

ارتباط عوامل انگیزشی-بهداشتی و عجین شدن با شغل کارکنان کمیته ملی المپیک ایران

مریم نیازی تبار^۱، مهرزاد حمیدی^۲، سید عماد حسینی^۳

تاریخ دریافت: ۸۹/۱۰/۲۷

تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۵/۲

چکیده

هدف این پژوهش بررسی ارتباط عوامل انگیزشی-بهداشتی و عجین شدن با شغل کارکنان کمیته ملی المپیک است که به روش توصیفی و شکل میدانی اجرا شده است. جامعه تحقیق شامل تمامی کارکنان کمیته ملی المپیک بود و نمونه تحقیق به صورت تمام شمار تعیین شد. برای جمع آوری داده‌ها از دو پرسشنامه عوامل انگیزشی-بهداشتی دانت و همکاران و پرسشنامه عجین شدن با شغل لداهل و کچنر استفاده شد که پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۷۹ محاسبه گردید. از ۱۲۵ پرسشنامه ارسالی، ۱۱۸ پرسشنامه (۹۴/۴٪) اصل شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنف، اسپیرمن و پیرسون در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ $p <$ تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد بین عوامل انگیزشی و ابعاد عوامل انگیزشی (مسئولیت‌پذیری، ماهیت خود کار و پیشرفت در کار) و عجین شدن با شغل کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد، اما بین ابعاد تقدیر و بازشناسی و قدرت تصمیم‌گیری و عجین شدن با شغل ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد. بین عوامل بهداشتی و ابعاد عوامل بهداشتی (ابعاد حقوق و مزایا، امنیت شغلی، روابط بین فردی، سرپرستی، سیاست‌ها و مدیریت و شرایط کاری) و عجین شدن با شغل رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

واژگان کلیدی: عامل انگیزشی، عامل بهداشتی، عجین شدن با شغل.

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه شمال (نویسنده مسئول) Email: maryamniyazi@yahoo.com

۲. دانشیار دانشگاه تهران

۳. استادیار دانشگاه شهید بهشتی

مقدمه

از آنجا که نیروی انسانی ارزشمندترین سرمایه سازمان محسوب می‌شود (۱)، شناخت نیازها، انگیزه‌ها و عواملی که بر میزان رضایت و انگیزش آن‌ها اثر می‌گذارد در بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان‌ها بسیار اهمیت دارد (۲). ظهور و حاکمیت این دیدگاه که موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها در گرو هدایت صحیح منابع، به‌ویژه منابع انسانی است، موجب شده تا در سال‌های اخیر به رفتارها و نگرش‌های کارکنان توجه قابل ملاحظه‌ای شود (۳). وجود عوامل مربوط به انگیزش در کارکنان سازمان‌ها به بهره‌وری بیشتر منجر خواهد شد. علم رفتار سازمانی در جهت افزایش انگیزش کارکنان و رضایت آنان و در نتیجه استفاده بهینه از این منابع پراهمیت برای بقای سازمان پیش می‌رود. عوامل انگیزشی-بهداشتی^۱ از جمله عوامل کلیدی در میزان بهره‌وری افراد است. طبق نظریه هرزبرگ عوامل انگیزشی-بهداشتی عواملی هستند که می‌توانند در موفقیت یا شکست افراد در شغلشان نقش داشته باشند (۲). هرزبرگ سیاست‌ها و مدیریت سازمان، سرپرستی، حقوق و مزایا، روابط بین فردی، شرایط کاری، امنیت شغلی را که نبودشان موجب نارضایتی شغلی می‌شود، بهداشتی یا نگه‌دارنده معرفی می‌کند و ماهیت خود کار، قدرت تصمیم‌گیری، تقدیر و بازشناسی، مسئولیت‌پذیری، امکان رشد و پیشرفت را که وجودشان باعث ایجاد رضایت شغلی و انگیزه در شغل می‌شود را تحت عنوان عوامل انگیزشی مطرح می‌کند (۴).

