

رابطه بین انگیزه ورزش و میزان موفقیت شغلی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه

غلامرضا شعبانی بهار^{۱*}، نصراله عرفانی^۲، زهرا حکمتی^۳

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۷/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۹/۱۳)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر که به روش همبستگی انجام شد، شناسایی رابطه بین انگیزه ورزش و میزان موفقیت شغلی بود. جامعه آماری را کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه که تعداد آنها ۲۰۰ نفر در سال ۱۳۹۰ بود، تشکیل می دادند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۱۲۷ نفر تعیین شد که به روش نمونه-گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و به پرسشنامه های انگیزه ورزش پیلیر و موفقیت شغلی رادسیپ پاسخ دادند. داده ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام و از طریق نرم افزار SPSS تحلیل شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین انگیزه ورزش و موفقیت شغلی کارکنان رابطه مستقیم معنی داری را نشان داد. هم چنین بین انگیزه درونی و نیز انگیزه بیرونی با موفقیت شغلی کارکنان رابطه مستقیم معنی داری مشاهده شد. در ضمن نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام نشان داد انگیزه ورزش ۰/۰۹۳ از واریانس موفقیت شغلی کارکنان را تبیین می کند و توانایی پیش بینی موفقیت شغلی کارکنان را به طور معنی داری دارد. به گونه ای که یک انحراف معیار تغییر در انگیزه ورزش باعث ۰/۳۱ انحراف معیار تغییر در موفقیت شغلی کارکنان می شود. از این رو به مدیران پیشنهاد می شود به منظور ارتقای موفقیت شغلی کارکنان، انگیزه ورزش آنها را افزایش دهند.

واژگان کلیدی

انگیزش، انگیزه ورزش، موفقیت شغلی، کارکنان آموزش و پرورش.

مقدمه

شغلش موفق تر است. در حالی که جامعه‌شناسان معتقداند عوامل دیگری از قبیل میزان همکاری و مشارکت فرد با جامعه از طریق اشتغال نیز از جمله معیارهای موفقیت شغلی به شمار می‌رود.

یکی از عوامل روان‌شناختی مهم در بحث موفقیت شغلی، انگیزش است. انگیزش از موضوعات و مفاهیم اساسی در مدیریت سرمایه انسانی است. انگیزه^۲، حالتی از انگیزش^۳ فرآیندی میانجی یا یک حالت درونی موجود زنده است که او را وادار به فعالیت می‌کند و به سوی عمل سوق می‌دهد. انگیزه یا انگیزش را نمی‌توان به گونه مستقیم مشاهده کرد و باید آن را از راه رفتارهای موجود زنده و نتایج چنین رفتارهایی استنباط کرد (ساعتچی، ۱۳۸۲).

انگیزه‌ها عواملی هستند که رفتار شخص را تحریک می‌کنند، در جهت معین سوق می‌دهند و هماهنگ می‌سازند. افراد نه تنها از لحاظ توانایی انجام کار بلکه از لحاظ اراده انجام کار یا انگیزش تفاوت دارند. یکی از انواع مختلف انگیزه، انگیزه ورزش است، برگرفته شده از نظریه خودتصمیم‌گیری (Decie & Ryan, 1985). این تئوری یک تئوری انگیزشی است برای پی بردن به انواع مختلف انگیزه (Decie & Ryan, 2000). سه نوع مختلف انگیزه در این تئوری عبارت‌اند از: انگیزه درونی^۴، انگیزه بیرونی^۵ و بی‌انگیزگی^۶ (Decie & Ryan, 1985; Pelletier et al, 1995). انگیزه درونی رفتاری است که در آن فرد خود را در یک فعالیت به خاطر لذت بردن و رضایت حاصل از درگیر شدن در آن فعالیت درگیر می‌کند. انگیزه بیرونی به آن رفتاری اطلاق می‌شود که فرد به خاطر منابع

اگر روان‌شناسی را علم رفتار و حالت‌های روانی انسان و سایر موجودات زنده بدانیم و بپذیریم که ورزش یک رفتار است و طبیعتاً دارای ابعاد روان‌شناختی می‌باشد، بنابراین می‌توانیم روان‌شناسی ورزش را دانش مطالعه، شناخت و توسعه رفتارها و حالت‌های روانی ورزشکاران و سایر افرادی قلمداد کنیم که به نوعی در محیط ورزش درگیر می‌باشند. در جهان، امروزه آنچه بیش از همه اهمیت دارد نیروی انسانی است و حتی اقتصاددانان بزرگ معتقدند آنچه در نهایت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک جامعه را تبیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است نه سرمایه (Decie & Ryan, 2000)، و تمامی سعی سازمان‌ها و ادارات بر این است که نیروی انسانی مورد نظرشان سالم با انگیزه و خشنود در محیط کاری خود حاضر شوند. یکی از مهم‌ترین راه‌ها برای به دست آوردن چنین نیروی کاری، پرداختن به فعالیت بدنی و ورزش است. امروزه، ورزش حوزه‌های گوناگونی یافته است. یکی از این حوزه‌های مورد توجه، روان‌شناسی مدیریت است. در روان‌شناسی مدیریت مباحث بسیاری مطرح شده و یکی از موضوعات مورد علاقه این قشر، موضوع موفقیت شغلی^۱ است. موفقیت شغلی از دو دیدگاه قابل تعریف است: (۱) دیدگاه روانی و (۲) دیدگاه عمومی. موفقیت شغلی در دیدگاه روانی به احساس فرد از میزان کارایی و توانایی وی در انجام کار اطلاق می‌شود. و در دیدگاه عمومی موفقیت شغلی زمانی حاصل می‌شود که فرد بتواند از تمام توانایی‌ها و امکانات خود در رسیدن به هدف‌های شغلی استفاده و بهره‌برداری نماید. در مشاوره شغلی، موفقیت شغلی در سه حالت غیر روانی، روانی و عمومی تعریف شده است. در دیدگاه غیر روانی، هر فردی که درآمد بیشتری دارد، در

