

INFLUENȚA CONDIȚIILOR DE MEDIU ȘI A CELOR DE MUNCĂ ASUPRA MANAGERILOR ȘI ANGAJAȚILOR DIN ORGANIZAȚIILE SPORTIVE

THE INFLUENCE OF ENVIRONMENT AND WORK CONDITIONS OF MANAGERS AND EMPLOYEES IN SPORT ORGANIZATIONS

Dragoș Paul¹

Rezumat

Lucrarea de față se constituie într-o analiză cu privire la influența pe care o au condițiile de mediu și muncă asupra managerilor și angajaților din unele organizații sportive. Pe baza chestionarului, informațiile au fost culese și apoi analizate și prelucrate statistic. Au fost supuse analizei mediul în care organizația își desfășoară activitatea, condițiile de muncă, confortul oferit de locul de muncă dar și posibilitățile de promovare, toate cu efect direct asupra motivației.

Cuvinte cheie: mediu, conditii, motivatie, promovare, munca, manageri, angajati, organizatii, sport, influențe

Abstract

The present work is an analysis of the influence of environmental conditions and work on managers and employees in certain sports organizations. Based on the questionnaire, information was collected and then analyzed statistically. Were analyzed environment in which the organization operates, working conditions, comfort of work and promotion possibilities, all with direct effect on motivation.

Keywords: enviroment, motivation, promovation, work, managers, emploiments, organisations, sport, influences

Într-un sens larg, **mediul** în cadrul căruia organizațiile își desfășoară activitatea cuprinde un ansamblu de factori alcătuind o structură complexă, eterogenă; este vorba de factori de natură economică, socială, culturală, juridică, politică, demografică, ecologică etc. Raporturile dintre componente sugerează echilibrul la care a ajuns mediul la momentul respectiv. În realitate, însă, echilibrul nu este decât o tendință cu caracter constant, componentele mediului aflându-se într-o permanentă mișcare, cu consecințe

¹ Universitatea din Oradea, Facultatea de Geografie, Turism și Sport,

asupra fizionomiei de ansamblu a acestuia ca și asupra raporturilor dintre componentele sale. Organizația se va confrunta, deci, cu un mediu dinamic.

Mediul oferă ocazii favorabile, dar ridică și amenințări. Organizațiile sportive de succes știu că este de o importanță vitală să-și supravegheze constant mediul în care acționează și să se adapteze la schimbările produse în cadrul acestui mediu.

După modul cum se modifică aceste componente, după natura raporturilor dintre ele și a efectelor declanșate, mediul extern al unei firme cunoaște mai multe forme:

- mediul stabil, specific perioadelor “liniștite”, când evoluția fenomenelor este lentă și ușor previzibilă, ridicând organizațiilor puține probleme de adaptare;
- mediul dinamic, caracterizat prin frecvente modificări în majoritatea componentelor sale, reprezintă, în perioada actuală, tipul obișnuit de mediu cu care se confrunta organizațiile din aproape toate domeniile de activitate.

Private static, la un moment dat, componentele mediului se găsesc în anumite raporturi, alcătuiesc o anumită structură, care reflectă natura societății, stadiul de dezvoltare atins.

Premize și obiective

Conceptul de motivație îmbracă multiple forme de exprimare și manifestare. Ea poate fi abordată din mai multe perspective, în funcție de specificul unor activități și de situațiile în care acestea se produc.

În acest sens, se dorește analiza măsurii în care acțiunile legate de managementul resurselor umane întreprinse de organizațiile sportive investigate motivează personalul și-l susțin în vederea creșterii performanțelor.

Ipoteza

Adoptarea unei strategii bazată pe cunoașterea nevoilor oamenilor și satisfacerea acestora în măsura posibilităților existente de la o organizație la alta, poate contribui la optimizarea și implicit realizarea unor performanțe superioare în muncă.

