیین کننده فرایند انگیزش، نظریه تقویت و اصلاح رفتار<sup>۲</sup> است. در این نظریه دو نوع رفتار از هم متمایز می‌شوند. رفتارهای واکنشی (غیرارادی) و رفتارهای کنشی (ارادی). در نظریه تقویت تأکید می‌شود که باید رفتارهای ارادی انسانها را مرد توجه قرار داد. و رفتارهای مفید را تقویت کرده و رفتارهای مضر را تضعیف و در نهایت حذف کرد. این فرایند بررسی و تقویت یا حذف رفتار را اصطلاحاً «اصلاح رفتار» می‌نامند. تقویت ممکن است از طریق پاداش یا حذف یک حالت منفی انجام شود. در هر دو حالت احتمال تکرار عمل تقویت شده افزایش می‌یابد. تنبیه یا نادیده گرفتن رفتار می‌تواند سبب حذف یا تکرار یک رفتار گردد. منظور از نادیده گرفتن رفتار، متوقف ساختن تقویتی است که قبلاً صورتی گرفته است. مانند تشویق یک کودک دو ساله به علت گفتن واژه‌ای که پدر و مادر آن را نشانه تیزهوشی کودک می‌دانند. اما اگر همین کودک در شش‌سالگی همان واژه را بکار برد دیگر تشویق نمی‌شود. در نتیجه به دلیل نادیده گرفتن رفتار کودک توسط پدر و مادر و قطع تقویت مثبت، رفتار کودک ترک می‌شود. اسکینر بر این باور است که بهترین کار در انگیزش، همراه کردن تقویت مثبت با چشم‌پوشی است (احمدی، ۱۳۹۰)..

### پیشینه تحقیق

در این بخش به پاره‌ای از تحقیقات انجام گرفته در زمینه عوامل انگیزش شغلی در داخل و خارج کشور اشاره می‌گردد. مطالعات نظام‌دار در زمینه انگیزش شغلی با کار محققانی چون هوپوک<sup>۱</sup>، کورن هاوزر و شارپ<sup>۲</sup>، روت‌لیزبرگ و دیکسون<sup>۳</sup>، مایو و هرزبرگ<sup>۴</sup> آغاز شد.

توماس سیر جیوانی<sup>۵</sup> (۱۹۶۷)، مطالعه هرزبرگ را که در مورد تعیین عوامل انگیزنده و بهداشتی در میان مهندسان ۱۱ شرکت انجام داده بود را در مورد معلمان انجام داد. یافته‌های این تحقیق مشخص کرد که نفس کار و پیشرفت برای معلمان عوامل انگیزشی مهمی نبودند. جیوانی اظهار می‌دارد که شغل معلمان شامل چندین فعالیت در حفظ وضع موجود است. کنترل حضور و غیاب - ساعات کار و وظایف سالن غذاخوری منجر به نارضایتی می‌شود. همچنین به دلیل اینکه تدریس آخرین مقام در شغل معلمی است، معلمان فرصت کمی برای ترفیع دارند (۳۳).

میسکل<sup>۱۴</sup> (۱۹۷۱)، با استفاده از پرسشنامه‌ای براساس نظریه هرزبرگ، پاسخهای معلمان، مدیران مدارس و مدیران ستادی را مقایسه کرد. او نتیجه گرفت که معلمان در مقایسه با مدیران مدارس تحمل کمتری در برابر فشارهای شغلی دارند، ضمناً به استثنای معلمانی که می‌خواهند مدیر شوند سایر معلمان اهمیت بیشتری برای انگیزنده‌ها قائل بودند (۳۴).

2. behavior modification theory

1. Hoppeck

2. Kornhouser & sharp

3. Rothlisberger & dikson

4. Mayo & Herzberg

5. sergiovanni. T

14 Miskel



مرکز تحقیقات ملی آمریکا طی یک نظرخواهی به این نتیجه رسید که بیش از نیمی از مردم آمریکا بر این باورند که مهمترین ویژگی شغل این است که انسان احساس کند کار مثبتی انجام داده است (موفقیت). و این امر سه برابر بیشتر از حقوق اهمیت دارد (۲۵).

مصطفی عسکریان در تحقیق خود در مورد بررسی انگیزش شغلی داوطلبان دانشسراهای پاریس در سال ۱۳۵۵ به نتایج زیر دست یافت: ۱- درآمد کم حاصل از شغل معلمی گرایش مردان را به این شغل کمتر می‌کند ۲- زنان به علت ماهیت کار معلمی و نقش کمتر آنان در مورد تأمین خانواده، بیشتر به شغل معلمی تمایل واقعی دارند.

فریدون یگانه در تحقیق خود در سال ۱۳۵۸ تحت عنوان بررسی عوامل انگیزشی معلمان در وزارت آموزش و پرورش به این نتیجه رسید که درآمد پایین شغل معلمی و احتمال کم رفع نیازهای فردی در این شغل از جمله عواملی است که در ادامه علاقمندی به کار معلمان در آموزش و پرورش خلل وارد می‌سازد. نبود امنیت مالی، فرصت کم برای ابراز شایستگی، عدم قوانین بازنشستگی مناسب در شغل معلمی از جمله عوامل نارضایتی معلمان بودند.

رابینز<sup>۱۵</sup> (۱۹۹۱) پس از انجام مطالعات خود در زمینه مدیریت سازمانی اظهار داشت، چنانچه سرپرست یک واحد با کارکنان صمیمی باشد، آنها را درک کند، به عملکرد خوب آنها پاداش مناسب دهد و به آنها توجه نماید، خشنودی شغلی آنها افزایش می‌یابد (احمدی، ۱۳۹۰).

هاری گابینز<sup>۱۶</sup> (۱۹۹۴)، در تحقیق خود تحت عنوان «کارکنانی که به موقع برانگیخته شوند رضایت حاصل می‌کنند» نتیجه گرفت که یک روش برای حفظ کارکنان در یک حالت مولد، در زمانی که پاداشهای سنتی کارساز نیستند، آن است که مسوولیت توسعه و رضایت کارکنان را به خودشان محول کنیم (الوانی، ۱۳۹۹).

در تحقیقی که ناصر خامنه ای در اسفندماه ۱۳۶۷ درباره مقایسه دیدگاه دانشجویان مراکز تربیت معلم آذربایجان شرقی در مورد شغل معلمی انجام داد، نتیجه گرفت که دلایل بی‌علاقگی دانشجویان به شغل معلمی را می‌توان به پایین بودن سطح درآمد حرفه معلمی، پایین بودن ارزش اجتماعی آن و کمبود امکانات نسبت داد.

نتایج تحقیق محمدرضا ذبیحی، پیرامون نحوه ایجاد انگیزش کارکنان شرکت توانیر در دانشگاه علامه طباطبایی که در سال ۱۳۷۱ انجام شد نشان داد که مهمترین عامل در ایجاد انگیزش از نظر مدیران شرکت توانیر، حقوق و مزایای مادی است. از نظر آنان تامین نیازهای امنیت و احترام منجر به رضایت شغلی می‌شود. و از نظر کارکنان مهمترین عامل در ایجاد انگیزش، امنیت شغلی وجود صمیمیت و احترام متقابل است.

چارلز و مارشال<sup>۱۷</sup> (۱۹۹۲)، با تحقیق کارکنان هتل کاریبیان<sup>۱۸</sup> نتیجه گرفتند که حقوق و شرایط محیط کار و قدردانی از کار به عنوان مهمترین انگیزاننده‌های شغلی آنها هستند.

فیلیپ چاک و ویتاکر<sup>۱۹</sup> (۱۹۹۶)، تحقیقی با نمونه کوچکی از مهندسان انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که یافته‌های آنها تفاوت معنی‌داری با تئوری هرزبرگ دارد. به عنوان مثال عامل پیشرفت در بیشتر آنان عامل کاهش انگیزش شغلی بود. و حقوق و امنیت شغلی هیچ تاثیری در افزایش یا کاهش انگیزش شغلی آنان نداشت (سینی، ۱۳۹۲).

<sup>15</sup> Rabinz

<sup>2</sup> Harry Gayniz

<sup>17</sup> Charls & Marshal

<sup>18</sup> Caribbbean

<sup>19</sup> Chukl whittaker

پورصمد در تحقیق خود با عنوان بررسی انگیزش شغلی معلمان کهکلیویه و بویراحمد که در سال ۱۳۷۲ انجام شد نتیجه گرفت که مهمترین عامل انگیزش معلمان ماهیت کار است.