2. motive

3. motivation

4. external motivation

5. external motivation

6. amotive

1. career success

آمادگی جسمانی، اجتماعی شدن، هیجان، کسب تجربه و دوری از محیط کار، پنج عامل اصلی پرداختن به ورزش است. در صورتی که شارپ^۸ (۲۰۰۱) کسب سلامتی، شادابی و تناسب اندام را انگیزه اصلی ورزش کردن می‌داند اسمیت^۹ (۲۰۰۱) با بررسی انگیزه تمرین دانشجویان دختر نشان داد کسب سلامتی و حفظ ویژگی‌های ظاهری، دو انگیزه اصلی در پرداختن به ورزش است. کیلپارتیک^{۱۰}، هربرت^{۱۱} و بارتالومئو^{۱۲} (۲۰۰۵) با مقایسه انگیزه‌های درونی و بیرونی دانشجویان بیان داشتند که برای مشارکت در فعالیت‌های بدنی و ورزش، انگیزه درونی مثل لذت و شادی بر انگیزه بیرونی برتری دارد. همین تحقیق در ایران توسط شیری (۱۳۸۵) با مقایسه انگیزه بیرونی و درونی شرکت در ورزش همگانی نشان داد انگیزه درونی بر انگیزه بیرونی برتری دارد. در برخی از پژوهش‌های انجام شده به موضوعات موفقیت شغلی و خلاقیت یا موفقیت شغلی و افسردگی، خویشتن‌پنداری در موفقیت شغلی، مدیریت سرمایه انسانی اجتماعی، عاطفی با رویکردی اثربخش در موفقیت شغلی یا به صورت جداگانه یا با متغیرهای دیگر بررسی شدند. جیمز^{۱۳} (۲۰۰۰)؛ به نقل از حمیدرضا شیخی، (۱۳۸۲) یکی از معیارهای موفقیت را نظامی معرفی می‌کند که در سطح گسترده‌ای شناخته شده باشد و اکثریت مردم آن را بپذیرند. از جمله مطالعات مهم در زمینه موفقیت شغلی توسط آپلین^{۱۴} (۱۹۹۸) صورت گرفت. او پژوهش خود را به صورت متمرکز بر روی بیش از ۱۰۰۰ کارمند در دفاتر مرکزی ۵۰۰ شرکت بزرگ آمریکایی انجام داد و مدلی برای نشان دادن سطح موفقیت ارائه کرد و عوامل موثر بر آن را بر شمرده از جمله: ۱. عوامل فردی (درونی)،

خارجی مثل جایزه، پاداش و... یا محدودیت‌هایی که از سوی دیگران بر او اعمال می‌شود، در یک فعالیت شرکت می‌کند. و بی‌انگیزگی وقتی رخ می‌دهد که فرد بین عملی که انجام می‌دهد و نتیجه‌ای که می‌گیرد، وابستگی نمی‌بیند و در پی آن فرد احساس عدم شایستگی و فقدان کنترل می‌کند (Grolnick & Ryan, 1986; Abramson et al, 1948). یکی دیگر از نظریات مرتبط با انگیزه، مدل توالی انگیزه است که در آن والراند^۱ (۱۹۹۷) با ترکیب اجزا نظریه خود تصمیم‌گیری، نظریه مدل توالی انگیزه را مطرح کرد و معتقد بود که در این مدل عوامل اجتماعی بر واسطه‌های روانی و واسطه‌های روانی بر نوع انگیزه تاثیر گذاشته و در نهایت سبب بروز رفتار می‌شود. در این مدل انواع مختلف انگیزه تحت تاثیر عوامل اجتماعی و محیطی قرار می‌گیرد که این عوامل یا انگیزه را از بین می‌برد یا آن را تقویت می‌کند. بر اساس مدل والراند (۱۹۹۷) تاثیر عوامل اجتماعی بر انگیزه ورزشکاران از طریق برآوردن سه نیاز روانی شایستگی، استقلال و ارتباط می‌باشد. در همین راستا دسی و رایان (۲۰۰۲) خاطر نشان کردند جو انگیزشی که از نیازهای روان‌شناختی حمایت کند، به احتمال زیاد منجر به رشد انگیزه درونی افراد نسبت به فعالیت می‌شود. شرکت در فعالیت‌های بدنی با انگیزه‌های مختلفی در ارتباط است. فردریک^۲ و راین^۳ (۲۰۰۰) در تحقیقات خود انگیزه‌های ورزشی را علاقه، لذت، شایستگی و انگیزه‌های بدنی گزارش دادند. بر اساس دیدگاه پیترنیک^۴ و شاروین^۵ (۲۰۰۲) شناخت انگیزه از اجزای ضروری و پیش‌نیاز فعالیت‌های ورزشی است و میزان تعهد فرد در رسیدن به هدف را نشان می‌دهد. اورت^۶ و ساتن^۷ (۲۰۰۰) نشان دادند

