



تأثیر عوامل انگیزش فردی و سازمانی بر تصدی ریاست هیأت‌های ورزشی استانی و ارتباط با سلامت ورزشکاران

سوسن رحیمی: دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران
محمد حامی: استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران (* نویسنده مسئول) mohammadhami@yahoo.com
وحید شجاعی: استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران
رضا شجیع: استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه پیام نور کرج، البرز، ایران

چکیده

کلیدواژه‌ها

انگیزش سازمانی،
انگیزش فردی،
سلامت ورزشکاران،
ریاست هیأت‌های ورزشی
استانی

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۸/۱۰

تاریخ چاپ: ۹۹/۱۲/۱۸

زمینه و هدف: یکی از عوامل کلیدی موفقیت برای هر سازمان داشتن کارکنانی با انگیزش بالا می‌باشد. از آنجایی که برنامه‌ریزی‌های متصدیان امور ورزشی با سلامتی ورزشکاران و افراد جامعه ارتباط دارد، بنابراین این تحقیق با هدف تأثیر عوامل انگیزش فردی و سازمانی بر تصدی ریاست هیأت‌های ورزشی استانی و ارتباط با سلامت ورزشکاران انجام شد.
روش کار: روش تحقیق حاضر توصیفی-همبستگی بود که به روش آمیخته با انجام مصاحبه‌های دلفی، جهت تدوین ابزار پژوهش پرسشنامه پژوهشگر ساخته‌ی «عوامل انگیزشی سازمانی و فردی» در جامعه آماری، شامل: اساتید مدیریت ورزشی متخصص در رفتار سازمانی، مدیران اداره کل ورزش و جوانان و رؤسای هیأت‌های ورزشی استان‌ها فعال بیش از ۱۴۰۰ نفر تخمین زده شد و با روش نمونه‌گیری نظری (قضاوتی) در بخش کیفی و تصادفی خوشه‌ای در بخش کمی، ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. از پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ-28) گلدبرگ نیز برای سنجش سلامت ورزشکاران استفاده گردید.
یافته‌ها: نتایج نشان داد عوامل انگیزش فردی و سازمانی بر تصدی ریاست هیأت‌های ورزشی استانی تأثیر داشته و نیز نتایج نشان داد که انگیزش فردی و سازمانی رؤسای هیأت‌های ورزشی با سلامت ورزشکاران رابطه‌ی معنی‌داری دارد.
نتیجه‌گیری: به طور کلی می‌توان انگیزش فردی و سازمانی بر تصدی ریاست سازمان‌های ورزشی اثر داشته و نیز بین انگیزش فردی و سازمانی رؤسای هیأت‌های ورزشی با سلامت ورزشکاران و افراد جامعه ارتباط وجود دارد و این امر بیانگر آن است که انگیزه‌های فردی و سازمانی نامزدهای ریاست هیأت‌های ورزشی تا حد امکان بررسی شوند تا سطح سلامتی افراد جامعه و ورزشکاران افزایش یابد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت کننده: حامی مالی نداشته است.

شیوه استناد به این مقاله:

Rahimi S, Hami M, Shojaei V, Shsjie R. The effect of individual and organizational motivation factors on the presidency of provincial sports boards and relationship with athletes' health. Razi J Med Sci. 2021;27(12):131-141.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با [CC BY-NC-SA 3.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/) صورت گرفته است.



Original Article

The effect of individual and organizational motivation factors on the presidency of provincial sports boards and relationship with athletes' health

Susan Rahimi: PhD Student in Sports Management, Department of Physical Education, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran

Mohammad Hami: Assistant Professor, Department of Physical Education, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran (* Corresponding author) mohammadhami@yahoo.com

Vahid Shojaei: Assistant Professor, Department of Physical Education, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran

Reza Shsjie: Assistant Professor, Department Of Physical Education, Payam Noor University, Karaj, Alborz, Iran

Abstract

Background & Aims: In a society where there is the problem of sedentary lifestyle, overweight and related diseases, air pollution also exacerbates these conditions. One of the institutions that can be effective in this field along with the relevant organizations with its comprehensive and purposeful programs in improving the health of people in the community and sports enthusiasts, are the boards and the sports federation. If those in charge of sports affairs cultivate sports activities in the general public and also the culture of exercising even in a short period of time according to the available facilities and conditions of the people in the society, they will reduce diseases and increase the health of the people. Meanwhile, the main task of the Physical Education Organization and its related institutions is to invite people and attract athletes to perform physical activity, because one of the types of sports delegations in the world is the federation and public sports delegations. The difference between public and championship sports is that in public sports, the main goal is "health for all", while in championship sports, the goal is "gaining skills and competition", ie those who do public sports aim to gain health and vitality. It is for oneself and others, and in public sports, true victory occurs when all members of the group are healthy and happy. Also, if the heads of delegations and sports federations have the necessary motivation in this regard, they will play a very important role in increasing the health of athletes. Motivation is the factor that causes people to show the best quality of their work in doing things. Motivation is one of the main factors that determine the performance of employees. A person's motivation includes all the reasons why a person acts in a certain way. The main issue in the field of motivation is the diversity of motivational factors and also their impact on the organization, according to the job and environmental conditions that must be considered by managers in order to achieve organizational goals. In other words, an unsatisfied need creates tension, and this stress causes sudden impulses to be aroused within the individual. These motivations are internal things that cause a person to display searching behavior in pursuit of specific goals. Attention to motivation in employees and the organization can affect all three components of creativity, namely expertise, creative thinking skills and motivation. But the reality is that influencing the first two components is much more difficult and time consuming. Intrinsic motivation can be significantly increased even with minor changes in the organizational environment. Employees who are internally motivated feel that they are impacted by the results of their work through their abilities, skills, and efforts, thus increasing their likelihood of creativity and innovation, while the perception of external control over them increases. Feelings of lack of influence over the work and its consequences, inability to perform activities and reduce their motivation. On the other hand, the study of motivational factors in organizations such as sports delegations that deal with the health of athletes and individuals in the community, is one of the most challenging research discussions and thinking in this area requires much study. Because the importance of sports and sports organizations is not hidden from anyone. Sport is one of the most important and fundamental factors in providing vitality and happiness of society and has an impact on national productivity, and as a result,

Keywords

Individual Motivation,
Organizational
Motivation,
Athletes' Health,
Provincial Sports
Committees

Received: 31/10/2020

Published: 08/03/2021

has a positive effect on the economic prosperity and health of the country. According to previous research, no research has been done on the effect of individual and organizational motivational factors on the tenure of sports teams and its relationship with the health of athletes, so the results of this study can provide a model for future scientific selection. And more precisely, the candidates for the presidency of the provincial sports boards should be used and cause people to enter the boards whose personal and organizational motivations are in line and cause the development of sports and the health of athletes and members of the community. Therefore, this research has been done in order to answer the question whether individual and organizational motivation affect the tenure of provincial sports delegations? Is there a relationship between the individual and organizational motivation of the heads of sports delegations and the health of athletes?

Methods: This research was a descriptive-correlational study that was conducted by Delphi interviews and fieldwork. Also, the present study is applied in terms of purpose and retrospective in terms of data collection time. The statistical population of the study was divided into two parts:

A) Qualitative section: including 15 managers and deputies of the General Directorate of Sports and Youth of the provinces, presidents of sports federations and professors of sports management were selected to achieve theoretical saturation by theoretical and judgmental sampling. B) Quantitative section: includes all the heads of active provincial sports delegations in the country, which was estimated at more than 1400 people in 1398, and by random sampling of two-stage clusters (based on geographical areas) first randomly from among the provinces 20 provinces and in the next stage 10 provinces (Tehran, Isfahan, Gilan, Mazandaran, Ilam, Hamedan, Hormozgan, Fars, Khorasan Razavi and South Khorasan) were selected and 400 questionnaires were distributed and sent, of which 384 questionnaires were completed and analyzed.

Data collection tools included the following questionnaires:

A) Researcher-made organizational motivation questionnaire that by studying the research background, had 27 items and 7 subscales (interpersonal interaction, general working conditions, organizational growth, sports factors, political factors, economic factors and social factors); B) The researcher-made questionnaire was individual motivation with 37 items in 8 dimensions (interpersonal interaction, task, general working conditions, personal growth, reward, individual political factors, individual economic factors and individual social factors).

The General Health Questionnaire (GHQ-28) developed by Goldberg is one of the most well-known screening tools available in Forms 12, 28, 30 and 60. In this set, a 28-question form was prepared in four dimensions of physical symptoms and general health status, anxiety, social dysfunction and depression. Due to the researcher-made two questionnaires of individual and organizational motivation, because it can not be done by face validity and Cronbach's alpha reliability, the validity of divergent and convergent structures was reported by exploratory factor analysis and values with the help of statistical software SPSS 21 and SmartPLS.3. Were analyzed.

Results: The results showed that individual and organizational motivation factors had an effect on the tenure of the provincial sports delegations and also the results showed that the individual and organizational motivations of the heads of sports delegations had a significant relationship with the health of athletes.

Conclusion: In general, individual and organizational motivation can affect the tenure of the head of sports organizations and also there is a relationship between individual and organizational motivation of sports heads with the health of athletes and individuals in the community, and this indicates that motivations Individual and organizational candidates for the presidency of sports delegations should be examined as much as possible to increase the level of health of individuals in the community and athletes.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Rahimi S, Hami M, Shojaei V, Shsjie R. The effect of individual and organizational motivation factors on the presidency of provincial sports boards and relationship with athletes' health. *Razi J Med Sci.* 2021;27(12):131-141.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

مقدمه

در جامعه‌ای که مشکل کم‌حرکی، اضافه وزن و بیماری‌های ناشی از آن وجود دارد، آلودگی هوا نیز این شرایط را تشدید می‌کند. یکی از نهادهایی که می‌تواند در این زمینه در کنار سازمان‌های ذیربط با برنامه‌های جامع و هدفمند خود در بهبود سلامت افراد جامعه و علاقه‌مندان به ورزش مؤثر واقع شود، هیأت‌ها و فدراسیون ورزشی هستند (۱). اگر متصدیان امور ورزش، پرداختن به فعالیت ورزشی را در عموم مردم و نیز فرهنگ ورزش کردن را حتی در زمانی کوتاه با توجه به امکانات موجود و شرایط افراد در جامعه بیروانند، باعث کاهش بیماری‌ها و افزایش سلامت افراد جامعه می‌شوند (۲). در این میان وظیفه اصلی سازمان تربیت‌بدنی و نهادهای مرتبط با آن در دعوت از مردم و جذب ورزشکاران برای انجام فعالیت بدنی حائز اهمیت است چرا که یکی از انواع هیأت‌های ورزشی در جهان، فدراسیون و هیأت‌های ورزش همگانی هستند (۳). تفاوت ورزش‌های همگانی و قهرمانی در این است که در انجام همگانی ورزش هدف اصلی «سلامتی برای همه» است در صورتی که در ورزش‌های قهرمانی هدف «کسب مهارت و رقابت» است، یعنی کسانی که به ورزش همگانی می‌پردازند هدفشان به دست آوردن سلامتی و نشاط برای خود و دیگران است و در ورزش‌های همگانی پیروزی واقعی زمانی اتفاق می‌افتد که همه اعضای گروه سالم و شاد باشند (۴). همچنین اگر رؤسای هیأت‌ها و فدراسیون‌های ورزشی انگیزش لازم را در این خصوص داشته باشند، نقش بسیار مهمی در افزایش سلامت ورزشکاران خواهند داشت (۵). از این انتخاب مناسب‌ترین نیروی انسانی به صورت دقیق و هدفمند، یکی از عوامل کلیدی است که منجر به موفقیت نهادهای ورزشی در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها ورزشی می‌گردد (۶)؛ یعنی یافتن افراد مناسب و انتخاب صحیح مدیران و کارکنان است که منجر به موفقیت سازمان می‌گردد. با توجه به این مورد که بزرگ‌ترین مزیت سازمان‌ها بر خورداری از نیروی انسانی توانمند و بانگیزه است، بنابراین دولت‌ها به منظور دستیابی به عملکردی اثربخش باید از نظر نیروی انسانی توانمند و بانگیزه در سازمان‌های خود استفاده کنند (۷).

انگیزه عاملی است که موجب می‌شود افراد بهترین کیفیت از کار خود را در انجام امور به نمایش بگذارند (۸). انگیزه یکی از عوامل اصلی است که عملکرد کارمندان را مشخص می‌کند. انگیزه یک شخص، همه دلایلی را که بر اساس آن‌ها شخص به طرز خاصی عمل می‌کند، در برمی‌گیرد (۹). مسئله اصلی در حوزه انگیزش، تنوع موارد انگیزشی و همچنین تأثیر آن‌ها در سازمان، با توجه به شرایط شغلی و محیطی می‌باشد که باید توسط مدیران در جهت رسیدن به اهداف سازمانی مورد توجه قرار بگیرد (۱۰). به عبارت دیگر، یک نیاز ارضا نشده باعث ایجاد تنش می‌شود و این تنش موجب می‌گردد انگیزه‌های ناگهانی در درون فرد برانگیخته شود. این انگیزه‌ها اموری درونی هستند که باعث می‌گردند فرد در پی تأمین اهداف ویژه‌ای، رفتار جستجوگرانه‌ای از خود بروز دهد (۱۱).

توجه به انگیزش در کارکنان و سازمان می‌تواند هر سه مؤلفه خلاقیت یعنی تخصص، مهارت‌های تفکر خلاق و انگیزش را تحت تأثیر قرار دهند. اما واقعیت آن است که تأثیر گذاشتن بر دو مؤلفه اول بسیار دشوارتر و وقت‌گیرتر است. انگیزش درونی را می‌توان حتی با تغییرات جزئی در محیط سازمان به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش داد (۱۲). کارکنانی که از انگیزش درونی و فردی برخوردار باشند، احساس می‌کنند که از طریق توانایی‌ها، مهارت‌ها و کوشش‌های خود بر نتایج مربوط به کار خود مؤثرند، از این رو احتمال خلاقیت و نوآوری در آن‌ها افزایش می‌یابد، در حالی که تصور کنترل خارجی بر آنها، احساس عدم نفوذ بر کار و نتیجه آن، عدم توانایی انجام فعالیت‌ها و کاهش انگیزش آنان را سبب می‌شود (۱۳). بنابراین انگیزش و انگیزه-دهی یک نقطه کلیدی برای مدیران می‌باشد که با استفاده از آن می‌توانند به کارمندان انرژی جدید ببخشند و سازمان را به اهداف خود نزدیکتر کنند (۱۴). از سوی دیگر مطالعه بر روی عوامل انگیزشی در سازمان‌هایی مثل هیأت‌های ورزشی که با سلامت ورزشکاران و افراد جامعه سروکار دارد، جزو پرچالش‌ترین بحث‌های پژوهشی است و تفکر در این زمینه نیازمند بررسی زیادی می‌باشد. چرا که اهمیت ورزش و سازمان‌های ورزشی بر کسی پوشیده نیست. ورزش از عوامل بسیار مهم و اساسی در تأمین نشاط و شادمانی

انگیزشی فردی و سازمانی بر تصدی ریاست هیأت‌های ورزشی استان‌ها اثر دارند؟ آیا ارتباطی بین انگیزش فردی و سازمانی رؤسای هیأت‌های ورزشی با سلامت ورزشکاران وجود دارد؟

روش کار

این تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی بود که به روش مصاحبه‌های دلفی و به‌طور میدانی انجام شد. همچنین تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر زمان جمع‌آوری داده‌ها، گذشته‌نگر می‌باشد. جامعه آماری تحقیق، دو بخش بود:

الف) بخش کیفی: شامل ۱۵ تن از مدیران و معاونان اداره کل ورزش و جوانان استان‌ها رؤسای فدراسیون‌های ورزشی و اساتید مدیریت ورزشی منتخب تا رسیدن به اشباع نظری به روش نمونه‌گیری نظری و قضاوتی انتخاب شدند.

ب) بخش کمی: شامل شامل کلیه رؤسای هیأت‌های ورزشی فعال استانی کشور که بیش از ۱۴۰۰ نفر در سال ۱۳۹۸ تخمین زده شد و با نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای دو مرحله‌ای (بر اساس مناطق جغرافیایی) ابتدا به طور تصادفی از بین استان‌های کشور، ۲۰ استان و در مرحله بعد ۱۰ استان (تهران، اصفهان، گیلان، مازندران، ایلام، همدان، هرمزگان، فارس، خراسان رضوی و خراسان جنوبی) انتخاب شدند و ۴۰۰ پرسشنامه توزیع و ارسال شد که ۳۸۴ پرسشنامه به صورت کامل تکمیل و تحلیل گردید.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های ذیل بود:
الف) پرسشنامه محقق ساخته انگیزش سازمانی که با مطالعه پیشینه تحقیق، دارای ۲۷ گویه و ۷ خرده مقیاس (تعامل بین فردی سازمانی، شرایط عمومی کار، رشد سازمانی، عوامل ورزشی، عوامل سیاسی، عوامل اقتصادی و عوامل اجتماعی) بود؛

ب) پرسشنامه محقق ساخته انگیزش فردی با ۳۷ گویه در ۸ بعد (تعامل بین فردی، وظیفه، شرایط عمومی کار، رشد شخصی، پاداش، عوامل سیاسی فردی، عوامل اقتصادی فردی و عوامل اجتماعی فردی) بود؛

ج) پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ-28) توسط گلدبرگ (Goldberg) ساخته شده، از جمله شناخته

جامعه بوده و در بهره‌وری ملی اثرگذار است و در نتیجه بر رونق اقتصادی و سلامتی کشور تأثیر مثبت بر جای می‌گذارد (۱۰). نتایج مطالعات شییر (Shier) و همکاران (۲۰۲۰) از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با ۲۲ تن از مربیان زن داوطلب در یک برنامه مربیگری دختران دبیرستانی در یک محله با وضعیت اقتصادی-اجتماعی پایین در تورنتو و انتاریو کانادا نشان داد که مهمترین انگیزه آن‌ها تمایل اجتماعی و روانی مربی و تجربیات مرتبط با پویایی سازمانی برای ترویج ارزش‌ها و پشتیبانی سازمانی از آن‌ها است (۱۵). دراگوس (Dragos) و همکاران (۲۰۱۹) با نظرسنجی از ۱۷۸ نفر (۵۱ مدیر و ۱۲۷ کارمند) از ۳۴ سازمان ورزشی در رومانی نشان دادند که عملکرد کارکنان در سازمان‌های ورزشی به نحوه مدیریت مدیران در شناسایی و برآورده کردن نیازها یا انتظارات و میزان انگیزش آن‌ها بستگی دارد. انگیزش در محل کار، پاداش (نه لزوماً مادی) برای شایستگی کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است و موجب حفظ یک فضای مطلوب در محیط کار برای کسب نتیجه می‌گردد (۱۲). آیگون تایزر (Aygün) و همکاران (۲۰۱۳) با نظرسنجی از ۱۱۹ نفر از مدیران سازمان‌های غیرانتفاعی ترکیه نشان دادند که ۵ عامل اساسی (توسعه ارتباطات فردی، تقویت خودارزشی، خودسازی یا توسعه‌ی فردی، کمک به جامعه و یادگیری از طریق جامعه) بین عوامل انگیزشی داوطلبانه نامزدهای سمت‌های مختلف مدیریتی یا سازمانی با اهداف و مأموریت‌های مختلف تفاوت وجود ندارد. اما عوامل تعیین کننده انگیزه داوطلب بسته به سن متفاوت هستند (۱۶).

با توجه به تحقیقات قبلی، تا کنون تحقیقی در خصوص تأثیر عوامل انگیزشی فردی و سازمانی بر تصدی هیأت‌های ورزشی و ارتباط آن با سلامت ورزشکاران انجام نشده است، لذا نتایج این تحقیق می‌تواند مدلی را ارائه دهد که در آینده برای انتخاب علمی و دقیق‌تر نامزدهای ریاست هیأت‌های ورزشی استانی مورد استفاده قرار گیرد و باعث ورود افرادی به هیأت‌ها شود که انگیزه‌های فردی و سازمانی‌شان همراستا بوده و موجب توسعه ورزش و سلامتی ورزشکاران و افراد جامعه شود. بنابراین این پژوهش در راستای پاسخ به این پرسش انجام یافته است که آیا

۵۰ سال بیشترین درصد را دارا هستند و ۸۳/۶۰ درصد افراد بیش از ۱۰ سال سابقه مدیریتی دارند و ۸۲/۳ درصد افراد نمونه مورد بررسی دارای سابقه ورزشی در همان رشته ورزشی هیأت مورد نظر هستند.

از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال (طبیعی) بودن استفاده شد که نتایج در جدول ۱ نمایش داده شد. معمولاً سطح معنی داری در (k-s) که در جدول با Sig. (معنی داری) مشخص است. با توجه به نتایج و مقادیر سطح معنی داری برای ابعاد سنج‌های سه پرسشنامه الف، ب و ج به همراه نتیجه توزیع نرمال مشخص شده است.

تمایز مهم روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی در این است که روش اکتشافی با صرفه‌ترین روش تبیین واریانس مشترک زیربنایی یک ماتریس همبستگی را مشخص می‌کند. در حالی که روش‌های تأییدی (آزمون فرضیه) تعیین می‌کنند که داده‌ها با یک ساختار عاملی معین (که در فرضیه آمده)

شده‌ترین ابزارهای غربالگری است که به صورت فرم‌های ۱۲، ۲۸، ۳۰ و ۶۰ در دسترس می‌باشد. در این مجموعه فرم ۲۸ سوالی در چهار بُعد علائم جسمانی و وضعیت سلامت عمومی، اضطراب، اختلال عملکرد اجتماعی و افسردگی تنظیم گردید.

به دلیل محقق ساخته بودن دو پرسشنامه انگیزش فردی و سازمانی چون نمی‌توان به روش روایی صوری و پایایی آلفای کرونباخ انجام داد، از روایی سازه واگرا و همگرا، با تحلیل عاملی اکتشافی و مقادیر با کمک نرم‌افزارهای آماری نسخه ۲۱ SPSS و SmartPLS.3 گزارش و تحلیل شدند.

یافته‌ها

نتایج حاصل از بررسی وضعیت جمعیت‌شناسی نمونه مورد بررسی (۳۸۴ نفر) نشان داد: فقط ۳/۱۲ درصد افراد نمونه آماری را زن تشکیل می‌دهد. نتایج مربوط به سن آزمودنی‌ها نشان داد افراد نمونه در رده سنی ۴۱ تا

جدول ۱- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (k-s) جهت بررسی توزیع نرمال متغیرهای پرسشنامه‌ی الف، ب و ج

پرسشنامه	ابعاد (حیطه‌های پرسشنامه‌ی الف، ب و ج	معنی‌داری آزمون (K - S)	مقدار (Z)	نتیجه
الف) عوامل انگیزشی فردی	عوامل انگیزشی فردی	۰/۷۲۶	۰/۶۹۱	نرمال
	الف) تعامل بین فردی	۰/۱۹۵	۱/۰۷۸	نرمال
	الف) وظیفه فردی	۰/۰۷۱	۱/۲۹۱	نرمال
	الف) شرایط عمومی کار فردی	۰/۱۰۶	۱/۲۱۲	نرمال
	الف) رشد شخصی فردی	۰/۱۱۳	۱/۱۹۸	نرمال
	الف) پاداش فردی	۰/۱۹۴	۱/۰۸۰	نرمال
	الف) عوامل سیاسی فردی	۰/۰۹۱	۱/۶۱۳	نرمال
	الف) عوامل اقتصادی فردی	۰/۲۳۳	۱/۰۳۶	نرمال
ب) عوامل انگیزشی سازمانی	الف) عوامل اجتماعی فردی	۰/۱۲۳	۱/۱۸۱	نرمال
	عوامل انگیزشی سازمانی	۰/۴۴۷	۰/۸۶۲	نرمال
	ب) عوامل سیاسی سازمانی	۰/۱۱۸	۱/۱۹۰	نرمال
	ب) عوامل ورزشی سازمانی	۰/۰۷۱	۱/۳۹۴	نرمال
	ب) عوامل اقتصادی سازمانی	۰/۲۳۳	۱/۰۳۶	نرمال
	ب) عوامل اجتماعی سازمانی	۰/۱۲۰	۱/۱۸۵	نرمال
	ب) شرایط عمومی کار سازمانی	۰/۳۰۴	۰/۹۷۰	نرمال
ج) سلامت	ب) رشد سازمانی	۰/۰۷۴	۱/۲۸۳	نرمال
	ب) تعامل بین سازمانی	۰/۰۸۴	۱/۲۵۸	نرمال
	سلامت	۰/۱۸۱	۱/۰۹۶	نرمال
	ج) علائم جسمانی و وضعیت سلامت عمومی	۰/۰۸۷	۱/۴۳۷	نرمال
د) سلامت	ج) اضطراب	۰/۰۷۱	۱/۰۳۲	نرمال
	ج) اختلال عملکرد اجتماعی	۰/۰۹۱	۱/۱۸۵	نرمال
	ج) افسردگی	۰/۱۳۸	۱/۱۴۵	نرمال

همبستگی میانه‌ای داشته باشند. بدین منظور می‌بایست میانگین واریانس‌های خروجی (AVE) از ۰/۵ بیشتر باشد. ضرایب روایی (AVE) نشان می‌دهند که چه درصدی از واریانس متغیر مدل، به وسیله یک مؤلفه مجزا تشریح شده است. نتایج خروجی نرم افزار نشان داد (جدول ۲) که تمامی متغیرها دارای روایی همگرا (AVE) بالاتر از ۰/۵ هستند. در نتیجه مؤلفه‌ها می‌توانند به اندازه کافی واریانس متغیرهای مدل پژوهش را تشریح کنند و ابزار اندازه‌گیری تحقیق حاضر از روایی مناسبی برخوردار است. به منظور محاسبه پایایی پرسشنامه و اطمینان از هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری تحقیق از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفای کرونباخ متغیرهای پرسشنامه نشان‌دهنده‌ی پایا بودن پرسشنامه‌های پژوهش حاضر بود. همچنین پایایی ترکیبی (CR) بالاتر از ۰/۷ در بازه‌ی مورد قبول قرار داشتند (جدول ۲) که نشان‌دهنده‌ی اعتبار همگرایی بالایی است. اولین و ابتدایی‌ترین معیار برازش مدل ساختاری،

هماهنگ‌اند یا خیر. بنابراین ابتدا با تحلیل عاملی اکتشافی مقدار اشتراک مربوط به گویه‌های پرسشنامه‌ی الف ردیف: ۶ و ۱۶ و ۳۲، پرسشنامه‌ی ب ردیف: ۱ و ۱۰ کمتر از ۰/۵ به دلیل مقدار اشتراکی ضعیف‌تر از بقیه حذف می‌شوند. سپس تحلیل عاملی تأییدی و سنجه‌های پرسشنامه الف ردیف: ۱ و ۱۷ که دارای بارهای عاملی کمتر از ۰/۵ بودند از مدل پژوهش حذف شدند.

به‌طور کلی تجزیه و تحلیل یا استفاده از نرم‌افزار PLS، از دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری تشکیل شده است. جهت سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه مورد استفاده می‌شود: پایایی شاخص (Item Reliability)، روایی همگرا (Convergent Validity) و روایی واگرا (Discriminant Validity).

پایایی شاخص توسط سه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا در جدول ۲ پس از سنجش گزارش شد. روایی همگرا بر این اصل برمی‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر

جدول ۲- نتایج اهمیت ابعاد پرسشنامه‌های پژوهش ضرایب پایایی و روایی پرسشنامه‌ها پس از حذف گویه‌های کم اعتبار

پرسشنامه	تعداد گویه	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	روایی همگرا	بار عاملی	اهمیت (اولویت)
الف) عوامل انگیزشی فردی	۵	۰/۷۳۴	۰/۷۷۱	۰/۵۹۴	۰/۵۳۱	۸
	۵	۰/۷۰۵	۰/۷۴۴	۰/۵۵۳	۰/۶۳۳	۶
	۳	۰/۷۱۸	۰/۷۳۶	۰/۵۴۱	۰/۶۶۷	۵
	۴	۰/۸۳۷	۰/۸۵۶	۰/۷۳۲	۰/۷۸۸	۲
	۴	۰/۷۲۴	۰/۷۷۵	۰/۶۰۰	۰/۶۸۲	۴
ب) عوامل انگیزشی سازمانی	۳	۰/۷۸۱	۰/۸۲۷	۰/۶۸۳	۰/۸۴۲	۱
	۵	۰/۷۴۶	۰/۷۷۴	۰/۵۵۳	۰/۶۲۵	۷
	۵	۰/۷۱۵	۰/۷۶۸	۰/۵۸۹	۰/۷۴۵	۳
	۵	۰/۷۹۳	۰/۸۱۲	۰/۶۵۹	۰/۸۱۸	۱
	۳	۰/۷۱۳	۰/۷۷۰	۰/۵۹۲	۰/۸۰۸	۲
ج) سلامت	۵	۰/۶۹۹	۰/۷۳۳	۰/۵۳۷	۰/۶۱۵	۶
	۳	۰/۷۱۴	۰/۸۵۸	۷۳۶	۰/۵۰۷	۷
	۴	۰/۷۰۷	۰/۷۸۲	۰/۶۱۱	۰/۶۲۳	۵
	۲	۰/۷۱۳	۰/۷۴۹	۰/۵۶۱	۰/۷۴۱	۳
	۳	۰/۷۲۲	۰/۷۷۲	۰/۵۹۵	۰/۷۲۴	۴
د) عوامل انگیزشی سازمانی	۷	۰/۷۰۸	۰/۸۲۳	۰/۶۶۵	۰/۸۲۵	۱
	۲۸	۰/۷۵۸	۰/۸۳۵	۰/۶۷۲	۰/۸۳۵	۲
	۷	۰/۸۶۵	۰/۹۳۵	۰/۸۳۵	۰/۸۰۳	۲
	۷	۰/۷۱۳	۰/۸۶۴	۰/۵۳۵	۰/۷۳۵	۳
عوامل انگیزشی سازمانی	۷	۰/۶۸۷	۰/۷۴۵	۰/۶۲۱	۰/۶۱۵	۴
	۷	۰/۶۸۷	۰/۷۴۵	۰/۶۲۱	۰/۶۱۵	۴

رؤسای هیئت‌های ورزشی مورد مطالعه دارد و در رابطه متغیر عوامل انگیزشی فردی با سلامت ورزشکاران اندازه اثر بزرگ ارزیابی شد و در رابطه متغیر عوامل انگیزشی سازمانی با سلامت ورزشکاران اندازه اثر متوسط ارزیابی شد. مقدار معنی‌داری تی بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین با احتمال ۹۵٪ می‌توان عنوان کرد در نتیجه بین انگیزش فردی و انگیزش سازمانی بر تصدی هیأت‌های ورزشی استانی تدثیر مثبت داشته و نیز بین انگیزش شخصی رؤسای هیأت‌های ورزشی استانی و سلامت ورزشکاران و نیز بین انگیزش سازمانی رؤسای هیأت‌های ورزشی استانی و سلامت ورزشکاران ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

بحث

نتایج تحقیق نشان داد که متغیر عوامل انگیزشی فردی اثر بزرگی بر مسیر عوامل انگیزشی سازمانی رؤسای هیئت‌های ورزشی مورد مطالعه دارد و بین انگیزش شخصی و سازمانی رؤسای هیئت‌های ورزشی استانی با سلامت ورزشکاران ارتباط معنی‌داری وجود دارد. تحقیقات زیادی در رابطه با اهمیت انگیزش مدیران و نیز تنوع عوامل انگیزشی مؤثر در فرد و سازمان، داخل کشور صورت گرفت که نشان از اهمیت عوامل انگیزشی است. برخی محققان در مطالعات خود، مدل انگیزش کارکنان بر اساس عملکرد را ارائه دادند که در نظر گرفتن آن‌ها را در رسیدن سازمان‌ها به اهدافشان مؤثر دانسته‌اند (۱۷-۲۰). انگیزش از طریق تعیین اهداف عامل محرک محسوب شده و همچنین مؤثر در احساس غرور برخاسته از شغل در رسیدن به اهداف شغلی است، همان‌گونه که در مدل‌های سنتی دستمزد بر مبنای عملکرد، تعیین کننده و مشوق بیرونی انگیزش است (۲۱). اگرچه بستگی به مشاغل مختلف و استانداردهای فردی در تعیین پاداش و

ضرایب معنی‌داری تی (T-values) است. در جدول ۳ تمامی ضرایب معنی‌داری تی از ۱/۹۶ بیشتر هستند. که معناداری تمامی روابط بین سازه‌ها را در سطح اطمینان ۹۵ درصد نشان داد.

کوهن (Cohen) (۱۹۸۸) مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ یا بیشتر به ترتیب اندازه تأثیر (شدت رابطه میان سازه‌های مدل) کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر را معرفی نمود.

برازش مدل کلی (معیار GOF): معیاری برای بررسی برازش کلی مدل جهت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا می‌باشد. تنتهاوس و همکاران (۲۰۰۴) این معیار را به عنوان شاخصی مطمئن برای برازش کلی مدل پیشنهاد دادند. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط اشتراکی (Communality) و متوسط ضریب تعیین (R Squares Average) است. معیار GOF عددی بین صفر تا یک است که هر چه مقدار آن به یک نزدیکتر باشد نشان از اعتبار و کیفیت بالاتر مدل است. ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند. مقدار محاسبه شده برای GOF در پژوهش برابر ۰/۶۱۶ و از حدود ۰/۳۶ بزرگتر است و پس می‌توان گفت برازش مدل کلی پژوهش مناسب و قوی است.

فرمول محاسبه برازش کلی مدل:

$$GOF = \sqrt{\text{mean}(\text{communality}) * \text{mean}(R \text{ square})}$$

$$\text{Average (Comunalities)} = 0.627$$

$$\text{Average}(R^2) = 0.607$$

$$GOF = 0.616$$

بر اساس نتایج جدول ۳ متغیر عوامل انگیزشی فردی اثر بزرگی بر سازه مسیر عوامل انگیزشی سازمانی

جدول ۳- ضریب معنی‌داری تی روابط هر یک از عامل‌های اصلی با هم

رابطه بین سازه‌ها	مقدار تی	معنی‌داری	نتیجه	ضریب مسیر	F ^۲	کیفیت
انگیزشی فردی <<< انگیزشی سازمانی	۲/۲۲۸	۰/۰۰۱	تأیید	۰/۸۷۸	۰/۶۴۵	بزرگ
انگیزش فردی <<< سلامت	۲/۶۸۲	۰/۰۰۲	تأیید	۰/۸۷۶	۰/۵۴۲	بزرگ
انگیزش سازمانی <<< سلامت	۳/۱۳۵	۰/۰۰۱	تأیید	۰/۵۰۲	۰/۳۱۵	متوسط

است. رتبه یکی مانده به آخر عوامل اقتصادی به این دلیل که درآمدزایی زیادی در هیأت‌های ورزشی صورت نمی‌گیرد و کمک‌ها هم از نهادهای دولتی به هیأت‌ها بسیار کم و زیاد می‌باشد مگر از طریق ایجاد روابط با نهادها و افراد مؤثر (۱۶). البته در نتایج تحقیق شیپور و همکاران (۲۰۲۰)، ۵۰ عامل انگیزشی در سازمان را به سه بخش فردی، شغلی، کار و موقعیت تقسیم کرد و رتبه‌بندی نهایی عوامل انگیزشی نشان داد که مسائل مالی، امنیت جانی، چپ‌نشین مدیران و اهداف کارکنان جزو برترین عامل‌ها می‌باشد. دو فاکتور انگیزشی حقوق و دستمزد و امنیت شغلی را مهمترین فاکتورها بیان کرد و فاکتورهای شرایط محیطی و سطح مسئولیت‌پذیری را کم‌اهمیت‌ترین فاکتورهای انگیزش شغلی عنوان کرد (۱۵). فرآیند ریاست در هیأت‌های ورزشی از عمده جریاناتی است که با سیستم انگیزشی درگیر است. برنامه‌ریزی‌های ورزشی با تأکید بر سلامتی ورزشکاران و افراد جامعه نیاز به تقویت انگیزش درونی متصدیان امور ورزشی هر چند در طولانی مدت نتایج مفیدی را به بار خواهد آورد. فعال‌سازی و تقویت انگیزش درونی در متصدیان امور ورزشی اهداف مبتنی بر فراهم‌کردن محیط ورزشی مناسب و راهبردهای ورزشی را برآورده خواهد ساخت و دوام و پایداری آن‌ها را تضمین خواهد کرد (۲۱). انگیزش فردی و سازمانی به عنوان یک عامل مهمی انگیزشی باید مورد تقویت قرار گیرد. هر چند عوامل بیرونی انگیزشی نیز وجود دارد که بر انگیزش متصدیان امور ورزشی اثرگذار است و به آن‌ها نیز باید توجه شود. نتایج نشان داد افرادی که دارای انگیزش بالایی هستند به صورت خود جوش عملکرد کرده و برنامه‌های خود را سازمان می‌بخشند. این افراد معمولاً رقیق و منظم‌تر از افراد دارای انگیزش پایین‌تر عمل می‌نمایند. برنامه‌های بهتر و پیشنهادات خلاقانه‌تری ارائه می‌کنند و روند کار را تحت تأثیر قرار می‌دهند که همه این عوامل با سلامت افراد جامعه و ورزشکاران ارتباط مستقیم دارند. بنابر این انگیزش یک ویژگی شخصی یا سازمانی نیست بلکه حاصل تبادل بین فرد و محیط می‌باشد و به دلیل این ماهیت تبدالی انگیزش، خط‌مشی‌های سازمانی می‌توانند انگیزش کارکنان را به گونه‌ای مثبت یا منفی تحت تأثیر قرار دهند (۱۶).

رسیدن به اهداف دارد. انگیزش یکی از مسائل کلیدی بوده که بی‌شک نقش تعیین‌کننده‌ای در ابعاد مختلف سازمانی دارد و سازمان‌ها برای نیل به اهداف بلندمدت و دوام در دنیای رقابتی تجارت امروزی موظف به ایجاد انگیزش در افراد سازمان هستند (۲۲). انگیزش به طور کلی به سه عامل نیازها، برانگیختن‌ها و مشوق‌ها دسته‌بندی می‌گردد که بر اساس این دسته‌بندی‌ها می‌توان با توجه به هر یک از عوامل تعیین‌کننده آن روش‌هایی برای ایجاد انگیزش کارکنان در سازمان‌ها به کار گرفت. بطور کلی، از دیدگاه مدیریت، هدف ایجاد انگیزش در کارکنان به گونه‌ای است که رفتار آنان بیشترین نفع را برای سازمان داشته باشد (۲۳). انگیزه‌های درونی در جنبه‌های مختلفی از زندگی فردی و اجتماعی می‌توانند اثربخش و مفید واقع شوند. از آنجایی که تمامی اعمال و فعالیت‌های انسان مبتنی بر موتورهای فعال‌ساز انگیزشی می‌باشند. توجه به شیوه‌های کاربرد آن‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است. کمتر تلاش و فعالیتی به نتایجی مفید و کارآیی می‌انجامد و کمتر فردی را می‌توان سراغ داشت که بدون رضایت لازم فعالیتی را به صورتی مطلوب عملی سازد. بر این اساس برنامه‌های اجتماعی و انواع فعالیت‌ها دائماً به دنبال شیوه‌هایی هستند که کارایی و عملکرد را بهتر و مفیدتر می‌سازند (۲۴).

با توجه به نتایج بدست آمده در این تحقیق نیز مشخص می‌کند که افراد با انگیزه‌های متفاوتی داوطلب ریاست هیأت‌های ورزشی می‌شوند که این انگیزه‌ها به شیوه‌های متفاوتی هم برطرف می‌شوند. عوامل انگیزش فردی با ۳۷ گویه در ۸ بعد به ترتیب اهمیت (۱. عوامل سیاسی، ۲. رشد شخصی، ۳. عوامل اجتماعی، ۴. پاداش، ۵. شرایط عمومی کار، ۶. وظیفه، ۷. عوامل اقتصادی و ۸. تعامل بین فردی)، انگیزش سازمانی به ۲۷ گویه در ۷ بعد (۱. عوامل سیاسی، ۲. عوامل ورزشی، ۳. رشد سازمانی، ۴. تعامل بین سازمانی، ۵. شرایط عمومی کار، ۶. عوامل اقتصادی و ۷. عوامل اجتماعی) و اشتیاق شغلی با ۹ گویه در ۳ بعد: (۱. قدرت، ۲. تعهد و ۳. جذب) تقسیم و از دیدگاه نمونه‌ی آماری اولویت‌بندی شدند. آیگون و تایرز (۲۰۱۳) در تحقیق خود، انتخاب جایگاه شغلی را به عنوان یک متغیر مستقل اثرگذار بر انگیزه خدمت در نظر گرفته

8. Zhu YQ, Gardner DG, Chen HG. Relationships between work team climate, individual motivation, and creativity. *J Manage*. 2018;44(5):2094-115.

9. Lorincová S, Štarchoň P, Weberová D, Hitka M, Lipoldová M. Employee motivation as a tool to achieve sustainability of business processes. *Sustainability*. 2019;11(13):3509.

10. Kim S, Kim JD, Shin Y, Kim GH. Cultural differences in motivation factors influencing the management of foreign laborers in the Korean construction industry. *IJPM*. 2015;33(7):1534-47.

11. Lorincová S, Hitka M, Čambál M, Szabó P, Javorčíková J. Motivation Factors Influencing Senior Managers in the Forestry and Wood-Processing Sector in Slovakia. *BioResources*. 2016;11(4):10339-48.

12. Dragoş F, Herman G, Szabo-Alexi M, Szabo-Alexi P, Olău V, Buhaş S. Motivating employees in sports organizations, an important factor in managerial policy. *Geosport Soc*. 2019;10(1):39-47.

13. Schönermark MP. Medical Data Management - Approach, Concepts, Strategic and Operative Implications. *Laryngorhinootologie*. 2019;98(S 01):S220-S252.

14. Aksorn T, Hadikusumo BH. Critical success factors influencing safety program performance in Thai construction projects. *Saf Sci*. 2008;46(4):709-27.

15. Shier ML, Larsen-Halikowski J, Gouthro S. Characteristics of volunteer motivation to mentor youth. *Child Youth Serv Rev*. 2020;111:104885.

16. Taysir EA, Pazarcik Y, Taysir NK. What motivates nonprofit organizations' top managers to volunteer? *JTMD*. 2013;18(2):164-87.

17. Simpson EH, Balsam PD. The Behavioral Neuroscience of Motivation: An Overview of Concepts, Measures, and Translational Applications. *Curr Top Behav Neurosci*. 2016;27:1-12.

18. Malinowska D, Tokarz A, Wardzichowska A. Job autonomy in relation to work engagement and workaholism: Mediation of autonomous and controlled work motivation. *Int J Occup Med Environ Health*. 2018;31(4):445-458.

19. Roh CY, Moon MJ, Yang SB, Jung K. Linking emotional labor, public service motivation, and job satisfaction: Social workers in health care settings. *Soc Work Public Health*. 2016;31(2):43-57.

20. Munyengabe S, Haiyan H, Yiyi Z, Jiefei S. Factors and levels associated with lecturers' motivation and job satisfaction in a Chinese university. *EJMSTE*. 2017;13(10):6415-30.

21. Munyengabe S, He H, Yiyi Z. The Analysis of Factors and Levels Associated with Lecturers' Motivation and Job Satisfaction in University of Rwanda. *JEP*. 2016;7(30):188-200.

22. Nasu A, Yamada K, Morioka I. Difficulties at work and work motivation of ulcerative colitis suffers. *Sangyo Eiseigaku Zasshi*. 2015;57(1):9-18.

نتیجه گیری

به طور کلی می‌توان این گونه اذعان داشت که انگیزش فردی و سازمانی بر تصدی ریاست سازمان‌های ورزشی اثر داشته و نیز بین انگیزش فردی و سازمانی رؤسای هیأت‌های ورزشی با سلامت ورزشکاران و افراد جامعه ارتباط وجود دارد و این امر بیانگر آن است که بکارگیری رؤسای هیأت‌های ورزشی باید به شکلی علمی و روشمند انجام گیرد و انگیزه‌های فردی و سازمانی نامزدهای ریاست هیأت‌های ورزشی تا حد امکان بررسی شوند تا سطح سلامتی افراد جامعه و ورزشکاران افزایش یابد.

تقدیر و تشکر

این مقاله برگرفته از رساله دوره دکتری مدیریت ورزشی می‌باشد. بدین‌وسیله نویسندگان تشکر خود را از تمامی کسانی که در پیشبرد اهداف رساله یاری نموده‌اند، اعلام می‌دارند.

References

- Deiorio NM, Carney PA, Kahl LE, Bonura EM, Juve AM. Coaching: a new model for academic and career achievement. *Med Educ Online*. 2016;21:33480.
- Schönermark MP. Medical Data Management - Approach, Concepts, Strategic and Operative Implications. *Laryngorhinootologie*. 2019;98(S 01):S220-S252.
- Malm C, Jakobsson J, Isaksson A. Physical Activity and Sports-Real Health Benefits: A Review with Insight into the Public Health of Sweden. *Sports (Basel)*. 2019;7(5):127.
- Kubacki K, Hurley E, Rundle-Thiele SR. A systematic review of sports sponsorship for public health and social marketing. *J Soc Mark*. 2018.
- Love TM. Oxytocin, motivation and the role of dopamine. *Pharmacol Biochem Behav*. 2014;119:49-60.
- Aronsson G, Theorell T, Grape T, Hammarström A, Hogstedt C, Marteinsdottir I, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC Public Health*. 2017;17(1):264.
- Tanikawa Y, Kimachi M, Ishikawa M, Hisada T, Fukuhara S, Yamamoto Y. Association between work schedules and motivation for lifestyle change in workers with overweight or obesity: a cross-sectional study in Japan. *BMJ Open*. 2020;10(4):e033000.

23. Suchyadi Y. Relationship between Work Motivation and Organizational Culture in Enhancing Professional Attitudes of Pakuan University Lecturers. *JHSS*. 2017;1(1):41-5.
24. Wong K, Chan AHS, Teh PL. How Is Work-Life Balance Arrangement Associated with Organisational Performance? A Meta-Analysis. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(12):4446.