آبدار اصفهان در سال ۱۳۷۵ در تحقیق خود با عنوان بررسی نظریات دبیران دبیرستانهای شهر اصفهان در ارتباط با عوامل موثر در افزایش انگیزش شغلی آنان، نتیجه گرفت که بین انگیزش شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد. مهدی کرمی در تحقیق خود با عنوان بررسی عوامل انگیزش شغلی کارشناسان راه آهن جمهوری اسلامی ایران نتیجه گرفت که رشد فکری - پیشرفت - قدردانی - موفقیت - ماهیت مسئولیت و ماهیت کار به ترتیب دارای بیشترین اثر در ایجاد انگیزش اند. همچنین در اولویت بندی عوامل بهداشتی حقوق - امنیت کاری- شرایط کار - روابط - خط و مشی و سرپرستی به ترتیب مهمترین عوامل هستند.

باقری رفسنجانی در تحقیق خود با عنوان بررسی عوامل ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان در سال ۱۳۷۸ به نتایج زیر دست یافت. در اولویت بندی عوامل بهداشتی در نمونه آماری مهمترین عوامل به ترتیب عبارتند از: ۱- حقوق و دستمزد ۲- امنیت شغلی ۳- شرایط محیط کار ۴- روابط ۵- سرپرستی ۶- خط مشی حاکم بر سازمان مهمترین عوامل انگیزش به ترتیب اولویت: ماهیت کار - شناخت و قدردانی - ماهیت مسوولیت - پیشرفت و ترقی - موفقیت شغلی

حسین وحدت خواجه ۱۳۷۹ در تحقیق خود با عنوان بررسی عوامل موثر بر انگیزش کارشناسان آموزش و ترویج کشاورزی آذربایجان غربی در سال ۱۳۷۹ انجام شد. نتیجه گرفت که بین عوامل مثل نسبت، سن، محل خدمت و رشته تحصیلی با افزایش انگیزش شغلی رابطه معنی داری نگردید.

رضا مهدی زاده رضایی در سال ۱۳۸۰ در تحقیق خود با عنوان توصیف نظرات معلمان تربیت بدنی مدارس اصفهان رابطه با برخی از عوامل موثر در افزایش کارآیی آنان به نتایج زیر دست یافت: ۹۴٪ معلمان وجود جو سالم و سازنده و قوانین حمایتی از معلمان را در افزایش کارآیی خود موثر می دانند. ۹۲٪ داشتن حقوق متناسب با شرایط کار و ۹۱٪ هم تامین مایحتاج اولیه معیشتی را از عوامل مهم موثر در افزایش کارآیی خود قلمداد کرده اند. ۹۱٪ اعتماد و احترام به حرفه خود را عامل موثر دانسته اند.

امیر حمزه مهرابی در تحقیق خود با عنوان بررسی عوامل انگیزش شغلی معلمان راهنمایی قم که در سال ۱۳۸۰ انجام گرفت به نتایج زیر دست یافت: ۱- بین انگیزش شغلی معلمان زن و مرد در مورد عوامل انگیزش شغلی تفاوت معنی داری وجود ندارد ۲- بین مدرک تحصیلی معلمان در مورد عوامل انگیزش شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد ۳- بین سابقه خدمت و عوامل انگیزش شغلی معلمان تفاوت معنی داری وجود نداشت. (امیدی ارجنکی، ۱۳۹۷).

همچنین اولویت بندی عوامل انگیزش و بهداشتی به این ترتیب بدست آمد: ۱- اولویت بندی از نظر معلمان زن و مرد: ۱- موفقیت ۲- قدردانی ۳- ماهیت کار ۴- حقوق ۵- پیشرفت ۶- روابط ۷- سرپرستی ۸- امنیت شغلی

از نظر معلمان زن: قدردانی - ماهیت کار - روابط - موفقیت - حقوق و مزایا - پیشرفت - سرپرستی - امنیت شغلی

از نظر معلمان مرد: موفقیت - پیشرفت - ماهیت کار - قدردانی - حقوق - سرپرستی - روابط - امنیت شغلی

فرحناز جباری در تحقیق خود با عنوان بررسی مقایسه ای میزان انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاههای اصفهان و علوم پزشکی بر اساس مدل هرزبرگ که در سال ۱۳۸۱ انجام داد به نتایج زیر دست یافت: بین میزان انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاههای اصفهان با توجه به جنسیت آنان تفاوت معنی داری وجود ندارد اما بین میزان انگیزش شغلی علوم پزشکی

با جنسیت تفاوت معنی‌دار بدست آمد. ۲- بین میزان انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های اصفهان با توجه به گروه‌های سنی آنها تفاوت معنی‌دار نبود اما در اعضاء هیات علمی گروه پزشکی در بعد شناخت، در دو گروه‌های سنی کمتر از ۳۰ سال با گروه‌های سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و ۴۰ سال به بالاتر تفاوت معنی‌دار بود. یعنی میانگین نمرات گروه سنی کمتر از ۳۰ سال کمتر از دو گروه دیگر بود. همچنین بین سنوات خدمت و مدرک تحصیلی با عوامل انگیزش شغلی تفاوت معنی‌داری بدست نیامد. (امین بیدختی، صالح پور، ۱۳۹۶).

تحقیق دیگری توسط اصغر رشیدی در سال ۱۳۸۲ با عنوان بررسی عوامل ایجاد انگیزش شغلی معلمان راهنمایی تبریز بر اساس نظریه هرزبرگ صورت گرفت که نتایج آن نشان داد در میان عوامل در نظر گرفته شده امنیت شغلی و ماهیت کار دارای بیشترین تاثیر در انگیزش شغلی و روابط و سرپرستی کمترین تاثیر را دارند. معلمان مرد متغیرهای امنیت شغلی - موفقیت و ماهیت کار را از بقیه عوامل مهمتر می‌دانند و معلمان زن عوامل امنیت شغلی - حقوق و موفقیت را به ترتیب دارای بیشترین اثر در کارایی خود می‌دانند. همچنین بین سابقه خدمت و سن معلمان با انگیزش شغلی آنان در عوامل موفقیت و قدردانی تفاوت معنادار بود. اما بین جنسیت و مدرک تحصیلی با عوامل انگیزشی تفاوت معنی‌داری بدست نیامد. (افخمی، ۱۳۹۶).

### روش تحقیق

با توجه به این که هدف اصلی این تحقیق، توصیف و اولویت بندی عوامل انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی شهر تهران و مقایسه آن با برخی از ویژگی‌های جمعیت شناختی آنها است، این تحقیق از نوع توصیفی پیمایشی محسوب می‌گردد.

### جامعه آماری و نمونه تحقیق

جامعه آماری این تحقیق را تمام معلمان تربیت بدنی تهران که شامل ۶۰ نفر مرد و ۴۰ نفر زن می‌باشند تشکیل می‌دهد، که همگی در تحقیق شرکت می‌کنند.

### متغیرهای تحقیق

متغیرهای این تحقیق عبارتند از: الف) عوامل انگیزنده یا انگیزشی که از زیر مجموعه‌های (ماهیت کار - موفقیت - مسؤولیت - پیشرفت - رشد و ارتقاء مهارتها - شناسایی یا قدردانی)، تشکیل شده است.

ب) متغیرهای بهداشتی که از زیر مجموعه‌های (سرپرستی - حقوق و دستمزد- شرایط کاری - امنیت شغلی - قوانین و مقررات سازمان - روابط متقابل افراد)، تشکیل شده است.

ج) متغیرهای جمعیت شناختی شامل: وضعیت تأهل- جنس - وضعیت استخدام - مدرک تحصیلی - سابقه خدمت و سابقه ورزشی قهرمانی و سن افراد می‌باشد.

### ابراز اندازه گیری:

با توجه به چارچوب نظری و متغیرهای آن و شرایط جامعه آماری، در این تحقیق از پرسشنامه انگیزش و نیاز به عنوان ابراز اندازه گیری استفاده می‌گردد این پرسشنامه بر اساس نظریه دو عاملی فردریک هرزبرگ ساخته، و در دو بخش تنظیم و بکار گرفته شده است.