8. Sharpe
9. Smith
10. Kilpatric
11. Herbert
12. Bartholomew
13. Jaimse
14. Aplin

1. Velerand
2. Feredric
3. Rayn
4. piternik
5. Sharven
6. Owerth
7. Sattan

خودتصمیم‌گیری) نسبت به فعالیت و استمرار آن است (Pelletier et al, 2002; Sarazin et al, 2002; Vazu et al, 2005). سارازین و همکاران^۵ (۲۰۰۲)، پلتیر و سوری^۶ (۲۰۰۲) و ازو^۷ و همکاران، (۲۰۰۵) بیان می‌کنند که انگیزه لذت، عامل پیش‌بینی کننده مثبت و مهمی برای تداوم ورزش است و مورد تاکید مربیان و شرکت کنندگان است. کشاورز و سرخوش (۱۳۹۲) با بررسی خودکارآمدی شغلی، تعهد سازمانی و رضایت مشتریان در محیط‌های سازمانی و ورزشی استان کرمان نشان دادند که مهمترین عامل در ایجاد رضایت مشتریان، تعهد سازمانی است که به واسطه خودکارآمدی شغلی آنها فراهم آمده است. به عبارت دیگر موفقیت شغلی و خودکارآمدی در کار می‌تواند تعهد سازمانی را ایجاد کند و از این طریق می‌توان انتظار داشت که مشتریان سازمان‌های ورزشی (چه مشتریان داخلی و چه مشتریان خارجی) رضایت زیادی از سازمان متبوع داشته باشند.

نادریان، ذوالاکتاف و مشکل‌گشا (۱۳۸۸) در مقاله خود به موضوع موانع مشارکت ورزشی زنان و ارتباط آن با انگیزه پرداخته‌اند. نتایج تحقیق ایشان نشان دهنده رابطه معنی‌دار بین سه نوع مختلف انگیزه با مشارکت ورزشی است. در تحقیق دیگری که توسط رضایانی‌نژاد، رحمانی‌نیا و تقوی‌تکیار (۱۳۸۸) انجام شد، نتایج مقایسه انگیزه شرکت در ورزش همگانی نشان داد که انگیزه کسب سلامتی و آمادگی جسمانی، لذت و نشاط، بهبود در روابط شغلی و زندگی، تعامل اجتماعی و دیگر دلایل شخصی در اولویت قرار دارند.

موفقیت شغلی پیامدهای مختلفی نظیر تمایل به پیشرفت، رعایت اخلاق حرفه‌ای، پای‌بندی به شغل و احساس تعلق به سازمان را در پی دارد. با توجه به این پیامدها، لزوم بررسی موفقیت شغلی کارکنان اداره آموزش

۲. عوامل محیطی (بیرونی) ۳. عوامل تصادفی (تعدیل کننده).

کشاورز و سرخوش (۱۳۹۲)، حسن زاده (۱۳۷۶)، صالح‌زاده (۱۳۷۶) و پیمانی‌زاده (۱۳۸۰) به بررسی عوامل مختلف بر خودکارآمدی و موفقیت شغلی پرداخته‌اند که تعدادی از این عوامل شامل تیپ شخصیتی، مدرک تحصیلی و آموزش ضمن خدمت می‌باشد. شفیع‌آبادی (۱۳۸۵) در تحقیق خود به بررسی نقش خویش‌پنداری و موفقیت شغلی پزشکان پرداخت و نتایج تحقیق وی نشان داد بین موفقیت شغلی و خویش‌پنداری پزشکان همبستگی وجود ندارد. در مورد انگیزه ورزش نیز تحقیقات متعددی صورت گرفته است. بر اساس تحقیق لارسن^۱ (۲۰۰۲) که در دانمارک صورت گرفت نشان داد شرکت در ورزش همگانی بیشتر با انگیزه درونی مثل لذت و چالش انجام می‌شود. برخی تحقیقات بر جنبه‌های اجتماعی ورزش تاکید دارند و مساله اجتماعی شدن از طریق ورزش را پیش می‌کشند (Fouli, 1990). گواترمن^۲ (۱۹۹۶) بیان می‌کند مهم‌ترین انگیزه دانشجویان سیاه‌پوست آمریکایی، خودکارآمدی^۳ است و ولی زنان بیشتر با انگیزه تندرستی و زیبایی‌شناختی و مردان بیشتر با انگیزه تعامل اجتماعی در ورزش شرکت می‌کنند. برخی بر جنبه‌های فرهنگی ورزش تاکید کردند (Horn et al, 1999). برخی از تحقیقات تاکید زیادی بر رابطه میان وضعیت اقتصادی فرد و جامعه ورزشی دارند (kvokley, 1998). به طور کلی از نظر پردسن^۴ (۲۰۰۲) انگیزه درونی جزء عوامل اصلی و عمده مشارکت ورزشی افراد هستند و برنامه‌ها باید در همین راستا باشند، حتی اگر انگیزه افراد مربوط به عوامل جسمانی و بدنی باشد. مطالعات انجام شده در زمینه ورزش نشان دهنده یک ارتباط مثبت بین انگیزه (با تکیه بر نظریه

5. Sarrazin
6. Cury
7. Vasou

1. Larsen
2. Quarterman
3. self-efficacy
4. perderson

دهنده را مشخص می‌کند که از عبارت‌اند از "اصلاً مربوط نیست" با کمترین نمره (۱) تا عبارت "کاملاً مربوط است" با بیشترین نمره (۷) امتیاز گذاری می‌شود. پایایی این مقیاس به شیوه همسانی درونی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $0/92$ تعیین شد و روایی صوری آن به تایید ۱۲ نفر از استادان رسید.