این عوامل به‌تنهایی نمی‌توانند بر بازده و بهره‌وری اثر بگذارند. با توجه به اینکه افراد در سازمان‌ها نگرش‌های شغلی متعددی دارند، بررسی نگرش‌های افراد می‌تواند تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر بهبود رفتار سازمانی داشته باشد. بیشتر پژوهش‌هایی که اخیراً در حیطه رفتار سازمانی انجام شده است ناظر بر نگرش‌های شغلی افراد در سازمان‌های کاری مربوط به خودشان است. در میان این نگرش‌ها واژه عجین شدن با شغل مدتی است که وارد حوزه رفتار سازمانی شده و تعریفی که می‌توان از آن ارائه داد عبارت است از: درجه یا میزانی که فرد شغلش را معرف خودش می‌داند و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند (۵). عجین شدن با شغل^۲ متغیری مهم است که به افزایش کارآیی سازمانی کمک می‌کند. عجین شدن با شغل درجه‌ای است که فرد به‌صورت ذهنی، شناختی و روان-شناختی مشغول شغلش شده، به آن اهمیت و علاقه نشان می‌دهد. وقتی فرد با کار خود عجین می‌شود، از کار خود لذت می‌برد و از آن خسته نمی‌شود (۶، ۷). طالب‌پور (۱۳۸۵) در

-
1. Motivation- Hygiene Factors
 2. Job involvement

تحقیقی که روی دبیران تربیت بدنی مرد مشهد انجام داد به این نتیجه رسید که بین تعهد سازمانی و عجین شدن با شغل همبستگی معنی‌داری وجود دارد (۵). در تحقیقی شکیبایی (۱۳۸۷) به ارتباط بین انگیزش و عجین شدن با شغل کارکنان تربیت بدنی استان قزوین پرداخت و به این نتیجه رسید که بین انگیزش و عجین شدن با شغل کارکنان ارتباط وجود دارد (۸). سوچارت^۱ (۲۰۰۵) به بررسی عوامل انگیزشی و بهداشتی استادان تربیت بدنی دانشکده‌های تربیت معلم تایلند پرداخت و به این نتیجه رسید که پول عامل اصلی در انگیزش استادان نیست و شرایط کار از جمله جوّ دانشگاه و ارتباط با همکاران از مهم‌ترین عوامل رضایت است (۹). بختیاری (۱۳۸۷) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی ارتباط بین عوامل انگیزشی-بهداشتی با تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران» دریافت که بین عامل بهداشتی و کاهش بازده عملکرد در آزمودنی‌ها همبستگی معکوس و معنی‌دار وجود دارد (۱۰). لن و کاتلین^۲ (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای نشان دادند که ماهیت خود کار مهم‌ترین عامل مرتبط با رضایت شغلی است. همچنین شرایط کار دارای کمترین اهمیت است و نیز همه ابعاد تئوری هرزبرگ به‌طور متوسط با رضایت شغلی مرتبط است و رضایت شغلی می‌تواند شاخصی پیش‌بینی‌کننده برای قصد ماندن در کار باشد (۷). ویسنبرگ^۳ (۱۹۶۸) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که عوامل انگیزشی و نه بهداشتی و عجین شدن با شغل همبستگی دارند و میزان تغییرات عوامل انگیزشی به‌طور قابل ملاحظه‌ای بیشتر از عوامل بهداشتی است (۱۱). موگاجی^۴ (۲۰۰۲) در تحقیقی به این نتایج دست یافت که ساختار سازمانی و مسئولیت‌پذیری با عجین شدن با شغل رابطه معنی‌دار و مثبتی دارند. پاداش رابطه معنی‌داری با عجین شدن با شغل ندارد و متغیرهایی مانند رضایت شغلی، سن، نوع صنعت و تعهد سازمانی همانند متغیرهای عاطفی و مسئولیت‌پذیری تأثیر معنی‌داری بر عجین شدن با شغل دارند (۱۲).