**بخش اول:** شامل مشخصات و ویژگی های جمعیت شناختی و دارای ۷ سؤال می باشد.

**بخش دوم:** شامل سئوالاتی درباره انگیزنده ها و عوامل بهداشتی است که جمعاً شامل ۳۰ سؤال به شرح زیر می شود:

**الف) انگیزه ها:** انگیزنده ها از ۶ عامل به شرح زیر تشکیل شده است:

۱- **قدردانی یا شناسایی:** در این پرسشنامه یعنی اطلاع مدیر از عملکرد فرد و تقدیر و تشکر از عملکرد خوب افراد است که با سئوالات (۱ و ۱۰) ارزیابی می شود.

۲- **موفقیت:** موفقیت دستیابی به اهداف کاری و غلبه بر موانع کار می باشد. بوسیله سئوالات (۲ و ۴) سنجیده می شود.

۳- **پیشرفت:** در این پرسشنامه، پیشرفت یعنی بهبود انجام کار و امکان ارتقاء در کار است که بوسیله سئوالات (۱۳ و ۱۱ و ۶) ارزیابی می شود.

۴- **ماهیت کار:** در این پرسشنامه یعنی درجه تنوع، تحرک و خود انگیزه بودن شغل است که بوسیله سئوالات (۱۲ و ۷) اندازه گیری می شود.

۵- **رشد فکری و ارتقاء:** در اینجا یعنی امکان رشد و ارتقاء مهارتها و تخصص در شغل افراد است که بوسیله سئوالات (۱۴ و ۸) ارزیابی می شود.

۶- **ماهیت مسئولیت ها:** یعنی چالشی بودن، پیچیده و با اهمیت بودن مسئولیت و وظایف فرد است که بوسیله سئوالات (۹ و ۵ و ۳) سنجیده می شود.

**ب) عوامل بهداشتی:** از ۶ عامل به شرح زیر تشکیل یافته است:

۱- **حقوق و دستمزد:** در این پرسش نامه میزان حقوق و مزایای دریافتی فرد از سازمان است. بوسیله سئوالات (۲۹ و ۲۸ و ۱۵) اندازه گیری می شود.

۲- **روابط:** یعنی رابطه غیر رسمی و صمیمانه معلمان با مدیران، همکاران و دانش آموزان است که بوسیله سئوالات (۲۵ و ۲۳ و ۱۹) ارزیابی می شود.

۳- **سرپرستی:** یعنی میزان نظارت و کنترل کار افراد است. بوسیله سئوالات (۳۰ و ۲۲ و ۱۷) سنجیده می شود.

۴- **قوانین و مقررات:** در این پرسش نامه درجه سازش قوانین و مقررات با ذائقه فرد و معقول و منطقی بودن آنها برای افراد است. بوسیله سئوالات (۲۹ و ۲۴ و ۱۸) ارزیابی می شود.

۵- **شرایط کاری:** شرایط کاری مربوط به شرایط فیزیکی و امکانات و تسهیلات مورد نیاز محل کار افراد است. بوسیله سئوالات (۲۶ و ۲۱) اندازه گیری می شود.

۶- **امنیت کار:** در این پرسشنامه یعنی وجود قوانین و مقررات حمایتی در سازمان در مقابل تهدیدیه اخراج افراد از کار واحساس ثبات شغلی فرد در کارش است. بوسیله سئوالات (۲۷ و ۱۶) ارزیابی می شود.

### روایی و پایایی پرسشنامه

به منظور تأمین روایی پرسشنامه تحقیق، بعد از تدوین آن، در اختیار ۵ نفر از اساتید محترم صاحب نظر در علم مدیریت قرار گرفت و از نظرات آنها در تدوین پرسشنامه نهایی استفاده شده سئوالات مربوط به، بعضی از عوامل از ۲ به ۳ سؤال افزایش

یافت. همچنین برخی از کلمات استفاده شده در سؤالات، به علت احتمال ابهام در مفهوم آنها تغییر پیدا کرد. برخی از کلمات اضافه نیز حذف شدند.

جهت برآورد پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ برای ۳۰ نفر از جامعه آماری استفاده شد که ضریب بدست آمده ( $\alpha = 0/847$ ) است. که در حد قابل قبول و نسبتاً بالا است.

**نحوه امتیاز گذاری پرسشنامه:** مقیاس به کار رفته در نمره گذاری پرسشنامه، مقیاس پنج درجه ای لیکرت است. در دو قطب مقیاس، دو صفت متضاد با هم قرار دارد و اعداد یک تا پنج، نشانگر میزان امتیازی است که فرد به عامل مورد نظر اختصاص می دهد.

برای محاسبه امتیاز فرد در هر یک از عوامل انگیزشی و بهداشتی امتیاز مجموع سئوالات مربوط به آن عامل را با هم جمع کرده و میانگین آن را محاسبه می کنیم امتیاز بیشتر نشانه تاثیر آن عامل در فرد است. حداقل امتیاز پرسشنامه در دو بخش عوامل انگیزش و بهداشتی برای هر فرد ۳۰ و حداکثر ۱۵۰ امتیاز می باشد.

### روش جمع آوری اطلاعات

بعد از هماهنگی با مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران و کسب مجوز تحقیق، به تربیت بدنی آموزشگاه های شهر مراجعه شد. با در اختیار قرار دادستن لیست معلمان، به محل کار آنان مراجعه شده و پرسش نامه در اختیار آنان قرار گرفت. علاوه بر توصیه های ذکر شده در پرسش نامه، بعضی از نکات نیز توسط محقق به صورت شفاهی به افراد داده شد. و بعد از تعیین زمان کافی جهت پر کردن شناسنامه، نسبت به جمع آوری آن اقدام شد. پس از جمع آوری پرسش نامه ها از ۱۰۰ پرسشنامه تحویلی ۹۱ مورد برگشت شد که برابر است با ۹۱٪ است.

### روش های آماری

برای توصیف و تحلیل داده ها از آمار توصیفی میانگین، فراوانی، فراوانی درصدی، انحراف معیار و... و برای تحلیل داده ها از آمار استنباطی نظیر، t مستقل و آنالیز و اریانس و همچنین آزمون تکمیلی شفه استفاده می شود. کلیه محاسبات با استفاده از نرم افزار Spss انجام می گیرد.

### الف - توصیف آماری داده ها

توصیف آماری داده ها یکی از اهداف این تحقیق بود که نتایج آن به ترتیب در جدولهای ذیل ارائه شده است.

جدول (۲) فراوانی و درصد پاسخگویان بر اساس جنسیت

درصد	فراوانی	شاخص آماری جنسیت
۵۸/۲	۵۳	مرد
۴۱/۸	۳۸	زن
۱۰۰	۹۱	جمع کل

همانطور که در جدول (۲) ملاحظه می شود ۵۸/۲ درصد از آزمودنیها را مردان و ۴۱/۸ درصد را زنان تشکیل می دهند.

جدول (۳) فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس نوع استخدام

درصد	فراوانی	شاخص آماری نوع استخدام
۹۵/۶	۸۷	رسمی
۲/۲	۲	غیر رسمی
۱/۱	۱	پیمانی
۱/۱	۱	سایر
۱۰۰	۹۱	جمع کل

بررسی جدول فوق نشان می‌دهد که اکثر پاسخگویان (۹۵/۶ درصد)، استخدام رسمی آموزش و پرورش هستند.

جدول (۴) فراوانی و درصد پاسخگویان بر اساس مدرک تحصیلی

درصد	فراوانی	شاخص آماری مدرک تحصیلی
۴/۴	۴	دیپلم و پایین‌تر از دیپلم
۲۲	۲۰	فوق دیپلم
۶۷	۶۱	لیسانس
۶/۶	۶	فوق لیسانس و بالاتر
۱۰۰	۹۱	جمع کل

جدول ۴ نشان می‌دهد که تعداد معلمان تربیت بدنی دیپلم و کمتر از آن، در بین نمونه آماری حتی از گروه معلمان دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر نیز کمتر است. که این امر نشان دهنده روند افزایش سطح تحصیلات در میان معلمان تربیت بدنی است.

جدول (۵) فراوانی و درصد پاسخگویان بر اساس سن

درصد	فراوانی	شاخص آماری سن
۳/۳	۳۲	۲۵ سال و کمتر
۵۸/۲	۵۳	۲۶ تا ۳۵
۲۵/۳	۲۳	۳۶ تا ۴۵
۱۳/۲	۱۲	۴۶ سال و بالاتر
۱۰۰	۹۱	جمع کل

جدول فوق نشان می‌دهد که حدود ۹۰ درصد پاسخگویان بالاتر از ۲۵ سال سن دارند و از این تعداد بیشتر آنها (۵۸/۲ درصد) بین ۲۶ تا ۳۵ سال دارند.