پرسشنامه میزان موفقیت شغلی که مشتمل بر ۳۰ سوال است، توسط رادسیپ^۵ (۱۹۸۴) ساخته شد و سه گزینه موافقم، تا اندازه‌ای موافقم و مخالفم در برابر هر سوال برای انتخاب فرد وجود دارد. پس از تکمیل پرسشنامه توسط فرد امتیازات وی مطابق با جدول ارزش گذاری شده جهت ارزیابی نمرات فرد، امتیاز گذاری شد. امتیاز (+۶ تا +۲۶) نشان‌دهنده موقعیت "برد-برد" و امتیاز (-۲۵ تا +۵) نشان‌دهنده موقعیت "برد-باخت" است. پایایی این مقیاس نیز به شیوه همسانی درونی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $0/79$ تعیین شد و روایی صوری آن به تایید ۱۲ نفر از استادان رسید.

روش اجرای پژوهش به این صورت بود که پس از هماهنگی با اداره کل آموزش و پرورش شهر کرمانشاه، به افراد گروه نمونه مراجعه شد و پرسشنامه‌ها توزیع و تکمیل شدند.

به منظور توصیف اطلاعات از جدول و نمودار توزیع فراوانی و درصد، و شاخص‌های مرکزی^۶ و پراکندگی^۷ آمار توصیفی^۸ استفاده شد. هم‌چنین برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. شایان ذکر است که قبل از به کارگیری آزمون‌های مذکور، مفروضات آنها بررسی گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها به وسیله نرم افزار آماری SPSS انجام شد.

و پرورش احساس می‌شود. از آنجا که تا کنون هیچ کدام از تحقیقات حاضر مستقیماً به بررسی دو متغیر انگیزه ورزش و موفقیت شغلی نپرداخته‌اند و با توجه به این نکته که موفقیت شغلی از دیدگاه‌های بسیاری تعریف شده و اهمیت آن را چه از دیدگاه روانی و چه از منظر اجتماعی بر شمرده‌اند و هم‌چنین در باب اهمیت انگیزه که به عنوان یک محرک و نیروی بالقوه جهت انجام فعالیت‌های نوع بشر می‌باشد، لذا مسأله عمده تحقیق این بود که آیا بین انگیزه ورزش کارکنان و موفقیت شغلی آن‌ها رابطه وجود دارد؟ و این که آیا انگیزه ورزش کارکنان می‌تواند موفقیت شغلی آن‌ها را پیش‌بینی کند؟

روش تحقیق

روش این پژوهش همبستگی بود. هدف روش تحقیق همبستگی مطالعه حدود تغییرات یک یا چند متغیر با حدود تغییرات یک یا چند متغیر دیگر است (دلاور، ۱۳۸۲). جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۱ تشکیل می‌دادند که تعداد آنها حدود ۲۰۰ نفر بود. حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران^۱ (۱۹۷۷) ۱۲۷ نفر تعیین شد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از بین جامعه آماری انتخاب شدند.

به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه انگیزه ورزشی (SMS)^۲ پیلتر^۳ (۱۹۹۵) و پرسشنامه میزان موفقیت شغلی رادسیپ^۴ (۱۹۸۴) استفاده شد. پرسشنامه انگیزه ورزشی با تکیه بر نظریه خودتصمیم‌گیری، سه بعد انگیزه را اندازه می‌گیرد و ۲۸ سوال دارد که از سه بخش تشکیل شده که عبارتند از: ۱. انگیزه درونی (۱۲ سوال)، ۲. انگیزه بیرونی (۱۲ سوال) و ۳. بی‌انگیزگی (۴ سوال). در برابر هر سوال ۷ درجه قرار دارد که میزان ارتباط سوال با فرد پاسخ

5. Rudceep
6. central tendency
7. measure of variation
8. descriptive statistics

1. Cochran
2. The sport motivation scale(SMS)
3. Pelliter
4. Rudceep

یافته‌های پژوهش

سال قرار داشتند. از نظر سابقه خدمت، اکثر مردان بیشتر از ۱۵ سال و اکثر زنان کمتر از ۱۰ سال سابقه خدمت داشتند. شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

نتایج جمعیت‌شناختی کارکنان بیانگر این است که ۷۷/۹۲ درصد مرد و ۲۲/۰۸ درصد زن بودند. اکثر مردان در دامنه سنی ۳۵-۴۵ سال و اکثر زنان در دامنه سنی ۲۵-۳۵

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	جنسیت	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد
موفقیت شغلی	مرد	۱۱	۳۲	۱۹/۴۸	۴/۸۴
	زن	۴	۳۵	۱۹/۱۲	۷/۱۱
انگیزش درونی	مرد	۳۴	۸۴	۵۶/۸	۱۲/۵۵
	زن	۲۷	۸۴	۵۵/۵۸	۱۳/۶۴
انگیزش بیرونی	مرد	۱۸	۸۴	۵۳/۸۱	۱۳/۵۷
	زن	۳۲	۷۷	۵۳/۶۶	۱۳/۸۶
بی انگیزگی	مرد	۴	۲۸	۱۱/۴۵	۴/۸
	زن	۵	۲۰	۱۲/۵۸	۴/۲۲

