

تأثیر آمادگی بدنی ادراک شده و نشاط اجتماعی بر انگیزه شغلی کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران (مطالعه موردی: قرارگاه شمال شرق)

کاظم چراغ بیرجندی^۱

قاسم غنچه مقدم^۲

محمد دلیری^۳

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۳/۱۸

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۲۵

چکیده

کارکنان با انگیزه یکی از سرمایه‌های ارزشمند سازمان‌ها به حساب می‌آیند. از این رو، سازمان‌ها باید به دنبال شناسایی و توجه به عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی کارکنان خود باشند. هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر آمادگی بدنی ادراک شده و نشاط اجتماعی بر انگیزه شغلی کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران (مطالعه موردی: قرارگاه شمال شرق) است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از بعد روش، توصیفی - همبستگی است که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در قرارگاه شمال شرق در سال ۱۴۰۰ است که تعداد آن‌ها ۱۰۰۰۰ نفر می‌باشد. نمونه پژوهش با استفاده از فرمول کرجسی - مورگان ۳۷۳ نفر برآورد گردید که با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شده‌اند. نتایج نشان داد که میزان آمادگی بدنی ادراک شده، نشاط اجتماعی و انگیزه شغلی کارکنان قرارگاه شمال شرق نازجا مطلوب است و آمادگی بدنی ادراک شده و نشاط اجتماعی تأثیر معناداری بر انگیزه شغلی ایشان دارند.

واژگان کلیدی:

آمادگی بدنی ادراک شده، نشاط اجتماعی، انگیزه شغلی

^۱ استادیار، مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیرجند، ایران

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیرجند، ایران

^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیرجند، ایران

* نویسنده مسئول: kbirjandi@iaubir.ac.ir

مقدمه

یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر میزان موفقیت و یا شکست هر سازمانی نیروی انسانی آن است. زیرا منابع انسانی نقش اصلی را در حفظ بقای یک سازمان دارند و بر منابع مادی و فیزیکی سازمان نیز اثرگذارند. یکی از مشکلات بزرگ سازمان‌های امروزی، عدم برخورداری کارکنان از انگیزه کافی است. در صورتی که محققان انگیزه را نیروی جهش‌دهنده و حرکت‌ساز منابع انسانی می‌دانند و معتقدند که انگیزه در هر موقعیتی می‌تواند حدود ۸۰ درصد تأثیرگذار باشد (هزاویه و صمدی، ۱۳۸۴: ۱۳). انگیزش محرک است، رفتار انسان را جهت می‌دهد و شدت، راستا و ثبات فرد را به‌منظور تلاش برای کسب اهداف تعیین شده، مشخص می‌کند (Varma, 2017: 11) و نیز فرایندی است که طی آن فرد به محرک خاصی پاسخ می‌دهد که محیط کار را به چالش می‌کشد (Negussie, 2020: 4). افزایش رضایت شغلی و در نتیجه آن ارتقاء بهره‌وری در سازمان‌ها، نیازمند شناسایی ضرورت‌ها و عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی کارکنان است (بهادری، بابایی و مهراییان، ۱۳۹۱: ۴). ازاین‌رو توانایی جسمی و روحی کارکنان و میزان (Negussie. et al, 2020: 4) آگاهی و ادراک آن‌ها از سطح توانایی‌هایشان می‌تواند تمایل کارکنان به کار و سطح انگیزه شغلی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد.

آمادگی بدنی ادراک‌شده یکی از عوامل مهم در رشد شخصیت انسان سالم محسوب می‌شود و ادراک، احساس و رفتار فرد نسبت به بدن خودش را در بر می‌گیرد (اسدزاده، اقدسی و یزدانی، ۱۳۹۸: ۳). آمادگی بدنی ادراک‌شده در واقع به چگونگی درک و نگرش فرد نسبت به قابلیت‌های جسمانی خود اشاره دارد و طریقه‌ای است که فرد به‌وسیله آن می‌تواند از توانایی‌های بدنی خود آگاهی یابد (اسدزاده و همکاران، ۱۳۹۸: ۶). آگاهی از فواید ورزش و فعالیت بدنی که عموماً در ۴ عنوان افزایش سطح سلامت، افزایش آمادگی جسمانی، کاهش وزن و افزایش قدرت بدنی بیان می‌شود، می‌تواند بر انگیزه افراد برای شرکت در این فعالیت‌ها تأثیر بگذارد (سهیلی یکتا، قاسمی و پورسلطانی، ۱۳۹۶: ۳). ارتباط ادراکات دقیق آمادگی جسمانی با انگیزه شغلی هنوز در نظر گرفته نشده است. با افزایش سن، سطح فعالیت بدنی کاهش می‌یابد (Hansen. et al, 2019: 107) و اهمیت ادراکات آمادگی جسمانی برای فعالیت بدنی افزایش می‌یابد.

یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر انگیزه شغلی، شادی و نشاط است. احساس تندرستی و شادی موجب می شود تا فرد دیرتر خسته شود، از کار و فعالیت لذت ببرد و با انگیزه مثبت به انجام فعالیت بپردازد (Kun & Gadancz, 2022:188). بنابراین یکی از مهم ترین اصول در حوزه مدیریت منابع انسانی، توجه به مقوله شادی و نشاط انسان هاست، زیرا انسان با نشاط، انسانی کارا، مولد، مبتکر و سازنده است و همین اعمال مثبت به سلامت فیزیکی و روانی او نیز کمک شایانی خواهد کرد (هزار جریبی و مرادی، ۱۳۹۳: ۵).

مسأله بعدی، پیامدهای نشاط اجتماعی است نتایج تحقیقات متعدد نشان می دهند که افرادی که شاد هستند احساس امنیت بیشتری می کنند، آسان تر تصمیم می گیرند و نسبت به کسانی که با آن ها زندگی می کنند بیشتر اظهار رضایت می کنند در تأیید این مطلب، روان شناسان انسان گرا معتقدند که شادی فعالیت فرد را برمی انگیزد، بر آگاهی او می افزاید، خلاقیت وی را تقویت کرده و روابط اجتماعی را تسهیل می کند. اما کمبود یا فقدان شادی و نشاط اجتماعی نیز پیامدهای زیان بار متعددی به دنبال دارد که از مهم ترین آن ها می توان به فرسایش استعداد های انسانی و بروز و گسترش آسی های اجتماعی اشاره کرد؛ چرا که وضعیت های اجتماعی نابسامان، ملال آور و پراضطراب یکی از عوامل اصلی توقف استعداها و باروری خرد و اندیشه در یک جامعه است که می تواند روابط فرد با جامعه را مختل کرده، به تدریج نیروی انسانی را ضعیف کرده، قوای جسمی و فکری را فرسوده و انسان ها را برای قبول ضعف و ناتوانی آماده سازد، ناتوانی و ضعفی که اثراتی ویران گر بر توسعه و تعالی دارد (هزار جریبی و مرادی، ۱۳۹۳: ۵).