#### جدول (۶) فراوانی و درصد پاسخگویان بر اساس سوابق ورزش قهرمانی

درصد	فراوانی	شاخص آماری سوابق ورزشی
۱۷/۶	۱۶	آموزشگاهی
۱۵/۴	۱۴	استانی
۱۵/۴	۱۴	دانشگاهی
۲۲	۲۰	کشوری
۲/۲	۲	ملی
۷۱/۶	۶۶	جمع کل

همانطور که جدول فوق نشان می‌دهد ۶۶ نفر از معلمان نمونه آماری دارای سابقه ورزشی‌اند و ۲۵ نفر از آنها هیچ گونه سابقه ورزشی قهرمانی ندارند. و بیشترین درصد مربوط به رتبه کشوری است (۲۲ درصد).

#### جدول (۷) فراوانی و درصد پاسخگویان بر اساس سنوات خدمت

درصد	فراوانی	شاخص آماری سنوات خدمت
۶/۶	۶	۱-۵
۲۰/۹	۱۹	۶-۱۰
۳۸/۵	۳۵	۱۱-۱۵
۱۳/۲	۱۲	۱۶-۲۰
۶/۶	۶	۲۱-۲۵
۱۴/۳	۱۳	۲۶-۳۰
۱۰۰	۹۱	جمع کل

بررسی جدول نشان می‌دهد که حدود ۶۰ درصد معلمان بین ۶ تا ۱۵ سال سابقه دارند. که نشان از تجربه و کار کشتی بیشتر آنان در کارشان است.

#### اولویت‌بندی عوامل انگیزش و بهداشتی

یکی دیگر از اهداف تحقیق اولویت‌بندی عوامل بهداشتی و انگیزش است که داده‌های مربوطه در جداول به تفکیک انگیزنده‌ها و عوامل بهداشتی ارائه می‌شود.

**الف - انگیزنده‌ها:** اولویت‌بندی انگیزنده‌ها در نمونه آماری مردان، زنان و کل نمونه آماری در جدول (۸) ارائه شده است.

**جدول (۸) میانگین و انحراف معیار هر کدام از انگیزنده‌ها**

نسبیت	متغیر شاخص آماری	قدردانی	موفقیت	ماهیت کار	پیشرفت	ماهیت مسوولیت	رشد فکری
زن	میانگین	۴/۸۶	۴/۶۷	۴/۷۵	۴/۷۹	۴/۷۱	۴/۸۱
	انحراف معیار	۰/۴۱۰	۰/۳۷۲	۰/۳۹۸	۰/۳۵۹	۰/۳۸۸	۰/۳۳۷
مرد	میانگین	۴/۶۲	۴/۳۹	۴/۳۷	۴/۶۱	۴/۵۲	۴/۷۹
	انحراف معیار	۰/۴۱۴	۰/۵۳۱	۰/۶۴۹	۰/۳۹۹	۰/۵۷۹	۰/۳۳۱
کل	میانگین	۴/۷۴	۴/۵۱	۴/۵۳	۴/۶۹	۴/۶۰	۴/۸۰
	انحراف معیار	۰/۶۸۲	۰/۴۸۸	۰/۵۸۵	۰/۳۹۱	۰/۵۱۴	۰/۳۳۲

با توجه به جدول (۸) اولویت‌بندی انگیزنده‌ها در معلمان تربیت بدنی به شرح این تربیت می‌باشد:

۱- رشد فکری و ارتقاء ۲- قدردانی ۳- پیشرفت ۴- ماهیت مسوولیت ۵- ماهیت کار ۶- موفقیت، یعنی در نمونه آماری بین انگیزنده‌ها عامل رشد و ارتقاء از همه مهمتر است و بیشترین نقش را در انگیزش دارد. همچنین اولویت‌بندی انگیزنده‌ها در معلمان زن تربیت بدنی به ترتیب عبارتند از:

۱- قدردانی ۲- رشد فکری و ارتقاء ۳- رشد و پیشرفت ۴- ماهیت کار ۵- ماهیت مسوولیت ۶- موفقیت.

اولویت انگیزنده‌ها در معلمان مرد عبارتند از:

۱- رشد فکری و ارتقاء ۲- قدردانی ۳- پیشرفت ۴- ماهیت مسوولیت ۵- موفقیت ۶- ماهیت کار

در معلمان مرد عامل رشد فکری و ارتقاء در مقایسه با معلمان زن از قدردانی مهمتر است.

**ب - عوامل بهداشتی:** اولیت بندی عوامل بهداشتی در معلمان زن، مرد و کل نمونه آماری در جدول (۹) ارائه شده است.

**جدول (۹) میانگین و انحراف معیار هر یک از عوامل بهداشتی**

جنسیت	متغیر شاخص آماری	حقوق	امنیت شغلی	سررستی	قوانین	روابط در کار	شرایط کار
زن	میانگین	۴/۲۷۱	۴/۲۳۶	۴/۰۷	۴/۱۸۴	۴/۴۸۲	۴/۲۸۹
	انحراف معیار	۰/۸۷۶	۱	۰/۹۱	۰/۷۴	۰/۶۵	۰/۷۶
مرد	میانگین	۴/۲۹۵	۴/۲۶۴	۳/۹۳۰	۴/۰۳۷	۴/۱۹۵	۴/۱۹۸
	انحراف معیار	۰/۷۰۶	۰/۷۳	۰/۸۲	۰/۷۰	۰/۶۲	۰/۸۱
کل	میانگین	۴/۲۸	۴/۲۵	۳/۹۸	۴/۰۹	۴/۳۱	۴/۲۳
	انحراف معیار	۰/۷۷۷	۰/۸۵۴	۰/۸۵۸	۰/۷۲۰	۰/۶۵۰	۰/۷۹



با توجه به جدول (۹) اولویت‌بندی عوامل بهداشتی در معلمان زن و مرد نمونه آماری به شرح زیر است:

۱- روابط ۲- حقوق ۳- امنیت شغلی ۴- شرایط کار ۵- قوانین و مقررات ۶- سرپرستی

همچنین اولویت‌بندی عوامل بهداشتی در معلمان مرد نشان می‌دهد که تربیت این عوامل به ترتیب زیر است:

۱- حقوق ۲- امنیت شغلی ۳- شرایط کار ۴- روابط ۵- قوانین و مقررات ۶- سرپرستی، یعنی در بین عوامل بهداشتی در میان معلمان مرد نقش حقوق از همه مهمتر و سرپرستی در کار از همه کمتر است.

در میان معلمان تربیت بدنی زن این اولویت‌بندی نسبت به مردها اندکی تفاوت نشان می‌دهد. مثلاً روابط در کار در اهمیت اول قرار می‌گیرد. این اولویت‌بندی به شرح زیر می‌باشد:

۱- روابط ۲- حقوق ۳- امنیت شغلی ۴- شرایط کار ۵- قوانین و مقررات با سرپرستی.

### تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

**فرضیه اول:** فرضیه اول این تحقیق بیان می‌دارد که سطوح مختلف تحصیلی معلمان تربیت بدنی بر عوامل ایجاد انگیزش شغلی آنان تاثیر معنی‌داری دارد. این فرضیه با استفاده از آزمون تحلیل واریانس رک راهه، مورد آزمایش قرار گرفت. نتایج در جدول (۱۰) ارائه شده است.

جدول (۱۰) نتایج تحلیل واریانس مقایسه سطوح مختلف تحصیلی با عوامل انگیزش شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	درجه معنی‌داری
بین گروهها	۰/۱۰۱	۳	۰/۰۳۴	۰/۱۴۴	۰/۹۳۳
داخل گروهها	۲۰/۲۹۱	۸۷	۰/۲۳۳		
کل	۲۰/۳۹۲	۹۰			

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، F مشاهده شده برای تمام متغیرها کوچکتر از مقدار F جدول (۲/۶۶) است. به این ترتیب، فرض صفر ( $H_0$ )، در سطح معنی‌داری  $\alpha = 0/05$  پذیرفته و فرضیه تحقیق رد می‌شود. یعنی سطوح مختلف تحصیلی معلمان تربیت بدنی بر عوامل ایجاد انگیزش شغلی آنان تاثیر معنی‌داری ندارد.