زنان ۵۳/۶۶ و انحراف معیار آن ۱۳/۸۶، و میانگین بی‌انگیزگی در مردان ۱۱/۴۵ و انحراف معیار آن ۴/۸ و در زنان ۱۲/۵۸ و انحراف معیار آن ۴/۲۲ است. رابطه انگیزه‌ای ورزش و موفقیت شغلی کارکنان به وسیله ضریب همبستگی پیرسون آزمون شد که نتایج آن در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

داده‌های جدول شماره ۱ بیانگر شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه است و نشان می‌دهد میانگین موفقیت شغلی در مردان ۱۹/۴۸ و انحراف معیار آن ۴/۸۴ و در زنان ۱۹/۱۲ و انحراف معیار آن ۷/۱۱، میانگین انگیزه درونی در مردان ۵۶/۸ و انحراف معیار آن ۱۲/۵۵ و در زنان ۵۵/۵۸ و انحراف معیار آن ۱۳/۶۴، میانگین انگیزه بیرونی در مردان ۵۳/۸۱ و انحراف معیار آن ۱۳/۵۷ و در

جدول ۲. رابطه انگیزه‌های ورزش و موفقیت شغلی کارکنان

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	همبستگی	سطح معنی‌داری
انگیزش	موفقیت شغلی	۰/۲۹	۰/۰۰۲**
انگیزه درونی		۰/۳۱	۰/۰۰۱**
انگیزه بیرونی		۰/۲۵	۰/۰۰۸**

**P < ۰/۰۱, n = ۱۲۷

گام به گام استفاده شد. در گام اول، انگیزش وارد تحلیل رگرسیون گام به گام شده است و پس از آن ورود سایر متغیرها متوقف گردید. مقدار واریانس موفقیت شغلی کارکنان که بر اساس انگیزش آنها تبیین می‌شود، در جدول شماره ۳ و خلاصه تحلیل رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی‌کننده موفقیت شغلی بر اساس انگیزه‌های کارکنان در جدول شماره ۴ ارائه گردیده است.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین انگیزش و موفقیت شغلی ($r=0/29, P<0/01$)، انگیزه درونی و موفقیت شغلی ($r=0/31, P<0/01$) و انگیزه بیرونی و موفقیت شغلی ($r=0/25, P<0/01$) رابطه مستقیم معنی‌داری مشاهده می‌شود.

به منظور تبیین و پیش‌بینی موفقیت شغلی بر اساس انگیزه‌های کارکنان از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیون موفقیت شغلی بر اساس انگیزش ورزشی کارکنان

خطای استاندارد	مجدور همبستگی چندگانه اصلاح شده	مجدور همبستگی چندگانه	همبستگی چندگانه
۵/۱۴	۰/۰۹۳	۰/۰۱	۰/۳۱

واریانس موفقیت شغلی کارکنان به وسیله انگیزش ورزشی آنها تبیین می‌گردد.

در جدول شماره ۳، نتایج مجدور تعدیل شده ضریب همبستگی چندگانه نشان می‌دهد که ۰/۰۹۳

جدول ۴. خلاصه تحلیل رگرسیون متغیر پیش‌بینی‌کننده موفقیت شغلی بر اساس انگیزش ورزشی کارکنان

منبع تغییرات	S.S	درجه آزادی	M.S	F	P
رگرسیون	۳۱۱/۰۷	۱	۳۱۱/۰۷	۱۱/۷۵	۰/۰۰۱**
باقی مانده	۲۷۷۸/۶۵	۱۲۵	۲۶/۴۶		
کل	۳۰۸۹/۷۲	۱۲۶			

** $P<0/01, n=127$

ضرایب رگرسیون پیش‌بینی موفقیت شغلی بر اساس انگیزش ورزشی کارکنان در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان می‌دهد انگیزش ورزشی به طور معنی‌داری توانایی پیش‌بینی موفقیت شغلی کارکنان را دارد ($F_{(1, 125)} = 11/75, P<0/01$). از این رو

جدول ۵. ضرایب رگرسیون پیش‌بینی موفقیت شغلی بر اساس انگیزش ورزشی کارکنان

ضریب	ضریب اثر استاندارد نشده	خطای استاندارد	ضریب اثر استاندارد نشده	t	سطح معنی‌داری
ثابت	۱۱/۸۰	۲/۲۷		۵/۲۰	۰/۰۰۰۱**
انگیزش	۰/۱۳	۰/۳۹	۰/۳۱	۳/۴۲	۰/۰۰۱**

** $P<0/01$

ورزشی، باعث ۰/۳۱ انحراف معیار تغییر در موفقیت شغلی کارکنان می‌شود.

نتایج جدول شماره ۵ با ملاحظه وزن استاندارد شده بتا نشان می‌دهد که یک انحراف معیار تغییر در انگیزش