به‌دلیل اهمیت نیروی انسانی و نقشی که در سازمان ایفا می‌کند؛ توجه به نگرش‌ها و رفتارهای این عامل ارزشمند از جمله عجین شدن با شغل اهمیت زیادی دارد. از آنجا که نیروهای انسانی در بیرون و داخل سازمان با مشکلات عدیده شخصی و شغلی درگیرند، توجه به عوامل بهداشتی و انگیزشی و افزایش سطح انگیزش افراد برای افزایش عجین شدن آن‌ها با شغل و بازدهی بیشتر از موارد مهم به شمار می‌رود که مدیران سازمان‌ها باید آن را مد نظر قرار دهند.

-
1. Sochart
 2. Lan & Kathleen
 3. Weissenberg
 4. Mogaji

در سازمان‌های ورزشی نیز مانند سایر سازمان‌ها قواعد مدیریت رفتار سازمانی حاکم است و مدیران این سازمان‌ها با افزایش دانش و کسب مهارت در ایجاد انگیزش و روحیه شرایط مناسبی را برای افزایش تعهد سازمانی و ایجاد شرایط تحقق مقولهٔ عجین شدن با شغل فراهم آوردند تا از این رهگذر سازمان‌های ورزشی کارآیی و اثربخشی بیشتری داشته باشند. کمیتهٔ ملی المپیک سازمانی است که با تمرکز بر پیشبرد سطح عملکرد ورزشکاران در ارتقای ورزش قهرمانی کشور بسیار تأثیرگذار است. مطابق تحقیقات انجام شده توجه به تئوری‌های انگیزشی مانند تئوری انگیزشی هرزبرگ و تمرکز بر موضوع عجین شدن با شغل می‌تواند کمیتهٔ ملی المپیک را در وظایف خویش یاری کند. حضور کارکنان دلگرم و راضی از شغل خود می‌تواند در سازماندهی و اجرای برنامه‌های موفق در کمیتهٔ ملی المپیک مؤثر واقع شود. هرچند طی سالیان گذشته پژوهش‌هایی در زمینهٔ عوامل انگیزشی-بهداشتی و عجین شدن با شغل انجام شده، ولی تعداد پژوهش‌های این حوزه در ایران، به‌ویژه در سازمان‌های ورزشی اندک است، پژوهش حاضر سعی دارد به ارتباط عوامل انگیزشی-بهداشتی و عجین شدن با شغل کارکنان کمیتهٔ ملی المپیک بپردازد و به این پرسش پاسخ دهد که چه ارتباطی بین عوامل انگیزشی-بهداشتی و عجین شدن با شغل کارکنان کمیتهٔ ملی المپیک ایران وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی بود و جمع‌آوری اطلاعات به شکل میدانی انجام شد. جامعهٔ آماری این تحقیق، کارکنان کمیتهٔ ملی المپیک، آکادمی ملی المپیک و ستاد تدارکاتی بازی‌های المپیک و آسیایی بودند. نمونهٔ آماری به‌صورت سرشماری به‌دست آمد؛ بنابراین تعداد نمونهٔ آماری برابر کل جامعهٔ آماری بود و تعداد آن‌ها ۱۲۵ نفر شامل ۵۰ زن و ۷۵ مرد بود. گفتنی است در این محاسبه کارکنان خدماتی محسوب نشدند. به‌منظور اندازه‌گیری متغیرهای موردنظر از ابزارهای زیر استفاده شد:

- پرسشنامهٔ عوامل انگیزشی-بهداشتی که توسط دانت و همکارانش طراحی شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۳۶ سؤال است که ۱۷ سؤال به عوامل انگیزشی و ۱۹ سؤال به عوامل بهداشتی مربوطاند و براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت مرتب شده‌اند (۱۰). این ابزار به‌طور گسترده‌ای توسط محققان استفاده شده است و اعتبار زیادی دارد.
- پرسشنامهٔ عجین شدن با شغل که توسط لداهل و کجندر ابداع شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۲۰ سؤال است. در این پرسشنامه سؤالات ۱-۹، ۱۱، ۱۲، ۱۵ و ۲۰ براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت و بقیهٔ سؤالات به‌صورت معکوس امتیازگذاری شده‌اند (۱۳).