تمرینات و فعالیت های جسمانی بخش مهمی از یک برنامه آموزشی را در نیروهای نظامی تشکیل می دهد. از آنجایی که شرکت در فعالیت های جسمانی انگیزه زیادی را می طلبد، لذا درک درست از آمادگی بدنی می تواند بر افزایش انگیزه افراد برای شرکت در برنامه ها مؤثر باشد و اثربخشی برنامه ها را افزایش دهد (کاکه جانی و همکاران، ۱۳۹۸). از طرفی با توجه به این که عوامل روان شناختی بر رفتار و زندگی افراد تأثیر قابل توجهی دارد، لذا درک درست از آمادگی بدنی توسط کارکنان به خصوص برای نیروهای آجا به دلیل حساسیت شغلی می تواند بر انگیزه آن ها برای مشارکت در فعالیت ها و انجام وظایف شغلی بیفزاید و کارآمدی آن ها را دوچندان کند (Henning. Et al.2022:8). هم چنین از آنجایی که نیروهای نظامی کشور، مسئولیت

حفظ استقلال و امنیت تمامیت ارضی کشور را بر عهده دارند، لذا کشور به نیروهای توانمند و مقتداری نیاز دارد که تحقق این امر بر خورداری آن‌ها از انگیزه لازم جهت انجام ماموریت‌های سازمان را می‌طلبد. بنابراین نیاز به تحقیقات گسترده‌ای در زمینه انگیزه شغلی نیروهای مسلح و راهکارهای حفظ و تقویت انگیزه کارکنان در سازمان‌های نظامی احساس می‌شود. تاکنون تحقیقات زیادی در این زمینه انجام شده است اما شرایط متفاوت حاکم در سازمان‌های نظامی لزوم انجام این تحقیق در کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی (قرارگاه شمال شرق نازجا) را نشان می‌دهد که نتایج آن نیز می‌تواند مسئولان را در سیاست‌گذاری و طراحی نظام انگیزشی مورد نیاز سازمان یاری نماید (بهادری و همکاران، ۱۳۹۱). نشاط اجتماعی کارکنان نیز می‌تواند بر انگیزه شغلی آن‌ها مؤثر باشد و آن‌ها را در جهت دستیابی به موفقیت هدایت کند. اگر شرایط مناسب برای افزایش نشاط اجتماعی در سازمان فراهم شود، انگیزه شغلی کارکنان و به تبع آن‌ها میزان موفقیت شغلی آن‌ها افزایش خواهد یافت. این رابطه می‌تواند بدان معنی باشد که حتی کاهش نشاط اجتماعی و عدم وجود بستر مناسب برای ایجاد نشاط اجتماعی در سازمان، علاوه بر کاهش انگیزه شغلی مانعی برای انگیزه شغلی کارکنان خواهد بود (حنفی و میرکاظمی، ۱۳۹۶: ۸۲). تحقیقات بیانگر این موضوع‌اند که انگیزش شغلی نقش مؤثری بر عملکرد سازمان و بهره‌وری کارکنان دارد. در نتیجه بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی حائز اهمیت است. زیرا انگیزه شغلی یکی از موضوعات مهم در عرصه‌های روان‌شناسی، مدیریت، سلامت، بحث‌های اجتماعی، اقتصادی و ... به شمار می‌رود (Schmid & Dowling, 2020: 4). از طرفی، یک سازمان سالم و پویا با نیروی انسانی سالم از نظر جسمی و روانی و نیز برخورداری از نشاط اجتماعی مطلوب در سراسر سازمان می‌تواند بر تحقق اهداف سازمانی نیز مؤثر واقع شود (بهادری و همکاران، ۱۳۹۱).

نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران، به عنوان یک سد دفاعی مستحکم در مقابل دشمنان برای نظام جمهوری اسلامی ایران نیاز به کارکنانی دارد که جدای از هرگونه دغدغه‌ی فکری به رسالت خویش پرداخته و مسیر موفقیت و سربلندی را بیش از گذشته هموارتر نمایند، لذا استفاده صحیح و بهینه از این نیروهای ارزشمند ضروری می‌باشد؛ اگر نیروها از انگیزه لازم جهت انجام ماموریت‌های سازمان برخوردار نباشند، دسترسی به اهداف ذکر شده برای سازمان و نظام امکان‌پذیر نخواهد بود؛ انگیزه به عنوان یک عامل مهم روانشناختی، در جهت توسعه شغلی هر

سازمان و ارگانی نقشی مهمی دارد و شناسایی عواملی که در رشد و ایجاد انگیزه‌های مثبت تأثیرگذار است یکی از مهم‌ترین رسالت‌های محققین این حوزه می‌باشد. اگر چه در کشور ما مطالعاتی در این زمینه صورت گرفته است و تحقیقات نشان داده که عوامل انگیزش در محیط‌های گوناگون متفاوت است اما در نیروهای مسلح به دلیل تفاوت شرایط محیط کار لزوم جامع‌تر شدن بررسی‌ها در این مورد پژوهشگران را به انجام پژوهش در این زمینه متمایل کرد و نتیجه تحقیق می‌تواند مسئولان و فرماندهان را در امر سیاست‌گذاری و طراحی نظام انگیزشی مورد نیاز سازمان خود یاری دهد. از جمله نکات مهم این پژوهش است که آمادگی بدنی ادراک‌شده به عنوان درک فرد از میزان آمادگی بدنی خویش با شاخصه‌های ساختار بدنی ایده‌آل و نشاط اجتماعی به عنوان یک گزینه مهم در مجموعه‌ای از انسان‌ها از جمله عواملی هستند که از پیامدهای آن‌ها می‌تواند تأثیر بر انگیزه شرکت در فعالیت‌ها و خصوصاً فعالیت‌های شغلی باشد بنابراین با در نظر گرفتن این پیش فرض هدف از تحقیق حاضر «بررسی تأثیر آمادگی بدنی ادراک شده و نشاط اجتماعی بر انگیزه شغلی کارکنان نیروی زمین ارتش جمهوری اسلامی ایران (مطالعه موردی: قرارگاه شمال شرق نزاجا) است و فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

۱. به نظر می‌رسد آمادگی بدنی ادراک‌شده بر انگیزه شغلی کارکنان نیروی زمین ارتش جمهوری اسلامی ایران (مطالعه موردی: قرارگاه شمال شرق نزاجا) تأثیر معنی‌داری دارد.
۲. به نظر می‌رسد نشاط اجتماعی بر انگیزه شغلی کارکنان نیروی زمین ارتش جمهوری اسلامی ایران (مطالعه موردی: قرارگاه شمال شرق نزاجا) تأثیر معنی‌داری دارد.

مبانی نظری

انگیزه شغلی

انگیزش به معنای حرکت و پویایی و یکی از ابزارهای مهم برای کسب نتیجه مطلوب در سازمان‌ها به شمار می‌رود که بر اساس نیاز شکل می‌گیرد. موفقیت سازمان‌ها در گرو انگیزه کارکنان است (یارخواه، طهماسب زاده و نقدی، ۱۳۹۸: ۲۶). انگیزه شغلی فرایندی روانی است که از هیجان، جهت‌دهی و پشتکار کارکنان برای دستیابی به اهداف فردی و سازمانی ناشی می‌شود. انگیزه شغلی تمایل و تلاش برای کار است که به کارکنان کمک می‌کند تا به اهداف

شخصی و سازمانی دست یابند. انگیزه شغلی یک انگیزه درونی مبتنی بر نیازهای خودآگاه یا ناخودآگاه اساسی فرد است که آن‌ها را به سمت اهداف سوق می‌دهد (Thang & Nghi, 2020:405). محققان انگیزه را به عنوان انرژی‌ای که فرد برای انجام فعالیت‌ها نیاز دارد، تعریف می‌کنند و آن را نیرویی می‌دانند که رفتار فرد را حفظ می‌کند و در تصمیم‌گیری افراد در مورد چگونگی انجام فعالیت‌ها تأثیرگذار است (یزدانی و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۸۰). دو نوع انگیزه وجود دارد؛ انگیزه درونی و بیرونی. انگیزه درونی به عنوان رضایت از خود و لذت در انجام مسئولیت‌ها و نفع شخصی شغل به جای کار برای پاداش‌های بیرونی یا بدون فشار دیگران تعریف می‌شود. از سوی دیگر انگیزه بیرونی یک نیروی خارجی است که به فرد کمک می‌کند تا با استفاده از اجبار بیرونی یا دستورالعمل برای دریافت پاداش در ازای آن، آنچه را که از او انتظار می‌رود انجام دهد (Hee. Et al, 2016:19). انگیزه شغلی (درونی و بیرونی) بخش مهمی از زندگی کاری کارکنان سازمان را تشکیل می‌دهد؛ زیرا دربرگیرنده نیازها و نیروهایی است که انرژی لازم را برای فرد فراهم می‌کند تا بتواند فعالیت شغلی خود را به درستی انجام دهد. در نتیجه انگیزه بالا رضایت شغلی مطلوب، اعتماد به نفس بالا و تمایل به کار، تعهد شغلی و در نتیجه عملکرد رضایت‌بخش و بهره‌وری بالا را به همراه می‌آورد (Michael, 2009:266). انگیزه کارکنان در سازمان به عوامل متعددی از جمله رضایت شغلی، جو عادلانه، تعهد و وفاداری به سازمان بستگی دارد (Diamantidis & Chatzoglou, 2019:174). این عوامل می‌توانند به شدت تحت تأثیر مدیران از طریق فعالیت‌ها و فرایندهای متعددی باشند که محیط کاری مطلوبی را فراهم و همچنین ارتباط موفق با کارکنان را ایجاد می‌کنند (Diamantidis & Chatzoglou, 2022:17).

آمادگی بدنی ادراک‌شده

آمادگی بدنی ادراک‌شده یکی از ابعاد خودپنداره است که با مفاهیمی چون تصویر بدنی و ادراک بدنی مترادف است. تصویر بدنی مجموعه‌ای از تصورات، احساسات و واکنش‌های فرد نسبت به بدن خود است و ادراک بدنی بر تجربیات حسی از بدن و تصویر و وضعیت بدن در فضا اشاره دارد (اسدزاده و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۴-۳۵). خودپنداره بدنی نیز به باورهایی در مورد توانایی‌های شخصی و توانایی انجام رضایت‌بخش خواسته‌های فرد در موقعیت‌های مختلف اشاره دارد (Medrano-Ureña et al, 2022:2). خودپنداره بدنی که در واقع افکار،

احساسات و رفتار فرد نسبت به بدنش را در بر می گیرد، منجر به این می شود که فرد بتواند به درک ذهنی از بدن خود دست یابد. در واقع فرد از یک طرف با یک من بدنی مواجه می شود که مربوط به درک تصویر ذهنی فرد از بدن خود می شود و از طرف دیگر یک تصویر آرمانی از بدن خود در ذهن دارد که تلاش می کند تا بتواند بدن خود را با تصویر آرمانی هماهنگ کند. آگاهی و نگرش افراد نسبت به بدنشان در سه سطح مطرح می شود. سطح اول نگرش کلی هر فرد نسبت به بدن خود است که به احساس ذهنی او از ظاهرش مربوط می شود؛ به عنوان مثال درک مشکلات پوست و مو مانند ریزش مو و چروک های پوستی و ناهنجاری های شکمی و سطح دوم مربوط به آگاهی از وضعیت اندام های داخلی بدن می شود؛ مثلاً فرد احساس می کند که با علائم بیماری های داخلی از جمله قلب و عروق، معده و فشارخون مواجه شده است. سومین سطح آگاهی، خودکارآمدی است که مربوط به ارزیابی ذهنی فرد از میزان توانایی های خود جهت رسیدن به اهداف مد نظرش است (اسدزاده و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۶-۳۵). برآورد ذهنی افراد از وضعیت جسمانی خود بخش های جسمانی، عاطفی، شناختی و اجتماعی را در بر می گیرد و هر چه این برآورد و اطلاعات افراد از وضعیت آمادگی جسمانی خود دقیق تر باشد، فرد قادر خواهد بود نقاط ضعف و قوت خود را بشناسد و در جهت پیشرفت و بهبود آمادگی جسمانی خود، تلاش لازم را بکار برد، تصمیمات درست را اتخاذ کند و برنامه عملی مناسبی نیز طراحی نماید (نوروزی تبریزی و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۶).

نشاط اجتماعی

شادی و نشاط موجب می شود تا افراد به طور مکرر احساسات مثبت مانند شادی، علاقه و غرور و به ندرت احساسات منفی مانند غم، اضطراب و عصبانیت را تجربه کنند. شادی همیشه با نتایج مثبت زندگی و کار مانند رضایت از زندگی، شرایط خوب سلامتی، عملکرد کاری بالا و تعهد مرتبط است (Othman, 2018: 863). نشاط اجتماعی یکی از متغیرهای مهمی است که باعث توسعه پایدار می شود، انحرافات اجتماعی را کاهش می دهد، موجب توسعه انسجام اجتماعی و افزایش حس تعلق افراد به جامعه می شود (حنفی و همکاران، ۱۳۹۶: ۶-۵). نشاط اجتماعی در سازمان ها دربرگیرنده این مفهوم است که کارکنان در سازمان از انرژی و اشتیاق برخوردارند، به کار خود معنا و هدف می بخشند، در محل کار خود روابط خوبی دارند و احساس می کنند به کار خود متعهد هستند (کان و گادانسز ۲۰۲۲: ۱۸۸). احساس شادی و نشاط

نقش مهمی در سالم سازی و بهسازی جامعه دارد و انسان‌ها را برای زندگی بهتر آماده می‌کند (فرجی و خادهمیان، ۱۳۹۲: ۸۹) و در سازمان‌ها منجر به افزایش عواطف مثبت کارکنان و نیز کاهش عواطف منفی آن‌ها می‌شود که در نتیجه این امر بهره‌وری در سازمان افزایش می‌یابد. نشاط در سازمان‌ها هم‌چنین به رضایت کارکنان از زندگی کاری و نیز رفاه و سلامت ذهنی آن‌ها اشاره دارد (Fisher, 2010:387). کارکنان در یک سازمان زمانی از نشاط اجتماعی برخوردارند که سطح مطلوبی از ابعاد نشاط از جمله رضایت از زندگی، آراستگی ظاهری، تعامل اجتماعی، کارایی فردی و کمک به دیگران را داشته باشند (حنفی و همکاران، ۱۳۹۶: ۷۸).

پیشینه پژوهش

جدول ۱: پیشینه تحقیقات انجام شده

محقق	موضوع	نتایج
باقری جعفر آبادی و ندایی (۱۳۹۹)	نقش سرمایه اجتماعی و نشاط اجتماعی در ایجاد انگیزه شغلی کارمندان اداره ورزش و جوانان استان قم	بین نشاط اجتماعی کارکنان و انگیزه شغلی آن‌ها در اداره ورزش و جوانان استان قم رابطه معناداری وجود دارد.
کاکه جانی و همکاران (۱۳۹۸)	بررسی ارتباط آمادگی بدنی ادراک شده با آمادگی بدنی واقعی در پایوران نظامی	بین آمادگی بدنی ادراک شده با آمادگی بدنی واقعی ارتباط معناداری وجود دارد اما این ارتباط در همه مؤلفه‌ها معنادار نیست و عواملی از جمله سن، ویژگی‌های روانی و سطح فعالیت بدنی نیز بر آمادگی بدنی ادراک شده تأثیر می‌گذارد.
اسدزاده و همکاران (۱۳۹۸)	رابطه بین هوش هیجانی و آمادگی بدنی ادراک شده با عملکرد کارکنان سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تبریز	متغیرهای هوش هیجانی و آمادگی بدنی ادراک شده قادرند عملکرد شغلی کارکنان را پیش‌بینی کنند. در نتیجه توجه به ویژگی‌های منحصربه‌فرد کارکنان و بررسی سطح توانمندی‌های آن‌ها می‌تواند تأثیر مثبتی بر پیشرفت در عملکرد شغلی آن‌ها داشته باشد.

کشاورز و همکاران (۱۳۹۷)	بررسی رابطه بین تعهد سازمانی پلیس و نشاط اجتماعی (موردمطالعه: پلیس شهرستان دهلران)	افزایش تعهد سازمانی پلیس می تواند میزان نشاط اجتماعی آن ها را افزایش دهد و در نتیجه بر نحوه انجام مأموریت این سازمان و ارتباط با مردم تأثیر مثبت بگذارد.
غفاری (۱۳۹۶)	ارزیابی پایوران ستاد فرماندهی دریابانی استان مازندران، میزان تعهد سازمانی، بالاتر از میانگین، میزان انگیزش و فرسودگی شغلی، در حد میانگین و میزان سازگاری شغلی، پایین تر از میانگین است. در پایوران دارای سابقه شغلی کم تر، میزان انگیزش شغلی بیشتر است.	در پایوران ستاد فرماندهی دریابانی استان مازندران، میزان تعهد سازمانی، بالاتر از میانگین، میزان انگیزش و فرسودگی شغلی، در حد میانگین و میزان سازگاری شغلی، پایین تر از میانگین است.
هنینگ و همکاران (۲۰۲۲)	تأثیر متقابل آمادگی بدنی واقعی و درک شده در کودکان: تأثیرات بر انگیزه و فعالیت بدنی	دانش آموزانی با سطوح آمادگی بدنی واقعی و درک شده بالاتر، انگیزه خودمختار بیشتری، سطوح فعالیت بدنی فعلی بالاتر و سطوح فعالیت بدنی بالاتری را نشان می دهند.
تانگ و نگی (۲۰۲۲)	تأثیر انگیزه شغلی بر عملکرد کارکنان	عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی کارکنان شامل شرایط کاری، درآمد - مزایا، توسعه شغلی و روابط محل کار هستند که در آن توسعه شغلی بیشترین تأثیر را بر انگیزه کارکنان می گذارد.
روس و همکاران (۲۰۱۹)	ارتباط بین فعالیت بدنی اوقات فراغت و شادی: آزمایش نقش غیرمستقیم ادراک سلامتی	ادراک از سلامتی تأثیر غیرمستقیم بر رابطه بین فعالیت بدنی و شادی دارد. تمرکز بر ادراکات، مفهوم سازی جامعی از چگونگی تأثیر رفتار بر شادی ارائه می دهد و ممکن است بینش های مهمی در مورد این که چگونه تجربه مشارکت در فعالیت بدنی به ارزیابی ذهنی کمک می کند ارائه دهد.
وان شپینگ و همکاران (۲۰۱۵)	نشاط در کار و ارتباط آن با سبک زندگی، خودمختاری، فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان و قابلیت اشتغال پایدار	نشاط در محل کار به شدت با نیازهای اساسی روان شناختی مانند خودمختاری، سبک زندگی سالم، داشتن سبک کاری متعادل و سرمایه اجتماعی مرتبط است. نشاط در محل کار نیز با عملکرد شخصی مؤثر و قابلیت اشتغال پایدار ارتباط دارد.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که متغیر آمادگی بدنی ادراک‌شده همراه با سایر متغیرهای روانشناختی قادرند عملکرد شغلی کارکنان را پیش‌بینی کنند. در نتیجه توجه به ویژگی‌های منحصر به فرد کارکنان و بررسی سطح توانمندی‌های آن‌ها می‌تواند تأثیر مثبتی بر پیشرفت در عملکرد شغلی آن‌ها داشته باشد؛ از طرفی، نشان داده شده است نشاط اجتماعی در ایجاد انگیزه شغلی کارمندان نقش مهمی دارد. اما با توجه به اینکه عوامل انگیزش در محیط‌های گوناگون متفاوت است، به دلیل تفاوت شرایط محیط کار در نیروهای مسلح لزوم جامع‌تر شدن بررسی‌ها در این مورد پژوهش‌گران را به انجام این پژوهش و بررسی ارتباط آمادگی بدنی ادراک‌شده و نشاط اجتماعی با انگیزه ورزشی کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران متمایل کرد.

روش‌شناسی

این تحقیق از نوع کاربردی، با رویکرد کمی است. روش اجرای پژوهش و گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی است که به شکل میدانی توسط پرسش‌نامه انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران (مطالعه موردی: قرارگاه شمال شرق نازجا) در سال ۱۴۰۰ است که تعداد آن‌ها ۱۰۰۰۰ نفر می‌باشد. تعداد اعضای نمونه در این پژوهش با توجه به حجم بالای جامعه بر مبنای استفاده از فرمول کرجسی - مورگان^۱ ۳۷۳ نفر برآورد گردید که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شده‌اند.

در این پژوهش با توجه به اهداف و ماهیت آن برای گردآوری داده‌های مورد نیاز، از پرسش‌نامه‌های مقیاس آمادگی بدنی ادراک‌شده رابرتز و ترشر^۲ (۱۹۹۸)، پرسش‌نامه استاندارد انگیزه شغلی هاکمن و اولدهام (۱۹۷۵) و پرسش‌نامه استاندارد شادی و نشاط زارع و امین‌پور (۱۳۹۰) استفاده شد که در ادامه شرح مختصری از ویژگی‌های این ابزارها ارائه شده است: پرسش‌نامه استاندارد مقیاس آمادگی بدنی ادراک‌شده رابرتز و ترشر (۱۹۹۸): این پرسش‌نامه دارای ۱۲ سؤال در ۴ حوزه اصلی آمادگی جسمانی شامل شرایط جسمانی، انعطاف‌پذیری عضلانی، شرایط عضلانی و ترکیب بدنی، است. پرسش‌نامه آمادگی بدنی ادراک

1- Krejci and Morgan

2- Roberts and Thrasher

شده با درصد واریانس در چهار عامل شرایط جسمانی (۲۲/۱۸)، انعطاف پذیری عضلانی (۱۳/۱۴) شرایط عضلانی (۱۱/۶) و ترکیب بدنی (۱۲/۱۱) و درصد واریانس تراکمی با (۰/۳) از اعتبار سازه مطلوبی برخوردارند. همچنین نتایج نشان داد که ثبات درونی پرسشنامه (۰/۸۴) و پایایی زمانی آن (۰/۸۰) است بنابراین از اعتبار لازم برخوردار است (بروجنی و همکاران، ۱۴۰: ۱۲).

پرسشنامه استاندارد انگیزه شغلی هاگمن و اولدهام^۱ (۱۹۷۵): این پرسشنامه توسطه هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) بر اساس پرسشنامه ترجمه شده موسسه JDS آمریکا به منظور سنجش میزان انگیزش شغلی کارمندان در تمامی مشاغل تهیه شده است. دارای ۱۵ سؤال ۴ گزینه ای با گزینه های بسیار زیاد، زیاد، کم، بسیار کم، است. ریچارد هاگمن و گرگ اولدهام جامعترین مدل مشخصات شغلی را تدوین کردهاند، آنها با درک این مفهوم که مشخصات شغلی برانگیزاننده چیست، ۵ مشخصه کلیدی را که میتواند برای توصیف انگیزه بالقوه یک شغل به کار برده شود تعیین کرده اند. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه انگیزه شغلی در این تحقیق (۰/۸۵) به دست آمد.

پرسشنامه استاندارد شادی و نشاط زارع و امین پور^۲ (۱۳۹۰): این پرسشنامه با ۳۷ سؤال در ۵ بعد رضایت از زندگی، آراستگی ظاهری، تعامل اجتماعی، کارایی فردی و کمک به دیگران استفاده شده است که سؤالات آنها بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) ارزش گذاری شده است. روایی این پرسشنامه در مطالعه زارع و امین پور (۱۳۹۰) تایید شده است و پایایی آن در کل (۰/۷۷) و برای هر کدام از مولفه های رضایت از زندگی (۰/۷۶)، آراستگی ظاهری (۰/۶۵)، تعامل اجتماعی (۰/۶۷)، کارایی فردی (۰/۶۰) و کمک به دیگران (۰/۵۱) به دست آمد (طالب زاده و مزگی نژاد، ۱۴۰۰: ۳۹).

در این پژوهش، بعد از تعریف عملیاتی متغیرها و جمع آوری پرسشنامه ها و استخراج داده ها، تحلیل نهایی انجام شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی (میانگین، میانه، انحراف معیار، واریانس، جداول و همچنین مقادیر چولگی و کشیدگی) و آمار استنباطی

(آزمون تی تک نمونه‌ای و آزمون تحلیل رگرسیون) استفاده شد. کلیه عملیات آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ انجام شده است.

تجزیه و تحلیل

در جدول (۲) به توصیف آماری اطلاعات جمع‌آوری شده پرداخته شده است.

جدول (۲): شاخص‌های آمار توصیفی برای متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	حداقل	حداکثر	چولگی	کشدگی
آمادگی بدنی	۳/۸۶	۰/۵۵	۰/۳۰	۱	۵	-۱/۱۵	۰/۶۶
ادراک شده							
انگیزه شغلی	۳/۹۴	۰/۶۶	۰/۴۳	۱	۵	-۰/۶۷	۰/۹۶
نشاط اجتماعی	۳/۸۱	۰/۶۲	۰/۳۹	۱	۵	-۰/۳۶	۰/۸۴

در این تحقیق، باتوجه به حجم بالای نمونه از شاخص‌های توصیفی و نمودار احتمال نرمال برای بررسی نرمال بودن داده‌ها استفاده شده و نتایج نشان داده است که متغیرهای پژوهش نرمال هستند.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: آمادگی بدنی ادراک شده بر انگیزه شغلی کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران (مطالعه موردی: قرارگاه شمال شرق نزا) تأثیر معنی‌داری دارد.

جهت مدل‌بندی ارتباط بین آمادگی بدنی ادراک شده و انگیزه شغلی به کمک رگرسیون خطی ساده به بررسی میزان پیش‌بینی انگیزه شغلی توسط آمادگی بدنی ادراک شده می‌پردازیم. ابتدا پیش‌فرض‌های مدل رگرسیون خطی ساده بررسی و تأیید شد و پس از آن باتوجه به سطح سنجش فاصله‌ای متغیرها، تأثیر آمادگی بدنی ادراک شده بر انگیزه شغلی به کمک تحلیل رگرسیون خطی ساده بررسی شد. نتایج در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۳): تحلیل آنالیز واریانس رگرسیون خطی ساده

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری
۹۵/۵۴	۱	۹۵/۵۴	۵۰۴/۸۶	۰/۰۰۰۱
۷۲/۲۹	۳۸۲	۰/۱۸		
۱۶۷/۸۳	۳۸۳			
کل				

نتایج تحلیل واریانس در جدول (۳) نشان می‌دهد که رابطه‌ای معنی‌دار بین آمادگی بدنی ادراک‌شده و انگیزه شغلی وجود دارد (باتوجه به کم‌تر بودن سطح معنی‌داری آزمون از ۰/۰۵). در ادامه به دنبال برآورد ضرایب مدل رگرسیون هستیم.

جدول (۴): ضرایب معنی‌دار رگرسیون خطی ساده

جدول ضرایب						
سطح معنی داری	آماره t	ضرایب استاندارد بتا	ضرایب غیراستاندارد			
			خطای برآورد	B		
۰/۰۰۴	۲/۹۳		۰/۱۵	۰/۴۵	مقدار ثابت	
۰/۰۰۰۱	۲۲/۴۶	۰/۷۵	۰/۰۴	۰/۹۰	آمادگی بدنی ادراک‌شده	

باتوجه به نتایج به‌دست‌آمده در جدول (۴) می‌توان رابطه خطی زیر را بر اساس عوامل معنی‌دار در پیش‌بینی انگیزه شغلی بیان کرد:

$$\text{آمادگی بدنی ادراک‌شده} \times ۰/۹۰ + ۰/۴۵ = \text{انگیزه شغلی}$$

رابطه فوق به این معنی است که اگر میزان آمادگی بدنی ادراک‌شده به‌اندازه یک واحد افزایش یا کاهش داشته باشد، انگیزه شغلی به طور متوسط به‌اندازه ۰/۹۰ واحد افزایش یا کاهش خواهد داشت.

نیکویی برازش مدل رگرسیون:

در جدول (۵) برخی از شاخص‌های نیکویی برازش مدل ارائه شده است.

جدول (۵): شاخص‌های نیکویی برازش

همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تصحیح شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۷۵	۰/۵۶	۰/۵۶	۰/۴۳

بر اساس نتایج بیان شده، بین آمادگی ادراک شده و انگیزه شغلی همبستگی به میزان ۰/۷۵ وجود دارد. هم چنین ضریب تعیین تصحیح شده مدل رگرسیون برابر ۰/۵۶ است و به این معنی است که حدود ۵۶ درصد تغییرات انگیزه شغلی به وسیله آمادگی بدنی ادراک شده تبیین می شود. علاوه بر این ها خطای استاندارد برآورد شاخصی نسبی است.

فرضیه دوم: نشاط اجتماعی بر انگیزه شغلی کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی (مطالعه موردی: قرارگاه شمال شرق نزاجا) تأثیر معنی داری دارد.

جهت مدل بندی ارتباط بین نشاط اجتماعی و انگیزه شغلی به کمک رگرسیون خطی ساده به بررسی میزان پیش بینی انگیزه شغلی توسط آمادگی بدنی ادراک شده می پردازیم. ابتدا پیش فرض های مدل رگرسیون خطی ساده بررسی و تأیید شد و پس از آن، باتوجه به سطح سنجش فاصله ای متغیرها، تأثیر آمادگی بدنی ادراک شده بر انگیزه شغلی به کمک تحلیل رگرسیون خطی ساده بررسی شد. نتایج در جدول (۶) ارائه شده است.

جدول (۶): تحلیل آنالیز واریانس رگرسیون خطی ساده

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری
۸۵/۵۶	۱	۸۵/۵۶	۳۹۷/۲۷	۰/۰۰۰۱
۸۲/۲۷	۳۸۲	۰/۲۱		
۱۶۷/۸۳	۳۸۳			
کل				

نتایج تحلیل واریانس در جدول (۶) نشان می دهد که رابطه ای معنی دار بین نشاط اجتماعی و انگیزه شغلی وجود دارد (باتوجه به کم تر بودن سطح معنی داری آزمون از ۰/۰۵). در ادامه به دنبال برآورد ضرایب مدل رگرسیون هستیم.

باتوجه به نتایج به دست آمده در جدول (۷) می توان رابطه خطی زیر را بر اساس عوامل معنی دار در پیش بینی انگیزه شغلی بیان کرد:

$$\text{نشاط اجتماعی} \times ۰/۷۵ + ۱/۰۶ = \text{انگیزه شغلی}$$

رابطه فوق به این معنی است که اگر میزان نشاط اجتماعی به اندازه یک واحد افزایش یا کاهش داشته باشد، انگیزه شغلی به طور متوسط به اندازه ۰/۷۵ واحد افزایش یا کاهش خواهد داشت.

جدول (۷): ضرایب معنی دار رگرسیون خطی ساده

جدول ضرایب					
سطح معنی داری	آماره t	ضرایب استاندارد بتا	ضرایب غیراستاندارد		
			B	خطای برآورد	
۰/۰۰۰۱	۷/۲۹		۰/۱۴	۱/۰۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۰۱	۱۹/۹۳	۰/۷۱	۰/۰۳	۰/۷۵	نشاط اجتماعی

نیکویی برازش مدل رگرسیون:

در جدول (۸) برخی از شاخص‌های نیکویی برازش مدل ارائه شده است.

جدول (۸): شاخص‌های نیکویی برازش

همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تصحیح شده	خطای استاندارد برآورد
۰/۷۱	۰/۵۱	۰/۵۰	۰/۴۶

بر اساس نتایج بیان شده، بین نشاط اجتماعی و انگیزه شغلی همبستگی به میزان ۰/۷۱ وجود دارد. هم چنین ضریب تعیین تصحیح شده مدل رگرسیون برابر ۰/۵۰ است و به این معنی است که حدود ۵۰ درصد تغییرات انگیزه شغلی به وسیله نشاط اجتماعی تبیین می‌شود. علاوه بر این‌ها خطای استاندارد برآورد شاخصی نسبی است.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر آمادگی بدنی ادراک شده و نشاط اجتماعی بر انگیزه شغلی کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی (مطالعه موردی: قرارگاه شمال شرق نذاجا) انجام شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که آمادگی بدنی ادراک شده بر انگیزه شغلی کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی (مطالعه موردی: قرارگاه شمال شرق نذاجا) تأثیر معنی داری دارد. این نتایج با یافته‌ها حیدری ذوله و موسوی (۱۳۹۴)، شفافبخش و همکاران (۱۳۹۱)، هنینگ و همکاران (۲۰۲۲) همخوانی دارد. حیدری ذوله و موسوی (۱۳۹۴) دریافتند که آموزش‌های ضمن خدمت عملی آمادگی جسمانی بر افزایش

انگیزش شغلی معلمان تأثیرگذار بوده است که با نتایج این پژوهش همخوانی دارد. شفابخش و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود دریافت که تمرین و تعلیم مفاهیم آمادگی جسمانی بر سطح دانش و تغییر نوع نگرش افراد و بالابردن سطح انگیزه درونی تأثیر مثبتی دارد. هنینگ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی دریافت که دانش‌آموزانی با سطوح آمادگی بدنی واقعی و درک شده بالاتر، انگیزه خودمختار بیشتری، سطوح فعالیت بدنی فعلی بالاتر و سطوح فعالیت بدنی بالاتری را نشان داده‌اند که تا حدودی می‌تواند با نتایج این پژوهش در زمینه تأثیر آمادگی بدنی ادراک‌شده بر افزایش انگیزه همسو باشد. آمادگی بدنی ادراک‌شده یا خودپنداره جسمانی و سیله‌ای است که برای دستیابی به نتایج مطلوب استفاده می‌شود و ادراک درست و مثبت از توانایی‌های فردی یکی از شاخص‌های ایجاد انگیزه و افزایش اعتمادبه‌نفس محسوب می‌شود (اسدزاده و همکاران، ۱۳۹۸: ۹۹). از آنجایی که فعالیت‌های ورزشی و رشد فاکتورهای مرتبط با سلامت بدن و قلب و عروق یکی از نشانه‌ها زندگی با کیفیت و سالم است می‌توان استنباط نمود که افرادی که دارای بدنی آماده از دید ساختاری و قلبی عروقی هستند، درک بهتر و مثبتی از آمادگی بدنی داشته و این نوع درک می‌تواند در جنبه‌های دیگر زندگی تأثیرگذار باشد با توجه به نتایج تحقیق این تأثیرگذاری بر روی عوامل غیر مشهود از قبیل انگیزه نیز مصداق پیدا می‌کند. انگیزه در دو نوع درونی و بیرونی می‌تواند در رفتار فرد تأثیرگذار باشد و افراد با درجات مختلفی از این نوع متغیر روانشناختی؛ ساختار یک جامعه که در این تحقیق کارکنان نزاجا می‌باشند را تشکیل می‌دهند. احتمالاً آمادگی بدنی ادراک‌شده به فرد یک نوع اعتماد به نفس بالایی را القا می‌کند که این اعتماد به نفس می‌تواند در جهت رشد انگیزه‌های فرد تأثیرگذار باشد و این پیوستار می‌تواند به شکلی کاملاً رشد یافته تکرار گردد. خوروش و همکاران (۱۳۸۸) دریافتند که بین فعالیت بدنی و تحلیل رفتگی با انگیزه پیشرفت رابطه معناداری وجود ندارد. از آنجایی که فعالیت بدنی به‌نوعی آمادگی جسمانی افراد را تقویت می‌کند و نیز تحلیل رفتگی شغلی حالتی از خستگی جسمانی و ناکامی عاطفی است و به‌نوعی می‌تواند حاصل از عدم آمادگی بدنی لازم باشد، می‌توان این یافته‌ها را با نتایج این پژوهش مقایسه کرد که عدم وجود ارتباط بین متغیرها با نتایج این پژوهش تا حدودی همخوانی ندارد. در این پژوهش هم‌چنین این نتیجه حاصل شد که نشاط اجتماعی بر انگیزه شغلی کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی (قرارگاه شمال شرق نزاجا) تأثیر معنی‌داری دارد. این

نتایج با یافته‌ها حنفی و همکاران (۱۳۹۶) باقری جعفر آبادی و ندایی (۱۳۹۹) همخوانی دارد. تحقیقات بسیار اندکی به بررسی ارتباط نشاط اجتماعی با انگیزش شغلی پرداخته‌اند. حنفی و همکاران (۱۳۹۶) بیان کردند نشاط اجتماعی دبیران تربیت بدنی در استان خراسان جنوبی بر انگیزه شغلی آن‌ها تأثیر معناداری دارد. باقری جعفر آبادی و ندایی (۱۳۹۹) نیز نشان دادند که بین نشاط اجتماعی کارکنان و انگیزه شغلی آن‌ها در اداره ورزش و جوانان استان قم رابطه معناداری وجود دارد که حاکی از همسو بودن این یافته‌ها با نتایج پژوهش حاضر است. بحث نشاط و ایجاد نشاط اجتماعی یکی از مهم‌ترین متغیرهای محققین در حوزه افزایش کیفیت زندگی کارکنان است. از سویی موضوع کیفیت زندگی به سطوح نیازها و انگیزه‌های فرد برا رفع نیازهای خویش بر می‌گردد. اگر طبق هرم نیازهای مازلو به مسئله دقت شود، خواهیم دید که افرادی که در سطوح پایین فیزیولوژیک و امنیت هستند خواهان زندگی با کم‌ترین ریسک و انگیزه‌های بیرونی از قبیل پول، غذا، مسکن و غیره هستند. که در این ایجا انگیزه‌های بیرونی نمود بیشتری پیدا می‌کند و فرد به دنبال رفع آن از طریق اراضاء آن می‌باشد. در سطح بالاتری نیازها که همسو با افزایش کیفیت زندگی است نیازهای اجتماعی از قبیل خودشکوفایی، افزایش اعتماد به نفس و عزت نفس وجود دارند که این نوع نیازها نیازمند پرداختن به بحث انگیزه‌های درونی فرد است و برای شکوفا شدن و روزنه زدن این نوع نیازها و رفع آن؛ نشاط و خلق نشاط اجتماعی با توجه به نتایج تحقیق گزینه ای مناسب بشمار می‌رود.

شادمانی عواطف مثبت را افزایش و عواطف منفی را کاهش می‌دهد و از طرف دیگر به افزایش رضایتمندی و در نتیجه بهره‌وری منجر می‌گردد (السویدی و همکاران، ۲۰۲۰) ایجاد فضای توأم با محبت، رابطه با دوستان، تجارب موفق و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب می‌تواند در رشد عواطف و به ویژه نشاط مهم باشد. همچنین تمرین ورزشی و احساس موفقیت، روابط سالم در محیط کار، بها دادن به پرسنل و دخالت دادن آن‌ها در امور مربوط به کار و سازمان می‌تواند در اثر بخشی عواطف مثبت اثرگذار باشد. افراد با خواسته‌ها و آرزوهایی به سازمانی پیوندند؛ هماهنگی و همسویی سازمان با این آمال در افراد ایجاد نشاط می‌نماید این شادی و خوشنودی خود باعث نوآوری، خلاقیت در کار، افزایش میزان تولید و خدمات و وفاداری افراد به سازمان شده و از این ره‌یافت سازمان نیز از سلامت و پویایی

برخوردار می شود. در پرتو شادی است که انسان می تواند خویش را بسازد و خود را برای آینده کاری و افراد موفق در محیط زندگی و اجتماع آماده کند (ملک زاده و راهنما، ۱۳۹۵).

پیشنهادهای

نتایج این تحقیق نشان داد آمادگی بدنی ادراک شده بر انگیزه شغلی کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی (مطالعه موردی: قرارگاه شمال شرق نزاجا) تأثیر معنی داری دارد. تعامل آمادگی جسمانی واقعی و درک شده را می توان با شناسایی افرادی که (۱) آمادگی جسمانی خود را دست کم می گیرند، (۲) و یا آمادگی جسمانی خود را بیش از حد تخمین می زنند، (۳) یا ادراک واقعی از آمادگی جسمانی خود را گزارش می کنند، بررسی کرد. هر کدام از این حالت ها (ادراک بیش از حد واقعی آمادگی جسمانی، دست کم گرفتن آمادگی جسمانی و یا ادراک واقعی از آمادگی جسمانی) می تواند تأثیرات متفاوتی بر انگیزه داشته باشد. نظریه انگیزش شایستگی هارتر^۱ بیان می کند که اگر شخص این اطمینان را حاصل کند که از توانایی جسمانی لازم برخوردار است، به شرکت در فعالیت هایی که توان جسمانی بالایی می طلبد، ترغیب می شود. اما اگر میزانی ناتوانی در خود احساس کند، علاوه بر کاهش مشارکت، تلاش های او نیز محدود می شود. شایستگی بدنی ادراک شده نقش مهمی در خودپنداره، عزت نفس، اعتماد به نفس و شایستگی حقیقی فرد دارد و می تواند عامل مؤثری در تقویت انگیزه موفقیت افراد و به خصوص کارکنان سازمان ها باشد و همان طور که در این تحقیق نشان داده آمادگی بدنی ادراک شده بر انگیزه کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی (مطالعه موردی: قرارگاه شمال شرق نزاجا) تأثیر مثبتی دارد. هم چنین نتایج این پژوهش نشان نشاط اجتماعی بر انگیزه شغلی کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی (قرارگاه شمال شرق نزاجا) تأثیر معنی داری دارد. باتوجه به نتایج این پژوهش به فرماندهان و مسئولان یگان های قرارگاه شمال شرق نزاجا پیشنهاد می شود: عوامل موثر بر ایجاد آمادگی بدنی از قبیل امکانات زیرساختی و ساختاری لازم از قبیل مجموعه های ورزشی، ابزارهای ورزشی مورد نیاز توسط نهاد مربوط برای کارکنان فراهم گردد تا با ایجاد درک بهتر از تصویر بدنی خویش طبق هرم نیازهای مازلو به سطوح بالای هرم که همان خودشکوفایی و عزت نفس بالا است دست یابند و انگیزه های فرامالی کارکنان در جهت رشد کشور فراهم آید.

شادمانی عواطف مثبت را افزایش و عواطف منفی را کاهش می دهد و از طرف دیگر به افزایش رضایتمندی و در نتیجه بهره وری منجر می گردد. در مقابل ناخشنودی و عدم نشاط در محل کار باعث کاهش بهره وری خواهد شد. نشاط از سویی عواطف مثبت پرسنل را افزایش می دهد و از طرفی باعث

¹ Harter

کاهش عواطف منفی آنان می شود و در نتیجه افزایش بهره‌وری را سبب می شود. نشاط برای همه افراد در همه فرهنگ‌ها مفهومی عام است چراکه هر فردی جویای شادی و نشاط است. نشاط به رفاه و سلامت ذهنی و یا رضایت از زندگی افراد مرتبط است. بنابراین نشاط در محل کار به رضایت زندگی و کار افراد یا رفاه و سلامت ذهنی در محل کار اشاره دارد. نشاط در محل کار هم برای افراد و هم برای سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. نشاط در محیط کار زمانی حاصل می شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می نماید. استعدادها شامل مجموعه‌ای از توانایی‌های ذهنی، جسمی، روانی است که در درون هر فرد به طور متفاوت وجود دارد. توانمندی‌های درونی سرمایه‌های وجودی هر فرد است که اگر به کار گرفته شوند، احساس رضایت و شادی ماندگار ایجاد خواهد کرد. نشاط در محل کار تحت این عنوان تعریف می شود "به کارگیری آگاهانه از منابعی که دارا هستید به بهترین شکل ممکن برای غلبه بر چالش‌هایی که با آن روبه رو هستید. به طور فعال لذت بردن از فرازها و مدیریت کاستی‌ها به شما کمک خواهد کرد عملکرد خود را بهبود بخشید و به توانایی‌های بالقوه خود دست یابید و این نه تنها موجب نشاط شما می شود بلکه نشاط سایر افراد را که تحت تأثیر آنچه که شما انجام می دهید قرار می گیرند و از آن انرژی دریافت می کنند نیز در پی دارد. بنابراین، افزایش نشاط کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی (قرارگاه شمال شرق نزاجا) می تواند موجب افزایش انگیزش شغلی آنها شود بدین منظور پیشنهاد می گردد برنامه‌ها و جشنواره‌های مختلفی ورزشی، فرهنگی و غیره در جهت افزایش نشاط در بین کارکنان برنامه ریزی شود و حتی برگزاری مسابقات ورزشی به صورت لیگ و دوره‌ای در بین یگان‌های قرارگاه های شمال شرق کشور علاوه بر هم افزایی و ایجاد اتحاد بیشتر بین کارکنان باعث تشویق و نشاط بیشتر آنها و در نتیجه افزایش راندمان کاری و انگیزه مثبت در جهت توسعه فرآیندهای کاری می شود، لذا موازنه قرار دادن کار و نشاط برای کارکنان می تواند اثرات مثبت خوبی را برای نیروی با افتخار زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران به ارمغان آورد.

قدردانی

از خبرگان توانمندی که در طول پژوهش، دانش خویش را سخاوتمندانه در اختیار محققان این پژوهش قرار دادند و استواری پژوهش حاضر بر مشارکت و دانش این بزرگواران قرار گرفته است بسیار سپاسگزاریم.

منابع

- اسدزاده، علی؛ اقدسی، محمدتقی و یزدانی، شیرین. (۱۳۹۸). رابطه بین هوش هیجانی و آمادگی بدنی ادراک شده با عملکرد کارکنان سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تبریز. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*، دانشگاه تبریز، تبریز.
- باقری جعفر آبادی، فرشته و ندایی، طاهره. (۱۳۹۹). نقش سرمایه اجتماعی و نشاط اجتماعی در ایجاد انگیزه شغلی کارمندان اداره ورزش و جوانان استان قم. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*، دانشگاه قم، قم.
- بخارایی، احمد. شربتیان، محمدحسن و طوافی، پویا. (۱۳۹۴). مطالعه جامعه‌شناختی رابطه نشاط با سلامت اجتماعی (جوانان ۱۸ تا ۳۰ سال شهرستان ملایر). *فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۷(۲۵): ۳۹-۱.
- شهزاد طهما سبی بروجنی؛ محمدرضا کردی؛ فرشاد امامی؛ مهدی بیاتی؛ مصطفی زارعی. "هنجاریابی مقیاس آمادگی بدنی ادراک‌شده (PPFS) در دانشجویان ایرانی. *مطالعات روانشناسی ورزشی*: doi: 10.22089/spsyj.2021.9878.2086, 11, 39, 1401, 173-194.
- بهادری، محمدرکیم؛ بابایی، منصور و مهربان، فردین. (۱۳۹۱). اولویت‌بندی مؤلفه‌های مؤثر بر انگیزش شغلی در کارکنان یک مرکز نظامی به روش تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP). *مجله طب نظامی*، ۱۴(۴): ۲۴۳-۲۳۶.
- پیری، حلیمه؛ قربانی قهفرخی، لیلا و جلالی فراهانی، ابوالفضل. (۱۳۹۷). رابطه بین آمادگی بدنی ادراک‌شده و نحوه گذراندن اوقات فراغت در کارکنان شهرداری شهر زاهدان. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*، دانشگاه پیام‌نور، مرکز تهران جنوب.
- حنفی، مجید و میرکازمی، سیده‌عذرا. (۱۳۹۶). نقش سرمایه اجتماعی و نشاط اجتماعی بر انگیزه شغلی دبیران تربیت‌بدنی استان خراسان جنوبی. *پایان‌نامه کارشناسی/ارشد*، دانشگاه بیرجند، بیرجند.

- حیدری ذوله، مهرداد و موسوی، فرانک. (۱۳۹۴). نقش ضمن خدمت آمادگی جسمانی بر انگیزش شغلی و شادابی معلمان دینور. *کنفرانس ملی سیمای مدیریت آموزشی در عصر تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات*. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد کرمانشاه.
- خوروش، مجید؛ احسانی، محمد و تندنویس، فریدون. (۱۳۸۸). ارتباط بین فعالیت بدنی با تحلیل رفتگی شغلی و انگیزه پیشرفت در کارشناسان ورزشی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. *نشریه علوم حرکتی و ورزش*، ۷(۱۴): ۱۴۳-۱۳۳.
- سهیلی یکتا، بیژن. قاسمی، حمید و پورسلطانی زرنندی، حسین. (۱۳۹۶). نقش آمادگی بدنی ادراک شده بر مهارت های ارتباطی و مصرف رسان های کارکنان وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. *پایان نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه پیام نور، کرج.
- شفاعبخش، سید رفیع؛ شفیع زاده، محسن و دهخدا، محمدرضا. (۱۳۹۱). تمرین و تعلیم مفاهیم آمادگی بر عوامل آمادگی جسمانی در دانش آموزان نوجوان: نقش واسطه ای دانش و انگیزش درونی. *دوفصلنامه پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۲(۳): ۱۴-۱.
- طالب زاده شوشتی، ل. و مزگی نژاد، س. (۱۴۰۰). بررسی نشاط اجتماعی و عوامل موثر بر آن (مورد مطالعه: شهر بیرجند). *مطالعات فرهنگی-اجتماعی خراسان*، ۱۶(۱): ۳۳-۶۰.
- غفاری، مجید. (۱۳۹۶). *ارزیابی پایوران ستاد فرماندهی دریابانی استان مازندران از لحاظ سازگاری شغلی، فرسودگی شغلی، انگیزش شغلی و تعهد سازمانی*. طرح پژوهشی خاتمه یافته.
- فرجی، طوبی و خادمیان، طلیعه. (۱۳۹۲). بررسی نقش رضایت از زندگی بر میزان نشاط اجتماعی. *مطالعات جامعه شناسختی جوانان*، ۴(۱۰): ۸۷-۱۰۲.
- کاکه جانی، حسین. واعظ موسوی، محمدکاظم و ناجی، مرتضی. (۱۳۹۸). بررسی ارتباط آمادگی بدنی ادراک شده با آمادگی بدنی واقعی در پایوران نظامی. *مجله طب نظامی*، ۲۱(۳): ۲۹۹-۲۹۱.

- کشاورز، ام‌الله. همتی راد، فرزانه و مؤمنی، حسن. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی پلیس و نشاط اجتماعی (مورد مطالعه: پلیس شهرستان دهلران). *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات امنیت اجتماعی*، ۹(۵۴): ۲۷۳-۳۰۲.
- ملک‌زاده، غلامرضا و راهنما، سیده نرگس. (۱۳۹۵). بررسی عوامل تأثیرگذار بر نشاط کارکنان در محل کار. *دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات*.
- نوروزی تبریزی، کیان، کریمیان، آرام؛ بخشیان، فرشته؛ سعادت مهر، سید رضا (۱۳۹۷). نگرش پرستاران نسبت به آمادگی جسمانی خویش. *فصلنامه پرستاری، مامایی و پیراپزشکی*، ۴(۳): ۵۲-۴۴.
- هزاهویی، محمد مهدی و صمدی، علی. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه خدمتی کارکنان اجرایی استان همدان. *فصلنامه اصول بهداشت روانی*، ۷(۲۵ و ۲۶): ۱۳-۲۶.
- یارخواه، فاطمه. طهماسب زاده شیخ‌لار، داوود و نقدی، اصغر. (۱۳۹۸). بررسی رابطه سطح انگیزش شغلی با رضایت شغلی با میانجیگری سبک مدیریت مدیران مدرسه از دیدگاه معلمان انتقالی مدارس ابتدایی ناحیه ۴ تبریز. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز، تبریز*.
- یزدانی، امیرحسین؛ نجفی، محمود؛ امین بیدختی، علی اکبر؛ محمدی فر، محمد علی؛ رحمان بوگر، اسحاق. (۱۴۰۰). اثربخشی برنامه آموزشی هوش سازمانی بر رضایت شغلی و انگیزش شغلی در کارکنان. *مجله علوم روان‌شناختی*، ۲۰(۹۹): ۳۷۹-۳۸۹.

انگلیسی

- Al Suwaidi, E. Y. M. Akmal, S., & Alshami, S. H. A. (2020). *A Conceptual framework of Happiness at the Workplace in Promoting Employee Happiness in Public Organization*.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*. 4(3): 359-373.
- Diamantidis, A.D & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 68(1): 171-193.

- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*. 12(4): 284-412.
- Hee, O. C. Kamaludin, N. H & Ping, L. L. (2016). Motivation and Job performance among nurses in the health tourism hospital in Malaysia. *International Review of Management and Marketing*. 6(4): 668-672.
- Henning, L. Dreiskämper, D & Tietjens, M. (2022). *The interplay of actual and perceived physical fitness in children: Effects on motivation and 29 physical activity*. *Psychology of Sport and Exercise*, Vol 58, 1-8.
- Kun, A. & Gadanecz, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, 41(1): 185-199.
- Medrano-Ureña, M.D.R. Ortega-Ruiz, R & Benítez-Sillero, J.D.D. (2020). Physical Fitness, Exercise Self-Efficacy, and Quality of Life in Adulthood: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17(17): 1-19.
- Michael, O. Court, D & Petal, P. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators, *International Journal of Educational Management*. 23(3): 266-288.
- Negussie, B.B & Oliksa, G.B. (2020). Factors influence nurses' job motivation at governmental health institutions of Jimma Town, South-west Ethiopia. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 113: 1-6.
- Othman, A.K. Mahmud, Z. Noranee, Sh & Noordin, F. (2018). Measuring Employee Happiness: Analyzing the Dimensionality of Employee Engagement. *International Conference on Kansei Engineering & Emotion Research*.
- Ross, A. Cloutier, S & Searle, M. (2019). The association between leisure time physical activity and happiness: Testing the indirect role of health perception. *Journal of Community Psychology*. 47(5): 1-15.
- Schmid, Y & Dowling, M. (2020). New work: New motivation? A comprehensive literature review on the impact of workplace technologies. *Management Review Quarterly*, 1-28.

- Stanković, T & Radojević, T. (2022). Employees motivation and managerial coaching during the pandemic covid-19 at the research institute. *The European Journal of Applied Economics*. 19(1): 16-29.
- Thang, D.V & Nghi, N.Q. (2022). The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company. *World Journal of Advanced Research and Reviews: an International Journal*. 13(1): 404-412.
- Van Scheppingen, A.R. et al. (2015). *Vitality at work and its associations with lifestyle, self-determination, organizational culture, and with employees' performance and sustainable employability*. Work. 52: 45-55.
- Varma, C. (2017). Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*. 6(2): 10-20.