بحث و نتیجه گیری

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین انگیزش ورزشی و موفقیت شغلی رابطه مستقیم معنی داری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات جونگک هوک و همکاران (۲۰۰۵)، مودی و پسوت (۲۰۰۶)، بالوت (۲۰۰۶)، تت و همکاران (۲۰۰۶) و تکمان و سکستان (۱۹۶۰) همخوانی دارد. اما با یافته‌های موراتیدیز و همکاران (۲۰۰۸) و شفیع آبادی (۱۳۸۵) همخوان نیست. در توضیح این یافته می‌توان گفت داشتن انگیزه برای پرداختن به فعالیت‌های بدنی اثر مثبتی را به دنبال دارد که همانا موفقیت و پیشرفت در زمینه شغلی است. البته این موضوع را باید بیان کرد که موفقیت شغلی می‌تواند در نهایت به طور غیرمستقیم و از طریق سازه‌ها و مفاهیم مرتبط با شغل موجبات رضایت مشتریان را فراهم کند. در این زمینه کشاورز و سرخوش (۱۳۹۲) نشان دادند که خودکارآمدی شغلی مدیران با تعهد سازمانی کارمندان و رضایت مشتریان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان رابطه مستقیم و معنی دار دارد. از این رو می‌توان استنتاج کرد که موفقیت شغلی به احتمال زیاد با توجه به خودکارآمدی شغلی قادر خواهد بود تا شرایط رضایت مشتریان را نیز فراهم کند. هر چند در این حوزه اطلاعات اندکی وجود دارد، اما نباید فراموش کرد که سازه‌ها و مفاهیم شغلی به طور منحصر به فردی با یکدیگر در ارتباط هستند. با این حال به منظور دستیابی به نتایج قاطع‌تر نیاز به تحقیقات گسترده‌تری می‌باشد.

هم‌چنین نتایج نشان داد بین انگیزش درونی و میزان موفقیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات دسی و راین (۱۹۸۵)، پردسن (۲۰۰۲)، سایمونز، دیوایت و لنز (۲۰۰۳)، لارسن (۲۰۰۵)، مالت بای و دیل (۲۰۰۵)، وازو و همکاران (۲۰۰۵)، همخوان است. اما با نتایج مطالعات شارپ

(۲۰۰۰)، اسمیت (۲۰۰۳) و کاشف (۱۳۸۵) همخوان نیست. داشتن انگیزه درونی برای پرداختن به فعالیت‌های بدنی اثر مثبتی را به دنبال دارد که همانا موفقیت و پیشرفت در زمینه شغلی است. که این احتمال را در پی دارد که کارکنان جدا از نظر داشتن پاداش، و صرفاً به دلیل تجربه لذت‌بخش ناشی از شرکت در ورزش، به آن می‌پردازند. این یافته‌ها ثابت می‌کند که همه دغدغه‌های متصدیان شغل در محیط‌های ورزشی پاداش‌ها و انگیزه‌های بیرونی نیستند. در این زمینه کلیو^۱ (۱۹۹۳)، رسولی (۱۳۹۲)، لقمانی (۱۳۹۱) و طالب‌پور و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعات خود نشان دادند که داوران و مربیان حرفه‌ای فوتبال نیز عمدتاً دارای انگیزه‌های درونی هستند. محققان در توجیه یافته‌های خود بیان کردند که نگرش‌های شغلی مثبت در داوران و مربیان ورزشی از طریق ویژگی‌های درونی شغل و انگیزه‌های ذاتی فراهم می‌شوند. به طور تخصصی رسولی (۱۳۹۱) با بررسی رضایت داوران فوتبال گزارش کرد که این نوع داوران عمدتاً از شغل خود رضایت درونی دارند و این رضایت درونی از شغل را از طریق تعهد حرفه‌ای و ویژگی‌های درونی شغل کسب کردند.

شواهد و مدارک مشترک در مطالعات گذشته و این تحقیق در آن است که تعهد در مرکز ثقل رضایت و انگیزه بوده است. به این ترتیب می‌توان بیان کرد که تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای از سازه‌های میانجی مهم در متصدیان مشاغل ورزشی برای تسهیل روابط بین ماهیت درونی و پیامدهای نگرشی و موفقیت شغلی افراد به شمار می‌رود. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌های ورزشی تا آن جا که امکان دارد پیشنهادها تعهد سازمانی و حرفه‌ای را در کارکنان شناسایی و تقویت کنند تا از این رهگذر موفقیت شغلی و رضایت مشتریان داخلی و خارجی سازمان افزایش پیدا کند.

1. Cleave

سایر یافته‌های پژوهش حاضر حاصل از آن بود که انگیزش کارکنان توان تبیین و پیش‌بینی موفقیت شغلی آنها را دارد. این یافته با نتایج تحقیقات اینگلدو و سولی‌وان (۲۰۰۱)، پیلتیر، فورتیر، والرند (۲۰۰۲)، سارازین، والرند، گیولت، پلتیر و سوری (۲۰۰۲)، وازو و همکاران (۲۰۰۵)، والرند و رویسی (۲۰۰۱)، گولد و همکاران (۲۰۰۲) والرند (۲۰۰۷)، هانگک و یی (۲۰۰۲)، درو، رولرنس-پاگوس و مولت (۲۰۰۸)، بویچی و گووا، زیانگک، لی و هریسون (۲۰۰۸)، تت و همکاران (۲۰۰۶) همخوان است اما با نتایج نتایج مورائیدیز و همکاران (۲۰۰۸)، شفیع‌آبادی (۱۳۸۵) و صالح‌زاده (۱۳۷۶) همخوان نیست. نتیجه برخی تحقیقات هم سو نشان دهنده این است که مطالعات انجام شده در زمینه ورزش نشان دهنده یک رابطه مثبت بین انگیزه با تکیه بر نظریه خودتصمیم‌گیری نسبت به فعالیت و استمرار آن است. بنابراین با غنی‌تر کردن برنامه‌های ورزشی در برنامه روزانه و هفتگی کارکنان می‌توان موفقیت شغلی آنها را بهبود بخشید.