این ابزار توسط چوقتای (۲۰۰۸)، چنگ و فن (۲۰۰۹)، هسیه و همکاران (۲۰۰۹) و دیگران استفاده شده است و اعتبار خوبی دارد.

- برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از راهنمایی‌های چند تن از استادان صاحب‌نظر در علم مدیریت ورزشی استفاده شد و ضریب پایایی ۰/۹۱ و ۰/۷۹ نشان داد که ابزارهای تحقیق در همه مؤلفه‌ها پایایی خوب و قابل قبولی دارند. در تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی برای طبقه‌بندی نمره‌های خام، طراحی جدول توزیع فراوانی و محاسبه شاخص‌های پراکندگی نظیر میانگین، انحراف استاندارد و واریانس استفاده شده است. از آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای تعیین وضعیت نرمال بودن داده‌ها استفاده شد و برای سنجش ارتباط متغیرهایی که داده‌های آن‌ها طبیعی نبود از آزمون اسپیرمن و برای متغیرهایی که داده‌های طبیعی داشتند از آزمون پیرسون استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. آمار توصیفی ابعاد انگیزشی و بهداشتی و مؤلفه‌های آن‌ها در آزمودنی‌ها

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
۱۱۸	۳/۷۱	۰/۵۴	۲/۴۱	۵
بعد انگیزشی				
۱۱۸	۴/۵۲	۰/۴۳۸	۳/۲۵	۵
مسئولیت‌پذیری				
۱۱۸	۳/۸۳	۰/۶۸۳	۱/۸۰	۵
ماهیت خود کار				
۱۱۸	۳/۲۷	۰/۸۴۱	۱/۲۵	۵
پیشرفت در کار				
۱۱۸	۲/۸۹	۰/۸۴۵	۱	۵
تقدیر و بازشناسی				
۱۱۸	۴/۰۶	۰/۸۸۴	۱	۵
قدرت در تصمیم‌گیری				
۱۱۸	۳/۴۶	۰/۵۷	۲/۲۱	۵
بعد بهداشتی				
۱۱۸	۲/۵۷	۰/۹۴	۱	۵
حقوق و مزایا				
۱۱۸	۴/۳۸	۰/۵۶	۲/۵	۵
امنیت شغلی				
۱۱۸	۳/۹۸	۰/۶۳	۲	۵
روابط بین فردی				
۱۱۸	۳/۶۴	۰/۸۳	۱	۵
سرپرستی				
۱۱۸	۳/۲۲	۰/۹۰	۱	۵
سیاست‌ها و مدیریت				
۱۱۸	۳/۴۴	۰/۹۷	۱	۵
شرایط کاری				

همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، بُعد مسئولیت‌پذیری بیشترین میانگین عامل انگیزشی و تقدیر و بازشناسی کمترین میانگین را داراست. بُعد امنیت شغلی نیز بیشترین میانگین عامل بهداشتی را در میان کارکنان کمیته ملی المپیک ایران داراست. کمترین میانگین در بین عوامل بهداشتی نیز به بعد حقوق و مزایا مربوط است.

همچنین آمار توصیفی دو عامل پرسشنامه (عوامل انگیزشی و بهداشتی) نشان می‌دهد در کارکنان کمیته ملی المپیک عامل انگیزشی، در مقایسه با عامل بهداشتی میانگین بیشتری داشته است.