**فرضیه دوم:** فرضیه دوم این تحقیق بیان می‌کند که جنسیت معلمان تربیت بدنی بر عوامل ایجاد انگیزش شغلی آنان تاثیر معنی‌دار دارد. این فرضیه با استفاده از آزمون - تی مستقل، مورد آزمون قرار گرفت. نتایج در جدول (۱۱) ارائه شده است.

جدول (۱۱) نتایج آزمون تی مستقل مربوط به جنسیت در مورد عوامل انگیزش

تفاوت میانگین	درجه معناداری	درجه آزادی	T	واریانس‌های برابر
۰/۲۹۱	۰/۰۰۳	۸۹	۳/۰۰۳	واریانس‌های برابر
۰/۲۹۱	۰/۰۰۹	۵۰/۶۶۳	۲/۷۲	واریانس‌های نابرابر

همانطور که در جدول (۱۱) مشاهده می‌شود، مقدار  $t$  محاسبه شده از مقدار  $t$  جدول (۱/۶۶)، بزرگتر است. به این ترتیب فرض صفر ( $H_0$ )، در سطح معنی‌دار  $\alpha = 0/05$  رد شده و فرضیه تحقیق پذیرفته می‌شود. یعنی جنسیت معلمان تربیت بدنی بر عوامل ایجاد انگیزش شغلی آنان تاثیر معنی‌داری دارد.

برای اینکه بدانیم کدام یک از ۶ عامل انگیزش باعث این تغییر شده است درجه معناداری بدست آمده در مورد تک تک عوامل انگیزش را بررسی می‌کنیم. مشخص می‌شود که در سه عامل موفقیت، ماهیت کار و پیشرفت، سطح معنی‌داری کوچکتر از  $\alpha = 0/05$  است. بنابراین تفاوت در این سه عامل معنادار است. جدول (۱۱) این تفاوت را نشان می‌دهد.

جدول (۱۲) تجزیه و تحلیل داده‌ها در مورد عوامل انگیزنده معنادار

متغیر	T	درجه آزادی (tf)	سطح معنی‌داری
موفقیت	۲/۰۷۴	۸۹	۰/۰۰۷
ماهیت کار	۳/۱۳	۸۹	۰/۰۰۲
پیشرفت	۲/۲۳	۸۹	۰/۰۲۸
موفقیت	۲/۹۰	۸۹	۰/۰۰۵
ماهیت کار	۳/۳۸	۸۹	۰/۰۰۱
پیشرفت	۲/۲۷	۸۹	۰/۰۲۶

با توجه به اینکه معناداری بدست آمده کوچکتر از  $\alpha = 0/05$  است بین زن و مرد در هر سه عامل تفاوت وجود دارد. فرضیه سوم: فرضیه سوم تحقیق بیان می‌دارد که که سابقه خدمت معلمان تربیت بدنی بر عوامل ایجاد انگیزش شغلی آنان تاثیر معنی‌داری دارد. این فرضیه با استفاده از آزمون تحلیل واریانس، مورد آزمایش قرار گرفت. نتایج در جدول (۱۲). ارایه شده است.

جدول (۱۳) نتایج تحلیل واریانس مقایسه سوابق مختلف خدمت با عوامل انگیزش شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	درجه معناداری
بین گروهها	۱/۶۲	۵	۰/۳۲۵	۱/۴۷	۰/۲۰۷
داخل گروهها	۱۸/۷۶	۸۵	۰/۲۲۱		
کل	۲۰/۳۹	۹۰			

همانطور که در جدول (۱۳) مشاهده می‌شود،  $F$  مشاهده شده برای تمام متغیرها، کوچکتر از مقدار  $F$  جدول (۲/۶۶) است. به این ترتیب فرض صفر ( $H_0$ )، در سطح معنی‌داری  $\alpha = 0/05$  پذیرفته شده و فرضیه تحقیق رد می‌شود. یعنی سابقه خدمت معلمان تربیت بدنی بر عوامل ایجاد انگیزش شغلی آنان تاثیر معنی‌داری ندارد.

فرضیه چهارم: فرضیه این تحقیق بیان می‌دارد که سن معلمان تربیت بدنی بر عوامل انگیزش شغلی آنان تاثیر معنی‌دار دارد. این فرضیه با استفاده از آزمون تحلیل واریانس، مورد آزمایش قرار گرفت. نتایج در جدول (۱۴) ارایه شده است.

جدول (۱۴) نتایج تحلیل واریانس مربوط به مقایسه سطوح مختلف سنی با عوامل ایجاد انگیزش شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	درجه معناداری
بین گروهها	۰/۶۱۶	۳	۰/۲۰۵	۰/۹۰۳	۰/۴۴۳
داخل گروهها	۱۹/۷۷	۸۷	۰/۲۲۷		
کل	۲۰/۳۹	۹۰			

همانطور که در جدول (۱۴) مشاهده می‌شود، F مشاهده شده برای عوامل انگیزشی کوچکتر از مقدار F جدول (۲/۶۶) است. به این ترتیب، فرض صفر ( $H_0$ )، در سطح معنی داری  $\alpha = 0/05$  پذیرفته و فرضیه تحقیق رد می‌شود. یعنی سطوح مختلف سنین معلمان تربیت بدنی بر عوامل ایجاد انگیزش شغلی آنان تاثیر معنی داری ندارد.

**فرضیه پنجم:** فرضیه پنجم این تحقیق بیان می‌دارد که سوابق ورزشی قهرمانی معلمان تربیت بدنی بر عوامل ایجاد انگیزش شغلی آنان تاثیر معنی دار دارد. این فرضیه با استفاده از آزمون تحلیل واریانس مورد آزمایش قرار گرفت. نتایج در جدول (۱۵) ارائه شده است.

جدول (۱۵) نتایج تحلیل واریانس مقایسه سوابق ورزشی با عوامل انگیزش

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معنی داری
بین گروهها	۰/۶۷۸	۴	۰/۱۷۰	۱/۵۹۳۰	۰/۶۶۹
درون گروهها	۱۷/۴۵۱	۶۱	۰/۲۸۶		
کل	۱۸/۱۲۹				

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، F مشاهده شده برای عوامل انگیزشی، کوچکتر از F جدول (۲/۵۲) است. به این ترتیب فرض صفر ( $H_0$ )، در سطح معنی داری  $\alpha = 0/05$  پذیرفته و فرضیه تحقیق رد می‌شود. یعنی سوابق ورزشی قهرمانی معلمان بر عوامل ایجاد انگیزش شغلی آنان تاثیر معنی داری ندارد.

### بحث و نتیجه گیری

توصیف و اولویت بندی عوامل انگیزشی و بهداشتی یکی از اهداف اصلی این تحقیق بود. به این منظور ابتدا به توصیف و تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از اولویت بندی عوامل انگیزشی و سپس به توصیف و تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به عوامل بهداشتی می‌پردازیم.

از نظر معلمان تربیت بدنی مورد مطالعه، در بین عوامل مطالعه که شامل قدردانی - موفقیت - ماهیت مسئولیت - پیشرفت و رشد فکری و ارتقاء است، رشد فکری و ارتقاء در اولویت اول قرار دارد و قدردانی - پیشرفت - ماهیت مسئولیت کاری - ماهیت کار - موفقیت در اولویت های بعدی قرار دارند.

بر اساس نتایج بدست آمده این اولویت بندی در زنان و مردان تا اندازه ای با یکدیگر متفاوت است. بطوری که در زنان قدردانی در اولویت اول، رشد فکری و ارتقاء دوم، پیشرفت سوم، ماهیت کار چهارم، ماهیت مسئولیت پنجم و موفقیت در اولویت آخر قرار دارد، در حالی که در مردان رشد فکری و ارتقاء در اولویت اول، قدردانی دوم، رشد و پیشرفت سوم، ماهیت مسئولیت چهارم موفقیت پنجم و ماهیت کار در مرحله آخر قرار دارد. به طور کلی نتایج تحقیق در مورد اولویت بندی معلمان تربیت بدنی با نتایج برخی از تحقیقات انجام شده مانند چارلز و مارشال (۱۹۹۲)، که در تحقیق با کارکنان هتل کاریبیان در مورد عوامل انگیزشی نتیجه گرفتند که قدردانی از کار یکی از مهمترین عوامل انگیزاننده شغلی کارکنان است، همچنین باقری (۱۳۷۸)، که در اولویت بندی عوامل انگیزش شغلی بین اعضای هیأت علمی دانشگاه رفسنجان نتیجه گرفت که موفقیت در پایین ترین اولویت قرار دارد، و باستانی (۱۳۷۸)، که تحقیق خود را با اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام داد و نتیجه گرفت که اعضای هیأت علمی از قدردانی توسط مسؤولان راضی نیستند و قدردانی بر اساس یک نظام ارزشیابی معقول می تواند رضایت شغلی و انگیزش آنان را افزایش دهد، هماهنگی دارد. در حالی که این اولویت بندی با نتایج برخی از تحقیقات انجام شده مانند، تحقیق رشیدی (۱۳۸۲)، که با معلمان راهنمایی تبریز انجام داد و نتیجه گرفت که موفقیت و ماهیت کار دارای بیشترین تأثیر در ایجاد انگیزش هستند و مهرابی (۱۳۸۰)، که در تحقیق خود نشان داد، موفقیت مهمترین عامل انگیزشی از نظر معلمان راهنمایی قم است. ساروی و وینگهام (۱۹۹۱)، نیز با تحقیق از کارکنان مهدکودک استرالیا در مورد عوامل مؤثر در انگیزش شغلی آنها نتیجه گرفتند که احساس موفقیت در کار و ماهیت کار عوامل مهمی در انگیزش شغلی افراد بودند، هماهنگی ندارد.