به منظور کاربردی‌ترین یافته‌های این پژوهش به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که از برنامه‌های ورزشی به عنوان راه کاری در جهت موفقیت سازمان استفاده نمایند. برنامه‌های ورزشی را به عنوان جزیی از ساعات کاری کارکنان در برنامه کاری افراد بگنجانند. از برگزاری مسابقات ورزشی با سایر ارگان‌ها جهت تفریح و تجربه کردن لذت ناشی از شرکت در ورزش بهره گیرند. اگر به این موارد با دید جامع‌نگریسته شود می‌توان ملاحظه کرد که تا چه میزان ویژگی‌های اجتماعی در کار می‌توانند انگیزه‌های درونی و بیرونی کارکنان را افزایش دهند تا متعاقب آن تعهد سازمانی و موفقیت شغلی در کارکنان سازمانی ورزشی ایجاد شوند.

علاوه بر این با استناد به یافته‌های مطالعات گذشته و نتایج پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که در محیط‌های ورزشی کمتر انگیزه‌ها و رضایت بیرونی وجود دارد و تحریکات درونی در ماهیت وظایف و محیط‌های ورزشی موجب شده است تا نگرش‌های موجود در این زمینه به سمت ابعاد ماهوی خصیصه‌های کاری سوق پیدا کند. به همین دلیل در این مطالعه مشخص شد که انگیزش درونی کارکنان ورزش و جوانان استان کرمانشاه موجب ایجاد موفقیت شغلی آنها شده است. هر چند که سایر نتایج این تحقیق نشان داد که انگیزه‌های بیرونی نیز نقش اثرگذاری در این زمینه دارند، اما با کمی تعمق و تأمل در نتایج پژوهش باید بیان کرد که انگیزه‌های درونی اثرگذاری بیشتری نسبت به انگیزه‌های بیرونی دارند. این یافته با نظرات و نتایج دی‌سی و رایس (۱۹۸۵)، پیلتیر و همکاران (۱۹۹۵)، رایان و همکاران (۱۹۹۷)، اسمیت (۲۰۰۳)، ذوالاکتاف و همکاران (۱۳۸۵) همخوان است. بنابراین می‌توان بیان کرد کارکنان همان‌طور که خواهان لذت بردن و احساس شادی هستند به دنبال حفظ سلامتی، ویژگی‌های ظاهری و موقعیت اجتماعی نیز هستند. امروزه ویژگی‌های اجتماعی در شغل کارکنان بار دیگر در تحقیقات مدیریت جهان به نقطه اوج خود رسیده است (هامفری و همکاران^۱؛ ۲۰۰۷؛ اولدهام و هاگمن^۲، ۲۰۱۰). محققان در سال‌های اخیر نشان دادند که با ایجاد یک محیط اجتماعی در کار می‌توان انگیزه‌های شغلی را در کارکنان افزایش داد. از این باب مدیران سازمان‌های ورزشی باید در نظر داشته باشند که برای افزایش انگیزه‌های کارکنان خود می‌توانند از ویژگی‌های اجتماعی کار علاوه بر ابعاد درونی شغل استفاده کنند. این ویژگی‌ها شامل برقرار کردن تعاملات کاری و بازخوردهای دوستانه در محیط کار می‌شوند.

1. Humphray et al
2. Oldham and Hackman

منابع

- استیفن. پی رایبیز (۱۳۷۸). "رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه ها. کاربردها"، ترجمه پارسایان علی، اعرابی سید محمد - (ویرایش ۲) تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی
- استیفن، پی رایبیز (۱۳۸۴)، "مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه امیدیان فرزاد"، موسسه کتاب مهربان، نشر تهران، چاپ اول، ص ۲۰۳
- رحیم رضائی نژاد، محبی حمید، دمیرچی ارسلان (۱۳۸۸)، "مقایسه دیدگاه ها و انگیزه های دانشجویان ورزشکار ایرانی و غیر ایرانی درباره فعالیت بدنی و ورزش"، مدیریت ورزش، شماره ۳، ص ۱۸۲-۱۶۷
- رسولی، رحیم (۱۳۹۲). "رابطه بین ویژگی های شغل، تعهد حرفه ای و رضایت شغلی در داوران فوتبال ایران". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه گیلان.
- رضائی نژاد، رحیم؛ رحمانی نیا، فرهاد؛ تقوی تکیار، سید امیر (۱۳۸۸). "بررسی انگیزه های شرکت کنندگان در ورزش های همگانی در فضاهای روباز". مدیریت ورزشی، ۲، صص ۵-۱۹.
- روزیانی، ماینا (۱۳۸۰). "مقایسه برخی ویژگی های زنان شرکت کننده در ورزش های همگانی تهران پایا نامه کارشناسی ارشد"، دانشگاه آزاد واحد تهران.
- شفیع زاده، محسن (۱۳۸۵). "تعیین اعتبار و پایایی پرسشنامه انگیزه مشارکت ورزشی". پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- طالب پور، مهدی؛ لقمانی، محسن؛ روحانی، میثم؛ ایرانی، عبدالوحید (۱۳۹۲). "طراحی مدل پیش بینی پیامدهای نگرشی و رفتاری مربیان حرفه ای فوتبال ایران". نشریه پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی. در دست چاپ.
- فولادیان جواد، سهرابی مهدی، عطارزاده حسینی سید رضا، فارسی علیرضا (۱۳۸۸)، "ارتباط انگیزه مشارکت ورزشی با سوگیری ورزشی دانشجویان ورزشکار"، فصلنامه المپیک، سال هفدهم، شماره ۴، زمستان (۱۳۸۸)
- کریمی، عباسعلی حاجی، فرجیان مرجان (۱۳۸۷) "مدیریت سرمایه انسانی، اجتماعی و عاطفی با رویکردی اثر بخش در موفقیت شغلی مطالعه موردی بانک ملت"، نشریه دولتی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۶۶-۵۸
- کشاورز، لقمان؛ سرخوش، سمیرا (۱۳۹۲). "ارتباط خود کارآمدی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان با رضایت مشتریان اداره کل ورزش و امور جوانان استان کرمان". پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، شماره ۴، ۱۱-۱۹.
- لقمانی، محسن (۱۳۹۱). "بررسی ویژگی های شغلی داوران فوتبال ایران". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه گیلان.
- نادریان، مسعود؛ ذوالاکناف، وحید؛ مشکل گشا، الهام (۱۳۸۸). "موانع مشارکت ورزشی زنان و ارتباط آنها با انگیزه". نشریه علوم حرکتی و ورزش. سال هفتم، ۱ (۱۳)؛ صص ۱۴۵-۱۵۴.
- نوربخش پیروش، مزارعی ابراهیم، "مقایسه انگیزش شرکت دانش آموزان و دانشجویان پسر ورزشکار در فعالیت های ورزشی و رابطه آن با هدف گرایی ورزشی"، مجموعه چکیده مقالات رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی مدیریت ورزشی، المپیک شماره ۳۴.
- هرسی پال، بلانچارد کنت، ترجمه علاقیند علی (۱۳۸۴)، "مدیریت رفتار سازمانی"
- Amorose, A., J., & Butcher, A. (2007). "Autonomy-supportive coaching and self-determined motivation in high school and college athletes: a test of self-determination theory". *Psychology of Sport and Exercise*, 8, 654-670.
- Amorose, A., J. (2007). "Coaching effectiveness: exploring the relationship between coaching behavior and self-determined motivation". In M. S. Hagger, & N. L. D. Chatzisarantis (Eds.), *Self-determination theory in exercise and sport*, Champaign, IL: Human Kinetics, 209-227.