طبق آزمون کولموگروف-اسمیرنف سطح معنی‌داری مؤلفه‌های عجین شدن با شغل، حقوق و مزایا، سرپرستی، پیشرفت در کار، عوامل انگیزشی و عوامل بهداشتی بیشتر از سطح آلفاست (یعنی بیشتر از $\alpha=0/05$)؛ بنابراین توزیع داده‌های مؤلفه‌های فوق نرمال است و برای بررسی فرضیه‌های آماری از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود. از سوی دیگر، چون سطح معنی‌داری مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری، ماهیت خود کار، تقدیر و بازشناسی، قدرت در تصمیم‌گیری، امنیت شغلی، روابط بین فردی، سیاست‌ها و مدیریت، شرایط کاری کمتر از سطح آلفاست (یعنی کمتر از $\alpha=0/05$)؛ توزیع داده‌های مؤلفه‌های فوق غیرنرمال است و برای بررسی فرضیه‌های آماری از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده می‌شود.

جدول ۲. تحلیل رگرسیون چندمتغیره

متغیر	ضریب بتا	ضریب B	مقدار تی	سطح معنی‌داری
ضریب ثابت	-	۱/۶۹۷	۴/۴۱	۰/۰۰۰۱
مسئولیت‌پذیری	۰/۳۱۲	۰/۱۸۳	۱/۹۸۴	۰/۰۴۶
ماهیت کار	۰/۲۸۱	۰/۱۶۵	۲/۱۸۱	۰/۰۳۱
پیشرفت کار	-۰/۱۹۰	-۰/۰۹۱	-۱/۴۱۰	۰/۱۶۱
حقوق و مزایا	-۰/۰۰۴	-۰/۰۰۲	-۰/۰۴۱	۰/۹۶۷
سرپرستی	۰/۰۲۲	۰/۰۱۱	۰/۲۰۸	۰/۸۳۶
امنیت شغلی	۰/۰۲۵	۰/۰۱۸	۰/۲۳۳	۰/۸۱۶
روابط بین فردی	-۰/۰۰۷	-۰/۰۰۵	-۰/۰۶۶	۰/۹۴۷
سیاست سازمان	۰/۳۵۴	۰/۱۵۸	۳/۳۷۱	۰/۰۰۱
شرایط کاری	-۰/۰۶۵	-۰/۰۲۴	-۰/۶۴۷	۰/۵۱۹

$$r = 0/488 \quad r^2 = 0/238, F = 3/748, P < 0/001$$

(سیاست‌ها و مدیریت) $+0/158$ + (ماهیت کار) $+0/165$ + (مسئولیت‌پذیری) $+0/183$ + $1/697$ = عجین شدن با شغل

طبق جدول ۲ برای پیش‌بینی عجین شدن با شغل از روی ابعاد انگیزشی و بهداشتی از تحلیل رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. مطابق جدول فوق، سیاست‌ها و مدیریت با ضریب بتا $0/354$ در درجه اول اهمیت از نظر پیش‌بینی عجین شدن با شغل قرار دارد و بعد از آن ماهیت کار (با ضریب به تا $0/281$)، مسئولیت‌پذیری (با ضریب بتا $0/312$) قرار دارند. همچنین با توجه به جدول فوق، ابعاد انگیزشی و بهداشتی تقریباً $23/8$ درصد واریانس مشترک عجین

شدن با شغل را توضیح می‌دهند؛ به عبارت دیگر می‌توان ۲۳/۸ درصد عجین شدن با شغل را از طریق سیاست‌ها و مدیریت، مسئولیت‌پذیری و ماهیت کار تبیین نمود.