با وجود برخی تفاوت های موجود در بعضی از تحقیقات در زمینه اولویت بندی عوامل انگیزش، بیشتر عوامل از نظر رتبه بندی یکسان هستند. تفاوت آشکار در این تحقیق با نتایج برخی از تحقیقات مذکور، مربوط به عامل موفقیت است. عامل موفقیت در جامعه مورد مطالعه در رتبه آخر قرار گرفته است در حالی که در برخی دیگر از تحقیقات در رتبه اول قرار دارد. شاید بتوان این تفاوت را این گونه توجه کرد که جامعه مورد مطالعه در این تحقیق معلمان تربیت بدنی نیشابور هستند. و اما در جوامعی که نتایج با آنها متفاوت است معلمان مقطع غیرتربیت بدنی راهنمایی قم و کارکنان مهد کودک استرالیا و همچنین معلمان راهنمایی تبریز هستند. عامل دیگری می تواند مربوط به ویژگی شغل جامعه مورد مطالعه این تحقیق باشد. معلمان تربیت بدنی در کارشان فرصت موفقیت زیادی دارند. به بیان دیگر آنها در میادین ورزشی و موفقیت های تیم های ورزشی خود طعم موفقیت در کار را چشیده اند و این نیاز تقریباً برای آنها ارضا شده است و بر طبق نظریه مازلو نیازی که ارضا شود و جای خود را به نیاز بالاتر می دهد و قدرت انگیزشی آن کم می شود. بنابراین این عامل در انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی تأثیر زیادی ندارد. علت اهمیت به عامل رشد فکری و ارتقاء در بین معلمان تربیت بدنی جامعه تحقیق را شاید بتوان اینگونه توجیح کرد که تربیت بدنی و ورزش در سالهای گذشته دچار پیشرفت زیادی در زمینه علمی و عملی شده است بنابراین معلمان در زمینه رشد و ارتقاء بعد علمی و عملی در کار خود احساس نیاز می کنند، از طرفی در شهرهای کوچک ارتقاء سطح علمی و عملی معلمان باعث کسب وجه اجتماعی و شغلی و همچنین شناسایی افراد در کار خود می شود. به همین علت این عامل برای معلمان در اولویت اول قرار دارد.

در مورد اولویت بندی عوامل انگیزش شغلی در معلمان زن و مرد تفاوت زیادی مشاهده نشده نکته مورد توجه در اینجا عوامل قدردانی و رشد و ارتقاء هستند. در زنان قدردانی و رشد فکری و ارتقاء به ترتیب در رتبه اول و دوم اهمیت قرار دارند اما در مردان این رتبه بندی برعکس زنان است. مهرابی (۱۳۷۸)، نیز در تحقیق خود که در مورد معلمان راهنمایی قم انجام داده

است عامل قدردانی را در زنان در اولویت اول قرار داده است. نتایج این تحقیق با توجه به تفاوت ویژگی های شخصیتی زنان و مردان منطقی به نظر می رسد زنان به تشویق و ترغیب بیشتر از مردها اهمیت می دهند.

نتایج تحقیق در مورد اولویت بندی عوامل بهداشتی نشان داد که از میان عوامل مورد مطالعه روابط دوستانه در کار در اولویت اول و سایر عوامل که شامل حقوق و دستمزد - امنیت شغلی - شرایط کار - قوانین و مقررات - سرپرستی هستند به ترتیب در اولویت های بعدی قرار دارند.

بر اساس نتایج بدست آمده این اولویت بندی در زنان و مردان تا اندازه ای با یکدیگر متفاوت است. بطوری که در زنان ترتیب اولویت بندی این عوامل به این ترتیب است: ۱- روابط در کار ۲- شرایط کار ۳- حقوق و دستمزد ۴- امنیت شغلی ۵- قوانین و مقررات ۶- سرپرستی و در مردان این اولویت بندی عبارت است از: ۱- حقوق و دستمزد ۲- امنیت شغلی ۳- شرایط کار ۴- روابط در کار ۵- قوانین و مقررات ۶- سرپرستی

نتایج تحقیق در مورد اولویت بندی عوامل بهداشتی معلمان تربیت بدنی نشان می دهد که هر چند در بین معلمان تربیت بدنی حقوق و دستمزد بعد از روابط در کار قرار دارد، اما اختلاف میانگین نمرات در این دو عامل در حد بسیار پایینی است یعنی می توان گفت روابط کار و حقوق و دستمزد از مهمترین عوامل بهداشتی معلمان هستند. چرا که نمرات میانگین این دو عامل از بقیه بیشتر است.

نتایج این تحقیق با نتایج برخی از تحقیقات انجام شده مانند تحقیق کرمی (۱۳۷۷)، که در بین کارشناسان راه آهن انجام داد و نتیجه گرفت که حقوق و سرپرستی به تربیت اولین و آخرین رتبه را در بین عوامل بهداشتی دارند و همچنین باقری (۱۳۷۸)، که در اولویت بندی عوامل بهداشتی در اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان نتیجه گرفت که حقوق و دستمزد در رتبه اول و سرپرستی و خط مشی و قوانین به ترتیب در رتبه های آخر قرار دارند و همچنین تحقیق چارلز و مارشال (۱۹۹۲)، که در تحقیق خود با کارکنان هتل کاربیان، حقوق و شرایط کاری را از مهمترین عوامل برای آنها بیان می کنند هماهنگی دارد.

ضمناً نتایج این اولویت بندی با برخی از تحقیقات مانند تحقیقات هرزبرگ (۱۹۹۶)، که با مروری بر ۱۰ پژوهش که بر مبنای نظریه انگیزشی او صورت گرفته بود و به نتیجه رسید که مهمترین عوامل بهداشتی خط مشی و قوانین سازمان و پس از آن شرایط محیط کار و روابط اجتماعی میان افراد و در آخر حقوق است و همچنین رشیدی (۱۳۸۲)، که در تحقیقی با معلمان راهنمایی تبریز دریافت در بین عوامل بهداشتی، امنیت شغلی بیشترین و روابط و سرپرستی کمترین اهمیت را در میزان نارضایتی معلمان دارد و همچنین مهرابی (۱۳۸۰)، که دریافت امنیت شغلی رتبه آخر عوامل انگیزشی معلمان راهنمایی قم را دارد هماهنگی ندارد. احتمالاً یکی از عواملی که سبب تفاوت در نتایج این تحقیق با برخی از تحقیقات شده است، ویژگی شغلی افراد جامعه مورد بررسی است. شغل معلمان تربیت بدین به گونه ای است که نظارت و کنترل مدیران مدارس و مسؤولان نسبت به کار آن، نسبت به دبیران و کارکنان دیگر کمتر است. به نظر می رسد که معلمان از نظارت و کنترل زیادتر و بیشتر مدیران بر کارشان احساس نارضایتی نکنند به همین دلیل این عوامل از نظر ایجاد نارضایتی در کار آنها اهمیت کمتر را نسبت به عوامل دیگر داشته و نمره کمتری را به خود اختصاص داده است. از طرفی در این تحقیق جامعه مورد بررسی معلمان تربیت بدنی هستند اما در تحقیقات متضاد اشاره شد کارمندان معلمان غیر تربیت بدنی اند. معلمان تربیت بدنی به علت ویژگی های شخصیتی و کار خود افرادی برون گرا هستند و خواستار ارتباط و روابط دوستانه در کار خود می باشند. نبودن این شرایط در کار می تواند نارضایتی شدیدی در آنها ایجاد نماید.

در مورد اولویت بندی عوامل بهداشتی با توجه به جنسیت این نتیجه بدست آمد که مردان به حقوق و دستمزد و امنیت شغلی بیشتر اهمیت می دهند و زنان به روابط در کار و شرایط کار اهمیت بیشتری می دهند. هرزبرگ (۱۹۶۶)، و مهرابی (۱۳۸۰)، نیز در تحقیقات خود به مهمتر بودن روابط در کار برای زنان نسبت به مردان اشاره می کنند. با توجه به ویژگی های شخصیتی زنان و مردان و مسؤولیت آنها در جامعه احتمالاً این رتبه بندی منطقی به نظر برسد. در جامعه مورد مطالعه، مردان به خاطر مسؤولیت تأمین معاش خانواده به بعد حقوق اهمیت بیشتری می دهند در حالی که زنان بیشتر به روابط کاری و تناسب شغل با ویژگی های فردی آنها و شرایط آن بیشتر اهمیت می دهند. از طرفی چون حقوق و دستمزد معلمان در آموزش و پرورش پایین است و جابجایی نیازهای ضروری معلمان نیست، و نمی تواند نیازهای پایه ای خانواده را رفع کند، لذا در مردان اهمیت حقوق زیادتر از عوامل بهداشتی دیگر است.

امنیت شغلی نیز در درجه دوم اهمیت در بین جامعه مردان تحقیق است. با توجه به وضعیت سخت استخدامی و مشکلات اشتغال و ثبات شغلی در کار افراد جامعه، عامل امنیت شغلی در کار دارای اهمیت زیادی برای افراد بویژه مردان است. به همین علت وجود قوانین حمایتی کافی در مقابل اخراج از کار و همچنین ثبات شغلی برای مردان که مسؤول خانواده و آینده فرزندان خود هستند اهمیت زیادی دارد. و نبود این عامل می تواند نارضایتی شدیدی در افراد ایجاد نموده و گاه آنها در صدد ترک سازمان برآیند.

یکی از اهداف فرعی در این تحقیق مقایسه برخی از ویژگی های فردی معلمان تربیت بدنی مانند جنس، سن، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی با عوامل انگیزش شغلی آنها می باشد. در اینجا به تجزیه و تحلیل این نتایج با توجه به فرضیه ها می پردازیم. فرضیه اول تحقیق این بود که عوامل انگیزش معلمان تربیت بدنی با توجه به سطوح مختلف تحصیلی آنها متفاوت است. این فرضیه با آزمون تحلیل واریانس یک راهه مورد آزمایش قرار گرفت نتایج نشان داد که سطوح مختلف تحصیلی معلمان بر عوامل ایجاد انگیزش شغل آنان تأثیر معنی داری ندارد. یافته های تحقیق در این مورد با نتایج تحقیقات جباری (۱۳۸۱)، که در تحقیق خود با عنوان بررسی مقایسه ای میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاههای اصفهان و علوم پزشکی بر اساس مدل هرزبرگ نشان داد بین مدرک تحصیلی با عوامل انگیزش شغلی تفاوت معنی داری وجود ندارد و رشیدی (۱۳۸۲)، که در تحقیق خود در ارتباط با بررسی عوامل انگیزش شغلی راهنمایی تبریز بر اساس مدل هرزبرگ نتیجه گرفت که بین مدرک تحصیلی معلمان با عوامل انگیزش شغلی آنان تفاوت معناداری وجود ندارد و تحقیق وحدت خواجه پاشا (۱۳۷۹)، با عنوان بررسی عوامل موثر بر ایجاد انگیزش شغلی کارشناسان ترویج کشاورزی آذربایجان غربی که نتیجه گرفت بین عامل مدرک تحصیلی با انگیزش شغلی افراد رابطه معناداری وجود ندارد، و همچنین میرچی (۱۳۷۳)، که در تحقیقی با عنوان بررسی رضایت شغلی و مریبان امور تربیتی شهر تهران نتیجه گرفت که بین جنسیت، سوابق کار و میزان تحصیلات با رضایت شغلی رابطه معنی داری مشاهده نگردیده هماهنگی دارد.

ضمناً نتیجه بدست آمده با برخی از تحقیقات مانند مهرابی (۱۳۸۰)، که با بررسی عوامل انگیزش شغلی معلمان راهنمایی قم بر اساس نظریه هرزبرگ بیان می کند بین سطوح مختلف مدرک تحصیلی معلمان در مورد عوامل انگیزش شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد و همچنین تحقیق بحرالعلوم (۱۳۷۸)، که در تحقیق خود با عنوان ارتباط بین فرهنگ سازمان و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی تهران که نشان داد بین سطح تحصیلات و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و همچنین مقدس (۱۳۷۸)، که در تحقیق خود با عنوان تحلیلی بر رضایت بر کار در کارکنان آموزش و پرورش اصفهان، نتیجه گرفت مدرک تحصیلی در رضایت شغلی موثر است همخوانی ندارد. شاید این دوگانگی در نتایج

بخاطر تحقیق در جامعه متفاوت باشد که در این تحقیق معلمان تربیت بدنی نیشابور بوده و در تحقیقات دیگر کارشناسان سازمان تربیت بدنی تهران و همچنین معلمان رشته های مختلف در مقطع راهنمایی قم و آموزش و پرورش اصفهان بودند. نکته قابل توجه دیگر این است که در این تحقیق اکثر افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس (۶۷ درصد) می باشند و و پراکندگی در سطوح تحصیلی دیگر خیلی کم است.

فرضیه دوم این تحقیق بیان می کند که جنسیت معلمان تربیت بدنی بر عوامل ایجاد انگیزش شغلی آنان تأثیر دارد. این فرضیه با آزمون t مستقل مورد آزمایش قرار گرفت. نتایج نشان داد که، جنسیت معلمان تربیت بدنی بر عوامل ایجاد انگیزش شغلی آنان تأثیر معنی داری دارد این نتیجه با یافته های تحقیقات جباری (۱۳۸۰)، که نشان داد بین میزان انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی علوم پزشکی اصفهان با جنسیت آنان تفاوت معنی داری وجود دارد و همچنین با تحقیق ابراهیم زاده اصل فومنی (۱۳۷۴)، با عنوان بررسی میزان ارضای نیازهای انگیزشی کارکنان اداری دانشگاه گیلان که نتیجه گرفت، بین ارضای نیازهای انگیزشی با توجه به جنسیت آنها تفاوت وجود دارد و صدقاتی (۱۳۸۱)، با عنوان بررسی روشهای ایجاد انگیزه در معلمان تربیت بدنی تهران برای افزایش کارایی آن ها و همچنین مقدس (۱۳۷۸) که نتیجه گرفته اند جنسیت و مدرک تحصیلی در رضایت شغلی موثراند همخوانی دارد.

ضمناً این نتیجه با نتایج تحقیقات مهرابی (۱۳۸۰)، که نتیجه گرفت بین انگیزش شغلی معلمان زن و مرد در مورد عوامل انگیزش شغلی نظارت معنی داری وجود ندارد و همچنین رشیدی (۱۳۸۲)، که در تحقیق خود دریافت که بین جنسیت معلمان راهنمایی تبریز با عوامل انگیزشی تفاوت معنی داری وجود ندارد و همچنین آبدار (۱۳۷۵)، که در تحقیقات خود تفاوتی بین عوامل انگیزشی با جنسیت پیدا نکرد هماهنگی ندارد. شاید بتوان علت این تضاد در تحقیقات را اینگونه بیان کرد که ویژگی های متفاوت شخصیتی در زنان و مردان باعث بوجود آمدن نیازها و انگیزه های مختلف در آنان می شود. و این تفاوت در نیازها و انگیزه ها در زن و مرد باعث تفاوت در دیدگاه آنها نسبت به عوامل انگیزشی می شود.

فرضیه سوم این تحقیق بیان می کند که سابقه خدمت معلمان تربیت بدنی بر عوامل ایجاد انگیزش شغلی آنان تأثیر معنی داری دارد. این فرضیه با استفاده از آزمون تحلیل واریانس یک راهه مورد آزمایش قرار گرفت. نتایج نشان داد که سوابق مختلف خدمت معلمان تربیت بدنی بر عوامل انگیزش شغلی آنان تأثیر معنی داری ندارد. این نتیجه با یافته های برخی از نتایج تحقیقات انجام شده مانند مهرابی (۱۳۸۰)، که در تحقیق خود نتیجه گرفت که بین سابقه خدمت و عوامل انگیزش شغلی معلمان تفاوت معنی داری وجود ندارد و جباری (۱۳۸۱)، که در تحقیق خود نشان داد بین سنوات خدمت با عوامل انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی اصفهان تفاوت معنی داری وجود ندارد و همچنین عباسی (۱۳۸۲)، که در تحقیق خود با عنوان بررسی انگیزش شغل کارکنان واحدهای مختلف دانشگاه شهید بهشتی که نتیجه گرفت تفاوت انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی در گروههای مختلف سابقه خدمت معنی دار نیست و مقدس (۱۳۷۸)، که در تحقیق خود دریافت بین سابقه خدمت و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد همچنین میرچی (۱۳۷۳)، که در تحقیق خود بین متغیرهای جمعیت شناختی با رضایت شغلی مربیان امور تربیتی شهر تهران رابطه معنی داری را مشاهده نکرد همخوانی دارد. ضمناً این نتیجه با پاره ای از تحقیقات مانند رشیدی (۱۳۸۲)، که در تحقیق خود دریافت بین سابقه خدمت و انگیزش شغلی معلمان راهنمایی تبریز در عامل موفقیت و قدردانی تفاوت معنی دار است و همچنین باقری (۱۳۷۸)، که در تحقیق خود در مورد بررسی عوامل ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی علوم پزشکی رفسنجان نتیجه گرفت بین سابقه خدمت با میزان اهمیت عوامل انگیزشی رابطه معنی دار وجود دارد و رابینز (۱۹۹۱)، که در تحقیقات خود در کتاب مدیریت رفتار سازمانی بین سابقه خدمت

و رضایت شغلی به یک رابطه مثبت و مستقیم دست یافت، همخوانی ندارد. شاید بتوان تفاوت در نتایج را به شرایط فرهنگی و سازمانی جوامع تحقیق و همچنین پراکندگی کم در سوابق مختلف خدمت در نمونه آماری نسبت داد زیرا حدود ۶۰ درصد افراد بین ۶ تا ۱۵ سال سابقه خدمت دارند. از آنجایی که بیشتر تحقیقات نیز از عدم وجود تفاوت و رابطه بین سابقه خدمت و عوامل انگیزشی و رضایت شغلی دارند بنابراین عدم تفاوت در این فرضیه نیز منطقی به نظر می رسد.

بطور کلی با مرور تحقیقات انجام شده مشخص می شود که ویژگی های فردی از عواملی هستند که بر اساس تحقیقات مختلف نتایج متفاوتی را نشان داده اند و همیشه نمی توان یک رابطه ثابت محکم را بین این فاکتور ها با رضایت و انگیزش شغلی بدست آورد این عوامل با توجه به منطقه و جامعه تحقیق و همچنین ویژگی های گروه تحقیق نتایج متفاوتی را نشان می دهند. در این تحقیق به جز عامل جنسیت بقیه عوامل جمعیت شناختی با عوامل تفاوت معنی داری را نشان نداد که این یافته با اکثر تحقیقات و نظریه ها هماهنگی دارد. از میان عوامل انگیزشی تحقیق رشد فکری و ارتقاء اثر انگیزشی قوی تری در جامعه تحت بررسی دارد. این نکته بیانگر این است که توجه به رشد و ارتقاء مهارت ها و تخصص و همچنین نبودن زمینه ها و امکانات تحصیلی برای معلمان تربیت بدنی می تواند سبب افزایش انگیزش و بهره وری در کار آنها شود.

بطور خلاصه عوامل انگیزش معلمان به عنوان یکی از نگرش های شغلی می تواند بر میزان رضایت و نارضایتی افراد از شغل خود اثر مطلوب یا نامطلوب داشته باشد. بنابراین به مدیران و مسئولان جامعه تحت بررسی توصیه می شود به منظور بهبود سطح کیفی کارکرد معلمان تربیت بدنی در مدارس و در نتیجه کمک به سلامت عمومی جامعه نسبت به شناسایی انگیزه های شغلی معلمان و همچنین کاربرد شیوه های انگیزشی مناسب در مدیریت خود اقدام نمایند.

#### منابع و ماخذ:

۱. آشیانی، هادی و همکاران (۱۳۸۴) توصیف و اولویت بندی عوامل انگیزش شغلی معلمان تربیت بدنی نیشابور براساس نظریه هرزبرگ پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه شهید بهشتی.
۲. اتکینسون، ریتال و همکاران (۱۳۸۱). زمینه روانشناسی. ترجمه ی محمد تقی براهنی. تهران. انتشارات رشد
۳. احمدی، ثریا (۱۳۹۰). رضایت شغلی و تعهد سازمان کار. نشریه بازار کار
۴. الوانی، مهدی (۱۳۹۹). مدیریت عمومی. نشر نی. تهران. چاپ چهاردهم
۵. اسکندری، نازیلا (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین ادراک برابری با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در بین دبیران آموزش و پرورش شهرستان ارسنجان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان.
۶. افخمی، پریسا (۱۳۹۶). بررسی رابطه هوش هیجانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارشناسان معاونت نظری و مهارتی وزارت آموزش و پرورش. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه تهران
۷. امین بیدختی، علی اکبر؛ صالح پور، معصومه (۱۳۹۶). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش. دانش و رفتار. دیماه ویژه مقالات مدیریت ۳۱-۳۸
۸. امیدی ارجنکی، نجمه (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین ویژگی های شغلی با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان پتروشیمی اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی دانشگاه اصفهان
۹. اول هرسی و کنت ایچ بلانچارد (۱۳۹۳). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه قاسم کبیری. تهران. انتشارات جهاد دانشگاهی. چاپ چهارم



۱۰. سینی، آسیه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تیپ شخصیتی کارکنان شرکت زمزم اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان.
۱۱. حقیقی، محمد علی (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی. تهران. انتشارات ترمه.
۱۲. خوشکام، لیلا؛ شکرکن، حسین؛ نیسی، عبدالکلام (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان دوره های آموزشی IT و خشنودی شغلی. تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی، میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی در کارکنان سازمان آب و برق اهواز. دانشگاه شهید چمران اهواز
۱۳. رابینز، استیفن، پی (۱۳۹۷). رفتار سازمانی. جلد ۱ و ۲ و ۳ ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی. تهران. انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
۱۴. رزقی رستمی، علیرضا (۱۳۹۰). نظام ترفیعات و ارزشیابی عملکرد کارکنان. ماهنامه تدبیر. شماره ۱۱۴.
۱۵. سرداری، احمد (۱۳۹۱). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت مندی شغلی کارکنان. دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد. سال نهم. شماره ۳۹.
۱۶. سروش، مجتبی (۱۳۹۳). مقایسه رضایت شغلی. تعهد سازمانی و همبستگی آنها با منتخبی از ویژگیهای فردی بین مسئولین تربیت بدنی. آموزشگاهها و مدیران ادارات سازمان تربیت بدنی خراسان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
۱۷. سعیدی، پرویز؛ نظری، محمدرضا (۱۳۸۶). اصول مدیریت و سرپرستی. نشر مؤسسه انتشاراتی سارلی
۱۸. طوسی، محمد علی (۱۳۹۸). مدیریت و مشارکت کارکنان. انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی. تهران چاپ اول.
۱۹. علاقه بند، علی (۱۳۹۳). مدیریت عمومی. تهران: نشر روان. چاپ سوم
۲۰. غفوریان، هما؛ فلامرزی، آمنه (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین تعارض و عملکرد شغلی. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی و سازمانی. سال اول. شماره ۲، صص ۳۵-۴۹
۲۱. وحیدیان رضا زاده، مجید (۱۳۹۱). ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان مرد تربیت بدنی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی
۲۲. هوشنگی، هاجر (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان
۲۳. هومن، حیدر علی (۱۳۹۱). تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
24. Alnajjar, Ahmad. (۱۹۹۶). the relationship between job satisfaction and organization commitment among employee in the united Arabic Emarates. Journal of applied psychology ۱۳۰-۱۲۴، (۱) ۳
25. Dailey; C & Kirk, J. ۱۹۹۲). Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover. Human Relations. ۳۱۷-۳۰۵:(۳) ۴۵ .