Subiecți și metode

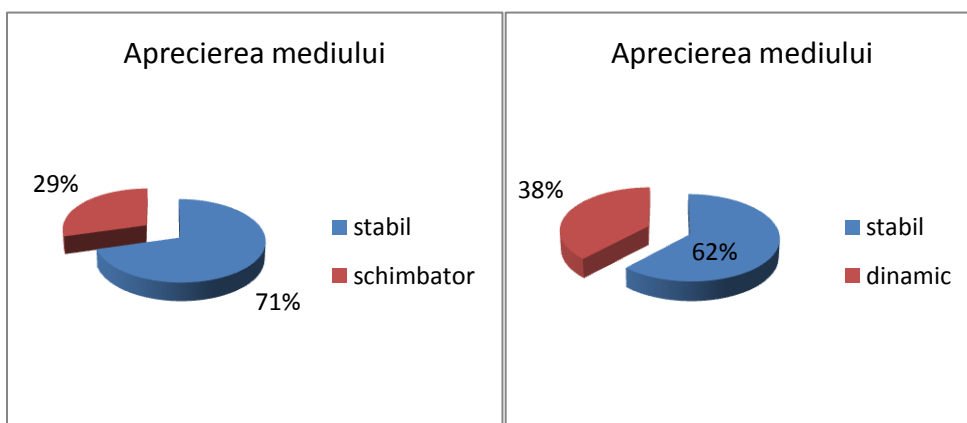
Studiul de față s-a realizat pe un număr de 200 de persoane din 34 organizații sportive din țară dintre care 60 manageri și 140 angajați în structuri de execuție. Datorită reticenței unora dintre posibili respondenți și a greșelilor apărute în completarea chestionarelor am reușit să adun un număr de 178 chestionare completate corect, din care 51 de la manageri și 127 de la angajați.

Analiza și interpretarea rezultatelor

Aprecierea managerilor asupra **mediului** în care își desfășoară activitatea se prezintă astfel (Grafic nr. 1):

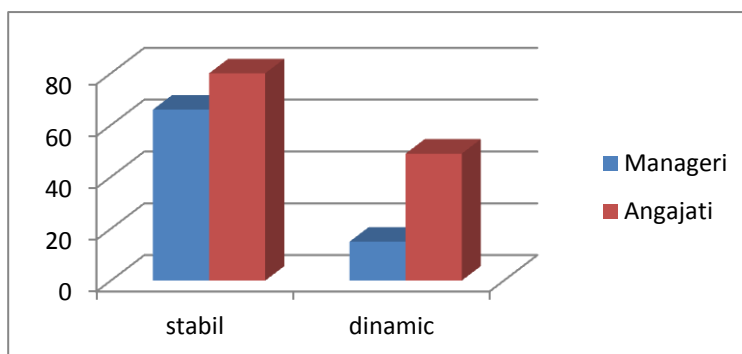
- 71% consideră că mediul este stabil;
- 29% consideră mediul ca fiind dinamic.

Raportul mare în favoarea mediului stabil indică faptul că organizațiile sportive își desfășoară activitatea într-un mediu fără prea multe schimbări, lucru interesant având în vedere dese schimbări legislative, apariția de noi cluburi sportive care intensifică concurența dar și evoluția constantă a bazelor materiale.



Grafic 1
Aprecierea „**managerilor**”
asupra mediului

Grafic 2
Aprecierea „**angajaților**”
asupra mediului



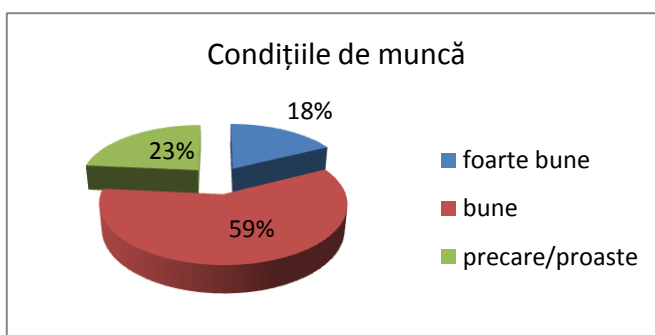
Grafic 3
Percepția asupra mediului de desfășurare a activității

La fel și în cazul angajaților (Grafic nr. 2), aceștia apreciază într-un procent de 62% ca funcționând într-un mediu stabil și doar 38% consideră mediul ca fiind dinamic. Probabil în aprecierea acestora depinde și tipul de activitate pe care respondenții o desfășoară.

Condițiile de muncă sunt un important element motivator. Este evident faptul că oferirea unor condiții de muncă de calitate crește plăcerea și randamentul oamenilor, Maslow evidențiind acest aspect în teoria nevoilor. El încadrează condițiile de muncă chiar în grupa nevoilor primare, fiziologice.

Majoritatea angajaților sunt direct influențați de condițiile de lucru oferite de organizație, de aceea o parte dintre aceștia pot ajunge până la demisie atunci când e vorba de condițiile pe care le suporta zi de zi. Fie ca este vorba despre condiții fizice nefaste precum murdăria, zgomotul sau mirosurile neplăcute, fie despre o atmosfera încărcată de tensiune psihologică, mulți dintre angajați îndură disconfortul pana când ajung să părăsească organizația pentru care lucrează (Zaharia V, 2008).

În organizațiile sportive incluse în cercetare, din prisma managerilor, condițiile de muncă apar ca fiind bune în cele mai multe cazuri, 59% dintre răspunsuri încadrându-se în această categorie. În 23% dintre situații condițiile sunt precare\proaste, numai în 18% din cazuri existând condiții foarte bune de muncă(grafic 4).



Grafic 4
Condițiile de muncă din organizațiile sportive

Este important de menționat faptul că în majoritatea cazurilor se îndeplinesc o parte din nevoile fiziologice ale oamenilor în ceea ce privește situația de la locul de muncă dar o ameliorare a acestora, chiar și în aceste

condiții ar duce și la o ameliorare a rezultatelor obținute de personalul angajat.

Apatia, plictiseala, lipsa entuziasmului și a unei provocări autentice pot duce chiar la pierderea locului de muncă. Netratată la timp, rutina afectează eficiența și productivitatea iar lipsa de entuziasm și eficiență nu va trece neobservată, deoarece are efecte negative asupra intereselor organizației. Mulți oameni se plâng de faptul că în activitatea lor, totul este bazat pe rutina iar creativitatea nu își are locul.

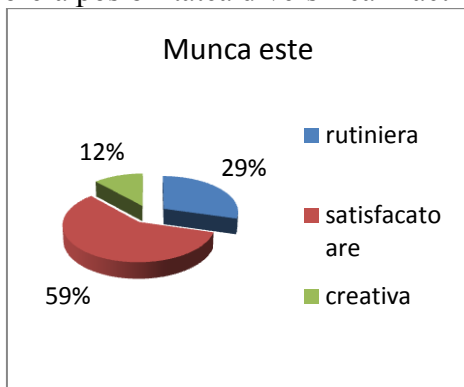
Pentru angajații care sunt creativi la locul de muncă rutina poate deveni un motiv serios pentru o eventuală demisie. Senzația de stagnare în activitate sau lipsa de provocare pot conduce un angajat către plictis sau rutină.

Într-un studiu realizat de The Leadership Capital Group, 54% dintre cei care au părăsit compania pentru care lucrau au introdus criteriul „rutina” atunci când si-au motivat decizia. Mulți dintre angajatori greșesc atunci când consideră că rutina slujbei și motivația salarială sunt de ajuns atunci când vine vorba de loializarea angajaților.

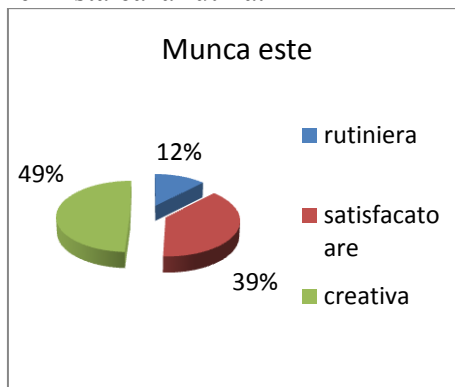
(http://www.financiarul.com/articol_6469/demisia-angajatilor---neglijenta-companiilor-angajatoare.html)

În realitate, cei care lucrează la nivel de mijloc sau top management necesită la locul de muncă un grad ridicat de diversitate în activitatea de zi cu zi.

Problema „senzației” oferite de locul de muncă a fost abordată și în cercetarea de față (Grafic nr. 5), majoritatea managerilor (59%) răspunzând că pentru ei munca este satisfăcătoare în timp ce pentru 29% dintre aceștia este rutinieră și doar pentru 12% este creativă. Procentul de 12% echivalent managerilor care consideră munca lor creativă, este îngrijorător de mic dar în același timp este curios faptul că un domeniu așa dinamic precum sportul nu oferă posibilitatea diversificării activității ci instalează rutina.

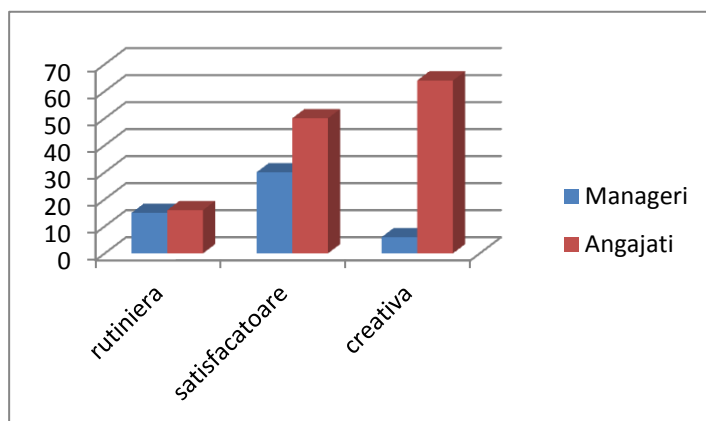


Grafic 5
Munca în opinia „managerilor”



Grafic 6
Munca în opinia „angajaților”

Nu același lucru se poate spune despre angajați (grafic 6). Majoritatea acestora (49%) consideră munca lor ca fiind creativă și doar 12% afirmă că munca este rutinieră. Pentru restul de 39% munca apare ca fiind satisfăcătoare.



Grafic 7
Aprecieri asupra muncii desfășurate

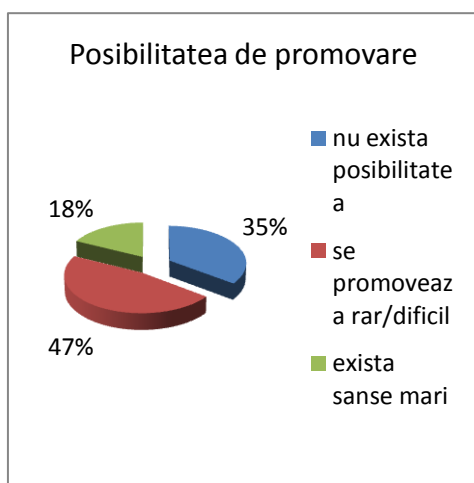
Possibilitatea de promovare constituie un alt element motivant foarte important. Exceptând cazurile de manageri din vârful ierarhiei, care, în mod normal muncesc pentru a-și păstra poziția, managerii de la nivelurile inferioare caută, în măsura posibilităților, să încerce să promoveze pe un post superior. Există indivizi la care dominant factorul câștig în timp ce la alt individ, acest factor se poate asocia cu pasiunea pentru munca respectivă sau cu dorința de promovare.

Luarea în considerație a determinărilor omului aflat în oricare proces de muncă, ca și a factorilor motivatori utilizați, permite înțelegerea motivației ca ansamblu de mobiluri – trebuințe, tendințe, afecte, interese, idealuri, năzuințe etc. – acte sau sisteme de impulsuri, energizări, stări discordante, etc. care declanșează și susțin realizarea unor fapte comportamentale, a unor acțiuni și conduite umane specifice. (Popescu N, 1978)

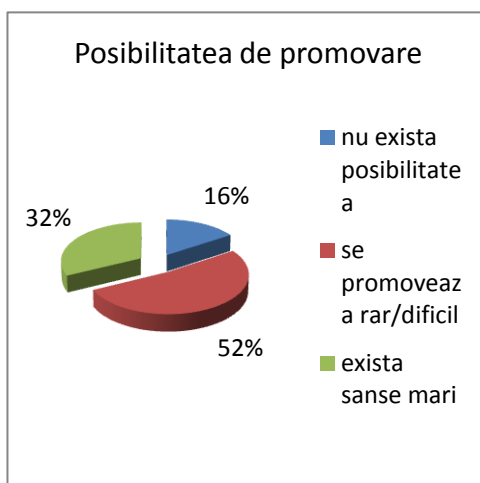
În cazul de față (Grafic nr. 8), în privința posibilității de promovare, 47% dintre manageri (cei mai mulți) consideră că există un sistem rar/dificil de promovare, pentru 35% nu există posibilități de promovare iar pentru 18% șansele de promovare sunt foarte mari.

Liderii care reușesc să-și ajute salariații în atingerea propriilor ținte nu au niciodată probleme legate de motivarea acestora. Împlinirea propriilor obiective este calea prin care ei sunt în permanență motivați. Tot ceea ce are

de făcut managerul este să găsească conexiunile între scopurile personale și nevoile organizației.

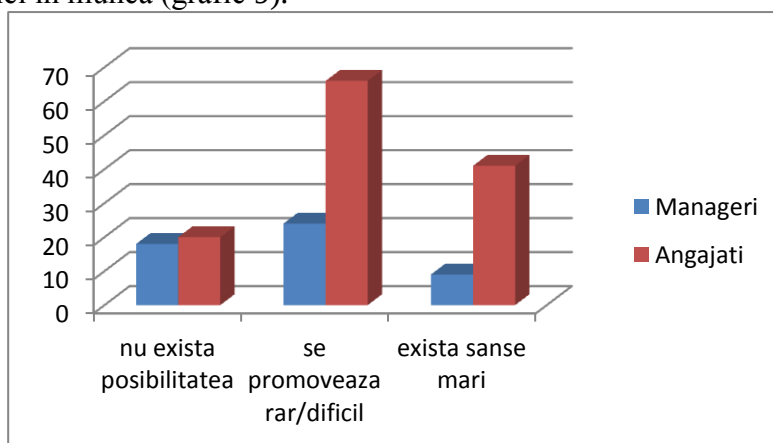


Grafic 8
Opinia „managerilor”



Grafic 9
Opinia „angajaților”

Referitor la posibilitățile de promovare din punctul de vedere al angajaților, majoritatea dintre aceștia (52%) consideră că în organizația lor există un sistem rar/dificil de promovare în timp ce pentru 16% nu există posibilitatea de promovare și implicit o lipsă de motivație din această perspectivă. Totuși, pentru 32% dintre cei intervievați, posibilitatea de promovare este foarte mare, lucru care ar putea duce și la o creștere a motivației în muncă (grafic 9).



Grafic 10
Opinia în legătură cu posibilitatea de promovare

Concluzii

O forță de muncă educată, motivată și beneficiind de un management modern va constitui un avantaj strategic în domeniul managementului sportiv.

O conducere adecvată și inspirată care va oferi o imagine atrăgătoare va putea prezenta interes pentru o forță de muncă bine pregătită.

Odată dotată cu angajați la un nivel corespunzător de pregătire, responsabilitatea pentru îmbunătățirea și menținerea unei forțe de atracție corespunzătoare a organizației respective va reveni managerului.

Cercetarea realizată în 34 de organizații sportive din 5 orașe evidențiază faptul că procesele acționale sunt instituite organizațional, ele apar și se dezvoltă doar potrivit unor nevoi, interese, aspirații și idealuri, așadar pe partea motivațiilor și scopurilor de socializare continua a individului.

Un factor motivator de o importanță însemnată îl constituie condițiile de muncă cu o pondere însemnată raportată la mărimea eșantionului. Mai exact, pentru persoanele din structurile de conducere contează în proporție de 31%, pentru angajați sunt importante într-un procent de 27%.

Posibilitatea de promovare conferă confort angajaților în măsura în care criteriile și modul de evaluare sunt transparente și bine delimitate. Aspirațiile indivizilor privind dezvoltarea profesională cât și nevoia de avansare diferă de la om la om, în consecință și gradul de motivare este diferit, funcție de dorința fiecăruia.

Conflicte de interese

Nimic de precizat.

Bibliografie

Belbin, R.M., „*Management Teams – Why They Succeed or Fail*”, Third edition, Elsevier Ltd., 2010

Dănăiață, I., Bibu, N., Predișcan, M., „*Management – bazele teoretice*”, Ed. Mirton, Timișoara, 2002

Furnham A., „*The psychology of behaviour at work. The individual in the organization*”, Hove East Sussex: Psychology Press, Taylor & Francis Group 1997

Ilieș, L., Osoian, Codruța, Petelean, A., „*Managementul resurselor umane*”, Ed. Dacia, Cluj-Napoca, 2002

Mureșan, Cornelia, „*Sportul element pozitiv în cultura societății moderne*”, Zilele Academice Arădene, 1998

Popescu, N. – „*Dicționar de psihologie*”, Ed. Albatros, București, 1978, p. 474

Singer, R., „*Motivația și sportul, Psihologia și sportul contemporan*”, Editura Stadion, București, 1974

Voicu, A. V., „*Managementul organizațiilor și activități sportive*”, Ed. Risoprint, Cluj Napoca, 1998
Zaharia V., „*Management*”, Ed. Economică, București, 2008, pag.106
http://www.financiarul.com/articol_6469/demisia-angajatilor---neglijenta-companiilor-angajatoare.html