جدول ۳. ارتباط بین ابعاد عوامل بهداشتی (امنیت شغلی، روابط بین فردی، سیاست‌ها و مدیریت و شرایط کاری) و ابعاد عوامل انگیزشی (مسئولیت‌پذیری، ماهیت خود کار، تقدیر و بازشناسی و قدرت در تصمیم‌گیری) با عجین شدن با شغل کارکنان کمیته ملی المپیک

متغیر	آماره	امنیت شغلی	روابط بین فردی	سیاست‌ها و مدیریت	شرایط کاری	مسئولیت‌پذیری	ماهیت خود کار	تقدیر و بازشناسی	قدرت در تصمیم‌گیری
عجین شدن با شغل	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۲۶۹(**)	۰/۲۰۷	۰/۲۷۱(**)	۰/۲۰۱	۰/۲۷۲(**)	۰/۳۴۳(**)	۰/۱۳۷	۰/۱۱۹
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۴	۰/۰۳۰	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۱۳۰	۰/۱۷۹
	تعداد	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸

** در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است

طبق جدول فوق بین عجین شدن با شغل و ابعاد عوامل انگیزشی (مسئولیت‌پذیری، ماهیت خود کار) رابطه مثبت و معنی‌دار مشاهده می‌شود و با ابعاد تقدیر و بازشناسی و قدرت در تصمیم‌گیری ارتباط معنی‌داری مشاهده نمی‌شود. همچنین، بین عجین شدن با شغل و ابعاد عوامل بهداشتی (امنیت شغلی، روابط بین فردی، سیاست‌ها و مدیریت و شرایط کاری) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۴. ارتباط بین عوامل بهداشتی، عوامل انگیزشی، ابعاد عوامل بهداشتی (حقوق و سرپرستی) و ابعاد عوامل انگیزشی (پیشرفت در کار) با عجین شدن با شغل کارکنان کمیته ملی المپیک

متغیر	آماره	عوامل بهداشتی	عوامل انگیزشی	حقوق و مزایا	سرپرستی	پیشرفت در کار
عجین شدن با شغل	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۰۹(**)	۰/۳۰۴(**)	۰/۲۰۶	۰/۲۶۴(**)	۰/۱۸۳
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۲۶	۰/۰۰۴	۰/۰۴۷
	تعداد	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸	۱۱۸

** در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است

طبق جدول فوق بین عوامل انگیزشی و عجین شدن با شغل کارکنان کمیته ملی المپیک و

بین عوامل بهداشتی و عجین شدن با شغل آن‌ها ارتباط مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین عجین شدن با شغل و بعد پیشرفت در کار (مربوط به بعد انگیزشی) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و نیز بین عجین شدن با شغل با ابعاد حقوق و مزایا و سرپرستی (مربوط به ابعاد بهداشتی) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق نشان داد میانگین عوامل انگیزشی (۳/۷۱) از میانگین عوامل بهداشتی (۳/۴۶) بیشتر است. میزان کمتر عوامل بهداشتی می‌تواند به موضوع حقوق و مزایا با میانگین ۲/۵۷ مربوط شود که کمترین میانگین را در میان عامل بهداشتی داراست و بیشتر به سطح پایین حقوق کارکنان شرکتی مربوط است؛ بنابراین لازم است ماهیت نظام حقوق و دستمزد کارکنان شرکتی بازنگری شود تا از منطقی‌سنجیده پیروی کند و حقوق کارکنان ترمیم شود. البته ناگفته نماند که امنیت شغلی با میانگین ۴/۳۸ بیشترین سطح را در میان ابعاد بهداشتی به خود اختصاص داده است که بیشتر برآمده از امنیت شغلی کارکنان رسمی کمیته ملی المپیک است و کماکان کارکنان شرکتی باید در کنار ترمیم حقوق از امنیت شغلی بیشتر برخوردار شوند.

با توجه به اینکه بعد مسئولیت‌پذیری با میانگین ۴/۵۲ دارای بالاترین میانگین و بعد تقدیر و بازشناسی با میانگین ۲/۸۹ دارای کمترین میانگین در بین ابعاد عوامل انگیزشی است، به نظر می‌رسد با وجود مسئولیت‌پذیری زیاد، مدیران کمیته ملی المپیک از زحمات کارکنان خویش به اندازه کافی تقدیر نمی‌کنند که در آینده می‌تواند به نارضایتی کارکنان و کاهش سطح انگیزش آنان منجر شود. اقداماتی از قبیل تقدیر و تشکر ادواری از اعضای برجسته، پرداخت پاداش‌هایی که منطبق بر کارایی افراد باشد و ایجاد تسهیلات تحصیلی و رفاهی برای کارکنان اثربخش توصیه می‌شود.