- Boich e, J., C., Sarrazin, P., G., Grouzet, F., M., E., Pelletier, L., G., & Chanal, J., P. (2008). "Students' motivational profiles and achievement outcomes in physical education: a self-determination perspective." *Journal of Educational Psychology*, 100, 688-701.
- Cleave, S. (1993). "A Test of the Job Characteristics Model with Administrative Positions in Physical Education and Sport." *Journal of Sport Management*, 7, 228-242.
- Coakley, J., & White, A. (1992). "Making decisions: Gender and sport participation among British adolescents". *Sociology of Sport Journal*, 9, 20-35.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: The University of Rochester Press.
- Deci, E., L., & Ryan.(1985). "Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum".
- Grolnick, W. S., & Ryan, R. M. (1987). "Autonomy in children's learning: An experimental and individual difference investigation". *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 890-898.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). "Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature." *Journal of Applied Psychology*, 92, 1332-1356.
- Julie C.S. Boiche , Philippe G. Sarrazin(2007), "Self-determination of contextual motivation, inter-context dynamics and adolescents' patterns of sport participation over time," *Psychology of Sport and Exercise* 8 685-70.
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). "Not what it was and not what it will be: The future of job design research." *Journal of Organizational Behavior*, 31, 463-479.
- Pelletier, L. G., Fortier, M. S., Vallerand, R. J., & Brié' re, N. M. (2001). Associations among perceived autonomy support, forms of self-regulation, and persistence: A prospective study. *Motivation and Emotion*, 25, 279-306.
- Pelletier, L. G., Tuson, K. M., Green-Demers, I., et al. (1998). Why are you doing things for the environment? The Motivation toward the Environment Scale (MTES). *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 437-468.
- Pelletier, L.G., Fortier, M.S., Vallerand, R.J., Tuson, K.M., Brière, N.M. & Blais, M.R. (1995). Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sports: The Sport Motivation Scale (SMS). *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17, 35-53.
- Petherick, C. M., & Weigand, D. A. (2002). The relationship of dispositional goal orientations and perceived motivational climates on indices of motivation in male and female swimmers. *International Journal of Sport Psychology*, 33, 218-237.
- Sarrazin, P., Vallerand, R., Guillet, E., Pelletier, L., & Cury, F. (2002). Motivation and dropout in female handballers: A 21-month prospective study. *European Journal of Social Psychology*, 32, 395-418.
- Smith BA Handley P & A Eldredge DA. (2002). "Sex differences in exercise motivation & body – image satisfaction among college students". *Journal of Medicine Science and Sports Exercise*, 34(7): PP: 1087-1096.
- Smith, A., Balaguer, I., & Duda, J. L. (2006). Goal orientation profile differences on perceived motivational climate, perceived peer relationships, and motivationrelated responses of youth athletes. *Journal of Sports Sciences*, 24(12), 1315e1327.
- Vallerand, R. J. (1997). Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 271-360). New York: Academic Press.
- Vallerand, R. J. (2007a). Intrinsic and extrinsic motivation in sport and physical activity: a reviewand a look at the future. In G. Tenenbaum, & R. E. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology* (3rd Ed.). (pp. 49e83) New York: John Wiley.
- Vallerand, R., J., & Rousseau, F., L. (2001). Intrinsic and extrinsic motivation in sport and exercise: a review using the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation, In R. Singer, H. Hausenblas, & C. Janelle (Eds), *Handbook of sport psychology* (2nd ed), New York: John Wiley & Sons 389-416.