بین عوامل انگیزشی و عجین شدن با شغل ارتباط معنی‌دار وجود دارد. این نتیجه با نتایج شکیبایی (۱۳۸۷) همسو و بدان معنی است که هر چه به عوامل انگیزشی بیشتر توجه شود، کارکنان بیشتر با شغل خود عجین می‌شوند.

در عوامل انگیزشی بین ابعاد مسئولیت‌پذیری، ماهیت خود کار و پیشرفت در کار و عجین شدن با شغل ارتباط معنی‌دار وجود دارد. این نتیجه با نتیجه موگاجی (۲۰۰۲) همسو است. وی نشان داد مسئولیت‌پذیری با عجین شدن با شغل رابطه معنی‌دار دارد، ولی ابعاد تقدیر و بازشناسی و قدرت در تصمیم‌گیری با عجین شدن با شغل ارتباطی ندارند؛ بنابراین مدیران

کمیته ملی المپیک می‌توانند با تأکید بر مؤلفه‌های انگیزشی مانند ایجاد زمینه پیشرفت در کار برای کارکنان، غنی‌سازی و مهم کردن ماهیت شغل افراد سطح مناسبی از عجین‌شدگی با شغل برای کارکنان خویش فراهم آورند، اما از نتایج تحقیق چنین برمی‌آید که ارتباطی بین تقدیر و بازشناسی، عجین شدن با شغل و همچنین بین تمرکززدایی و عجین شدن با شغل وجود ندارد که شاید به این دلیل باشد که کارکنان تقدیر و بازشناسی و تمرکززدایی و تفویض اختیار تصمیم‌گیری را جزء حقوقی می‌دانند که از آن‌ها سلب شده است.

بین عوامل بهداشتی و عجین شدن با شغل ارتباط معنی‌دار وجود دارد؛ بدین معنی که هرچه مدیران کمیته ملی المپیک به عوامل بهداشتی بیشتر توجه کنند، کارکنان کمیته ملی المپیک بیشتر با شغل خود عجین می‌شوند.

در عوامل بهداشتی بین ابعاد حقوق و مزایا، امنیت شغلی، روابط بین فردی، سرپرستی، مدیریت و سیاست سازمان و شرایط کاری و عجین شدن با شغل ارتباط معنی‌دار وجود دارد. این بدان معنی است که افزایش حقوق کارکنان، بهبود امنیت شغلی، روابط بین فردی و شرایط کاری آنان و بهبود احساسشان نسبت به لیاقت مدیران خویش و شفاف‌سازی خط مشی و سیاست‌های کمیته ملی المپیک می‌تواند به افزایش سطح دلبستگی و عجین شدن با شغل آنان بیفزاید.

به‌طور خلاصه با استناد به یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه عوامل انگیزشی-بهداشتی و ارتباط آن با عجین شدن با شغل می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد عوامل انگیزشی و بهداشتی به‌عنوان عناصری مهم در رفتار سازمانی می‌توانند بر میزان عجین‌شدگی افراد با شغلشان موثر واقع شوند. بر این اساس فراهم کردن شرایط مطلوب برای کارکنان می‌تواند به تغییرات اساسی و افزایش میزان عجین شدن با شغل در آنان منجر شود. در حالی که بی‌توجهی به این ارتباط باعث تضعیف سازمان می‌شود و سازمان را از اهداف خود دور می‌کند؛ زیرا کارکنان ابزار اصلی رسیدن به اهداف سازمانی تلقی می‌شوند؛ به همین دلیل به مدیران و مسئولان کمیته ملی المپیک پیشنهاد می‌شود به‌منظور بهبود سطح کیفی عجین شدن با شغل کارکنان از شیوه‌های مدیریتی مناسب مانند استفاده از آموزه‌های مدیریت دانش برای حفظ تجارب و دانش کارکنان در شرف بازنشستگی و مدیران ادوار مختلف کمیته ملی، طرح طبقه‌بندی مشاغل و نظام حقوق و دستمزد، تقدیر از کارکنان اثربخش و توجه به همه ابعاد عوامل انگیزشی-بهداشتی استفاده کنند.

منابع:

۱. مرسل علی، (۱۳۸۷)، بررسی موانع توسعه نهضت داوطلبی در ورزش کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی، دانشگاه غیر انتفاعی آمل.
2. Bevins Worley; Jewell. (2006). An Investigation of Gender Differences in Motivation of Senior Administrators in Virginia Community Colleges Using Hertzberg s Two-Factor Theory, EAST TENNESSEE STATE UNIVERSITY; Source: DAI-A 67/02, p. 421;P N 3209100.
۳. جوراچی صفورا، (۱۳۸۷)، مقایسه تعهد سازمانی و عجین شدن با شغل در کارکنان و داوطلبین دانشکده‌های تربیت بدنی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
۴. مقیمی سید محمد، (۱۳۸۳)، سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی ، چاپ سوم، تهران، انتشارات ترمه
۵. طالب پور سید مهدی، (۱۳۸۵)، بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و عجین شدن با شغل و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد نواحی هفت‌گانه مشهد، پژوهش در علوم ورزشی (۱۲).
۶. قلی پور آرین، (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)، انتشارات سمت ، چاپ اول.
7. Lan & Kathleen. (2010). A study of nurse faculty job satisfaction in community collages in Florida. *Teaching and Learning in Nursing* 5.16-26
۸. شکیبایی مریم، (۱۳۸۷)، ارتباط بین انگیزش و عجین شدن با شغل کارکنان تربیت بدنی / استان قزوین، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
9. Sochart. (2005). Motivational and Hygienic factors among physical education teachers of college Thai. *Journal of Social Psychology*. Vol 44(issue2) p147-308.
۱۰. بختیاری عاطفه، (۱۳۸۷)، بررسی ارتباط بین عوامل انگیزشی- بهداشتی و تحلیل رفتگی شغلی کارشناسان تربیت بدنی مرد و زن دانشگاه‌های دولتی تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
11. Weissenberg, Peter; Gruenfeld, Leopold W. (1968). Relationship between job satisfaction and job involvement. *Journal of Applied Psychology*. Vol 52(6,

- Pt.1), 469-473.
12. Mogaji A A. (2002). Job involvement and organizational climate. IFE PsycholIA Vol 10, No 1 PP.44-59
13. De Cuyper, Nele; Saija, Mauno; Ulla Kinnunen; Hans De Witte, Anne; Mäkikangas and Jouko, Nätti. (2010). Autonomy and Workload in Relation to Temporary and Permanent Workers' Job Involvement: A Test in Belgium and Finland. Journal of Personnel Psychology Volume 9 , Pages 40-49
14. Blanch, Angel; Anton, Aluja. (2010). Job involvement in a career transition from university to employment. Learning and Individual Differences. 20(237-241)
15. Park sung min; Word Jessica. (2009). Motivated to serve: Constructs & consequences of work motivation for public and nonprofit managers. Research Conference, Bloomington India.
16. www.National Olympic Committee.ir

ارجاع مقاله به روش Vancouver

نیازی تبار مریم؛ حمیدی مهرزاد؛ حسینی سید عماد. ارتباط عوامل انگیزشی-بهداشتی و عجزین شدن با شغل کارکنان کمیته ملی المپیک ایران. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۳۹۲؛ ۵ (۱۹): ۶۲-۵۱



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی