



مطالعات مدیریت ورزشی

سال نهم، شماره شانزدهم

نشریه علمی - پژوهشی

این نشریه بر اساس گواهی کتابخانه منطقه‌ای علوم و فناوری به شماره ۱۶۵۶/م.د مورخ ۸۶/۷/۱۸ در مرکز استنادی علوم جهان اسلام (ISC) نمایه‌سازی گردیده است. همچنین به گواهی نامه شماره ۱/۲۲۱۴۰.ت مورخ ۸۸/۱۲/۱۲ این نشریه در مرکز استنادی علوم جهان اسلام موفق به اخذ ضریب تأثیر (IF) شده است.

زمستان ۱۳۹۱

قیمت ۷۵۰۰ تومان

فصلنامه مطالعات مدیریت ورزشی

- مدیرمسئول: دکتر مهدی طالب پور
- سردبیر: دکتر ابوالفضل فراهانی
- مدیر داخلی: محبوبه ایران پاک
- صفحه آرا: زهرا نوری

- هیئت تحریریه (به ترتیب حروف الفبا)
 - دکتر حسن اسدی (دانشیار دانشگاه تهران - مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی و علوم ورزشی)
 - دکتر فرشاد تجاری (دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز - مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی و علوم ورزشی)
 - دکتر رحیم رضائی‌نژاد (دانشیار دانشگاه گیلان - مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی و علوم ورزشی)
 - دکتر میرحسن سیدعامری (دانشیار دانشگاه ارومیه - مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی و علوم ورزشی)
 - دکتر غلامرضا شعبانی بهار (دانشیار دانشگاه بوعلی سینا همدان - مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی و علوم ورزشی)
 - دکتر سعید صادقی بروجردی (دانشیار دانشگاه کردستان - مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی و علوم ورزشی)
 - دکتر ابوالفضل فراهانی (استاد دانشگاه پیام نور تهران - مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی و علوم ورزشی)
 - دکتر محمود گودرزی (استاد دانشگاه تهران - مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی و علوم ورزشی)

- شماره استاندارد بین‌المللی: ۱۷۳۵-۷۳۱۴
- شماره پیاپی: ۱۵- زمستان ۱۳۹۱
- شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه
- نشانی: مشهد، وکیل آباد ۵۴، نبش بلوار لادن، پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی - کدپستی: ۹۱۷۹۸۹۵۵۱۸
- تلفن: ۰۵۱۱-۵۰۲۸۸۴۰-۴۲ دورنگار: ۵۰۱۴۲۴۹
- نشانی پست الکترونیک: journal@ssrc.ac.ir
- سایت پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی: www.ssrc.ac.ir

اسامی مشاوران علمی این شماره (به ترتیب حروف الفباء)

دکتر حسین پورسلطانی زرنندی

دکتر فرشاد تجاری

دکتر فریدون تندنویس

دکتر مجید جلالی فراهانی

دکتر محمد جوادی پور

دکتر مرتضی رضایی صوفی

دکتر رحیم رضانی نژاد

دکتر میر حسن سید عامری

دکتر غلامرضا شعبانی بهار

دکتر سعید صادقی بروجردی

دکتر ابوالفضل فراهانی

دکتر حمید قاسمی

دکتر لقمان کشاورز

دکتر محمد کشتی دار

دکتر فاطمه محدث

دکتر فریده هادوی

دکتر مهرعلی همتی نژاد

دکتر حبیب هنری

راهنمای تهیه مقاله فصلنامه علمی - پژوهشی

«مطالعات مدیریت ورزشی»

نشریه پژوهش در علوم ورزشی به صورت فصلنامه با امتیاز علمی - پژوهشی با درجه ISC و با ضریب IF در چهار گرایش تخصصی مدیریت ورزشی، فیزیولوژی ورزشی، رفتار حرکتی و طب ورزشی به زبان فارسی منتشر می‌گردد. در این نشریه مقالاتی چاپ می‌شود که نتایج پژوهش‌های بنیادی، کاربردی و توسعه‌ای در حوزه‌های مختلف علوم ورزشی در آن گنجانده شده باشد. خواهشمند است دستور العمل زیر را مطالعه کنید و بر اساس آن اقدام به ارسال مقاله نمایید. لازم به توضیح است که مقالات دریافتی از طریق سایت پژوهشگاه در مرحله اول و قبل از ارسال به داوری از نظر رعایت دستور العمل زیر مورد بررسی قرار خواهد گرفت و در صورت مشاهده عدم رعایت دستور العمل، مقاله برای داوری ارسال نخواهد شد.

۱. اصول کلی

نوع مقالات پذیرفته شده

۱.۱ - مقاله ارسالی از نوع مقالات اصیل (Original Article) باشد.

۱.۲ - دستور العمل ارسال مقالات:

ورود و ارسال مقالات از طریق سایت پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی www.ssrc.ac.ir به صورتی که شرح داده شده است، ارسال شود.

۱.۳ - آئین نگارش زبان فارسی به طور کامل رعایت شود و از به کار بردن واژه‌های خارجی که معادل‌های دقیق و رسایی در زبان فارسی ندارند، خودداری شود.

۱.۴ - مطالب مقاله به صورت یک ستونی و یک خط در میان با رعایت حاشیه لازم (حداقل ۲ سانتی‌متر) تایپ و همه صفحات شماره‌گذاری شوند.

۲. نحوه تنظیم مقالات

۱- صفحه اول شامل: عنوان مقاله، نام و نام خانوادگی نویسندگان همراه با درجه علمی و محل اشتغال آنها، مؤسسه ناظر، حامیان مالی و محل انجام پژوهش باشد.

۲- صفحه دوم و سوم به ترتیب شامل عنوان، چکیده فارسی و عنوان و چکیده انگلیسی به همراه کلید واژه‌های مرتبط باشد.

۳- عنوان مقاله با در نظر گرفتن فواصل بین کلمات نباید از ۶۰ حرف تجاوز کند.

۴- چکیده مقاله حداکثر ۲۵۰ کلمه و در متن آن هدف، روش‌ها، یافته‌ها و نتیجه‌گیری ذکر شده باشد.

۵- تعداد صفحات مقاله با فونت ۱۳ B-NAZANIN نباید از ۱۵ صفحه تجاوز کند.

اصل مقاله شامل موارد زیر می باشد:

مقدمه: بیان مسئله و هدف از اجرای تحقیق با مروری بر مطالعات گذشته

روش پژوهش: شرح دقیق طرح پژوهش، جامعه و نمونه آماری، مواد و روش های اندازه گیری و روش های آماری

یافته ها (نتایج): شرح کامل یافته های پژوهش

بحث: شرح نکات مهم یافته ها و مقایسه آن با یافته های حاصل از مطالعات دیگر و توجیه و تفسیر موارد مشترک و مورد اختلاف، و بیان کاربرد احتمالی یافته ها و در نهایت نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات حاصل از یافته های پژوهش

دستورالعمل نوشتن متن مقاله و منابع:

تعداد منابع فارسی و لاتین بیش از ۲۵ شماره نباشد.

در داخل متن هر جا نیاز به استفاده از پرانتز می باشد، باید بین حرف آخر کلمه و پرانتز فاصله باشد و پرانتز نباید به کلمه بچسبد؛ مثلاً: بررسی انجام شده توسط اشمیت (۲۰۰۴) نشان داد ... زمانی که در داخل پرانتز های استفاده شده برای نوشتن منابع (در داخل متن)، بیش از دو منبع قرار می گیرد، منابع باید از کوچک به بزرگ و از سمت چپ به راست نوشته شوند و با حرف کاما از یکدیگر جدا شوند. مثلاً: (۱،۳،۵)

اگر منابع داخل پرانتز بیش از دو مورد است و پشت سر هم قرار دارند، به جای نوشتن همه آنها، بین منبع اول و آخر یک خط تیره قرار داده شود:

مثلاً به جای (۳،۲،۱،۴) نوشته شود (۳-۴).

منابع می بایست به ترتیب ظهور در متن مقاله باشد.

در مقالات ارسالی حداقل دو منبع باید به مقالات چاپ شده نشریه مطالعات مدیریت ورزشی ارجاع داده شود.

نحوه نگارش منابع مورد استفاده:

منابعی که در متن مورد استفاده قرار می گیرند باید به صورت زیر معرفی شوند:

۱- مقاله فارسی: نام خانوادگی و نام نویسنده (نویسندگان)، سال انتشار، عنوان مقاله، نام مجله، شماره مجله، شماره صفحه.

کریمی، حسین، ۱۳۸۹، اثر تمرینات مقاومتی همراه با مصرف مکمل کراتین بر حجم و توده عضلانی ورزشکاران زن شناگر، پژوهش در علوم ورزشی (۱۰): ۳۸-۲۲.

مقاله لاتین:

Cohen, s., Tyrrell, D.A., Smith, A.P. (1991). Psychological stress and susceptibility to the common cold. New England JOURNAL OF MEDICINE, 325:606-12.

۲- کتاب فارسی: نام خانوادگی و نام نویسنده (نویسندگان)، سال انتشار، عنوان کتاب، نام و نام خانوادگی مترجم/ مترجمان (در صورت ترجمه بودن کتاب)، شماره چاپ، شهر محل چاپ، ناشر، شماره صفحه.

مثال تألیفی فارسی: کاشف، میرمحمد (۱۳۸۸). «مدیریت اماکن و فضاهای ورزشی». چاپ اول، تهران: بامدادکتاب.

مثال لاتین:

Rowland, Thomas. (1996). Development exercise physiology. Champigan. Human kineticts. pp:172-175.

۳- مقاله (از شبکه اینترنت یا اطلاعات موجود در لوح‌های فشرده): نام خانوادگی و نام نویسنده (نویسندگان)، سال نشر، عنوان مطلب، تاریخ دریافت، نشانی اینترنتی یا نام لوح فشرده

۴- پایان‌نامه و گزارش‌های پژوهشی: نام خانوادگی و نام مجری (مجریان)، سال نشر، عنوان پایان‌نامه، رساله یا پژوهش، ذکر واژه پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رساله دکتری یا گزارش پژوهشی، محل ارائه گزارش

۵- عکس‌ها، نمودارها و جدول‌های مربوط به مقاله همراه شرح آنها در محل اصلی مقاله اصلی مقاله آورده شوند و شماره‌گذاری گردند.

نکات اداری و تعهدی:

۱- هیئت تحریریه نشریه در قبول یا رد و یا ویرایش مقاله (با تأیید مؤلف) آزاد است.

۲- مقالات منتشر شده نباید قبلاً در هیچ نشریه داخلی و یا خارجی چاپ شده باشد. در صورت مشاهده این موضوع مقاله از فرآیند داوری این نشریه حذف خواهد شد و ضمن انعکاس عدم تعهد نویسنده به سایر نشریات علمی کشور، مدیریت نشریه، مقالات دیگر آن نویسنده را مورد بررسی قرار نخواهد داد.

۳- ارائه‌دهنده مقاله تعهد کند تا زمانی که جواب نهایی (پذیرش یا رد) مقاله خود را دریافت نکرده باشد، مقالات خود را به نشریات داخلی و خارجی دیگر ارسال نکند.

۴- مسئولیت مطالب مندرج در مقاله به عهده نویسندگان است.

۵- استفاده از مندرجات نشریه با ذکر کامل مأخذ آزاد است.

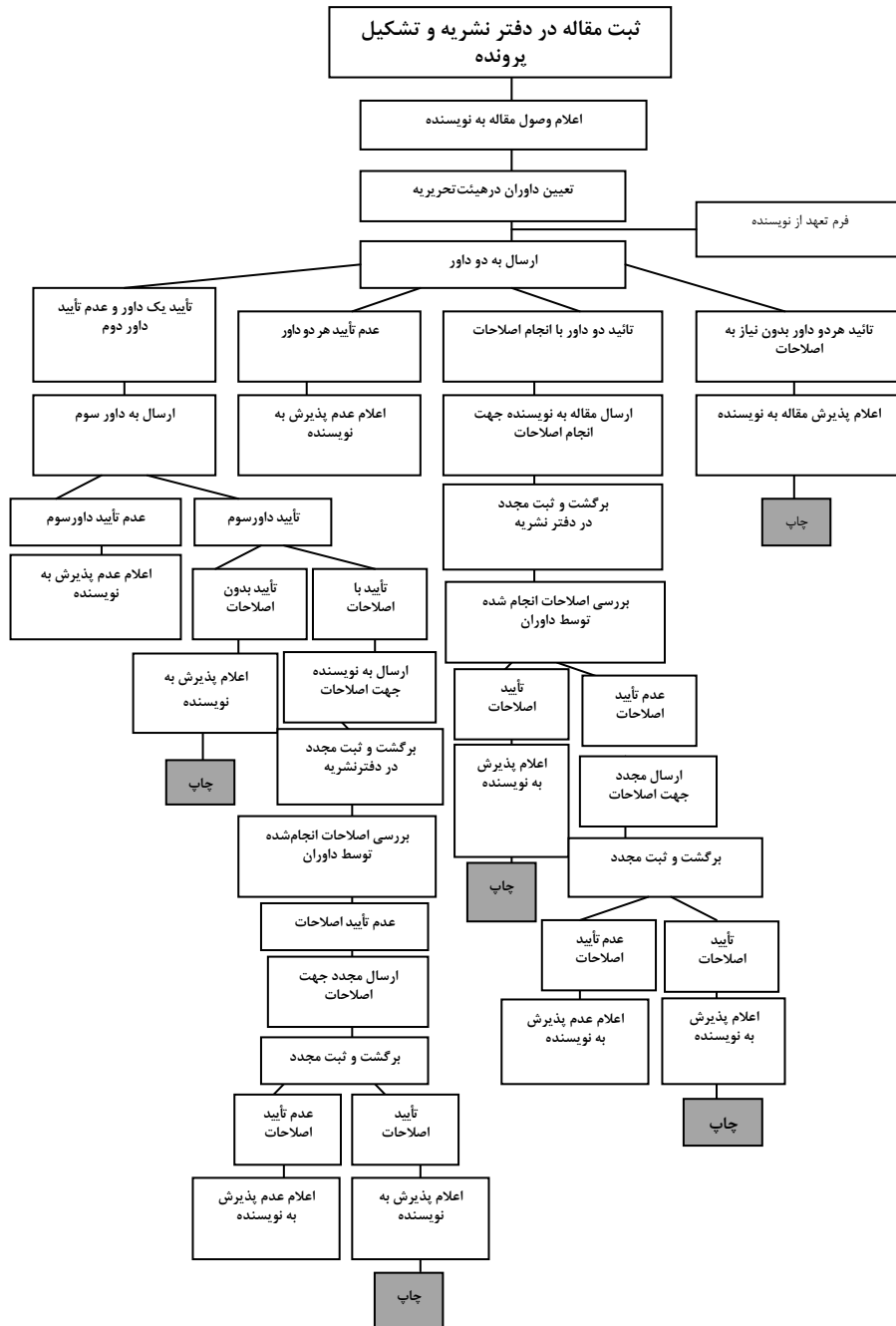
در پایان، از نویسنده محترم درخواست می‌شود ضمن مطالعه مندرجات این راهنما و مشاهده نمونه مقالات چاپ شده در جدیدترین شماره نشریه، مقاله خود را تنظیم، و به دفتر نشریه ارسال کند.

نشانی: مشهد-وکیل آباد ۵۴- نبش بلوار لادن- پژوهشگاه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری- دفتر نشریه

کدپستی: ۹۱۷۹۸۹۵۵۱۸ تلفن: ۲-۵۰۲۸۸۴۰-۵۱۱-۵۰۱۴۲۴۹ دورنگار: ۵۰۱۴۲۴۹

پست الکترونیکی: journal@ssrc.ac.ir

فرایند چاپ مقاله در نشریه علمی - پژوهشی، مطالعات مدیریت ورزشی



فهرست مطالب

عنوان	صفحه
• بررسی کیفیت دوره‌های تحصیلات تکمیلی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی در دانشگاه‌های دولتی کشور از دیدگاه دانشجویان، اعضای هیئت علمی و مدیران این دوره‌ها..... ۱۳	ناهد اتقیا
• انتخاب مکان بهینه به منظور ساخت اماکن ورزشی روباز با استفاده از GIS مطالعه موردی: منطقه‌های ۵ و ۶ شهر اصفهان..... ۳۷	مهدی سلیمی، محمد سلطان حسینی، مسعود تقوایی
• ارتباط بین رفتار رهبری مربی، انسجام گروهی و عملکرد تیم‌های والیبال لیگ برتر زنان ایران.. ۶۳	ناهد طالبی، فاطمه عبداللهی
• مقایسه و تحلیل برنامه‌های سوم و چهارم توسعه کلان ورزش استان آذربایجان غربی و تحلیل یافته‌ها با رویکرد متدولوژی مهندسی ارزش..... ۷۹	سحر احمدی، میر محمد کاشف، مهرداد محرم زاده، محمود کریمی
• تبیین نگرش و گرایش مردم استان کردستان به فعالیت‌های ورزشی و حرکتی..... ۹۷	سردار محمدی، رضا عطارزاده
• ارتباط بین رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی کارکنان هیئت‌های ورزشی استان بوشهر..... ۱۱۳	جعفر خوشبختی، محمد کشتی دار، مهدی زنده بودی
• بررسی پایایی و روایی پرسشنامه ابعاد عدالت ورزشی..... ۱۳۱	محسن احمدی، هاشم کوزه چیان، شعبان الهی، مجتبی امیری
• بررسی رضایت‌مندی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی شهر گرگان..... ۱۴۳	ندا سلامت، ابوالفضل فراهانی، محمود گودرزی
• اثرات مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران و ارائه الگو..... ۱۵۷	رسول نظری، محمد احسانی، فریده اشرف گنجویی، حمید قاسمی
• رابطه کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی در تیم‌های والیبال لیگ برتر ایران..... ۱۷۵	مهدی بخششی، مجید جلالی فراهانی، ساجد پورحسن
• اثر ادراک رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت‌مندی جودوکاران لیگ برتر ایران..... ۱۸۹	رسول نوروزی سید حسینی، حسن فتحی، سعید صادقی بروجردی
• بررسی عوامل استرس‌زای داوران ملی و بین‌المللی ورزش ایران..... ۲۰۷	رحیم رضانی نژاد، الهام میرجمالی، فرهاد رحمانی نیا

بررسی کیفیت دوره‌های تحصیلات تکمیلی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی در دانشگاه‌های دولتی کشور از دیدگاه دانشجویان، اعضای هیئت علمی و مدیران این دوره‌ها

دکتر ناهید اتقیا^۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۳/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۰۹/۱۳

پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت کیفی دوره‌های تحصیلات تکمیلی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی در ۲۲ دانشکده و گروه تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق ۵۶۳ دانشجوی دوره‌های تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد و دکترای تخصصی تربیت بدنی و علوم ورزشی)، ۹۵ عضو هیئت علمی این دوره‌ها و ۴۳ مدیر دوره‌های تحصیلات تکمیلی بود. اهداف پژوهش، شناسایی موارد زیر بوده است: (۱) میزان روشن بودن اهداف و رسالت‌های دوره‌های تحت بررسی؛ (۲) کیفیت فعالیت‌های آموزشی که مشتمل بر روش‌های تدریس، محتوای آموزشی، مدیریت کلاس‌ها و ارزیابی آموزشی است؛ (۳) ارتباط با محیط خارج از دانشگاه؛ (۴) کیفیت مدیریت و برنامه‌ریزی این دوره‌ها؛ (۵) کیفیت فضاهای کالبدی، تجهیزات و امکانات آموزشی؛ (۶) کیفیت جو سازمانی؛ (۷) کیفیت فعالیت‌های پژوهشی و (۸) نمادهای انگیزشی در درون دانشگاه‌ها. ابزار جمع‌آوری اطلاعات سه پرسشنامه محقق‌ساخته بود. روایی پرسشنامه‌ها با نظرخواهی از ۱۳ عضو هیئت علمی با گرایش مدیریت ورزشی و مدیریت و برنامه‌ریزی در آموزش عالی تأیید و اصلاحات لازم اعمال شد. با توجه به حجم محدود سه جامعه تحت مطالعه، شیوه نمونه‌گیری سرشماری (تمام شماری) بود. روش تحقیق این مطالعه، توصیفی از نوع پیمایشی بود و برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماری S-plus و SPSS استفاده شد و به اقتضای مراحل تحلیل از آماره‌های آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی شاخص‌ها و سؤالات ابزار جمع‌آوری اطلاعات (در مرحله پیش‌آزمون)، از همبستگی برای پایایی و همچنین تبیین ارتباط بین متغیرها و از آمار توصیفی برای توضیح وضعیت کیفیت دوره‌ها استفاده شد. همچنین، برای بررسی تفاوت معنی‌دار بین گروه‌های مختلف تحقیق از آزمون t دو نمونه‌ای و آنالیز واریانس استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد از نظر شاخص‌های آگاهی از اهداف و رسالت‌ها، کیفیت فعالیت‌های آموزشی، کیفیت ارتباط با محیط، کیفیت مدیریت و برنامه‌ریزی، کیفیت تجهیزات و فضاهای آموزشی، کیفیت پژوهش و کیفیت نمادهای انگیزشی تفاوت معنی‌داری در سطح ۹۹٪ اطمینان میان سه گروه تحقیق وجود دارد.

واژگان کلیدی: کیفیت، تحصیلات تکمیلی، تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه‌های دولتی کشور، دانشجویان، اعضای هیئت علمی و مدیران تحصیلات تکمیلی.

مقدمه

بالندگی هر سازمان دانشگاهی ضرورت بقای آن است. این بالندگی در گرو توجه به کیفیت عملکرد دانشگاه‌هاست. برای راه‌اندازی هر شرکت مؤسسه یا مرکز آموزشی، بهره‌مندی از کمیت‌هایی چون فضاها، تجهیزات و امکانات فیزیکی ضرورت اولیه است، اما دستیابی به اهداف آن مرکز بدون نظارت بر کیفیت عملکرد آن ممکن نخواهد بود؛ زیرا انجام فعالیت‌هایی از سوی کارکنان سازمان‌ها به‌تنهایی متضمن کارکرد مناسب آن نیست. دغدغه کیفیت در آموزش عالی به معنی عام آن، قدمتی به درازای خود آموزش عالی دارد؛ زیرا آموزش عالی بنا به سرشت آن فعالیت پیچیده و کیفی است، اما ضرورت نهادینه شدن «فرآیند اطمینان از کیفیت در آموزش عالی» در معنی خاص خود از نیمه دوم قرن بیستم، به‌ویژه از دهه ۸۰ پیش از پیش بروز نموده است (۱).

برای ایجاد تغییر و نوآوری و بهبود کیفیت فعالیت‌های دوره‌های تحصیلات تکمیلی لازم است نخست وضعیت موجود این دوره‌ها از طریق شاخص‌هایی شناسایی شود و سپس بر اساس یافته‌ها، راهکارهای بهبود آن‌ها پیشنهاد شود. بررسی‌های محدودی که در زمینه برنامه‌های دوره‌های تحصیلات تکمیلی در دانشکده‌های تربیت بدنی کشور انجام شده است، وضعیت کیفی مطلوبی را ارائه نمی‌دهد. کوزه چیان (۱۳۷۹) وضعیت آموزشی دانشجویان دانشکده‌های تربیت بدنی کشور را از ابعاد مختلفی چون نیروی انسانی، تجهیزات و تأسیسات بررسی کرده است. در این پژوهش بیان شده بین مدارج تحصیلی و علاقه به تحقیق رابطه وجود دارد و از لحاظ کمی، تعداد مدرسان دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری نسبت به تعداد دانشجویان تربیت بدنی، با توجه به استانداردهای بین‌المللی کافی نیست (۲).

صابونچی (۱۳۷۹) در پژوهشی راجع به کمیت و کیفیت آموزشی و پژوهشی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی در مقطع کارشناسی ارشد در دانشگاه‌های مجری و مستقر در تهران نشان می‌دهد تنها ۳۸ درصد دانشجویان جامعه نمونه، مهارت‌های تدریس استادان خود را مثبت ارزیابی می‌کردند، در حالی که ۶۸ درصد آن‌ها امکانات پژوهشی و ۳۴ درصد آن‌ها امکانات کمک آموزشی را ناکافی می‌دانستند. تنها ۲۶ درصد آن‌ها برنامه‌های آموزشی مقطع کارشناسی ارشد را هماهنگ با اهداف رشته ارزیابی می‌کردند. از نظر انگیزه و علاقه به رشته تحصیلی ۳۸ درصد از آن‌ها انگیزه خود را مثبت ارزیابی می‌کردند، در صورتی که ۲۷ درصد آن‌ها علاقه و انگیزه به رشته تحصیلی خود را کم و خیلی کم دانستند و بیشتر آن‌ها (۹۶ درصد) به اضافه کردن واحدهای عملی در برنامه‌های آموزشی اشاره داشتند و ۶۷ درصد معتقد بودند که پذیرش دانشجو در دوره دکتری تخصصی این رشته براساس روابط است (۳).

مشرف جوادی (۱۳۷۹) در پژوهشی به توصیف و مقایسه برنامه‌های آموزشی رشته تربیت بدنی چند دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی منتخب جهان و ایران پرداخته است. وی ایجاد گرایش‌های جدید مطابق با نیازهای جامعه و پیشرفت تربیت بدنی و علوم ورزشی در جهان را عاملی مهم برای رضایتمندی دانشجویان این رشته اعلام می‌کند (۴).

تندنویس (۱۳۸۰) در پژوهش خود افت کیفیت دوره‌های تحصیلات تکمیلی را به دلیل نبود مدرسان با تحصیلات دکتری می‌داند و اظهار می‌کند چنین وضعیتی بر کیفیت تربیت کارشناسان و کارشناسان ارشد تربیت بدنی تأثیر سوء خواهد داشت (۵).

تحقیق حیدری‌نژاد (۱۳۸۵) که با هدف ارزیابی کارآیی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی انجام شد، کارآیی اعضای هیئت علمی، بودجه، خدمات تخصصی، پژوهش و آموزش را در دانشگاه‌ها تأیید کرد (۶).

میزانی (۱۳۸۷) در پژوهشی درباره مشکلات تدوین پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی مهم‌ترین مشکلات این حوزه را دسترسی محدود به منابع مالی، منابع و روال اداری نامناسب دانشگاه، دسترسی محدود به منابع اطلاعات علمی، توانایی‌های علمی و عملی محدود دانشجویان و در نهایت کیفیت نامناسب راهنمایی اعضای هیئت علمی راهنما و مشاور بیان کرده است (۷).

در مطالعات راجع به کیفیت دوره‌های تحصیلات تکمیلی در سایر کشورها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

کالج فنی میدلندز^۱ در کارولینای جنوبی کلمبیا^۲ برنامه کیفیت را به منظور تأیید مجدد اعتبار آموزشی اجرا کرد. با اجرای برنامه مدیریت کیفیت این نتایج به دست آمد: رشد قابل ملاحظه در ثبت نام، افزایش ۹۰ درصدی میزان رضایت دانشجو، افزایش ۶/۴ درصدی حفظ دانشجو و ۷ تا ۱۷ درصد افزایش حفظ دانشجو در دانشجویان در معرض خطر (۸).

گزارش مونی^۳ (۱۹۹۱) از انجمن تحصیلات تکمیلی آمریکا نشان داد رساله به‌عنوان یکی از الزامات مقطع دکتری هنوز برقرار و در موقعیت مناسبی است، ولی راهنمایی و مشاوره ارائه شده به دانشجویان در وضعیت ضعیفی است و بسیاری از دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری از روند راهنمایی و هدایت پایان‌نامه‌های خود رضایت نداشتند. این تحقیق پیشنهاد می‌کند دانشجویان تحصیلات تکمیلی باید توسط عضو هیئت علمی راهنما بهتر راهنمایی شوند و دانشگاه‌ها نیز به-

1. Midlands Technical College
2. Columbia, South Carolina
3. Mooney

صورت دوره‌ای اعضای هیئت علمی تحصیلات تکمیلی خود را مجدداً بررسی کنند و اقداماتی را به‌منظور آموزش بهتر آن‌ها انجام دهند. همچنین، کتابچه‌هایی تهیه کنند که دانشجویان تحصیلات تکمیلی را از حقوق و وظایفشان در فرآیند نوشتن پایان‌نامه آگاه کند (۹).

فیلیپس و راسل^۱ (۱۹۹۴) رابطه بین قابلیت‌های فردی^۲ دانشجویان تحصیلات تکمیلی و بهره‌وری^۳ تحقیقات آن‌ها را بررسی کردند و دریافتند ماهیت تحقیق دانشجویان، اعتقاد به قابلیت‌های فردی خود و ادراک آن‌ها از محیط آموزشی با بهره‌وری آن‌ها به‌عنوان محقق رابطه معنی‌داری دارد و دانشجویانی که اعتماد به نفس داشتند، بهره‌وری بیشتری نیز به‌عنوان محقق داشتند (۱۰). هارمن و میک^۴ (۲۰۰۰) معتقدند یکی از تفاوت‌های اساسی کیفیت آموزش در رویکردهای سنتی و جدید این است که کیفیت در رویکرد سنتی به درون‌دادها و استانداردهای ملی و بین‌المللی آموزش مربوط می‌شد، ولی در رویکرد جدید اساساً بر فرآیندهای مدیریت و اثربخشی آن‌ها، ارزیابی برونداد و نظارت بر عملکرد و چگونگی برآورده کردن نیازهای آموزشی دانشجویان تأکید دارد (۱۱). بر اساس نتایج تحقیق اکلیف^۵ (۲۰۰۰) بین زمینه پژوهشی، مرتبه دانشگاهی، تجارب آموزشی، سن و جنسیت دانشجویان تحصیلات تکمیلی و نگرش آن‌ها به روش‌های پژوهشی رابطه وجود دارد (۱۲). در تحقیق سولیوان^۶ (۲۰۰۱) روابط دانشجویان تحصیلات تکمیلی با اعضای هیئت علمی راهنما و مشاور به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های مشوق دانشجویان در فرآیند تدوین پایان‌نامه تأیید شده است (۱۳). کوترلیک و همکاران^۷ (۲۰۰۲) دسترسی به منابع اطلاعات را از عوامل تأثیرگذار در مشارکت دانشجویان تحصیلات تکمیلی در فعالیتهای علمی و پژوهشی بیان کرده‌اند (۱۴). کمیسیون جامعه اروپا^۸ (۲۰۰۳) در تحقیقی به بررسی موانع به‌کارگیری مؤثر نتایج پژوهش‌های دانشگاه پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد یکی از موانع، بی‌اعتمادی محققان به استفاده از نتایج تحقیقات و پژوهش‌هایشان

1. Philips & Russell

2. self-efficacy

3. productivity

4. Harman.& Meek

5. Oakleaf

6. Sullivan.J.E

7. Kotrlik et al

8. Commission of the European Communities

است (۱۵). به گفته هانسون^۱ (۲۰۰۳) آموزش با کیفیت مطلوب در تحصیلات تکمیلی معمولاً با ارتقای فرصت‌های یادگیری اثربخش برای دانشجویان این مقاطع تعریف می‌شود (۱۶). ساهنی و همکاران^۲ (۲۰۰۸) در پژوهشی به ایجاد چارچوبی یکپارچه از شاخص‌هایی برای مدیریت کیفیت در آموزش از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشکده‌های مدیریت و مهندسی هند پرداختند. در این پژوهش، تعیین کیفیت خدمات آموزشی و تحلیل فاصله^۳، شناسایی خواسته‌ها و انتظارات آموزش عالی (اعضای هیئت علمی)، ویژگی‌های طراحی نظامی آموزشی و در نهایت تأیید اثربخشی کمی و کیفی و قابلیت این طرح از طریق به‌کارگیری مدل ساختاری تفسیری و تحلیل مسیر^۴ پرداختند (۱۷).

دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری تربیت بدنی و علوم ورزشی در دهه گذشته رشد کمی قابل توجهی داشته است به طوری که طبق آخرین آمار وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سال تحصیلی ۱۳۸۵-۸۶ تعداد دانشجویان کارشناسی ارشد در این رشته در دانشگاه‌های دولتی به ۳۷۲ نفر و دانشجویان دکتری به ۱۰۴ نفر رسیده است. تعداد اعضای هیئت علمی که در دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری در این رشته تدریس می‌کنند نیز ۱۵۱ نفر است (۱۸). سؤال اساسی این است که با توجه به گسترش کمی این دوره‌ها، وضعیت کیفی آن‌ها چگونه است. دانشجویان، اعضای هیئت علمی و مدیران دوره‌های تحصیلات تکمیلی چه نظری راجع به کیفیت این دوره‌ها در رشته تربیت بدنی با توجه به شاخص‌های مورد نظر تحقیق دارند؟ بدین ترتیب هدف کلی این پژوهش شناسایی وضعیت کیفیت دوره‌های تحصیلات تکمیلی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی در دانشگاه‌های دولتی کشور از دیدگاه دانشجویان، اعضای هیئت علمی و مدیران این دوره‌هاست.

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش، شاخص‌هایی که نشانگر کیفیت مورد مطالعه در دوره‌های تحصیلات تکمیلی در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی است به صورت متغیرهای ذیل معرفی می‌شوند:

۱. میزان آشکار بودن رسالت‌ها و اهداف دانشکده‌ها در خصوص دوره‌های تحصیلات تکمیلی تربیت بدنی؛

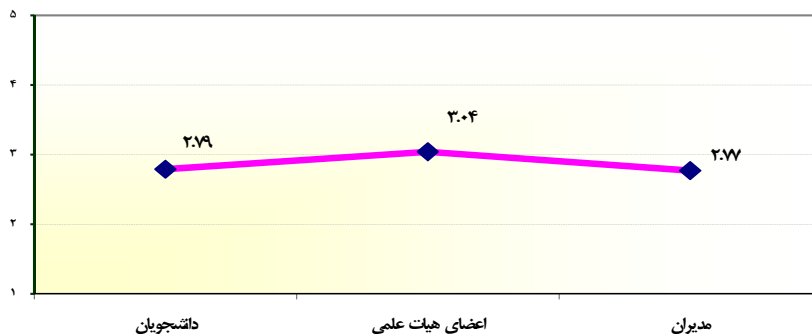
-
1. Hanson
 2. Sahney et all
 3. Gap Analysis
 4. Interpretive Structural Modeling

۲. کیفیت فعالیتهای آموزشی شامل: کیفیت محتوای برنامه‌های درسی، روش‌های تدریس در این دوره‌ها، مدیریت کلاس‌ها و ارزیابی آموزشی این دوره‌ها؛
 ۳. ارتباط دوره‌های تحصیلات تکمیلی با محیط خارج از دانشگاه؛
 ۴. کیفیت مدیریت و برنامه‌ریزی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی و علوم ورزشی؛
 ۵. کیفیت فضاهای کالبدی، تجهیزات و امکانات فیزیکی موجود مرتبط با دوره‌های تحصیلات تکمیلی؛
 ۶. کیفیت جوّ سازمانی در دوره‌های تحصیلات تکمیلی تربیت بدنی؛
 ۷. کیفیت فعالیتهای پژوهشی در دوره‌های تحصیلات تکمیلی تربیت بدنی؛
 ۸. کیفیت نمادهای انگیزشی موجود برای فعالیتهای آموزشی و پژوهشی دانشجویان دوره‌های تحصیلات تکمیلی و اعضای هیئت علمی مرتبط.
- ابزار جمع‌آوری اطلاعات سه دسته پرسشنامه بود که براساس پژوهش‌های مرتبط با شاخص‌های ارزیابی کیفیت در آموزش عالی و نیز نظرسنجی از ۱۳ عضو هیئت علمی متخصص در مباحث مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی، تعلیم و تربیت و ارزیابی آموزشی تنظیم شده بود (۱۹).
- بنا به ماهیت موضوع تحقیق، در خصوص کیفیت دوره‌های تحصیلات تکمیلی ۲۲ دانشکده و گروه آموزشی از سه گروه نظرخواهی شد؛ بنابراین جامعه آماری این تحقیق دارای سه زیرجامعه به قرار زیر است:
- ۱- دانشجویانی که در در نیمسال دوم سال تحصیلی ۱۳۸۷-۸۸ در دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی کشور مشغول به تحصیل بودند. در این پژوهش از ۵۶۳ دانشجو نظرسنجی شد؛
 - ۲- اعضای هیئت علمی با درجه استادیار و بالاتر که در دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشکده‌ها و گروه‌های تحت بررسی مشغول به تدریس بودند. در این پژوهش از ۹۵ عضو هیئت علمی نظرسنجی به عمل آمد؛
 - ۳- مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی تحت بررسی که مسئول راه‌اندازی، برنامه‌ریزی، مدیریت و ارزیابی دوره‌های تحصیلات تکمیلی آن دانشکده‌ها بودند از جمله: رؤسای دانشکده‌ها، معاونان آموزشی و پژوهشی و مدیران گروه‌های دارای دوره‌های تحصیلات تکمیلی.

در این پژوهش از ۴۳ مدیر نظرسنجی شد. با توجه به حجم محدود جامعه آماری مدیران، شیوه نمونه‌گیری برای این زیرجمعیت سرشماری (تمام شماری) بود، ولی برای زیرجمعیت دانشجویان و اعضای هیئت علمی از نمونه‌گیری چند مرحله‌ای تصادفی^۱ استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماری S-plus و SPSS.16 استفاده شد. با توجه به نیاز، در مراحل تحلیل از آماره‌های آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی^۲ شاخص‌ها و سؤالات ابزار سنجش (در مرحله پیش‌آزمون)، از همبستگی برای پایایی و همچنین تبیین ارتباط بین متغیرها و از آمار توصیفی برای توضیح وضعیت کیفیت دوره‌ها استفاده شد. برای بررسی تفاوت معنی‌دار بین گروه‌های مختلف تحقیق از آزمون t دونمونه‌ای^۳ و آنالیز واریانس^۴ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی، دانشجویان و مدیران دوره‌های تحت بررسی در مورد شاخص‌های پژوهش به قرار زیر است:



نمودار ۱. مقایسه نسبی شاخص ۱: میزان آگاهی از اهداف و رسالت‌ها (بر حسب میانگین از ۵)

1. Two Stage Random Sampling (TSRS)
2. Reliability
3. Two samples t- test
4. Analysis Of Variance(ANOVA)

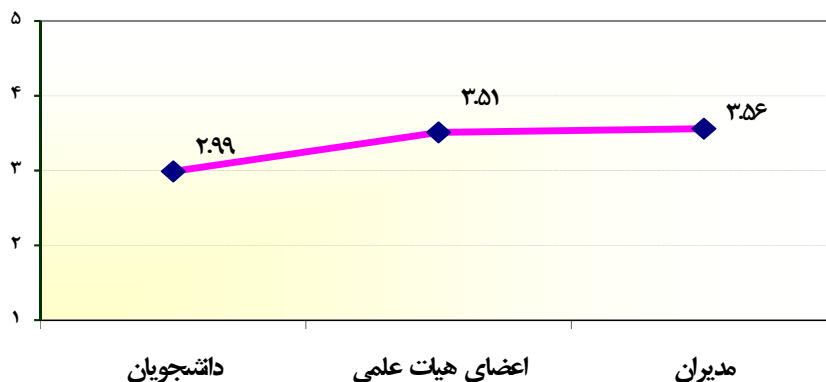
جدول ۲. تحلیل واریانس^۱ برای آزمون تفاوت دیدگاه‌های دانشجویان، اعضای هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی در مورد میزان آگاهی از اهداف و رسالت‌های دوره‌های تحصیلات تکمیلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	مقدار F	مقدار معنی‌داری (sig)
بین گروهی	۱۴۵۶۹/۴۰۸	۲	۷۲۸۴/۷۰۴	۲۸۶۹/۰۶	۰/۰۰۰
درون گروهی	۱۷۳۶/۷۱۰	۶۸۴	۲/۵۳۹	-	-
کل	۱۶۳۰۶/۱۱۸	۶۸۶	-	-	-

همان‌طور که در جدول آنالیز واریانس فوق مشاهده می‌شود، میزان معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است؛ یعنی بین دیدگاه سه گروه از نظر شاخص کیفیت اهداف و رسالت‌های دوره‌های تحصیلات تکمیلی اختلاف وجود دارد. آزمون‌های تعقیبی توکی و شف^۲ اختلاف بین هر دو گروه از سه گروه فوق را نشان می‌دهد؛ یعنی بین دانشجویان و استادان، استادان و مدیران و نیز مدیران و دانشجویان اختلاف معنی‌دار آماری وجود دارد.

بررسی توصیفی نتایج مربوط به این شاخص نشان داد اغلب دانشجویان (۴۰/۳٪) در حد کم با این اهداف و رسالت‌ها آشنا هستند، در حالی که اغلب اعضای هیئت علمی (۴۴/۲٪) تا حدودی با این اهداف آشنا هستند و اغلب مدیران پاسخگو (۵۵/۸٪) گزینه‌های کم و تا حدودی را انتخاب کرده بودند. پاسخ‌های فوق تأمل‌برانگیز است؛ زیرا قاعدتاً قبل از راه‌اندازی و در حین اجرای دوره آموزشی باید اهداف و رسالت‌های آن دوره، دست‌کم برای مدیران و اعضای هیئت علمی تبیین شود تا بدین ترتیب جامعه استفاده‌کننده (دانشجویان) نیز در حین تحصیل با اهداف و رسالت‌های تحصیلی آشکارشده توسط مسئولان و اعضای هیئت علمی روبرو شوند.

1. Analysis of variance (ANOVA)
2. Tukey & Scheffe

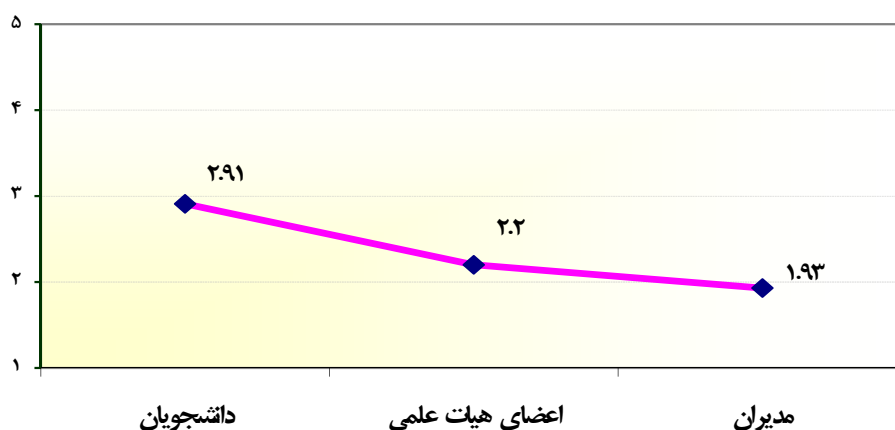


نمودار ۳. مقایسه نسبی شاخص ۲: میزان رضایت از کیفیت روش تدریس (بر حسب میانگین از ۵)

جدول ۲. تحلیل واریانس برای آزمون تفاوت دیدگاه‌های دانشجویان، اعضای هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی در مورد میزان رضایت از کیفیت روش تدریس دوره‌های تحصیلات تکمیلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	مقدار F	مقدار معنی‌داری (sig)
بین گروهی	۴۸۵۴۴/۷۲۱	۲	۲۴۲۷۲/۳۶۱	۸۹۴/۹۸	۰/۰۰۰
درون گروهی	۱۸۵۵۰/۳۶۷	۶۸۴	۲۷/۱۲۰	-	-
کل	۶۷۰۹۵/۰۸۸	۶۸۶	-	-	-

همان‌طور که در جدول آنالیز واریانس فوق مشاهده می‌شود، میزان معنی‌داری، کمتر از ۰/۰۵ است؛ یعنی بین سه گروه از نظر شاخص کیفیت فوق تفاوت معنی‌دار آماری وجود دارد. آزمون‌های تعقیبی توکی و شفه اختلاف بین هر دو گروه از سه گروه فوق را نشان می‌دهد. نتایج پرسش‌های مربوط به تعیین کیفیت شاخص مذکور نشان داد اغلب دانشجویان (به میزان ۵۰/۱٪) تا حدودی از کیفیت روش تدریس اعضای هیئت علمی در این دوره رضایت دارند، در حالی که اغلب اعضای هیئت علمی (۵۸/۹٪) اظهار داشتند که به میزان زیاد و خیلی زیاد از کیفیت روش تدریس در این دوره‌ها ابراز رضایت دارند. اغلب مدیران تحت نظرخواهی (۴۱/۹٪) به میزان زیاد از کیفیت روش‌های تدریس دوره‌ها ابراز رضایت کرده‌اند.

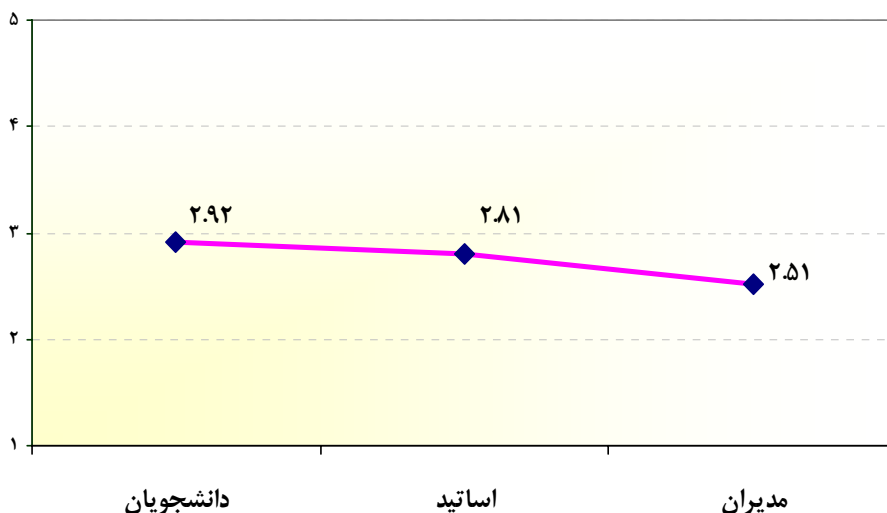


نمودار ۳. مقایسه نسبی شاخص ۳: میزان رضایت از کیفیت محتوای آموزشی (بر حسب میانگین از ۵)

جدول ۳. تحلیل واریانس برای آزمون تفاوت دیدگاه‌های دانشجویان، اعضای هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی در مورد میزان رضایت از کیفیت محتوای دوره‌های تحصیلات تکمیلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	مقدار F	مقدار معنی‌داری (sig)
بین گروهی	۱۷۱۲۶/۳۰۸	۲	۸۵۶۳/۱۵۴	۹۹۵/۶۱	۰/۰۰۰
درون گروهی	۵۸۸۲/۹۷۹	۶۸۴	۸/۶۰۱	-	-
کل	۲۳۰۰۹/۲۸۷	۶۸۶	-	-	-

همان‌طور که در جدول آنالیز واریانس فوق مشاهده می‌شود، میزان معنی‌داری، کمتر از ۰/۰۵ است و نشان می‌دهد بین سه گروه از نظر شاخص کیفیت فوق اختلاف معنی‌دار آماری وجود دارد. کیفیت این شاخص از سوی هر سه گروه تحت بررسی ضعیف ارزیابی شده است، به گونه‌ای که اغلب دانشجویان (۷۴/۴٪) از محتوای آموزشی دوره‌های تحصیلات تکمیلی تا حدودی و کم رضایت دارند، در حالی که اغلب اعضای هیئت علمی (۷۰/۵٪) به میزان کم و خیلی کم و اغلب مدیران نیز (۸۶٪) تا حد کم و خیلی کم از کیفیت محتوای آموزشی ابراز رضایت کرده‌اند.

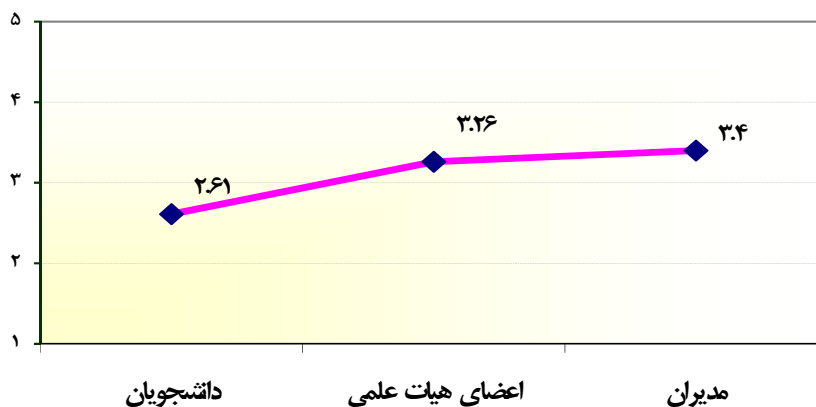


نمودار ۴. مقایسه نسبی شاخص ۴: میزان ارتباط با محیط خارج از دانشگاه (بر حسب میانگین از ۵)

جدول ۴. تحلیل واریانس برای آزمون تفاوت دیدگاه‌های دانشجویان، اعضای هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی در مورد میزان رضایت از کیفیت روش تدریس دوره‌های تحصیلات تکمیلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	مقدار F	مقدار معنی‌داری (sig)
بین گروهی	۳۲۴۹۷/۳۳۸	۲	۱۶۲۴۸/۶۶۹	۱۷۱۰/۶۲	۰/۰۰۰
درون گروهی	۶۴۹۷/۱۰۲	۶۸۴	۹/۴۹۹	-	-
کل	۳۸۹۹۴/۴۳۹	۶۸۶	-	-	-

همان‌طور که در جدول آنالیز واریانس فوق مشاهده می‌شود، میزان معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است و نشان می‌دهد بین سه گروه از نظر شاخص کیفیت فوق اختلاف معنی‌دار آماری وجود دارد. در خصوص این شاخص نیز ارزیابی‌های انجام‌شده نشانگر ضعف ارتباط بین دانشگاه و برون‌دادهای آن (دانش‌آموختگان دوره‌های تحصیلات تکمیلی) با مراکز ورزشی، آموزشی و خدماتی است که توانایی تعامل با دانشکده‌های تربیت بدنی و جذب دانش‌آموختگان آن دانشکده‌ها را دارند. در این شاخص، ۴۹/۹٪ دانشجویان گزینه تا حدودی، ۶۵/۳٪ اعضای هیئت علمی گزینه‌های کم و تا حدودی و ۳۷/۲٪ مدیران گزینه ارتباط کم را انتخاب نموده‌اند.

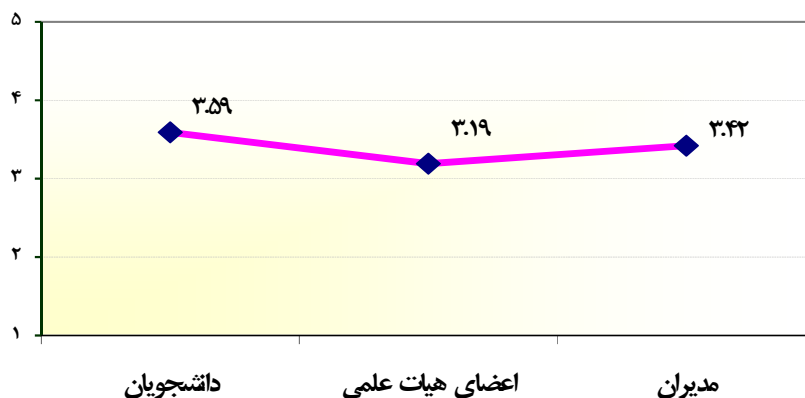


نمودار ۵. مقایسه نسبی شاخص ۵: میزان رضایت از کیفیت ارزیابی دوره‌های تحصیلات تکمیلی (بر حسب میانگین از ۵)

جدول ۵: تحلیل واریانس برای آزمون تفاوت دیدگاه‌های دانشجویان، اعضای هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی راجع به میزان رضایت از کیفیت ارزیابی دوره‌های تحصیلات تکمیلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	مقدار F	مقدار معنی‌داری (sig)
بین گروهی	۱۵۰۸۲/۰۸۵	۲	۷۵۴۱/۰۴۳	۱۴۲۰/۶۵	۰/۰۰۰
درون گروهی	۳۶۳۰/۷۷۴	۶۸۴	۵/۳۰۸	-	-
کل	۱۸۷۱۲/۸۵۹	۶۸۶	-	-	-

جدول آنالیز واریانس فوق نشان می‌دهد میزان معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است؛ یعنی بین سه گروه از نظر شاخص کیفیت فوق اختلاف معنی‌دار آماری وجود دارد. نتایج تحقیق نشان داد ۴۹٪ دانشجویان تا حدودی، ۴۲/۱٪ اعضای هیئت علمی و ۵۱/۲٪ مدیران به میزان زیاد از روند کیفیت ارزیابی دوره‌های تحصیلات تکمیلی رضایت دارند.

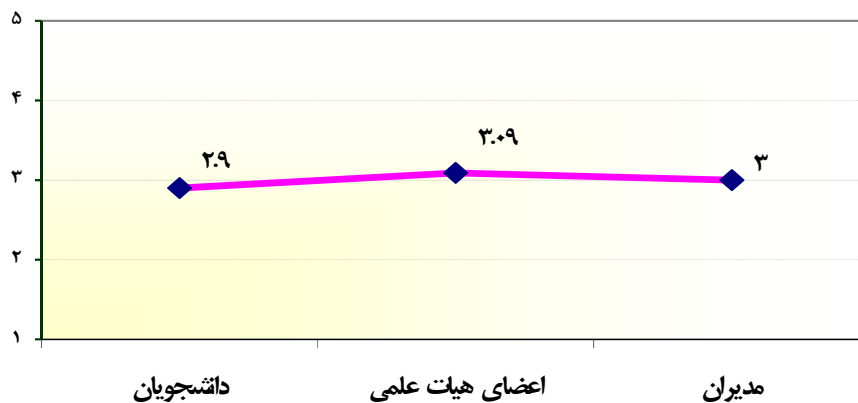


نمودار ۶. مقایسه نسبی شاخص ۶: میزان رضایت از کیفیت مدیریت و برنامه‌ریزی دوره‌های تحصیلات تکمیلی
(بر حسب میانگین از ۵)

جدول ۶. تحلیل واریانس برای آزمون تفاوت دیدگاه‌های دانشجویان، اعضای هیات علمی و مدیران گروه‌های آموزشی در مورد میزان رضایت از کیفیت مدیریت و برنامه‌ریزی دوره‌های تحصیلات تکمیلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	مقدار F	مقدار معنی‌داری (sig)
بین گروهی	۸۸۲۷۸/۶۷۲	۲	۴۴۱۳۹/۳۳۶	۹۹۸۷/۷۶	۰/۰۰۰
درون گروهی	۳۰۲۲/۸۳۰	۶۸۴	۴/۴۱۹	-	-
کل	۹۱۳۰۱/۵۰۲	۶۸۶	-	-	-

جدول آنالیز واریانس فوق نشان می‌دهد میزان معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است؛ یعنی بین سه گروه از نظر شاخص کیفیت فوق اختلاف معنی‌دار آماری وجود دارد. نتایج بررسی این شاخص نشان می‌دهد هر سه گروه تحت بررسی وضعیت کیفی مدیریت و برنامه‌ریزی دوره‌های تحصیلات تکمیلی موجود را مطلوب ارزیابی کرده‌اند.

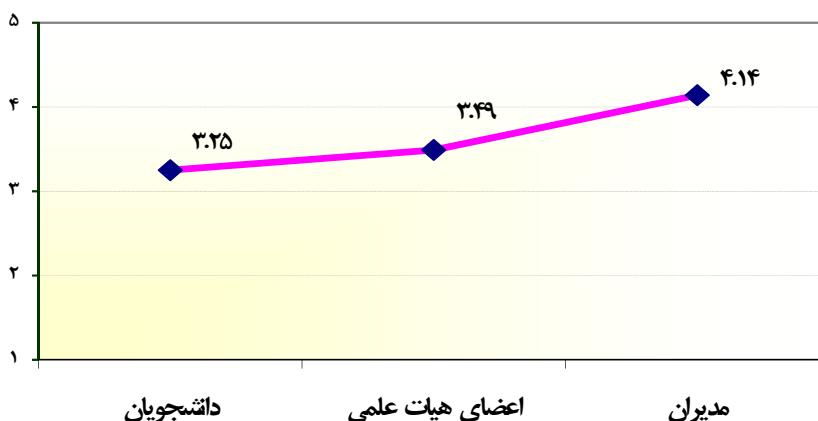


نمودار ۷. مقایسه نسبی شاخص ۷: میزان رضایت از کیفیت تجهیزات و فضاهای آموزشی (بر حسب میانگین از ۵)

جدول ۷. تحلیل واریانس برای آزمون تفاوت دیدگاه‌های دانشجویان، اعضای هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی در مورد میزان رضایت از کیفیت تجهیزات و فضاهای آموزشی دوره‌های تحصیلات تکمیلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	مقدار F	مقدار معنی داری (sig)
بین گروهی	۴۰۵۴۱/۲۰۸	۲	۲۰۲۷۰/۶۰۴	۲۲۹/۱۷	۰/۰۰۰
درون گروهی	۶۰۵۰۰/۲۳۱	۶۸۴	۸۸/۴۵۱	-	-
کل	۱۰۱۰۴۱/۴۳۹	۶۸۶	-	-	-

جدول آنالیز واریانس فوق نشان می‌دهد میزان معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است؛ یعنی بین سه گروه از نظر شاخص کیفیت فوق اختلاف معنی‌دار آماری وجود دارد. بررسی توصیفی نتایج مربوط به این شاخص نشان داد اغلب اعضای هر سه گروه تحت بررسی از وضعیت کیفی فضاها و تجهیزات آموزشی موجود تا حدودی اظهار رضایت نموده‌اند، به گونه‌ای که نامناسب بودن کلاس‌ها (از لحاظ نور، تهویه، گنجایش، چیدمان صندلی‌ها)، مجهز نبودن به وسایل کمک آموزشی یا خرابی دستگاه‌های موجود از جمله بیشترین پاسخ‌های دریافتی بود.

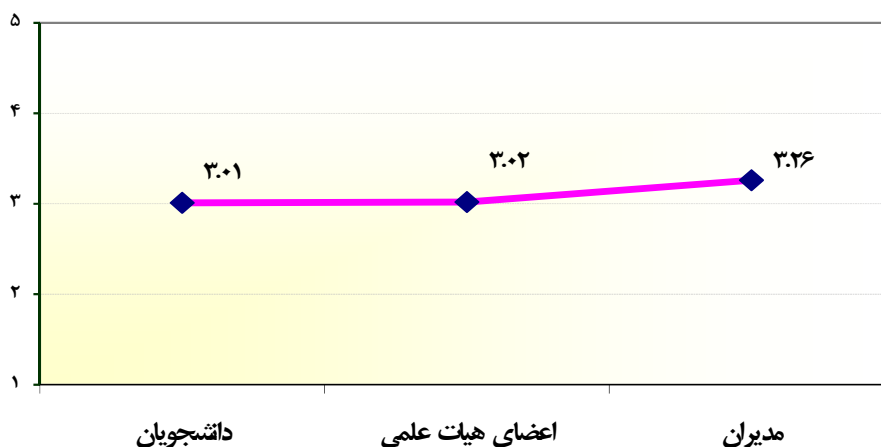


نمودار ۸. مقایسه نسبی شاخص ۸: میزان رضایت از کیفیت جوّ سازمانی دوره‌های تحصیلات تکمیلی (بر حسب میانگین از ۵)

جدول ۸. تحلیل واریانس برای آزمون تفاوت دیدگاه‌های دانشجویان، اعضای هیات علمی و مدیران گروه‌های آموزشی راجع به میزان رضایت از کیفیت جوّ سازمانی دوره‌های تحصیلات تکمیلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	مقدار F	مقدار معنی‌داری (sig)
بین گروهی	۲۹۷۱۲/۷۹۲	۲	۱۴۸۵۶/۳۹۶	۳۵۱۴/۳۱	۰/۰۰۰
درون گروهی	۲۸۹۱/۵۴۰	۶۸۴	۴/۲۲۷	-	-
کل	۳۲۶۰۴/۳۳۲	۶۸۶	-	-	-

جدول آنالیز واریانس فوق نشان می‌دهد میزان معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین بین سه گروه از نظر شاخص کیفیت فوق اختلاف معنی دار آماری وجود دارد. بررسی توصیفی نتایج مربوط به این شاخص نشان داد از دیدگاه اغلب اعضای هیات علمی و مدیران دوره‌های تحت بررسی، جوّ سازمانی موجود از نظر کیفی رضایت‌بخش است، در حالی که اغلب دانشجویان تا حدودی از جوّ سازمانی حاکم در این دوره‌ها ابراز رضایت نموده‌اند.



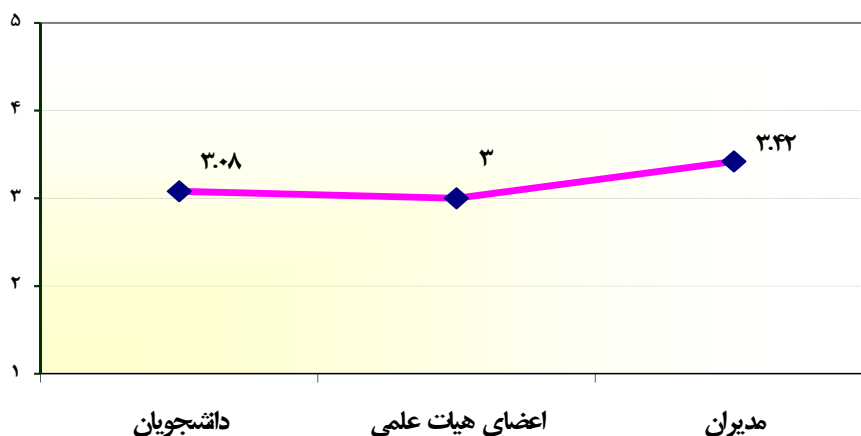
نمودار ۹. مقایسه نسبی شاخص ۹: میزان رضایت از کیفیت پژوهش در دوره‌های تحصیلات تکمیلی (بر حسب میانگین از ۵)

جدول ۹. تحلیل واریانس برای آزمون تفاوت دیدگاه‌های دانشجویان، اعضای هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی راجع به میزان رضایت از کیفیت پژوهش دوره‌های تحصیلات تکمیلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	مقدار F	مقدار معنی داری (sig)
بین گروهی	۵۳۸۹/۴۶۷	۲	۲۶۹۴/۷۳۴	۶۷۵/۳۰	۰/۰۰۰
درون گروهی	۲۷۲۹/۴۴۳	۶۸۴	۳/۹۹۰	-	-
کل	۸۱۱۸/۹۱۰	۶۸۶	-	-	-

از جدول آنالیز واریانس فوق ملاحظه می‌شود میزان معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین بین سه گروه از نظر شاخص کیفیت فوق اختلاف معنی‌دار آماری وجود دارد. بررسی توصیفی نتایج مربوط به این شاخص نشان داد که اغلب دانشجویان تحت نظرخواهی و ۳۰/۵٪ اعضای هیئت علمی تا حدودی از وضعیت کیفیت پژوهش در این دوره‌ها ابراز رضایت نموده‌اند. همچنین، ۳۰/۵٪ دیگر از اعضای هیئت علمی به میزان زیاد از شاخص مذکور ابراز رضایت نمودند. ناهمخوانی نظرات دریافت‌شده نیازمند بررسی جدی‌تر این امر از سوی مدیران و اعضای هیئت علمی است؛ زیرا بخش پژوهش، بخش مهم و صفت متمیزه دوره‌های تحصیلات تکمیلی با

دوره‌های قبل از آن است.



نمودار ۱۰. مقایسه نسبی شاخص ۱۰: میزان رضایت از کیفیت نمادهای انگیزشی در دوره‌های تحصیلات تکمیلی (بر حسب میانگین از ۵)

جدول ۱۰. تحلیل واریانس برای آزمون تفاوت دیدگاه‌های دانشجویان، اعضای هیات علمی و مدیران گروه‌های آموزشی در مورد میزان رضایت از کیفیت نمادهای انگیزشی دوره‌های تحصیلات تکمیلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	مقدار F	مقدار معنی‌داری (sig)
بین گروهی	۷۰۸۷/۶۰۵	۲	۳۵۴۳/۸۰۳	۲۸۷/۲۸	۰/۰۰۰
درون گروهی	۸۴۳۷/۴۹۲	۶۸۴	۱۲/۳۳۶	-	-
کل	۱۵۵۲۵/۰۹۸	۶۸۶	-	-	-

از جدول آنالیز واریانس فوق ملاحظه می‌شود که میزان معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵ است؛ یعنی بین سه گروه از نظر شاخص کیفیت فوق اختلاف معنی‌دار آماری وجود دارد. در خصوص این شاخص اغلب دانشجویان (۶۱/۱٪) به میزان کم و تا حدودی با این نمادها آشنایی داشته، یا ابراز رضایت نموده‌اند. اغلب مدیران تحت بررسی (۳۷/۲٪) نیز تا حدودی از چنین نمادهایی مطلع بودند یا رضایت داشتند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش‌هایی که در زمینه کیفیت دوره‌های تحصیلات تکمیلی به‌طور عام و در تربیت بدنی و علوم ورزشی به‌طور خاص انجام شده‌اند در دو بخش قابل ذکرند:

الف- پژوهش‌های داخل کشور: کوزه‌چیان (۱۳۷۹) و تندنویس (۱۳۸۰) به مشکلات نیروی انسانی در دانشکده‌های تربیت بدنی اشاره داشتند. صابونچی (۱۳۷۹) مشکلات این دوره‌ها را ضعف در مهارت‌های تدریس اعضای هیئت علمی، نارضایتی دانشجویان از امکانات پژوهشی در دانشکده‌ها و ناهماهنگی برنامه‌های آموزشی با اهداف دوره‌ها دانسته است. مشرف جوادی (۱۳۷۹) ایجاد گرایش‌های جدید مطابق با نیازهای جامعه را ضروری دانسته است در حالی که مهدی‌پور (۱۳۸۴) وضعیت موجود دانشکده‌های تربیت بدنی را نسبتاً مطلوب می‌داند. حیدری‌نژاد (۱۳۸۷) کارآیی آموزشی و پژوهشی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی و اثربخشی خدمات تخصصی آن‌ها را در محیط بیرونی (در سطوح دانشگاه و جامعه) مثبت ارزیابی می‌کند. میزانی (۱۳۸۷) مشکلات تدوین پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد تربیت بدنی را دسترسی محدود به منابع مالی، روال اداری نامناسب دانشگاه‌ها، دسترسی محدود به منابع اطلاعاتی، توانایی‌های علمی و عملی محدود دانشجویان و کیفیت راهنمایی نامناسب استادان راهنما و مشاور می‌داند.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود پژوهش‌های انجام‌شده در خصوص موضوع این تحقیق عموماً مسائل و مشکلات کیفیت دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی را در ابعاد آموزشی و پژوهشی مطرح کرده‌اند.

ب- پژوهش‌های خارج از کشور: بر اساس ادبیات موجود، مطالعه‌ای یافت نشد که خاص دوره‌های تحصیلات تکمیلی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی باشد، با این وصف در خصوص کیفیت دوره‌های تحصیلات تکمیلی پژوهش‌های متنوعی وجود دارد. این پژوهش‌ها موارد زیر را در کیفیت دوره‌های تحصیلات تکمیلی تأثیرگذار می‌دانند:

۱. ضعف در راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویان (مونی، ۱۹۹۱)؛
۲. اعتماد به نفس دانشجویان (فیلیپس و راسل، ۱۹۹۴)؛
۳. انجام برنامه‌های مدیریت کیفیت (آلفرد و کارتر، ۱۹۹۳)؛
۴. اعمال رویکردهای جدید در ارتقای کیفیت آموزشی (هارمن و میک، ۲۰۰۰)؛
۵. روابط استادان راهنما و مشاور در تشویق دانشجویان این دوره‌ها به انجام فعالیت‌های پژوهشی (سولیوان، ۲۰۰۱)؛
۶. دسترسی به منابع اطلاعات و نقش آن در مشارکت دانشجویان این دوره‌ها در

- فعالیت‌های علمی و پژوهشی (کوترلیک و همکاران، ۲۰۰۲)؛
۷. بی‌اعتمادی محققان در به‌کارگیری نتایج تحقیقات آن‌ها (کمیسیون جامعه اروپا، ۲۰۰۳)؛
۸. ارتباط بین آموزش با کیفیت مطلوب با ارتقای فرصت‌های یادگیری اثربخش در دوره‌های تحصیلات تکمیلی (هانسون، ۲۰۰۳)؛
۹. تأکید بر طراحی نظامی آموزشی بر اساس شاخص‌های مدیریت کیفیت دوره‌های تحصیلات تکمیلی (ساهنی و همکاران، ۲۰۰۸).
- نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات صابونچی (۱۳۷۹)، مشرف جوادی (۱۳۷۹)، میزانی (۱۳۸۷) و تحقیق انجام‌شده در کالج فنی میدلندز همخوانی دارد. از سوی دیگر، نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات تندنویس (۱۳۸۰)، حیدری‌نژاد (۱۳۸۵)، فیلیپس و راسل (۱۹۹۴)، سولیوان (۲۰۰۱) و کمیسیون جامعه اروپا (۲۰۰۳) همخوانی ندارد.
- بدین ترتیب، با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادات اجرایی و کاربردی زیر به مسئولان محترم برگزاری دوره‌های تحصیلات تکمیلی تربیت بدنی و علوم ورزشی در سطح وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و همچنین دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور مطرح می‌شود.
۱. به‌منظور آشنایی دانشجویان با محتوای آموزشی دوره‌ها، اهداف و رسالت‌های دوره‌های دکتری و کارشناسی ارشد کتابچه یا دفترچه راهنمای دوره‌های تحصیلات تکمیلی تربیت بدنی و علوم ورزشی به تفکیک این دوره‌ها تهیه شود؛
 ۲. در خصوص کیفیت روش تدریس، پیشنهاد می‌شود کیفیت روش‌های تدریس اعضای هیئت علمی دوره‌های تحصیلات تکمیلی به‌صورت دوره‌ای و منظم از سوی دانشجویان ارزیابی شود و در صورت استنتاج نواقص و ضعف‌هایی در این زمینه، به منظور تغییر و اصلاح روش‌های تدریس و کسب مهارت‌های تدریس به‌روز و مناسب دوره‌های تحصیلات تکمیلی، برای اعضای هیئت علمی چنین کارگاه‌های آموزشی برگزار شود. در این خصوص دفتر تضمین کیفیت دانشگاه تهران می‌تواند نقشی اساسی ایفاء کند؛
 ۳. نتایج تحقیق نشان داد کیفیت محتوای آموزشی این دوره‌ها ضعیف است. در بسیاری از موارد پاسخی از جمله نامشخص بودن منابع تدریس، به‌روز نبودن محتوای آموزشی و انتخاب سلیقه‌ای محتوای آموزشی از سوی اعضای هیئت علمی مشاهده می‌شد؛ از این رو به مسئولان تنظیم عناوین و سرفصل دروس دوره‌های تحصیلات تکمیلی پیشنهاد می‌شود تا دقت نظر بیشتری در انتخاب محتوای آموزشی، به‌روز بودن محتوا و تعیین مشخص منابع در حال تدریس داشته باشند و اعضای هیئت علمی ملزم به ارائه طرح

درس در ابتدای نیمسال باشند، به طوری که دانشجویان نیز از محتوای در نظر گرفته شده از سوی مسئولان مطلع شوند؛

۴. با توجه به نتایج ضعیف در خصوص ارتباط دانشکده‌های تربیت بدنی و دانشجویان و دانش‌آموختگان دوره‌های تحصیلات تکمیلی با محیط خارج از دانشگاه پیشنهاد می‌شود در دانشکده‌های تربیت بدنی مرکز یا دفتری به نام ارتباطات برون دانشگاهی برقرار شود تا استعدادها پرورش یافته در درون دانشکده‌ها را بنا به نیازهای اعلام شده، به مراکز خارج از دانشگاه معرفی نماید تا بدین ترتیب بسیاری از مهارت‌ها و علوم کسب شده توسط دانشجویان در زمینه مناسب به کار گرفته شود.

۵. در خصوص کیفیت روند ارزیابی دوره‌های تحصیلات تکمیلی در دانشکده‌های تربیت بدنی، شاهد ناهمخوانی نظرات دانشجویان با اعضای هیئت علمی و مدیران بودیم به این صورت که نظرات اعضای هیئت علمی و مدیران نشان‌دهنده وضعیت مطلوب روند ارزیابی این دوره‌ها بود، در حالی که دانشجویان تا حدودی از این روند رضایت داشته‌اند. از آنجا که دانشجویان از ذی‌نفعان اصلی دوره‌ها هستند، پیشنهاد می‌شود به منظور اجرای دقیق روند ارزیابی در دانشکده‌ها واحدی به نام دفتر نظارت و ارزشیابی تحصیلات تکمیلی در دانشکده‌ها دایر شود که ضمن ارتباط با دفاتر نظارت و ارزشیابی دانشگاه‌ها کلیه شاخص‌های کمی و کیفی این دوره‌ها را با دقت ارزیابی کند و نتایج آن را برای انجام اصلاحات لازم در اختیار مسئولان و اعضای هیئت علمی دوره‌ها قرار دهند.

۶. در خصوص کیفیت فضاهای آموزشی و تجهیزات موجود در کلاس‌های تحصیلات تکمیلی ضرورت بازنگری جدی از سوی مسئولان احساس می‌شود؛ زیرا از نظر هر سه گروه تحت بررسی فضاهای آموزشی موجود پاسخگوی نیازهای آموزشی دانشجویان نیست و توجه به ابعاد کمی و کیفی فضاهای کالبدی دانشکده‌ها ضروری است.

۷. دانشجویان باید با تاریخچه دانشگاه و دانشکده خود آشنا شوند تا از نمادهای انگیزشی دانشکده و دانشگاه محل تحصیل خود آگاه شوند و بدانند در کجا و با چه ویژگی‌های تاریخی، فرهنگی، علمی، سازمانی و ... تحصیل می‌کنند. آشنایی با توانمندی‌ها و افتخارات قبلی محل تحصیل خود می‌تواند انگیزه‌های تحصیلی آن‌ها را افزایش دهد.

۸. پیشنهاد می‌شود در دانشکده‌های تربیت بدنی انجمن دانش‌آموختگان به صورت حرفه‌ای تشکیل شود و بخشی از فعالیت آن، شناسایی میزان مهارت و تخصص دانش‌آموختگان دوره‌های تحصیلات تکمیلی باشد تا امکان برقراری ارتباط و همکاری با مراکز ورزشی، آموزشی و خدماتی خارج از دانشگاه یا درون دانشگاه را فراهم کند.

۹. پیشنهاد می‌شود تعداد دانشجویان در دوره‌های تحصیلات تکمیلی متناسب با توانایی‌های علمی گروه‌ها و امکانات پشتیبانی فعالیت‌های تحصیلی دانشجویان تعیین شود. بدین منظور، کاهش نسبی تعداد پذیرش دانشجویان ضروری است. البته عملیاتی شدن این پیشنهاد به بررسی دقیق‌تر موضوع نیاز دارد.
۱۰. ایجاد تناسب بین دوره‌های موجود کارشناسی ارشد و دکتری تربیت بدنی و علوم ورزشی با توانایی‌های گروه‌ها و نیازهای جامعه ضروری است. این امر توسط کمیته‌هایی که نمایندگان گروه‌های آموزشی نیز در آن‌ها حضور داشته باشند ممکن خواهد بود. این کمیته‌ها باید نگاه رشته‌ای و بین رشته‌ای به دوره‌ها داشته باشند و زمینه‌های محیطی مرتبط با دوره‌ها را به خوبی بشناسند.
۱۱. نتایج تحقیق، به‌ویژه از دیدگاه دانشجویان نشان داد اعضای هیئت علمی مدرس این دوره‌ها مهارت‌های تدریس خوبی ندارند که اصلاح این ضعف -با توجه به استانداردهای کیفیت آموزش‌های دانشگاهی- از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی و دعوت از اعضای هیئت علمی واقف بر چنین استانداردهایی امکان‌پذیر خواهد بود.
۱۲. ارائه طرح درس به دانشجویان از سوی اعضای هیئت علمی در آغاز دوره‌های تحصیلات تکمیلی ضروری است؛ زیرا نتایج نشان داد دانشجویان این دوره‌ها از اهداف و رسالت‌های این دوره که آشنایی با کم و کیف دروسی بخشی از آن است، آگاهی کامل ندارند.
۱۳. با توجه به نتایج تحقیق، برقراری ارتباط دوره‌های آموزشی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری و به‌ویژه ایجاد انسجام و توالی آموزش‌ها ضروری است.
۱۴. لازم است شیوه‌ها و معیارهای تشویق اعضای هیئت علمی بر اساس کیفیت فعالیت‌های آموزشی - پژوهشی آن‌ها بازنگری شود؛ زیرا با توجه به نتایج این تحقیق، کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی دوره‌ها در سطح بالایی قرار ندارد.
۱۵. ارتقای مهارت‌های مدیریت بهره‌برداری و نگهداری فضاهای آموزشی و کمک آموزشی برای استفاده بهینه و مطلوب‌تر از فضاها و تجهیزات آموزشی موجود.
۱۶. ارزیابی مستمر برنامه‌های توسعه گروه‌ها و دانشکده‌های تربیت بدنی به‌منظور متعادل‌سازی آن‌ها با امکانات دانشگاه از یک سو و تغییرات در محیط‌های خارج از دانشگاه (صنعت، خدمات ورزشی، خدمات آموزشی و ...) از سوی دیگر.
۱۷. ایجاد دوره‌های ارتقای مهارت‌های مدیریت کلاسی برای اعضای هیئت علمی این دوره‌ها.
۱۸. بهبود شیوه‌های بازاریابی و توزیع کتب منبع مطالعه در دوره‌های تحصیلات تکمیلی رشته تربیت بدنی به‌طوری که تولیدات علمی اعضای هیئت علمی سایر دانشگاه‌ها در

دسترس دانشجویان و مخاطبان در سطح کشور قرار گیرد.

۱۹. بازنگری جدی در چگونگی انتخاب، هدایت و دفاع از پایان‌نامه‌های دانشجویان در دانشکده‌های تربیت بدنی توسط گروه‌های آموزشی، به‌صورتی که پایان‌نامه‌ها اصالت بیشتری داشته باشند و دانشجویان به‌طور مستمر از جانب اعضای هیئت علمی راهنما و مشاور هدایت شوند.

منابع:

۱. فراستخواه، مقصود، «بررسی فرایند اطمینان از کیفیت در آموزش عالی ایران و چشم‌اندازی از رویکرد آینده اندیشی درباره کیفیت»، پایان‌نامه دکترا، دانشگاه شهید بهشتی، مهرماه ۱۳۸۴
۲. کوزه‌چیان، هاشم، ۱۳۷۹، «بررسی وضعیت آموزشی دانشجویان دانشکده‌های تربیت بدنی کشور»، نشریه حرکت، شماره ۴، صفحه ۵۳-۳۷
۳. صابونچی، رضا، (۱۳۷۹)، «بررسی کمی و کیفی وضعیت آموزشی- پژوهشی دوره‌های کارشناسی ارشد تربیت بدنی از دیدگاه دانشجویان این مقطع تحصیلی در دانشگاه‌های مجری مستقر در تهران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی
۴. مشرف جوادی، بتول، (۱۳۷۹)، «مقایسه برنامه‌های آموزشی رشته تربیت بدنی چند دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی منتخب جهان و ایران»، نشریه حرکت، شماره ۴، صفحه ۸۱-۱۰۱
۵. تندنویس، فریدون، (۱۳۸۰)، «ویژگی‌های فردی، سوابق تحصیلی، ورزشی و شغلی دانشجویان کارشناسی ارشد تربیت بدنی»، فصلنامه حرکت، شماره ۷، ص ۱۳-۵
۶. حیدری نژاد، صدیقه و همکاران، ۱۳۸۵، «ارزیابی کارایی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی با استفاده از مدل ریاضی تحلیل پوششی داده‌ها»، فصلنامه المپیک، سال چهاردهم، شماره ۳۴
۷. میزانی، مهران، (۱۳۸۷)، «بررسی مشکلات تدوین پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی در دانشگاه‌های منتخب»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران
8. Alfred, R. L. & Carter, P. (1993, Winter), Changing Managerial Imperatives.

- New Directions for Community Colleges. San Francisco, CA: Jessey-Bass Publishers.
9. Mooney, C. J. (1991), The Dissertation is Still a Valuable Requirement, Survey Find but Graduate Student Says They Need Better Faculty Advising. *The Chronicle of Higher Education*, No.37, pp.A 15 & A 22.
 10. Philips, J.C & Russell, R.K. (1994) Research Self-Efficacy, the Research Training Environment and Research Productivity Among Graduate Students in Counseling Psychology. *The Counseling Psychology*, No.22, pp.628-641.
 11. Harman, G. and V. Meek (2000); Repositioning Quality Assurance and Accreditation in Australian; The Report of Department of Education Training and Youth Affairs.
 12. Oakleaf, Megan J. (2000). The Information Seeking Behavior of Humanist Scholars at University A Study. www.winona.msus.edu/is-f/webind2html
 13. Sullivan, J.E (2001), The Experience of Thesis Writing From The Perspective of Graduate Student Nurses. UMI Published Thesis: university of Alaska Anchorage.
 14. Kotrlik, W.J, Bartlett, E.J, Higgins, C.C & Williams, A.H (2002). Factors Associated With Research Productivity of Agricultural Education Faculty. *Journal of Agricultural Education*, Vol.43, No.3, pp.110-116
 15. Commission of the European Communities (2003). The Role of The University in The Europe of Knowledge. Available at: www.worldii.org/eu/cases/ECComm/
 16. Hanson, J. (2003); Encouraging Lectures to Engage with New Technologies in Learning and Teaching in a Vocational University: the Role of Recognition Reward; *Journal of Higher Education Management and Policy*, Vol.15, P. 3.
 17. Sahney, S., D. K. Banwet and S. Karunes (2008); "An Integrated Framework of Indices for Quality Management in Education: A Faculty Perspective"; *The TQM Journal*, Vol. 20, No. 5, pp. 502-519.

۱۸. موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی کشور، (۱۳۸۷)

۱۹. یمنی، محمد، «درآمدی به بررسی عملکرد سیستم‌های دانشگاهی»، دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۰

۲۰. مهدی پور، عبدالرحمان، (۱۳۸۴)، «طراحی الگو برای ارزشیابی دوره کارشناسی تربیت بدنی و علوم ورزشی مراکز و مؤسسات آموزش عالی دولتی»، پایان‌نامه دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تربیت معلم، ص چکیده.

انتخاب مکان بهینه به منظور ساخت اماکن ورزشی روباز با استفاده از GIS مطالعه موردی: منطقه‌های ۵ و ۶ شهر اصفهان

مهدی سلیمی^۱، محمد سلطان حسینی^۲، مسعود تقوایی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۸۹/۱۲/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۰۵/۱۷

چکیده

امروزه در ایران مکان‌یابی برای ساخت اماکن ورزشی، بیشتر به صورت سنتی و سلیقه‌ای انجام می‌شود که در بسیاری از موارد به دلیل پیش‌بینی نشدن مسائل ضروری به بهره‌وری نامناسب و اتلاف بودجه‌های هنگفت منجر می‌شود. هدف پژوهش حاضر ارائه الگوهای علمی و عملی به منظور یافتن بهترین اراضی برای ساخت انواع اماکن ورزشی روباز است که در این الگوها، به معیارهای توزیع فضایی عادلانه اماکن، امنیت و سلامتی بیشتر و دسترسی آسان‌تر شهروندان، سازگاری مکان ورزشی با سایر عناصر شهری و حداکثر مطلوبیت و کارایی توجه شد. در این تحقیق بخش جنوبی شهر اصفهان (دو منطقه ۵ و ۶) با مساحتی برابر ۱۲۵۰۰ هکتار و بافت متراکم شهری به عنوان نمونه مطالعاتی در نظر گرفته شد. برای الگوسازی از فناوری GIS استفاده شد که بر اساس آن، پس از گردآوری داده‌های مکانی و توصیفی، پایگاه اطلاعاتی تشکیل و برای هر معیار نقشه‌ای تهیه شد. در نهایت، با جمع‌بندی نقشه‌ها، اراضی محدوده به پنج طیف با درجه مطلوبیت بسیار مناسب، مناسب، متوسط، نامناسب و کاملاً نامناسب برای ساخت انواع اماکن ورزشی روباز تقسیم شد. برای زمین‌های روباز چمن ۳٪، استخرهای روباز ۲۱٪، پیست‌های اسکیت ۲۶٪ و زمین‌های تنیس ۲۰٪ از اراضی محدوده در وضعیت بسیار مناسب قرار داشتند. پس از مشاهده میدانی این اراضی مشخص شد که آن‌ها در مناطقی قرار دارند که مسیرهای ارتباطی، تراکم جمعیتی و عناصر شهری سازگار نسبت به عناصر شهری ناسازگار در مقایسه با سایر مناطق بیشتر و تراکم اماکن ورزشی هم نوع کمتر بود.

واژگان کلیدی: مکان‌یابی، اماکن ورزشی روباز، سیستم اطلاعات جغرافیایی، مکان بهینه، منطقه‌های ۵ و ۶ اصفهان.

۱. دانشجوی دکتری دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

Email: m_salimi_3@yahoo.com

Email: m.soltanhoseini@spr.ui.ac.ir

Email: mtaghvaei@ltr.ui.ac.ir

۲. استادیار دانشگاه اصفهان

۳. استاد دانشگاه اصفهان

مقدمه

اماکن ورزشی از اساسی‌ترین بخش سخت‌افزاری در حوزه تربیت بدنی و ورزش و جزء مهمی از تأسیسات سازمان‌های انسانی به شمار می‌روند و مکان‌یابی بهینه برای آن‌ها از وظایف مهم برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیرندگان شهری است (۱). مکان‌یابی فعالیتی است که استعدادهای فضایی و غیرفضایی یک سرزمین را شناسایی کرده، امکان انتخاب مکان مناسب برای کاربری‌های خاص را فراهم می‌آورد (۲). برای انتخاب مکان مناسب به‌منظور ساخت اماکن ورزشی باید به معیارهای زیر توجه ویژه داشت:

- دسترسی: از مهم‌ترین معیارها برای افزایش کارایی و بهره‌وری اماکن و فضاهای ورزشی و نیز آسایش و رضایت کاربران و دسترسی آسان و سریع شهروندان به اماکن مورد نظرشان است که برای رسیدن به این هدف باید شبکه‌های ارتباطی ویژه‌ای طراحی شوند (۳). مکانی که برای احداث فضاهای ورزشی روباز برای انواع فعالیت‌های ورزشی انتخاب می‌شود، باید به آسانی برای همهٔ اقشار مردم قابل دسترس باشد (۴).
- سازگاری (انسجام و یکپارچگی): منظور از انسجام و یکپارچگی، ارتباط و هماهنگی منطقی بین اماکن ورزشی روباز و تأسیسات مجاور است (۴).
- ایمنی: منظور از ایمنی مراقبت و رسیدگی سریع به فضای ورزشی و کاربران آن در برابر خطرات احتمالی است. این معیار با معیار سازگاری همسو است به‌طوری که باید فاصله مناسب بین اماکن ورزشی و مراکز آتش‌نشانی، مراکز درمانی و... به درستی رعایت شود (۵).
- توزیع عادلانه: پراکنش^۱ صحیح اماکن و فضاهای ورزشی از جمله مهم‌ترین عوامل در مکان‌یابی است. برای رسیدن به این هدف باید به اصل توزیع فضایی اماکن و فضاهای ورزشی با توجه به تراکم جمعیتی نقاط مختلف محدوده توجه ویژه نمود. توزیع مناسب و عادلانه کاربری‌های مختلف شهری باعث افزایش بهره‌وری در هر یک از آن‌ها خواهد شد (۶).
- مطلوبیت و انطباق: مطلوبیت، کارایی، دلبذیری و همچنین انطباق (هماهنگی سازه با موقعیت جغرافیایی، نیازها و نوع فعالیت‌های ورزشی رایج در منطقه (۴)) اماکن ایجاد شده وابسته به تحقق کامل معیارهای بالاست (۵).

سیستم اطلاعات جغرافیایی^۱ (GIS) عبارت است از: نظامی منسجم در سخت‌افزار، نرم‌افزار و داده‌ها که امکان می‌دهد داده‌های وارد شده به رایانه تحلیل، انتقال، ارزیابی و بازیابی شده، به صورت اطلاعات نقشه‌ای، جدولی و مدلی از پهنه‌های جغرافیایی منتشر شوند (۷). GIS سیستمی رایانه‌ای است که امکان دسترسی و کاربری همزمان چند موضوع را فراهم می‌سازد. این سیستم می‌تواند با روی هم انداختن نقشه‌هایی با موضوعات متفاوت از یک منطقه، امکان بررسی همه جانبه آن منطقه را فراهم کند و توانایی عملیات مختلف فضایی، ارتباطی، پردازش و مدیریت داده‌ها را داراست (۸). از مهم‌ترین قابلیت‌های این سیستم منحصر به فرد توانایی ترکیب، مدل‌سازی و مکان‌یابی از طریق آمیزش معیارهای پیچیده است (۹). به بیان دیگر سیستم اطلاعات جغرافیایی، فناوری جمع‌آوری اطلاعات، داده‌ها و روش‌های استفاده از آن‌ها برای گردآوری، ذخیره، تجزیه و تحلیل و در نهایت، توصیف عارضه‌های دارای اطلاعات توصیفی به صورت نقشه و نمودار است (۱۰). امروزه، محققان از GIS به‌عنوان ابزاری قدرتمند در بسیاری از مقوله‌های علمی استفاده می‌کنند. به ون^۲ و همکاران (۲۰۱۰) (۱۱) در ایالت کانزاس^۳ آمریکا به ارائه نظریه‌ای پرداختند که طبق آن توانستند گودال‌های نهشتی^۴ را که در بسیاری از مناطق ایالت دیده می‌شد، تشخیص دهند و با وضوح بسیار زیاد نقشه برداری کنند. اتازارینی^۵ (۲۰۱۰) (۱۲) در منطقه گونا^۶ واقع در کشور مراکش، با استفاده از پارامترهای زمین‌شناسی، خاک‌شناسی، آب و هوایی، زیست‌شناسی و آسیب‌شناسی پایگاهی اطلاعاتی تشکیل داد و بر اساس این پایگاه اطلاعاتی برنامه‌ای اقتصادی تدوین کرد. هاپس و کوثر^۷ (۲۰۱۰) (۱۳) در کوهستان سوموا^۸ واقع در جمهوری چک به مطالعه تغییرات سطحی دما در جنگل‌های منطقه پرداختند که این تغییرات بر اثر پوسیدگی انبوهی از درختان به وجود آمده بود. رای، فودا و گال^۹ (۲۰۱۰) (۱۴) نیز در شهر روزتا^۱ واقع در کشور مصر به ارزیابی تأثیرات گسترش بی‌رویه و بدون برنامه بافت شهری بر قسمت‌های حیاتی و با ارزش شهر مانند جنگل‌های خرما پرداختند. وارثی و همکاران (۱۳۸۷) (۱۵) نیز در شهر خرم‌آباد به تعیین

-
1. Geographical Information System
 2. Mark Bowen
 3. Kansas
 4. Playa
 5. Said Ettazarini
 6. Mgouna
 7. Martin Hais & Tomas Kucera
 8. Sumava
 9. M. Raey, Y. Fouda & P.Gal
 10. Rosseta City

مکان‌های مناسب به‌منظور ایجاد فضای سبز پرداختند که معیار آن‌ها برای مکان‌یابی، دوری یا نزدیکی با عناصر سازگار و ناسازگار موجود بود. احمري (۱۳۸۷) (۱۶) با استفاده از GIS و با توجه به دو معیار فاصله و جمعیت به تحلیل پراکندگی اماکن ورزشی خصوصی و دولتی در برخی از مناطق شهر تهران پرداخت که در نهایت مشخص شد بر اساس معیار فاصله، دسترسی افراد به اماکن ورزشی در مناطق شمالی و جنوبی تفاوت چندانی ندارد، در حالی که میزان دسترسی با توجه به معیار جمعیت در مناطق شمالی مناسب‌تر از مناطق جنوبی است. تعیین موقعیت مکانی از اساسی‌ترین ملاحظات برنامه‌ریزی برای ساخت هر مکان ورزشی است که با این حال اغلب نادیده گرفته می‌شود (۱۷). با این حال در ایران فعالیت چندان قابل ملاحظه‌ای در زمینه مکان‌یابی اماکن و فضاهای ورزشی انجام نشده است و این در حالی است که این مسئله، نیازی جدی در کشور ما به شمار می‌آید؛ زیرا در بسیاری موارد به دلیل عدم انتخاب مکان مناسب و بهینه برای ساخت اماکن ورزشی جدید یا پروژه‌های ساخت تکمیل نمی‌شوند یا اماکن ساخته شده پس از مدت کوتاهی استفاده با مسکوت ماندن یا تغییر کاربری مواجه می‌شوند که تمامی این موارد باعث هدر رفتن سرمایه‌های زیادی می‌شود (۱۸). ابراهیمی (۱۳۸۶) (۱۸) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود بر اساس معیار رعایت استاندارد در شعاع کاربری و رعایت حریم کابل‌های برق، خطوط گاز و رودخانه‌ها به تحلیل فضایی اماکن ورزشی موجود در شهر آمل پرداخت و مکان‌های مناسب برای ساخت اماکن ورزشی جدید را پیشنهاد کرد. در خارج از کشور توجه بیشتری به موضوع مکان‌یابی اماکن ورزشی شده است که از نمونه‌های آن می‌توان به مکان‌یابی پارک‌ها و فضاهای تفریحی ورزشی در شهر تورین^۱ (منطقه گروگلیاسکو^۲) ایتالیا با استفاده از GIS اشاره نمود که معیار انجام آن میزان آلودگی خاک منطقه بوده است (۱۹). در تحقیقی در شهر سئول^۳ کره جنوبی نیز برای فضاهای سبز تفریحی، با توجه به معیار پراکنش مناسب فضایی، با استفاده از GIS مکان‌یابی انجام شد. از نتایج مهم تحقیق ذکر شده آن بود که با وجود سرانه بالای فضاهای سبز و تفریحی در شهر سئول، به دلیل توزیع فضایی مناسب آن‌ها، این فضاها بهره‌وری چندان خوبی برای شهروندان ندارند (۶).

در این تحقیق سعی بر آن است که در دو منطقه ۵ و ۶ شهر اصفهان به‌عنوان نمونه موردی مناسب، عملیات مکان‌یابی علمی و دقیقی برای ساخت اماکن ورزشی روباز انجام شود. از طرفی، از آنجا که همه اماکن و فضاهای ورزشی روباز ویژگی و کاربرد یکسانی ندارند و

-
1. Turin
 2. Grugliasco
 3. Seoul

همچنین باید به علایق و نیازهای شهروندان نیز توجه ویژه کرد، کلیه اماکن و فضاهای ورزشی روباز در این محدوده، با توجه به ویژگی‌های ساختاری و کاربردی مشترکی که دارند به چهار دسته زمین‌های روباز چمن، استخرهای روباز، پیست‌های اسکیت و زمین‌های تنیس تقسیم شدند تا به‌طور جداگانه برای هر یک از آن‌ها مکان‌یابی انجام شود. گفتنی است از بعضی انواع اماکن و فضاهای ورزشی روباز در محدوده مطالعاتی نمونه‌ای وجود نداشت (مانند پیست‌های سوارکاری و ...) که تمامی آن‌ها را در یک گروه قرار گرفتند و عملیات مکان‌یابی برای آن‌ها انجام شد؛ بنابراین هدف این پژوهش اولویت‌بندی اراضی دو منطقه ۵ و ۶ شهر اصفهان و انتخاب مناسب‌ترین مکان‌ها برای ساخت انواع اماکن و فضاهای ورزشی روباز است. امید است که نتایج تحقیق موجب افزایش کارایی، بهره‌وری و مطلوبیت مکان‌های ورزشی جدید در زمان آینده شود و الگوی ارائه شده نیز توسط مدیران و مسئولان امر ساخت اماکن ورزشی در مناطق دیگر مورد استفاده قرار گیرد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر تحقیقی توصیفی- تحلیلی از نوع پیمایشی است که به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های آن (داده‌های توصیفی و مکانی) از نرم‌افزار Arc GIS 9.3 از سری نرم افزارهای GIS استفاده شد. برای مکان‌یابی اماکن ورزشی روباز، هر یک از معیارهای انتخاب زمین مناسب تجزیه و تحلیل شدند و در هر معیار نقشه‌ای مناسب از زمین‌های اولویت‌بندی شده ارائه گردید. در این پژوهش، معیارها با توجه به ویژگی‌های مشترکشان جمع‌بندی و به چهار معیار اصلی سازگاری و ایمنی، جمعیت، دسترسی و رعایت حریم (شعاع دسترسی) اماکن ورزشی موجود تقسیم شدند. مراحل دست‌یابی به نقشه نهایی در هر معیار به این گونه بود:

۱- **معیار سازگاری و ایمنی:** برای اولویت‌بندی زمین‌های محدوده مطالعاتی از لحاظ میزان سازگاری و ناسازگاری عناصر و کاربری‌های مختلف شهری با اماکن و فضاهای ورزشی روباز مراحل زیر طی شد:

مرحله اول: موقعیت تمام کاربری‌ها و عناصر گوناگون شهری تأثیرگذار بر اماکن و فضاهای ورزشی روباز در محدوده مطالعاتی به‌صورت دقیق مشخص و برای هر عنصر شهری به‌طور جداگانه لایه اطلاعاتی ایجاد شد.

مرحله دوم: با استفاده از ابزار Distance فواصل آن‌ها از یکدیگر طبقه‌بندی و با استفاده از ابزار Reclassify طبقه‌بندی فواصل تنظیم شد و هر یک از آن‌ها با توجه به نظرات کارشناسان

ارزش‌گذاری شدند. دستور Distance نقشه‌ها را از حالت برداری^۱ به رستری^۲ تبدیل می‌نماید. داده‌های رستری شامل مجموعه‌ای منظم و شبکه مانند از سلول‌های مربعی هم‌اندازه و تقسیم‌ناپذیرند که پیکسل^۳ نامیده می‌شوند (۲۰) و می‌توان هر کدام از این پیکسل‌ها را ارزش‌گذاری نمود.

مرحله سوم: با استفاده از ابزار Raster Calculator تمامی نقشه‌های تهیه شده با توجه به وزن نرمال^۴ هر کدام، هم‌پوشانی اشتراکی^۵ شدند (۲۰) و نقشه نهایی این معیار به دست آمد. در هم‌پوشانی اشتراکی، بین لایه‌های موجود اشتراک گرفته می‌شود (هر پیکسل نقشه خروجی وضعیت میانگینی از پیکسل‌های اعمال شده به خود می‌گیرد) تا در محدوده مطالعاتی، منطقه و موقعیت مناسبی که تمام شرایط پروژه را دارا باشد مشخص شود (۲۰).

۲- معیار جمعیت: برای رسیدن به نقشه جمعیتی کارا و مفید، مراحل زیر طی شد:

مرحله اول: تهیه نقشه حوزه‌های جمعیتی و گشودن پوشه‌ای اطلاعاتی برای آن که با وارد کردن اطلاعات جمعیتی هر حوزه تکمیل شد.

مرحله دوم: نکته‌ای که در مرحله قبل بسیار حائز اهمیت بود این است که نمی‌توانستیم مکان‌یابی را با توجه به جمعیت هر حوزه انجام دهیم؛ زیرا حوزه‌های ارائه شده به دلیل داشتن مساحت‌های متفاوت به هیچ وجه قابل مقایسه نبودند. برای رفع این مشکل، فایل دیگری به منظور درج مساحت هر حوزه به این لایه اضافه شد. با استفاده از دستور Calculate Geometry مساحت تمام حوزه‌ها محاسبه و وارد فایل ویژه مساحت شدند. در نهایت، فایل دیگری برای درج تراکم جمعیتی اضافه و با تقسیم جمعیت هر حوزه بر مساحت آن تکمیل شد. تراکم جمعیتی ارزش بسیار مناسب و کارآیی برای دخیل کردن معیار جمعیت در عملیات مکان‌یابی است، به طوری که هر چه اراضی محدوده‌ای تراکم جمعیتی بیشتری داشته باشند، امتیاز بیشتری در مکان‌یابی می‌گیرند.

مرحله سوم: با استفاده از دستور Convert to در ابزار Spatial Analyst لایه جمعیتی از حالت برداری به رستر تبدیل شد.

مرحله چهارم: با استفاده از دستور Reclassify تنظیمات ضروری روی لایه ایجاد شده انجام شد. این تنظیمات شامل اولویت‌بندی و ارزش‌گذاری طبقات مختلف در لایه جمعیت بود.

-
1. Vector
 2. Raster
 3. Pixel
 4. Normal Weight
 5. Collective Overlap

۳- معیار دسترسی: برای اولویت‌بندی زمین‌های محدوده مطالعاتی از لحاظ میزان دسترسی به مسیرهای ارتباطی، مراحل زیر طی شد:

مرحله اول: موقعیت مسیرهای اصلی ارتباطی در محدوده مطالعاتی مشخص و لایه‌ای اطلاعاتی تشکیل شد.

مرحله دوم: با استفاده از ابزار Distance فواصل آن‌ها از یکدیگر طبقه‌بندی شد. به وسیله ابزار Reclassify طبقه‌بندی فواصل تنظیم و هر یک از آن‌ها ارزش گذاری شد. ارزش طبقات فاصله‌ای توسط کارشناسان تعیین شدند.

۴- معیار رعایت حریم (شعاع دسترسی) اماکن ورزشی موجود: زمین‌هایی که در حریم اماکن ورزشی موجود (اماکن ورزشی موجود در محدوده مطالعاتی) قرار دارند، به منظور مکان‌یابی ارزش چندانی ندارند و توجه به این مسئله به همراه رعایت تراکم جمعیتی به ایجاد عدالت در توزیع اماکن و فضاهای ورزشی منجر می‌شود. به منظور تعیین شعاع دسترسی اماکن و فضاهای ورزشی مراحل زیر طی شد:

مرحله اول: در اولین گام موقعیت اماکن و فضاهای ورزشی موجود در منطقه، به‌طور دقیق در نقشه مشخص شدند.

مرحله دوم: با استفاده از دستور Buffer در جعبه ابزار Arc Toolbox برای هر یک از آن‌ها بافری ایجاد شد. بافر یا حریم به منطقه‌ای مشخص در اطراف یک یا چند عارضه می‌گویند (۲۱). در این پژوهش بافرها بر اساس شعاع دسترسی استاندارد اماکن ورزشی ایجاد شدند.

مرحله سوم: با استفاده از دستور Convert to، داده‌های برداری ساخته شده به رستر تبدیل شدند و با استفاده از دستور Reclassify محدوده تحت پوشش و خارج از آن امتیاز دهی شدند. پس از ایجاد نقشه نهایی مربوط به هر یک از چهار معیار، آن‌ها را با وزن‌های برابر «۰/۲۵» هم‌پوشانی اشتراکی نموده، به این ترتیب اراضی محدوده تحت پوشش را برای ساخت اماکن و فضاهای ورزشی روباز، توسط نقشه خروجی اولویت بندی نمودیم. همان‌طور که قبلاً به آن اشاره شد، این مراحل برای هر یک از انواع اماکن و فضاهای ورزشی روباز به‌طور جداگانه طی شد.

محدوده مطالعاتی

محدوده‌ای که به‌عنوان نمونه برای این پژوهش در نظر گرفته شده شامل دو منطقه ۵ و ۶ شهر اصفهان است که با بافت جدید و متراکم شهری در جنوب شهر قرار دارد و با مساحتی برابر «۱۲۵۰۰» هکتار از شمال به رودخانه زاینده رود، از غرب به منطقه ۱۳ و از جنوب و شرق به مناطق ممنوعه نظامی محدود است (۲۲). دلایل انتخاب این محدوده برای پژوهش عبارت‌اند از:

- ۱- سرانه پایین ۰/۹ متر مربعی (پژوهشگر) اماکن و فضاهای ورزشی در آن نسبت به سرانه استاندارد تعیین شده (۳ مترمربع برای هر نفر (۲۳))؛
- ۲- بافت فشرده شهری آن و کمبود شدید زمین‌های بایر برای ساخت اماکن جدید ورزشی.

یافته‌های پژوهش

به‌منظور رسیدن به هدف این پژوهش (مکان‌یابی بهینه انواع اماکن ورزشی روباز) باید نقشه نهایی مربوط به هر معیار به‌طور جداگانه تهیه می‌شد.

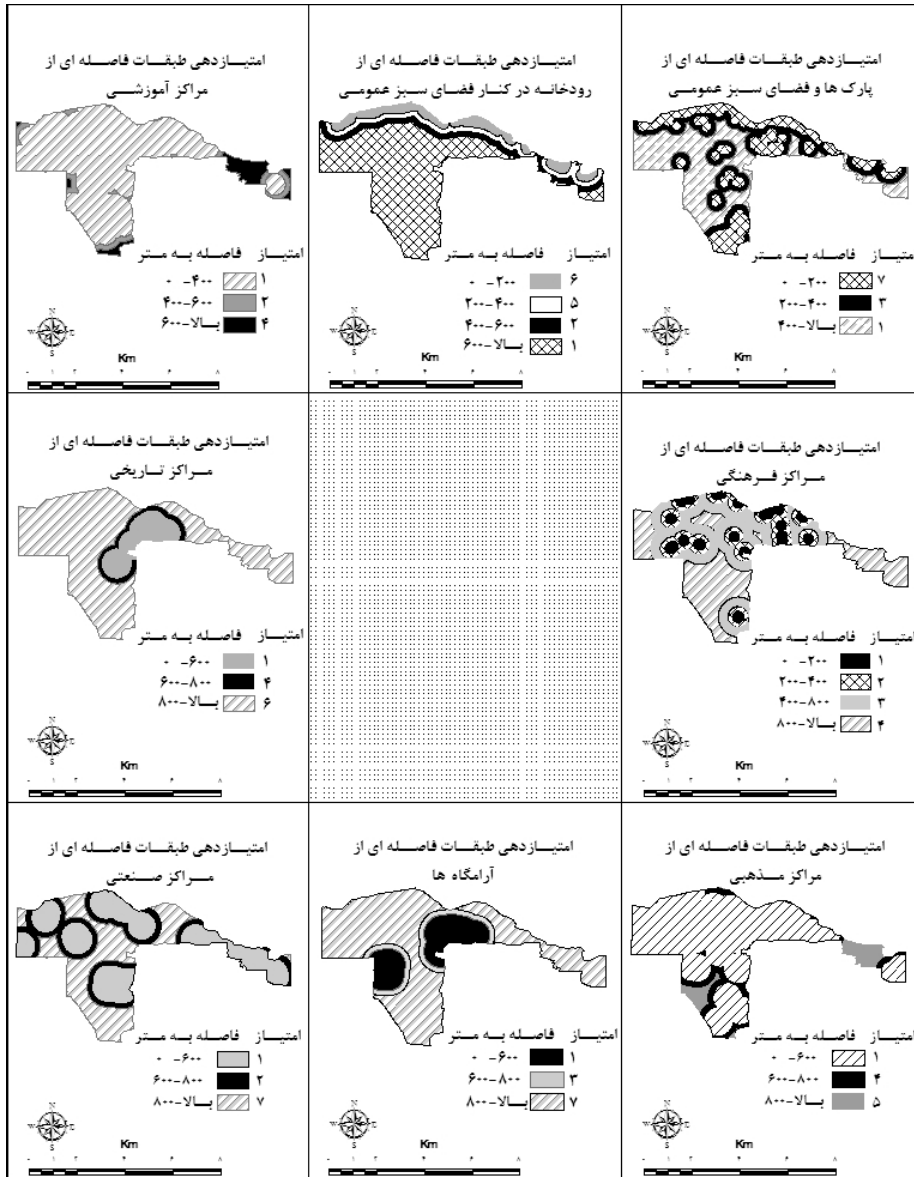
الف) تهیه نقشه مربوط به معیار سازگاری

جدول ۱ امتیاز فاصله‌های طبقاتی مربوط به هر یک از عناصر یا کاربری‌های شهری را نسبت به اماکن ورزشی روباز نشان می‌دهد. برای دستیابی به این امتیازات، فرم نظرسنجی در اختیار هفت نفر از مدیران ورزشی متخصص و با تجربه (مدیران ورزشی که تخصص آن‌ها مدیریت اماکن و فضاهای ورزشی بود) قرار گرفت. این افراد باید وضعیت بهینه فاصله هر یک از عناصر شهری را نسبت به اماکن ورزشی روباز تعیین می‌کردند. گفتنی است در این فرم نظرسنجی کارشناسان می‌توانستند به بیش از یک گزینه رأی دهند؛ به‌طور مثال کارشناسی می‌توانست وضعیت بهینه فاصله بین اماکن ورزشی روباز و فضای سبز عمومی را (۰ تا ۲۰۰ متر) و (۲۰۰ تا ۴۰۰ متر) انتخاب کند. از جمع‌بندی نظرات آن‌ها جدول زیر تهیه شد.

جدول ۱. امتیاز بندی فاصله‌ها از کاربری‌های روباز ورزشی

ردیف	عناصر شهری	فاصله (به متر)				
		۰-۲۰۰	۲۰۰-۴۰۰	۴۰۰-۶۰۰	۶۰۰-۸۰۰	بیش از ۸۰۰
۱	پارک‌ها و فضاهای سبز عمومی	۷	۳	۱	۱	۱
۲	رودخانه در کنار فضای سبز عمومی	۶	۵	۲	۱	۱
۳	مراکز آموزشی	۱	۱	۲	۴	۴
۴	مراکز فرهنگی	۱	۲	۳	۳	۴
۵	اماکن تاریخی	۱	۱	۱	۴	۶
۶	اماکن مذهبی	۱	۱	۱	۴	۵
۷	آرامگاه‌ها	۱	۱	۱	۳	۷
۸	مراکز صنعتی (کارخانه و کارگاه‌ها)	۱	۱	۱	۲	۷
۹	مراکز اداری	۱	۱	۲	۵	۶
۱۰	مراکز بهداشتی و درمانی	۱	۱	۱	۴	۵
۱۱	مراکز آتش نشانی	۱	۳	۵	۴	۲
۱۲	پارکینگ‌های عمومی	۲	۶	۲	۱	۱
۱۳	مراکز سوخت رسانی	۱	۱	۳	۳	۴
۱۴	ایستگاه‌های نیروی انتظامی	۱	۳	۶	۲	۱

امتیاز هر خانه جدول برابر تعداد کارشناسانی که به آن رأی داده‌اند به اضافه یکاست؛ به‌طور مثال شش کارشناس بهترین فاصله بین اماکن و فضاهای ورزشی روباز و فضای سبز عمومی را (۰ تا ۲۰۰متر) دانسته‌اند؛ بنابراین امتیاز اولین خانه جدول «۷ (۶+۱)» می‌شود. کمترین امتیازی که به هر خانه جدول می‌تواند تعلق بگیرد، عدد صفر است (هیچ کارشناسی به آن رأی ندهد)، ولی به‌دلیل اینکه هیچ زمینی بی‌ارزش نیست؛ عدد یک را حداقل در نظر گرفته و متعاقباً امتیاز کسب شده توسط هر خانه جدول را با عدد یک جمع می‌کنیم. همچنین حداکثر امتیازی که در هر خانه جدول می‌تواند جای بگیرد، عدد ۸ است (تمامی هفت کارشناس به آن رأی دهند و با عدد یک جمع شود). بدیهی است که هر چه امتیاز خانه جدول بیشتر باشد، در آن فاصله، وضعیت قرارگیری عنصر یا کاربری شهری مورد نظر با اماکن و فضاهای روباز ورزشی وضعیت بهتری دارد. گفتنی است فاصله‌بندی ۲۰۰ متر به ۲۰۰ متر بر اساس وسعت و شرایط فیزیکی منطقه تعیین شده است. شکل ۱ نمایشگر جدول ارائه شده به‌صورت نقشه‌های رستری با اندازه پیکسل ۰/۵ متر مربع است.



شکل ۱. اولویت بندی طبقات فاصله ای بین اماکن ورزشی روباز و عناصر شهری تأثیر گذار بر آن‌ها

از طرفی، تمامی عناصر شهری بررسی شده برای مکان‌یابی اماکن ورزشی روباز ارزش برابری ندارد؛ این بدان معنی است که ارزش بعضی عناصر بیشتر از عناصر دیگر است (۲۴)؛ به‌طور مثال نزدیکی به مراکز صنعتی تأثیر نامطلوب بسیار زیادی روی بهره‌وری اماکن ورزشی و رضایت استفاده‌کنندگان می‌گذارد؛ بنابراین دوری یا نزدیکی به آن‌ها اهمیت زیادی دارد، در حالی که دوری یا نزدیکی به اماکن تاریخی تأثیر و اهمیت چندانی نخواهد داشت. ارزش (میزان اثرگذاری) هر عنصر شهری نشان‌دهنده میزان اهمیت آن نسبت به سایر عناصر در عملیات مکان‌یابی است (۲۴). ارزش نسبی هر یک از عناصر شهری در جدول (۲) ارائه شده است.

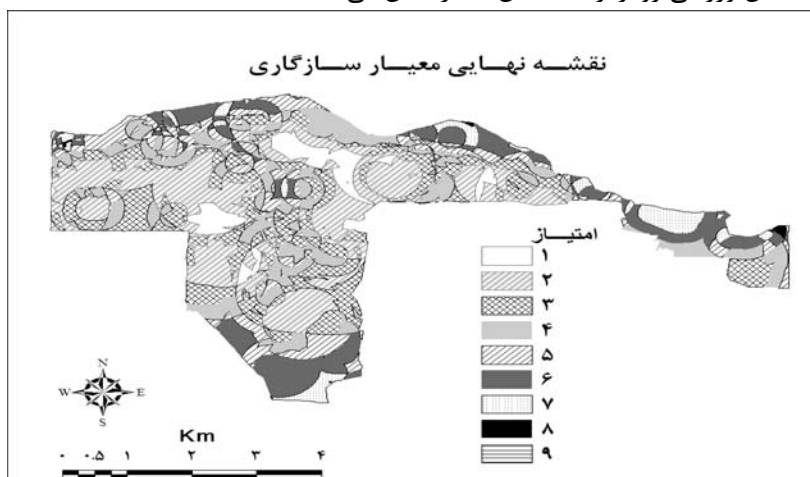
جدول ۲. میزان ارزش نسبی هر یک از عناصر شهری در مکان‌یابی اماکن ورزشی روباز

عناصر شهری	وزن نرمال	وزن	ارزش	میانگین امتیازات
پارک‌ها و فضاهای سبز عمومی	۰/۰۹۲	۵	۱۰۰	۵
رودخانه به همراه فضای سبز عمومی	۰/۰۹۲	۵	۱۰۰	۵
مراکز آموزشی	۰/۰۹۲	۵	۱۰۰	۵
مراکز فرهنگی	۰/۰۹۲	۵	۱۰۰	۵
اماکن تاریخی	۰/۰۱۸	۱	۲۰	۱
اماکن مذهبی	۰/۰۷۴	۴	۸۰	۴
آرامگاه‌ها	۰/۰۵۵	۳	۶۰	۳
مراکز صنعتی (کارخانه و کارگاه‌ها)	۰/۰۹۲	۵	۱۰۰	۵
مراکز اداری	۰/۰۷۴	۴	۸۰	۴
مراکز بهداشتی و درمانی	۰/۰۹۲	۵	۱۰۰	۵
مراکز آتش نشانی	۰/۰۳۷	۲	۴۰	۲
پارکینگ‌های عمومی	۰/۰۹۲	۵	۱۰۰	۵
مراکز سوخت رسانی	۰/۰۳۷	۲	۴۰	۲
ایستگاه‌های پلیس	۰/۰۵۵	۳	۶۰	۳
مجموع	۱	۵۴	-	-

در این پژوهش برای به‌دست آوردن ارزش نسبی عناصر شهری به‌منظور انجام عملیات مکان‌یابی، از نظرات کارشناسان و مدیران متخصص در امر اماکن و فضاهای ورزشی استفاده شد. بدین منظور فرم نظرسنجی بر اساس مقیاس لیکرت تهیه شد که در آن میزان اثرگذاری عناصر شهری مورد نظر بر اماکن ورزشی روباز سنجیده شد. از میانگین امتیازات مربوط به هر عنصر شهری، ستون پنجم جدول بالا ایجاد شد؛ به‌طور مثال، همه کارشناسان میزان اثرگذاری پارک‌ها و فضای سبز عمومی را بر اماکن ورزشی روباز «خیلی زیاد» دانسته‌اند؛ بنابراین میانگین امتیازات برای این عنصر شهری عدد

«۵» [(۵ = ۷) (تعداد کل کارشناسان نظردهنده) / ۷ (تعداد کارشناسانی که به این گزینه نظر داده‌اند) * ۵ (امتیاز معادل گزینه خیلی زیاد)] بود. برای کاربردی کردن این نظرات در محیط GIS از روش وزنی نسبی (درجه‌بندی) استفاده شد که در این روش نظرات باید ابتدا به ارزش و سپس به وزن نرمال تبدیل می‌شدند. ارزش‌ها در این روش (وزنی نسبی) باید اعدادی بین "صفر تا ۱۰۰ باشند (۲۵)؛ به همین دلیل اعداد ستون پنجم را در عدد ۲۰ ضرب و ستون چهارم (ستون ارزش‌ها) تشکیل شد. در مرحله بعد، ارزش‌ها باید بر کوچک‌ترین ارزش تقسیم شوند؛ بنابراین کلیه ارزش‌ها به کمترین ارزش (ارزش ۲۰ مربوط به اماکن تاریخی) تقسیم و به این صورت ستون سوم تشکیل شد. در گام بعد، هر یک از اعداد ستون سوم بر مجموع اعداد همان ستون (ستون سوم) تقسیم شدند و نتیجه که همان وزن نرمال است، در ستون دوم وارد شد (۲۵). وزن‌های نرمال شده دارای ویژگی‌های زیرند:

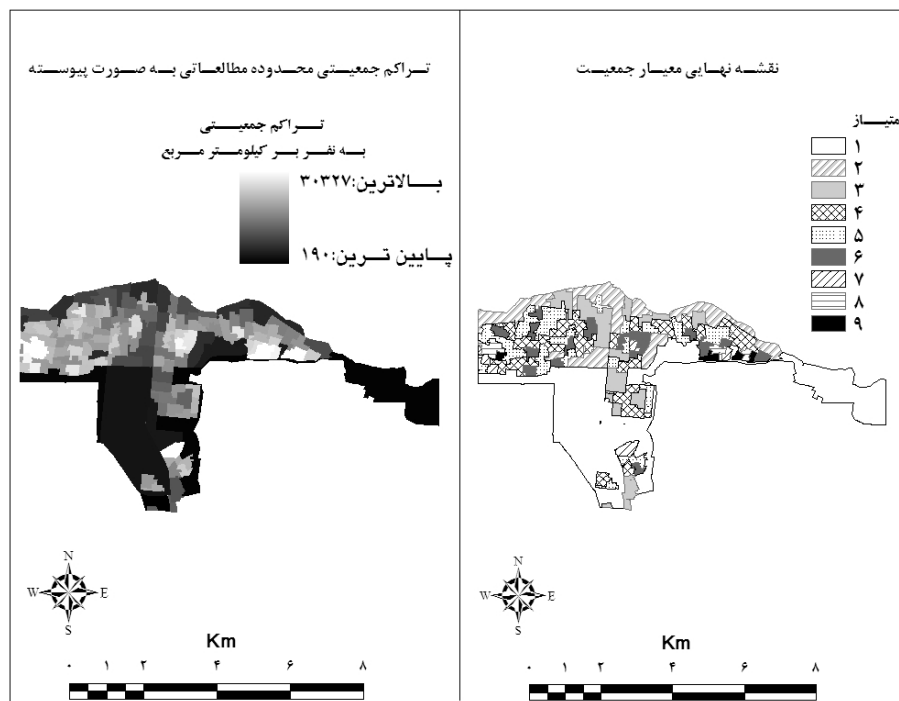
- ۱- مجموع آن‌ها برابر با یک است و در توابع محاسباتی GIS قابل استفاده‌اند؛
 - ۲- هیچ دخل و تصرفی در نظرات کارشناسان نشده و فقط از آن‌ها نسبت گرفته شده است.
- در انتها، با استفاده از توابع محاسباتی Raster Calculator، با هم‌پوشانی اشتراکی لایه‌های اطلاعاتی تهیه شده در مرحله قبل (شکل ۱) و با توجه به وزن نرمال هر یک از آن‌ها (جدول ۲) نقشه‌ای با ۹ طیف ایجاد شد. به این ترتیب در شکل ۲ زمین‌های موجود در محدوده مورد نظر از لحاظ معیار سازگاری و ناسازگاری اماکن ورزشی روباز با سایر عناصر شهری اولویت‌بندی شدند که زمین‌های با امتیاز یک، بدترین و زمین‌های با امتیاز ۹، بهترین مکان‌ها را برای ساخت اماکن ورزشی روباز از لحاظ این معیار نشان می‌دهند.



شکل ۲. اولویت‌بندی اراضی بر اساس معیار سازگاری

ب) تهیه نقشه مربوط به معیار جمعیت

هرچه تراکم جمعیتی بیشتر باشد، نیاز منطقه برای ارائه خدمات ورزشی به شهروندان و ساخت اماکن و فضاهای ورزشی بیشتر است؛ بنابراین اراضی محدوده مطالعاتی به ۹ طبقه با تراکم‌های جمعیتی متفاوت تقسیم و امتیازگذاری شدند. امتیاز یک (حداقل امتیاز) به اولین طبقه با کمترین تراکم جمعیتی، و امتیاز ۹ (حداکثر امتیاز) به آخرین طبقه با بیشترین تراکم جمعیتی تعلق گرفت. شکل (۳) بیانگر طبقه‌بندی و امتیازدهی اراضی محدوده مطالعاتی از نظر معیار جمعیت است.

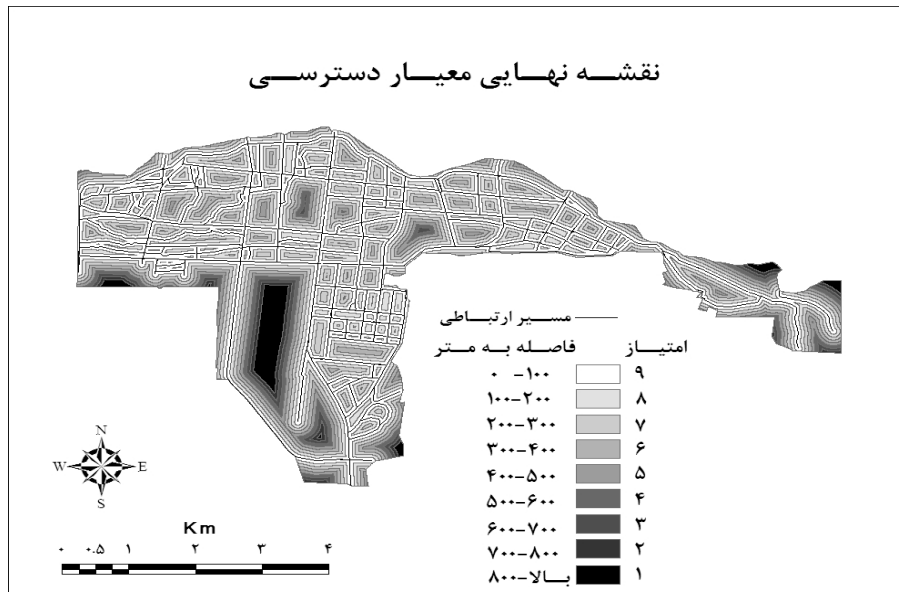


شکل ۳. اولویت‌بندی اراضی بر اساس معیار جمعیت

ج) تهیه نقشه مربوط به معیار دسترسی

هر چه اراضی محدوده به مسیرهای ارتباطی نزدیک‌تر باشند، آسایش بیشتری برای ورزشکاران و سایر متقاضیان به همراه خواهند داشت و برای ساخت اماکن و فضاهای ورزشی جدید مناسب‌ترند؛ بنابراین پس از مشخص کردن مسیرهای ارتباطی در نقشه، اراضی محدوده به صورت

۱۰۰ متر به ۱۰۰ متر اولویت بندی شدند، به طوری که اراضی نزدیک تر امتیاز بیشتر و اراضی دورتر امتیاز کمتری گرفتند.



شکل ۴. اولویت بندی اراضی بر اساس معیار دسترسی

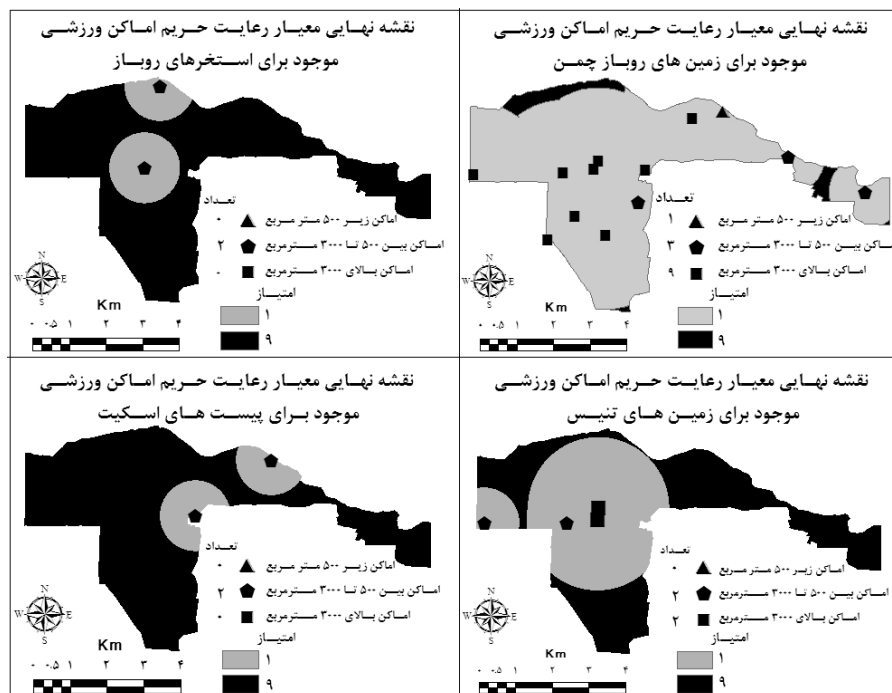
د) تهیه نقشه مربوط به معیار رعایت حریم (شعاع دسترسی) اماکن ورزشی موجود نقشه های نهایی تهیه شده برای سه معیار قبل، به منظور مکان یابی انواع اماکن و فضاهای ورزشی روباز کاربرد یکسان دارند، در حالی که برای تهیه نقشه نهایی این معیار باید به صورت جداگانه اقدام نمود. ابتدا، موقعیت اماکن و فضاهای ورزشی موجود در محدوده مطالعاتی مشخص شد و به طور جداگانه، طبق جدول ۳، برای هر کدام حریم (شعاع دسترسی) ایجاد شد.

جدول ۳. شعاع دسترسی استاندارد انواع اماکن و فضاهای ورزشی (۲۶)

مساحت اماکن ورزشی (متر مربع)	شعاع دسترسی (متر)
کمتر از ۵۰۰	۵۰۰
۵۰۰ تا ۳۰۰۰	۱۰۰۰
بیش از ۳۰۰۰	۲۰۰۰

اراضی ای که در حریم اماکن و فضاهای ورزشی موجود قرار نداشتند، برای ساخت اماکن جدید وضعیت بسیار مناسبی داشتند و امتیاز ۹ گرفتند، در حالی که اراضی موجود در حریم ها بسیار

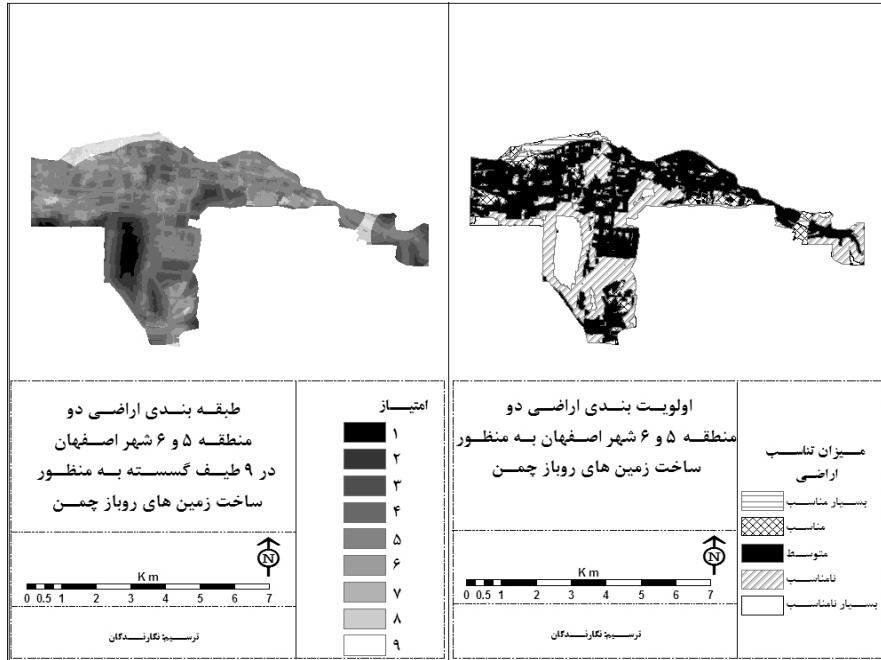
نامناسب بودند و امتیاز یک گرفتند. شکل ۵ نمایشگر نقشه نهایی این معیار برای هر یک از انواع اماکن و فضاهای ورزشی روباز است.



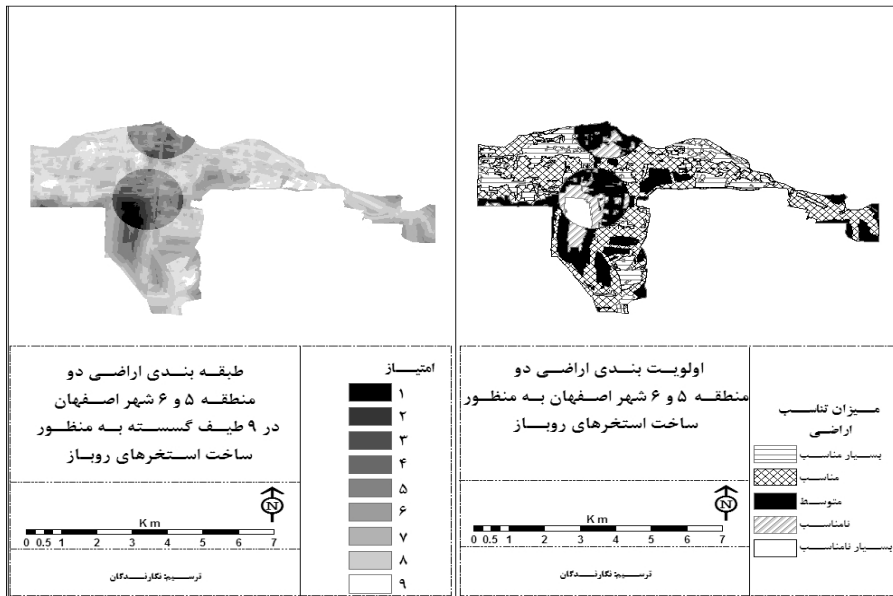
شکل ۵. اولویت بندی اراضی بر اساس معیار رعایت حریم اماکن موجود برای هر یک از انواع اماکن ورزشی روباز

اولویت بندی اراضی محدوده مطالعاتی به منظور ایجاد انواع اماکن و فضاهای ورزشی

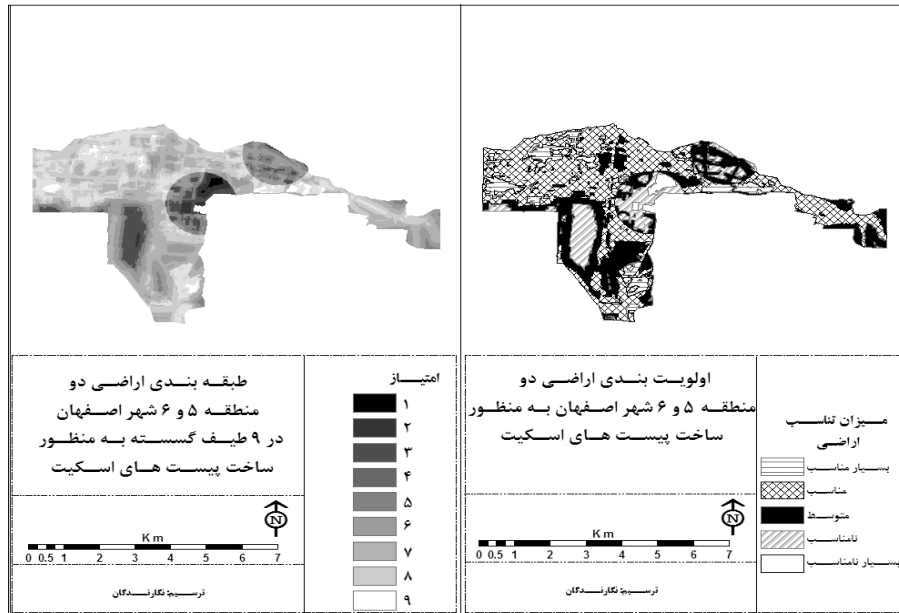
برای تهیه نقشه نهایی، نقشه های تهیه شده از معیارها با وزن های نرمال $0/25$ (تقسیم عدد یک بر عدد ۴: تعداد معیارها) هم پوشانی اشتراکی شدند. نتیجه این هم پوشانی، نقشه هایی است که در آن ها اراضی محدوده مطالعاتی برای ساخت انواع اماکن و فضاهای ورزشی روباز اولویت بندی شده اند. ابتدا، این اولویت بندی با ۹ طیف انجام شد، ولی به دلیل دشواری شناسایی اراضی طبقه بندی شده، برای کاربردی کردن نتیجه تحقیق، طبقات کاهش داده شدند و سرانجام، زمین های منطقه به ۵ طیف بسیار مناسب، مناسب، متوسط، نامناسب و بسیار نامناسب تقسیم شدند.



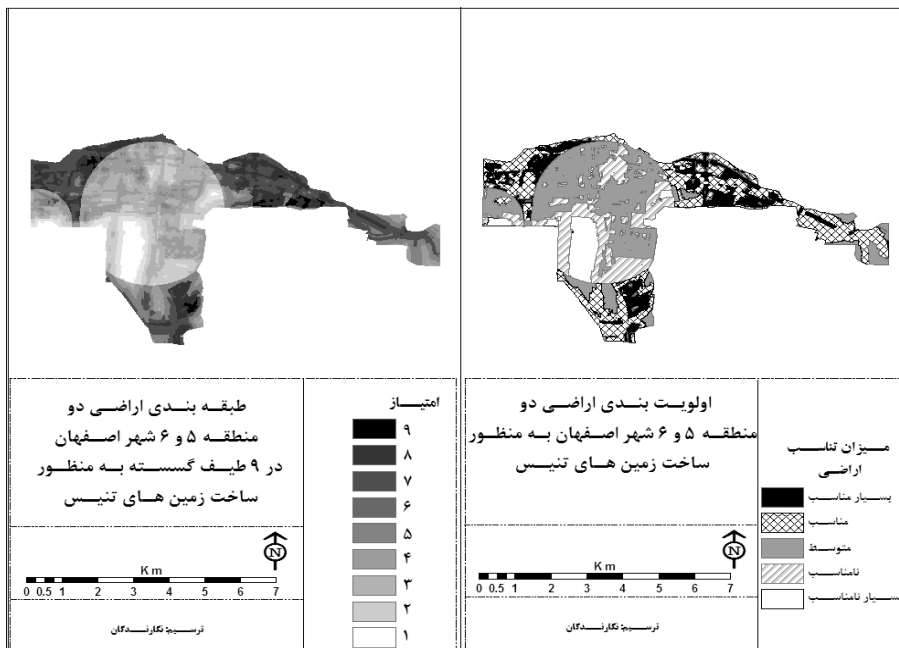
شکل ۶. اولویت بندی اراضی به منظور ساخت زمین های روباز چمن



شکل ۷. اولویت بندی اراضی به منظور ساخت استخرهای روباز

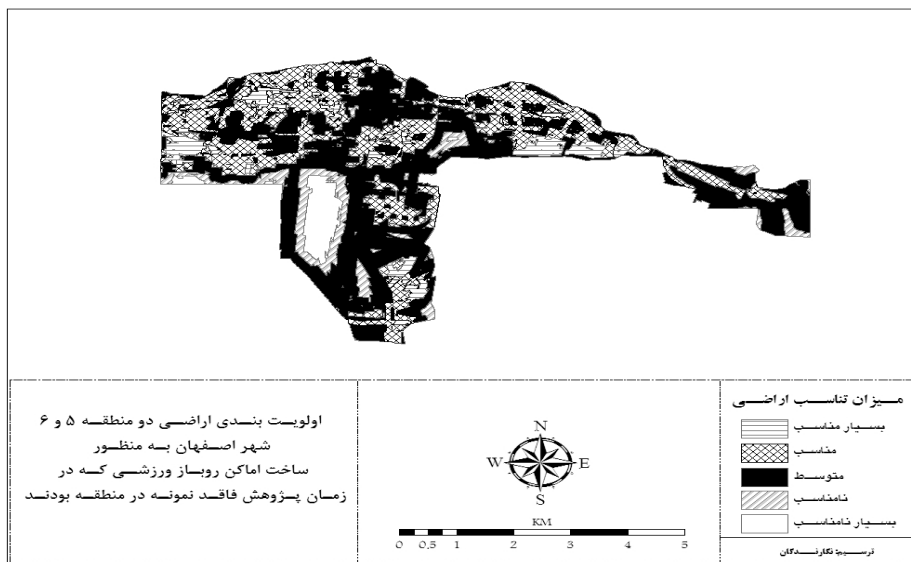


شکل ۸. اولویت بندی اراضی به منظور ساخت پیست های اسکیت



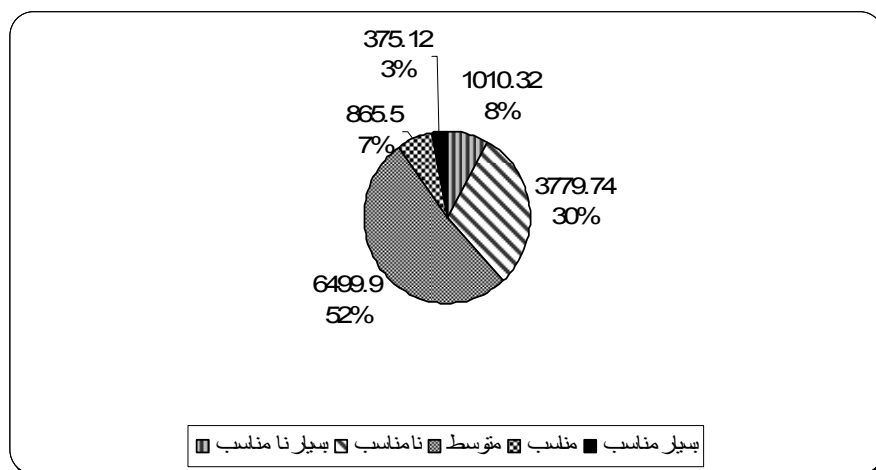
شکل ۹. اولویت بندی اراضی به منظور ساخت زمین های تنیس

برای تهیه نقشه نهایی مربوط به اماکن و فضاهای ورزشی روبازی که در زمان پژوهش در منطقه نمونه‌ای نداشتند، نقشه‌های نهایی سه معیار اول با وزن نرمال $0/۳۳$ با یکدیگر هم‌پوشانی اشتراکی شدند. بدیهی است که در این نوع از اماکن و فضاهای ورزشی روباز، حریمی وجود ندارد و تمامی اراضی از لحاظ معیار چهارم ارزش یکسانی دارند؛ بنابراین این معیار برای آن‌ها در نظر گرفته نشد. در این نقشه اختلاف امتیاز بین اراضی ناچیز بود؛ از این رو اولویت‌بندی تنها در طیفی پنج‌گانه نمایش داده شده است.



شکل ۱۰. اولویت‌بندی اراضی به منظور ساخت اماکن ورزشی روبازی که در زمان پژوهش نمونه‌ای در منطقه نداشتند

با ضرب کردن تعداد پیکسل‌های هر طبقه از نقشه‌های ارائه‌شده در اندازه پیکسل‌ها ($0/۵$ متر مربع) وسعت اراضی طبقه‌بندی شده به صورت جداگانه مشخص شد؛ به طور مثال وسعت اراضی طبقه‌بندی شده برای ساخت زمین‌های روباز چمن در نمودار ۱ نشان داده شده است.



نمودار ۱. مساحت (به هکتار) هر یک از اراضی طبقه‌بندی شده برای ساخت زمین‌های روباز چمن

بحث و نتیجه‌گیری

ایجاد مکان‌های مناسب برای ورزش و تفریح، در جهت سالم نگه داشتن افراد و همچنین در دسترس بودن این فضاها برای تمامی ساکنان شهر و به‌وجود آوردن محیط‌های آرام می‌تواند به‌عنوان عاملی مهم در سلامت روانی و اجتماعی شهروندان ایفای نقش کند (۲۷). امروزه، با افزایش درک عمومی مردم از اهمیت ورزش و با اهتمام بیشتر مسئولان به مقوله سلامت فردی و اجتماعی شهروندان، با افزایش نسبی سرانه فضاهای ورزشی در کشور روبرو شده‌ایم، ولی این موضوع در حالی است که در موارد زیادی تعیین مکان برای ساخت پروژه‌های ورزشی به‌صورت سنتی و سلیقه‌ای انجام می‌شود که به معزلی اساسی در ورزش تبدیل شده و تنها نتیجه آن هدر رفتن سرمایه‌های گوناگون است. با کمی دقت در شکل‌های (۶) تا (۱۰)، کاملاً واضح است که اراضی بسیار مناسب برای ساخت اماکن و فضاهای ورزشی نسبت به سایر اراضی وسعت کمتری دارند و اگر مدیران از روش‌های سلیقه‌ای برای انتخاب محل استفاده کنند، شانس آن‌ها برای موفقیت در پروژه‌های عمرانی خود اندک است. در مورد انتخاب زمین‌های بسیار مناسب به‌صورت سلیقه‌ای برای ساخت زمین‌های روباز چمن، شانس موفقیت هر مدیر ورزشی تنها ۳٪ خواهد بود و به احتمال ۹۷٪ پروژه عمرانی وی با مشکلات کوچک یا بزرگ روبرو خواهد شد (طبق اطلاعات نمودار (۱)). این شانس موفقیت برای استخرهای روباز ۲۱٪، برای پیست‌های اسکیت ۲۶٪ و برای زمین‌های تنیس ۲۰٪ است. تفاوت در میزان شانس موفقیت به‌دلیل پراکنش فضایی (معیار چهارم) متفاوت آن‌ها در محدوده است. هر چه حریم‌های آن‌ها مساحت

بیشتری از منطقه را تحت پوشش بگیرند، انتخاب مکان بسیار مناسب برای مدیر ورزشی مشکل‌تر می‌شود.

نتیجه این پژوهش، ارائه نقشه‌هایی بود که در آن‌ها مکان بهینه برای ساخت انواع اماکن و فضاهای ورزشی روباز در یک منطقه به‌عنوان نمونه نمایش داده شده است. در روش مورد استفاده برای رسیدن به هدف پژوهش، سعی شد که تجربه و علم کارشناسان و مدیران ورزشی با فناوری نوین تلفیق شود. در اینجا موضوعی که باید بررسی شود این است که آیا طبقه‌بندی انجام شده با شرایط واقعی منطقه تطابق دارد؟ آیا اراضی تعیین شده، در مقایسه با سایر اراضی، برای ساخت اماکن و فضاهای ورزشی روباز مناسب‌ترند؟ برای پاسخ به این سؤال‌ها پس از تطبیق نقشه‌های نهایی به‌دست آمده با نقشه اراضی محدوده (نقشه شهری محدوده مطالعاتی) و مشاهده میدانی مکان‌هایی که دارای درجه بسیار مناسب بودند، مشخص شد که اراضی تعیین شده، در مقایسه با سایر اراضی شرایط بهتری برای ساخت اماکن و فضاهای ورزشی روباز داشتند. این اراضی غالباً در مناطقی قرار داشتند که در آن‌ها مسیرهای ارتباطی، تراکم جمعیتی نسبت به سایر مناطق و عناصر شهری سازگار نسبت عناصر شهری ناسازگار بیشتر و تراکم اماکن ورزشی هم‌نوع موجود نسبت به سایر مناطق کمتر بود. از جمله مناطقی که برای تمامی اماکن روباز ورزشی دارای چنین شرایطی بود می‌توان به قسمتی از شمال غربی محدوده اشاره نمود. از طرفی، بخشی از قسمت مرکزی محدوده به‌دلیل دارا بودن تراکم جمعیتی اندک نسبت به سایر مناطق، مسیرهای ارتباطی کمتر و از همه مهم‌تر فراوانی عناصر ناسازگار با اماکن ورزشی روباز (این بخش با تجمع مراکز اداری و صنعتی روبرو است) برای تمامی انواع اماکن ورزشی روباز شرایطی نامناسب و کاملاً نامناسب داشت. به‌طور کلی با مقایسه نقشه‌های ارائه شده با نقشه شهری دو منطقه می‌توان اراضی بسیار مناسب را به‌صورت دقیق مشخص نمود.

اُه و جانگ^۱ (۲۰۰۹) (۶) برای مکان‌یابی فضاهای سبز و تفریحی در شهر سئول بر پراکنش مناسب فضاهای سبز تفریحی و عدالت در توزیع آن‌ها تأکید کردند. توزیع نامناسب فضاهای سبز در شهر سئول را می‌توان با توزیع نامناسب اماکن و فضاهای ورزشی در محدوده مطالعاتی این پژوهش مقایسه کرد. روش پژوهش آن‌ها تا حدود زیادی هماهنگ با روش معیار چهارم این پژوهش بود و طبق همین معیار، مکان‌های مناسب برای ساخت فضاهای سبز جدید را معرفی کردند؛ بنابراین نتیجه پژوهش آن‌ها را می‌توان هم‌سو با نتیجه معیار چهارم تحقیق حاضر

1. Oh, k& Jeong, S

دانست؛ زیرا در هر دو مورد ذکر شده نقشه‌های خروجی بر فاصله از کاربری‌های موجود فعلی تأکید دارند.

پوگیو و رسکاج^۱ (۲۰۰۹) (۱۹) با توجه به میزان آلودگی خاک در منطقه گراگلیاسکو تورین برای یافتن بهترین فضاها به منظور ساخت پارک‌ها و فضاهای تفریحی اقدام کردند. روش تحقیق آن‌ها تا حدود زیادی همانند روش تحقیق در معیار جمعیت در پژوهش حاضر بود و در هر دو مورد ذکر شده، نتیجه‌گیری بر اساس میزان تراکم معیار مربوط انجام شد. تفاوت در این بود که آن‌ها مکان‌هایی را انتخاب کردند که تراکم آلودگی کمتری آن‌ها کمتر از سایر مناطق بود، ولی در تحقیق فعلی مکان‌هایی اولویت پیدا کردند که تراکم جمعیت آن‌ها بیشتر از مناطق دیگر بود.

ابراهیمی (۱۳۸۶) (۱۸) برای مکان‌یابی اماکن ورزشی در شهر آمل، معیارهای رعایت خطوط کابل‌های برق، لوله‌های گاز، رودخانه‌ها و همچنین رعایت استاندارد شعاع دسترسی اماکن ورزشی را مد نظر قرار داد. وی در تحقیق خود برای اعمال معیار رعایت استاندارد شعاع دسترسی، اماکن و فضاهای ورزشی محدوده را به طبقات گوناگون تقسیم نمود و در نهایت، نقشه‌ای نهایی با طیف پیوسته برای تقسیم‌بندی اراضی محدوده ارائه داد که در آن بیشتر از ۶۰٪ اراضی، برای ساخت تمامی اماکن ورزشی در وضعیت بسیار مناسب قرار داشتند. با مقایسه نتایج دو پژوهش نمی‌توان آن‌ها را همسو دانست که احتمالاً به دلیل انتخاب نوع معیارها، تعداد آن‌ها، شیوه اعمال آن‌ها در عملیات مکان‌یابی و نوع نتیجه‌گیری است.

وارثی و همکاران (۱۳۸۷) (۱۵) در تحقیق خود برای مکان‌یابی فضای سبز عمومی شهر خرم‌آباد، معیار سازگاری و ناسازگاری با عناصر شهری را مد نظر قرار دادند. آن‌ها برای اعمال معیار خود هشت عنصر تأثیرگذار بر فضاهای سبز را در نظر گرفته، برای امتیازدهی به طبقات فاصله‌ای آن‌ها - بر خلاف این پژوهش که از نظرات کارشناسان استفاده شده است - از امتیازدهی منظم و ترتیبی اعداد استفاده کردند. با توجه به تفاوت گفته شده و همچنین اختلاف در نوع انتخاب و تعداد عناصر شهری تأثیرگذار در دو پژوهش، می‌توان نتایج پژوهش ذکر شده را با نتیجه حاصل از معیار اول پژوهش حاضر همسو دانست.

با توجه به مقایسه نتایج پژوهش‌های انجام شده، می‌توان دریافت که در عملیات مکان‌یابی مهم‌ترین عامل تشکیل یک پایگاه اطلاعاتی قدرتمند است. هر چه اطلاعات بیشتر، مناسب‌تر و به واقعیت نزدیک‌تر باشند، عملیات مکان‌یابی دقیق‌تر انجام می‌شود. سه نکته بسیار مهم در

انتخاب مکان بهینه برای انواع اماکن و فضاهای ورزشی وجود دارد که پژوهشگران، مدیران و مسئولان باید به آن‌ها توجه ویژه داشته باشند:

۱- کشورها، شهرها و حتی مناطق مختلف هر شهر ویژگی‌های یکسانی ندارند؛ بنابراین به‌منظور تعیین معیارها در مناطق مختلف، باید شرایط و ویژگی‌های آن منطقه را به‌صورت دقیق تحقیق و بررسی کرد. انتخاب معیارهای مناسب اولین و مهم‌ترین گام در امر مکان‌یابی اماکن ورزشی است؛

۲- به‌منظور مکان‌یابی اماکن و فضاهای مختلف ورزشی باید به ویژگی‌ها و نوع تأثیر هر یک از آن‌ها بر محیط پیرامونشان دقت ویژه‌ای نمود؛ به‌طور مثال استادیومی بزرگ که محل برگزاری مسابقاتی است که افراد بسیاری را جذب می‌کند، می‌تواند مشکلات بسیار زیادی در مقوله ترافیک ایجاد کند؛ بنابراین هنگام مکان‌یابی آن‌ها باید معیار ترافیک را در نظر گرفته، به آن وزن نرمال زیادی نیز داد در حالی که برای مکان‌یابی سالن‌های بدن‌سازی کوچک معیار ترافیک اهمیت چندانی ندارد. در مجموع، به‌منظور مکان‌یابی انواع اماکن و فضاهای ورزشی، باید آن‌ها را بر اساس ویژگی‌های مشترکی که دارند تقسیم‌بندی نمود و برای هر یک، از معیارهای جداگانه‌ای استفاده کرد؛

۳- برای جلوگیری از بروز ناهنجاری‌ها، آسایش بیشتر ورزشکاران و سایر متقاضیان، افزایش بهره‌وری و امنیت و سرانجام تضمین دوام کاربری اماکن ساخته شده نه‌تنها مدیران بخش ورزشی باید از ساخت و سازهای سلیقه‌ای پرهیز کنند، بلکه مدیران سایر بخش‌ها نیز برای مکان‌یابی باید از روش‌های علمی و دقیق استفاده نمایند. بی‌توجهی مدیران حتی در بخشی جزئی، می‌تواند روی بسیاری از کاربری‌های دیگر شهر اثرات منفی بگذارد (۲۸). با توجه به موارد ذکر شده در بالا می‌توان گفت که روش ارائه شده در این تحقیق را می‌توان در هر منطقه‌ای به‌صورت عملی پیاده کرد، با این تفاوت که باید به شرایط منطقه و خصوصیات اماکن تحت عملیات توجه ویژه نمود.

از عمده‌ترین مشکلات این پژوهش می‌توان به نبود اطلاعات مکانی دقیق بسیاری از عناصر و کاربری‌های شهری و اجبار محقق برای مشاهده میدانی هر یک از آن‌ها اشاره نمود.

با توجه به نتیجه تحقیق، به مدیران بخش‌های گوناگون ورزشی در نهادهای دولتی از قبیل تربیت بدنی، آموزش و پرورش، شهرداری و ... و حتی مدیران ورزشی در بخش‌های خصوصی توصیه می‌شود به‌منظور جلوگیری از هدر رفتن بودجه‌ها، افزایش کارایی در زمان فعلی و تضمین بهره‌وری اماکن ورزشی خود در زمان آینده، برای انتخاب مکان، روش‌های علمی و

دقیق‌تری از جمله روش استفاده شده در این پژوهش را جایگزین روش‌های سنتی و سلیقه‌ای کنونی نمایند.

منابع:

۱. حجت، عابدین. (۱۳۸۶). "بررسی فضایی اثرات اماکن ورزشی بر محیط شهری اصفهان". پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش مدیریت ورزشی. دانشگاه اصفهان.
۲. پایگاه ملی داده‌های علوم زمین کشور. (۱۳۸۸). "بانک جامع اطلاعات زمین‌شناسی". www.Ngdir.Ir (آبان ماه ۱۳۸۸).
۳. بحرینی، سید حسین. (۱۳۸۶). "فرآیند طراحی شهری". چاپ چهارم. تهران. دانشگاه تهران.
۴. مظفری، سید امیر احمد. (۱۳۸۸). "برنامه ریزی و مدیریت تأسیسات و اماکن ورزشی". چاپ اول. تهران. مربع آبی. ۱۴۷.
۵. پورمحمدی، محمدرضا. (۱۳۸۵). "برنامه ریزی کاربری اراضی شهری". چاپ دوم. تهران. سمت. ۹۳-۹۵.
6. Oh, k& Jeong, S. (2007). "Assessing the Spatial Distribution of Urban Parks using GIS". Department of Urban Planning, Hanyang University, Seoul. 17 Haengdang-Dang, Seongdong-Gu. P: 133-151.
۷. مخدوم، مجید و همکاران. (۱۳۸۰). "ارزیابی و برنامه ریزی محیط زیست با سامانه اطلاعات جغرافیایی". تهران. دانشگاه تهران. ۲۷.
۸. نادرشاهی، حشمت اله و همکاران. (۱۳۸۳). "GIS و ارزیابی و برنامه ریزی محیط زیست". تهران. سازمان نقشه برداری کشور.
9. Lofti, S. (2008). "New Multicriteria Approach for Urban Facility Management by Applying GIS". World Applied Sciences Journal 3.
10. Hall, P& James, j. (2004). "Development of Implementation Plan for a Geographic Information System – Case of Lincoln Country". University Plaza, USA.

11. Mark W. Bowen, William C. Johnson, Stephen L. Egbert, Scott T. Klopfenstein. (2010). "A GIS- based Approach to Identify and Map Playa Wetlands on the High Plains, Kansas, and USA". Wetlands. DOI 10.1007/s13157-010-0077-z.
12. Said Ettazarini. (2010). "GIS-based multi-source database, a strategic tool for sustainable development planning: case of Qalaat Mgouna, Morocco". Environ Earth Sci. DOI 10.1007/s12665-010-0629-9.
13. Martin Hais & Tomas Kucera. (2008). "Surface temperature change of spruce forest as a result of bark beetle attack: remote sensing and GIS approach". European Journal of Forest Research. Volume 127, Number 4, P: 327-336.
14. M. Raey, Y. Fouda & P. Gal. (2010). "GIS for Environmental Assessment of the Impacts of Urban Encroachment on Rosetta Region, Egypt". Environmental Monitoring and Assessment. Volume 60, Number 2, P: 217-233.
۱۵. وارثی، حمیدرضا؛ محمدی، جمال و شاهپوندی، احمد. (۱۳۸۷). "مکان یابی فضای سبز شهری با استفاده از سیستم اطلاعات جغرافیایی؛ نمونه موردی: شهر خرم آباد". مجله جغرافیا و توسعه ناحیه ای، شماره دهم، ۸۳-۱۰۳.
۱۶. احمري، نوشين. (۱۳۸۷). "تحليل پراکندگی اماکن ورزشی برخی از مناطق شهر تهران با استفاده از سیستم اطلاعات جغرافیایی". پایان نامه کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
۱۷. فرد، گیل. (۱۳۸۸). "مدیریت اماکن ورزشی". ترجمه حسن اسدی، کیوان شعبانی مقدم، نوشین اصفهانی. چاپ دوم. تهران. دانشگاه تهران. ۱۱۶.
۱۸. ابراهیمی، کلثوم. (۱۳۸۶). "تحلیل فضایی اماکن ورزشی شهرستان آمل با استفاده از سیستم اطلاعات جغرافیایی". پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش مدیریت ورزشی. دانشگاه شمال (آمل).
19. Poggio, L & Vrscaj, B. (2009). "A GIS-Based Human Health Risk Assessment for Urban Green Space Planning - an Example from Grugliasco (Italy)". Science of the Total Environment. No 407. P: 961-970.
۲۰. سنجرى، سارا. (۱۳۸۷). "راهنمای کاربردی Arc GIS 9.2". چاپ دوم. تهران. عابد و مهرگان. صفحه ۲۰۳-۲۲۱.
۲۱. میرمحمد صادقی، محمد. (۱۳۸۷). "آموزش عملی سامانه اطلاعات جغرافیایی - جلد اول". چاپ اول. اصفهان. جهاد دانشگاهی واحد اصفهان. ۱۱۲.

۲۲. معاونت برنامه ریزی، پژوهش و فناوری اطلاعات شهرداری اصفهان. (۱۳۸۸). "آمارنامه شهر اصفهان، سال ۱۳۸۷". اصفهان. شهرداری اصفهان. ۱۱.
۲۳. کاشف، میر محمد و مهریزی، مصطفی. (۱۳۸۸). "مدیریت اماکن و فضاهای ورزشی". چاپ اول. تهران. بامداد کتاب. فصل اول.
۲۴. عظیمی حسینی، محمد و همکاران. (۱۳۸۹). "کاربرد GIS در مکان یابی". چاپ اول. تهران. مهرگان قلم. ۷۱.
۲۵. فرج زاده اصل، منوچهر. (۱۳۸۷). "سیستم اطلاعات جغرافیایی و کاربرد آن در برنامه ریزی توریسم". چاپ دوم. تهران. سمت. ۹۶-۹۷.
۲۶. سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، مرکز ملی توسعه ورزش کشور. (۱۳۸۴). "مطالعات تفصیلی توسعه فرهنگ ورزش". تهران. سیب سبز.
27. Scottish, R. (1987). "Information Natural Heritage Trends". London.
28. Environmental Health Focus Association. (2003). "Smart Growth in Washington DC". Vol 112. No 11.

ارتباط بین رفتار رهبری مربی، انسجام گروهی و عملکرد تیم‌های والیبال لیگ برتر زنان ایران

ناهید طالبی^۱، فاطمه عبداللهی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۰۷/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۰۸/۰۹

چکیده

هدف این تحقیق تعیین ارتباط بین رفتار رهبری مربی، انسجام گروهی و عملکرد تیم‌های والیبال لیگ برتر زنان است. در این تحقیق همبستگی ۷۶ والیبال‌یست زن از تیم‌های لیگ برتر در سال ۱۳۸۸ با میانگین سن $26 \pm 4/24$ سال، سابقه ورزشی $74 \pm 4/9$ سال و سابقه عضویت در تیم‌های حرفه‌ای $73 \pm 3/55$ سال پرسشنامه اطلاعات فردی، مقیاس رهبری در ورزش (چلادورای و صالح، ۱۹۸۰) و پرسشنامه انسجام گروهی (کارون و همکاران، ۱۹۸۵) را تکمیل کردند. از ضریب همبستگی پیرسون و مدل رگرسیون چندمتغیره در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ و نرم‌افزار آماری SPSS برای تجزیه و تحلیل استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد سطح کلی انسجام گروهی ارتباط معنی‌داری با ابعاد آموزش و تمرین، رفتار دموکراتیک، رفتار آمرانه، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت و سطح کلی رفتار رهبری دارد ($p \leq 0/05$). همچنین عملکرد تیم‌های والیبال لیگ برتر زنان با ابعاد آموزش و تمرین، رفتار دموکراتیک، رفتار آمرانه، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت، سطح کلی رفتار رهبری، انسجام وظیفه‌ای، انسجام اجتماعی و سطح کلی انسجام گروهی ارتباط معنی‌داری دارد ($p \leq 0/05$). در ادامه، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد رفتارهای دموکراتیک و آمرانه نقش معنی‌داری در تبیین انسجام وظیفه‌ای (۵۶٪)، انسجام اجتماعی (۶۳٪) و سطح کلی انسجام گروهی (۷۳٪) دارند، در حالی که علاوه بر این رفتارها، بعد بازخورد مثبت نیز از رفتار رهبری تعیین‌کننده انسجام اجتماعی در تیم‌های والیبال لیگ برتر به‌شمار می‌آید ($p \leq 0/05$). در خصوص عملکرد، نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد هنگامی که رفتار رهبری و ابعاد انسجام گروهی به‌طور همزمان وارد تحلیل رگرسیون می‌شوند، تنها رفتار رهبری شامل آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت قادر به پیش‌بینی عملکرد تیمی است. یافته‌های این تحقیق اهمیت رفتار رهبری مربی در تبیین انسجام گروهی و عملکرد تیمی را تأیید می‌کند.

واژگان کلیدی: رفتار رهبری مربی، انسجام گروهی، عملکرد تیمی، والیبال.

مقدمه

امروزه، با افزایش سرمایه‌گذاری در ورزش حرفه‌ای، بهبود عملکرد ورزشی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. روان‌شناسان ورزشی معتقدند متغیرهای روان‌شناختی ورزشکاران نقشی کلیدی در عملکرد فردی و تیمی ایفاء می‌کنند، با این حال، متغیرهای گروهی را نیز در عملکرد و موفقیت تیمی نمی‌توان نادیده گرفت؛ زیرا در رشته‌های تیمی نظیر والیبال سطح عملکرد تیمی از وضعیت تعاملات و روابط بازیکنان تأثیر می‌پذیرد. مطالعات نشان می‌دهد انسجام گروهی از جمله پیش‌بینی‌کننده‌های مهم در موفقیت تیم‌های ورزشی به‌شمار می‌آید (۱-۴). رضانی‌نژاد و همکارانش (۲۰۰۹) رابطه کفایت جمعی، انسجام گروهی و عملکرد تیمی‌های والیبال حرفه‌ای را در ایران بررسی کردند. در این تحقیق ۱۵۳ والیبالیست مرد از ۱۳ تیم لیگ برتر والیبال پرسشنامه کفایت جمعی (فلتز و لیبرگ، ۱۹۹۸) و پرسشنامه جو گروهی (کارون و همکاران، ۱۹۸۵) را تکمیل کردند. یافته‌های این تحقیق نشان داد کفایت جمعی با انسجام وظیفه‌ای و اجتماعی ارتباط معنی‌داری دارد و همچنین تیم‌های موفق، در مقایسه با تیم‌های کم‌موفق و ناموفق انسجام وظیفه‌ای و اجتماعی بیشتری دارند (۴). کارون و همکارانش (۱۹۸۵، ۱۹۹۷) انسجام گروهی را به‌عنوان فرآیندی پویا در گرایش افراد برای تشکیل و حفظ یک گروه به‌منظور رسیدن به اهداف ابزاری یا ارضای نیازهای عاطفی اعضاء تعریف نمودند (۵)، (۶). انسجام گروهی به‌عنوان عنصری مرکزی و تعیین‌کننده در توسعه تیمی (۷-۹) و ویژگی پایه‌ای برای تیم‌های موفق معرفی می‌شود. ریموند^۱ (۱۹۹۵)، رابطه بین موفقیت تیمی و انسجام گروهی بازیکنان هاکی دانشگاهی را بررسی کرد. در این پژوهش ۱۷۰ مرد با دامنه سنی ۱۷ تا ۲۲ سال شرکت داشتند. نتایج پژوهش نشان داد تیم‌های موفق انسجام گروهی بیشتری ادراک می‌کنند. همچنین در تیم‌های ناموفق، بین ادراک انسجام بازیکنان اختلاف معنی‌داری وجود دارد. محقق وجود تفاوت در ادراکات انسجام وظیفه‌ای در درون تیم را عامل تعیین‌کننده احتمالی در موفقیت تیم معرفی کرد (۱). انسجام گروهی از دو بُعد اصلی شامل انسجام وظیفه‌ای^۲ و انسجام اجتماعی^۳ شکل می‌گیرد. انسجام وظیفه‌ای به یکپارچگی گروهی در مورد وظایف گروهی اطلاق می‌شود که بر احساسات اعضای تیم درباره شباهت، نزدیکی و پیوند درون تیمی به‌عنوان یک کل تمرکز دارد و دو بُعد کشش فرد به گروه - وظیفه‌ای^۴ و

-
1. Raymond
 2. Task Cohesion
 3. Social Cohesion
 4. Individual Attractions to Group-Task

انسجام گروهی - وظیفه‌ای^۱ را شامل می‌شود (۶). از سوی دیگر، انسجام اجتماعی به یکپارچگی گروه به‌عنوان واحدی اجتماعی ارجاع داده می‌شود که منعکس‌کننده احساسات اعضای تیم درباره شباهت، نزدیکی و پیوند درون‌تیمی به‌عنوان یک کل است و متشکل از دو بُعد کشش فرد به گروه - اجتماعی^۲ و انسجام گروهی - اجتماعی^۳ است (۶).

براساس مدل نظری کارون (۱۹۸۵)، رفتارهای رهبری از متغیرهای تأثیرگذار در انسجام گروهی تیم‌های ورزشی است. رفتار رهبری مربیگری به کلیه رفتارهایی گفته می‌شود که مربی به‌منظور هدایت تیم و بازیکنان در پیش می‌گیرد و شامل رفتارهای آموزش و تمرین، دموکراتیک، آمرانه، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت است (۱۰). آموزش و تمرین نوعی از رفتار مربی است که با هدف بهبود عملکرد ورزشکاران به‌وسیله اهمیت دادن و کمک کردن به تمرین سخت، راهنمایی در مهارت‌ها، تکنیک‌ها و تاکتیک‌های ورزشی، روشن کردن روابط بین اعضاء و ساختاربنندی و هماهنگی فعالیت‌های اعضاء صورت می‌گیرد (۱۱). رفتار دموکراتیک به رفتارهایی گفته می‌شود که قبل از تمرین به ورزشکاران اجازه مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری برای اهداف گروه، روش‌های تمرین و تاکتیک‌ها و استراتژی‌های بازی می‌دهد (۱۲). همچنین منظور از رفتارهای آمرانه رفتارهایی است که بر پایه تصمیم‌گیری مستقل و اختیار شخصی شکل می‌گیرد (۱۱). حمایت اجتماعی نوعی دیگری از رفتار مربیان است که در آن به رفاه شخصی ورزشکاران، جو گروهی مثبت و روابط گرم میان فردی با اعضاء اهمیت داده می‌شود (۷). در نهایت، بازخورد مثبت به رفتارهایی اطلاق می‌شود که ورزشکار به‌وسیله به رسمیت شناخته شدن و پاداش دادن برای عملکرد خوب تقویت می‌شود (۱۰، ۱۳).

براساس مدل واسطه‌ای رهبری، مربیان ممکن است وابسته به اهداف و انگیزه‌های خود، مقاصد رفتاری، ابزارهای در دسترس خود، هنجارهای مربیگری ادراک‌شده و مفهوم نقش، انگیزه‌های استنباط‌شده از بازیکنان و میزان خویشن‌داری خود و با در نظر داشتن سن بازیکنان، جنسیت، هنجارهای مربیگری ادراک‌شده در میان بازیکنان، انگیزه‌های پیشرفت خاص ورزش، اضطراب رقابتی ذاتی، عزت نفس عمومی و عزت نفس ورزشی بازیکنان تحت تعلیم و با در نظر داشتن عوامل موقعیتی نظیر ماهیت ورزش، سطح رقابت، شرایط تمرین در مقابل بازی رقابتی، میزان موفقیت، روند پیشرفت و دستیابی به موفقیت و کشش تیم رفتارهای را نشان دهد که تیم را به سمت انسجام گروهی بیشتر و موفقیت هدایت کند (۱۴). تحقیقات نشان می‌دهد رهبری

-
1. Group Integration-Task
 2. Individual Attractions to Group-Social
 3. Group Integration- Social

مؤثر مربیان باعث افزایش اعتماد به نفس، انگیزه پیشرفت و خودکارآمدی بازیکنان می‌شود (۱۵، ۱۶). همچنین گزارش شده است که انسجام گروهی با رفتار رهبری مربیان در ارتباط است (۱۷-۱۹) و هنگام حضور مربیان به همراه تیم، ورزشکاران انسجام بیشتری ادراک می‌کنند (۱۹). جووت و چاندی^۱ (۲۰۰۴) در تحقیق خود به بررسی رابطه رهبری مربی و رابطه مربی- ورزشکار با انسجام گروهی پرداختند. در این تحقیق ۱۱۱ ورزشکار دانشجوی شرکت داشتند. در این تحقیق، تحلیل رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی نشان داد هنگامی که متغیرهای مربوط به روابط مربی- ورزشکار در معادله حضور دارند، متغیرهای رهبری واریانس بیشتری از انسجام وظیفه‌ای و اجتماعی را توضیح می‌دهند، با این حال، نتایج تحقیق نشان- دهنده قدرت پیش‌بینی بیشتر متغیرهای رهبری بود (۲۴).

محققان معتقدند برای تسهیل توسعه انسجام گروهی باید از فرآیند ساختاردهی تیمی بهره گرفته شود. مزایای ساختاردهی بر انسجام گروهی در محیط ورزشی در تعدادی از گزارش‌ها مشخص شده است (۶، ۸، ۲۰، ۲۱). زاکراجسک و همکارانش^۲ (۲۰۰۷) رابطه بین انسجام گروهی و عملکرد را در میان ورزشکاران رشته‌های مختلف بررسی کردند. در این تحقیق ۱۸ تیم ورزشی در سطوح رقابتی مختلف شرکت داشتند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد ابعاد انسجام گروهی ارتباط معنی‌داری با عملکرد در رشته‌های ورزشی مختلف دارد (۳).

پس از توسعه نظریه چند بُعدی رهبری در ورزش توسط چلادورای و کارون^۳ (۱۹۷۸) (۲۲) تعدادی از محققان با استفاده از این نظریه، ارتباط رفتار رهبری و انسجام گروهی را در برخی از رشته‌های ورزشی مطالعه کردند. شیلدز و همکاران^۴ (۱۹۹۷) رابطه بین ابعاد رفتار رهبری مربیان با انسجام گروهی را در ورزش‌های تیمی مطالعه کردند. در این تحقیق ۱۸۹ بازیکنان بیسبال و ۱۱۸ بازیکن سافتبال از تیم‌های دبیرستانی و همچنین ۲۳ مربی شرکت داشتند. نتایج این تحقیق نشان داد بین ابعاد رهبری و انسجام گروهی رابطه‌ای ضعیف وجود دارد. آن‌ها در مطالعاتشان در زمینه رهبری و انسجام در ورزش، دو نوع همخوانی شامل همخوانی ارزشی^۵ و همخوانی ادراکی^۶ را شناسایی کردند که با ترجیحات رهبری اعضا، درک آن‌ها از رهبری و درک رهبر از رهبری خودش در ارتباط است. همخوانی ارزشی به همخوانی بین ادراک و

-
1. Jowett & Chaundy
 2. Zakrajsek et al.
 3. Chelladurai & Carron
 4. Shields et al.
 5. Value Congruence
 6. Perceptual Congruence

ترجیحات ورزشکاران اشاره دارد. احتمال دارد ورزشکاران چنین تفسیر کنند که ناهمخوانی^۱ به تفاوتی مربوط باشد که مربی و ورزشکار تا چه اندازه برای رفتاری خاص ارزش قائل‌اند. همخوانی ادراکی به میزان توافقی مربوط است که ورزشکار و مربی در مورد رفتار مربی دارند. از آنجا که تحقیق در حوزه‌های دیگر نشان داده است تفاوت‌های ادراکی با مشکلات میان فردی مانند مشکلات تأهل و اختلالات ارتباطی در ارتباط است، این نویسندگان فرض کردند که همخوانی ادراکی سازه مهمی برای بررسی رابطه بین رهبری ورزشی و انسجام تیمی است که باید به آن توجه کرد. آن‌ها دریافتند که به‌طور قطعی، سطوح بالای رفتارهای تکلیف‌گرا (آموزش و مشاوره، بازخورد مثبت، و رفتار دموکراتیک) ارتباط قوی‌تری با انسجام وظیفه‌ای دارند. همچنین آن‌ها دریافتند اگرچه هر دو نوع همخوانی ادراکی و ارزشی به‌طور قوی با انسجام تیمی رابطه دارد، این ارتباط در حالت همخوانی ادراکی قوی‌تر است. آن‌ها نتیجه گرفتند که «برای ورزشکاران موافقت با مربی‌شان در آنچه «هست» از عقیده مشترک درباره آنچه «باید باشد» مهم‌تر است» (۱۷، ۱۸، ۲۳، ۲۴). در مطالعات داخل کشور نیز ارتباط مثبت برخی رفتار رهبری نظیر آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت با انسجام گروهی در تیم‌های بسکتبال مردان (۲۵، ۲۶) و فوتبال مردان (۲۷، ۲۸) گزارش شده است. محقق وجود تفاوت در ادراکات انسجام وظیفه‌ای در درون تیم را عامل تعیین‌کننده احتمالی در موفقیت تیم معرفی کرده است. در خصوص رهبری نیز مرادی و همکارانش (۱۳۸۵) نشان دادند بین سبک‌های رهبری مربیان تیم‌های موفق و کمتر موفق تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همچنین آن‌ها به بررسی وجود ارتباط بین انسجام گروهی بازیکنان و موفقیت تیم‌ها پرداختند. آزمودنی‌های این تحقیق بازیکنان تیم‌های بسکتبال لیگ برتر کشور در سال ۱۳۸۲ بودند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه مقیاس رهبری در ورزش (چلادورای و صالح، ۱۹۸۰) و پرسشنامه محیط گروهی (کارون، ویدمایر و براولی، ۱۹۸۵) بود. نتایج تحقیق نشان داد ارتباط مثبت و معنی‌داری بین رفتارهای آموزش و راهنمایی، دموکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت و ارتباط منفی و معنی‌داری بین سبک رهبری آمرانه و انسجام وظیفه‌ای و اجتماعی وجود دارد. همچنین بین سبک‌های رهبری مربیان تیم‌های موفق و کمتر موفق تفاوت معنی‌داری مشاهده شد. بین انسجام گروهی بازیکنان و موفقیت تیم‌ها نیز ارتباط مثبت و معنی‌داری مشاهده شد. با توجه به نتایج تحقیق، رفتار رهبری مربیان از عوامل مرتبط با انسجام گروهی است و انسجام گروهی نیز از عوامل مرتبط با موفقیت تیم‌های ورزشی است. مربیانی که بیشتر از سبک‌های رفتار آموزشی، دموکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت و

کمتر از سبک آمرانه استفاده می‌کنند، تیم‌های منسجم‌تر و در نهایت، موفق‌تری دارند (۲۶). همچنین، رضانی‌نژاد و همکارانش (۲۰۰۹) در بررسی تیم‌های والیبالی حرفه‌ای مردان در ایران نشان دادند تیم‌های موفق، در مقایسه با تیم‌های کم‌موفق و ناموفق انسجام وظیفه‌ای و اجتماعی بیشتری دارند (۴). با این حال، روابط فوق تا کنون در تیم‌های والیبالی زنان بررسی نشده است و اطلاعات واضحی در این خصوص در دسترس نیست؛ از این رو، هدف تحقیق حاضر به تعیین ارتباط بین رفتار رهبری مربی، انسجام گروهی و عملکرد تیم‌های والیبالی لیگ برتر زنان اختصاص یافته است.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر روش، همبستگی و از نظر هدف، کاربردی و از نظر زمانی، حال‌نگر است که به صورت مقطعی و میدانی اجرا شده است. جامعه آماری تحقیق کلیه بازیکنان زن ۱۲ تیم والیبالی لیگ برتر در سال ۱۳۸۸ بود. بدین ترتیب، هشت تیم به صورت غیرتصادفی و در دسترس از لیگ برتر انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها بین بازیکنان آن‌ها توزیع شد. تمام شرکت‌کننده‌ها با آگاهی از اهداف تحقیق و با رضایت کامل پرسشنامه اطلاعات فردی، مقیاس رهبری در ورزش چلادورای و صالح (۱۹۸۰) و پرسشنامه انسجام گروهی کارون و همکاران^۱ (۱۹۸۵) را تکمیل کردند. مقیاس رهبری در ورزش (LSS)^۲ متشکل از ۴۰ عبارت و پنج خرده‌مقیاس است و پاسخ‌های آن روی پیوستار پنج درجه‌ای لیکرت از یک (هرگز) تا ۵ (همیشه) درجه‌بندی شده است (آلفای کرونباخ ۰/۸۶). پرسشنامه انسجام گروهی (GEQ)^۳ از ۱۸ سؤال و چهار خرده‌مقیاس تشکیل شده است و پاسخ‌های آن روی پیوستار ۹ درجه‌ای لیکرت از یک (کاملاً مخالفم) تا ۹ (کاملاً موافقم) درجه‌بندی شده است (آلفای کرونباخ ۰/۷۹). در این تحقیق منظور از عملکرد تیمی امتیازی است که تیم در لیگ برتر والیبالی زنان در سال ۱۳۸۸ به دست آورده است. این امتیاز در مقیاس فاصله‌ای اندازه‌گیری می‌شود.

برای اجرای تحقیق ابتدا مکاتبات و هماهنگی‌های لازم برای معرفی محقق به فدراسیون والیبالی جمهوری اسلامی ایران و سازمان لیگ به عمل آمد. پس از مشخص شدن تیم‌های شرکت‌کننده در لیگ برتر، اسامی سرپرست و مسئولان تیم‌ها به همراه تلفن و آدرس محل باشگاه تهیه و فهرست شد. سپس، با هماهنگی‌های انجام شده، زمان مشخصی برای تکمیل

-
1. Carron, Widmeyer, & Brawley
 2. Leadership Scale for Sport
 3. Group Environment Questionnaire

پرسشنامه‌ها تعیین شد. در ادامه، براساس زمان‌بندی و برنامه تعیین‌شده محقق در محل مقرر حاضر شد و پس از تنظیم شرایط تکمیل پرسشنامه و ارائه توضیحات لازم به بازیکنان، ۹۶ پرسشنامه توزیع و پس از تکمیل جمع‌آوری شدند. با هماهنگی‌های انجام‌شده، ۷۶ بازیکن پرسشنامه‌های تحقیق را تکمیل کردند. نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۷۹/۲ درصد بود. در این تحقیق ۴۸ بازیکنان اصلی (۶۳/۲٪) و ۲۸ بازیکنان ذخیره (۳۶/۸٪) و از نظر پست بازی ۵۳ اسپکر (۶۷/۸٪)، ۱۵ پاسور (۱۹/۷٪) و ۸ لیبرو (۱۰/۵٪) با میانگین سن $24/96 \pm 4/26$ سال، سابقه ورزشی $9/71 \pm 4/74$ سال و سابقه عضویت در تیم‌های حرفه‌ای $6/55 \pm 3/73$ سال حضور داشتند. از ضریب همبستگی پیرسون و مدل رگرسیون چندمتغیره در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ و نرم-افزار آماری SPSS برای تجزیه و تحلیل استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ آماره‌های توصیفی و همبستگی‌های دوسویه بین متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. براساس اطلاعات این جدول سطح کلی انسجام گروهی ارتباط معنی‌داری با ابعاد آموزش و تمرین ($r(75)=0/449, p \leq 0/01$)، رفتار دموکراتیک ($r(75)=0/791, p \leq 0/01$)، رفتار آمرانه ($r(75)=0/614, p \leq 0/01$)، حمایت اجتماعی ($r(75)=0/520, p \leq 0/01$)، بازخورد مثبت ($r(75)=0/488, p \leq 0/01$) و سطح کلی رفتار رهبری ($r(75)=0/785, p \leq 0/01$) دارد. همچنین عملکرد تیم‌های والیبال لیگ برتر زنان ارتباط معنی‌داری با ابعاد آموزش و تمرین ($r(75)=0/448, p \leq 0/01$)، رفتار دموکراتیک ($r(75)=0/438, p \leq 0/01$)، رفتار آمرانه ($r(75)=0/223, p \leq 0/01$)، حمایت اجتماعی ($r(75)=0/681, p \leq 0/01$)، بازخورد مثبت ($r(75)=0/336, p \leq 0/01$)، سطح کلی رفتار رهبری ($r(75)=0/576, p \leq 0/01$)، انسجام وظیفه‌ای ($r(75)=0/25, p \leq 0/01$)، انسجام اجتماعی ($r(75)=0/420, p \leq 0/01$) و سطح کلی انسجام گروهی ($r(75)=0/390, p \leq 0/01$) دارد.

در جدول ۲ نتایج تحلیل رگرسیون انسجام گروهی و عملکرد تیمی آمده است که خلاصه نتایج آن به‌صورت ذیل است:

۱- مدل رگرسیون انسجام وظیفه‌ای براساس رفتار رهبری مربی معنی‌دار بود ($R^2 = 0/568$)، $F(5, 70) = 18/41, p < 0/001$ ، و رفتار دموکراتیک ($\beta = 0/474, p < 0/001$) و رفتار آمرانه ($\beta = 0/424, p < 0/001$) پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار انسجام وظیفه‌ای به‌شمار می‌آیند.

۲- مدل رگرسیون انسجام اجتماعی براساس رفتار رهبری مربی معنی‌دار بود ($R^2 = 0/637$)

رفتار $(\beta = 0/575, p < 0/001)$ و رفتار دموکراتیک $(F(5, 70) = 24/603, p < 0/001)$ ، رفتار آمرانه $(\beta = 0/186, p = 0/038)$ و بازخورد مثبت $(\beta = 0/236, p = 0/019)$ پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار انسجام اجتماعی‌اند.

۳- مدل رگرسیون سطح کلی انسجام گروهی براساس رفتار رهبری مربی معنی‌دار بود $(R^2 = 0/737, F(5, 70) = 39/137, p < 0/001)$ و رفتار دموکراتیک $(\beta = 0/596, p < 0/001)$ و رفتار آمرانه $(\beta = 0/317, p < 0/001)$ پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار سطح کلی انسجام گروهی‌اند.

۴- مدل رگرسیون عملکرد تیم‌های والیبال براساس رفتار رهبری مربی معنی‌دار است $(R^2 = 0/502, F(5, 70) = 14/119, p < 0/001)$ و آموزش و تمرین $(\beta = 0/214, p = 0/05)$ و حمایت اجتماعی $(\beta = 5/673, p < 0/001)$ پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار سطح عملکرد تیمی است.

۵- مدل رگرسیون عملکرد تیم‌های والیبال براساس ابعاد انسجام گروهی معنی‌دار است $(R^2 = 0/176, F(2, 73) = 7/807, p < 0/001)$ و تنها انسجام اجتماعی پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار سطح عملکرد تیمی است $(\beta = 0/418, p = 0/002)$.

۶- مدل رگرسیون عملکرد تیمی براساس رفتار رهبری و ابعاد انسجام گروهی معنی‌دار است $(R^2 = 0/516, F(7, 68) = 10/365, p < 0/001)$ و آموزش و تمرین $(\beta = 0/216, p = 0/05)$ ، حمایت اجتماعی $(\beta = 0/712, p < 0/001)$ و بازخورد مثبت $(\beta = -0/245, p = 0/046)$ پیش‌بینی‌کننده معنی‌دار سطح عملکرد تیمی‌اند.

جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین روابط دوسویه ($n = 76$)

متغیر	انحراف استاندارد ± میانگین	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱- آموزش و تمرین	۳/۳۶±۰/۴۶									
۲- رفتار دموکراتیک	۳/۴۳±۰/۴۷	۰/۵۰۷**								
۳- رفتار آمرانه	۳/۱۲±۰/۵۲	۰/۰۶۹	۰/۴۴۷**							
۴- حمایت اجتماعی	۳/۳۴±۰/۴۸	۰/۴۹۳**	۰/۶۱۱**	۰/۳۵۳**						
۵- بازخورد مثبت	۲/۸۹±۰/۴۲	۰/۴۶۶**	۰/۳۸۶**	۰/۳۷۷**	۰/۶۱۴**					
۶- سطح کلی رفتارهای رهبری	۱۶/۱۵±۱/۷۵	۰/۶۷۳**	۰/۸۰۵**	۰/۶۳۱**	۰/۸۲۹**	۰/۷۵۳**				
۷- انسجام وظیفه‌ای	۷/۴۲±۰/۷۸	۰/۳۴۸**	۰/۶۶۰**	۰/۶۰۰**	۰/۳۸۷**	۰/۳۲۳**	۰/۶۳۹**			
۸- انسجام اجتماعی	۶/۹۸±۱/۱۰	۰/۴۴۲**	۰/۷۴۱**	۰/۵۱۴**	۰/۵۳۳**	۰/۵۱۸**	۰/۷۴۷**	۰/۵۹۱**		
۹- انسجام گروهی	۱۴/۲۰±۱/۶۹	۰/۴۴۹**	۰/۷۹۱**	۰/۶۱۴**	۰/۵۲۳**	۰/۴۸۸**	۰/۷۸۵**	۰/۸۵**	۰/۹۲۷**	
۱۰- عملکرد	۳۴/۹۴±۵/۴۲	۰/۴۴۸**	۰/۴۳۸**	۰/۲۲۳*	۰/۶۸۱**	۰/۳۳۶**	۰/۵۷۶**	۰/۲۵**	۰/۴۲**	۰/۳۹۰**

*رابطه در سطح $p \leq 0/05$ معنی‌دار است. **رابطه در سطح $p \leq 0/01$ معنی‌دار است.جدول ۲. تحلیل رگرسیون انسجام گروهی و عملکرد ($n = 76$)

مدل	متغیر ملاک	آزمون مدل پیش‌بینی	R^2	معادله پیش‌بینی براساس β
۱	انسجام وظیفه‌ای	$F(5, 70) = 18/41, p < 0/001$	۰/۵۶۸	$= 0/474 (L_2) + 0/424 (L_3)$
۲	انسجام اجتماعی	$F(5, 70) = 24/6, p < 0/001$	۰/۶۳۷	$= 0/575 (L_2) + 0/186 (L_3) + 0/236 (L_5)$
۳	انسجام گروهی	$F(5, 70) = 39/13, p < 0/001$	۰/۷۳۷	$= 0/596 (L_2) + 0/317 (L_3)$
۴	عملکرد (براساس رفتارهای رهبری)	$F(5, 70) = 14/119, p < 0/001$	۰/۵۰۲	$= 0/214 (L_1) + 5/673 (L_4)$
۵	عملکرد (براساس انسجام گروهی)	$F(2, 73) = 7/807, p < 0/001$	۰/۱۷۶	$= 0/418 (C_2)$
۶	عملکرد	$F(7, 68) = 10/365, p < 0/001$	۰/۵۱۶	$= 0/216 (L_1) + 0/712 (L_4) - 0/245 (L_5)$

L_1 : آموزش و تمرین، L_2 : رفتار دموکراتیک، L_3 : رفتار آمرانه، L_4 : حمایت اجتماعی،
 L_5 : بازخورد مثبت، C_1 : انسجام وظیفه‌ای، C_2 : انسجام اجتماعی

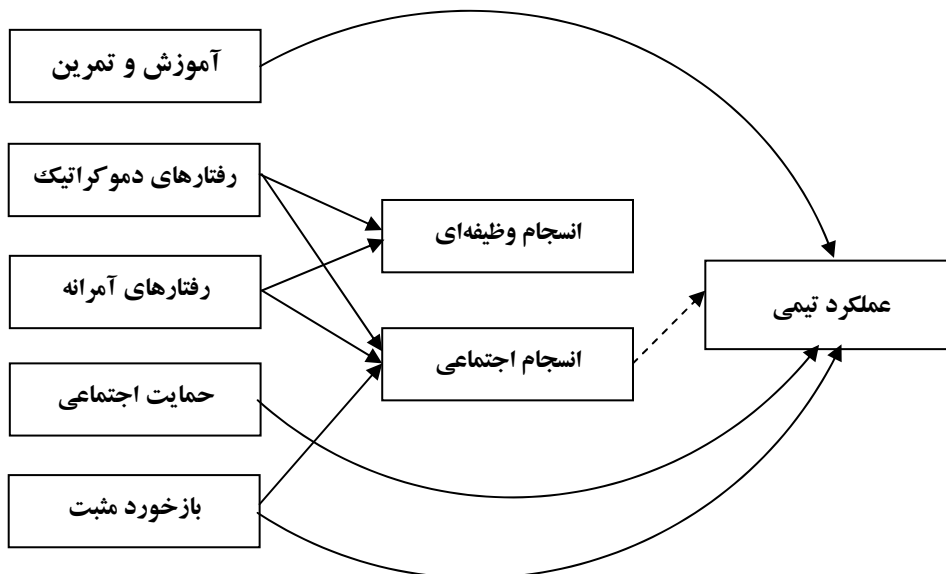
بحث و نتیجه گیری

هدف این تحقیق بررسی رابطه بین رفتار رهبری مربی، انسجام گروهی و عملکرد تیم‌های والیبال لیگ برتر زنان و مشخص کردن ابعاد تعیین‌کننده رفتار رهبری و انسجام گروهی در تبیین عملکرد تیمی بود. در راستای تحقق این اهداف، نتایج تحقیق نشان می‌دهد کلیه رفتار رهبری، ابعاد انسجام گروهی و عملکرد تیمی در ارتباطی معنی‌دار و مستقیم با یکدیگر قرار دارند. این یافته‌ها بیانگر آن است که هرچه بازیکنان درک قوی‌تری از رفتار رهبری مربیان خود داشته باشند، انسجام وظیفه‌ای و انسجام اجتماعی و در نهایت، انسجام گروهی بیشتری را در تیم‌های خود احساس کرده، به عملکرد تیمی بهتری دست خواهند یافت. این نتایج هم‌راستا با یافته‌های تحقیقات قبلی است. تحقیقات شیلدز و همکارانش (۱۹۹۷)، های‌تور (۲۰۰۰)، جووت و چاندی (۲۰۰۴)، مرادی و همکارانش (۱۳۸۵) و چن (۲۰۰۷) نشان داده‌اند که رفتار رهبری با ابعاد انسجام گروهی در تیم‌های ورزشی رشته‌های مختلف ارتباط مثبت و معنی‌داری دارند که با نتایج تحقیق حاضر همخوان است (۱۷، ۱۸، ۲۳، ۲۴، ۲۶). با این حال، مشاهدات مغایری نیز در ادبیات پژوهشی وجود دارد که نشان می‌دهد رفتارهای آمرانه ارتباط منفی با انسجام گروهی دارند؛ به طور مثال، مرادی و همکارانش (۱۳۸۵) در بررسی رابطه بین رفتار رهبری مربیان و انسجام گروهی در تیم‌های بسکتبال لیگ برتر کشور دریافتند که رفتارهای آمرانه مربیان بسکتبال ارتباط منفی با انسجام وظیفه‌ای و اجتماعی دارد که دلیل این ناهمخوانی ممکن است نوع رشته ورزشی و شرایط رقابتی متفاوت حاکم بر لیگ برتر مردان و زنان باشد. آن‌ها دریافتند مربیانی که بیشتر از رفتارهای آموزشی، دموکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت و کمتر از سبک آمرانه استفاده می‌کنند، تیم‌های منسجم‌تر و در نهایت موفق‌تری دارند (۲۶).

رفتار دموکراتیک کمک می‌کند که رهبر گروه را به سمت خودکارآمدی سوق دهد و اینکه انسان به طرز شایسته‌ای انگیزش پیدا کند و در کارش خلاق و خود فرمان باشد. با این حال، در تحقیق حاضر با وجود اینکه رفتار آمرانه مربیان در مقایسه با سایر رفتار رهبری ارتباط ضعیف‌تری با انسجام گروهی داشت، جهت مثبت این ارتباط بیانگر ماهیت مثبت رفتارهای آمرانه در شکل‌گیری انسجام گروهی در تیم‌های والیبال لیگ برتر زنان است. در واقع، این یافته‌ها نشان‌دهنده وجود نوعی رهبری اقتضایی در تیم‌های والیبال لیگ برتر زنان است. انتخاب بین رفتار دموکراتیک یا آمرانه به توجه به شرایط تیمی و متغیرهای فردی بازیکنان نیاز خواهد داشت. به نظر می‌رسد نوع رشته ورزشی و سطح تیم‌های ورزشی موجب چنین تفاوتی در زمینه استفاده مربیان در از سبک‌های رهبری آمرانه و دموکراتیک شده است و در سطوح

حرفه‌ای مربیان در به‌کارگیری از سبک دموکراتیک احتیاط بیشتری به خرج می‌دهند. در تبیین انسجام گروهی بر مبنای رفتار رهبری، نتایج تحقیق نشان می‌دهد رفتارهای دموکراتیک و آمرانه نقشی معنی‌دار در تبیین انسجام وظیفه‌ای (۵۶٪)، انسجام اجتماعی (۶۳٪) و سطح کلی انسجام گروهی (۷۳٪) دارند، در حالی که علاوه بر این رفتارها، بُعد بازخورد مثبت نیز از رفتار رهبری تعیین‌کننده انسجام اجتماعی در تیم‌های والیبال لیگ برتر به‌شمار می‌آید. این نتایج توسط مدل نظری کارون (۱۹۸۵) در خصوص انسجام گروهی حمایت می‌شود (۵). کارون (۱۹۸۵) در مدل نظری خود از جمله متغیرهای تأثیرگذار در انسجام تیمی در زمینه ورزشی را رفتار رهبری بیان کرده است. همچنین نتایج مشابهی توسط سرپا و همکارانش (۱۹۹۱) در هندبال (۲۹)، چن (۲۰۰۷) و مرادی و همکارانش (۱۳۸۵) در بسکتبال (۱۸، ۲۶) و جووت و چاندی (۲۰۰۴) در ی نمونه‌ای ترکیبی از ورزشکاران رشته‌های تیمی (۲۴) گزارش شده است. به‌طور کلی یافته‌های تحقیق حاضر بر نقش تعیین‌کننده سه نوع رفتار رهبری دموکراتیک، آمرانه و بازخورد مثبت مربیان در شکل‌گیری انسجام گروهی تأکید دارد. به نظر می‌رسد که رفتارهای دموکراتیک از طریق ایجاد تصمیمات مشترک بین بازیکنان قبل از تمرینات و بازی‌ها به انسجام تیم جهت می‌دهند. رفتارهای آمرانه ممکن است در زمان اختلاف نظر بین اعضای تیم‌ها بهترین نوع رفتار برای حفظ انسجام تیمی به حساب آید. در نهایت، بازخورد مثبت به‌وسیله رسمیت دادن و پاداش دادن به عملکرد مطلوب شناخته می‌شود (۱۰، ۱۳). این قبیل رفتارهای تقویت‌کننده می‌توانند با ایجاد پاداش در اجرای عملکرد تیمی مطلوب ورزشکاران را به داشتن انسجام بیشتر، به‌ویژه در بُعد اجتماعی ترغیب نماید. نتایج تحقیق در خصوص برآورد عملکرد تیمی نشان داد رفتارهای آموزش و تمرین و حمایت اجتماعی، رفتار رهبری تعیین‌کننده و معنی‌دار عملکرد تیمی است و انسجام اجتماعی به تنهایی تعیین‌کننده عملکرد تیمی می‌باشد. با این حال، هنگامی که رفتار رهبری و ابعاد انسجام گروهی به‌طور همزمان وارد تحلیل رگرسیون شدند، تنها رفتار رهبری شامل آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت قادر به پیش‌بینی عملکرد تیمی بودند. در واقع، وجود همپوشی بین رفتار رهبری و انسجام گروهی در تبیین عملکرد تیمی موجب می‌شود که رفتار رهبری، در مقایسه با انسجام گروهی متغیرهای مهم‌تری به‌شمار آیند. تحقیقات گذشته نقش رفتار رهبری را در مقایسه با انسجام گروهی در برآورد عملکرد تیمی مقایسه نکرده‌اند و برای آگاهی بیشتر در این خصوص به تحقیقات بیشتری نیاز است. یافته‌های تحقیق حاضر در خصوص وجود ارتباط مثبت بین انسجام گروهی و عملکرد تیمی با نتایج گزارش‌شده توسط زاکراجسک و همکارانش (۲۰۰۷) در بین ۱۸ تیم ورزشی در سطوح رقابتی مختلف (۳) و

مرادی و همکارانش (۱۳۸۵) در تیم‌های بسکتبال لیگ برتر ایران (۲۶) همخوانی دارد. بیشتر مطالعات انجام‌شده روی عملکرد، بیشتر به‌صورت مقایسه‌ای بوده‌اند و رفتارهای رهبری و انسجام تیم‌های موفق و ناموفق را مقایسه کرده‌اند؛ به‌طور مثال، رضانی نژاد و همکارانش (۲۰۰۹) نشان دادند تیم‌های موفق، در مقایسه با تیم‌های کم‌موفق و ناموفق انسجام وظیفه‌ای و اجتماعی بیشتری دارند (۴). همچنین، ریموند (۱۹۹۵) در تیم‌های هاکی دانشگاهی نشان داد تیم‌های موفق انسجام گروهی بیشتری ادراک می‌کنند و در تیم‌های ناموفق، بین ادراک انسجام بازیکنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد (۱). محقق وجود تفاوت در ادراکات انسجام وظیفه‌ای در درون تیم را عامل تعیین‌کننده احتمالی در موفقیت تیم معرفی کرده است. در خصوص رهبری نیز مرادی و همکارانش (۱۳۸۵) نشان دادند بین سبک‌های رهبری مربیان تیم‌های موفق و کمتر موفق تفاوت معنی‌داری وجود دارد (۲۶). یافته‌های تحقیق حاضر رفتارهای آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت را تعیین‌کننده‌های مهم عملکرد تیمی معرفی می‌کند.



الگوی تبیین ابعاد انسجام گروهی و عملکرد تیمی براساس رفتار رهبری

در تیم‌های والیبال لیگ برتر زنان

به‌طور کلی از یافته‌های تحقیق حاضر می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که در تیم‌های والیبال

لیگ برتر زنان، ادراکات بازیکنان از رفتارهای دموکراتیک و آمرانه تعیین‌کننده‌های انسجام وظیفه‌ای و رفتارهای دموکراتیک و آمرانه و بازخورد مثبت تعیین‌کننده‌های انسجام اجتماعی است. همچنین با وجود اینکه انسجام اجتماعی تعیین‌کننده معنی‌داری برای عملکرد تیمی است، هنگامی که رفتار رهبری و ابعاد انسجام گروهی به‌طور همزمان وارد تحلیل می‌شوند، تنها رفتارهای آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت قادرند عملکرد تیم‌های والیبال لیگ برتر زنان را پیش‌بینی کنند. بر پایه یافته‌های تحقیق حاضر، مربیان، روان‌شناسان و دست‌اندرکاران والیبال زنان می‌توانند برای ارتقای انسجام گروهی و عملکرد تیمی بر بهبود مهارت‌های رهبری مربیان تأکید کنند. با این حال، برای تعیین رفتارهای اثربخش در موقعیت‌های مختلف نظیر برد/ باخت و یا در شرایط اُفت عملکرد تیمی به مطالعات بیشتری نیاز است.

منابع:

1. Raymond, M. R. (1995). *The relationship between team success and within-group differences in group cohesion*. Unpublished master thesis, McGill University, Montreal, Canada.
2. Myers, N. D., Vargas-Tonsing, T. M., Feltz, D. L. (2005). Coaching efficacy in intercollegiate coaches: sources, coaching behavior, and team variables. *Psychology of Sport & Exercise*, 6, 129-143.
3. Zakrajsek, R., Abildso, C., Hurst, J., & Watson II, J.C. (2007). The relationship among coaches' and athletes' perceptions of coaching staff cohesion, team cohesion and performance. *Athletic Insight*.
4. Ramzaninezhad, R., Hoseini, M., Dadban, M., & Shafiee, S. (2009). The relationship between collective efficacy, group cohesion and team performance in professional volleyball teams. *Brazilian Journal of Biometricity*, 3(1), 31-39.
5. Carron, A. V., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (1985). *Measurement of cohesion in sport and exercise*. In: J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp. 213-226). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
6. Carron, A. V., Spink, K. S., & Prapavessis, H. (1997). *Team building and cohesiveness in the sport and exercise setting: Use of indirect intervention*. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9, 61-72.
7. Zander, A. (1975). Motivation and performance of sorts groups. In D. M. Laders (Ed.), *Psychology of sport and motor behavior II* (pp. 25-29). University Park, PA: Pennsylvania State Press.
8. Stevens, D. E. (2003). *The relation between group cohesiveness and*

- performance: integration*. Psychological Bulletin, 115, 210-227.
9. Heuzé, J. P., Bosselut, G., & Thomas, J. P. (2007). Should the Coaches of Elite Female Handball Teams Focus on Collective Efficacy or Group Cohesion? *The Sport Psychologist*, 21, 383-399.
 10. Chelladurai, P. & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, 2, 24-35.
 11. Maby, R. K. (1996). *The relationship between Perceived coaching behaviors and group cohesion in professional football*. Doctoral Dissertation, Nova South-eastern University.
 12. Mayer, B. B. (1996). *The ropes and challenges course: A quasi-experimental examination*. Perceptual and Motor Skills, 90, 1249-1257.
 13. Chelladurai, P. (1993). Leadership. In R. N. Singer, M. Murphey, & L. K. Tenant (Eds.), *Handbook of research on sport psychology* (pp. 647-671). New York: Macmillan.
 14. Smoll, F. L., & Smith, R. E. (1989). Leadership behaviors in sport: A theoretical model and research paradigm. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 1522-1551.
 15. Duun, J. G. & Holt, N. L. (2004). *A qualitative investigation of personal-disclosure mutual sharing team building activity*. The Sport Psychologist, 18, 363-380.
 16. Li, W. & Lee, A. (2004). *A review of conceptions of ability and related motivational constructs in achievement motivation*. QUEST, 56, 439-461.
 17. Hightower, J. V. (2000). *Coaching leadership behavior and team cohesion in women's intercollegiate athletic teams*. Unpublished doctoral dissertation, University of Houston.
 18. Chen, M. H. (2007). *Exploring the relationship between effective coaching leadership, group cohesion, and achievement motivation in college basketball teams in Taiwan*. Unpublished Doctoral Dissertation, Sport Management, United States Sports Academy.
 19. Candan, K. A. (2007). *Leadership and group cohesion: The impact of coach participation on the effectiveness of a team building intervention*. Unpublished doctoral dissertation, Fairleigh Dickinson University.
 20. Botterill, C. (1990). *Sport psychology and professional hockey*. The Sport Psychologist, 4, 358-368.
 21. Yukelson, D. (1997). *Principles of effective team building interventions in sport: a direct services approach at Penn State University*. Journal of Sport Behavior, 24, 420-431.
 22. Chelladurai, P., & Carron, A. V. (1978). *Leadership* (Sociology of Sport Mono-

- graph Series). Ottawa, Ontario, Canada: CAHPER.
23. Shields, D. L. L., Gardner, D. E., Bredemeier, B. J. L., & Bostro, A. (1997). The relationship between leadership behaviors and group cohesion in team sports. *Journal of Psychology*, 13(2), 196-210.
24. Jowett, S., & Chaundy, V. (2004). An Investigation into the Impact of Coach Leadership and Coach-Athlete Relationship on Group Cohesion. *Group Dynamics*, 8(4), 302-311.
۲۵. نباتی، محمد علی (۱۳۸۳). ارتباط بین انسجام گروهی و رده بندی تیم‌های بسکتبال شرکت‌کننده در رقابت‌های لیگ برتر باشگاه‌های کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه شهید بهشتی.
۲۶. مرادی چالستری، محمدرضا، کوزه‌چیان، هاشم، احسانی، محمد و جعفری، اکرم (۱۳۸۵). رابطه سبک رهبری مربیان با انسجام گروهی بازیکنان در تیم‌های بسکتبال باشگاه‌های لیگ برتر کشور. نشریه حرکت، ۲۹، ۵-۱۶.
۲۷. شمسایی، نبی، خانی، نادر و یوسفی، بهرام (۱۳۸۸). رابطه بین ابعاد رفتار رهبری مربیان با انسجام گروهی و عملکرد تیم‌های حاضر در مسابقات لیگ برتر فوتبال نوجوانان کشور. فصلنامه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۲، ۱۳۱.
۲۸. رضانی نژاد، رحیم، حسینی کشتان، میثاق و احسانی، محمد (۱۳۸۹). رابطه سبک‌های رهبری مربیان و انسجام گروهی تیم‌های فوتبال لیگ برتر ایران. نشریه المپیک، ۴۹.
29. Sepra, S., Patco, V., & Santos, F. (1991). Leadership patterns in handball international competitions. *International Journal of Sport Psychology*, 22, 78-79.

مقایسه و تحلیل برنامه‌های سوم و چهارم توسعه کلان ورزش استان آذربایجان غربی و تحلیل یافته‌ها با رویکرد متدولوژی مهندسی ارزش

سحر احمدی^۱، میر محمد کاشف^۲، مهرداد محرم زاده^۳، محمود کریمی^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۱۰/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۶/۱۳

چکیده

این پژوهش در چهارچوب طرحی توصیفی-تحلیلی انجام شد که به مقایسه برنامه سوم و چهارم توسعه استان آذربایجان غربی و تحلیل آن با متدولوژی مهندسی ارزش پرداخته است. در این تحقیق ۱۵ شاخص برنامه توسعه، ۴ شاخص در بخش عمرانی و ۱۱ شاخص در بخش ورزش قهرمانی با هدف شناسایی ضعف‌ها و قوت‌های برنامه و ارائه راه کار بررسی شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد استان در شاخص مدال‌های جهانی با درصد رشدی برابر (۷۶۰٪) بهترین عملکرد را داشته و در شاخص دعوت‌شده به تیم ملی با درصد رشدی منفی برابر (۲۰۷/۷۳٪) عملکرد ضعیفی داشته است و در دیگر شاخص‌ها: مساحت فضاهای سرپوشیده (۴۱/۷۳٪)، مساحت فضاهای روباز (۳۷/۶۰٪)، سرانه فضاهای سرپوشیده (۴۱/۵۸٪)، سرانه فضاهای روباز (۳۷/۵۵٪)، ورزشکاران سازمان‌یافته (۶۵/۹۲٪)، مقام‌های کشوری (۵۳/۱۴٪)، تیم‌های حاضر در لیگ‌های کشوری (۴۵/۶۹٪)، رشته‌های ورزشی فعال (۱۹/۹٪)، کلاس‌های آموزشی داوری و مربیگری (۱۲۶/۲۴٪)، میزبانی کشوری (۲۳۱/۴۲٪)، مدال‌های آسیایی (۸/۸۸٪)، اعزام به قهرمانی کشور (۱۲۲/۷۳٪) درصد رشد را در برنامه چهارم، در مقایسه با برنامه سوم نشان می‌دهند و در شاخص مدال‌های بین‌المللی با رشد (۱۳/۰۳٪) رشدی منفی در برنامه چهارم، در مقایسه با برنامه سوم مشاهده شد. در مجموع، برنامه چهارم، در مقایسه با برنامه سوم رشد داشته، اما با توجه به تحلیلی بر مبنای متدولوژی کارکردگرایی مهندسی ارزش دارای نقاط ضعفی است.

واژگان کلیدی: مقایسه، تحلیل، برنامه سوم و چهارم توسعه، مهندسی ارزش

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه (نویسنده مسئول)

۲ و ۳. دانشیار دانشگاه ارومیه

۴. نایب رئیس مؤسسه مطالعات نوآوری و فناوری ایران

مقدمه

رفع محرومیت‌های اقتصادی، فرهنگی، علمی، ورزشی، اجتماعی و توانمندی و به‌روزی ملت و رشد و تعالی کشور، از طریق توسعه امکان‌پذیر است. هر ملتی باید از امکانات و منابع محدود خود برای توسعه استفاده نماید. چگونگی استفاده از این منابع محدود بر سرعت و کیفیت توسعه اثر می‌گذارد. برای تسریع توسعه باید در مورد چگونگی مصرف منابع و سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی نمود (۳). اگر توسعه را مجموعه اهداف آرمانی هر جامعه برای دستیابی به زندگی بهتر و متعالی‌تر بدانیم، برنامه‌ریزی بستر یا راه رسیدن به این اهداف آرمانی است. در واقع، برنامه‌ریزی فرآیندی برای دستیابی سریع‌تر و آسان‌تر به هدف توسعه است که در آن، هم مسیر رسیدن به هدف و هم نحوه دستیابی به آن تعیین می‌شود؛ از این رو شرط اولیه و لازم برای برنامه‌ریزی منطقی و راهبردی، شناخت روند تحولات وضع موجود و اقدامات لازم برای انتقال از وضع موجود به وضع مطلوب در محدوده‌های زمانی و هزینه‌ای معین است. علاوه بر این، چنین شناختی امکان ارزیابی عملکرد برنامه‌های توسعه را فراهم می‌آورد. بر این اساس، مطالعه و ارزیابی برنامه‌های توسعه تجزیه و تحلیل دقیق آن‌ها ضعف‌ها و قوت‌های برنامه را مشخص می‌کند، در ضمن نتایج این بررسی‌ها در تدوین برنامه‌های آتی توسعه راه‌گشا خواهد بود (۲). ضرورت وجود برنامه‌های کلان سیاست‌گذار در مسیر دستیابی به توسعه انکارناپذیر است. هیچ کشوری بدون داشتن اسنادی که بر اساس تجارب موفق بین‌المللی و در قالب مجموعه‌ای از برنامه‌های منسجم تدوین شده باشند، نمی‌تواند به اهداف خود دست یابد (۴). بر همین اساس، چند سالی است که معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی کشور (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی سابق) به‌عنوان متولی و مسئول، تلاش کرده است با ترویج رویکردهای نوین مدیریت، راه‌کارهای مناسبی برای استفاده در نظام فنی و اجرایی برنامه‌ها بیابد، به‌کارگیری رویکردهای مبتنی بر خلاقیت برای بالندگی و تعالی کشور از راهبردهای ضروری است و بدون شک تحقق سند چشم‌انداز و حضور کشور در جایگاه نخست، بدون استفاده از روش‌های نوآور و خلاقانه امری محال خواهد بود. در عصر حاضر، کشورهایی می‌توانند در زمره کشورهای پیشرفته و توسعه یافته قرار گیرند که بتوانند براساس داده‌های علمی و به‌کارگیری مباحث نوآورانه از ارزش افزوده بیشتری از منابع مالی، طبیعی و نیروی انسانی بهره‌جویند. با توجه به این مهم، معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی کشور تلاش گسترده‌ای برای مطرح کردن روش مهندسی ارزش در کشور نموده است. نحوه عملکرد مهندسی ارزش و ساده بودن آن به لحاظ استفاده از دانش‌ها و راه‌کارهای مطرح دیگر از یک سو و ضرورت و نیازهای کشور برای مرور طرح‌ها به‌منظور ساده‌سازی و ارزان‌سازی و بهبود آن‌ها از سوی دیگر موجب شده

است بسیاری از متخصصان و کارشناسان آشنا به مفاهیم مهندسی ارزش از پیاده شدن چنین روشی در کشور حمایت کنند و هر یک به نحوی زمینه‌های لازم را برای اجرای آن فراهم کنند (۵).

از آنجا که ارزیابی بعد از اتمام هر برنامه لازم و ضروری است و با توجه به اینکه برنامه سوم و چهارم توسعه به پایان رسیده، فرصت مناسبی است تا میزان تحقق اهداف سنجدیده شود. با توجه به اینکه کشور ما در حال توسعه است و همچنین فعالیت پژوهشی در زمینه مهندسی ارزش در بخش تربیت بدنی و برنامه توسعه انجام نشده است، نیاز به شناخت و به کار بردن چنین روشی برای تسهیل در اجرای برنامه‌ها که گاهی در مدت تعیین شده و هزینه اولیه به پایان نمی‌رسد ضروری به نظر می‌رسد.

مهندسی ارزش را بازنگری خلاق و سازمان‌یافته ارزش‌ها و هزینه‌ها به منظور بیشینه کردن شاخص ارزش تعریف کرده‌اند. البته مهندسی ارزش صرفاً برنامه‌ای برای کاهش هزینه‌ها نیست، بلکه روشی برای بیشینه کردن ارزش طرح‌هاست؛ زیرا در بعضی موارد کارفرما خواستار سهولت بهره‌برداری و کاهش هزینه‌ها به قیمت افزایش هزینه‌های مطالعاتی، طراحی و ساخت است (۱). برنامه کاری مهندسی ارزش آرایه‌ای از رویکردها و عملکرد لازم برای به دست آوردن پاسخی بهتر و مؤثرتر برای مسئله است.

در برنامه‌ریزی توسعه کلان، متناسب با سازمانی که در تدارک برنامه‌ریزی است، عوامل متعددی دخیل‌اند که ابتدا باید آن‌ها را مشخص نمود و آنگاه، طبق متدولوژی مهندسی ارزش، اطلاعات جامع و کاملی درباره آن‌ها تهیه کرد و پس از تجزیه و تحلیل، برنامه را تدوین نمود.

عوامل اصلی در برنامه‌ریزی توسعه کشوری و منطقه‌ای عبارت‌اند از:

۱- تعیین چشم‌انداز برنامه؛

۲- شناسایی قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها؛

۳- تعیین استراتژی‌ها و سیاست‌ها؛

۴- هدف‌گذاری برنامه؛

۵- تدوین برنامه‌های اجرایی (۱۰، ۱۳).

کاپلان و نورتون (۱۹۹۰) در کتاب «نقشه‌های استراتژی» فرض را بر این گذاشتند که انجام موفقیت‌آمیز استراتژی نیازمند سه جزء است:

نتایج دستیابی به موفقیت = توصیف استراتژی + سنجیدن استراتژی + مدیریت استراتژی

فلسفه این سه جزء ساده است: نمی‌توان آنچه را که قابل اندازه‌گیری نیست، اداره کرد و نمی‌توان آنچه را که نمی‌توان توصیف کرد، اندازه گرفت (۱۲).

نخستین برنامه توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی در سال ۱۳۶۷ با تلاش و پیگیری سازمان برنامه و بودجه کشور و تعامل مناسب مجلس شورای اسلامی برای یک دوره پنج ساله به تصویب رسید و اساس آن بر بازسازی‌های پس از جنگ و توزیع متناسب امکانات در کشور بنا نهاده شد. همچنین برنامه دوم توسعه نیز با ساختاری مشابه در سال‌های ۱۳۷۴-۷۸ به اجرا درآمد. در مجموع برنامه‌های اول و دوم توسعه جمهوری اسلامی، غالب تلاش‌ها مبتنی بر توسعه صنایع و بازسازی‌های عمرانی بود.

برنامه سوم توسعه حرکتی بود به سوی تمرکز زدایی. در سال‌های ۱۳۷۹-۸۳ با پیاده شدن این برنامه نخستین اسناد توسعه استانی تهیه شد. گسترش آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی دستاورد دیگر این دوران بود. همزمان با پایان یافتن برنامه سوم، تدوین برنامه چهارم در دستور کار دولت هشتم قرار گرفت (۶) که بخش پنجم از فصل نهم آن طبق ماده ۱۱۷ به تربیت بدنی اختصاص داشت (۲).

حسین جانی و همکاران (۱۳۸۸) با تحلیلی در استان گیلان «بررسی میزان دستیابی به اهداف سند برنامه سوم و چهارم توسعه استان گیلان در زمینه تربیت بدنی» به این نتیجه دست یافتند که تحلیل و ارزیابی فصل تربیت بدنی در برنامه سوم توسعه که دارای دو برنامه «ایجاد و توسعه امکانات ورزشی» و «ورزش در مدارس» شامل هفت شاخص: افراد تحت پوشش نهادهای ورزش همگانی، ورزشکاران تحت پوشش نهادهای ورزش قهرمانی، نیروی انسانی فنی، ظرفیت مکان‌های ورزشی نسبت به جمعیت موجود، مکان‌های ورزشی خاص بانوان، نسبت دانش‌آموزان تحت پوشش ورزش همگانی، مکان‌های ورزشی خاص دانش‌آموزان بوده است، نشان می‌دهد برنامه تربیت بدنی استان گیلان طی سال‌های برنامه سوم و سال‌های ابتدایی برنامه چهارم به‌طور متوسط به ۷۲٪ اهداف برنامه‌ریزی شده دست یافته است، اما نقاط ضعفی نیز داشته است که عبارت‌اند از:

- ۱) تمرکز بیش از حد روی اهداف کمی در برنامه‌ها و کم توجهی به توسعه منابع انسانی؛
- ۲) مشارکت ضعیف نهادهای عمومی و مردمی در کلیه مراحل برنامه‌ریزی؛
- ۳) ارتباط ضعیف بین بخشی در تربیت بدنی در زمینه نیازسنجی‌ها، آموزش و تربیت نیروهای کارآمد در سازمان‌های مرتبط با تربیت بدنی به‌دلیل ماهیت بخشی بودن برنامه توسعه؛
- ۴) عدم توازن بین برنامه‌ریزی در همه زیربخش‌های تربیت بدنی؛
- ۵) نبود جایگاه مشخص در زمینه بازآموزی، ارتقا و ارزشیابی عملکرد مربیان و مدیران به-صورت دوره‌ای و منظم (۲).

در تحقیق دیگری با عنوان «بررسی و مقایسه کارآیی نسبی استان‌ها در مدیریت کلان ورزشی در طول برنامه سوم و سال‌های ابتدایی برنامه چهارم» در سال ۸۹، با استفاده از روش تحلیل پوششی داده‌ها کارآیی مدیریت ورزشی هر استان اندازه‌گیری شده است. برای انجام تحقیق از دو شاخص ورودی و چهار شاخص خروجی استفاده شده که سرانه میانگین مساحت مکان‌های ورزشی سرپوشیده و روباز به‌عنوان ورودی اول و سرانه مجموع بودجه فصل تربیت بدنی به‌عنوان ورودی دوم مد نظر قرار گرفته است. میانگین وزنی مدال‌های المپیک، پارا المپیک، جهانی، آسیایی به ازای هر هزار نفر جمعیت به‌عنوان خروجی اول، میانگین تعداد مردان و زنان تحت پوشش قهرمانی به ازای هر هزار نفر جمعیت به‌عنوان خروجی دوم، نسبت مجموع زنان به مردان تحت پوشش ورزش قهرمانی به‌عنوان متغیر سوم و مجموع داوران و مربیان داده شده به ازای هر هزار نفر جمعیت به‌عنوان خروجی چهارم محاسبه و مقایسه شده‌اند. نتایج نشان داده است با توجه به شاخص‌های مذکور استان‌های قم، گیلان، قزوین، زنجان، سیستان و بلوچستان کارآترین استان‌ها در اجرای برنامه سوم بوده‌اند و در سه سال نخست برنامه چهارم، استان‌های کهگیلویه و بویراحمد، خراسان رضوی، گیلان، همدان، تهران، مازندران، یزد، فارس و اصفهان به‌ترتیب کارآترین استان‌های کشور بوده‌اند. با تحلیل حساسیت شاخص‌ها مشخص شد میان شاخص‌های ورودی، سرانه بودجه مهم‌ترین تأثیر را بر کارآیی استان‌ها داشته و همچنین از میان شاخص‌های خروجی، تعداد مربیان و داوران مهم‌ترین گزینه در تغییرات و تأثیرات بوده است (۹).

اسناد توسعه استانی که برش منطقه‌ای این برنامه به‌شمار می‌روند، بازتاب اهداف و مأموریت‌های آن در سطح استان‌ها هستند. اکنون که برنامه چهارم نیز به پایان رسیده است می‌توان با مطالعه و ارزیابی برنامه‌های توسعه و تجزیه و تحلیل دقیق آن‌ها، به شناسایی نقاط ضعف و قوت برنامه‌ها پرداخت و فرصت مناسبی است تا میزان تحقق اهداف این برنامه‌ها را در زمینه دست‌یابی به شاخص‌های تربیت بدنی و میزان استفاده از متدولوژی مهندسی ارزش در برنامه‌های توسعه ارزیابی نمود تا ضمن بهره‌گیری از نتایج، رهنمودهای لازم را برای تدوین برنامه‌های آتی توسعه کلان را استخراج نمود.

در این پژوهش نیز به‌منظور مقایسه نتایج برنامه‌های سوم و چهارم توسعه کلان ورزش استان آذربایجان غربی محورهای پنج‌گانه برنامه در فعالیت‌های عمرانی، ورزش همگانی، ورزش قهرمانی، فعالیت‌های علمی و فعالیت‌های فرهنگی بررسی شده است تا با تعیین شاخص‌های مختلف در برنامه توسعه، ضعف‌ها و قوت‌ها شناسایی و در نهایت، تحلیل مسیری بر آن انجام شود.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نوع توصیفی تحلیلی است و با استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای و بررسی اسناد و مدارک و گزارش‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی سالانه معاونت برنامه‌ریزی و نظارت استان آذربایجان غربی طی سال‌های اجرای برنامه‌های توسعه کلان سوم و چهارم انجام شده و برای متدولوژی مهندسی ارزش نیز از مطالعه کتابخانه‌ای (کتاب، مقالات) و همچنین از سایت‌های اینترنتی مرتبط با موضوع استفاده شده است.

برنامه کاری مهندسی ارزش شامل سه مرحله است:

مرحله اول: پیش‌مطالعه؛ در طول مرحله پیش‌مطالعه روند با سازمان‌دهی نیروی کار، مشخص نمودن تصمیم‌گیرنده، انتخاب محدوده کار، تعیین معیارهای ارزیابی و گردآوری مجموعه داده‌ها و اطلاعات پروژه شروع می‌شود.

مرحله دوم: مطالعه ارزش که خود شامل شش فاز به شرح زیر است:

فاز اطلاعات: در فاز اطلاعات مسئله به اشکال خاص تجزیه می‌شود. از کلی‌گویی پرهیز می‌گردد و تمامی اطلاعاتی که در مرحله پیش‌مطالعه گردآوری شده بود کامل می‌شود.

فاز تحلیل کارکرد: این فاز مشتمل بر کلیه تلاش‌هایی است که برای ارزش صورت می‌گیرد. عملکردهای اصلی و فرعی در این فاز تعریف می‌شوند که قلب تپنده و شریان حیاتی مهندسی ارزش است.

فاز خلاقیت: در فاز خلاقیت، روش‌های خلق ایده‌های جدید به کار گرفته می‌شود.

فاز ارزیابی: در فاز ارزیابی، ذهن قضاوت‌گرا به فعالیت وادار می‌شود. عقاید و ایده‌هایی که در فاز خلاقیت ایجاد شد، تصفیه، اصلاح و ترکیب می‌شوند تا پیشنهاد مورد نظر حاصل شود.

فاز بررسی و توسعه: انتخاب و ترکیب بهترین راه‌حل‌های فاز ارزیابی و طرح بهترین گزینه‌ها برای بهبود ارزش است.

فاز ارائه یا اجرا: هر ایده‌ای هر چند ارزشمند باشد اگر به کار گرفته نشود، بی‌ارزش است. حاصل تمام تلاش‌ها در فازهای قبلی به موفقیت این فاز بستگی دارد؛ یعنی عملیاتی شدن پیشنهادات تیم مهندسی ارزش.

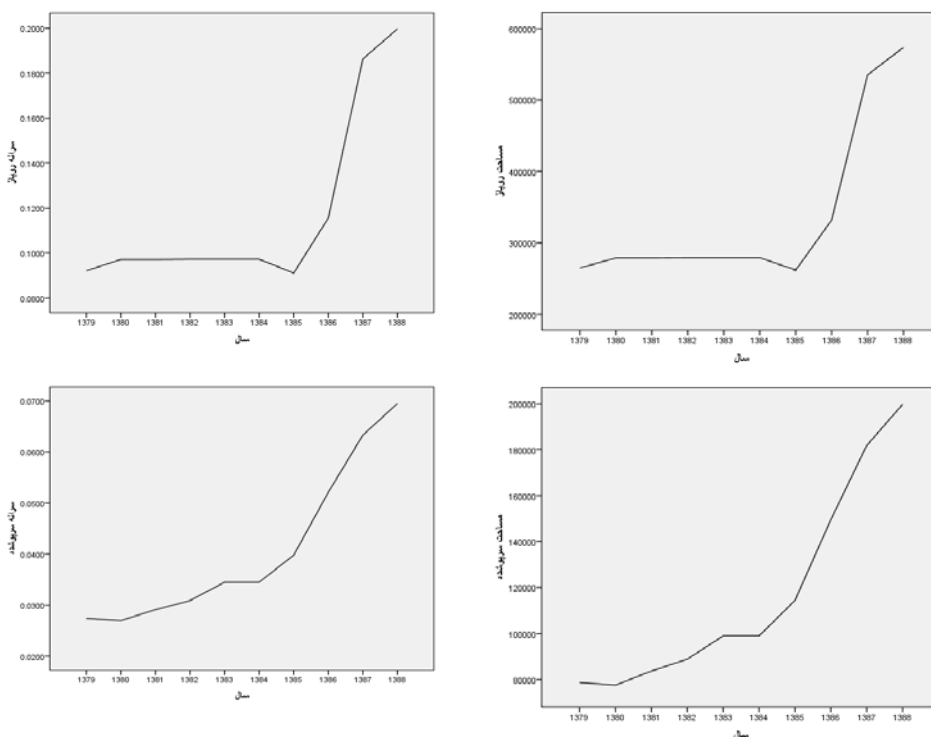
مرحله سوم: مرحله مطالعه تکمیلی؛ هدف از انجام این مرحله حصول اطمینان از پیاده شدن و به‌کار بستن تغییراتی است که در پایان مطالعه مهندسی ارزش توصیه شده است (۷، ۸، ۱۱).

جامعه این تحقیق اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان غربی است و نمونه‌های تحقیق شامل کلیه فعالیت‌های ورزشی و پروژه‌های عمرانی آن اداره طی برنامه‌های سوم و چهارم توسعه کلان است. برای جمع‌آوری داده‌ها از فرم‌های مربوط به اسناد و مدارک برنامه توسعه کلان

متناسب با دستورالعمل معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی استفاده شد. در این تحقیق با بررسی کامل کلیه گزارش‌ها و اسناد و مدارک مربوط به فصل تربیت بدنی، نتایج برنامه‌های سوم و چهارم ورزش استان مقایسه شد و ارتباط بین چند شاخص اصلی (ارتباط مدال‌های جهانی با مساحت فضاهای سرپوشیده و روباز) با ضریب همبستگی پیرسون م ارزیابی شد. تجزیه و تحلیل نتایج برنامه‌های سوم و چهارم ورزش استان با استفاده از برنامه کاری مهندسی ارزش انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

با بررسی شاخص‌های پنج‌گانه توسعه کلان ورزشی استان طی برنامه‌های سوم و چهارم مشخص شد:



نمودار ۱. میزان رشد پروژه‌های عمرانی در شاخص مساحت و سران.

جدول ۱. درصد رشد مساحت فضاهای سرپوشیده و روباز در مقایسه با سال ۷۹

سال	شاخص	مساحت سرپوشیده	مساحت روباز	کل مساحت
۱۳۷۹		-	-	-
۱۳۸۰		-۱/۴۷	۵/۳۶	۳/۸۰
۱۳۸۱		۶/۳۰	۵/۳۶	۵/۵۸
۱۳۸۲		۱۲/۸۸	۵/۴۸	۷/۱۷
۱۳۸۳		۲۵/۷۲	۵/۴۸	۱۰/۱۲

جدول ۲. درصد رشد مساحت فضاهای سرپوشیده و روباز در مقایسه با سال ۸۳

سال	شاخص	مساحت سرپوشیده	مساحت روباز	کل مساحت
۱۳۸۴		۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
۱۳۸۵		۱۵/۵۸	-۶/۲۷	-۰/۵۵
۱۳۸۶		۵۱/۰۶	۱۸/۸۷	۲۷/۳۰
۱۳۸۷		۸۳/۶۶	۹۱/۶۵	۸۹/۵۶
۱۳۸۸		۱۰۱/۷۵	۱۰۵/۴۴	۱۰۴/۴۷

جدول ۳. درصد رشد سرانه فضاهای سرپوشیده و روباز در مقایسه با سال ۷۹

سال	شاخص	سرانه سرپوشیده	سرانه روباز	کل سرانه
۱۳۷۹		-	-	-
۱۳۸۰		-۱/۴۶	۵/۴۳	۳/۸۵
۱۳۸۱		۶/۲۰	۵/۴۳	۵/۶۱
۱۳۸۲		۱۲/۷۷	۵/۵۴	۷/۲۰
۱۳۸۳		۲۵/۹۱	۵/۵۴	۱۰/۲۱

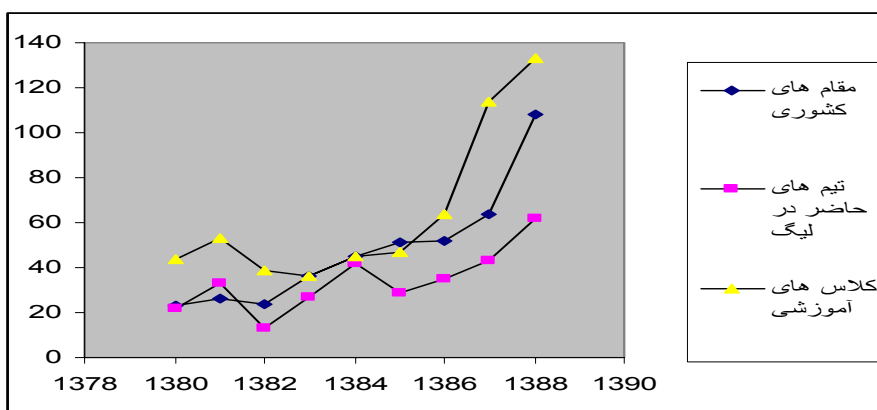
جدول ۴. درصد رشد سرانه فضاهای سرپوشیده و روباز در مقایسه با سال ۸۳

سال	شاخص	سرانه سرپوشیده	سرانه رو باز	کل سرانه
۱۳۸۴		۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
۱۳۸۵		۱۵/۳۶	-۶/۲۸	-۰/۶۱
۱۳۸۶		۵۱/۰۱	۱۸/۸۳	۲۷/۲۶
۱۳۸۷		۸۳/۴۸	۹۱/۶۷	۸۹/۵۲
۱۳۸۸		۱۰۱/۴۵	۱۰۵/۴۵	۱۰۴/۴۰

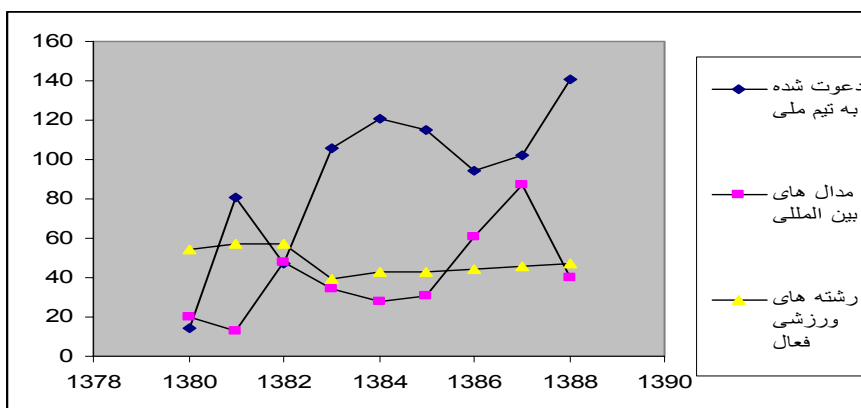
در جدول ۱ و ۲ و نمودار ۱ مشخص است که در شاخص مساحت فضاهای ورزشی سرپوشیده و روباز به ترتیب رشدی برابر ۴۱/۷۳ و ۳۷/۶۰ درصدی در برنامه چهارم نسبت به برنامه سوم وجود دارد.

جدول‌های ۳ و ۴ و نمودار ۱ نشان می‌دهند که میانگین رشد برنامه چهارم در شاخص سرانه فضاهای سرپوشیده و روباز ورزشی در مقایسه با برنامه سوم به ترتیب ۴۱/۵۸ و ۳۷/۵۵ درصد بوده است.

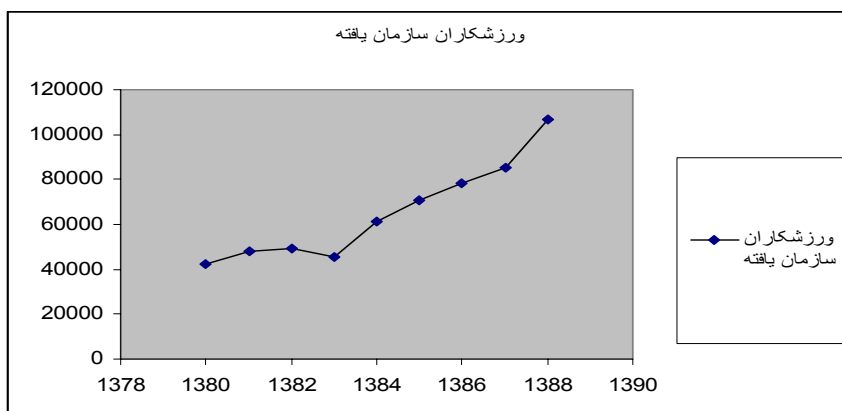
در تحلیل شاخص‌های دعوت‌شده به تیم ملی، مقام‌های کشوری، تیم‌های حاضر در لیگ کشوری، مدال‌های بین‌المللی، کلاس‌های داوری و مربیگری، ورزشکاران سازمان یافته، رشته‌های ورزشی فعال نتایج زیر به دست آمد:



نمودار ۲. میزان رشد شاخص‌های مقام‌های کشوری، تیم‌های حاضر در لیگ، کلاس‌های آموزشی



نمودار ۳. میزان رشد شاخص‌های دعوت‌شده به تیم ملی، مدال‌های بین‌المللی، رشته‌های ورزشی فعال



نمودار ۴. میزان رشد شاخص ورزشکاران سازمان یافته

جدول ۵. درصد رشد دعوت شده به تیم ملی، مقام‌های کشوری، تیم‌های حاضر در لیگ کشوری، مدال‌های بین‌المللی، کلاس‌های داوری و مربیگری، ورزشکاران سازمان یافته و رشته‌های ورزشی فعال

در مقایسه با سال ۸۰

رشته‌های ورزشی فعال	ورزشکاران سازمان یافته	کلاس‌های داوری و مربیگری	مدال‌های بین‌المللی	تیم‌های حاضر در لیگ کشوری	مقام‌های کشوری	دعوت شده به تیم ملی	شاخص سال
-	-	-	-	-	-	-	۱۳۸۰
۵/۵۶	۱۲/۴۹	۲۰/۴۵	-۳۵/۰۰	۵۰/۰۰	۱۳/۰۴	۴۷۸/۵۷	۱۳۸۱
۵۰/۵۶	۱۵/۳۶	-۱۱/۳۶	۱۴۰/۰۰	-۴۰/۹۱	۴/۳۵	۲۳۵/۷۱	۱۳۸۲
-۲۷/۷۸	۶/۶۴	-۱۸/۱۸	۷۰/۰۰	۲۲/۷۳	۵۶/۵۲	۶۵۷/۱۴	۱۳۸۳

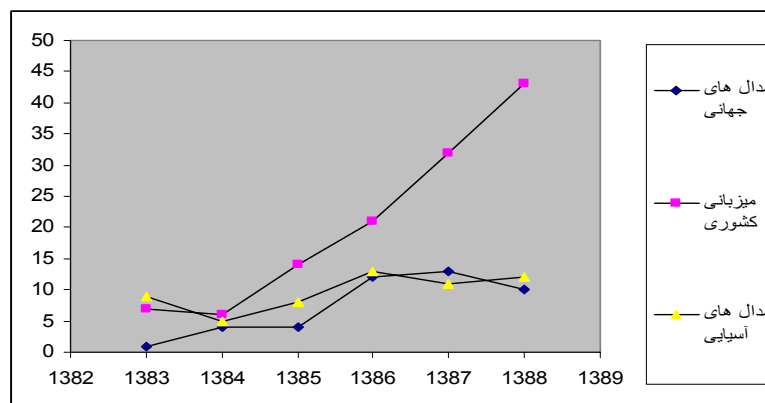
جدول ۶. درصد رشد دعوت شده به تیم ملی، مقام‌های کشوری، تیم‌های حاضر در لیگ کشوری، مدال‌های بین‌المللی،

کلاس‌های داوری و مربیگری، ورزشکاران سازمان یافته و رشته‌های ورزشی فعال در مقایسه با سال ۸۳

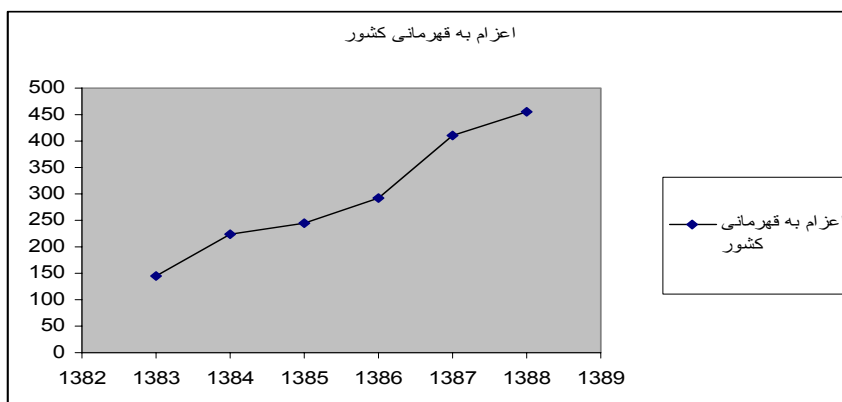
رشته‌های ورزشی فعال	ورزشکاران سازمان یافته	کلاس‌های داوری و مربیگری	مدال‌های بین‌المللی	تیم‌های حاضر در لیگ کشوری	مقام‌های کشوری	دعوت شده به تیم ملی	شاخص سال
۱۰/۳۶	۳۴/۵۴	۲۵/۰۰	-۱۷/۶۵	۵۵/۵۶	۲۵/۰۰	۲۵۵/۸۸	۱۳۸۴
۱۰/۳۶	۵۶/۱۳	۳۰/۵۶	-۸/۸۲	۷/۴۱	۴۱/۶۷	۲۳۸/۲۴	۱۳۸۵
۱۲/۸۲	۷۳/۱۶	۷۷/۷۸	۷۹/۴۱	۲۹/۶۳	۴۴/۴۴	۲۳۸/۲۴	۱۳۸۶
۱۷/۹۵	۸۷/۹۰	۲۱۶/۶۷	۱۵۵/۸۸	۵۹/۲۶	۷۷/۷۸	۲۰۰/۰۰	۱۳۸۷
۲۰/۵۱	۱۳۵/۳۲	۲۶۹/۴۴	۱۷/۶۵	۱۲۹/۶۳	۲۰۰/۰۰	۳۱۴/۷۱	۱۳۸۸

بر اساس جداول ۵ و ۶ و نمودارهای ۲، ۳ و ۴، روند تغییرات مقام‌های کشوری در طول برنامه سوم و چهارم توسعه نشان می‌دهد برنامه چهارم، در مقایسه با برنامه سوم رشد بهتری داشته و متوسط نرخ رشد آن برابر با ۵۳/۱۴ درصد است. به‌علاوه، مقایسه برنامه سوم و چهارم نشان می‌دهد روند تغییرات در تیم‌های حاضر در لیگ کشوری در برنامه چهارم رشدی ۴۵/۶۹ درصدی داشته است. در بررسی شاخص کلاس‌های مربیگری و داوری در طول دو برنامه، استان شاهد رشد ۱۲۶/۲۴ درصدی برنامه چهارم نسبت به برنامه سوم است. متوسط نرخ رشد شاخص دعوت‌شده به تیم ملی رشدی منفی برابر با ۲۰۷/۷۳- را در برنامه چهارم نشان می‌دهد. روند تغییرات در شاخص مدال‌های بین‌المللی در طول دو برنامه نشان‌دهنده رشدی منفی برابر ۱۳/۰۳- درصد در برنامه چهارم نسبت به برنامه سوم است. روند تغییرات تعداد ورزشکاران سازمان‌یافته طی برنامه سوم و چهارم توسعه متوسط نرخ رشد ۶۵/۹۲ درصدی را در برنامه چهارم نسبت به برنامه سوم نشان می‌دهد. در شاخص رشته‌های ورزشی فعال، استان شاهد رشدی ۱۹/۹ درصدی در برنامه چهارم، در مقایسه با برنامه سوم است.

در تحلیل شاخص‌های مدال‌های جهانی، میزبانی کشوری، مدال‌های آسیایی و اعزاز به قهرمانی کشور در مقایسه با آخر برنامه سوم این نتایج به‌دست آمد:



نمودار ۵. میزان رشد شاخص‌های مدال‌های جهانی، میزبانی کشوری، مدال‌های آسیایی



نمودار ۶. میزان رشد شاخص اعزام به قهرمانی کشور

جدول ۷. درصد رشد مدال‌های جهانی، میزبانی کشوری، اعزام به قهرمانی کشور و مدال‌های آسیایی در مقایسه با سال ۸۳

سال	شاخص	مدال‌های جهانی	میزبانی کشوری	اعزام به قهرمانی کشور	مدال‌های آسیایی
۱۳۸۴	۳۰۰/۰۰	-۱۴/۳۹	۵۴/۱۱	-۴۴/۴۴	
۱۳۸۵	۳۰۰/۰۰	۱۰۰/۰۰	۶۷/۱۲	-۱۱/۱۱	
۱۳۸۶	۱۱۰۰/۰۰	۲۰۰/۰۰	۱۰۰/۶۸	۴۴/۴۴	
۱۳۸۷	۱۲۰۰/۰۰	۳۵۷/۱۴	۱۸۰/۸۲	۲۲/۲۲	
۱۳۸۸	۹۰۰/۰۰	۵۱۴/۳۹	۲۱۰/۹۶	۳۳/۳۳	

همان‌طور که نمودارهای ۵ و ۶ و جدول ۷ مشاهده می‌شود، در شاخص‌های مدال‌های جهانی، میزبانی کشوری، اعزام به قهرمانی کشور و مدال‌های آسیایی به ترتیب استان شاهد متوسط رشدی برابر ۰/۷۶۰، ۰/۲۳۱/۴۲، ۰/۱۲۲/۷۳، ۰/۸/۸۸ در برنامه چهارم نسبت به برنامه سوم توسعه است. برای مشخص کردن اینکه شاخص‌های ذکر شده می‌توانند بر همدیگر تأثیر بگذارند ضریب همبستگی بین سه شاخص اصلی بررسی شد که نتایج نشان داد ارتباط در سطح $p < 0/05$ معنی‌دار است.

جدول ۸. مقادیر ضریب همبستگی مدال‌های جهانی با مساحت فضاهای سرپوشیده و روباز

شاخص	مدال‌های جهانی	
مساحت سرپوشیده	Correlation Coefficient	۰/۸۸۹
	Sig. (2-tailed)	۰/۰۳۷
مساحت روباز	Correlation Coefficient	۰/۶۶۷
	Sig. (2-tailed)	۰/۱۱۸

مطابق نتایج جدول ۸، بین مدال‌های جهانی با مساحت فضاهای سرپوشیده ($r=0/88$ ، $p=0/37$) رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد، ولی بین مدال‌های جهانی با مساحت فضاهای روباز ($r=0/66$ ، $p=0/11$) رابطه معنی‌داری دیده نمی‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

اهمیت برنامه‌های تربیت بدنی و ورزش در بین جوامع مختلف، به‌ویژه کشورهای در حال توسعه و توسعه‌یافته جایگاه والایی دارد و برنامه‌ریزی‌های جامع و مدونی در راستای گسترش ورزش انجام شده است. با آغاز برنامه‌های توسعه کشور سرمایه‌گذاری کلان ملی در بخش زیربنایی کشور انجام شد و هم‌اکنون نیز در حال انجام است (۵).

در تحلیل‌های انجام شده برای رابطه بین چند شاخص اصلی مشاهده شد که شاخص مدال‌های جهانی با شاخص مساحت فضاهای سرپوشیده ($r=0/88$ ، $p=0/37$) رابطه معنی‌دار قابل توجهی دارد، اما با شاخص فضاهای ورزشی روباز ($r=0/66$ ، $p=0/11$) رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

دلیل عدم ارتباط فضاهای ورزشی روباز را با تعداد مدال‌های جهانی می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که استان آذربایجان غربی در منطقه سردسیری قرار گرفته و استفاده از فضاهای ورزشی روباز در بیشتر فصول سال امکان‌پذیر نیست؛ پس داشتن مدال در رشته‌هایی که در فضای روباز انجام می‌شوند مسلماً کمتر خواهد بود. همچنین این نتایج نشان می‌دهد برای افزایش تعداد مدال‌ها، افزایش ساخت فضاهای ورزشی سرپوشیده در استان باید به‌صورت جدی در دستور کار برنامه‌ریزان و مسئولان قرار گیرد.

به دلیل نبود آمار دقیق و کامل در شاخص‌های ورزش همگانی، فعالیت‌های علمی و فعالیت‌های فرهنگی تحلیل و مقایسه شاخص‌های اصلی برنامه سوم و چهارم ورزش استان آذربایجان غربی امکان‌پذیر نبود، اما در تحلیل و مقایسه بعد عمرانی مشخص شد استان در طول برنامه سوم و چهارم عملکرد بسیار خوبی در این شاخص داشته است به‌طوری که در شاخص سرانه فضاهای سرپوشیده و روباز به‌ترتیب نرخ رشدی برابر $41/58\%$ و $37/55\%$ در برنامه چهارم، در مقایسه با برنامه سوم توسعه داشته است.

در شاخص مساحت فضاهای سرپوشیده و روباز رشدی برابر $41/73\%$ و $37/60\%$ در برنامه چهارم مشاهده می‌شود که در مجموع می‌توان گفت هم در شاخص سرانه و هم در شاخص مساحت، فضاهای سرپوشیده رشد بیشتری داشته است که می‌توان همان دلیل ذکر شده برای عدم رابطه

فضاهای روباز با مدال‌های جهانی را نیز در اینجا بیان نمود؛ یعنی سردسیر بودن استان دلیل محکمی برای این اختلاف است.

روند تغییرات مقام‌های کشوری در طول برنامه سوم و چهارم توسعه نشان می‌دهد برنامه چهارم، در مقایسه با برنامه سوم رشد بهتری داشته و متوسط نرخ رشد آن برابر با ۵۳/۱۴٪ است. همچنین نمودار نشان می‌دهد در سال ۸۲ با کاهشی جزئی مواجه بوده، ولی دوباره از سال ۸۳ شاهد رشد بوده است.

روند تغییرات در تیم‌های حاضر در لیگ کشوری رشد ۴۵/۶۹٪ را در برنامه چهارم نسبت به برنامه سوم نشان می‌دهد، اما همان‌طور که در نمودار مشخص است، نوسان در طول دو برنامه مشاهده می‌شود؛ در سال‌های ۸۲ و ۸۵ استان شاهد افت بوده است.

در بررسی شاخص کلاس‌های مربیگری و داوری در طول دو برنامه استان شاهد رشد ۱۲۶/۲۴٪ برنامه چهارم نسبت به برنامه سوم است که در این شاخص نیز نمودار گویای افت در سال ۸۲ است.

متوسط نرخ رشد شاخص دعوت‌شده به تیم ملی ۱/۳۵٪ است که نشان می‌دهد برنامه چهارم، در مقایسه با برنامه سوم رشد کمی داشته است.

روند تغییرات در شاخص مدال‌های بین‌المللی گویای این است که هر چند نمودار ۳ سیری صعودی را نشان می‌دهد، با کاهش شدید این شاخص در آخر برنامه چهارم، رشدی منفی برابر ۱۳/۰۳٪ در برنامه چهارم نسبت به برنامه سوم وجود دارد.

روند تغییرات تعداد ورزشکاران سازمان‌یافته طی برنامه سوم و چهارم توسعه متوسط نرخ رشد ۶۵/۹۲٪ را در برنامه چهارم نسبت به برنامه سوم نشان می‌دهد.

در رشته‌های ورزشی فعال، نمودار ۳ روند خطی نزولی را نشان می‌دهد و استان شاهد افت در سال ۸۳ است، اما با شروع برنامه چهارم دوباره شاهد رشد بوده و نمودار حالت صعودی را نشان می‌دهد و در کل رشد ۱۹/۹ درصدی در برنامه چهارم داشته است.

در شاخص‌های مدال‌های جهانی، میزبانی کشوری، اعزام به قهرمانی کشور و مدال‌های آسیایی چون آمار کامل برنامه سوم توسعه وجود نداشت؛ برنامه چهارم با آخر برنامه سوم مقایسه شد که تجزیه و تحلیل‌ها نشان می‌دهند در شاخص‌های ذکر شده، به‌ترتیب استان شاهد متوسط رشدی برابر ۷۶۰٪، ۲۳۱/۴۲٪، ۱۲۲/۷۳٪ و ۸/۸۸٪ در برنامه چهارم توسعه است.

در مجموع، استان شاهد رشدی ۲۶/۱۹ درصدی (بدون احتساب چهار شاخصی که فقط آمار آخر برنامه سوم آن‌ها در دست بود) در برنامه چهارم است که با تحقیق حسین جانی در استان

گیلان همسو است. البته شاخص‌ها و سال‌های مطالعه‌شده در دو تحقیق متفاوت بوده و تفاوت در شاخص‌ها و سال‌های مورد مطالعه می‌تواند میزان رشد را تحت‌الشعاع قرار دهد. با وجود اینکه استان در برنامه چهارم، در مقایسه با برنامه سوم رشد داشته و عملکرد بهتری از خود نشان داده است، نقاط ضعفی در اجرای برنامه‌های توسعه دیده می‌شود که با تحقیق حسین جانی همخوانی دارد. این نقاط ضعف با توجه به مراحل و عواملی که برای مهندسی ارزش ذکر شد مشاهده گردید.

تحلیل برنامه براساس متدولوژی مهندسی ارزش:

مهندسی ارزش را می‌توان در تمام مراحل پروژه‌های اجرایی به کار گرفت و بیشترین مزایای آن زمانی حاصل می‌شود که در نخستین مراحل برنامه‌ریزی و طراحی به کار گرفته شود. در مراحل کاری مهندسی ارزش اشاره شد که اولین مرحله جمع‌آوری اطلاعات برای ادامه مراحل کاری است؛ در واقع باید آمار و اطلاعات کافی در اختیار باشد که بتوان برنامه‌ریزی‌های آتی را بر اساس آن‌ها برنامه‌ریزی نمود، اما تنها آمار که در این دو برنامه ثبت شده اطلاعات مربوط به پروژه‌های عمرانی و ورزش قهرمانی بود که البته در بعد قهرمانی هم اطلاعات جامع و کاملی موجود نبود و بی‌دقتی در ضبط و ثبت آمار حتی در این تحقیق نیز امکان آسیب‌شناسی یک سری از شاخص‌ها را غیرممکن کرده است و مشخص کردن اینکه چرا در برخی سال‌ها استان رشد یا افت داشته، امکان‌پذیر نبود.

این برنامه را می‌توان از منظر فاز تحلیل کارکرد مهندسی ارزش ارزیابی کرد. در این فاز چند سؤال مطرح می‌شود:

سؤال اول: مسئله چیست؟ تدوین سند راهبردی

برنامه توسعه در اولین قدم خود دچار ضعف است. نداشتن سند راهبردی عملاً باعث می‌شود مسئولان اجرای برنامه ندانند چه کاری برای توسعه ورزش باید انجام شود و نتیجه این می‌شود که از پنج شاخص اصلی در برنامه توسعه (عمرانی، قهرمانی، همگانی، علمی و فرهنگی) تنها به دو شاخص عمرانی و قهرمانی توجه می‌شود آن هم نه در حد قابل قبول و رضایت بخش.

سؤال دوم: چرا این یک مسئله است؟ برای ارزیابی و دسترسی به اهداف

نداشتن سند راهبردی، سنجش رسیدن به اهداف را غیرممکن خواهد کرد. در واقع هدف اصلی مشخص است، اما مشخص نیست که ابتدای برنامه چه وضعیتی داشته، می‌خواسته به کجا برسد و در پایان کار به جای بررسی میزان دستیابی به اهداف و اینکه وضعیت موجود چه

اندازه با وضعیت مطلوب هم خوانی دارد، به ناچار به مقایسه برنامه‌ها پرداخته و تنها میزان رشد آن‌ها سنجیده شود.

سؤال سوم: چرا این مسئله باید حل شود؟ برای توسعه ورزش ملی.

وقتی گفته می‌شود توسعه ورزش یعنی توسعه در تمام ابعاد نه تمرکز روی یک بعد و نادیده گرفتن سایر ابعاد.

سؤال چهارم: چه کاری برای حل این مسئله باید انجام داد؟ استفاده از روش‌های نوین مدیریتی.

با توجه به تحلیل‌های انجام شده مشاهده می‌شود که در هیچ مرحله از برنامه توسعه از متدولوژی مهندسی ارزش استفاده نشده و ضعف شدید در همان مراحل اولیه برنامه؛ یعنی طرح‌ریزی برنامه مشاهده می‌شود که گویای این است که در وضعیت فعلی تصویر روشنی از آینده ورزش در دست نیست؛ به عبارت دیگر بخش ورزش در کشور فاقد برنامه راهبردی جامع است؛ بنابراین می‌توان گفت برنامه بلند مدت ورزش کشور صرفاً رهنمودهای کلان برنامه اول، دوم، سوم و چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بوده است. این برنامه‌ها نیز در بخش ورزش دچار نوعی کلی‌نگری یا جزئی‌نگری شده‌اند.

نتایج این پژوهش و تعیین قوت‌ها و ضعف‌ها برنامه‌های توسعه کلان ورزش استان و مشخص کردن میزان رشد هر کدام از شاخص‌های اصلی برنامه و به‌کارگیری روش‌های نوین در رشد و توسعه ورزش می‌تواند مدیران ورزش استان را در برنامه‌ریزی‌های آتی راهنمایی و هدایت کند تا شاهد رشد روز افزون ورزش در استان و کشور باشیم. همچنین با توجه به اینکه کشور ما در حال توسعه است و نیز فعالیت پژوهشی در زمینه مهندسی ارزش در بخش تربیت بدنی و برنامه توسعه انجام نشده نیاز به شناخت و به‌کار بردن چنین روشی برای تسهیل اجرای برنامه‌ها لازم و ضروری به نظر می‌رسد. از آنجا که مهندسی ارزش کاری است گروهی و دارای روش‌های نظام‌مند که با جمع‌آوری نظرات و ارزش‌دهی به آن‌ها و در نهایت، انتخاب بهترین ایده می‌تواند به کاهش هزینه‌ها با افزایش یا حداقل حفظ کیفیت منجر شود، به‌کارگیری مهندسی ارزش از همان ابتدای برنامه و ادامه آن در طول برنامه توسعه می‌تواند ورزش کشور را در رسیدن به هدف توسعه یاری کند.

منابع:

۱. سازمان برنامه و بودجه، (۱۳۶۳)، برنامه و توسعه، شماره اول، دوره اول.

۲. حسین جانی ، ابوالفضل، (۱۳۸۸)، بررسی میزان دستیابی به اهداف سند برنامه سوم و چهارم توسعه استان گیلان در زمینه تربیت بدنی (با تاکید بر توسعه منابع انسانی)، سومین کنگره ملی مدیریت ورزشی شهرکرد.
۳. سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، (۱۳۸۳)، قانون برنامه چهارم توسعه.
۴. سایت رسمی انجمن مهندسی ارزش ایران <http://www.sive.org>
۵. اس.اس.ایر (S.S.Iyer)، روش بکارگیری مهندسی ارزش. ترجمه جبل عاملی، س.میر محمد صادقی، ع.۱۳۸۱، چاپ دوم، انتشارات فرات.
6. Todd Litman , 2010, Planning Principles and Practices. Journal of strategic planning.
7. Jim&Pathy Rouse, 2000, Effective Strategic Planning, journal of strategic management.
8. Lori Braase, AVS, Alison Conner, CVS, Margie Jeffs, AVS, Jodi Grgich & Darcie Martinson, AVS, 2010. Journal of Value Engineering.
۹. عبدی؛ س. (۱۳۸۵)، سابقه برنامه ریزی در ایران. <http://soroushabdi.blogfa.com>
۱۰. مرکز ملی مدیریت و توسعه ورزش کشور، سند تفصیلی نظام جامع توسعه تربیت بدنی و ورزشی کشور، (۱۳۸۶).
۱۱. کریمی، محمود؛ سلیمی، محمد حسین، (۱۳۸۷)، بهبود بی تردید، چاپ دوم، نشر رسا.
۱۲. قلی پور، یعقوب؛ بیرقی، حمید، (۱۳۸۳)، مبانی مهندسی ارزش، چاپ اول، نشر ترمه.
13. King.T.R, 2000, Value Engineering theory&practice U.S.A

تبیین نگرش و گرایش مردم استان کردستان به فعالیتهای ورزشی و حرکتی

سردار محمدی^۱، رضا عطارزاده حسینی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۱۲/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۰۷/۲۰

چکیده

نقش ورزش به عنوان یکی از مظاهر فردی و اجتماعی در حفظ و بقای سلامت روحی و جسمی افراد جامعه بر کسی پوشیده نیست. تنها با شناخت و آگاهی از نگرش و گرایش مردم به فعالیتهای حرکتی و ورزش می توان به پیش بینی، طراحی و برنامه ریزی صحیح برای این امر مهم پرداخت؛ بنابراین به منظور تبیین نگرش و گرایش مردم استان کردستان به فعالیتهای حرکتی و ورزشی، ۱۰۰۰ نفر از مردان و زنان بالای ۱۶ سال استان کردستان، با استفاده از نمونه گیری طبقه ای تصادفی به عنوان نمونه انتخاب و به پرسشنامه های محقق ساخته پاسخ دادند. برای تعیین روایی صوری - محتوایی از نظرات متخصصان، روایی سازه از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و پایایی از آلفای کرونباخ (پرسشنامه نگرش $\alpha = 0/91$ ، گرایش $\alpha = 0/87$) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و استنباطی (کروسکال والیس و آزمون فرضیه ها) مناسب، با به کارگیری نرم افزار «LISREL» و «SPSS» نسخه ۸/۵۲ و ۱۶ استفاده شد. براساس یافته های تحقیق، کسب نشاط و شادی و تقویت جسم و روان از مهم ترین انگیزه های شرکت در فعالیتهای حرکتی و ورزشی است. همچنین نگرش به فعالیتهای حرکتی و ورزشی با متغیرهایی مانند جنسیت، وضعیت تأهل، تعداد اعضای خانواده، مدرک تحصیلی، نوع شغل، درآمد ماهانه، هزینه ماهانه ورزش، گرایش و عدم گرایش به فعالیتهای حرکتی و ورزشی، جلسات تمرین در هفته، مدت زمان تمرین، رفاه و ایمنی محل تفاوت معنی دار ($p < 0/05$) دارد، ولی این تفاوت با ویژگی های دیگری همچون سن، هزینه خانوار، مداومت در ورزش و سابقه ورزشی معنی دار نیست ($p > 0/05$). گرایش به فعالیتهای حرکتی و ورزشی با ویژگی هایی همچون جنسیت، سن، وضعیت تأهل، هزینه ماهانه کل خانوار و میزان هزینه ماهانه ورزش رابطه معنی دار ($p < 0/05$) دارد، ولی با ویژگی های دیگری همچون تعداد اعضای خانواده، سطح تحصیلات، نوع شغل و میزان درآمد ماهانه رابطه معنی داری ندارد ($p > 0/05$).

واژگان کلیدی: نگرش، گرایش، فعالیتهای حرکتی و ورزشی، استان کردستان.

۱. استادیار گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه کردستان (نویسنده مسئول)

Email: sardarmohammadi@gmail.com

۲. دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد

Attarzadeh @ ferdowsi.um.ac.ir

مقدمه

فعالیت‌های حرکتی و ورزشی از عوامل مهم و تأثیرگذار در زندگی فردی و اجتماعی هر فرد به حساب می‌آید. وقتی بحث اثرگذاری ورزش در زندگی فردی می‌شود، نقش حرکت و ورزش در سلامت جسمی، روانی، شادابی و نشاط و لذت بردن از سلامت جسمی و روانی در ذهن‌ها متبادر می‌شود و داشتن چنین ذهنیت‌هایی دور از واقعیت نیست. زیرا هم علم حرکت و تربیت بدنی و تحقیقات انجام شده در این زمینه و هم شواهد عینی و ملموس موجود بر این تأثیرات صحه گذاشته است و امروزه، یکی از انگیزه‌های قوی که افراد را به سوی فعالیت‌های حرکتی و ورزشی جذب می‌کند، همین تأثیرات چندجانبه است (۱-۵).

طبیعی به نظر می‌رسد افرادی که از تأثیرات فعالیت‌های حرکتی و ورزشی در جامعه بهره‌مند می‌شوند، گرایش و نگرش مثبتی نسبت به آن داشته باشند و اگر بیشتر افراد جامعه چنین نگرش مثبتی داشته باشند، یکی از نقاط قوت و عاملی قوی در پذیرش آن در جامعه خواهد بود (۶-۹) و در مقابل، در صورتی که اغلب افراد جامعه به دلایلی گرایش و نگرش منفی نسبت به ورزش ابراز دارند، به‌طور حتم هر نوع برنامه‌ریزی‌ها برای توسعه آن با مشکل مواجه خواهد بود (۱۰، ۱۱) و وظایف و مسئولیت‌های مدیران و برنامه‌ریزان را مشکل خواهد کرد؛ بنابراین شناخت نیازها، نگرش‌ها و گرایش‌های مردم در حیطه تربیت بدنی و ورزش و تفریحات سالم به مسئولان، مدیران و برنامه‌ریزان تربیت بدنی و ورزش در کلیه نهادهای ورزشی کشور کمک می‌کند تا برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌های عملی، منطقی، مردم‌پسند و اثربخشی انجام دهند و در نتیجه از برنامه‌ریزی‌های غیرعملی، بی‌اثر و تکرار برنامه‌های بی‌نتیجه و تحمیل برنامه‌های غیرمنطقی و اجرا نشدنی جلوگیری شود. در ضمن، در نظر گرفتن نگرش و گرایش‌های افراد در برنامه‌ریزی‌ها موجب جلب اعتماد و همکاری آن‌ها می‌شود (۱۲).

با توجه به اینکه نگرش بر رفتار اثر می‌گذارد و به عبارتی نگرش با رفتار رابطه‌ای علت و معلولی دارد، مطالعه نگرش به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی به‌عنوان خاستگاه رفتار آگاهانه برای نیل به اهداف بهزیستی و تندرستی اهمیت زیادی دارد. در سال‌های اخیر، گرایش به نگرش‌سنجی در حیطه فعالیت‌های حرکتی و ورزشی سبب تهیه پرسشنامه‌ها و مقیاس‌هایی شده است که محدودیت اصلی بسیاری از آن‌ها اعتبار و پایایی است که ریشه در تدوین ناقص مقیاس‌های نگرش‌سنجی دارد (۱۳). از آنجا که نگرش افراد به هر موضوعی چند بُعدی است، نگرش به موضوعات باید از زوایای مختلف ارزیابی شود تا بتوان با تقسیم نمره مرکب به نمرات کوچک‌تر سهم هر بُعد یا هر بخش از نگرش را اندازه‌گیری و اعتبار آن را محاسبه کرد. در این زمینه برای اولین بار کنیون در اواخر دهه ۱۹۶۰ مقیاسی برای نگرش‌سنجی در حیطه فعالیت‌های حرکتی

و ورزشی با علامت اختصاری ATPA ساخت. این مقیاس شامل شش بعد یا مؤلفه است: ۱- فعالیت حرکتی تجربه اجتماعی؛ ۲- فعالیت‌های حرکتی برای تندرستی؛ ۳- فعالیت حرکتی توأم با هیجان و خطر؛ ۴- فعالیت حرکتی تجربه قابل تحسین و زیبا؛ ۵- فعالیت حرکتی عامل آرام‌بخش؛ ۶- فعالیت حرکتی تجربه دشوار و طاقت‌فرسا. پس از این مقیاس، انواعی از مقیاس‌های نگرش‌سنجی برای گروه‌های مختلف جامعه تهیه شد (۱۴-۱۶).

پاترسون و همکاران (۱۹۹۰)، کاواناف (۱۹۹۵) و هیز (۱۹۹۷) با استفاده از پرسشنامه نگرش به فعالیت‌های جسمانی ویژه دانش‌آموزان، نگرش دانش‌آموزان دختر و پسر را به تربیت بدنی و ورزش بررسی کردند (۸، ۱۰، ۱۲). مارتیندل (۱۹۹۰)، دایر (۱۹۹۲)، تولسون (۱۹۹۴)، مود و همکاران (۱۹۹۴) با استفاده از پرسشنامه ATPA نگرش دانشجویان را درباره انگیزه مشارکت آنان در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی مطالعه کردند. آرمز (۱۹۹۰) در تحقیقی، با استفاده از پرسشنامه مزبور نگرش زوج‌های ورزشی و غیرورزشی را به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی بررسی کرد (۴).

با مرور تحقیقات داخلی عطارزاده و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیقی که انتظار می‌رود مقایسه نتایج آن با نتایج این تحقیق دستاوردهای بسیار ارزشمندی در پی داشته باشد بیان کردند که کسب نشاط و شادابی از مهم‌ترین علل و انگیزه‌های شرکت کردن و عقب ماندن از کارهای روزانه از مهم‌ترین علل شرکت نکردن در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی است. بین نگرش به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی در افراد با ویژگی‌های مختلف سن، تأهل و مجرد، تعداد اعضای خانواده، نوع شغل، گرایش و عدم گرایش به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد، ولی بین نگرش به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی در افراد با ویژگی‌های مختلف جنسیت، سطح تحصیلات، درآمد ماهانه، هزینه خانوار، هزینه ماهانه ورزشی، تعداد جلسات تمرین در هفته، مدت زمان تمرین در هر جلسه، رفاه و ایمنی مکان ورزشی و سابقه ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد (۳).

مظفری (۱۳۸۱) بیان کرد ۳۶٪ افراد در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی شرکت نمی‌کنند. کسب نشاط و شادابی و تقویت جسم و جان از مهم‌ترین علل و انگیزه‌های شرکت در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی و در مقابل، عقب ماندن از کارهای روزانه، در دسترس نبودن اماکن ورزشی، عادت نداشتن و تنبلی و بی‌حوصلگی از مهم‌ترین علل شرکت نکردن افراد در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی است. طبق نتایج وی پیاده‌روی، فوتبال و آمادگی جسمانی از فعالیت‌هایی بود که بیشتر افراد به آن‌ها می‌پرداختند. منزل و سالن سرپوشیده دو مکانی بودند که بیشتر افراد در آن‌ها به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی می‌پرداختند (۱).

همچنین مظفری و صفانیا (۱۳۸۱) در تحقیقی دیگر بیان داشتند میانگین زمان فعالیت حرکتی و ورزشی دانشجویان در هفته ۱۸۸ دقیقه است. رشته‌های ورزشی مورد علاقه دختران شنا، والیبال، بدن‌سازی، سوارکاری و بسکتبال و رشته‌های مورد علاقه پسران فوتبال، شنا، بدن‌سازی، ورزش‌های رزمی، والیبال و دو است. کسب نشاط، حفظ تندرستی و احساس قدرت و تناسب اندام از مهم‌ترین انگیزه‌های شرکت کردن در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی و در مقابل، مشغله تحصیلی و کاری نبود وسایل و امکانات، اولویت داشتن مسائل دیگر، عادت نداشتن، تنبلی و بی‌حوصلگی از مهم‌ترین علل شرکت نکردن در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی است (۲).

زارعی (۱۳۸۰) نیز میانگین مدت فعالیت حرکتی و ورزشی دانشجویان را در هفته ۲۷۲ دقیقه به‌دست آورد. رشته‌های ورزشی مورد علاقه دختران شنا، پیاده‌روی و کوه‌نوردی و در مورد پسران فوتبال، شنا، و آمادگی جسمانی بود. کسب نشاط، حفظ تندرستی و احساس قدرت و تناسب اندام از مهم‌ترین انگیزه‌های مشارکت داشتن و مشغله تحصیلی، نبود وسایل و امکانات، تنبلی و بی‌حوصلگی از مهم‌ترین علل عدم مشارکت در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی بود. بین جنسیت، رشته تحصیلی، وضعیت سکونت، بومی بودن، درآمد و میزان تحصیلات والدین با میزان اوقات فراغت و میزان پرداختن دانشجویان به ورزش رابطه معنی‌داری مشاهده شد (۱۵).

رضانی (۱۳۷۵) در تحقیقی چنین نتیجه گرفت که ۸۸٪ آزمودنی‌ها انگیزه شرکت در ورزش‌های همگانی را کسب نشاط و احساس لذت، ۷۸٪ ایجاد مصونیت از ابتلا به بیماری‌ها، ۵۰٪ ویژگی فرح بخش بودن و نبود خطر در این گونه ورزش‌ها و ۵۸٪ برخوردار بودن از عواطف اجتماعی و ارضای نیاز تعلق به گروه را انگیزه‌های دیگر بیان کرده‌اند (۳).

نیک نژاد (۱۳۷۸) بیان کرد که کارمندان و دانش‌آموزان بیشترین افراد شرکت‌کننده در فعالیت‌های ورزشی‌اند و آمادگی جسمانی پرتعدادترین فعالیتی است که زنان در آن شرکت دارند (۷).

دستغیب (۱۳۷۸) در تحقیقی به این نتایج دست یافت که همراه با افزایش سن، از فعالیت‌های حرکتی و ورزش آزمودنی‌ها کاسته می‌شود. از طرفی، بین سطح تحصیلات و فعالیت ورزشی بانوان رابطه معنی‌داری به‌دست آمد به گونه‌ای که با افزایش سطح تحصیلات، میزان فعالیت ورزشی آزمودنی‌ها افزایش می‌یابد. افراد شاغل به شرکت در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی گرایش کمتری داشتند. آزمودنی‌های مجرد در مقایسه با افراد متأهل گرایش بیشتری به شرکت در فعالیت‌های حرکتی و ورزش داشتند (۶).

در نهایت می‌توان گفت مطالعه حاضر مهم خواهد بود؛ زیرا برای جامعه دانشگاهی و به تبع آن دست‌اندرکاران حوزه تربیت بدنی اطلاعات با ارزشی در مورد میزان نگرش و گرایش مردم

استان کردستان به تربیت بدنی، ورزش و فعالیت‌های ورزشی را فراهم می‌آورد. در حقیقت، این مطالعه به درک بهتر سازمان‌های ورزشی، متخصصان حوزه تربیت بدنی و برنامه‌ریزان این حوزه از یک طرف و جامعه دانشگاهی از طرف دیگر در مورد میزان نگرش و گرایش مردم استان کردستان نسبت به ورزش و نحوه گذراندن اوقات فراغت و غیره کمک می‌کند. در مورد تعیین نیازها و نگرش‌ها و به عبارت دیگر، نگرش‌سنجی در بخش تربیت بدنی و ورزش، پژوهش‌ها و تحقیقات پراکنده‌ای در کشور انجام شده و امید است این تحقیق بتواند اطلاعات جامع و کاملی از نگرش افسار مختلف مردم استان کردستان را ارائه دهد.

روش‌شناسی پژوهش

روش انجام این تحقیق از نوع زمینه‌یابی (توصیفی-اکتشافی) است. جامعه آماری را تمامی مردان و زنان بیش از ۱۶ سال استان کردستان تشکیل می‌دهند. براساس نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۸۵ جمعیت استان کردستان ۱/۴۴۱/۸۰۳ نفر گزارش شده است که ۶۵٪ آن‌ها بیش از ۱۶ سال سن داشتند. یک در هزار آن یعنی ۱۰۰۰ نفر، با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با تخصیص متناسب به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. براساس این روش، جامعه شهری هر کدام از شهرهای استان به بلوک‌های جغرافیایی تقسیم و به نسبت سهمیه تخصیص یافته نمونه‌گیری تصادفی انجام شد.

ابزار اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق شامل: پرسشنامه محقق‌ساخته ویژگی‌های فردی؛ پرسشنامه محقق‌ساخته شبیه‌مقیاس ATPA کنیون در فرم کوتاه با دو بخش نگرش (۳۶ سؤال) و گرایش (۱۱ سؤال) بود. به‌منظور تعیین روایی و پایایی پرسشنامه‌ها، تشخیص و برطرف کردن ابهامات احتمالی، مطالعه‌ای مقدماتی روی ۱۰۰ نفر از آزمودنی‌های تحقیق انجام شد که به‌طور تصادفی از مناطق مختلف انتخاب شده بودند (البته بعداً این افراد جزء نمونه‌های تحقیق قرار نگرفتند). برای تعیین روایی صوری و محتوایی از نظرات متخصصان و روایی سازه از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش پروماکس برای مقیاس‌های نگرش ($KMO = 0/916$)، $KB = 2/612$ ؛ $df = 66$ ؛ $P = 0/001$ و گرایش ($KMO = 0/916$)، $KB = 3/851$ ؛ $df = 87$ ؛ $P = 0/001$ معنی‌دار بود. مقادیر تحلیل عاملی تأییدی برای مقیاس‌های نگرش ($P = 0/967$)، $AGFI = 0/987$ ؛ $df = 53$ ؛ $P = 0/000$ و گرایش ($P = 0/000$)، $AGFI = 0/987$ ؛ $df = 74$ ؛ $P = 0/000$ به‌دست آمد. همچنین برای تعیین پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن برای پرسشنامه‌های نگرش ($\alpha = 0/91$) و گرایش ($\alpha = 0/87$) بود. با توجه به نتایج آلفای کرونباخ می‌توان اذعان

نمود که ضرایب آلفای به دست آمده میزان قابل قبولی دارد و ابزارهای اندازه گیری نیز سازگاری داخلی خوبی دارند. پس از تهیه و تدوین پرسشنامه و تعیین روایی و پایایی، نخستین گام در گردآوری اطلاعات تعیین چگونگی توزیع و جمع آوری آن بود. از آنجا که تراکم جامعه شهری زیاد بود، از روش توزیع مستقیم استفاده و پرسشنامه ها به صورت مستقیم به پاسخ دهندگان تحویل داده شد. با وجود اینکه توزیع و جمع آوری مستقیم پرسشنامه ها مستلزم صرف وقت و هزینه زیادی است، خوشبختانه ۹۰ درصد آزمودنی ها به پرسشنامه ها پاسخ دادند. به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه بندی نمرات خام از آمار توصیفی و در بخش آمار استنباطی نیز از تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی (برای بررسی روایی سازه)، کروسکال والیس و آزمون فرضیه ها با تأکید بر نرم افزار «LISREL» نسخه ۸/۵۲ و «SPSS» نسخه ۱۶ استفاده شد.

یافته های پژوهش

مردان ۵۶/۳ درصد و زنان ۴۳/۷ درصد از حجم نمونه آماری تحقیق را تشکیل می دادند. بیشترین و کمترین درصد افراد به ترتیب متعلق به طبقه سنی ۲۰-۲۵ سال (۲/۶٪) و ۶۰-۶۵ سال (۱/۹٪) بود. ۶۰/۳ درصد متأهل و ۳۹/۷ درصد نیز مجرد بودند. از نظر تعداد خانوار بیشترین و کمترین درصد افراد به ترتیب به طبقه تعداد خانوار پنج نفری (۳۲/۶ درصد) و هشت نفری (۱/۶ درصد) اختصاص داشت. بیشترین و کمترین درصد آن ها از نظر سطح تحصیلات به طبقه تحصیلی دیپلم (۳۳/۱٪) و دکتری (۱٪) و از نظر شغل به طبقه شغلی کارمند (۲۲/۲٪) و کشاورز (۰/۲٪) متعلق بود. بیشترین درصد افراد درآمد ماهانه بیش از چهارصد هزار تومان (۴۰/۹٪) و هزینه ماهانه بیش از چهارصد هزار تومان (۳۶/۱٪) داشتند. بیشترین درصد افراد هزینه ماهانه ورزشیشان کمتر از پانصد تومان (۲۰/۹٪) و نیز هزینه ماهانه ۵۰ درصد از افراد بیش از سه هزار تومان بود. ۳۸/۵ درصد از افراد در فعالیتهای حرکتی و ورزشی شرکت نمی کردند. کسب نشاط و شادی و تقویت جسم و روان در اولویت اول و دوم و لاغر شدن و خواب راحت در اولویت سوم از مهم ترین علل و انگیزه های شرکت افراد در فعالیتهای ورزشی و حرکتی بود. بیشترین درصد افراد طی هفته بیش از سه نوبت (۳۱/۴٪) و به ترتیب اولویت به فعالیتهای آمادگی جسمانی (۲۲/۸٪)، شنا (۱۸/۸٪) و فوتبال (۱۰/۲٪) می پرداختند (جدول ۱).

جدول ۱. به کدام نوع فعالیت حرکتی و ورزشی می‌پردازید؟

نوع ورزش	مردان		زنان	
	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
فوتبال	۲۶	۵/۲	۶۷	۱۷/۱
والیبال	۲۰	۴	۱۴	۳/۶
بسکتبال	۲۳	۴/۶	۱۱	۲/۸
شنا	۱۳۵	۲۶/۹	۳۵	۹
هندبال	۲۴	۴/۸	۱۱	۲/۸
آمادگی جسمانی	۱۰۳	۲۰/۵	۱۱۰	۲۸/۱
بدمینتون	۲۱	۴/۲	۵	۱/۳
کوهنوردی	۱۷	۳/۴	۱۵	۳/۸
پیاده روی	۳۲	۶/۴	۲۵	۶/۴
دویدن	۲۳	۴/۶	۱۲	۳/۱
دوچرخه سواری	۱۲	۲/۴	۱۲	۳/۱
ورزش صبحگاهی	۱۱	۲/۲	۵	۱/۳
ژیمناستیک	۳	۰/۶	۱۰	۲/۶
تنیس	۷	۱/۴	۲	۰/۵
ورزش‌های رزمی	۳۷	۷/۴	۳۵	۹
تنیس روی میز	۸	۱/۶	۲۲	۵/۶
جمع کل	۵۰۲	۱۰۰	۳۹۱	۱۰۰

بیشترین درصد افراد (۲۷/۹٪) در هر جلسه مدت ۶۰ دقیقه صرف تمرین می‌کردند و بیشتر آن‌ها در سالن سرپوشیده به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی (۴۵/۴٪) می‌پرداختند. ۷۶/۴ درصد افراد بیان کردند مکان ورزشی آن‌ها از نظر رفاه و ایمنی مناسب است. در مقابل، ۲۳/۶ درصد اظهار کردند مکان ورزشی آن‌ها از نظر رفاه و ایمنی مناسب نیست. ۲۵/۹ درصد از افرادی که در منزل ورزش می‌کردند اظهار کردند در منزل به انجام نرمش‌های ساده می‌پردازند. طناب زدن (۲۵/۸٪)، راه رفتن (۲۲/۸٪) و پایین و بالا رفتن از پله (۲۱/۲٪) از فعالیت‌های بود که در اولویت‌های بعدی آن‌ها قرار داشت.

بر اساس نتایج جدول ۲ افراد بیان کردند پخش برنامه‌های تلویزیون (۴۹/۲٪) و الگو گرفتن (۳۱/۱٪) از عوامل کمکی و مؤثر بر مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی بوده است. در این تحقیق، به ترتیب ۴۱/۲ و ۲۱/۴ درصد از افراد بیان کردند کمتر از ۵ سال و ۵ تا ۱۰ سال است که به‌طور مداوم به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی می‌پردازند (جدول ۲).

جدول ۲. چه عاملی به شما کمک کرد تا ورزش کنید؟

زنان		مردان		عامل
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۰/۳	۱	۰/۸	۴	پخش برنامه از تلویزیون
۳۹/۹	۱۵۶	۵۶/۶	۲۸۴	پخش برنامه از رادیو
۲/۶	۱۰	۵	۲۵	الگو گرفتن از اعضای خانواده
۴۲/۲	۱۶۵	۲۲/۵	۱۱۳	مطالعه کتب علمی ورزشی
۱۱/۳	۴۴	۱۳/۱	۶۶	مشاهده پوسترهای ورزشی
۱۰۰	۳۹۱	۱۰۰	۵۰۲	جمع کل

پاسخ‌دهندگان پژوهش حاضر مهم‌ترین علل شرکت نکردن در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی را به ترتیب عادت نداشتن (۲۵/۷٪)، عقب ماندن از کارهای روزانه (۲۱/۶٪)، تنبلی و بی‌حوصلگی (۲۰/۱٪) و بی‌علاقگی (۱۶/۷٪) ذکر کرده‌اند (جدول ۳).

جدول ۳. علت شرکت نکردن در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی

زنان		مردان		علت
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۱۵/۹	۶۲	۱۷/۳	۸۷	بی‌علاقگی
۶/۹	۲۷	۲/۶	۱۳	مشکلات مالی
۲/۶	۱۰	۰/۸	۴	عدم اجازه خانواده
۲۲/۸	۸۹	۲۰/۷	۱۰۴	عقب ماندن از کارهای روزانه
۲۰/۷	۸۱	۲۹/۳	۱۴۷	عادت نداشتن
۳/۱	۱۲	۱/۸	۹	ترس از آسیب دیدن
۱/۵	۶	۰/۸	۴	منع پزشکی
۷/۲	۲۸	۳/۶	۱۸	در دسترس نبودن اماکن ورزشی
۱۷/۹	۷۰	۲۱/۷	۱۰۹	تنبلی و بی‌حوصلگی
۰/۳	۱	۰/۶	۳	خجالتی بودن
۱	۴	۰/۴	۲	آشنا نبودن با ورزش
۰/۳	۱	۰/۴	۲	ترجیح دادن تماشای تلویزیون و فیلم ورزشی به ورزش کردن
۱۰۰	۳۹۱	۱۰۰	۵۰۲	جمع کل

بین نگرش کلی به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی در افراد با ویژگی‌های مختلف جنسیت، وضعیت تأهل، تعداد اعضای خانواده، مدرک تحصیلی، نوع شغل، درآمد ماهانه، هزینه ماهانه ورزش، گرایش و عدم گرایش به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی، جلسات تمرین در هفته، مدت تمرین و رفاه و ایمنی محل، تفاوت معنی‌داری وجود داشت ($p < 0/05$) در صورتی که بین نگرش به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی در افراد با ویژگی‌های مختلف سن، هزینه خانوار، مداومت در ورزش و سابقه ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود نداشت ($p > 0/05$). (جدول ۴).

جدول ۴. تفاوت بین نگرش کلی نسبت به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی در افراد با ویژگی‌های مختلف

P	درجه آزادی	مجذور کای	ویژگی‌ها
۰/۰۰۱	۱، ۱۷۰	۳/۴۸۴	جنسیت
۰/۹۹۵	۱، ۱۱۰	۹/۸۸۴	سن
۰/۰۰۱	۱، ۱۷۰	۲/۴۴۸	وضعیت تأهل
۰/۰۰۱	۱، ۹۳۵	۱/۵۸۶	تعداد خانوار
۰/۰۰۱	۱، ۶۸۰	۸/۴۳۴	میزان تحصیلات
۰/۰۰۶	۱، ۱۰۲۰	۱/۱۳۸	شغل
۰/۰۰۱	۱، ۵۱۰	۶/۱۵۳	درآمد ماهانه
۰/۱۷۹	۱، ۵۹۵	۶/۲۶۶	هزینه خانوار
۰/۰۰۱	۱، ۱۰۲۰	۱/۲۳۶	هزینه ماهانه ورزش
۰/۰۰۱	۱، ۸۵	۱/۳۷۱	گرایش به ورزش
۰/۰۰۵	۱، ۴۲۵	۵/۰۴۱	جلسات تمرین در هفته
۰/۰۰۵	۱، ۴۲۵	۵/۳۷۵	مدت زمان تمرین
۰/۰۱۹	۱، ۸۵	۱/۱۴۴	رفاه و ایمنی محل
۰/۷۲۳	۱، ۵۹۵	۵/۷۳۱	مداومت در فعالیت

معنی‌داری $P < 0/05$

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد بین گرایش به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی در افراد با ویژگی‌های مختلف جنسیت، سن، وضعیت تأهل، هزینه ماهانه کل خانوار و میزان هزینه ماهانه ورزش رابطه معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/05$)

در حالی که بین گرایش به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی و تعداد اعضای خانواده، سطح تحصیلات، نوع شغل، میزان درآمد ماهانه رابطه معنی‌داری مشاهده نشد ($p > 0/05$).

جدول ۵. تفاوت بین گرایش به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی در افراد با ویژگی‌های مختلف

ویژگی‌ها	مجدور کای	درجه آزادی	P
جنسیت	۱/۶۱۵	۱،۱۱۲	۰/۰۰۲
سن	۹/۶۷۰	۱،۷۲۸	۰/۰۰۱
وضعیت تأهل	۱/۶۰۵	۱،۱۱۲	۰/۰۰۲
تعداد خانوار	۵/۹۴۶	۱،۶۱۶	۰/۷۲۵
میزان تحصیلات	۴/۴۲۵	۱،۴۴۸	۰/۷۷۲
شغل	۷/۲۸۸	۱،۶۷۲	۰/۰۶۳
درآمد ماهانه	۳/۵۷۳	۱،۳۳۶	۰/۲۰۳
هزینه خانوار	۴/۷۳۸	۱،۳۹۲	۰/۰۰۳
هزینه ماهانه ورزش	۸/۱۱۷	۱،۶۷۲	۰/۰۰۱

معنی‌داری $P < 0/05$

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق، یکی از مهم‌ترین علل و انگیزه‌های شرکت در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی را کسب نشاط و شادابی و تقویت جسم و روان نشان داد که با نتایج تحقیقات محققان دیگر که شرکت در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی را از مؤثرترین راه‌های افزایش قوای عقلانی، کاهش تنش‌های روانی و ناراحتی‌های جسمانی و ایجاد محیط‌های سالم ذکر نموده‌اند، همخوانی دارد (۱۸- ۲۱). اطلاعات به‌دست آمده از پژوهش‌های بی‌شمار در کشورهای گوناگون بیانگر این مطلب است که تغییر در شیوه زندگی از غیرفعال به فعال و روی آوردن مردم به فعالیت‌های ورزشی و بدنی مناسب از بروز بسیاری از بیماری‌ها جلوگیری می‌کند و ضمن کاهش هزینه دارو و درمان خانوار، کارآیی آن‌ها را در کار و زندگی افزایش می‌دهد.

۳۸/۵ درصد افراد بیان کردند در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی مشارکت ندارند، حال آنکه در تحقیق مظفری این رقم ۳۶ درصد و در تحقیق عطارزاده ۳۲ درصد اعلام شده بود. با مقایسه نتایج تحقیقات مظفری (۱۳۸۱) و عطارزاده (۱۳۸۵) به نظر می‌رسد طی هفت و سه سال گذشته، نه‌تنها گرایش افراد به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی رشد نیافته، بلکه به ترتیب ۲/۵ و ۶ درصد نیز کاهش یافته است (۱، ۳). به نظر می‌رسد عدم نیازسنجی، علاقه‌سنجی و برنامه‌ریزی متناسب با ضرورت‌ها در استان، نبود تمایلات و امکانات مناسب، رقم زیاد بیکار در استان و شاید کم‌کاری رسانه‌ها و غیره از عوامل مؤثر بر عدم تمایل مردم این استان به انجام فعالیت‌های حرکتی و ورزشی باشد.

یافته‌ها (جدول ۲) نشان دادند که ۵۶/۶٪ از مردان و ۳۹/۹٪ از زنان نقش رادیو را به‌عنوان

رسانه‌ای ملی در ترغیب آن‌ها به انجام فعالیت‌های حرکتی و ورزشی مهم‌تر از رسانه‌های دیگر دانسته‌اند، اما زمانی که این امر بدون تفکیک جنسیتی بررسی شد، ۴۹/۹ درصد از افراد جامعه پژوهش تلویزیون را مهم‌تر ارزیابی کردند. نتایج این تحقیق با یافته‌های محقق دیگری که بیان کرده بود ۷۸ درصد اعضای هیئت علمی، ۸۱ درصد مدیران، ۸۵ درصد ورزشکاران و ۷۹ درصد مدیران تا حد خیلی زیاد و زیادی به تأثیر نقش رسانه‌های گروهی در توسعه ورزش همگانی معتقد بودند همخوانی دارد (۲۲) و همچنین با نتایج خلیل آبادی (۱۳۷۳)، نیک نژاد (۱۳۷۵)، کاشف (۱۳۷۹) و غفوری (۱۳۸۲) مطابقت دارد (۷، ۱۳، ۲۲، ۲۳).

بر اساس نتایج این تحقیق ۳۹/۶ درصد از مردان و ۵۲/۶ درصد از زنان (این مورد بدون تفکیک جنسیت ۴۵/۴ درصد بود) در سالن سرپوشیده به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی می‌پرداختند. شاید یکی از علل تمایل افراد به ورزش کردن در محیط سرپوشیده، مسائل فرهنگی باشد که این نتیجه با نتایج تحقیقات کاشف (۱۳۷۹ و ۱۳۸۶) و فرزین پور و همکاران (۱۳۸۸) در انتخاب فضای سرپوشیده برای ورزش همگانی و فعالیت بدنی همخوانی دارد (۲۳-۲۵). همچنین مقایسه این یافته با نتایج تحقیق مظفری نشان می‌دهد طی هفت سال گذشته (۱۳۸۱-۱۳۸۸) تغییر رویکرد از انجام فعالیت‌ها در منزل به سمت سالن‌های ورزشی سرپوشیده اتفاق افتاده است. در این زمینه می‌توان گفت محدود بودن فضای منازل و نبود امکانات، افزایش اماکن ورزشی قابل دسترس، کیفی بودن نحوه اجرای فعالیت‌ها در سالن ورزشی سرپوشیده در مقایسه با منازل، ضرورت مدیریت تمرین توسط مربیان متخصص، نگاه به ورزش به‌عنوان فعالیتی تخصصی و غیره از جمله مواردی است که لازم است مسئولان ورزشی استان و برنامه‌ریزان شهری به آن‌ها توجه کنند تا پیش‌بینی به‌موقع برای احداث اماکن ورزشی مناسب انجام شود. یافته‌های تحقیق حاضر بین نگرش به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی و ویژگی‌های جنس، وضعیت تأهل، تعداد اعضای خانواده، مدرک تحصیلی، نوع شغل، درآمد ماهانه، هزینه ماهانه ورزش، گرایش و عدم گرایش به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی، جلسات تمرین در هفته، مدت تمرین و رفاه و ایمنی محل تفاوت معنی‌داری را نشان داد. بین نگرش به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی و ویژگی‌های سن، هزینه خانوار، مداومت در ورزش و سابقه ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود نداشت.

یافته‌های دیگر این تحقیق نشان داد بین گرایش به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی در افراد با ویژگی‌های جنسیت، سن، وضعیت تأهل، هزینه ماهانه کل خانوار و میزان هزینه ماهانه ورزش رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین گرایش به انجام فعالیت‌های حرکتی و ورزشی در افراد با ویژگی‌های تعداد اعضای خانواده، سطح تحصیلات، نوع شغل، میزان درآمد ماهانه رابطه

معنی‌داری مشاهده نشد. نتایج تحقیق نشان داد مردان، در مقایسه با زنان، گرایش بیشتری به انجام فعالیت‌های حرکتی و ورزشی داشتند و بین نگرش زنان و مردان به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

در مورد تعداد اعضای خانوار، یافته‌ها نشان دادند آزمودنی‌ها با تعداد خانواده‌های کمتر از پنج نفر عموماً نگرشی بهتر و مثبت‌تر، چه در نگرش کلی و چه در اغلب حیطه‌های نگرش، به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی داشته‌اند که نشان می‌دهد خانواده‌های پر اولاد کمتر در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی شرکت می‌کنند. از طرف دیگر، بیشتر آزمودنی‌هایی که نگرشی مثبت به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی نداشتند از طبقات کم درآمد بودند؛ بنابراین نمی‌توانند هزینه‌ای هم به ورزش اختصاص دهند. از طرفی، مشکلات زندگی، کار اضافه، دسترسی نداشتن به اماکن و تأسیسات رایگان می‌تواند دلیل قابل قبولی برای حذف حرکت و ورزش از برنامه زندگی باشد و اینکه افراد کم‌درآمد به علت مشکلات مالی و گرفتاری‌های زندگی و شغلی نمی‌توانند در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی شرکت کنند؛ در نتیجه نگرشی در آنان ایجاد نمی‌شود و دیدگاه‌هایشان با دیگران متفاوت است. از طرف دیگر، انتظار بر این است افرادی که درآمد و تمکن مالی خوبی دارند بیشتر در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی شرکت کنند و قاعدتاً باید تفاوت نگرشی با اقشار کم‌درآمد داشته باشند که یافته‌های تحقیق نیز این موضوع را تأیید کرد.

یافته‌های تحقیق حاضر بین میزان تحصیلات و نگرش افراد به شرکت در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی تفاوت معنی‌داری نشان داد. با توجه به اینکه نگرش به آگاهی و درک افراد از موقعیت‌ها اشاره دارد، می‌توان اشاره کرد که هرچه میزان دانش و سطح آگاهی و درک افراد جامعه ارتقاء یابد، نگرش آن‌ها به مقوله‌های اجتماعی (ورزش و تربیت بدنی) بهتر خواهد شد.

در نهایت می‌توان گفت با اصلاح نگرش خانواده‌ها به انجام فعالیت‌های ورزشی، آشنایی کامل با ورزش و فعالیت بدنی و توجه بیشتر مسئولان به آن تمایل زنان و مردان به ورزش افزایش می‌یابد. به نظر می‌رسد باید تحقیقات بیشتری در زمینه گسترش فرهنگ ورزش و فعالیت بدنی در خانواده‌ها انجام شود تا ورزش در میان زنان و مردان جایگاه بالایی یابد و در نتیجه، آن‌ها به این فعالیت‌ها بیشتر ترغیب و تشویق شوند. اهمیت دادن به ورزش خانواده‌ها باعث رشد و تعالی آن‌ها می‌شود. هر اندازه افراد جامعه از سلامت جسمانی و روانی بیشتری برخوردار باشند، به استحکام خانواده‌ها کمک بیشتری خواهد شد. یکی از راه‌های عملی تشویق افراد جامعه به ورزش اعتقاد به تأیید ورزش و فعالیت بدنی در رشد توانایی‌های آن است که می‌تواند از طریق رسانه‌های دیداری، شنیداری و نوشتاری از جمله: رادیو، تلویزیون، مجلات و روزنامه‌ها انجام

شود. لازم است پژوهش‌هایی در خصوص هنجارهای اجتماعی، سلامت جسمانی و نفوذ اعتقادات دینی انجام شود تا از این طریق بتوان به سلامت جامعه و در نتیجه سلامت افراد آن کمک بیشتری نمود.

با استفاده از نتایج این تحقیق به‌طور واقعی می‌توان به رفع مشکلات ذیل نیز همت گمارد:
کمک به تدوین برنامه‌های منطقی (استانی یا کشوری) با توجه به نوع نگرش و گرایش افراد، جلوگیری از هدر رفتن بودجه‌های اختصاص یافته به ورزش استان و هدایت سرانه‌های ورزش در جهت بازدهی و کارآیی بیشتر، صرفه‌جویی در هزینه‌های اختصاص یافته به بخش ورزش استان و کمک به ساماندهی ورزش استان.

منابع:

۱. مظفری، امیر احمد، ۱۳۸۱، توصیف نگرش و گرایش مردم نسبت به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی در جمهوری اسلامی ایران، طرح تحقیقاتی ملی، تهران.
۲. مظفری، امیر احمد؛ صفانیا، علی محمد، ۱۳۸۱، نحوه گذراندن اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور، نشریه علمی پژوهشی المپیک، ۲۱ (۲ و ۱)، صص ۱۲۶-۱۱۷.
۳. عطارزاده حسینی، رضا؛ سهرابی، مهدی، ۱۳۸۶، توصیف نگرش مردم شهر مشهد نسبت به فعالیت‌های حرکتی و ورزشی. نشریه علمی - پژوهشی المپیک، ۳۷ (۱)، صص ۳۷ - ۴۸.
4. Arms, D. (1990). Attitude toward Physical Activity and Body Image between Exercising and Nonexercising Spouses. Completed Research. Vol 32. AAHPERD.
5. Cavanaugh, C.A. (1995). Student Attitudes towards Physical Activities in Physical Education (Skill and Fitness for Life Course). Sport Discus. 3.12-97.
۶. دستغیب، فاطمه، ۱۳۷۸، موانع اجتماعی - فرهنگی توسعه ورزش بانوان، پایان نامه کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، دانشگاه آزاد تهران مرکز، تهران.
۷. رضانی خلیل آباد، غلامرضا، ۱۳۷۵، بررسی انگیزه‌های افراد شرکت کننده در ورزش‌های همگانی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی، دانشگاه تربیت معلم تهران، تهران.
8. Hayes, R. (1997). Comparison of Attitude toward Physical Activity between Mexican-American and Caucasian. Americans. Sport Discus. 1979-12/97.

9. Martindale, E., Devlin, A.A. (1990). Participation in College Sport. Motivational Differences. Perceptual and Motor Skills. Vol, 71(3).pp:1139-1150.
10. Patterson, P., Faucella, N. (1990). Attitude toward Physical Activity of Fourth and Fifth Grade Boys and Girls. Research Quarterly for Exercise and Sport. Vol. 61(4).pp:415-418.
11. Tolson, C. (1994). Inventories and Norms for Children Attitudes toward Physical Activity. Research Quarterly for Exercise Science. Vol.7 (3).pp:342-349.
12. Mood, F.M., Finkenber, M. (1994). Participation in the Wellness Course and Attitude toward Physical Education. Perceptual and Motor Skills. Vol, 79(2).pp:767-770.
۱۳. نیک نژاد، مهناز، ۱۳۷۸، جایگاه ورزش در طبقات مختلف اجتماعی، پایان نامه کارشناسی ارشد جامعه شناسی، دانشگاه آزاد تهران مرکز، تهران.
14. Dayer, J.J. (1992). Internal Structure of Participation Motivation Questionnaire. Journal of Psychology Reports. Vol, 70(1). 288-290.
۱۵. زارعی، علی، ۱۳۸۰، نحوه گذراندن اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، رساله دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد.
16. Kenyon, G.S. (1968). Six Scales for Assessing Attitude toward Physical Activity. Research Quarterly. 39: 566 – 574.
17. Dayer, J.J. (1992). Internal Structure of Participation Motivation Questionnaire. Journal of Psychology Reports. Vol, 70(1). 288-290.
۱۸. بختیاری، زهرا؛ عرفانی، نصرالله؛ شعبانی بهار، غلامرضا، ۱۳۸۶، نظرسنجی و نیازسنجی از دانش آموزان در خصوص درس تربیت بدنی در مدارس متوسطه شهرستان ملایر در سال تحصیلی ۸۴ – ۸۳، نشریه حرکت شماره ۳۳، ص ۱۵۲.
۱۹. رضانی نژاد، رحیم؛ همتی نژاد، مهرعلی، ۱۳۸۳، نیازسنجی درس تربیت بدنی و ورزش در دوره ابتدایی. سخنرانی در ششمین همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه اصفهان.
۲۰. جنایی، حمید، ۱۳۸۱، مقایسه نگرش دانشجویان پسر دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز و دانشجویان پسر دانشگاه دولتی
۲۱. نسبت به واحدهای تربیت بدنی عمومی. پوستر در نخستین همایش بین المللی علوم ورزشی دانشگاه‌های حاشیه دریای خزر، ۱۵ شهریور، رشت، دانشگاه گیلان.

۲۲. محمودی، امید؛ کهندل، مهدی، ۱۳۸۸، بررسی نگرش‌ها و نیازهای درس تربیت بدنی دوره متوسطه از دیدگاه دانش‌آموزان شهر همدان، فصلنامه علوم ورزشی، شماره ۱، ص ۱۶۴-۱۴۴.

۲۳. غفوری، فرزاد؛ رحمان سرشت، حسین؛ کوزه‌چیان، هاشم؛ احسانی، محمد (۱۳۸۲)، مطالعه و بررسی نگرش متخصصان تربیت بدنی به نقش رسانه‌های جمعی در گرایش مردم به ورزش قهرمانی، حرکت، شماره ۱۶، ص، ۷۸-۵۷.

۲۴. کاشف، میرمحمد، ۱۳۷۹، بررسی وضعیت ورزش همگانی در ایران و توصیه‌هایی برای توسعه آن، طرح ملی زیر نظر دانشگاه ارومیه.

۲۵. قاسم پور، فرزین؛ غفوری، فرزاد؛ نوربخش، مهوش، ۱۳۸۸، میزان گرایش و مشارکت دانشجویان دانشگاه آزاد واحد کرج به ورزش‌های همگانی، فصلنامه علوم ورزشی، شماره ۱، ص ۱۴۳-۱۲۳.

۲۶. کاشف، میرمحمد؛ اشراقی، حسام، ۱۳۸۶، بررسی آثار توسعه ورزش همگانی از دیدگاه اقتصادی در استان آذربایجان غربی، چکیده مقالات ورزش و توسعه پایدار، دومین کنگره ملی مدیریت ورزشی، شیراز.

ارتباط بین رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی کارکنان هیئت‌های ورزشی استان بوشهر

جعفر خوشبختی^۱، محمد کشتی‌دار^۲، مهدی زنده‌بودی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۱۲/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۰۶/۱۳

چکیده

هدف این پژوهش تعیین ارتباط سبک رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی کارکنان هیئت‌های ورزشی است که به روش همبستگی و به شکل میدانی در میان تمام کارکنان هیئت‌های ورزشی استان بوشهر شامل ۳۰۸ نفر اجرا شد. از این تعداد، براساس جدول مورگان و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ۱۶۹ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش دو پرسشنامه رهبری خدمتگزار (SLQ) و تعهد سازمانی مایر و آلن بود که ضمن تأیید روایی، پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶۲ و ۰/۷۹۲ محاسبه شد. برای تحلیل یافته‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و نرم‌افزارهای SPSS و Excel و آمار استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون) استفاده شد. نتایج نشان‌دهنده وجود رابطه معنی‌دار بین سبک رهبری خدمتگزار و متغیرهای تعهد سازمانی، عاطفی و هنجاری است، اما بین این سبک و تعهد مستمر رابطه معنی‌دار وجود ندارد ($p < 0/05$). از میان ابعاد تعهد، بعد عاطفی علاوه بر همبستگی زیاد با رهبری خدمتگزار، بیشتر وفاداری کارکنان را به هیئت ورزشی نشان می‌داد. به‌طور کلی سطح رفتارهای رهبری خدمتگزار در هیئت‌های ورزشی نسبتاً مطلوب است، اما تعهد سازمانی در حد متوسط است. با توجه به نتایج، مدیران هیئت‌های ورزشی برای اجرای موفق سبک رهبری خدمتگزار باید ضمن توجه به عواطف کارکنان، به ارتقای بلوغ سازمانی و رشد شغلی و فردی در تمام سطوح هیئت توجه داشته باشند.

واژگان کلیدی: رهبر خدمتگزار، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، کارکنان هیئت‌های ورزشی

Email: jafar_khoshbakhti@yahoo.com

۱. استادیار دانشگاه بیرجند (نویسنده مسئول)

Email: mohammad_kash2002@yahoo.ca

۲. دانشیار دانشگاه بیرجند

Email: zendehboodi.mehdi@yahoo.com

۳. کارشناس ارشد تربیت بدنی دانشگاه بیرجند

مقدمه

از آغاز قرن بیست و یک، سبک‌های آمرانه سنتی و سلسله مراتبی رهبری به تدریج جای خود را به سبک جدیدی از رهبری تحت عنوان «رهبری خدمتگزار» داده‌اند که برای توسعه همزمان فردی و شغلی کارکنان تلاش می‌کند و کیفیت و سلامت سازمان را با کار گروهی، شرکت دادن افراد در تصمیم‌گیری و پایه‌ریزی رفتارهای اخلاقی و دلسوزانه بهبود می‌دهد. علاوه بر حمایت گرین لیف^۱ (۱۹۷۰) از مفهوم رهبری خدمتگزار، نوشته‌های فراوان در مورد رهبری، این سبک را به عنوان تئوری‌ای جدید و مدرن برای رهبری سازمانی تأیید می‌کنند (۱). سبک رهبری خدمتگزار، پتانسیل زیادی برای بهبود رهبری سازمان دارد و رهبر خدمتگزار، انگیزه زیادی برای تمرکز بر نیازهای پیروان داشته، خدمت به آنان را در هسته امور خود قرار می‌دهد. رهبران خدمتگزار همواره دغدغه تعالی و رشد انسان‌ها را دارند، آنان پیروان را به داشتن تعهد، فداکاری، نظم و انضباط و بهترین بودن تشویق کرده، ارزش‌های خوب را فراتر از حرف و شعار و از طریق عمل و کردار خود در فرهنگ سازمانی تزیق می‌کنند (۲).

سازمان‌ها و مدیران کاملاً آگاهند که با تغییری سریع و پیچیده روبرو هستند و این حرکت نامعلوم به سوی آینده، با تقاضای افراد برای مشارکت بیشتر در همه سطوح سازمانی همراه است و به طور شگفت‌انگیز باعث تغییر ادراکات رهبری، به‌ویژه در نقش‌های ارتباطی بین پیرو و رهبر شده است. اغلب تئوری‌ها با توجه به اهمیت نقش رهبر در قبال پیروان برای انجام مأموریت سازمان پایه‌ریزی شده‌اند و این جای سؤال است که رهبر چه اثری می‌تواند بر نگرش‌های شغلی کارکنان داشته باشد. هرچند عوامل متعددی بر نگرش‌ها و رفتار کارکنان تأثیرگذارند، پژوهش‌ها بیانگر این است که این نگرش‌ها در بیشتر زمینه‌ها از طرف سبک رهبری تحت تأثیر قرار می‌گیرند (۳). سبک رهبری خدمتگزار به‌عنوان رویکردی نو ممکن است از نظر ارتقای عملکرد اعضای سازمان از طریق پرورش نگرش‌ها و رفتارهای کاری آنان مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی برای رهبران سازمان‌ها سودمند باشد (۴). این سبک رهبری نه تنها سبکی بشردوستانه و بر پایه مبانی اخلاقی است، بلکه حتی پیش‌بینی می‌شود برای افزایش نیروی روانی و رضایت از شغل و بهره‌وری در سازمان مفید باشد (۵). واضح است که سازمان‌های ورزشی نیز باید زیستن در گذشته را متوقف کرده، خود را برای تأمین نیازهای واقعی جهان امروزی ورزش آماده کنند. لازم است آن‌ها نگرش، رفتار و راهبرد خود را تغییر دهند، حتی اگر این تغییر باعث تغییرات در ساختار، سازماندهی و اصول مدیریتی آن‌ها شود.

مدیران ورزشی برای رویارویی مناسب با انواع خطرات، ضعف‌ها و کاستی‌ها و چالش‌ها در هزاره سوم، نیازمند اتخاذ رویکرد رهبری نوین‌اند (۶).

نویسندگان بسیاری، از جمله اسپیرز^۱، مدیر بنیاد رهبری خدمتگزار گرین لیف، ده ویژگی رفتاری لازم شامل: ایجاد گروه، خادمیت، دوراندیشی، آگاهی، شنود مؤثر، مفهوم‌سازی، التیام‌بخشی، همدلی، تشویق و تعهد به رشد افراد را برای رهبری خدمتگزار شناسایی کرد (۷). پیچ و وانگ^۲ (۲۰۰۳) نیز در تعیین چارچوبی مفهومی برای سنجش رهبری خدمتگزار هفت شاخص شامل: قدرت و مباحثات، خدمت‌رسانی، توانمندسازی و توسعه فردی دیگران، رهبری مشارکتی، رهبری تشویقی، رهبری الهام‌بخش و رهبری با بصیرت را برای رهبر خدمتگزار برشمردند (۸). لیدن و همکاران^۳ (۲۰۰۸) نظریات محققانی از جمله بارباتو و ویلر^۴ (۲۰۰۶)، پیچ و وانگ (۲۰۰۰) و اسپیرز و لورنس^۵ (۲۰۰۲) را در مورد ابعاد رهبری خدمتگزار تفسیر کردند و ۹ ویژگی شامل: التیام‌بخشی عاطفی^۶، ارزش‌دهی به اجتماع^۷، مهارت‌های ادراکی^۸، توانمندسازی^۹، کمک به رشد و موفقیت پیروان^{۱۰}، اولویت‌دهی به پیروان^{۱۱}، رفتار اخلاقی^{۱۲}، ارتباطات^{۱۳} و خدمت‌رسانی^{۱۴} را برای رهبری خدمتگزار مشخص کردند (۹).

از دیدگاه گلیسون^{۱۵} (۱۹۸۹) سبک رهبری تا حدی بر تعهد سازمانی مؤثر است، اما در مجموع شواهد پژوهشی در مورد ماهیت رهبری و ارتباط آن با تعهد سازمانی محدود است (۱۰). یکی از مستندترین تلاش‌ها در زمینه تعریف مفهوم تعهد سازمانی کار مایر و آلن^{۱۶} (۱۹۹۱) است که سه جزء را برای تعهد مشخص کرده‌اند: تعهد عاطفی که به واسطه آن، افراد با میل و وابستگی عاطفی خود به سازمان متعهد می‌شوند؛ تعهد مستمر که مربوط به آگاهی افراد از

-
- 1 . Spears. L
 - 2 . Page, Wong
 3. Liden. Robert C. et al
 - 4 . Barbuto, J. E., Wheeler D. W.
 - 5 . Lawrence
 - 6 . Emotional healing
 - 7 . Creating value for the community
 - 8 . Conceptual skills
 - 9 . Empowering
 - 10 . helping subordinates grow and succeed
 - 11 . Putting subordinates first
 - 12 . Behaving ethically
 - 13 . Relationships
 - 14 . Servanthood
 - 15 . Glisson
 - 16 . Meyer, Allen

هزینه‌هایی است که در قبال ترک خدمت باید بپردازند و تعهد هنجاری که به احساس التزام و تکلیف به ماندن در سازمان مربوط است. از نظر سالانچیک^۱ (۱۹۷۹) تعهد حالتی از شخصیت است که در آن فرد از طریق اقداماتی که انجام می‌دهد محدود و مقید شده، این باور در وی ایجاد می‌شود که باید این نوع فعالیت‌ها را ادامه دهد و دخالت مؤثر خود را حفظ کند. هربینیاک و همکارانش^۲ (۱۹۷۲) معتقدند تعهد پدیده‌ای ساختاری است که در نتیجه کنش و واکنش متقابل فرد و سازمان به صورت نوعی اندوخته و سرمایه‌گذاری طی زمان تحقق می‌یابد. کانتر^۳ (۱۹۶۸) تعهد را تمایل فرد به ابراز وفاداری خود به نظام اجتماعی می‌داند. از نظر هال^۴ (۱۹۹۹) تعهد فرآیندی است که طی آن اهداف فرد و سازمان تا حد زیادی با هم تلفیق و سازگار می‌شوند (۱۱، ۱۲). به طور خلاصه، تعهد سازمانی وفاداری به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس تعلق و وابستگی به ماندن در سازمان است (۱۳).

کاسکلی^۵ (۱۹۹۵) با مطالعه رابطه بین عملکرد کمیته‌ها و تعهد سازمانی در هیئت‌های ورزشی پی برد اعضایی از کمیته‌ها که شرایطی چون احترام به ایده‌های جدید، فرآیندهای باز در تصمیم‌گیری و مدیریت مؤثر تعارضات بین اعضاء را در کمیته حس می‌کنند، سطح بالاتری از تعهد را نشان می‌دهند. در پژوهشی پرستون و براون^۶ (۲۰۰۴) به اهمیت بیشتر تعهد عاطفی در سازمان‌های غیرانتفاعی پی بردند و دانستند اعضایی که به طور عاطفی به سازمان وابستگی دارند، عملکرد بهتری را در دامنه وسیعی از فعالیت‌های هیئت نشان می‌دهند. آنان همچنین عنصری از تعهد هنجاری را نیز بین اعضاء و هیئت خود گزارش کردند. داوولی و دیگران^۷ (۲۰۰۵)، بیان کردند که ساختار تعهد مستمر ممکن است در محیط‌های داوطلبی و سازمان‌های غیرانتفاعی کاربرد نداشته باشد که این مسئله به دلیل تفاوت در انگیزه‌های کارکنان داوطلب با کارمندان حقوق‌بگیر است (۱۴).

واشینگتون^۸ (۲۰۰۷) در بررسی تفاوت‌ها و شباهت‌های سه سبک رهبری خدمتگزار، تحول‌گرا و تعامل‌گرا و ارتباط آن‌ها با رضایت شغلی و تعهد سازمانی پی برد که به طور کلی رهبری

-
- 1 . Salancik
 - 2 . Hrebiniak et al.
 - 3 . Kanter
 - 4 . Hall
 - 5 . Cuskelly
 - 6 . Perston, Brown
 - 7 . Dawley et al.
 - 8 . Washington. Ryentta . R.

خدمتگزار با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارمندان ارتباط مثبت دارد (۴). دان هاسر^۱ (۲۰۰۷) در بررسی رابطه بین رهبری خدمتگزار، اعتماد زیردستان، تعهد گروهی و اثربخشی در میان کارکنان واحدهای فروش وسایل نقلیه در آفریقای جنوبی دریافت که ارتباط قوی‌تری بین تعهد عاطفی و رفتارهای رهبری خدمتگزار نسبت به تعهد هنجاری وجود دارد و این رفتارها به تمایل عاطفی و هیجانی افراد کمک می‌کند و کمتر احتمال دارد بر تعهد مستمر تأثیر بگذارد (۱). رایک و همکاران^۲ (۲۰۰۸) با مطالعه ارتباط سبک رهبری خدمتگزار مربیان با چگونگی استفاده از مهارت‌های ذهنی، انگیزش، رضایت‌مندی و عملکرد در بسکتبالیست‌های دبیرستانی پی بردند ورزشکارانی که مربیان آن‌ها دارای خصوصیات رهبری خدمتگزار بودند، انگیزش درونی و سرسختی ذهنی بیشتری دارند، تکلیف‌گراتر و خشنودترند و در مقایسه با دیگران عملکرد بهتری در دو سطح فردی و گروهی دارند (۸). های^۳ (۲۰۰۷) در مطالعه ارتباط بین تعهد سازمانی، درگیری شغلی و عملکرد اعضای هیئت‌های ورزشی در کشور استرالیا دریافت که به‌طور کلی بین تعهد و عملکرد اعضای هیئت ارتباطی قوی و مثبت وجود دارد و از بین ابعاد سه‌گانه تعهد، تعهد عاطفی مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کننده عملکرد بهتر اعضا و میزان اشتغال و مدت زمانی بود که آنان به اجرای نقش خود در سازمان اختصاص می‌دادند (۱۴). دراری^۴ (۲۰۰۴)، دریافت بین ادراک رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی کارکنان یک مؤسسه دانشگاهی ارتباط معنی‌دار معکوسی وجود دارد. همچنین علاوه بر وجود شکاف ادراکی معنی‌دار بین رهبران، مدیران، اعضای هیئت علمی و کارکنان ساعتی در درک رفتارهای رهبری خدمتگزار، تفاوت معنی‌دار در میزان تعهد آنان وجود داشت (۱۵).

انگل برگ^۵ (۲۰۰۸) به مطالعه ابعاد مختلف تعهد کارکنان داوطلب در سازمان‌های ورزشی جوانان، شامل اعضای کمیته‌ها، مربیان، مدیران اجرایی و سایر داوطلبان و ارتباط تعهد آنان با مواردی مانند میل به تغییر نقش داوطلبی، میل به دست کشیدن از فعالیت‌های داوطلبی و عملکرد خود ارزیابی شده آنان در باشگاه یا سازمان پرداخت. انگل برگ تعهد اعضا را در سه حیطه تعهد به سازمان، تعهد به نقش داوطلبی و تعهد به گروه داوطلبی در سازمان شناسایی کرد و دریافت داوطلبانی که از تعهد چند بعدی برخوردارند، مدت بیشتری در سازمان مانده، در حیطه‌های بیشتری مشارکت می‌کنند. همچنین ادراک داوطلبان از سایر کارکنان و تعارضات بین گروه‌ها نیز با تعهد آنان در

-
1. Dannhauser. Z
 2. Rieke, M. et al.
 3. Hoye. Russel
 4. Drury .Sh
 5. Engelberg, Esttella(Terry)

ارتباط بود و داوطلبان باتجربه، در مقایسه با داوطلبان کم‌تجربه تعهد بیشتری نشان دادند (۱۲). فری‌هان^۱ (۲۰۰۸) چگونگی ادراک رهبری خدمتگزار توسط کارکنان رسمی و داوطلب در انجمن غیرانتفاعی بسکتبال اسپوکن هوفست^۲ در واشینگتون و رابطه آن را با تعهد به ادامه کار را مورد مطالعه قرار دابرسی کرد و پی برد که ارتباط محترمانه و صادقانه، ایجاد روابط معنی‌دار، اشتیاق و برقراری روحیه مشارکت و تعهد به موفقیت سازمانی از دلایلی است که باعث تعهد اعضا به اهداف سازمان و تمایل آنان به ادامه کار داوطلبی می‌شود (۱۶). تارنر^۳ (۲۰۰۱) نیز در بررسی تعهد سازمانی در میان مربیان ورزش درون‌دانشگاهی در دانشگاه ایالتی اوهایو دریافت که از بین ابعاد سه‌گانه تعهد، میانگین تعهد عاطفی در مربیان ورزش در بیشترین حد قرار دارد و مؤلفه تعهد مستمر، کمترین نقش را در وفاداری آن‌ها به سازمان ایفاء می‌کند (۱۷).

بررسی منابع پژوهشی و شواهد موجود نشان می‌دهد وفاداری کارکنان به سازمان عاملی مهم در رسیدن به اهداف سازمانی است و مدیران، به‌ویژه مدیران ورزشی باید در اتخاذ سبک رهبری خود در سازمان به این مهم توجه کنند. نظر به این توصیفات، پژوهش حاضر درصدد است میزان ارتباط سبک رهبری خدمتگزار را با تعهد سازمانی کارکنان هیئت‌های ورزشی ارزیابی کند و از این طریق در مسیر شناسایی ارتباط این سبک رهبری و اثری که این نوع سبک می‌تواند در ایجاد محیط کاری سرشار از تعهد و مشارکت در سطح هیئت‌های ورزشی داشته باشد، گامی مؤثر بردارد.

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری، تمام کارکنان ۴۴ هیئت ورزشی فعال استان بوشهر شامل رئیس‌ان، نایب رئیس‌ان، دبیران، خزانه داران و سه نفر عضو، مجموعاً ۳۰۸ نفر بود. به‌وسیله جدول مورگان حجم نمونه آماری حدود ۱۶۹ نفر تعیین شد و نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی ساده انجام شد. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، شامل پرسشنامه سبک رهبری خدمتگزار (SLQ) و پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن (۱۹۹۰) بود. پرسشنامه سبک رهبری خدمتگزار شامل ۲۸ سؤال با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بود که از یک به معنی بسیار مخالف تا پنج به معنی بسیار موافق امتیازگذاری می‌شد و رفتارهای مدیران را بر اساس چهار شاخص خدمت‌رسانی، تواضع و فروتنی، قابلیت اعتماد و مهرورزی از دیدگاه کارکنان می‌سنجید. قلی‌پور و حضرتی (۱۳۸۸) برای سنجش رفتارهای رهبری خدمتگزار در سازمان‌های دولتی ایران، ضریب آلفای کرونباخ

-
1. Freehan, M. A
 2. Spoken huphfest
 3. Turner, B.

سؤالات این پرسشنامه را ۹۰ درصد و روایی آن را ۷۲ درصد گزارش کرده‌اند (۱۹). همچنین محققانی از جمله باریاتو و ویلر (۲۰۰۶)، دان هاسر (۲۰۰۷) و وان استادن^۱ (۲۰۰۷) چنین پرسشنامه‌ای پرسشنامه‌ای را استاندارد یابی استفاده کرده‌اند (۱، ۲۱، ۲۲).

پرسشنامه تعهد سازمانی نیز مشتمل بر ۲۴ سؤال با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت و سه خرده-مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری هر کدام با هشت سؤال بود. این پرسشنامه نیز بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت از یک به معنی بسیار مخالف تا پنج به معنی بسیار موافق امتیاز بندی می‌شد که در سؤالات ۴، ۵، ۶، ۸، ۹، ۱۲، ۱۸، ۱۹ و ۲۴ این مقیاس به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شد. در داخل کشور محققان بسیاری از جمله صباغیان راد و همکاران (۱۳۸۵)، دلگشایی و همکاران (۱۳۸۷)، یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷)، موعلی و همکاران (۱۳۸۸) این پرسشنامه را در پژوهش‌های خود در گروه‌های مختلف به کار برده‌اند (۱۳، ۲۳-۲۵). برای اطمینان از اعتبار و قابل اجرا بودن پرسشنامه‌های فوق در سطح هیئت‌های ورزشی، از نظرات متخصصان و استادان دانشگاهی برای تعیین روایی محتوایی این ابزارها استفاده شد و پس از انجام تغییرات و اصلاحات لازم، روایی محتوایی آن‌ها حاصل شد. سپس، به منظور سنجش پایایی ۳۰ نسخه از این دو پرسشنامه در میان نمونه‌ای تصادفی از جامعه آماری توزیع شد و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه رهبری خدمتگزار ۰/۸۶۲ و پرسشنامه تعهد سازمانی به ترتیب برای تعهد عاطفی ۰/۸۲۵، تعهد هنجاری ۰/۷۴۳ و تعهد مستمر ۰/۷۶۱ به دست آمد. همچنین بنا به نیاز پژوهش حاضر، برای جمع‌آوری اطلاعات فردی هر یک از کارکنان هیئت‌های ورزشی پرسشنامه‌ای تهیه شد که در بردارنده متغیرهای جمعیت-شناختی شامل: جنسیت، سن، رشته و مدرک تحصیلی، وضعیت استخدامی، سابقه کار مدیریتی در حوزه تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی، وضعیت مربیگری، سابقه فعالیت و سمت کارکنان در هیئت بود.

برای سازمان‌دهی، تلخیص و طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف داده‌ها آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، واریانس، رسم نمودارها و غیره ... به کار گرفته شد. کلیه داده‌های جمع‌آوری شده از پرسشنامه، با استفاده از نرم‌افزار Excel و نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ محاسبه و تجزیه و تحلیل شد. همچنین برای آزمون فرضیه‌ها، پس از تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها از طریق آزمون کولموگروف - اسمیرنوف^۲، از آزمون پارامتریک همبستگی پیرسون برای آزمون رابطه بین رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی و خرده‌مقیاس‌های آن استفاده شد.

1. Van Staden, Marieta
2. Kolmogrov-Smirnov

یافته‌های پژوهش

برخی از نتایج توصیفی در مورد متغیرهای جمعیت‌شناختی مربوط به افراد شرکت‌کننده در این پژوهش در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. نتایج توصیفی مربوط به متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیر اصلی	متغیر فرعی	فراوانی	درصد فراوانی	متغیر اصلی	متغیر فرعی	فراوانی	درصد فراوانی
سمت سازمانی	رئیس	۲۱	۱۲/۴	سطح تحصیلات	دیپلم و کمتر از دیپلم	۴۱	۲۴/۳
	نایب رئیس	۲۷	۱۶		فوق دیپلم	۳۶	۲۱/۳
	دبیر	۲۹	۱۷/۲		لیسانس	۸۳	۴۹/۲
	خزانه‌دار	۱۹	۱۱/۲		فوق لیسانس	۹	۵/۳
	عضو	۷۳	۴۳/۲		دکتر	۰	۰
جمع کل		۱۶۹	۰/۰ ۱۰۰	جمع کل		۱۶۹	۰/۰ ۱۰۰
درجه مربیگری	درجه ۳ ملی	۵۶	۳۲/۲	سابقه کار مدیریتی	تربیت بدنی	۳۴	۲۰/۱
	درجه ۲ ملی	۲۷	۱۶		تربیت بدنی	۵۸	۳۴/۳
	درجه ۱ ملی	۱۱	۶/۵		هر دو حوزه	۱۷	۱۰/۱
	بین‌المللی	۷	۴/۱		بدون سابقه کار مدیریتی	۶۰	۳۵/۵
	بدون کارت	۶۸	۴۰/۲		جمع کل		۱۶۹
جمع کل		۱۶۹	۰/۰ ۱۰۰	جمع کل		۱۶۹	۰/۰ ۱۰۰
جنسیت	مرد	۱۱۰	۶۵/۱	رشته تحصیلی دانشگاهی	تربیت بدنی	۲۲	۱۳
					تربیت بدنی	۱۰۶	۶۲/۷
	زن	۵۹	۳۴/۹		دیپلم	۳۲	۱۹
					کمتر از دیپلم	۹	۵/۳
جمع کل		۱۶۹	۰/۰ ۱۰۰	جمع کل		۱۶۹	۰/۰ ۱۰۰

در ارزیابی رفتارهای چهارگانه رهبری خدمتگزار نیز نتایج توصیفی پژوهش نشان داد ۳۶ درصد از کارکنان مدیران خود را در عامل خدمت‌رسانی در سطح بالا ادراک کردند، حدود ۳۴ درصد در سطح متوسط و حدود ۳۰ درصد در سطح پایین ارزیابی کردند؛ براین اساس در این عامل، هیئت‌های ورزشی در وضعیت متوسطی قرار داشتند. در خصوص عامل تواضع و فروتنی نتایج نشان داد ۵۷ درصد از کارکنان، مدیران خود را در سطح بالا، حدود ۲۴ درصد در سطح متوسط

و حدود ۱۹ درصد در سطح پایین ادراک کرده‌اند. در مجموع، وضعیت هیئت‌ها در این عامل نسبتاً قابل قبول بود. در عامل قابلیت اعتماد نیز حدود ۶۲/۵ درصد از کارکنان هیئت‌های ورزشی مدیران خود را در سطح بالا، حدود ۲۴ درصد در سطح متوسط و حدود ۱۳/۵ درصد در سطح پایین ارزیابی کردند؛ بنابراین از لحاظ قابلیت اعتماد وضعیت مدیریت هیئت‌ها در سطح مطلوبی قرار داشت. همچنین از لحاظ مهرورزی، بیشتر کارکنان (۷۴/۵ درصد) مدیران خود را در سطحی بالا، حدود ۱۶ درصد در سطح متوسط و حدود ۹/۵ درصد در سطح پایین ارزیابی کردند. به‌طور کلی تحلیل توصیفی رفتارهای چهارگانه رهبری خدمتگزار نشان داد کارکنان هیئت‌های ورزشی در زمینه اتخاذ این رفتارها مدیران خود را به‌ترتیب از لحاظ ویژگی مهرورزی ۷۴/۵ درصد، قابلیت اعتماد ۶۲/۵ درصد، تواضع و فروتنی ۵۷ درصد و خدمت‌رسانی ۳۶ درصد، در سطح بالا و خیلی بالا ادراک کرده‌اند.

نتایج تحلیل توصیفی در مورد سطح تعهد سازمانی کلی کارکنان نیز نشان داد ۶۲ درصد از کارکنان هیئت‌ها تعهد متوسطی به هیئت ورزشی خود داشتند، ۲۳ درصد تعهد زیاد و ۱۵ درصد تعهد کم داشتند؛ بنابراین بیشتر کارکنان تعهد سازمانی متوسط داشتند. نتایج نشان داد در زمینه جزء تعهد عاطفی کمی بیش از نیمی از کارکنان هیئت‌ها؛ یعنی قریب ۵۱ درصد تعهد عاطفی زیادی به هیئت خود داشتند، حدود ۳۵/۵ درصد تعهد عاطفی متوسط و حدود ۱۳/۶ درصد تعهد عاطفی پایین را گزارش کردند. همچنین در جزء تعهد مستمر بیشتر کارکنان، یعنی ۶۹ درصد آن‌ها، تعهد کمی به هیئت ورزشی خود داشتند و حدود ۳۱ درصد افراد نیز سطح متوسطی داشتند. از لحاظ تعهد هنجاری، بیشتر افراد (حدود ۵۷ درصد آنان) سطحی متوسط، حدود ۲۳ درصد سطحی بالا و حدود ۲۰ درصد نیز سطح پایینی از تعهد را به هیئت ورزشی خود نشان دادند. براین اساس، تعهد هنجاری کارکنان هیئت‌ها بیشتر در سطح متوسط قرار داشت. همچنین نتایج نشان داد از ابعاد سه‌گانه تعهد، تعهد عاطفی با ۵۱ درصد در بالاترین سطح در میان کارکنان هیئت‌ها قرار داشت، پس از آن تعهد هنجاری با ۲۳ درصد قرار داشت و از آنجا که هیچ‌کدام از کارکنان در جزء تعهد مستمر، تعهد خود را در سطح زیاد و خیلی زیاد گزارش نکردند، این بعد از تعهد سازمانی پایین‌ترین سطح را در میان کارکنان هیئت‌های ورزشی دارا بود.

همان‌طور که در جدول ۲ آمده، براساس آزمون همبستگی پیرسون بین سبک رهبری خدمتگزار مدیران و تعهد سازمانی کارکنان در هیئت‌های ورزشی رابطه معنی‌دار وجود داشت ($r = ۰/۶۵۹$ و $p < ۰/۰۵$)؛ بنابراین با توجه به این نتایج، فرض صفر مبنی بر نبود رابطه بین سبک رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی کارکنان تأیید نشد. همچنین نتایج آزمون همبستگی در زمینه ارتباط سبک رهبری خدمتگزار با مؤلفه تعهد عاطفی در کارکنان نشان داد بین این

دو متغیر نیز رابطه معنی دار وجود دارد ($r = ۰/۷۱۹$ و $p < ۰/۰۵$)؛ بنابراین فرض صفر مبنی بر نبود رابطه بین سبک رهبری خدمتگزار و تعهد عاطفی کارکنان نیز رد شد. نتایج آزمون رابطه سبک رهبری خدمتگزار با مؤلفه تعهد مستمر نیز نشان داد بین سبک رهبری خدمتگزار و تعهد مستمر رابطه‌ای معنی دار وجود ندارد ($r = ۰/۱۲۴$ و $p > ۰/۰۵$)؛ بنابراین فرض صفر مبنی بر نبود رابطه بین سبک رهبری خدمتگزار و تعهد مستمر در کارکنان هیئت‌های ورزشی پذیرفته و تأیید شد. همچنین بین سبک رهبری خدمتگزار و مؤلفه تعهد هنجاری در کارکنان هیئت‌های ورزشی نیز رابطه‌ای معنی دار وجود داشت ($r = ۰/۵۸۸$ و $p < ۰/۰۵$). بر این اساس فرض صفر مبنی بر نبود رابطه بین سبک رهبری خدمتگزار و مؤلفه تعهد هنجاری قبول نشد.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی درباره متغیرهای پژوهش

شاخص آماری / متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	ضریب همبستگی
رهبری خدمتگزار	۱۶۹	۹۹/۵	۲/۲۷۷	۳۰	۱۳۰	$r = .۶۵۹^{**}$ $Sig = .۰/۰۰۰$
تعهد سازمانی	۱۶۹	۷۲/۸	۱/۰۲۵	۵۰	۹۵	
رهبری خدمتگزار	۱۶۹	۹۹/۵	۲/۲۷۷	۳۰	۱۳۰	$r = .۷۱۹^{**}$ $Sig = .۰/۰۰۰$
تعهد عاطفی	۱۶۹	۲۶/۹	۵/۲۹۷	۱۷	۳۹	
رهبری خدمتگزار	۱۶۹	۹۹/۵	۲/۲۷۷	۳۰	۱۳۰	$r = .۱۲۴$ $Sig = .۰/۱۱۰$
تعهد مستمر	۱۶۹	۲۰/۴	۲/۶۱۶	۱۴	۲۸	
رهبری خدمتگزار	۱۶۹	۹۹/۵	۲/۲۷۷	۳۰	۱۳۰	$r = .۵۸۸^{**}$ $Sig = .۰/۰۰۰$
تعهد هنجاری	۱۶۹	۲۵/۵	۴/۴۶۸	۱۴	۳۶	

با توجه به جدول ۳، آزمون همبستگی پیرسون برای تعیین ارتباط هر کدام از عامل‌های رهبری خدمتگزار با تعهد سازمانی نیز اجرا شد و نتایج ارتباطات معنی‌داری را بین این عوامل و تعهد سازمانی کارکنان نشان داد.

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی درباره عوامل رهبری خدمتگزار و تعهد سازمانی

شاخص آماری / متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	ضریب همبستگی
خدمت رسانی	۱۶۹	۲۱/۴	۶/۵۹	۷	۳۰	$r = .۶۹۹^{**}$ $Sig = .۰/۰۰۰$
تعهد سازمانی	۱۶۹	۷۲/۸	۱/۰۲۵	۵۰	۹۵	
تواضع و فروتنی	۱۶۹	۲۳/۲	۶/۱۴۲	۷	۳۴	$r = .۶۸۰^{**}$ $Sig = .۰/۰۰۰$
تعهد سازمانی	۱۶۹	۷۲/۸	۱/۰۲۵	۵۰	۹۵	
قابلیت اعتماد	۱۶۹	۳۵/۱	۷/۷۸۵	۱۲	۴۶	$r = .۷۱۷$ $Sig = .۰/۱۱۰$
تعهد سازمانی	۱۶۹	۷۲/۸	۱/۰۲۵	۵۰	۹۵	
مهرورزی	۱۶۹	۱۸/۹	۴/۳۱۳	۵	۲۵	$r = .۵۲۰^{**}$ $Sig = .۰/۰۰۰$
تعهد سازمانی	۱۶۹	۷۲/۸	۱/۰۲۵	۵۰	۹۵	

بحث و نتیجه گیری

آزمون همبستگی رابطه مثبت و معنی داری بین سبک رهبری خدمتگزار مدیران و تعهد سازمانی کارکنان در هیئت‌های ورزشی نشان داد ($p < 0/05$). با این فرض که رهبری خدمتگزار بتواند در سطح سازمانی بر نگرش‌های شغلی و رفتارهای شغلی افراد تأثیر بگذارد، پژوهش‌های چندی انجام شده که اثبات رابطه مثبت و معنی دار بین سبک رهبری خدمتگزار مدیران و تعهد سازمانی به‌عنوان یکی از نگرش‌های شغلی اعضای هیئت‌های ورزشی در این پژوهش را می‌توانیم با نتایج مطالعات محققانی همچون لیدن (۲۰۰۸)، واشینگتون (۲۰۰۷)، دان هاسر (۲۰۰۷) و جاکوبس^۱ (۲۰۰۶)، سازگار بدانیم (۱، ۴، ۹، ۲۶). از طرفی، یافته‌های پژوهش درباری (۲۰۰۴) رابطه‌ای معکوس و منفی بین این دو متغیر را گزارش می‌کند که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی ندارد (۱۵). درباری عقیده داشت که کارمندان در سازمان‌های برخوردار از سبک رهبری خدمتگزار ممکن است بیشتر به شغل خود متعهد باشند تا اینکه به سازمان خود متعهد باشند. تفسیر وی این بود که رهبران خدمتگزار محیطی را برای رشد زیردستان فراهم می‌کنند که آن‌ها را خودکارآمد و مستقل‌تر ساخته، برای ترک سازمان و وارد شدن در سازمان‌هایی که زمینه ترقی بیشتری برای آن‌ها دارند آماده می‌کند. همچنین مطالعه وانگ (۲۰۰۳) در مورد سبک رهبری خدمتگزار بیان می‌کند که این نوع سبک رهبری، بیشتر برای کارکنان دارای دانش زیاد و کسانی مناسب‌تر است که بر ارزش استقلال و خلاقیت واقفاند و به‌عنوان شیوه‌ای از رهبری که می‌تواند شرایط آزادانه‌ای برای افراد جاه‌طلب و فرصت‌طلب فراهم کند، ریسک زیادی را می‌طلبد. از نظر وی این سبک رهبری فرآیندی گروهی است که نباید در یک یا دو فرد متمرکز شود و باید در تمامی سطوح سازمانی حاکم شود تا بتواند تأثیرات مفید خود را در سازمان برجای گذارد (۵)؛ بنابراین با توجه به توصیفات وانگ و در تأیید نتایج پژوهشی درباری (۲۰۰۴)، این‌گونه می‌توان نتیجه گرفت که این شیوه رهبری در همه شرایط نمی‌تواند ارتباطی مثبت با نگرش‌های شغلی کارکنان از جمله تعهد سازمانی آنان داشته باشد.

از طرفی دیگر، ادبیات نظری مزایای رهبری خدمتگزار را شامل خدمت‌رسانی، اعتماد به استعداد و توانایی زیردستان و تفویض اختیار، رشد و توانمندسازی دیگران، ارتباطات بین فردی قوی، مهرورزی، تواضع، شنیدن ایده‌های جدید زیردستان و تصمیم‌گیری مشارکتی، حمایت از کارکنان و دادن قوت قلب می‌داند؛ بنابراین با تکیه بر این ادبیات، نتایج پژوهش فری‌هان

(۲۰۰۸) در میان کارکنان رسمی و داوطلب در انجمن غیرانتفاعی بسکتبال اسپوکن هوپفست نیز نشان می‌دهد که ارتباطات محترمانه و همراه با صداقت، برقراری روحیه مشارکت و تعهد به رشد سازمانی و آزادی در بیان ایده‌ها از دلایلی بودند که باعث افزایش تعهد اعضا به اهداف سازمانی و تمایل آنان به ادامه کار داوطلبی می‌شدند (۱۶). مطالعه ماینیهام و پاندی^۱ (۲۰۰۷) نیز بیان کرد که انگیزه خدمت‌رسانی، وجود فرصت‌های پیشرفت برای کارکنان، روال و انضباط کاری و فرهنگ گروهی در کار از عوامل مثبت تأثیرگذار بر انگیزش‌های شغلی کارکنان از جمله تعهد سازمانی است (۲۷). همچنین یافته‌های هالپی و همکاران^۲ (۲۰۱۰) نشان‌دهنده اثر مثبت تصمیم‌گیری مشارکتی و حمایت‌های رهبری بر تعهد سازمانی معلمان بود (۲۸)؛ بنابراین نتایج این سه پژوهش نیز متناسب با نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهند که رفتارهای رهبری خدمتگزار بر تعهد کارکنان به سازمان خود تأثیر مثبت و مفیدی دارد. همچنین براساس آزمون همبستگی پیرسون بین سبک رهبری خدمتگزار مدیران هیئت‌های ورزشی با مؤلفه تعهد عاطفی در کارکنان آنان نیز رابطه معنی‌داری وجود داشت ($p < 0/05$) و از میان ابعاد سه‌گانه تعهد سازمانی، سبک رهبری خدمتگزار بیشترین ارتباط را با تعهد عاطفی کارکنان هیئت‌های ورزشی داشت. بر این اساس، این یافته‌ها با نتایج پژوهش دان هاسر (۲۰۰۷) همخوانی دارد که نشان می‌داد رفتارهای رهبری خدمتگزار به تمایلات عاطفی و هیجانی در کارکنان واحدهای فروش وسائط نقلیه در آفریقای جنوبی کمک بیشتری کرده و در مقایسه با سایر ابعاد تعهد سازمانی، ارتباط قوی‌تری با تعهد عاطفی کارکنان دارد (۱). در راستای توصیفات پاول وانگ (۲۰۰۳) از رهبری خدمتگزار مبنی بر اینکه رهبری خدمتگزار می‌تواند تحلیل‌رفتگی را کاهش دهد و سازمانی سالم از نظر عاطفی به‌وجود آورد، نتایج پژوهش رود^۳ (۲۰۰۴) نشان می‌دهد سبک رهبری خدمتگزار، ارتباطی منفی با واماندگی عاطفی در کارکنان داشته و به نحو مثبتی رضایت و بهره‌وری آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۵، ۲۹). متناسب با این یافته‌ها، رایک و همکاران (۲۰۰۸) نیز به این نتیجه رسیدند که ورزشکاران برخوردار از مربیان دارای سبک رهبری خدمتگزار، انگیزش درونی، دلگرمی و سرسختی ذهنی بیشتری دارند و عملکرد بهتری را هم در سطح فردی و هم در سطح گروهی از خود نشان می‌دهند (۸). و تارنر (۲۰۰۱) پی برد که میانگین تعهد عاطفی در مربیان ورزش درون‌دانشگاهی، در مقایسه با سایر ابعاد بیشترین میزان را به خود اختصاص می‌دهد (۱۷). لیدن و همکاران (۲۰۰۸) تلاش برای روابط درازمدت

-
1. Moynihan. Donald P., Pandey. Sanjay K.
 2. Hulpia. Hester., devos. Geert., Hilde van keer.
 3. Wally Rude.

و پایدار، رفتارهای اخلاقی و دلسوزانه، درک و حمایت کارکنان را از ویژگی‌های رهبری خدمتگزار می‌دانند و براون^۱ (۲۰۰۳) هم دریافت که رفتارهای رابطه‌گرا در رهبری، بیشترین تأثیر مثبت را بر تعهد عاطفی کارکنان شاغل در کارکنان شهر بازی ایالت ویرجینیا دارد (۹، ۳۰). همه این یافته‌ها هرکدام از جهتی نتایج پژوهش حاضر را تأیید می‌کنند؛ بنابراین رهبری خدمتگزار با تأثیرات مثبتی که بر عواطف کارکنان هیئت‌های ورزشی دارد، می‌تواند موجب وفاداری و ماندگاری آنان در هیئت شود.

نتایج همبستگی، نبود رابطه معنی‌دار را بین سبک رهبری خدمتگزار مدیران هیئت‌های ورزشی و مؤلفه تعهد مستمر در کارکنان گزارش کرد ($p < 0/05$). از میان پژوهش‌های خارجی، این یافته‌ها با نتایج مطالعات براون (۲۰۰۳)، دان هاسر (۲۰۰۷) و تارنر (۲۰۰۱) همخوانی دارد (۱، ۱۷، ۳۰). هیئت‌های ورزشی تشکیلاتی غیرانتفاعی‌اند که به‌منظور فراهم نمودن زمینه مساعد برای گسترش یک یا چند رشته ورزشی و جذب آحاد مردم به ورزش و کشف استعدادها و افزایش سطح مهارت‌های ورزشی ایجاد می‌شوند و عضویت در این سازمان‌ها داوطلبانه و کاملاً مبتنی بر انگیزه‌های غیرسودگرایانه و علائقی مانند دوست داشتن ورزشی خاص یا ارزش‌هایی مانند نگرش خیراندیشانه افراد به جوانان است. بیشتر افراد در هیئت‌های ورزشی، داوطلب و کمتر حقوق‌بگیرند و عضویت در هیئت، مزایای اقتصادی و مادی چندانی برای آنان در بر ندارد؛ بنابراین متناسب با نتایج پژوهش‌های داوولی و همکاران (۲۰۰۵) و های (۲۰۰۷) که دریافتند به‌دلایلی از جمله عدم کاربردپذیری و تناسب ساختار تعهد مستمر با محیط‌های داوطلبی و تفاوت در انگیزه‌های داوطلبان در مقایسه با سایر کارمندان حقوق‌بگیر، نمی‌توان عملکرد اعضای هیئت‌های ورزشی را براساس این بعد از تعهد سازمانی پیش‌بینی کرد (۱۴). در این پژوهش نیز این مؤلفه، در مقایسه با دیگر ابعاد تعهد سازمانی نقش چندانی در وفاداری و میل کارکنان به عضویت در هیئت ورزشی ایفاء نمی‌کرد. در تقابل با این یافته‌ها، تری انگل برگ (۲۰۰۸) ادعا می‌کند داوطلبانی که از تعهد چند بعدی در سازمان‌های ورزشی جوانان برخوردارند، زمان بیشتری را صرف فعالیت در سازمان کرده، در حیطه‌های بیشتری مشارکت می‌کنند (۱۲).

همچنین نتایج نشان‌دهنده وجود رابطه‌ای معنی‌داری بین سبک رهبری خدمتگزار و مؤلفه تعهد هنجاری و تکلیف کارکنان به ادامه فعالیت در هیئت بود ($p < 0/05$). آمار توصیفی درباره تعهد هنجاری نیز میزان این مؤلفه از تعهد سازمانی را در کارکنان هیئت‌های ورزشی در سطح متوسط نشان داد. از میان پژوهش‌های مشابه، این یافته‌ها با نتایج کار پرستون و براون (۲۰۰۴)

مطابقت دارد که عنصری از التزام و تعهد هنجاری را بین اعضای مؤسسات غیرانتفاعی خدمات عمومی با سازمان خود گزارش نمودند. همچنین مشابه تحقیق دان هاسر (۲۰۰۷)، در پژوهش حاضر تعهد هنجاری کارکنان هیئت‌های ورزشی، در مقایسه با مؤلفه تعهد عاطفی در سطح پایین‌تری قرار داشت. با این توصیفات می‌توان نتیجه گرفت که هر چند تعهد هنجاری در مقایسه با تعهد عاطفی کمتر عملکرد کارکنان را در هیئت‌های ورزشی پیش‌بینی می‌کرد، رهبری خدمتگزار به دلیل مشارکت دادن افراد در تصمیمات سازمانی آنان را نسبت به تصمیماتی که خود می‌گیرند، مکلف و ملزم می‌کند و بنابراین می‌تواند التزام و تکلیف را در آنان ایجاد نماید.

امروزه، هدایت موفق هیئت‌های ورزشی توأم با مشارکت و تعهد زیاد کارکنان به این بستگی دارد که ضمن اتخاذ شیوه‌های مؤثر رهبری، با حمایت و توجهی که به تأمین نیازهای فردی و شغلی کارکنان در سازمان می‌شود، زمینه رشد و توسعه آنان برای مشارکت مؤثر در جهت دستیابی به اهداف سازمانی فراهم شود. با توجه به نتایج پژوهش حاضر و همچنین پشتوانه موجود به نظر می‌رسد اتخاذ سبک رهبری خدمتگزار در سطح سازمان‌ها، به‌ویژه هیئت‌ها و فدراسیون‌های ورزشی به‌عنوان موضوعی جدید است؛ بنابراین اجرای اثربخش آن نیازمند زمینه و شرایط خاصی است که باید در سازمان‌ها و هیئت‌های ورزشی فراهم شود و تا زمانی که این شرایط مهیا نشود، نمی‌توان انتظار داشت این سبک رهبری بتواند به شکل مناسب اثرات مثبت خود را بر سازمان بگذارد. از طرفی، پژوهش حاضر نشان می‌دهد سطوح اجرای رفتارهای رهبری خدمتگزار در مدیران هیئت‌های ورزشی در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد، اما به‌طور کلی سطوح متوسط تعهد سازمانی، بیانگر این است که مدیران هیئت‌های ورزشی، با توجه به نیاز رهبری خدمتگزار اثربخش به وجود بلوغ سازمانی بالا در سطوح مختلف کارکنان، هنوز باید برای ارتقای بیشتر بلوغ سازمانی و زمینه‌سازی و ایجاد شرایط مطلوب‌تر برای اتخاذ سبک رهبری خدمتگزار بکوشند. همچنین مدیران هیئت‌های ورزشی باید برای ارتقای دانش و مهارت‌های علمی و تخصصی خود و کارکنان جدیدت نشان دهند و از آنجا که داشتن مدارک تحصیلی تربیت بدنی، سابقه مربیگری و دانش و سابقه کار مدیریتی در اجرای بهتر امور در سطح هیئت‌های ورزشی ضروری است، توصیه می‌شود که در هنگام گزینش و استخدام مدیران و کارکنان این موارد در نظر گرفته شوند.

نتایج پژوهش حاضر و پژوهش‌های پیشین دال بر این است که پیوندهای عاطفی بین کارکنان هیئت‌های ورزشی با سازمانشان نقشی تعیین‌کننده در عملکرد بهتر آنان دارد؛ بنابراین مدیران هیئت‌ها باید در اتخاذ شیوه رهبری خود، راه‌کارهای توسعه عواطف و افزایش دلبستگی روحی

کارکنان و ایجاد جوّ حمایتی و دوستانه را در هیئت ورزشی مد نظر داشته باشند و با توجه به قوی تر بودن انگیزه‌های عاطفی در کارکنان، بیشترین تلاش را در حفظ و تقویت این مؤلفه به کار گیرند. با توجه به پایین بودن سطح تعهد مستمر در میان کارکنان هیئت‌های ورزشی که از طرفی به دلیل نپرداختن حقوق و دستمزد مناسب به کارکنان هیئت‌ها و از طرف دیگر، قوی تر بودن انگیزه‌های عاطفی برای گرایش به عضویت در هیئت ورزشی است، مدیران برای افزایش این مؤلفه از تعهد، می‌توانند تدابیری همچون اعطای پاداش‌های معنوی و حتی جوایز مادی را اتخاذ نمایند.

منابع:

1. Dannhauser, Z. (2007). The relationship between servant leadership, follower trust, team commitment and unit effectiveness. dissertation presented for the degree of doctor of philosophy at the university of Stellenbosch.
۲. قرایی پور، رضا. (۱۳۸۷). رهبری خدمتگزار، نشریه صنعت خودرو، شماره ۱۲۴.
3. Mester, C., Visser, D., Roodt, G., Kellerman, R. (2003). Leadership style and its relation to employee- attitudes and behaviour, Programme in Industrial Psychology, Department of Human Resource Management, Rotterdam- SA Journal of Industrial Psychology, 29 (2), 72-82.
4. Washington, R. (2007). Empirical relationships among servant, transformational, and transactional leadership: similarities, differences, and correlations with job satisfaction and organizational commitment, a dissertation submitted to the graduate faculty of Auburn University in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy, Auburn, Alabama.
5. Wong, P. (2003). An Opponent-Process Model of Servant Leadership and a Typology of Leadership Styles, Trinity Western University.
۶. هرناندز، روبن اگوستا. (۱۳۸۶). مدیریت سازمان‌های ورزشی، ترجمه علیرضا الهی، اسفندیار خسروی زاده (۱۳۸۶)، تهران، بامداد کتاب، چاپ اول، ص ۲۱۰، ۳۰۶، ۳۱۱-۳۱۴.
7. Crippen. C. (2005). The democratic school, First to serve, then to lead, university of Manitoba, Canadian journal of educational administration and policy, issue 47, December 5.
8. Rieke. M., Hammermeister. J., and Chase. M. (2008). Servant Leadership in Sport: A New Paradigm for Effective Coach Behavior, International Journal of Sports Science & Coaching, Vol.3, No.2, 227-239.

9. Liden. R., Wayne, J., zhao. H., Henderson. D. (2008). Servant leadership: development of a multidimensional measure and multi- level assessment. *The leadership quarterly*, 19, 161-177.
۱۰. کجباف، محمد باقر؛ صباحی، پرویز و فراهانی، حجت اله. (۱۳۸۶). بررسی رابطه جو سازمانی و سبک رهبری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین پرستاران بیمارستان‌های خصوصی تهران. *مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان*، جلد بیست و هشتم، شماره ۷، ص ۲۱۱-۲۲۶.
۱۱. مأمّن‌پوش، مریم. (۱۳۸۴). بررسی رابطه تیپ شخصیتی (برونگرا- درونگرا) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ذوب آهن اصفهان. *راسخون*.
12. Engelberg, T. (2008). The commitment of volunteers in junior sport organizations: amixed methods study, tesis submitted in fulfillment of the requirements of the degree of doctor of philpsophy , faculty of education Griffith university.
۱۳. موغلی، علیرضا؛ حسن پور، اکبر؛ حسن پور، محمد. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق نوزده‌گانه سازمان آموزش و پرورش شهر تهران، *نشریه مدیریت دولتی*، بهار و تابستان ۱۳۸۸، دوره ۱، شماره ۲، ص ۱۱۹-۱۳۲.
14. Hoye. R. (2007). Commitment, involvement and performance of voluntary sport organization board members. *European Sport Management Quarterly*, Vol 7, No 1, 109_121.
15. Drury. Sh. L. (2004). Servant Leadership and Organizational Commitment: Empirical Findings and Workplace Implications, Regent University, Servant Leadership Research Roundtable – August 2004.
16. Freehan. M. A. (2008). Servant-leadership and communication: persepctives from staff and volunteers of a non profit organization, A Thesis Presented to the Faculty in Communication and Leadership Studies -School of Professional Studies -Gonzaga University, Communication and Leadership Studies In Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Master of Arts in Communication and Leadership Studies.
17. Turner. B. A. (2001). Commitment among intercollegiate atheletic coaches, dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy in the graduate school of the ohaio state university .
18. Allen. N. J., Meyer. J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology* , 63, 1-18.
۱۹. قلی پور، آرین و حضرتی، محمود. (۱۳۸۸). تبیین ابزار سنجش رهبری خدمتگزار در

- سازمان‌های دولتی ایران. پژوهش‌های مدیریت، سال دوم، شماره سوم، ص ۵-۲۷.
۲۰. قلی‌پور، آرین؛ پورعزت، علی اصغر و حضرتی، محمود. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمندسازی در سازمان‌های دولتی. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ایران، ۱(۲)، ص ۱۰۳-۱۱۸.
21. Barbuto. J. E., Wheeler. D. W. (2006). Scale Development and Construct Clarification of Servant Leadership, University of Nebraska-Lincoln-Group & Organization Management, Vol. 31, No. 3, 300-326.
22. Marieta. V. S. (2007). The relationship between servant leadership, emotional intelligence, trust in the immediate supervisor and meaning in life: an exploratory study, thesis presented in partial fulfillment of the requirements for the degree master of arts industrial psychology at Stellenbosch University.
۲۳. صباغیان‌راد، لیلا؛ تندنویس، فریدون؛ مظفری، احمد و زارعی، علی. (۱۳۸۵). ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسین تربیت بدنی. پژوهش در علوم ورزشی، شماره دهم، ص ۸۹-۱۰۳.
۲۴. دلگشایی، بهرام؛ توفیقی، شهرام و کرمانی، بهناز. (۱۳۸۷). رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان، فصلنامه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گناباد، افق دانش، دوره ۱۴، شماره ۴، ص ۶۰-۶۶.
۲۵. یعقوبی، مریم؛ سقائیان‌نژاد اصفهانی، سکینه؛ کرجی، حسن ابوالقاسم؛ نوروزی، محسن و رضایی، فاطمه. (۱۳۸۷). رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سلامت، بهار ۸۸، دوره ۱۲، شماره ۳۵، ص ۲۵-۳۲.
26. Jacobs. G. A. (2006). Servant Leadership and Follower Commitment, Servant Leadership Research Roundtable, school of leadership studies, Regent University- August 2006.
27. Moynihan. D. P., Pandey. S. K. (2007). Finding Workable Levers Over Work Motivation, Comparing Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment, Administration & Society November 2007 vol. 39 no. 7, 803-832.
28. Hulpia. H., Devos. G., Vankeer. H. (2010). The Influence of Distributed Leadership on Teachers' Organizational Commitment: A Multilevel Approach, The Journal of Educational Research, 103, 40-52.
29. Rude. W. (2004). The connection between servant leadership and job burnout, a thesis in partial fulfillment of the requirements for the degree of master of arts in

the faculty of graduate studies counseling psychology program, trinity western university.

30. Brown. B. B. (2003).employees, organizational commitment and their perception of supervisors relations- oriented and task oriented leadership behaviors. Dissertation submitted to the faculty of the Virginia polytechnic institute and state university in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of philosophy in human development.

۳۱. طالب پور، مهدی. (۱۳۸۳). بررسی و مقایسه تعهد سازمانی و ابعاد سه‌گانه آن در حوزه مدیریتی، اساتید و کارمندان دانشگاه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی، چکیده نخستین همایش بین‌المللی علوم ورزشی دانشگاه‌های حاشیه دریای خزر، انتشارات دانشگاه گیلان، شهریور ۱۳۸۳، ص ۳۰-۳۱.

۳۲. خطیبی، امین. (۱۳۸۸). تحلیل مؤلفه‌های عدالت سازمانی و رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان آکادمی ملی المپیک و پا را المپیک، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.

۳۳. ماهروی، ابوالحسن. (۱۳۸۵). بررسی سبک مدیریت مدارس و تأثیر آن بر تعلق سازمانی معلمان شاغل در مراکز آموزشی مناطق ۲۷ گانه تابعه آموزش و پرورش شهرستان‌های تهران، اداره کل آموزش و پرورش شهرستان‌های تهران، وب سایت تخصصی. [دسترسی ۸ شهریور ۱۳۸۹]. <<http://www.teo.ir/>>

بررسی پایایی و روایی پرسشنامه ابعاد عدالت ورزشی

محسن احمدی^۱، هاشم کوزه چیان^۲، شعبان الهی^۳، مجتبی امیری^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۱۲/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۰۸/۰۹

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی پایایی و روایی پرسشنامه عدالت ورزشی به عنوان ابزاری برای سنجش وضعیت ابعاد عدالت در میان جوانان ورزشکار طراحی و اجرا شده است. با مطالعه پیشینه پژوهش، پرسشنامه‌ای ۳۴ سؤالی برای اندازه گیری ابعاد عدالت طراحی شد و روی نمونه آماری پژوهش اجرا شد. نمونه آماری شامل ۳۰۴ نفر دانشجوی عضو تیم‌های ورزشی فوتبال (۱۰۶ نفر)، والیبال (۷۹ نفر)، کشتی (۶۲ نفر) و رزمی (۵۷ نفر) از دانشگاه‌های مختلف بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی و غیر هدفمند از هفت دانشگاه کشور انتخاب شده بودند. در این مطالعه برای بررسی روایی از روش روایی محتوا (با استفاده از روش CVR)، روایی سازه (با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی) و پایایی از روش همسانی درونی (با استفاده از آلفای کرونباخ) استفاده شد. به منظور تحلیل نتایج نرم‌افزار SPSS و AMOS نسخه ۱۶ به کار گرفته شد. نتایج نشان داد ضریب CVR در هر یک از سؤالات بیش از ۰/۷ بود. همچنین نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان‌دهنده چهار عامل عدالت (توزیعی، روبه‌ای، مراوده‌ای و حق‌مدار) با تبیین ۴۷ درصد واریانس و شاخص کیسن مایر الکین ۹۴٪ بود. این عوامل نیز به وسیله تحلیل عاملی تأییدی تصدیق شد ($P_value = ۰/۰۶۸$). پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ گزارش و تأیید شد.

واژگان کلیدی: عدالت، ورزش، عدالت توزیعی، عدالت مراوده‌ای، عدالت روبه‌ای، عدالت حق‌مدار، پرسشنامه.

مقدمه

حیات و قوام هر سازمان یا سیستم اجتماعی منوط به وجودی پیوندی مستحکم میان عناصر تشکیل دهنده آن است؛ از این رو عدالت عامل حیات و بقای سیستم‌های اجتماعی محسوب می‌شود؛ زیرا عدالت عناصر اجتماعی را در کنار یکدیگر منسجم می‌کند، در حالی که بی‌عدالتی موجب جدایی آن‌ها می‌شود (۱). عدالت از اصول دین در مکتب اعتقادی شیعه است در حدیث نبوی آمده است: «بالعدل قامت السموات و الارض»؛ «همانا آسمان‌ها و زمین به موجب عدل بر پاست» (۲). آدامز در تئوری برابری در ۱۹۶۳ که نقطه آغازی برای مطالعه عدالت بود، بر انصاف ادراک شده از پیامدها یا همان عدالت توزیعی تأکید می‌کند (۳). فولگر (۱۹۸۸) با در نظر گرفتن عدالت به عنوان ویژگی اخلاقی بیان می‌کند که عدالت بر اصول اخلاقی انتزاعی متکی است و افراد به علت اهمیت و احترام به ارزش‌های انسانی در خصوص رعایت عدالت حساس‌اند (۴). گرینبرگ (۱۹۹۰) عدالت سازمانی را رفتار منصفانه سازمان با کارمندان تعریف می‌کند (۵). این افراد سازمان هستند که عادلانه بودن رویه‌ها و مراودات سازمانی را با بررسی و مقایسه حجم کار، زمان بندی کار، سطوح دستمزد فردی با کار و تسهیلات رفاهی تعیین و ادراک می‌کنند (۶). لیند و تیلر (۱۹۸۸) در تحقیقاتشان در مورد عدالت رویه‌ای دو مدل برای تشریح اثرات و اهمیت عدالت بیان کردند (۷): اول مدل منافع شخصی؛ در این مدل عدالت به افراد اجازه حداکثرسازی دستاوردهایشان را می‌دهد و دوم مدل ارزش‌های گروهی یا کسب اطلاع از موقعیت خود در گروه است؛ به عبارتی اینجا اطلاع افراد از جایگاهشان علت اهمیت عدالت برای افراد است (۸). در مدل تئوری تبادل اجتماعی بیان می‌شود که افراد برای رضای نیازها باید با هم تعامل داشته باشند؛ بنابراین هنجارهای عادلانه در روابط به هم وابسته‌اند. بر اساس این نظریه اگر فردی احساس بی‌عدالتی کند، در صدد جبران و تلافی برمی‌آید تا تعادل از دست رفته را جبران کند (۹). مهم‌ترین جنبه‌های مورد مطالعه در حوزه عدالت سازمانی، عدالت رویه‌ای، مراوده‌ای و توزیعی هستند.

بعضی از دیگر صاحب‌نظران (آیدین، ۲۰۰۸؛ مک‌یلدی، ۲۰۰۷؛ کیدر، ۲۰۰۷؛ گلوتیر، ۲۰۰۸) انواع دیگری از عدالت سازمانی مانند عدالت اصلاحی، عدالت اطلاعاتی و عدالت بازسازنده را مطرح می‌کنند (۱۰). طبق مطالعات کولکوئیت و گرینبرگ و زاپاتا (۲۰۰۵) علاقه‌مندی به عدالت سازمانی را می‌توان به چهار موج عمده از تحقیقات و تئوری‌های توسعه‌یافته تقسیم کرد:

۱- موج عدالت توزیعی از سال ۱۹۵۰-۱۹۷۰؛

۲- موج دوم عدالت رویه‌ای از نیمه ۱۹۷۰-۱۹۹۰؛

۳- موج سوم عدالت تعاملی از ۱۹۸۰ تا کنون؛

۴- موج چهارم که موجی یکپارچه است و از نیمه ۱۹۸۰ تا کنون وجود دارد (۱۱)؛

۵- موج دیگر، عدالت حق مدار است که از ۱۳۸۲ با تحقیقات پورعزت شروع شد (۲). عدالت توزیعی به انصاف در توزیع منابع توجه دارد. اگرچه مبدأ عدالت توزیعی می تواند به استوفر، ساچ من، دوینی و ویلامز (۱۹۴۹) برمی گردد که بعد از آن ها توسط آدامز (۱۹۶۳-۱۹۶۵) تکمیل و به عنوان تئوری برابری معروف شد (۱۲).

موج عدالت رویه ای با تکیه به انصاف بر رویه ها و توزیع پاداش ها شروع شد. ریشه کارهای انجام شده روی عدالت رویه ای به تبیولیت و والکر (۱۹۷۵) بر می گردد. آن ها اثرات کنترل روی فرآیند تصمیم گیری و کنترل نهایی تصمیم را آزمودند (۱۳).

عدالت تعاملی به طرز برخورد و ارتباطات در رویه ها گفته می شود (بیاس و موگا، ۱۹۸۶). عدالت رویه ای چگونگی طرز عمل رویه ها به وسیله مدیریت است (کلکوئیت و گرین برگ، ۲۰۰۳)؛ به عبارت دیگر چگونگی اعمال و ارتباط با کارمندان است (۱۴).

مفهوم عدالت حق مدار برای اولین بار توسط الوانی و پورعزت (۱۳۸۲) در ادبیات مدیریت وارد شد. عدالت در آموزه حق مدار بر مبنای حقیقت تعریف می شود، حقیقتی که مبتنی بر نظام آفرینش است و حقوق و تکالیف انسان ها را بر مبنای شأن بر ابر آن ها از حیث نحوه خلقت توجیه می نماید (۱۵).

هرگونه بی عدالتی در سازمان های ورزشی موجب سلب اعتماد افراد از سازمان ورزش در زمینه به کارگیری نیروی انسانی، به کارگیری نیروهای متخصص، عضویت فرد در تیم های ورزشی دانشجویی، تعهد به کسب عناوین قهرمانی، عدم استفاده از داروهای ممنوع، کسب مناصب اجتماعی خواهد شد. به طور کلی هر فعالیت سازمان ورزشی و هر تصمیم گیری مدیر (در باره دادن جایزه، حقوق و پاداش، ارتقای کارکنان، ارزشیابی کارکنان و قهرمانان، جابه جایی و انتقال، اختصاص منابع به سازمان ها) به مسئله عدالت سازمانی مربوط است (۱۶-۱۹). با توجه به اینکه تحقق عدالت سنگ بنای مشروعیت و حاکمیت و مبنای توجیه ضرورت وجودی دولت ها و سازمان ها، به ویژه سازمان های ورزشی است که گستردگی فراوانی دارند و همه آحاد جامعه به نحوی به آن وابسته اند، و اینکه تا کنون در زمینه ورزش و عدالت پژوهشی انجام نشده است، در این مطالعه تلاش شد تا با ساخت و استانداردسازی پرسشنامه، ابزاری مناسب برای پژوهش های بعدی تهیه و گامی مؤثر در جهت اندازه گیری شاخص های عدالت در تیم های مختلف ورزشی برداشته شود.

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نوع مطالعات تحلیلی - مقطعی (همبستگی) است. جامعه مطالعه‌شوندگان عبارت بودند از کلیه دانشجویان عضو تیم‌های ورزشی دانشگاه دولتی که در المپیااد ورزشی دانشجویان بابلسر (تابستان ۸۹) دارای تیم ورزشی بودند.

شیوه نمونه‌گیری این مطالعه به صورت غیر تصادفی و غیر هدفمند بود که از میان دانشگاه‌های دولتی کشور هفت دانشگاه ارومیه، تهران، تربیت معلم تهران، تبریز، فردوسی مشهد، شهید باهنر کرمان و شیراز انتخاب شدند. از میان رشته‌های ورزشی موجود دو تیم گروهی فوتبال و هندبال و دو تیم انفرادی دو و میدانی و رزمی انتخاب شدند و تعداد ۳۵۰ پرسشنامه بین آن‌ها توزیع شدند که در نهایت، ۳۰۴ پرسشنامه بازگشت (نرخ بازگشت پرسشنامه ۸۷٪) و اطلاعات آن در نرم‌افزار وارد و در نهایت تحلیل شد.

پس از مرور متون در مورد عدالت و پرسشنامه‌های موجود، ۳۴ سؤال برای اندازه‌گیری عدالت و ابعاد آن مطرح شد. سپس، از ۳۰ نفر از متخصصان مدیریت، مدیریت ورزشی، اقتصاد و حقوق خواسته شد تا در مورد روایی محتوایی این پرسشنامه نظرات خود را ارائه نمایند و پرسشنامه با استفاده از روش دلفی در چندین نوبت و با استفاده از نظرات ایشان اصلاح شد. سپس، آزمون حاصل روی ۳۳ دانشجوی پسر عضو تیم‌های ورزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان به صورت آزمایشی اجرا شد و اشکالات احتمالی پیش آمده برای کاربرد نهایی آزمون اصلاح و رفع شد. ضمناً اطلاعات جمعیت‌شناختی، با استفاده از پرسشنامه‌ای ضمیمه‌ای جمع‌آوری شد. در این تحقیق از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، همبستگی) و استنباطی (تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی) و برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و AMOS نسخه ۱۶ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج توصیفی

همان‌گونه که اشاره شد، نمونه آماری در این تحقیق شامل ۳۰۴ نفر از دانشجویان مرد عضو تیم‌های ورزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان بود که از میان تیم‌های ورزش همگانی و انفرادی انتخاب شدند. از نظر سن شرکت‌کنندگان، ۲۸ نفر (۹/۲٪) کمتر ۱۷ سال، ۱۴۲ نفر (۴۶/۶٪) ۲۰ تا ۲۲ سال، ۸۸ نفر (۲۸/۹٪) ۲۳ تا ۲۵ سال، ۳۶ نفر (۱۱/۸٪) ۲۶ تا ۲۸ سال و ۱۱ نفر (۳/۶٪) بیشتر از ۲۸ سال سن داشتند. از نظر متغیر تحصیلات، ۳۲ نفر (۱۰/۵٪) دارای مدرک کاردانی، ۲۲۸ نفر (۷۴/۸٪) دارای مدرک کارشناسی، ۳۹ نفر (۱۲/۸٪) دارای مدرک کارشناسی

ارشد و ۶ نفر (۲٪) دارای مدرک دکتری بودند. از نظر رشته ورزشی، ۱۰۶ نفر (۳۴/۸٪) فوتبالیست، ۷۹ نفر (۲۵/۹٪) والیبالیست، ۶۲ نفر (۲۰/۳٪) کشتی‌گیر، ۵۷ نفر (۱۸/۷٪) رزمی-کار بودند. از نظر سابقه عضویت در تیم ورزشی، ۶۹ نفر (۲۲/۷٪) کمتر از ۲ سال، ۱۰۵ نفر (۳۴/۵٪) ۲ تا ۴ سال، ۶۵ نفر (۲۱/۴٪) ۵ تا ۷ سال و ۶۵ نفر (۲۱/۴٪) بیشتر از ۸ سال سابقه داشتند. همچنین از نظر سابقه عضویت در تیم ورزشی دانشگاه، ۱۲۰ نفر (۳۹/۹٪) کمتر از ۲ سال، ۱۲۹ نفر (۴۲/۹٪) ۲ تا ۴ سال، ۳۲ نفر (۱۰/۶٪) ۵ تا ۷ سال و ۲۰ نفر (۶/۶٪) بیش از ۸ سال سابقه داشتند. ۳۶ نفر (۱۲٪) از شرکت‌کنندگان در تیم ذخیره، ۱۶۵ نفر (۵۴/۸٪) در تیم اصلی و ۱۰۰ نفر (۳۲/۲٪) هم ذخیره و هم در تیم اصلی بودند.

روایی و پایایی پرسشنامه

روایی

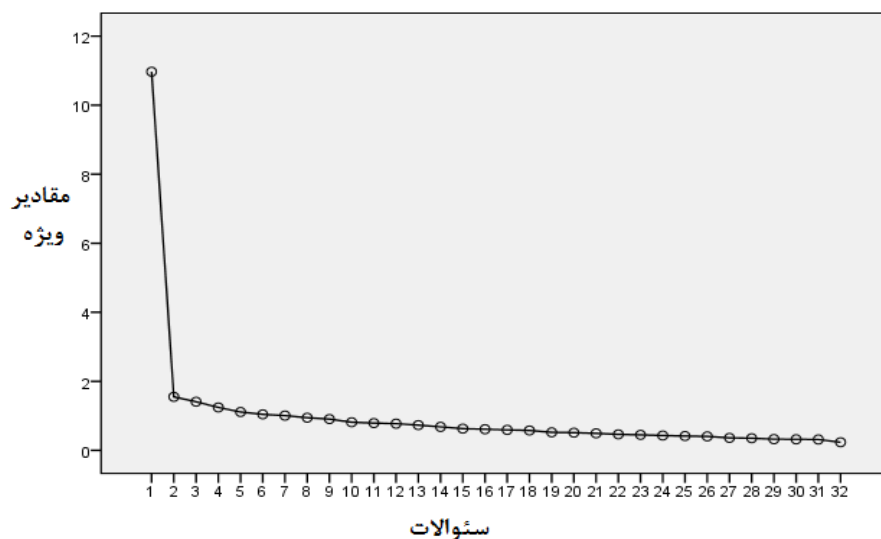
برای ارزیابی روایی از چندین روش استفاده شد. پس از مرور متون کامل در مورد ابعاد عدالت در میان دانشجویان عضو تیم‌های ورزشی دانشگاه و استفاده از نظر متخصصان و با استفاده از روش دلفی، ۳۲ سؤال طراحی شد. سپس، این سؤالات به جمعی متشکل از استادان دانشگاه و کارشناسان ورزشی عرضه شد و با استفاده از نظر این افراد، سؤالات با روایی خوب انتخاب و اصلاح شد. در نهایت، ضریب CVR^۱ پرسشنامه که ضریبی از روایی محتوایی پرسشنامه است محاسبه شد. این ضریب برای این پرسشنامه برابر ۰/۷ محاسبه شد که این خود دلیلی بر روایی محتوایی خوب این پرسشنامه است (۲۰). پس از این مرحله، برای بررسی ساختار عاملی پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد. از تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از روش تحلیل مؤلفه اصلی با چرخش پرومکس برای بررسی تعداد عوامل استخراجی و نام‌گذاری عوامل استفاده شد. با استفاده از کلیه مشاهدات (n=۳۰۴) تحلیل عاملی به شناسایی چهار عامل با تبیین واریانس بیش از ۴۷ درصد و شاخص کیسن مایر الکین^۲ ۰/۹۴ منجر شد که هر دو از شاخص‌های تحلیل عاملی خوب‌اند. پس از این با قرار دادن چهار عامل ابقا شده در معرض چرخش ارتوگنال پرومکس، هر یک از عوامل نام‌گذاری و با استفاده از روش درست-نمایی برآورد شد. درصد واریانس‌ها مربوط به ماتریس تحلیل عوامل و چرخش آن‌ها در جدول ۱ و نمودار شن ریزه^۳ آن در نمودار ۱ نمایش داده شده است. در جدول ۲ نیز بار عاملی و

1. Content Validity Ratio

2. Kaser-Meyer-Olkin

3. Screen plot

نام‌گذاری چهار عامل استخراج‌شده نمایش داده شده است. پس از تحلیل عاملی اکتشافی، از آنجا که در حجم نمونه ۱۰۰ تا ۲۰۰ آماره کای اسکور بهترین شاخص در بررسی تحلیل عاملی تأییدی است (باربارا ترجمه کاظم نژاد و همکاران، ۱۳۸۹)، با استفاده از روش برآورد حداقل مربعات تعمیم‌یافته^۱ تحلیل عاملی تأییدی انجام شد که حاصل آن در جدول ۳ نمایش داده شده است. از آنجا که میزان P-value آزمون بیشتر از ۰/۰۵ است، مدل پیشنهادشده برای داده‌ها تأیید شد.



نمودار ۱. نمودار شن ریزه برای عوامل استخراج شده

جدول ۱. مقادیر ویژه و واریانس و واریانس تجمعی عوامل استخراج شده

عامل	مقادیر ویژه ^۲		مقادیر ویژه ^۲		مقادیر ویژه ^۲	عامل
	درصد واریانس	درصد واریانس	درصد واریانس	درصد واریانس		
اول	۱۰,۹۳	۳۴,۱۵	۳۴,۱۵	۱۶,۷۹	۵,۳۷	اول
دوم	۱,۵۵	۴,۸۴	۳۸,۹۹	۱۳,۱۷	۴,۲۱	دوم
سوم	۱,۴۱	۴,۴	۴۳,۳۹	۹,۳۷	۳,۰	سوم
چهارم	۱,۲۷	۳,۹۷	۴۷,۳۵	۸,۰۳	۲,۵۷	چهارم

1. Generalized least square

2. Eigen values

جدول ۲. بار عاملی و نام‌گذاری چهار عامل استخراج شده

عوامل				سؤالات
توزیعی	حق‌مدار	مراوده‌ای	روبه‌ای	
۰,۷۴				ورزشکاران، تنها با سطح عملکرد بالاتر حق دارند پاداش بیشتری دریافت کنند.
۰,۶۴				ورزشکاران با سطح عملکرد بالاتر و مهارت بیشتر، آزادی عمل و فرصت بیشتری برای مشارکت در تصمیم‌گیری دارند.
۰,۴۸				ورزشکاران انتظار دارند وقتی که عملکرد آن‌ها در تیم کاهش می‌یابد، مزایا و پاداش‌های دریافتی آن‌ها نیز به همان نسبت کاهش یابد.
۰,۵۹				توزیع پاداش‌های غیر نقدی از هر نوع در تیم عادلانه است.
۰,۳۸				توزیع مزایا و پاداش‌ها بر اساس نتایج تیمی و عملکرد فردی انجام می‌شود.
۰,۳				همه ورزشکاران برای شرکت در مسابقات، فرصت‌های برابری دارند.
			۰,۴۸	تیم‌هایی که برای حفظ و ماندن در جدول مسابقات به سختی تلاش می‌کنند تا به دسته پایین‌تر سقوط نکنند، از پاداش متناسب با تلاش انجام‌شده بهره‌مند می‌شوند.
			۰,۶۴	پس از هر پیروزی، مزایا و پاداش‌های متناسب با آن پرداخت می‌شود.
			۰,۵۷	روش‌ها و رویه‌های اعطای پاداش به ورزشکاران، ثابت قابل قبولی دارد.
			۰,۴۷	روش‌ها و رویه‌های اعطای پاداش و مزایا رویکردی عقلایی دارد.
			۰,۵۴	سرمایه‌های انسانی ورزش امنیت شغلی قابل قبولی دارند.
			۰,۵۶	روش‌ها و رویه‌های اعطای پاداش و مزایا دارای سازوکار اصلاح هستند.
			۰,۶۵	روش‌ها و رویه‌های توزیع منابع، در صورت نداشتن کارآمدی قابل بازنگری‌اند.
			۰,۵۷	روش‌ها و رویه‌های توزیع پاداش و مزایا بر اساس مستندات واقعی است.
			۰,۶۷	روش‌ها و رویه‌های اعطای پاداش و مزایا بدون تعصب در مورد همه یکسان اجرا می‌شود.
			۰,۴۳	روش‌ها و رویه‌های اعطای پاداش و مزایا در مقاطع زمانی خاصی ارزیابی می‌شوند.
			۰,۵	دلایل اتخاذ روش‌ها و رویه‌های توزیع پاداش‌ها توسط مربیان یا سرپرستان تشریح می‌شود.
			۰,۶۱	در استفاده از روش‌ها و رویه‌های اعطای پاداش و مزایا به جنبه‌های اخلاقی نیز توجه می‌شود.

عوامل			سؤالات
توزیعی	حق مدار	رویه‌ای	
		۰,۵۲	روش‌ها و رویه‌های پوشش تصویری مسابقات در رشته‌های ورزشی متفاوت یکسان است.
		۰,۵۴	تلاش می‌شود تا هرگز احترام ورزشکار خدشه دار نشود.
		۰,۶۸	بین افراد تیم با فرهنگ‌های متفاوت یکسان رفتار می‌شود.
		۰,۷۲	در صورت بهبود عملکرد، امکان ارتقا در تیم وجود دارد.
		۰,۷۳	آنچه برای ورزشکاران بسیار اهمیت دارد، این است که با آن‌ها صادقانه رفتار شود.
		۰,۶۷	در تعاملات ورزشکاران با یکدیگر، شخصیت آن‌ها حفظ می‌شود و هویت شخصی آن‌ها نادیده گرفته نمی‌شود.
		۰,۴۹	بعد از ارزیابی هر مسابقه، بازخورد مناسب به ورزشکاران و تیم داده می‌شود.
		۰,۴۶	اطلاعات خصوصی بازیکنان همواره حفظ می‌شود.
	۰,۶۶		ورزشکاران هنگام شکست، کوتاهی خود را می‌پذیرند و آن را به‌وضوح اعلام می‌کنند.
	۰,۶۳		ورزشکاران هنگام شکست، توانمندی حریف و نقش خود را در این شکست انکار نمی‌کنند و از رویکردهای غیراخلاقی استفاده نمی‌کنند.
	۰,۴۸		ورزشکاران هنگام شکست، از برچسب زدن به دیگران و نادیده گرفتن توانمندی‌هایشان اجتناب می‌ورزند.
	۰,۶۳		ورزشکاران هنگام موفقیت، نقش خود را بیش از آنچه هست نشان نمی‌دهند.
	۰,۴۹		ورزشکاران همیشه تلاش می‌کنند تا در صورت موفقیت یا شکست به شکلی جامع‌نگرانه عمل کنند.
	۰,۴		ورزشکاران در همهٔ امور تلاش می‌کنند تا ارتباطات و تعاملات بین آن‌ها نتواند آنان را از اجرای قوانین و مقررات و رعایت حق و حقوق دیگران باز دارد.

⁺ وزن‌های کمتر از ۰/۳۰ نمایش داده نشده‌اند.

جدول ۳. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی اندازه‌گیری پرسشنامه

P - value	df	χ^2
۰,۰۶۸۹	۳۷۴	۴۳۵,۱۶

پایایی

در این مطالعه برای اندازه‌گیری پایایی پرسشنامه از روش همبستگی درونی (آلفای کرونباخ) استفاده شد. میزان آلفای کرونباخ برای زیرحیطه‌های عدالت توزیعی، رویه‌ای، مراوده‌ای و حق-مدار به ترتیب برابر با ۰/۷۱، ۰/۸۸، ۰/۸۶ و ۰/۷۰ و برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۹۲ محاسبه شد.

بحث و نتیجه‌گیری

از دیر باز اساسی‌ترین مسئله و مهم‌ترین آرمان انسان‌ها قسط و عدل بوده و هر اندیشمندی به آن توجه کرده است. عدالت فضیلتی است که تحول در جان آدمی و جوامع بشری منوط به آن است و بحث درباره آن و نیز چگونگی تحقق و اجرای آن همیشه از ضروریات اولیه زندگی بشری محسوب شده و شأنی از شئون فطری و عقلی انسان است (۲۲،۲۱). یکی از عوامل حیاتی در توسعه مدیریت نیروی انسانی عدالت سازمانی است. عدالت سازمانی محدوده‌ای است که رویه‌ها و فرآیندها به‌طور عادلانه در جای خود قرار گیرند و کارکنان می‌بینند که رهبران آن‌ها به‌طور منطقی و عادلانه کارها را ارج می‌نهند (۲۴،۲۳).

این مطالعه از حیث روش استفاده‌شده برای تعیین پایایی با بسیاری مطالعات قبلی تفاوت دارد؛ زیرا این پرسشنامه برای اولین بار در زمینه عدالت ورزشی ساخته شده و پیش از این در هیچ‌کدام از منابع مدیریت انسانی در ورزش به این بحث پرداخته نشده است. در منابع خارجی این کار در ابعاد مختلف و به‌صورت جداگانه انجام شده است. ماهونی به بعد عدالت توزیعی توجه داشته است (۲۶، ۲۵) و پرسشنامه‌ای ۱۲ سؤال را طراحی کرده است. ضمن اینکه پرسشنامه استاندارد شده‌ای جز پرسشنامه کلکوئیت (۲۰۰۵) در زمینه ورزش ساخته و اجرا نشده است. پرسشنامه وی مشتمل بر ۱۲ سؤال است که تمام ابعاد عدالت را شامل نمی‌شود و تنها به بعد عدالت توزیعی پرداخته است (۹)، اما این پرسشنامه شامل ۳۴ سؤال است که کلیه ابعاد عدالت از جمله بعد عدالت حق‌مدار را در بر می‌گیرد. با توجه به اینکه ما مسلمانیم و نام عدالت با نام علی (ع) آمیخته شده است این بعد در این پژوهش گنجانده شده است که با پرسشنامه مورمن و نیهوف (۱۹۹۱) که به مطالعه عدالت اجتماعی در سه بعد توزیعی، رویه‌ای و مراوده‌ای پرداخته است و شاخص‌های آن در زمینه مدیریت است تفاوت دارد. این پرسشنامه ضمن داشتن شاخص‌های کلی عدالت به شاخص‌های خاص ورزش از جمله جمعیت هوادار، درآمدزایی، پخش تلویزیونی و دیگر شاخص‌های ورزشی پرداخته است. تحقیقات اندکی در زمینه مدیریت درباره عدالت در ایران انجام شده است که البته هیچ‌کدام در پی شناسایی ابعاد

عدالت نبوده اند (۳، ۹، ۱۰، ۱۲)، بلکه با استفاده از پرسشنامه نینهوف و نورمن در پی کسب کشف رابطه‌ای بین عدالت و رفتار شهروندی یا تعهد سازمانی و یا سایر متغیرها بوده‌اند. پرسشنامه روکیچ نیز که در سال ۱۹۷۳، با ۲۲ سؤال و آلفای کرونباخ ۰/۷۷ تدوین شده است هم از نظر اعتبار پرسشنامه و هم از نظر ابعاد مختلف و شاخص‌های ورزشی با پرسشنامه این پژوهش تفاوت زیادی دارد. در پرسشنامه پرایس و مولر (۱۸۹۶) که با شش سؤال به بررسی ادراک عدالت پرداخته است، اعتبار آماری با آلفای ۰/۹۴ است که دو درصد از پرسشنامه ساخته شده ما بیشتر است، اما فقط به بررسی ادراک عدالت پرداخته است که با پرسشنامه حاضر متفاوت است. پرسشنامه دیگری توسط عریضی در سال ۱۹۸۳ ترجمه شده است. این پرسشنامه دارای ۱۲ سؤال با اعتبار ۰/۷۳ است که از نظر تعداد سؤال و اعتبار از پرسشنامه تحقیق حاضر کمتر است. این پرسشنامه با روش دلفی انجام شده است و پس اجرای آزمایشی در میان دانشجویان دانشگاه سیستان و بلوچستان و اصلاح بعضی موارد املائی، سرانجام در میان ۳۰۴ نفر از دانشجویان پسر دانشگاه‌های مختلف اجرا و تأیید شده است و امید است مورد استفاده سایر محققان قرار گیرد.

منابع:

۱. پور عزت، علی اصغر (۱۳۸۲) "طراحی سیستم خط مشی گذار برای تحقق عدالت اجتماعی بر مبنای حکومت حق مدار علوی" رساله دکتری، دانشگاه تهران، شهر یور
۲. خمینی، روح الله (۱۳۷۸) "عدل الهی از دیدگاه امام خمینی" (تبیین آثار موضوعی، دفتر هفدهم) تهران - موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی
3. Floger,R, Kussel,G,(1998) organization jusice and human resource management ,Soga Publication
4. Greenberg,j,(1990)"Organization justice:yesterday,today and tomarrow", Journal of Management,16,399-432
5. Fernands,cedw & Awamleh,Raed,(2006)"Impact of organizational justice and in an expatriate work environment"Mangement Research News,Vol 20,No1,pp 701-712
6. Linda,E&Tler,tm(1988),The social psychology of procedure justice" New york,Plenum Press
7. Kidder,Dborah,L,(2007)"Restorative justice not right but the right way to heal relationships at works" International Journal of conflict Management,Vol18,No1,pp4-22

8. D. Beugre, C,(2002),Understanding organizational justice and its impact on managing employees"Int.J, of Human Resource Management, 1091-1104
9. Collquit,J,A,&Greenberg,j,(2005)"Ogannization justice:A fair assessment of the literature.In J.Greenberg(Ed).Organization behaviour,The state of science(2nd.pp.165-210),Mahwah,N,J:Eelbaum
10. Roch, S and Shanok,R,(2006)"Organizational Justice in an framework" Vol 32, pp 299-322
11. Colquite,J & Jerome,M(2002)"Explaining injustice the interactive effect of explanation and outcome on fairness perceptionand task motivation" Journal of sport management, Vol 28,pp 591-610
12. Nurse,L(2005)"Performance appraisal, employee development and organizational justice"Int.J. of Human Resource Management,pp 1176-1194
13. Chelladurari,P(2006)"Human resource management"united stste", Human Kinetics
14. Collquite,J.A.(2001)"On the dimensionality of organization justice: A contrast validation of a means" Journal of applied psychology,86/3, 385-400
۱۵. الوانی، مهدی و علی اصغر پور عزت (۱۳۸۱)، "حکومت علوی" نمونه اعلی سیستم حکومتی حق مدار برای تحقق عدالت اجتماعی" مجموعه مقالات همایش سراسری رفتار شناسی در گستره مدیریت، دانشگاه شاهد، آبان
۱۶. طاهری عطار،غزاله (۱۳۸۵) " بررسی نقش عدالت در بقا و فرو پاشی مدیریت دولت‌ها" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران،
۱۷. امیرخانی، طیبیه؛(۱۳۸۴) " بررسی تأثیر حساسیت افراد بر رعایت عدالت سازمانی بر روی مرتبه اجتماعی آنان در سازمان" پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه تهران، شهریور
۱۸. صحرایی، شقایق (۱۳۸۴) " تأثیر دولت الکترونیک بر عدالت اجتماعی در ایران" پایان نامه کارشناسی ارشد،دانشگاه تربیت مدرس
۱۹. جمشیدی؛محمد حسین (۱۳۵۸)"نظریه عدالت از دیدگاه فارابی، امام خمینی، شهید صدر" معاونت پژوهشی انتشارات پژوهشکده امام خمینی و انقلاب اسلامی
20. Shultz, K. S., & Whitney, D. J.(2005)" Measurement theory in action " London: Sage
۲۱. مرامی،علیرضا (۱۳۷۸)"بررسی مقایسه‌ای مفهوم عدالت از دیدگاه مطهری،شریعتی،سید قطب" انتشارات مرکز اسناد انقلاب اسلامی

۲۲. آقا فروشانی، مهدی (۱۳۸۶) "بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران
۲۳. زینالی، پروانه (۱۳۸۳) "بررسی تأثیر عدالت در اثر بخشی سازمان‌های خدماتی برای جلب رضایت مشتریان" پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس
24. D. Beugre, C,(2002),Understanding organizational justice and its impact on managing employees"Int.J, of Human Resource Management, 1091-1104
25. Mahony,D and Remir,H(2002)"Distributive Justice in Intercollegiate Athletics" Journal of sport management, Vol 16, 331-356
26. Mahony,F.Daniel;Petrosco,M.Joseph(2008)"Distributive justice in intercollagiat athletics:An Examination of Equality, Revenue Production, and Need" Journal of sport management ,vol22,165-183
27. Moulton,Ajanice and College,S,(2001)" Why every one deserves a sporting chance:Education,Justice, and school Sports"Temple Universiy Press, pp 210-220
28. Clayton, S and Optow, S,(2003)" Justice and identity" Personality and Social Psychology Review,Vol,7 ,No 4, 298-310

بررسی رضایت‌مندی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی شهر گرگان

ندا سلامت^۱، ابوالفضل فراهانی^۲، محمود گودرزی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۰۷/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۳/۱۱

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رضایت‌مندی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی شهر گرگان انجام شد. ادامه حیات هر یک از سازمان‌های ورزشی در دنیای پرقابله امروز در گرو رضایت کامل مشتریان آن‌هاست. رضایت مشتری عامل تعیین‌کننده موفقیت سازمان‌هایی است که با مشتری ارتباط دارند؛ از این رو اندازه‌گیری آن خیلی مهم است. تحقیق حاضر علی-مقایسه‌ای است. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد که روایی آن تأیید شد و پایایی آن توسط آلفای کرونباخ ۰/۹۱/۵۶ تعیین شد. جامعه آماری مورد بررسی در این تحقیق، مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی شهر گرگان بودند که دست‌کم شش ماه سابقه فعالیت ورزشی داشتند. نمونه آماری ۳۹۰ نفر از مشتریان بودند (۱۷۵ مرد و ۲۱۵ زن) که به‌طور تصادفی انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در آمار استنباطی از آزمون t، ANOVA، ضریب همبستگی کندال، کای اسکور و من‌ویتنی-یو برای آزمون فرضیه‌ها و در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد تفاوت معنی‌داری در رضایت کلی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی وجود دارد (p=۰/۰۰۱). همچنین در رضایت مشتریان از تجهیزات و محیط فیزیکی، شهریه و دسترسی به باشگاه و کیفیت کارکنان نیز تفاوت معنی‌داری وجود دارد (p=۰/۰۰۱)، (p=۰/۰۰۱)، (p=۰/۰۳) به-طوری که رضایت مشتری در خصوص این عوامل در باشگاه‌های خصوصی بیشتر از باشگاه‌های دولتی است. در رضایت مشتریان از عوامل سلامت، اجتماعی و برنامه‌های تمرینی در باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. همچنین در هیچ یک از عوامل رضایت تفاوت معنی‌داری بین زنان و مردان مشاهده نشد و تنها اختلاف معنی‌دار بین دو گروه مردان و زنان هدف و انگیزه آنان از شرکت در باشگاه‌های بدن‌سازی بود که هدف مردان بیشتر آمادگی جسمانی (۳۰/۹٪) و قهرمانی (۲۱/۱٪) بود، ولی هدف زنان سلامتی (۷۴٪) و کنترل وزن (۷۴٪)، آرامش (۴۲/۸٪) و اجتماعی شدن (۲۷/۹٪) بود.

واژگان کلیدی: بازاریابی، رضایت‌مندی مشتری، باشگاه بدن‌سازی خصوصی و دولتی.

۱. کارشناس ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی (نویسنده مسئول) Email: salamat_neda34@yahoo.com

۲. استاد دانشگاه پیام نور تهران Email: afarahani@pnu.ac.ir

۳. دانشیار دانشگاه تهران Email: m_goodarz@yahoo.com

مقدمه

خدمت به مشتری قدیمی‌ترین و در عین حال تازه‌ترین مسئله برای هر مؤسسه است. برای بیشتر مؤسسات مطمئن‌ترین راه برای ادامه حیات و موفقیت این است که با کیفیت خدمات همواره در ذهن مشتریان باقی بمانند (۱). یکی از مهم‌ترین موضوعاتی که سازمان‌ها در شرایط رقابتی کنونی با آن سر و کار دارند، آگاهی از میزان رضایت مشتریان و نظرهای آنان در خصوص عملکرد سازمان، محصولات و خدمات آن است. قابلیت پایش لحظه به لحظه رضایت مشتری زمینه‌ای مناسب برای بقاء در محیط رقابت و کسب سهم بیشتر از بازار را فراهم خواهد ساخت. بسیاری از سازمان‌ها روش‌هایی را برای جمع‌آوری اطلاعات در خصوص نظرها و عقاید مشتریان خود ایجاد کرده‌اند. استفاده از نظامی که بتواند به حصول شاخصی عددی و واقعی برای رضایت مشتری منجر شود اهمیت زیادی دارد. این مسئله برای سازمان‌های خدماتی که محصولی ناملموس را به مشتریان خود عرضه می‌کنند اهمیتی مضاعف دارد (۲). بیشتر سازمان‌های ورزشی دریافته‌اند که تنها با سرمایه‌گذاری زیاد نمی‌توانند رضایت مشتری را به مدت طولانی کسب کنند. آن‌ها در مشارکت‌های موفقیت‌آمیز یاد گرفته‌اند که رمز نگهداری و حفظ مشتریان ورزشی و ایجاد سود و منفعت به تلاش مداوم بستگی دارد. نکته مهم برای آشکار کردن و تنظیم انتظارات مشتری ورزشی برنامه‌ای طراحی شده از سنجش دقیق رضایت از مشتری است (۳). افزایش تحقیقات بازاریابی در صنعت، به‌ویژه سالن‌های بدن‌سازی و باشگاهی موجب افزایش شایستگی مدیران، آشنایی بیشتر آنان با نیازها، تمایلات و انگیزه‌های افراد شرکت‌کننده در باشگاه‌ها، جلب رضایت بیشتر افراد و جذب افراد بیشتر و در نهایت، کامیابی آن سازمان ورزشی و افزایش سلامت جامعه می‌شود (۴). احسانی (۱۳۸۲) در تحقیق خود بیان کرد که یکی از عوامل مؤثر در جذب بیشتر افراد، به‌ویژه بانوان به سمت سالن‌های بدن‌سازی ارائه خدمات با میزان و کیفیت خوب و عامل مهم دیگر تأسیس باشگاه در مکان پر رفت و آمد و مراکز عمومی است (۵).

کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی مردان در سطح شهر تهران» به این نتیجه رسیدند که بین رضایت کلی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی تفاوت معنی‌داری وجود دارد که مهم‌ترین دلیل آن رضایت از کیفیت کارکنان و تجهیزات و محیط فیزیکی باشگاه است (۶).

تئودوراکیس و همکاران^۱ (۲۰۰۴) در زمینه اندازه‌گیری رضایت مشتری در باشگاه‌های آمادگی در پرتغال به این نتیجه رسیدند که زنان در زمینه تجهیزات/خدمات در مقایسه با مردان کمتر راضی بودند و بیشتر افراد تحصیل کرده در زمینه تجهیزات ذهنی/اجتماعی کمترین رضایت را داشتند (۷).

دنیز^۲ (۲۰۰۶) در تحقیق خود با عنوان بررسی رضایت‌مندی مشتریان باشگاه‌های آمادگی و بدن‌سازی در ترکیه به این نتیجه رسید که رضایت اجتماعی، رضایت از سلامت (روحی-روانی) و بهداشت و تجهیزات و محیط فیزیکی و برخورد کارکنان مؤثرترین عوامل رضایت مشتریان هستند (۸).

رودریگز و همکاران^۳ (۲۰۰۸) در تحقیق خود با عنوان بررسی شاخص‌های پیشگویی‌کننده رضایت مشتری از خدمات ورزشی در اسپانیا بیان کردند بین ابعاد مختلف کیفیت خدمات و رضایت مشتری رابطه معنی‌داری وجود دارد (۹).

ون لی^۴ (۲۰۱۰) بیان می‌کند که مشتری، رضایت او و کیفیت خدمات مفاهیمی هستند که مستقیماً با وفاداری مشتری در ارتباطند. همچنین کیفیت خدمات عنصری مهم برای مشتریان اولیه است که بیشترین اهمیت به آن‌ها داده می‌شود (۱۰).

با توجه به موارد مذکور پژوهشگر بر آن شد تا رضایت‌مندی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی را در گرگان ارزیابی کند تا با استفاده از راه‌کارهای پیشنهادی استخراج شده از نتایج تحقیق، عوامل رضایتی و نارضایتی مشتریان شناسایی و برای برنامه‌ریزی‌های بهتر استفاده شود.

روش‌شناسی پژوهش

روش این تحقیق از نوع علی-مقایسه‌ای است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی شهر گرگان است که دست‌کم شش ماه سابقه فعالیت ورزشی داشتند. در این تحقیق به دلیل ماهیت جامعه آماری از نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. بر این اساس، از کل ۲۴ باشگاه خصوصی و ۸ باشگاه دولتی به صورت تصادفی و به تناسب ۱۲ باشگاه خصوصی و ۴ باشگاه دولتی انتخاب شدند و در هر باشگاه با استفاده از فهرست اعضای باشگاه نمونه‌گیری تصادفی در مورد گزینش پاسخگو انجام شد. در مجموع ۱۲۰ نفر از باشگاه‌های دولتی و

-
1. theodorakis
 2. Deniz
 3. Rodriguez
 4. Wan Lee

۲۷۰ نفر از باشگاه‌های خصوصی در آزمون شرکت کردند.

از آنجا که در این تحقیق پی بردن به نظرات مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی و آگاهی از میزان رضایت‌مندی آن‌ها مد نظر است، ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه به همراه پرسشگر بوده است. روایی پرسشنامه در مطالعات مشابه به تأیید صاحب‌نظران و استادان رشته مدیریت ورزشی رسیده و پایایی آن طبق مطالعات گذشته، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۹۱/۵۶ به دست آمده است. از بین ۴۰۰ پرسشنامه توزیع شده، ۱۰ پرسشنامه به علت نقص اطلاعات کنار گذاشته شد و تجزیه و تحلیل آماری بر اساس ۳۹۰ پرسشنامه انجام شد.

از آمار توصیفی برای طبقه‌بندی نمرات خام، طراحی جداول توزیع فراوانی و محاسبه شاخص‌های پراکندگی نظیر میانگین و انحراف معیار و واریانس و ... استفاده شده و در بخش آمار استنباطی از آزمون t مستقل، ANOVA، ضریب همبستگی کندال، آزمون x^2 و یومن‌ویتنی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار spss.v.16 استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

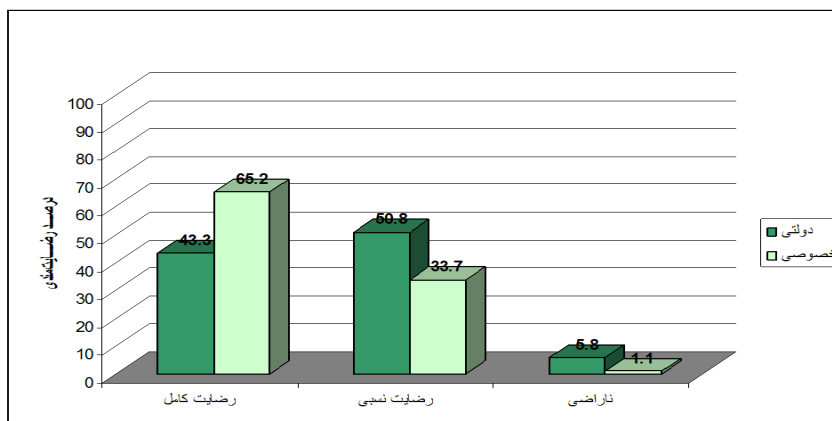
مقایسه رضایت‌مندی در جنبه‌های مختلف جمعیت‌شناختی نشان داد سطح تحصیلات افراد مورد مطالعه بر سطح رضایت کلی افراد تأثیرگذار بوده است. رضایت افراد دارای تحصیلات دانشگاهی به طور معنی‌داری کمتر از افراد غیردانشگاهی است ($p=0/001$). همچنین دفعات استفاده از باشگاه در هفته در رضایت‌مندی کلی افراد مورد مطالعه متفاوت بوده و رضایت افرادی که دو تا سه بار در هفته از باشگاه استفاده می‌کنند، کمتر است ($p=0/028$). مقایسه رضایت‌مندی افراد بر حسب کلیه مشخصات جمعیت‌شناختی در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. مقایسه رضایت‌مندی کلی بر حسب مشخصات جمعیت‌شناختی

P-Value	رضایت‌مندی کلی میانگین (انحراف معیار)	تعداد	مشخصات جمعیت‌شناختی
۰/۵۵۸	۱۲۳/۰۵(۱۵/۸)	۱۸۷	شاغل
	۱۲۱/۶۵(۱۴/۶۴)	۸۴	دانشجو
	۱۲۴/۰۲(۱۴/۷۰)	۱۱۳	بیکار
۰/۰۰۱*	۱۲۵/۸۱(۱۴/۱۲)	۱۸۲	سطح تحصیلات غیردانشگاهی
	۱۲۰/۴۵(۱۵/۶۶)	۲۰۷	دانشگاهی
۰/۸۲۷	۱۲۳/۰۴(۱۴/۷۵)	۱۴۸	وضعیت تأهل مجرد
	۱۲۲/۶۹(۱۵/۳۹)	۲۳۹	متأهل

P-Value	رضایت‌مندی کلی میانگین (انحراف معیار)	تعداد	مشخصات جمعیت‌شناختی
* ۰/۰۲۸	۱۲۲/۶۱ (۹/۴۷)	۱۳	دفعات استفاده از باشگاه در هفته
	* ۱۲۱/۴۱ (۱۴/۶۲)	۲۳۸	۱ بار
	* ۱۲۵/۷۸ (۱۶/۱۶)	۱۳۳	۲-۳ بار ۴-۷ بار
۰/۴۵۰	۱۲۴/۷۶	۱۲۱ (۳۱/۳)	سن
	۱۲۱/۹۹	۱۲۷ (۳۲/۸)	۱۵-۲۴ سال
	۱۲۲/۴۷	۱۰۱ (۲۶/۱)	۲۵-۳۴ سال
	۱۲۱/۵۷	۳۸ (۹/۸)	۳۵-۴۴ سال ۴۵ سال به بالا
۰/۳۶۹	۱۲۱/۶۷ (۱۳/۵۲)	۱۱۷	سابقه ورزشی
	۱۲۳/۵۵ (۱۴/۱۴)	۵۹	۶-۱۲ ماه
	۱۲۲/۴۸ (۱۴/۱۷)	۱۱۲	۱۲-۲۴ ماه
	۱۲۵/۴۴ (۱۸/۴۲)	۷۹	۲۴-۳۶ ماه ۳۶-۴۸ ماه

با توجه به نمودار ۱ در باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی در حدود ۶۵/۲ درصد مشتریان رضایت کامل، ۳۳/۷ درصد دارای رضایت نسبی و ۱/۱ درصد آن‌ها ناراضی‌اند. در باشگاه‌های بدن‌سازی دولتی ۴۳/۳ درصد مشتریان رضایت کامل، ۵۰/۸ درصد رضایت نسبی و ۵/۸ درصد آن‌ها ناراضی‌اند.



نمودار ۱. مقایسه درصد رضایت‌مندی کلی مشتریان از باشگاه‌های دولتی و خصوصی

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد بین رضایت کلی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی اختلاف معنی‌داری وجود دارد. همچنین بین حیطه‌های رضایت‌مندی (تجهیزات و محیط فیزیکی، شهریه و دسترسی به باشگاه، کیفیت کارکنان) در باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و

دولتی اختلاف معنی‌داری مشاهده شد. بین رضایت‌مندی مشتریان از عوامل اجتماعی و سلامت و برنامه‌های تمرینی در باشگاه‌های خصوصی و دولتی اختلاف معنی‌داری مشاهده نشد. رضایت‌مندی در حیطه‌های مختلف در باشگاه‌های دولتی، در مقایسه با خصوصی در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. مقایسه رضایت‌مندی در حیطه‌های مختلف در باشگاه‌های دولتی و خصوصی

P-Value	خصوصی تعداد = ۲۷۰	دولتی تعداد = ۱۲۰	حیطه‌های رضایت‌مندی
۰/۰۰۱*	۱۲۵/۷(۱۴/۷)	۱۱۶/۷۹(۱۴/۳۹)	رضایت کلی میانگین (انحراف معیار)
۰/۲۵۵	۱۷/۱۱(۲/۰۱)	۱۷/۳۶(۲/۰۹)	اجتماعی میانگین (انحراف معیار)
۰/۶۷۴	۱۷/۶۳(۲/۱۲)	۱۷/۷۳(۱/۹۸)	سلامت میانگین (انحراف معیار)
۰/۰۰۱*	۲۸/۱۵(۴/۸۸)	۲۱/۹۶(۵/۷۶)	تجهیزات و محیط فیزیکی میانگین (انحراف معیار)
۰/۰۳۰*	۳۴/۴۰(۴/۵۲)	۳۳/۲۷(۵/۱۱)	کیفیت کار کتان میانگین (انحراف معیار)
۰/۰۷۱	۱۶/۵۸(۲/۶۵)	۱۶/۰۳(۳/۰۹)	برنامه تمرین میانگین (انحراف معیار)
۰/۰۰۱*	۱۱/۸(۲/۴۴)	۱۰/۴(۱/۹۹)	سایر خدمات (دسترسی، شهریه و بوفه) میانگین (انحراف معیار)

با توجه به جدول ۳ در هیچ‌یک از حیطه‌های رضایت‌مندی بین زنان و مردان اختلافی مشاهده نشد.

جدول ۳. مقایسه رضایت‌مندی در دو جنس

P-Value	مرد تعداد = ۱۷۵	زن تعداد = ۲۱۵	حیطه‌های رضایت‌مندی
۰/۸۵۵	۱۲۲/۸(۱۶/۸۱)	۱۲۳/۰۸(۱۳/۷۱)	رضایت کلی میانگین (انحراف معیار)
۰/۲۷۱	۱۷/۳۲(۲/۳۶)	۱۷/۰۸(۱/۷۴)	اجتماعی میانگین (انحراف معیار)
۰/۲۹۰	۱۷/۵۴(۲/۲۴)	۱۷/۷۶(۱/۹۳)	سلامت میانگین (انحراف معیار)
۰/۷۳۰	۲۶/۳۶(۶/۳۸)	۲۶/۱۵(۵/۴۹)	تجهیزات و محیط فیزیکی میانگین (انحراف معیار)
۰/۵۴۶	۳۳/۹۰(۵/۱۱)	۳۴/۱۸(۴/۴۱)	کیفیت کار کتان میانگین (انحراف معیار)
۰/۸۵۲	۱۶/۳۸(۲/۸۶)	۱۶/۴۴(۲/۷۶)	برنامه تمرین میانگین (انحراف معیار)
۰/۴۸۶	۱۱/۲۸(۲/۷۸)	۱۱/۴۵(۲/۰۴)	سایر خدمات (دسترسی، شهریه و بوفه) میانگین (انحراف معیار)

تنها اختلاف بین زنان و مردان در انگیزه آن‌ها برای شرکت در باشگاه‌های ورزشی بود. انگیزه زنان برای ارتقای سلامتی، کنترل وزن، آرامش و همچنین اجتماعی شدن بیش از مردان بود و این اختلاف از نظر آماری معنی‌دار بوده است، در صورتی که انگیزه مردان برای آمادگی جسمانی و قهرمانی بیش از زنان بوده و این اختلاف از نظر آماری معنی‌دار بوده است. جدول ۴ به مقایسه این انگیزه‌ها در زنان و مردان می‌پردازد.

جدول ۴. توزیع فراوانی انگیزه‌های شرکت در باشگاه ورزشی در دو جنس

هدف و انگیزه	زن تعداد=۲۱۵	مرد تعداد=۱۷۵	P-Value
سلامتی (/.)	۱۵۹(۷۴)	۱۰۳(۵۸/۹)	۰/۰۰۳*
تناسب اندام (/.)	۱۴۱(۶۵/۶)	۱۱۳(۶۴/۶)	۰/۹۱۵
کنترل وزن (/.)	۱۰۱(۷۴)	۵۳(۳۰/۳)	۰/۰۰۱*
آرامش‌سازی (/.)	۹۲(۴۲/۸)	۵۲(۲۹/۷)	۰/۰۰۸*
اجتماعی شدن (/.)	۶۰(۲۷/۹)	۳۴(۱۹/۴)	۰/۰۳۳*
آمادگی (/.)	۲۱(۹/۸)	۵۴(۳۰/۹)	۰/۰۰۱*
قهرمانی (/.)	۸(۳/۷)	۳۷(۲۱/۱)	۰/۰۰۱*

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های تحقیق، مشخص شد بین رضایت‌مندی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی با مشخصات جمعیت‌شناختی (سن، شغل، جنسیت) رابطه معنی‌داری وجود ندارد. این نتیجه با نتایج گوهر رستمی (۱۳۸۶) مطابقت دارد، اما با نتایج آفتینوس و همکارانش (۲۰۰۶) مبنی بر وجود رابطه معنی‌دار بین توزیع سن و انتظارات مشتریان در مراکز آمادگی خصوصی و دولتی در یونان و وجود ۱۳ تفاوت بین زنان و مردان در مورد انتظاراتشان از کیفیت خدمات مغایرت دارد (۱۱، ۱۲) که به نظر می‌رسد دلیل آن جامعه آماری متفاوت و در نتیجه، فرهنگ و افکار و عقاید متفاوت باشد. همچنین مردان شهر گرگان به اندازه زنان به امور باشگاه‌ها توجه داشته، خواهان کیفیت خوب خدمات هستند و نوع شغل افراد اعم از دانشجوی و شاغل و بیکار تأثیری بر نگرش و انتظارات آن‌ها ندارد.

همچنین بین رضایت‌مندی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی با تحصیلات آن‌ها تفاوت معنی‌دار آماری وجود دارد. این نتیجه با نتایج تئودوراکیس و همکارانش (۲۰۰۴) مبنی بر اینکه اغلب افراد تحصیل‌کرده کمترین رضایت را دارند مطابقت دارد (۷). به نظر می‌رسد سطح تحصیلات افراد عاملی مهم در رضایت یا ناراضی‌تی آن‌هاست و هرچه افراد تحصیلات بالاتری داشته باشند،

دید آن‌ها وسیع‌تر و علم و آگاهی آن‌ها نسبت به مسائل بیشتر و در نتیجه، انتظارات آن‌ها بیشتر است و به کیفیت امکانات و خدمات موجود اهمیت بیشتری می‌دهند.

نتایج تحقیق نشان داد بین رضایت‌مندی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی با سابقه ورزشی آن‌ها ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. این نتیجه با نتایج گوهر رستمی (۱۳۸۶) مغایرت داشت. وی سابقه ورزشی را از عوامل تأثیرگذار بر رضایت مشتریان بیان کرد و به این نتیجه رسید که افراد با سابقه ورزشی بیشتر از ۳ سال، در مقایسه با افراد با سابقه ورزشی کم بیشترین رضایت‌مندی را داشتند (۱۱). دلیل احتمالی این مغایرت جامعه آماری متفاوت دو تحقیق است.

از دیگر نتایج تحقیق این بود که بین رضایت‌مندی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی با دفعات استفاده از باشگاه در هفته ارتباط معنی‌داری وجود دارد که این نتیجه با نتایج گوهر رستمی (۱۳۸۶) و همچنین با نتایج لمیوئت (۲۰۰۹) مطابقت دارد که بیان کردند بیشتر کسانی که به‌طور منظم و بیش از سه بار در هفته در فعالیت‌های ورزشی شرکت دارند، در مقایسه با شرکت‌کنندگانی که به‌طور نامنظم (یک بار در هفته) در فعالیت‌های ورزشی شرکت می‌کنند علاقه و انگیزه و رضایت بیشتری دارند (۱۱، ۱۳). به نظر می‌رسد افرادی که از باشگاه مورد استفاده خود رضایت کامل را دارند، ترجیح می‌دهند که چهار تا هفت بار در هفته از باشگاه استفاده کنند در غیر این صورت تمایلی برای استفاده از باشگاه ندارند.

با توجه به یافته‌های این تحقیق تنها اختلاف معنی‌دار آماری بین زنان و مردان در هدف و انگیزه شرکت آن‌ها در باشگاه‌های بدن‌سازی بود که هدف و انگیزه مردان از شرکت در باشگاه، آمادگی جسمانی و قهرمانی بود، ولی انگیزه زنان برای ارتقای سلامتی، کنترل وزن، آرامش‌سازی و همچنین اجتماعی شدن است. این نتیجه با نتایج احسانی و شمسی‌پور (۱۳۸۴) و لمیوئت (۲۰۰۹) مطابقت داشت که بیان کردند هدف بیشتر بانوان از شرکت در باشگاه‌ها حفظ تندرستی، تناسب اندام و کاهش وزن است. از دیگر نتایج این تحقیق این است که مهم‌ترین انگیزه برای شرکت در فعالیت‌های ورزشی اول سلامتی و بعد تناسب اندام است. این نتیجه با نتایج لمیوئت (۲۰۰۹) مطابقت داشت (۱۳، ۱۴). زنان به‌دلیل روحیاتی متفاوت با مردان، در همه جوامع بیشتر از مردان به زیبایی و تناسب اندام و سلامتی خود حساس‌اند و به آن اهمیت زیادی می‌دهند و همیشه به دنبال راهی برای کنترل و کاهش وزن خود هستند و همچنین به روابط اجتماعی نیز بسیار بیشتر از مردان اهمیت می‌دهند.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد بین رضایت اجتماعی مشتریان در باشگاه‌های بدن‌سازی دولتی و خصوصی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد؛ یعنی باشگاه‌های دولتی به اندازه باشگاه‌های خصوصی در اجتماعی شدن و ملاقات با افراد جدید نقش مؤثر دارند و روابط افراد دوستانه و

جو اجتماعی خوبی در باشگاه‌های دولتی وجود دارد که این نتیجه با نتایج کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۸) مغایرت داشت (۶). به نظر می‌رسد دلیل آن را وسعت کم شهر گرگان و در نتیجه، یک‌دست بودن مردم و فرهنگ آن‌ها بیان کرد. در شهرهای کوچک نسبت به شهرهای بزرگ، آرامش مردم بیشتر است؛ در نتیجه روابط بهتر است و با هم مهربان‌تر و صمیمی‌ترند. همچنین بین رضایت از سلامت در باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. این موضوع نشان می‌دهد رضایت از سلامت در باشگاه‌های بدن‌سازی مستقل از نوع باشگاه است و این نتیجه با نتایج کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۸) مطابقت داشت (۶)؛ بنابراین باشگاه‌های دولتی هم به اندازه باشگاه‌های خصوصی در سلامت و تندرستی افراد جامعه و آرامش و کاهش استرس آن‌ها نقش دارند.

بر اساس نتایج تحقیق بین رضایت از تجهیزات و محیط فیزیکی باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی تفاوت معنی‌دار آماری وجود دارد. رضایت مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی از مدرن بودن تجهیزات و تعمیر و تعویض به موقع آن‌ها و درجه حرارت سالن تمرین و رختکن به مراتب بیشتر از باشگاه‌های دولتی است؛ بنابراین باشگاه‌های دولتی باید از فضای داخلی و محیط فیزیکی مناسب‌تری استفاده کنند و امکانات و تجهیزات مدرن و جدیدتری را برای این باشگاه‌ها در نظر بگیرند. این یافته با نتایج احسانی و شمسی‌پور (۱۳۸۴) و کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۸) و نادریان و همکاران (۱۳۸۶) که کیفیت تجهیزات و وسایل استاندارد و مدرن ورزشی و محیط فیزیکی مناسب را از عوامل مؤثر بر رضایت‌مندی مشتریان بیان کردند، مطابقت داشت (۶، ۱۴، ۱۵). دلیل این رابطه را می‌توان به فقدان استقلال در تعیین اهداف، قیمت‌ها، خدمات، خرید و به‌کارگیری دارایی‌های جدید ربط داد که باعث ناکارآمدی بنگاه‌های دولتی می‌شود (۱۶).

از نتایج تحقیق مشخص شد بین رضایت‌مندی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی با کیفیت کارکنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد؛ یعنی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی دولتی از نحوه برخورد کارکنان و مدیران و نقش مربی و دستورات عمل‌های او و نحوه کار با مربی کمتر راضی‌اند و همچنین مدیریت و کارکنان باشگاه دولتی توجه کمتری به شخصیت مشتریان داشته، به خواسته‌های آن‌ها کمتر توجه و رسیدگی می‌کنند و به‌طور کل عملکرد کارکنان در باشگاه دولتی ضعیف‌تر از خصوصی است که این نتیجه با نتایج بهلکه (۱۳۸۴)، نادریان و همکاران (۱۳۸۶)، کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۸)، گودرزی و سیفعلی (۱۳۸۸) و همچنین با نتایج فرایر (۲۰۰۰)، چوی (۲۰۰۱)، دنیز (۲۰۰۶) و همچنین بودت (۲۰۰۶) که کیفیت رفتار کارکنان و برخورد اجتماعی و توجه به نیازها و خواسته‌های مشتریان را از عوامل مؤثر بر

رضایت‌مندی مشتریان بیان کردند مطابقت دارد (۱، ۶، ۸، ۱۵، ۱۷ - ۲۰). به نظر می‌رسد نبود سیستم نظارت بر عملکرد مدیران، نبود انضباط مالی، جایگزینی اهداف اجتماعی به جای اهداف اقتصادی و همچنین نبود استقلال در استخدام یا اخراج کارکنان و پرداخت حقوق و پاداش از جمله عواملی هستند که کارآیی بنگاه‌های دولتی را تحت تأثیر قرار می‌دهند (۱۶). از دیگر نتایج تحقیق این بود که بین رضایت‌مندی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی با برنامه‌تمرینی ارتباط معنی‌داری وجود ندارد؛ یعنی مشتریان باشگاه‌های دولتی به اندازه مشتریان باشگاه‌های خصوصی از برنامه‌های تمرینی باشگاه و پیشرفت در برنامه‌ها راضی‌اند و خلاقیت و نوآوری در برنامه‌های بدن‌سازی وجود دارد که این نتیجه با نتایج کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۸) مغایرت داشت (۶). به نظر می‌رسد در باشگاه‌های بدن‌سازی شهر گرگان تا حد ممکن از نیروهای متخصص و کارآمد در طراحی و اجرای برنامه‌های ورزشی استفاده می‌شود.

همچنین بین رضایت‌مندی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی با سایر خدمات (دسترسی، بوفه، شهریه باشگاه) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مشتریان باشگاه‌های خصوصی از شهریه و ارائه خدمات مانند بوفه و غیره و دسترسی به باشگاه به مراتب از مشتریان باشگاه‌های دولتی راضی‌تر بودند و این بدان معناست که باشگاه‌های دولتی در قبال هزینه‌ای که دریافت می‌کنند خدمات خوبی به مشتریان خود ارائه نمی‌دهند و به‌علت تعداد اندک باشگاه‌های بدن‌سازی دولتی دسترسی به آن‌ها نیز مشکل است. این نتیجه با نتایج کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۸)، احسانی و شمسی‌پور (۱۳۸۴)، علیزاده و تجاری (۱۳۸۵)، شمسایی و همکاران (۱۳۸۸) و همچنین با یافته‌های مجله کلاب هاوز (۲۰۰۲) مطابقت داشت که یکی از عوامل مؤثر در جذب و رضایت مشتری را سهولت دسترسی به باشگاه بیان کردند. همچنین با نتایج بهلکه (۱۳۸۴) و نادریان (۱۳۷۹) که بیان کردند مقدار شهریه در میزان رضایت و جذب مشتری مؤثر است مطابقت داشت (۶، ۱۴، ۱۷، ۲۱ - ۲۱). با توجه به اینکه تعداد باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی تقریباً سه برابر باشگاه‌های بدن‌سازی دولتی در شهر گرگان است، دسترسی مشتریان به باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی راحت‌تر است و با اینکه شهریه در باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی شهر گرگان تقریباً سه برابر شهریه در باشگاه‌های بدن‌سازی دولتی است، به‌دلیل کیفیت خدمات و دسترسی راحت‌تر به باشگاه مشتریان باشگاه‌های خصوصی رضایت بیشتری دارند. این نتیجه با نتایج شمسایی و همکاران (۱۳۸۸) مطابقت دارد که بیان کردند در دسترس بودن مکان ورزشی و کیفیت خدمات نقش مهم‌تری در جذب بیشتر مشتریان ایفا می‌کند تا میزان شهریه دریافتی (۲۲).

در نهایت، پس از آزمون فرضیه پنجم مشخص شد بین رضایت کلی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی تفاوت معنی‌داری وجود دارد این نتیجه با نتایج کوزه‌چیان و همکاران (۱۳۸۸) و آفتینوس و همکاران (۲۰۰۶) همخوانی داشت (۶، ۱۲). مهم‌ترین عواملی که باعث این تفاوت در باشگاه‌های خصوصی و دولتی شد به‌ترتیب رضایت از تجهیزات و محیط فیزیکی، شهریه و دسترسی به باشگاه و کیفیت کارکنان است. مشتریان باشگاه‌های خصوصی، در مقایسه با مشتریان باشگاه‌های دولتی رضایت بیشتری در این حیطه‌ها داشتند. همچنین تفاوت معنی‌داری در هیچ‌یک از عوامل رضایت بین زنان و مردان مشاهده نشد و تنها اختلاف معنی‌دار بین دو گروه مردان و زنان، هدف و انگیزه آنان از شرکت در باشگاه‌های بدن‌سازی بود که هدف مردان بیشتر آمادگی جسمانی و قهرمانی بود، ولی هدف زنان از شرکت در باشگاه‌ها سلامتی، کنترل وزن، آرامش‌سازی و اجتماعی شدن بود.

براساس نتایج تحقیق مشخص شد میزان رضایت در باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی به مراتب بیشتر از رضایت مشتریان در باشگاه‌های بدن‌سازی دولتی است که این مسئله دلایل مختلفی دارد. بخش خصوصی به‌دلیل رقابت و همچنین به‌علت هدف‌ها که مهم‌ترین آن سودآوری است و مدیریت، بسیار متفاوت با بخش دولتی است. مالک باشگاه بدن‌سازی دولتی دولت است و در آن منافع عمومی مورد نظر است و سودآوری برای آن در اولویت قرار ندارد؛ در نتیجه رقابت و افزایش کیفیت خدمات هم در این گونه باشگاه‌ها اهمیتی ندارد. در مقابل، در باشگاه بدن‌سازی خصوصی مهم‌ترین هدف، سودآوری و رقابت با دیگر باشگاه‌ها است. بدین منظور مدیران باشگاه تمام تلاش خود را برای جذب بیشتر مشتری انجام می‌دهند و به دنبال راهی برای افزایش کیفیت خدمات و در نتیجه، افزایش رضایت‌مندی مشتریان خود هستند.

منابع:

۱. سیفعلی، مینو. گودرزی، محمود. ۱۳۸۸. بررسی رضایت‌مندی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور از نحوه ارائه خدمات فدراسیون پزشکی ورزش به دانشجویان ورزشکار آسیب‌دیده، نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۲، ص ۲۴۶-۲۳۵.
۲. نورالنساء، عباس، شادالویی، فائزه و صمیمی، یاسر. ۱۳۸۷. اندازه‌گیری رضایت مشتری برای شناسایی فرصت‌های بهبود در خدمات پژوهشی آموزش عالی. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. ۱۴ (۳(۴۹)): ۹۷-۱۱۹. دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه علم و صنعت ایران.

۳. حسن‌زاده، مهرداد. ۱۳۸۴. بازاریابی ورزش، انتشارات پرسمان، چاپ اول.
۴. پارکز، ج.ب. زنگر. (۱۳۸۲). مدیریت معاصر در ورزش، ترجمه محمد احسانی، دفتر نشر آثار علمی دانشگاه تربیت مدرس، ص ۱۵۸-۱۲۸.
۵. احسانی، محمد. ۱۳۸۲. تجزیه و تحلیل عوامل بازدارنده فعالیت‌های ورزشی. نشریه حرکت. شماره ۱۶.
۶. کوزه‌چیان، هاشم، گوهر رستمی، حمید، احسانی، محمد. ۱۳۸۸. بررسی رضایتمندی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی و خصوصی و دولتی مردان در شهر تهران، فصلنامه مدیریت ورزشی، شماره ۱، ص ۳۷.
7. Theodorakis, N. 2004. Measurement of customer satisfaction in the context of health club in Portugal. *International Sport Journal*. Vol.8. No.1. pp: 44-53.
8. Deniz, K. 2006. Reliability and validity of Turkish version of customer satisfaction Scale for health care and fitness clubs. A thesis submitted to the graduate school of social science of middleeast technical university.
9. Rodriguez, M., Guerrero, G. 2008. Tangibles as predictors of customer satisfaction in sports services. *Psicothema*. 20(2): 243-248.
10. Wan, L, chih-yuan, ch. 2010. Exploring customers' soty loyalty using the means-end chain approach. Vol IV, Issue 5, pp: 395-405.
۱۱. گوهر رستمی، حمیدرضا. ۱۳۸۶. بررسی رضایتمندی مشتریان باشگاه‌های بدن‌سازی خصوصی و دولتی مردان شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
12. Afthinos, Yanni and et al . 2006. Customer's expectations of service in Greek fitness centers. *Managing Service Quality*. Vol 15 No. 3, pp: 245-258.
13. Lamyuet, M. 2009. Constraints and motivations for physical activity participation in sedentary working people in hong kong. In *physical education and recreation management (honours) hong kong university*.
۱۴. احسانی، محمد، شمسی‌پور، سمانه. ۱۳۸۳. بررسی نظرهای مشتریان سالن‌های بدن‌سازی بانوان شهر اصفهان، انتشارات حرکت، شماره ۲۵: ص ۱۴۹-۱۳۵.
۱۵. نادریان جهرمی، مسعود. امیر حسینی، سید احسان. حسینی، محمد سلطان. ۱۳۸۶. بررسی عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری سازمان‌های ورزشی شهر اصفهان. نشریه حرکت. شماره ۳۴.
۱۶. کابلی زاده، احمد. (۱۳۸۴). "خصوصی سازی مردمی، کارایی همراه با عدالت". تهران. مجلس

شورای اسلامی، مرکز پژوهش‌ها.

۱۷. بهلکه، طاهر، حمیدی، مهرزاد، گودرزی، محمود. ۱۳۸۷. بررسی عوامل مرتبط با رضایتمندی مشتریان استخرهای سرپوشیده خصوصی، انتشارات حرکت، شماره ۳۷، ص ۴۹، ۵-۵۸

18. Frier. M. 2000. women sport marketing business. 124, pp:42-48.

19. Choi, P., Jong. 2001. The influence of service quality on customer satisfaction and repurchase intentions at fitness clubs in south korea." Dissartation. The University of New Mexico.

20. Bodet, G. 2006. Investigating Customer Satisfaction in a Health Club Conext by an Application of the Teraclasse Model. European Sport Management Quarterly, Vol. 6, No. 2, pp: 149-165.

۲۱. علیزاده، محمدحسین. تجاری، فرشاد. ۱۳۸۵. بررسی شیوه‌های افزایش بهره‌وری اماکن، تأسیسات و تجهیزات ورزشی، پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۱، ص ص ۴۳-۲۹.

۲۲. شمسایی، نبی. عبدی، هادی. بلوچی، رامین. ۱۳۸۸. بررسی وضعیت باشگاه‌های ورزشی خصوصی شهر ایلام با تأکید بر اشتغال‌زایی، نشریه المپیک، سال هفدهم، شماره ۴ (پیاپی ۴۸).

23. Clubhaus Magazine. 2002. health and fitness clubs. [www.clubhaus health.htm](http://www.clubhaus.health.htm). 36(4), pp: 112-120.

۲۴. نادریان، مسعود. ۱۳۷۹. بررسی عوامل مؤثر در بهره‌وری سازمان ورزشی، مجموعه چکیده مقالات چهارمین همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان، ص ۷۲.

۲۵. فراهانی، ابوالفضل. شعبانی مقدم، کیوان. ۱۳۸۸. قواعد پژوهشگری در تربیت بدنی با تأکید بر نگارش پایان‌نامه و مقاله. اندیشه‌های حقوقی. چاپ اول.

اثرات مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران و ارائه الگو

رسول نظری^۱، محمد احسانی^۲، فریده اشرف گنجویی^۳، حمید قاسمی^۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۳/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۰۷/۳۰

چکیده

یکی از فرض‌های اساسی رفتار سازمانی، شناخت ویژگی‌های فردی و ارتباطی افراد به‌منظور دسترسی به بهره‌وری بیشتر و تحقق اهداف سازمانی است؛ از این رو هدف این تحقیق بررسی اثرات مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی و نقش آن بر اثربخشی مدیران سازمان‌های ورزشی است. تحقیق از نوع توصیفی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را ۶۷۰ نفر از مدیران ورزشی سازمان‌های ورزش ایران تشکیل می‌دادند که از میان آن‌ها ۲۴۵ نفر به‌صورت تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه‌های مهارت‌های ارتباطی بارتون جی، ارتباطات بین فردی گراهام، اثربخشی سازمانی هسو با پایایی (۰/۸۱، ۰/۸۶ و ۰/۹۰) بود. با استفاده از روش آماری استنباطی و مدل‌یابی معادلات ساختاری به بررسی اثرات متغیرهای مشاهده شده بر متغیرهای مکنون پرداخته شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد بین مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات بین فردی با بالادستان و زیردستان و اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ارتباطی معنی‌دار در سطح $(p < .05)$ وجود دارد؛ از این رو نتایج اجرای مدل‌های اندازه‌گیری برای تحلیل مسیر مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات بین فردی بالادستان و زیردستان و اثربخشی سازمانی مدل‌های مفهومی پژوهش را تأیید نمود. به‌طور کلی می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان شاخصی مناسب، نقشی مؤثر در پیش‌بینی مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی و اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی دارد. ضمن اینکه - مهارت‌های ارتباطی مدیران ورزشی در سطح بین فردی و اثربخشی سازمانی متوسط و ضعیف ارزیابی می‌شود؛ بنابراین مسئولان باید راهبردهای مدیریتی مناسبی را به‌منظور رسیدن به سطح بهینه این شاخص، پیش‌بینی کنند.

واژگان کلیدی: مدیران ورزشی، مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات بین فردی، اثربخشی سازمانی.

۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد نایین (نویسنده مسؤل) Email: nazarirasool@yahoo.com

۲. دانشیار دانشگاه تربیت مدرس Email: mehsaniteh@yahoo.com - ehsani@modares.ac.ir

۳. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

۴. استادیار دانشگاه پیام نور

مقدمه

انسان به‌عنوان موجودی اجتماعی برای رفع نیازهای زندگی فردی و اجتماعی خود و رسیدن به اهداف سازمانی نیازمند ارتباط و تعامل با سایر هم‌نوعان خود است. یکی از فرض‌های اساسی رفتار سازمانی، شناخت ویژگی‌های فردی و ارتباطی افراد به‌منظور دسترسی به بهره‌وری بیشتر و تحقق اهداف سازمانی است. پوکزواردوسکی^۱ (۲۰۰۲) به این نکته اشاره می‌کند که از آنجا که بروز رفتاری معین وابسته به موقعیتی معینی است، مدیران موفق در دستیابی به اهداف سازمانی در اندیشه پیش‌بینی، هدایت، کنترل و تغییر رفتار کارکنان هستند و این روند با توجه به تفاوت‌های فردی و گسترش ارتباطات انسانی در دنیای امروز و تفاوت‌های فرهنگی در جوامع مختلف نیازمند تحقیقات گسترده‌ای است. ایجاد ارتباط، احساس اجتماعی بودن را در انسان بر می‌انگیزد و در برقراری این ارتباط فرد به مهارت‌های تازه و طرز فکرهای جدید دست می‌یابد، تا جایی که سازمان‌ها گسترده‌تر می‌شوند (۱). ارتباطات، انتقال اطلاعات از فرستنده به گیرنده است به گونه‌ای که برای هر دو قابل فهم و واضح باشد. در صورتی که یکی از این عناصر (فرستنده، گیرنده و پیام) موجود نباشد، هیچ‌گونه ارتباطی برقرار نمی‌شود (۲).

براساس مدل‌های ارتباطی، اطلاعاتی که فرد از طریق حواس پنج‌گانه خود به‌دست می‌آورد بر اساس ارزش‌ها، عقاید و تصمیمات از فیلتر پردازش اطلاعات می‌گذرند و فرد این داده‌ها را می‌تواند تغییر و تعمیم دهد (۳). یوکل^۲ در سال ۲۰۰۸ بیان کرد که با وجود همه این‌ها، تأثیرگذاری بر دریافت‌کننده پیام، و اطمینان از میزان اثربخشی پیام، ایجاد زمینه تأثیرگذاری بر منبع هدف، شناخت و آگاهی از عوامل مؤثر بر رفتار و شناخت ویژگی‌های فردی و شخصیتی افراد و از طرفی، توسعه دانش کاربردی تاکتیک‌های نفوذ و قدرت و عوامل مؤثر بر رفتار نفوذی همچنان از جمله دغدغه‌های مدیریتی در رفتار سازمانی است (۴).

مسائل شغلی و احساسات مدیران و عقاید آنان از عوامل اثرگذار در ارتباط است. آن‌ها برای توانایی ارتباط بین فردی کارکنان اهمیت ویژه‌ای قائل‌اند. به عقیده آن‌ها توانایی ارتباطی مهم‌ترین عامل تصمیم‌گیری سازمان در هنگام استخدام و موفقیت افراد در زمان شروع به کار است. ۷۱ درصد اعتقاد دارند مهارت ارتباط بین افراد اهمیت حیاتی برای سازمان دارد. بر اساس تحقیقات، درک مدیران از ارتباطات با پایین‌دستان خیلی بهتر از بالادستان آن‌هاست. در صورتی که ادراکات زیردستان نشان داد مدیران آنچنان که تصور می‌کنند ارتباط مؤثری با زیردستان برقرار نکرده‌اند (۵). مدیران معمولاً در ماتریسی دو سطحی (میزان اثربخشی و مقدار

1. Poczwardowski

2. Yukle

اطلاعات) یکی از راه‌کارهای ارتباطی را انتخاب می‌کنند (۶). مدیران سازمان‌های ورزشی به برقراری ارتباط نیاز دارند. آن‌ها مسئول فعالیت‌های سازمان و برنامه‌ریزی اهداف مشخص و اجرای ارزیابی، تعلیم و تربیت کارکنان و... هستند. بر اساس تحقیقی که گیو^۱ (۲۰۰۹) مدیر لایق با هر دو عامل محیطی مثبت و منفی ارتباط برقرار می‌کند تا سازمان بتواند راه‌هایی برای تحقیق و بحث روی سرمایه‌های مثبت و منفی نشان دهد. ارتباط مؤثر می‌تواند به یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان‌ها تبدیل شود (۷). در ارتباطات سازمانی مدیران و کارکنان در دو سطح و لایه ارتباطی به تعامل با دیگران می‌پردازند. بخشی از این ارتباطات بین فردی در سطح افقی انجام می‌شود که در این نوع ارتباطات افراد با کارکنان یا مدیران هم‌سطح خود ارتباط برقرار می‌کنند. سطح دیگر - که به نظر می‌رسد بیشترین حجم ارتباطات را به خود اختصاص داده است - ارتباطات عمودی است که در این بخش مدیران یا کارکنان مجبورند با افراد زیردست و بالادست خود ارتباط برقرار کنند. به نظر می‌رسد در ارتباطات، مدیرانی که از مهارت‌های گفتاری، شنودی و بازخوردی بهتری برخوردار باشند، موفق به ایجاد ارتباط اثربخش خواهند شد. از جمله مشکلاتی که مدیران در سازمان‌های ورزشی کمتر به آن توجه دارند، توجه ویژه به مهارت‌های ارتباطی است (۸).

همان‌طور که اشاره شد فرآیند مهارت‌های انسانی در چهار حیطه ارتباط با خود، روابط بین فردی، روابط گروهی و روابط جمعی قرار می‌گیرد که در این میان، روابط بین فردی مهم‌ترین بخش‌های روابط انسانی است. روابط بین فردی به صورت ارتباط با زیردستان، بالادستان و هم‌ردیف‌ها تعریف می‌شود. در سازمان‌ها هر سه بخش از این ارتباطات قابل بررسی است، اما آنچه بیشتر در ارتباط به کار می‌رود، روابط بین فردی با بالادستان و زیردستان است. حیطه‌های مختلفی که گراهام^۲ (۱۹۹۸) تحت عنوان روابط بین فردی از آن استفاده نمود شامل: روابط بین فردی آگاهی از خود و خودفاش‌سازی، خودنظمی و شفافیت، آگاهی از دیگران، قبول کردن بازخورد و ارزیابی، کنار آمدن با احساسات و تفاوت‌هاست. سولیوان (۲۰۰۴) به این نتیجه رسید که خانم‌ها در بیشتر مواقع تمایل به خودفاش‌سازی دارند و غالباً در کارها عکس‌العمل‌های رساتر و واکنشی از خود بروز می‌دهند. همچنین، زنان بیشتر از مردان از ارتباطات غیرکلامی استفاده می‌کنند. ضمن اینکه بین مردان و زنان ورزشی در مؤلفه‌های کلامی و شنیداری اختلاف معنی‌داری مشاهده شد (۷).

بیش از چند دهه است که اثربخشی موضوع تحقیق مدیریت و طراحی سازمان‌هاست و مدل‌ها،

1. Guo
2. Graham

رویکردها و معیارهای مورد استفاده در اثربخشی مختلف و زیاد است. یوکل (۲۰۰۸) اثربخشی واقعی سازمان‌ها را میزان نیل به اهداف سازمانی می‌داند. اثربخشی را قابلیت بهره‌وری از محیط برای کسب منابع ارزشمند برای استمرار عملکرد می‌دانند. درجه و میزانی از برآورده کردن نیازها یا تأمین معیارهای ارزیابی افراد خارج از سازمان تعریف می‌کند. چلادورای و هاجرتی^۱ (۱۹۹۱)، ریک ماتیس^۲ (۲۰۰۷) اشاره بر این دارند که نبود مهارت‌های ارتباطی موجب افزایش هزینه‌ها می‌شود و در نهایت، اثربخشی را کاهش می‌دهد. رهبران مؤثر از طریق ارتباطات پل‌ها را می‌سازند و با سخنان و عملکردشان، گذشته و حال را به دیدی الهام‌بخش در مورد آینده متصل می‌کنند (۹، ۱۰). بر اساس تحقیق پاپادیمیتریوس و تیلور^۳ (۲۰۱۰) در سازمان‌ها معمولاً نخبگان کمترین رضایت را از سطح اثربخشی برنامه‌ها دارند (۱۱). به عقیده یوکل (۲۰۰۸) معمولاً رفتارهای رهبری، برنامه‌های مدیریت، شکل‌های ساختاری، ابتکارات بیرونی و نحوه استفاده از آن‌ها بر عملکردهای سازمانی اثرگذار است. در میان مواردی که بیان شد، برنامه‌ها و سیستم‌های مدیریت بیشتر اثرگذار است (۴). طبائیان (۱۳۸۱) در پژوهشی بیان می‌کند اثربخشی مدیرانی که تحصیلات عالی دارند از مدیرانی که تحصیلات عالی ندارند بیشتر است. اثربخشی مدیرانی که سابقه بیشتری در حرفه مورد نظر دارند بیشتر است (۱۲). در سازمان‌های ورزشی با توجه به ماهیت فرهنگی، اجتماعی آن‌ها روابط بین مدیر و کارکنان بسیار مهم و در اثربخشی فعالیت‌ها اثرگذار است؛ از این رو بر شناسایی نیازها توسط مدیران تأکید می‌شود.

از آنجا که بین ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های ارتباطی رابطه معنی‌دار وجود دارد (۱۳)، مدیران می‌توانند با در نظر گرفتن شبکه‌های ارتباطی مؤثر و بهبود مهارت‌های انسانی، از جمله رشد مهارت‌های ارتباطی زمینه مدیریت مؤثر و تحقق اهداف سازمانی را فراهم‌کنند (۱۴)؛ از این رو شناخت و آگاهی از مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی مدیران ورزشی و تبیین روابط بین آن‌ها که هدف عمده این تحقیق است، می‌تواند به یافته‌هایی منجر شود که با شناسایی سطوح مهارت‌های ارتباطی افراد و میزان ارتباطات بین فردی افراد با زیردستان و بالادستان در دو موقعیت واقعی و ایده‌آل موجب بهبود سطح ارتباطات و در نهایت، اثربخشی سازمانی شود. اگر بتوان شواهدی مبنی بر وجود ارتباط بین این متغیرها به دست آورد، علاوه بر ایجاد زمینه درک بهتر موقعیت محیط کار و توسعه دانش پایه در این حوزه می‌توان امکان

1. Chelladurai and Hajerati

2. Rick Mathis

3. Papa Dimitriou, Dimitra and Taylor, Peter.

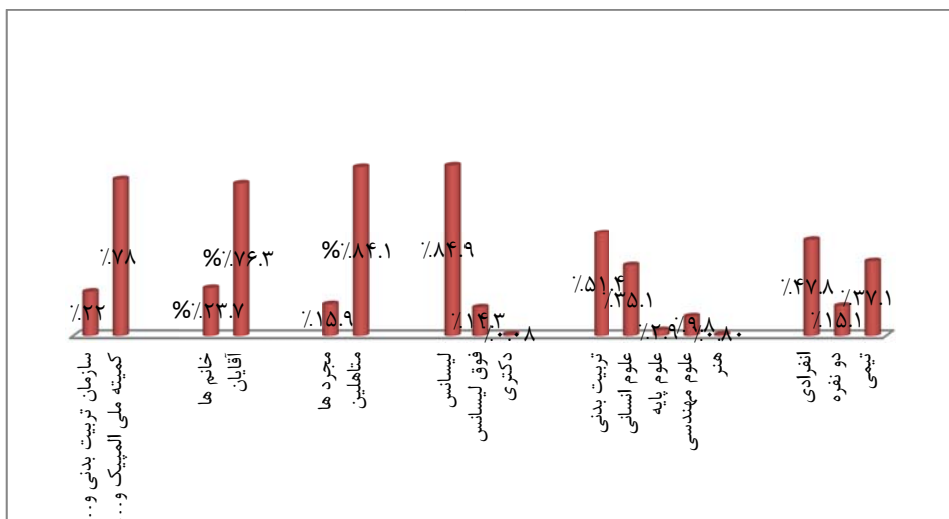
تحقق و دسترسی اهداف سازمانی را در بخش تربیت بدنی و ورزش در کشور تسهیل کرد.

روش‌شناسی پژوهش

به‌منظور بررسی اثرات مهارت‌های ارتباطی و روابط بین فردی و نقش آن در اثربخشی مدیران سازمان‌های ورزشی، با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری اثرات متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته و نیز اثرات متغیرهای مشاهده‌شده بر متغیرهای مکنون بررسی شده است. تحقیق از نوع توصیفی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را افراد شاغل در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران شامل معاونان، مدیران ستادی سازمان، مدیر کل استان‌ها و معاونان آن‌ها، کارکنان در سطح کارشناسان سازمان، کمیته ملی المپیک و فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران تشکیل می‌دادند. حجم جامعه آماری این پژوهش بر اساس اطلاعات دریافت شده حدود ۶۷۰ نفر بود. نمونه آماری تحقیق، به‌صورت تصادفی از میان جامعه آماری انتخاب شد. برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای^۱ و کوکران^۲ با اشتباه مجاز (۰/۰۵) استفاده و تعداد کل نمونه ۲۴۵ نفر در نظر گرفته شد. ابزارهای اندازه‌گیری شامل پرسشنامه‌های اطلاعات فردی، مهارت‌های ارتباطی بارتون جی با پایایی (۰/۸۱)، ارتباطات بین فردی گراهام با پایایی (۰/۸۶) و اثربخشی سازمانی هسو با پایایی (۰/۹۰) بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و LISREL با سطح اطمینان ۹۵ درصد استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نمودار ۱ نشان می‌دهد ۵۵ نفر (حدود ۲۲ درصد نمونه) از مدیران سازمان تربیت بدنی و ادارات کل تربیت بدنی استان‌ها، ۱۹۰ نفر یعنی حدود ۷۸ درصد از مدیران کمیته ملی المپیک و فدراسیون‌های ورزشی، ۱۸۷ نفر (حدود ۲۳/۷ درصد) مرد و ۵۸ نفر یعنی حدود ۷۶/۳ درصد زن نمونه آماری را تشکیل می‌دادند. ۲۰۶ نفر حدود ۸۴/۱ درصد مدیران متأهل و تنها ۳۹ نفر یعنی حدود ۱۵۱۵,۹/۹ درصد آن‌ها مجرد بودند. ۸۴/۹ درصد مدیران مدرک لیسانس، ۱۴/۳ درصد مدرک فوق لیسانس و تنها ۰/۸ درصد مدیران مدرک دکتری دارند.



نمودار ۱. فراوانی مدیران از نظر حوزه فعالیت، جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی و ورزشی

نتایج موجود در نمودار ۲ نشان می دهد حداقل سن مدیران سازمان تربیت بدنی، ادارات کل تربیت بدنی استان ها، مدیران کمیته ملی المپیک و فدراسیون های ورزشی ۲۵ سال و حداکثر سن آن ها ۶۵ سال است؛ بنابراین میانگین سن مدیران مورد بررسی ۴۰/۵ سال است. حداقل سابقه کار یک سال، حداکثر آن ۳۵ سال و میانگین سابقه کار مدیران مورد بررسی ۱۳/۵ سال است. همچنین، حداقل سابقه مدیریت یک سال، حداکثر آن ۲۵ سال و میانگین سابقه مدیریت مدیران مورد بررسی ۷/۵ سال است.



نمودار ۲. فراوانی مدیران از نظر حوزه فعالیت، جنسیت، وضعیت تأهل و سطح تحصیلات

جدول ۱. نتایج آماری نمرات مربوط به مهارت‌های ارتباطی مدیران

انحراف استاندارد	میانگین نمرات	حداکثر نمره	حداقل نمره	تعداد نمونه	حیطه‌های مهارت‌ها
۲,۹	۲۰,۱	۲۷	۱۲	۲۴۵	کلامی
۳,۸	۱۸,۴	۲۶	۱۱	۲۴۵	شنودی
۲,۷	۲۰,۵	۲۹	۱۲	۲۴۵	بازخوردی

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد مدیران سازمان تربیت بدنی، ادارات کل تربیت بدنی استان‌ها، مدیران کمیته ملی المپیک و فدراسیون‌های ورزشی در حیطه‌های مهارت‌های ارتباطی شامل مهارت کلامی با حداقل نمره ۱۲ و حداکثر ۲۷ و با میانگین ۲۰/۱ و مهارت بازخوردی با حداقل نمره ۱۲ و حداکثر نمره ۲۹ و با میانگین ۲۰/۵ تقریباً بیشتر از میانگین قرار دارند، ولی مهارت‌های شنودی در میان مدیران مورد بررسی با حداقل نمره ۱۱ و حداکثر نمره ۲۶ و میانگین ۱۸/۴ به میانگین نزدیک است. از این نتایج چنین استنباط می‌شود که مدیران ورزشی از مهارت‌های شنودی و بازخوردی خوبی برخوردارند و در مقایسه با دو مهارت دیگر در مهارت کلامی ضعف دارند.

جدول ۲. نتایج آماری نمرات مربوط به ارتباطات بین فردی با زیردستان و بالادستان در میان مدیران

انحراف استاندارد	میانگین نمرات	حداکثر نمره	حداقل نمره	تعداد نمونه	مهارت‌ها
۸/۸	۹۸/۲	۱۰۸	۷۳	۲۴۵	نمره کل ارتباطات با بالادستان
۷/۲	۸۶/۳	۱۰۲	۷۴	۲۴۵	نمره کل ارتباطات با زیردستان

داده‌های موجود در جدول ۲ نشان می‌دهد میانگین‌های حیطه‌های روابط بین فردی با بالادستان ۸۹/۲ و میانگین‌های حیطه‌های روابط بین فردی با زیردستان ۸۶/۳ و میانگین کل ارتباطات بین فردی مدیران سازمان تربیت بدنی، ادارات کل تربیت بدنی استان‌ها، مدیران کمیته ملی المپیک و فدراسیون‌های ورزشی تقریباً یک انحراف استاندارد بیشتر از میانگین اصلی است، ولی تا نمره ایده‌آل ۱۱۷ که نشان‌دهنده سطح ارتباطات قابل قبول و ایده‌آل برای مدیران است، اختلاف زیادی وجود دارد. در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که هر چند مدیران در ارتباط با بالادستان وضعیت مطلوب‌تری در مقایسه با زیردستان دارند، ولی در مجموع، در وضعیت مطلوبی قرار ندارند.

جدول ۳. نتایج آماری نمرات مربوط به حیطه‌های اثربخشی سازمانی

مهارت‌ها	تعداد نمونه	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین نمرات	انحراف استاندارد
سازماندهی	۲۴۵	۵	۲۵	۱۵/۸	۴/۱
تصمیم‌گیری	۲۴۵	۵	۲۵	۱۶/۲	۳/۹
ارتباطات افراد	۲۴۵	۳	۱۵	۹/۵	۲/۸
رضایت شغلی	۲۴۵	۶	۳۰	۱۹/۱	۴/۵

بر اساس داده‌های جدول ۳، میانگین حیطه‌های اثربخشی سازمانی شامل سازماندهی، ۱۵/۸ و تصمیم‌گیری، ۱۶/۲ دقیقاً مطابق با میانگین اصلی است، ولی حیطه ارتباطات افراد با میانگین ۹ کمتر از میانگین و رضایت شغلی با میانگین ۱۹/۱ بیشتر از میانگین است که نشان‌دهنده وضعیت نامطلوب اثربخشی سازمانی مدیران است.

جدول ۴. نتایج آماری مربوط به ارتباط بین مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی مدیران

با بالادستان و زیردستان

فاکتورهای آماری	ارتباطات بین فردی زیردستان	ارتباطات بین فردی با بالادستان
ضریب پیرسون	۰/۵۵۸	۰/۷۷۷
Sig	*۰/۰۰۷	*۰/۰۰۷
N	۲۴۵	۲۴۵

بر اساس موجود در جدول ۴، بین مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی با بالادستان و زیردستان در سطح $p < 0.5$ ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵. نتایج آماری مربوط به اختلاف بین ادراک واقعی و ادراک ایده‌آل ارتباطات بین فردی با

بالادستان در بین مدیران

آزمون					مهارت
تفاوت فاصله اطمینان از اختلاف ۹۵٪	اختلاف میانگین	sig	df	t	
پایین	۹۱،۱	*۰،۰۰۰	۲۴۴	۱۵۴،۴	ارتباطات بین فردی با بالادستان در سطح واقعی
بالا	۹۱،۷	*۰،۰۰۰	۲۴۴	۱۲۲،۸	ارتباطات بین فردی با بالادستان در سطح ایده‌آل
پایین	۸۷،۲	*۰،۰۰۰	۲۴۴	۱۷۳،۹	ارتباطات بین فردی با زیردستان در سطح واقعی
بالا	۸۸،۵	*۰،۰۰۰	۲۴۴	۱۵۲،۴	ارتباطات بین فردی با زیردستان در سطح ایده‌آل

جدول ۵ نشان می‌دهد بین ارتباطات بین فردی با بالادستان و زیردستان در بخش ایده‌آل و ارتباطات با بالادستان در بخش واقعی اختلافی معنی‌دار در سطح ($p < .5$) وجود دارد.

جدول ۶. نتایج آماری مربوط به اختلاف بین ارتباطات بین فردی با بالادستان و زیردستان در بین مدیران

آزمون					مهارت	
تفاوت فاصله اطمینان از اختلاف ۹۵٪		اختلاف میانگین	sig	df		t
بالا	پایین					
۹۲,۵	۹۰,۳	۹۱,۴	*۰,۰۰۰	۲۴۴	۱۶۳,۸	
۸۸,۸	۸۶,۹	۸۷,۸	*۰,۰۰۰	۲۴۴	۱۸۹,۰	

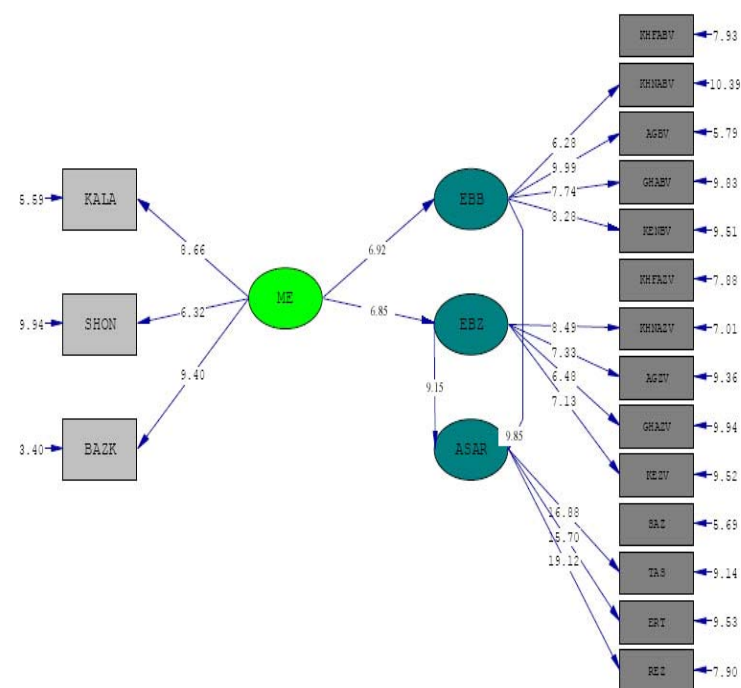
بر اساس نتایج جدول ۶ بین ارتباطات بین فردی با بالادستان و زیردستان در سطح ($p < .5$) اختلاف معنی‌دار وجود دارد. ارتباطات بین فردی با بالادستان

جدول ۷. نتایج آماری مربوط به ارتباط بین ارتباطات بین فردی با بالادستان و اثربخشی سازمانی

مهارت	فاکتورها	اثربخشی	مهارت	فاکتورهای آماری	اثربخشی	مهارت	فاکتورهای آماری	اثربخشی
مهارت‌های ارتباطی	ضریب پیرسون	۰/۶۶۹	ارتباطات بین فردی با بالادستان	ضریب پیرسون	۰/۸۱۹	ارتباطات بین فردی با بالادستان	ضریب پیرسون	۰/۹۹۱
	Sig	*۰/۰۰۲		Sig	*۰/۰۱۵		Sig	*۰,۰۰۰
	N	۲۴۵		N	۲۴۵		N	۲۴۵

بر اساس نتایج جدول ۷ بین مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات بین فردی با بالادستان و زیردستان و اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی سازمان تربیت بدنی، ادارات کل استان‌ها، مدیران کمیته ملی المپیک و فدراسیون‌های ورزشی ارتباطی معنی‌داری در سطح ($p < .5$) وجود دارد. خروجی بعدی شکل ۳ مدل اول اندازه‌گیری مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات بین فردی بالادستان و زیردستان و اثربخشی سازمانی را در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد. نتایج تخمین قسمت زیرین شکل نشان‌دهنده مناسب بودن مدل است. با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2 دو ۲۴۴/۸۴ است که مقدار نسبتاً زیادی است. کم بودن میزان این شاخص نشان‌دهنده تفاوت اندک میان مدل مفهومی پژوهش با داده‌های مشاهده‌شده در تحقیق است. همچنین خروجی RMSEA (۰/۰۶۸) را برای مدل نشان می‌دهد. هر چه این شاخص کمتر باشد، مدل برازش

مناسب‌تری خواهد داشت پس مدل برازش و تناسب خوبی دارد. معنی‌داری ضرایب و پارامترهای به‌دست آمده مدل اندازه‌گیری تحلیل مسیر مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات بین فردی بالادستان و زیردستان و اثربخشی سازمانی را نشان می‌دهد که تمامی ضرایب به‌دست آمده معنی‌دارند؛ زیرا مقدار آزمون معنی‌داری تمام آن‌ها از عدد ۲ بزرگ‌تر و از عدد ۲- کوچک‌تر است.



Chi-Square=244.84, df=115, P-value=0.00000, RMSEA=0.068

شکل ۳. نمرات (T-value) تحلیل مسیر مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات بین فردی بالادستان و زیردستان و اثربخشی

نتایج اجرای مدل‌های اندازه‌گیری تحلیل مسیر مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات بین فردی

بالادستان و زبردستان و اثربخشی سازمانی مدل‌های مفهومی تحقیق را تأیید می‌کند. میزان RMSEA کم و مناسب این مدل‌ها برازش مناسب و انطباق مدل مفهومی پژوهش را با داده‌های مشاهده‌شده به خوبی نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

مدیران حدود دو سوم از زمان ارتباطی خود را صرف ارسال پیام‌ها به‌طور عمودی به رؤسا و مرئوسان خود می‌کنند (۱۳) و وقتی ارتباط برای مدیران مهم تلقی شود، در آن‌ها تعهد به وجود می‌آورد؛ بنابراین به نظر می‌رسد داشتن حداقل‌هایی از مهارت‌های ارتباطی و مهارت در ارتباطات بین فردی از شاخص‌های مهم مدیریت محسوب می‌شود. ارتباطات در ورزش نیز به‌عنوان نوعی پدیده پیچیده اجتماعی نقشی بسیار مهم دارد.

به نظر می‌رسد با توجه به ماهیت پیچیده فرآیند ارتباط و ضرورت توسعه مهارت‌های ارتباطی بین فردی، مدیران بنا بر نیاز حرفه‌ای خود باید سعی در بهبود مهارت‌های ارتباطی داشته باشند. مدیران ورزشی مهارت‌های شنودی و بازخوردی خوبی دارند، ولی در مهارت کلامی ضعیف‌اند. در حیطه‌های ارتباطات بین فردی تمامی حیطه‌ها بیشتر از میانگین در نظر گرفته شده است. در مجموع می‌توان نتیجه گرفت که هر چند مدیران در ارتباطات با بالادستان وضعیت مطلوب‌تری دارند، ولی در کل، در وضعیت مطلوبی قرار ندارند.

از آنجا که توانایی ارتباطی، مهم‌ترین عامل تصمیم‌گیری سازمان و موفقیت افراد در کار است، داشتن توانایی‌ها و مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی برای مدیران بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا بیش از ۲۵ درصد مشکلات مربوط به روابط افراد در سازمان به دلیل وجود مشکلات ارتباطی در سطح فردی و سازمانی است. توجه داشته باشیم که هنگامی که افراد در محل کار به شکل مناسبی ارتباط برقرار نکنند، زمان را تلف کرده، منابع را هدر داده، در رسیدن به اهداف با شکست مواجه می‌شوند روابط آن‌ها با یکدیگر خراب می‌شود؛ بنابراین مدیر ماهر باید بر روش‌های بهبود روابط خود تمرکز کند تا در میان کارمندان جایگاه بهتری داشته باشد، ناسازگاری‌ها را به حداقل برساند و روی نظرها و رفتارها تأثیرگذار باشد تا بتواند در محل کار واکنش‌های عملی متقابل را کنترل کند. در مجموع نتایج نشان می‌دهد مدیران سازمان تربیت بدنی و ادارات کل استان‌ها، در مقایسه با مدیران کمیته ملی المپیک و فدراسیون‌های ورزشی در مهارت‌های کلامی و بازخوردی وضعیت بهتری دارند، ولی در مهارت شنودی وضعیت کاملاً عکس این است و مدیران فدراسیون‌ها وضعیت بهتری دارند. نتایج این بخش از تحقیق مبنی - بر نامناسب بودن سطح مهارت‌های ارتباطی مدیران ورزشی با یافته‌های گراهام (۱۹۹۸)، نظری

و همکاران (۲۰۱۱)، عروف زاد (۱۳۸۷) و یوکل (۲۰۰۸) همخوانی دارد. براساس نتایج، ارتباط معنی‌داری بین مهارت‌های ارتباطی و روابط بین فردی با بالادستان و زیردستان وجود دارد. معمولاً مدیرانی که از مهارت‌های ارتباطی بیشتری در هر سه حیطه کلامی، بازخوردی و شنودی برخوردارند قاعداً در ارتباطات بین فردی در هر پنج حیطه آگاهی از خود و خودفاش‌سازی، آگاهی از دیگران و قبول کردن بازخورد و ارزیابی، خودنظمی و شفافیت و کنار آمدن با احساسات و تفاوت‌ها موفق‌تر عمل می‌کنند؛ به‌عنوان مثال شاید مدیرانی که مهارت کلامی ضعیفی دارند نتوانند به خوبی ارتباط کلامی برقرار کنند و متغیرهای مزاحمی را که بر سر راه ارتباط قرار دارند به خوبی کنترل کنند؛ در نتیجه مفهوم شکل گرفته در ذهن آن‌ها دقیقاً در ذهن گیرنده پیام شکل نمی‌گیرد. قاعداً این افراد در بخش ارتباطات بین فردی با بالادستان و زیردستان با مشکل مواجه می‌شوند؛ از این رو مدیرانی که ارتباطات بین فردی بهتری در هر دو سطح با بالادستان و زیردستان برقرار می‌کنند می‌توانند در مورد احساسات کارکنان و همکاران فهم بهتری داشته، اعتماد دیگران را نسبت به خود بهتر جلب نموده، به دیگران کمک کنند تا آن‌ها را بهتر درک کنند. ضمن اینکه با شفافیت بیشتری صحبت می‌کنند، به نظرات دیگران به خوبی گوش می‌دهند، انتقادات نسبت به خود را شنیده، پس از تجزیه و تحلیل در خصوص جواب و برطرف نمودن آن‌ها اقدام می‌کنند و صادقانه مفاهیم مد نظر خود را به دیگران انتقال می‌دهند.

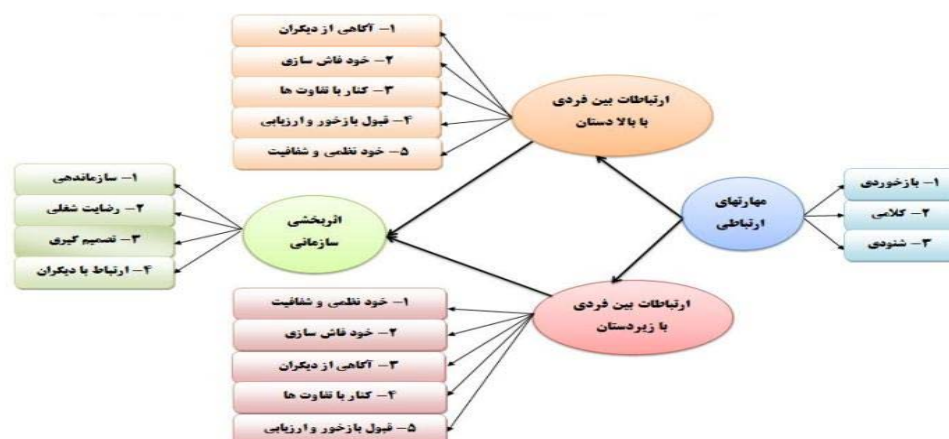
بر اساس نتایج، بین ادراک واقعی ارتباطات بین فردی افراد با بالادستان و زیردستان و ادراک ایده‌آل آن‌ها اختلاف وجود دارد. میانگین ارتباطات بین فردی با بالادستان و زیردستان در سطح ایده‌آل از میانگین ارتباطات با بالادستان در سطح واقعی بیشتر است؛ بنابراین مدیران در بخش عملکرد واقعی خود از نوع ارتباطات با بالادستان و زیردستان راضی نیستند و حالت ایده-آل از نظر آن‌ها حالت بهتری باید باشد. همچنین میانگین ارتباطات بین فردی با بالادستان از میانگین ارتباطات با زیردستان بیشتر است. با توجه به میانگین به‌دست آمده، مدیران سازمان‌های ورزشی مورد بررسی بیشتر توان و مهارت خود را در ارتباط با بالادستان به‌کار می‌گیرند و به نوعی از ارتباط با زیر دستان خود غافل‌اند. به نظر می‌رسد این ضعف مفرد در ارتباطات با زیر دستان در نهایت تأثیری سوء بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی سازمان‌های مذکور داشته است. از نتایج این تحقیق می‌توان این‌چنین استنباط نمود که مهارت‌های ارتباطی و روابط بین فردی با بالادستان و زیردستان با هم ارتباط دارند؛ از این رو می‌توان با آموزش و بهبود مهارت‌های ارتباطی در سطوح فردی، بین فردی و جمعی میزان تأثیرگذاری و نفوذ بر دیگران را افزایش داد و دسترسی به اهداف سازمانی را تسهیل نمود. علاوه بر این، از

طریق مهارت‌های ارتباطی افراد می‌توان نوع و تأثیر ارتباطات بین فردی آنان را پیش‌بینی کرد و در موقعیت‌های شغلی مختلف به این موضوع در انتخاب افراد مناسب توجه کرد. این بخش از نتایج تحقیق مبنی بر وجود رابطه بین مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی با مطالعات و پژوهش‌های گراهام (۱۹۹۸) و نظری و همکاران (۲۰۱۱) همخوان است.

اگر اثربخشی سازمانی را میزان حصول اهداف از پیش تعیین‌شده در نظر بگیریم (۷)، نکته حائز اهمیت این است که میانگین‌های اثربخشی سازمانی مدیران کمیته ملی المپیک در حیطه‌های سازماندهی تصمیم‌گیری، ارتباط با افراد و رضایت شغلی از مدیران سازمان تربیت بدنی و ادارات کل استان‌ها بیشتر است و به‌طور کلی می‌توان ادعان نمود که اثربخشی مدیران فدراسیون‌های ورزشی از مدیران سازمانی و ادارات کل قابل قبول‌تر است، ولی نباید از این قضیه غافل شد که میانگین نمرات اثربخشی دو گروه یا زیرمیانگین یا در حد میانگین است که نشان می‌دهد به‌طور کلی مدیران ورزشی سازمان‌های مورد بررسی اثربخشی قابل قبولی ندارند. با توجه به نتایج، بین مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات بین فردی و اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ارتباط معنی‌داری وجود دارد؛ در نتیجه این بخش از نتایج تحقیق مبنی بر وجود ضعف در اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی با مطالعات و پژوهش‌های یوسفی (۱۳۷۶) و طبائیان (۱۳۸۱) همخوانی دارد. ریک ماتیز (۲۰۰۲) معتقد است نبود مهارت‌های ارتباطاتی به افزایش هزینه‌ها منجر می‌شود و در نهایت، اثربخشی را کاهش می‌دهد. رهبران مؤثر از طریق ارتباطات پل‌ها را می‌سازند و با سخنان و عملکردشان، گذشته و حال را با دیدی الهام‌بخش به آینده متصل می‌کنند. از نظر یوکل (۲۰۰۸) معمولاً رفتارهای رهبری، برنامه‌های مدیریت، شکل‌های ساختاری، ابتکارات بیرونی و نحوه استفاده از آن‌ها بر عملکردهای سازمانی اثرگذار است. در میان مواردی که بیان شد، برنامه‌ها و سیستم‌های مدیریت اثرگذارترند. از نتایج می‌توان چنین استنباط نمود که با توجه به آموزش‌پذیر بودن مهارت‌های ارتباطی، مدیران ورزشی به مرور زمان به‌دلیل شناخت بهتر از عوامل انسانی (گروه همکاران و جامعه ورزش به‌عنوان بخشی تأثیرگذار در جامعه) و با کسب تجربه، روند رو به رشدی در مهارت‌های ارتباطی داشته‌اند.

بر اساس نتایج شکل ۳ در مدل اندازه‌گیری مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات بین فردی بالادستان و زیردستان و اثربخشی سازمانی در حالت تخمین استاندارد با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2 دو ۲۴۴/۸۴ است که مقدار نسبتاً زیادی است. کم بودن میزان این شاخص نشان‌دهنده تفاوت اندک میان مدل مفهومی پژوهش با داده‌های مشاهده‌شده تحقیق است. همچنین خروجی $RMSEA$ (۰/۰۶۸) را برای مدل نشان می‌دهد. هر چه این شاخص کمتر باشد، مدل برازش مناسب‌تری دارد؛ به عبارت دیگر مدل برازش و تناسب خوبی دارد که میزان (۰/۰۶۸) را برای

این شاخص نشان می‌دهد. معنی‌داری ضرایب و پارامترهای به‌دست آمده مدل اندازه‌گیری تحلیل مسیر مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات بین فردی بالادستان و زیردستان و اثربخشی سازمانی را نشان می‌دهد که تمامی ضرایب به‌دست آمده معنی‌دارند؛ زیرا مقدار آزمون معنی‌داری همه آن‌ها از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر و از عدد ۱/۹۶- کوچک‌تر است. معنی‌داری این اعداد نشان‌دهنده معنی‌دار بودن و تأیید شدن تحلیل عاملی تأییدی برای تحلیل مسیر مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات بین فردی بالادستان و زیردستان و اثربخشی سازمانی است. میزان RMSEA کم و مناسب این مدل‌ها برازش مناسب و انطباق مدل مفهومی پژوهش را با داده‌های مشاهده‌شده به خوبی نشان می‌دهد؛ بنابراین نتایج اجرای مدل‌های اندازه‌گیری برای تحلیل مسیر مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات بین فردی بالادستان و زیردستان و اثربخشی سازمانی مدل‌های مفهومی تحقیق را تأیید می‌نماید (شکل ۴).



شکل ۴. مدل پیشنهادی اثر مهارت‌های ارتباطی بر ارتباطات بین فردی و نقش آن‌ها بر اثربخشی سازمانی

آنچه از مدل پیشنهادی استنباط می‌شود حاکی از این است که در شاخص مهارت‌های ارتباطی

مدل مذکور اثر حیطه‌های مهارت‌های ارتباطی به ترتیب شامل مهارت بازخوردی، کلامی و شنودی است. این مهارت‌ها به ترتیب سهم بیشتری در ارتباطات را به خود اختصاص داده‌اند. در بخش ارتباطات بین فردی با بالادستان حیطه‌های اثرگذار به ترتیب آگاهی از دیگران، خودفاش‌سازی، کنار آمدن با احساسات و تفاوت‌ها، قبول بازخورد و ارزیابی و در نهایت خودنظمی و شفافیت است. در بخش ارتباطات بین فردی با زیردستان حیطه‌ها تغییر کرده و در این نوع از ارتباطات اثر هر یک از حیطه‌ها به ترتیب شامل: خودنظمی و شفافیت، خودفاش‌سازی، آگاهی از دیگران، کنار آمدن با احساسات و تفاوت‌ها و در نهایت قبول بازخورد و ارزیابی است. در بخش اثربخشی مدل ارائه‌شده حیطه‌های اثرگذار به ترتیب شامل سازماندهی، رضایت شغلی، تصمیم‌گیری و در نهایت ارتباط با افراد به‌عنوان عوامل اثرگذار در اثربخشی سازمانی ارائه می‌شود. با توجه به اینکه مدیران با استفاده از یافته‌های علوم مدیریت و ارتباطات برای فهم نگرش افراد، درک دیدگاه‌ها و الگوهای ارتباطی به‌منظور تعیین شیوه‌های مدیریتی تلاش می‌کنند، می‌توانند با در نظر گرفتن شبکه‌های ارتباطی مؤثر و بهبود مهارت‌های انسانی از جمله توسعه مهارت‌های ارتباطی زمینه مدیریت مؤثر و تحقق اهداف سازمانی را تسهیل نمایند؛ بنابراین ضرورت شناخت و آگاهی از مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی مدیران ورزشی و تبیین روابط بین آن‌ها می‌تواند به بهبود سطح ارتباطات و در نهایت اثربخشی سازمانی منجر شود. در این خصوص محقق مدل ارائه‌شده رفتارها و مهارت‌های اثرگذار بر ارتباطات را به‌عنوان عاملی مهم در تأثیرگذاری بر دیگران و ایجاد زمینه دسترسی به اهداف فردی و سازمانی پیشنهاد می‌دهد و در نهایت، الگوی جدیدی (شکل ۴) را از شاخص‌های مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی و نقش آن بر اثربخشی مدیران ورزشی ارائه نموده است.

دکوچ و همکاران (۲۰۰۲) اشاره کرده‌اند که توانایی ارتباطی، مهم‌ترین عامل تصمیم‌گیری سازمان در هنگام استخدام و موفقیت افراد در زمان شروع به کار است. مدیران معمولاً در ماتریسی دو سطحی، اثربخشی و مقدار اطلاعات، یکی از راه‌کارهای ارتباطی را انتخاب می‌کنند. با توجه به پژوهش‌ها بهترین حالت ارتباط اثربخش تأیید و کشف کردن است؛ از این رو مدیران همواره به برقراری ارتباط با افراد توصیه می‌شوند (۶). مدیر ماهر باید روی راه‌هایی تمرکز کند که باعث بهبود روابطش می‌شود تا میان کارمندان جایگاه بهتری داشته باشد، ناسازگاری‌ها را به حداقل برساند و روی نظرها و رفتارها تأثیرگذار باشد تا در محل کار واکنش‌های عملی متقابل را کنترل کند. به‌طور کلی نتایج تحقیق نشان داد ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان شاخصی مناسب، نقش مؤثری در پیش‌بینی مهارت‌های ارتباطی، روابط بین فردی و اثربخش سازمانی مدیران

ورزشی دارد؛ از این رو این اطلاعات شناخت گسترده‌تری از روابط ابعاد شخصیتی، سطح مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی مدیران ارائه می‌دهد. بررسی ویژگی‌های شخصیتی مدیران می‌تواند به عوامل زمینه‌ای از قبیل بافت فرهنگی - اجتماعی، ساختار اجتماعی و حتی عملکرد سطوح مختلف مدیریتی در مورد عوامل فشار سازمانی و سیستم نظارت بر عملکرد و گزینش مدیر مربوط شود؛ بنابراین ضرورت برنامه‌ریزی به‌منظور شناخت علل موضوع و ارائه راه‌کار در این زمینه باید در ردیف اول اولویت‌های پژوهشی قرار گیرد. براساس یافته‌های تحقیق، مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات بین فردی و اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی در سطح متوسط و ضعیف ارزیابی می‌شود. با توجه به اینکه ضرورت شناخت و آگاهی از مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی مدیران ورزشی و تبیین روابط بین آن‌ها می‌تواند به بهبود سطح ارتباطات و در نهایت اثربخشی سازمانی منجر شود، مسئولان باید راهبردهای مدیریتی مناسبی را به‌منظور رسیدن به سطح بهینه این شاخص برنامه‌ریزی و اجرا نمایند.

منابع:

1. Poczwadowski, A., Barott, J. E., & Henschen, K. P. (2002). The athlete and coach: Their relationship and its meaning. Results of an interpretative study. *International Journal of Sport Psychology*, 33, 116-140.
2. Sullivan, Philip (2004). Communication Differences between Male and Female Team Sport Athletes. *Communication Reports*; summer 2004; 17, 2; Academic Research Library. pg. 1231.
3. James, C. R. (2002). Designing learning organizations. *Organizational Dynamics*, 32(1), 46-61.
4. Yukl, Gary (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The Leadership Quarterly* 19 (2008) 708-722.
5. Graham, Jennifer Lyn (1998). An Analysis of sport Managers interpersonal communication skills in selected Ontario amateur sport organization. University of Windsor. Windsor. Ontario. Canada. September
6. Duck, S. Kashman, (2000). A strategy for communicating about uncertainty. *Academy of management executive*. Winter 2002. 41-57
7. Guo, K. and Sanchez, Y. (2009). Work place Communication. In N. Borkowski (Ed). *Organizational Behavior, Theory and Design*. Sudbury, MA: Jones and Bartlett Publishers. pp. 71-101.
8. Nazari.R, Ehsani.M, Gasemei.H, Ganjouei.A (2011). Communication Skill difference among Men and Women in sports. *Pan- Asian Journal of Sports and Physical Educatio* Vol.3 No.1 Mar.2011. P51

9. Chelladurai, P. and Haggerty (1991) Measures of organizational Effectiveness of Canadian Sport Organization. Canadian journal of sport science 1G (2)126-133.
10. Mathis, Rick (2007). building bridges through effective communication. Supervision; Oct; 68, 10; ABI/INFORM Global.
11. Papastergiou, Marina (2010). Enhancing Physical Education and Sport Science students' self-efficacy and attitudes regarding Information and Communication Technologies through a computer literacy course. Journal homepage: www.elsevier.com/locate/compedu. Computers & Education 54 .298-308.
۱۲. طبائیان ، احمد (۱۳۸۱). رابطه بین پایگاه‌های قدرت با اثربخشی و عملکرد رؤسای دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور از دیدگاه خود و اعضای هیأت علمی. رساله دکتری، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۱۳. عروف زاد، شهرام (۱۳۸۷). رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با مهارت‌های ارتباطی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی کشور. رساله دکتری مدیریت و برنامه ریزی در تربیت بدنی . دانشگاه تربیت معلم تهران.
۱۴. یوسفی ، بهرام (۱۳۷۶). طراحی و تبیین الگوی ارتباطات سازمانی (در سازمان تربیت بدنی) ، رساله‌ی دکتری، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران.

رابطه کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی در تیم‌های والیبال لیگ برتر ایران

مهدی بخششی^۱، مجید جلالی فراهانی^۲، ساجد پورحسن^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۳/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۰۸/۰۹

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی در تیم‌های والیبال لیگ برتر مردان ایران و پیش‌بینی انسجام گروهی بر اساس ابعاد کارآمدی مربی است. آزمودنی‌های پژوهش حاضر ۱۲۳ نفر از والیبالیست‌های نخبه لیگ برتر ایران بودند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه اطلاعات فردی، پرسشنامه پنج ارزشی کارآمدی مربی (میر و همکاران، ۲۰۰۵) و پرسشنامه انسجام گروهی (کارون و همکاران، ۱۹۸۵) بود. همچنین از معادله (Tonsing - Vargas) برای بررسی همبستگی گروهی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل آماری از ضریب پیرسون و مدل رگرسیون خطی چندمتغیری استفاده شد ($\alpha \leq 0.05$). نتایج پژوهش نشان داد بازیکنان کارآمدی مربی و انسجام گروهی تیم‌های خود را به ترتیب در حدود ۷۶ و ۶۸/۶ درصد می‌دانند. همچنین از میان ابعاد کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی، تنها بین ابعاد کارآمدی شخصیت‌سازی و جاذبه گروهی فردی - اجتماعی رابطه معنی‌دار وجود ندارد ($P > 0.162$). نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد ابعاد کارآمدی مربیگری می‌تواند انسجام گروهی تیم‌های والیبال را پیش‌بینی کند ($P < 0.001$) و کارآمدی انگیزشی ($\beta = 0.382$)، کارآمدی تاکتیکی ($\beta = 0.839$)، کارآمدی تکنیکی ($\beta = -0.453$) و کارآمدی شخصیت‌دهی ($\beta = -0.269$) پیش‌بینی‌کننده‌های مهم انسجام گروهی تیم‌ها هستند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران تیم‌ها به‌منظور دستیابی به انسجام تیمی بهتر به شاخص‌های کارآمدی مربیان تیم‌های خود توجه ویژه‌ای داشته باشند و برنامه‌ریزی‌های لازم را انجام دهند.

واژگان کلیدی: کارآمدی، انسجام گروهی، مربیگری.

1. Email: bakhsheshi_m376@yahoo.com

۱. کارشناس ارشد تربیت بدنی (نویسنده مسئول)

2. Email: madjiddjalali@hotmail.com

۲. دانشیار دانشگاه تهران

3. Email: sajed.pourhassan@gmail.co.

۳. عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهر

مقدمه

انجام موفقیت‌آمیز هر کار گروهی مستلزم مدیریت صحیح و کارآمد است. افراد به‌منظور دستیابی به اهداف گروهی به مدیر یا رهبر نیاز دارند. این فرد باید مهارت‌ها و ویژگی‌های لازم را برای رهبری گروه داشته باشد تا بتواند اعضای گروه را به سمت هدف مورد نظر هدایت کند. در موقعیت‌های ورزشی این نقش را مربی بر عهده دارد (۱). بر اساس تجربیات ورزش قهرمانی، مربیانی که هم از لحاظ فنی و هم از لحاظ دانش مربیگری سرآمد بوده‌اند در موفقیت تیم‌هایشان و ارائه کار گروهی بهتر بازیکنان نقش مؤثرتری ایفا نموده‌اند. مربیگری از جمله مشاغل پیچیده‌ای است که انجام آن از عهده هر کسی بر نمی‌آید. مربی کارآمد با استفاده از دانش و تجربه خود می‌تواند موجب بهبود عملکرد ورزشکاران و در نهایت، موفقیت تیم خود شود. در واقع مربی، به‌عنوان رهبر تیم، سازنده زیربنای پیشرفت ورزشکاران و فراهم‌کننده بخش بزرگی از شرایط پیروزی و موفقیت است (۲).

در ورزش و به‌خصوص ورزش‌های گروهی، مانند سایر گروه‌ها و سازمان‌ها، شرط لازم برای تحقق اهداف مشترک داشتن وحدت و انسجام گروهی است که بی‌تردید نقش مربی به‌عنوان رهبر تیم که وظیفه هدایت بازیکنان را بر عهده دارد، در این زمینه نقشی کلیدی است. تیم‌های موفق ورزشی معمولاً دارای صفتی برجسته‌اند که آن‌ها را از تیم‌های ناموفق متمایز می‌کند و آن رهبری و مدیریت مؤثر، فعال و شایسته است (۳).

با توجه به اینکه یکی از مهم‌ترین اهداف مربیان، به‌ویژه مربیان رشته‌های تیمی رسیدن به سطح مطلوب انسجام و هماهنگی در میان اعضای تیم و در نهایت، عملکرد بهتر تیم است، اجرای تحقیقاتی درباره کارآمدی مربی و ارتباط آن با انسجام گروهی در تیم‌های مختلف و در میان رده‌های مختلف سنی لازم به نظر می‌رسد. همچنین نتایج پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهد چنانچه رفتارهای رهبری با پویایی در نحوه راهنمایی همراه باشد، به میزان قابل ملاحظه‌ای انسجام را افزایش می‌دهد.

کارآمدی مربی از چهار مؤلفه اصلی ایجاد انگیزه^۱، استراتژی بازی^۲، تکنیک^۳ و فرآیندهای مؤثر بر شخصیت‌سازی^۴ تشکیل یافته است. مربیان از طریق انگیزش یا ایجاد انگیزه می‌توانند بر مهارت‌ها و حالت‌های روان‌شناسی بازیکنان خود تأثیر بگذارند (۴). استراتژی بازی به توانایی

-
1. motivation
 2. Game strategy
 3. technique
 4. Personality making agents

مربیگری مربیان در طول اجرای بازی و مسابقه و هدایت بازیکنان به سمت و سوی موفقیت مربوط می‌شود. مربیان در آموزش مهارت‌های شناختی از تکنیک بهره می‌گیرند (۵) و در نهایت اینکه فرآیند شخصیت‌سازی به این باور مربی مربوط می‌شود که خود را قادر به تأثیرگذاری بر رشد شخصیتی بازیکنان و تغییر دیدگاه افراد در خصوص ورزش بداند (۶، ۷). محققان بیان کرده‌اند که مربیگری فراتر از آموزش اطلاعات خاص به فراگیران است (۸- ۱۶). بنا بر دیدگاه یادگیری اجتماعی، مربی می‌تواند به‌عنوان الگو مطرح شود و رفتارهای مناسب را تقویت و رفتارهای ناشایست را تنبیه کند پس توانایی مربی در ایجاد ارتباط مؤثر اهمیت بیشتری دارد (۸- ۱۰).

انسجام گروهی به‌عنوان عاملی تعیین‌کننده در توسعه تیمی (خوزه و همکاران^۱، ۲۰۰۷؛ استیون، ۲۰۰۳) برای تیم‌های موفق (۱۱) به صورت فرآیندی پویا در گرایش افراد برای تشکیل و حفظ گروه به‌منظور رسیدن به اهداف ابزاری یا ارضای نیازهای عاطفی اعضاء منعکس می‌شود (کارون و همکاران، ۱۹۹۷). روان‌شناسان ورزشی معتقدند ورزشکاران نه‌تنها به افزایش خودآگاهی نیاز دارند، بلکه باید بتوانند نقش‌ها، دیدگاه‌ها، ارزش‌ها، انگیزه‌ها و نیازهای سایر اعضای تیم را درک کنند. آن‌ها پیشنهاد کرده‌اند که افزایش تفاهم دوجانبه بین اعضای تیم اساس فرآیند ساختاردهی تیم است (کرک و هاردی^۲، ۱۹۹۷). اهمیت تفاهم دو جانبه در میان اعضای تیم و مزایای پویایی تیم توسط روان‌شناسان ورزشی دیگر نیز تأیید شده است؛ به طور مثال اورلیک^۳ (۱۲) بیان کرده است بسیاری از مشکلات میان افراد در تیم (که می‌تواند پویایی تیم را تحلیل ببرد) نتیجه کاستی در فهم آن‌ها از نیازها، انگیزه‌ها و احساسات هم تیمی‌هایشان است.

همچنین (۱۳) پیشنهاد کرد از آنجا که بازیکنان رشته‌های تیمی به‌طور متقابل فرصت تسهیم افکار، احساسات و ایده‌هایشان را درباره موضوعات خاص دارند، باید فعالیت‌هایی در جهت پیشرفت تفاهم دوسویه و انسجام تیمی بین اعضاء در نظر گرفته شود. در انسجام گروهی باید بر دو جنبه انسجام وظیفه‌ای و انسجام اجتماعی تأکید شود (۱۴، ۱۶). این دو جنبه از انسجام، مستقل از یکدیگرند؛ به‌عبارت دیگر، ممکن است فرد در جایگاه عضوی از تیم، در رسیدن به هدف‌های تیم بسیار مستعد باشد، اما حس انسجام و علاقه به اعضای دیگر تیم نداشته باشد (۱۵). تیمی که اعضای آن به خوبی با یکدیگر کار می‌کنند در دستیابی به اهداف مشترک

1. Heuzé et al.
2. Crace & Hardy
3. Orlick

بسیار متعهدند و در مرحله عملکردی تکامل گروه قرار دارند و امکان موفقیت آن‌ها زیاد است. با این حال، تیمی که در آن اختلافات اساسی بین اعضای تیم وجود دارد، ممکن است عملکرد موفقیت‌آمیزی داشته باشد به این شرط که اعضای در دست‌یابی هدف‌های مشترک احساس تعهد کنند (۱). عوامل مرتبط با انسجام گروهی شامل: نوع ورزش، ثبات در اعضای گروه، اندازه گروه، تهدیدهای بیرونی، تشابه میان جایگاه و شخصیت اعضا، رضایت اعضا از یکدیگر و موفقیت است.

چن^۱ (۱۵) معتقد است بین کارآمدی رهبری مربیان و انسجام تیمی و همچنین انگیزه پیشرفت بازیکنان رابطه علی معنی‌داری وجود دارد.

هیوز و همکاران^۲ (۱۶) گزارش کرده‌اند کارآمدی تیمی^۳ آغاز فصل به‌طور مثبتی جاذبه‌های گروهی فرد را نسبت به وظایف پیش‌بینی می‌کند. در تیم‌های هندبال زنان، یافته‌ها تنها از کارآمدی جمعی، به‌عنوان مقدمه‌ای برای انسجام وظیفه‌ای حمایت کرده است. نتایج این تحقیق پیشنهاد می‌کند مربیان برای پیشبرد استراتژی‌ها باید بر باورهای ورزشکاران درباره کارآمدی تیمی دقیق شوند. میرز^۴ و همکاران (۲۰۰۵) گزارش کرده‌اند حمایت اجتماعی برای مربیان زن، در مقایسه با مربیان مرد منبع قوی‌تری برای کارآمدی مربیگری به شمار می‌رود (میرز، ۲۰۰۵). تونسیگ^۵ و همکاران (۲۰۰۳) گزارش کرده‌اند کارآمدی انگیزشی^۶ و شخصیت‌دهی، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای کارآمدی تیمی‌اند.

کراک^۷ (۱۹۹۷) گزارش کرده است تیم‌های موفق انسجام بیشتری ادراک می‌کنند. همچنین در تیم‌های ناموفق، بین ادراک انسجام بازیکنان اختلاف معنی‌داری وجود دارد. محققان وجود تفاوت در ادراکات انسجام کاری در درون تیم را عامل تعیین‌کننده احتمالی در موفقیت تیم معرفی کردند.

با وجود اینکه مبحث مربیگری مهم‌ترین عامل در حوزه ورزش و تربیت بدنی است، در بیشتر برنامه‌های مدیریت ورزش به نقش با ارزش مربیان توجه کافی نشده است. در اثبات اهمیت کارآمدی مربیان، محققان نشان داده‌اند که بازیکنان تیم‌های موفق اغلب طی هدایت دقیق مربی، به بالاترین حد اعتماد به نفس، انگیزه، خودباوری و احساس توانمندی برای برد رسیده‌اند

-
1. Chen
 2. House
 3. Team efficacy
 4. Myers
 5. Ton sing
 6. Motivation efficacy
 7. Crack

(مالت و همکاران، ۲۰۰۰). همچنین گزارش شده است که انسجام گروهی با رفتارهای رهبری مربیان نیز در ارتباط است (۱۵،۱۹) و هنگام حضور مربیان به همراه تیم، ورزشکاران انسجام گروهی بیشتری درک می‌کنند.

با توجه به این که انسجام گروهی عاملی مهم و تعیین‌کننده در توسعه تیمی (استیونز، ۲۰۰۳؛ هیوز، ۲۰۰۷) و ویژگی پایه تیم‌های موفق (۲۰) به شمار می‌رود، به نظر می‌رسد بررسی روابط بین ویژگی‌های کارآمدی مربی با متغیرهای تیمی اهمیت به‌سزایی داشته باشد. تا کنون مطالعات گسترده‌ای در این زمینه انجام شده است که بیشتر بر تأثیر رفتارهای رهبری مربیان روی متغیرهای تیمی تأکید داشته‌اند، اما در مورد این که رفتارها تا چه حد کارا بوده یا بازیکنان تا چه اندازه این کارآمدی را درک می‌کنند، تحقیقاتی چندانی انجام نشده است؛ بنابراین، محقق در این پژوهش با رویکردی کارآمدتر، رابطه بین کارآمدی مربی و انسجام گروهی تیم‌های لیگ برتر والیبال مردان را مد نظر قرار داده است تا بدین وسیله به سؤالات زیر پاسخ داده شود: بازیکنان لیگ برتر والیبال مردان کارآمدی مربیان خود را در چه سطحی می‌دانند؟ انسجام گروهی تیم‌های والیبال در چه سطحی قرار دارد؟ آیا بین ابعاد کارآمدی مربی و انسجام گروهی در تیم‌های لیگ برتر والیبال مردان رابطه وجود دارد؟ آیا ابعاد کارآمدی مربی قادر به پیش‌بینی انسجام گروهی تیم‌های والیبال مردان است؟

تأکید بر انسجام گروهی نه‌تنها در بهبود روابط میان فردی در تیم‌های ورزشی تأثیرگذار است، بلکه روابط تیمی با محیط بیرون از گروه را نیز مد نظر قرار داده و هویت اجتماعی و جایگاه تیم‌های ورزشی را بهبود می‌بخشد. از سوی دیگر، نقش پررنگ مربیان ورزشی در هدایت تیم‌ها و لزوم کارآمدی آنان، ایجاب می‌کند تا در خصوص رابطه کارآمدی مربیان و انسجام تیمی دقیق‌نگریسته شود. با توجه به اهمیت موارد فوق و از آنجا که تحقیقات داخل ایران متغیرهای فوق را مدنظر قرار نداده‌اند، محققان قصد دارند در این پژوهش رابطه بین کارآمدی مربی و انسجام گروهی را در تیم‌های والیبال مردان را بررسی کنند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع کاربردی است که به شیوه میدانی و با استفاده از پرسشنامه انجام شده است. جامعه آماری تحقیق کلیه بازیکنان شاغل در لیگ برتر والیبال مردان ایران (۱۷۴ نفر) در سال ۱۳۸۸ بودند و چون محقق کلیه افراد جامعه را در تحقیق شرکت داده؛ نمونه برابر جامعه آماری است. گفتنی است، از ۱۷۴ پرسشنامه توزیع‌شده، ۱۲۳ پرسشنامه کامل برگشت داده شد که در نهایت همین تعداد پرسشنامه بررسی و تجزیه و تحلیل شد.

برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه اطلاعات فردی، کارآمدی مربی (میرز، ۲۰۰۵) و انسجام گروهی (کارون، ۱۹۹۷) برای ارزیابی ادراکات بازیکنان از کارآمدی مربی و انسجام گروهی استفاده شد. این پرسشنامه‌ها توسط محقق ترجمه و اعتبار صوری و محتوایی آن (به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۵) با استفاده از نظرات متخصصان مدیریت ورزشی تأیید شد. پرسشنامه کارآمدی مربی در قالب ۲۴ سؤال و چهار خرده‌مقیاس تهیه شده است. خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه شامل کارآمدی انگیزش، کارآمدی استراتژی بازی، کارآمدی تکنیکی و کارآمدی شخصیت‌سازی است. در این پژوهش ضریب پایایی این پرسشنامه، با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶۴ به دست آمد. پرسشنامه انسجام گروهی متشکل از ۱۸ سؤال و چهار خرده-مقیاس شامل: جاذبه گروهی فرد - وظیفه‌ای، جاذبه گروهی فرد - اجتماعی، یکپارچگی گروهی - وظیفه‌ای و یکپارچگی گروهی - اجتماعی است. برای درجه‌بندی پاسخ‌ها از پیوستار پنج درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های خیلی زیاد تا خیلی کم استفاده شد. ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵۹ به دست آمد.

برای گردآوری اطلاعات ابتدا هماهنگی‌های لازم برای حضور محقق در محل تمرین و مسابقه تیم‌های والیبال به عمل آمد. قبل از توزیع پرسشنامه‌ها، برای آشنایی شرکت‌کنندگان، توضیحاتی در زمینه اهداف، ضرورت پژوهش، اهمیت تکمیل دقیق پرسشنامه‌ها و در نهایت طرز تکمیل پرسشنامه‌ها ارائه شد و پس از اخذ رضایت آنان، پرسشنامه‌ها در میان آزمودنی‌ها توزیع شد. در کل، از ۱۷۴ پرسشنامه توزیع شده ۱۲۳ پرسشنامه تجزیه و تحلیل شد.

در پژوهش حاضر برای جمع‌بندی و توصیف ویژگی‌های فردی و متغیرهای تحقیق از روش‌های آمار توصیفی استفاده شد. امتیازات سؤالات از روش لیکرت (امتیاز یک برای ضعیف‌ترین پاسخ و امتیاز ۵ برای قوی‌ترین پاسخ) امتیازگذاری شد. برای محاسبه امتیاز خرده-مقیاس‌ها از میانگین امتیاز سؤالات مربوط استفاده شد. امتیاز کلی پرسشنامه‌ها از مجموع امتیازات خرده‌مقیاس‌ها به دست آمد. با توجه به تأیید طبیعی بودن توزیع داده‌ها (با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف $p=0/05$) در تمامی خرده‌مقیاس‌ها، برای تعیین ارتباط بین ابعاد کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی از ضریب انسجام پیرسون و برای پیش‌بینی انسجام گروهی براساس ابعاد کارآمدی مربیگری از مدل رگرسیون خطی چندمتغیری با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS16 انجام شد ($\alpha \leq 0/05$).

یافته‌های پژوهش

امتیازات خرده مقیاس‌های کارآمدی انگیزشی ($3/7 \pm 0/9$)، کارآمدی استراتژی بازی

($۳/۸ \pm ۰/۷۶$)، کارآمدی تکنیکی ($۳/۷۶ \pm ۰/۸۸$)، کارآمدی شخصیت‌سازی ($۳/۸۶ \pm ۰/۹۳$) و همچنین امتیاز کلی کارآمدی مربیگری برابر ($۱۵/۲ \pm ۳/۲۲$) به‌دست آمد. امتیازات خرده-مقیاس‌های جاذبه گروهی فرد-وظیفه‌ای ($۳/۶۱ \pm ۰/۸۸$)، جاذبه گروهی فرد - اجتماعی ($۳/۶۴ \pm ۰/۵۹$)، یکپارچگی گروهی - وظیفه‌ای ($۳/۳۶ \pm ۰/۹۶$)، یکپارچگی گروهی - اجتماعی ($۳/۱ \pm ۰/۹۷$) و همچنین امتیاز کلی انسجام گروهی ($۱۳/۷۱ \pm ۳/۰۱$) به‌دست آمد. در جدول ۱ نتایج ضریب انسجام پیرسون برای تعیین رابطه بین ابعاد کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی ذکر شده است.

جدول ۱. نتایج ضریب انسجام پیرسون برای تعیین رابطه بین ابعاد کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی

متغیرها	شاخص	N	R	r ²	sig
کارآمدی انگیزشی	جاذبه گروهی فرد - وظیفه‌ای	۱۲۳	۰/۴۵	۰/۲۰۳	۰/۰۰۰
	جاذبه گروهی فرد - اجتماعی		۰/۲۴۱	۰/۰۵۸	۰/۰۰۸**
	یکپارچگی گروهی - وظیفه‌ای		۰/۴۵۵	۰/۲۰۷	۰/۰۰۰**
	یکپارچگی گروهی - اجتماعی		۰/۵۴۷	۰/۲۹۹	۰/۰۰۰**
کارآمدی استراتژی بازی	جاذبه گروهی فرد - وظیفه‌ای		۰/۴۸۰	۰/۲۳۱	۰/۰۰۰**
	جاذبه گروهی فرد - اجتماعی		۰/۳۳۶	۰/۱۱۳	۰/۰۰۰**
	یکپارچگی گروهی - وظیفه‌ای		۰/۵۴۴	۰/۲۹۶	۰/۰۰۰**
	یکپارچگی گروهی - اجتماعی		۰/۶۲۵	۰/۳۹	۰/۰۰۰**
کارآمدی تکنیکی	جاذبه گروهی فرد - وظیفه‌ای		۰/۲۱۶	۰/۰۴۷	۰/۰۱۸*
	جاذبه گروهی فرد - اجتماعی		۰/۱۹۷	۰/۰۳۹	۰/۰۳۱*
	یکپارچگی گروهی - وظیفه‌ای		۰/۳۶۹	۰/۱۳۶	۰/۰۰۰**
	یکپارچگی گروهی - اجتماعی		۰/۴۰۷	۰/۱۶۶	۰/۰۰۰**
کارآمدی شخصیت‌سازی	جاذبه گروهی فرد - وظیفه‌ای		۰/۳۱۸	۰/۱۰۱	۰/۰۰۰**
	جاذبه گروهی فرد - اجتماعی		۰/۱۲۹	۰/۰۱۷	۰/۱۶۲
	یکپارچگی گروهی - وظیفه‌ای		۰/۳۶۷	۰/۱۳۵	۰/۰۰۰**
	یکپارچگی گروهی - اجتماعی		۰/۳۴۷	۰/۱۲۱	۰/۰۰۰**
امتیاز کلی	امتیاز کلی	۱۲۳	۰/۴۷۷	۰/۲۲۸	۰/۰۰۰**

* رابطه در سطح $\alpha=۰/۰۵$ معنی‌دار است.

** رابطه در سطح $\alpha=۰/۰۱$ معنی‌دار است.

بر اساس نتایج مشخص شد تنها بین ابعاد کارآمدی شخصیت‌سازی و جاذبه گروهی فرد - اجتماعی رابطه معنی‌دار وجود ندارد ($P \geq ۰/۱۶۲$) و روابط بین سایر ابعاد در سطح $\alpha \leq ۰/۰۵$

معنی دار است.

نتایج آزمون معنی داری مدل رگرسیون در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. خلاصه مدل و نتایج آزمون معنی داری رگرسیون خطی چندمتغیره

آزمون معنی داری مدل رگرسیون			Ad. R ²	ΔR ²	R	شاخص روش
sig	ΔF	df				
۰/۰۰۰	۴/۲۱	۴,۶۷	۰/۴۰۸	۰/۴۲۸	۰/۶۵۴	همزمان

همان طور که در جدول ۲ ملاحظه می شود مقدار P برای آزمون معنی داری مدل رگرسیون چندگانه معنی دار است ($P < ۰/۰۰۱$)، $F(۴,۱۱۵) = ۴/۲۱$ ، اندازه اثر به دست آمده ($R^2 = ۰/۴۲۸$) برای مدل رگرسیون چندگانه نشان می دهد ابعاد کارآمدی مربیگری به طور تقریبی ۴۲/۸ درصد از تغییرات انسجام گروهی تیم های والیبال مردان ایران را توضیح می دهد. آزمون معنی داری ضرایب معادله رگرسیون در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. نتایج آزمون معنی داری ضرایب معادله رگرسیون خطی چندمتغیره

آزمون معنی داری ضرایب		β	B	شاخص پیش بین ابعاد کارآمدی
Sig	T			
۰/۰۰۰	۴/۹۴۶		۵/۴۵	مقدار ثابت
۰/۰۱۹	۲/۳۸	۰/۳۸۲	۱/۲۷	انگیزشی (CE _۱)
۰/۰۰۰	۵/۶۲	۰/۸۳۹	۳/۲۸	استراتژی بازی (CE _۲)
۰/۰۰۱	-۳/۲۷	-۰/۴۵۳	-۱/۵۴	تکنیکی (CE _۳)
۰/۰۳۵	-۲/۱۲	-۰/۲۶۹	-۰/۸۷	شخصیت سازی (CE _۴)

B: ضریب رگرسیون استاندارد نشده؛ β: ضریب رگرسیون استاندارد شده

نتایج جدول ۳ نشان می دهد تمامی ضرایب معادله رگرسیون در سطح $\alpha \leq ۰/۰۵$ معنی دار است. در پژوهش حاضر نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیری نشان داد، در تیم هایی که ابعاد کارآمدی مربی در سطح بالایی قرار دارد، انسجام گروهی نیز در سطح بالایی قرار دارد. مطابق نتایج، معادله برآورد انسجام گروهی تیم براساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده به شرح زیر است:

(بعد شخصیت سازی) $-۰/۲۶۹$ (بعد تکنیک) $-۰/۴۵۳$ (بعد استراتژی بازی) $+۰/۸۳۹$ (بعد

انگیزشی) $Group Cohesion = ۰/۳۸۲$

علامت مثبت ضرایب کارآمدی انگیزشی و استراتژی بازی به این دلیل است که از دیدگاه بازیکنان کارآمدی خوب انگیزشی و تاکتیکی با انسجام گروهی زیاد همراه بوده است. این موارد

در مورد کارآمدی تکنیکی و شخصیت‌سازی معکوس است. دلیل علامت منفی ضرایب ابعاد این است که کارآمدی کم تکنیکی و شخصیت‌سازی نشانگر انسجام گروهی زیاد است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی در تیم‌های والیبالی مردان ایران بود. محققان بر این باورند که کارآمدی مربی قادر است متغیرهایی مانند کارآمدی تیمی (وارگاس، ۲۰۰۳) و رضایت تیمی (میر، ۱۹۹۶) را پیش‌بینی کند. در پژوهش حاضر با تأکید بر فرض توانایی بالقوه کارآمدی مربیگری در ارتباط با متغیرهای تیمی، رابطه بین ابعاد کارآمدی مربیگری و انسجام تیمی و همچنین امکان پیش‌بینی انسجام گروهی^۱ بر اساس ابعاد کارآمدی مربیگری آزمایش شد.

نتایج تحقیق نشان داد بین ابعاد کارآمدی مربی شامل: کارآمدی انگیزش، تکنیکی، تاکتیکی و شخصیت‌سازی و ابعاد انسجام گروهی شامل: جاذبه‌های گروهی فرد از لحاظ وظیفه‌ای و اجتماعی و یکپارچگی گروهی از لحاظ وظیفه‌ای و اجتماعی (با قوت ۰/۱۹۷ تا ۰/۶۲۵) به جز در بعد کارآمدی شخصیت‌سازی^۲ با جاذبه‌های گروهی فرد از لحاظ اجتماعی ارتباط مستقیمی وجود دارد. وجود این ارتباط پیشنهاد می‌کند ابعاد کارآمدی مربی قادر به پیش‌بینی انسجام کلی گروهی در تیم‌های والیبالی مردان ایران است. آزمون معنی‌داری این پیش‌بینی و ضرایب معادله مربوط نشان داد تمامی ابعاد کارآمدی مربی، پیش‌بینی‌کننده‌های مهمی برای انسجام کلی گروهی در تیم‌های والیبالی مردان ایران به شمار می‌روند. وجود این ارتباط، بر اهمیت کارآمدی مربی به لحاظ رهبری و فنی تأکید دارد.

از آنجا که انسجام گروهی وابستگی مستقیمی با باورها، ارزش‌ها و همچنین متغیرهای ادراکی، شناختی و شخصیتی بازیکنان دارد (کارون، ۱۹۹۷)، به نظر می‌رسد کارآمدی مربی زمانی توان تأثیرگذاری بر انسجام گروهی را خواهد داشت که این کارآمدی توسط بازیکنان دریافت شده باشد. با توجه به اینکه پژوهش حاضر ابعاد کارآمدی مربی را از دیدگاه بازیکنان ارزشیابی کرده است، یافته‌های پژوهش توانایی پیش‌بینی ابعاد کارآمدی را به‌طور قوی پیشنهاد می‌کند. با وجود این، به نظر می‌رسد هرچه فاصله بین میزان کارآمدی مربی از دیدگاه مربیان و بازیکنان کمتر شود، بهتر می‌توان بر تأثیرگذاری تلاش‌های مربیان برای بهبود انسجام تیمی امیدوارتر بود. با وجود اینکه تحقیقات پیشین ارتباط بین کارآمدی مربیگری و انسجام گروهی را مطالعه

1. Cohort correlation forecasting
2. Character building efficacy

نکرده‌اند، شواهد موجود پیشنهاد می‌کنند متغیرهای مربیگری منبع تأثیرگذار مهمی برای انسجام گروهی به شمار می‌آید؛ به عنوان مثال ری‌موند^۱ (۱۹۹۵) رابطه بین موفقیت تیمی و انسجام گروهی بازیکنان هاکی را بررسی کرد. نتایج پژوهش نشان داد تیم‌های موفق، در مقایسه با تیم‌های ناموفق انسجام بیشتری دارند. هایتور^۲ (۲۰۰۰) رابطه بین رفتارهای رهبری مربیگری و انسجام گروهی را در زنان تیم‌های شرکت‌کننده در رویدادهای ورزشی مطالعه کرد. نتایج این پژوهش نشان داد بین چهار مولفه انسجام گروهی و پنج مولفه رفتارهای رهبری مربی رابطه معنی‌داری وجود دارد. مرادی (۱۳۸۳) با بررسی ارتباط بین سبک رهبری مربیان و انسجام گروهی بازیکنان تیم‌های لیگ برتر بسکتبال ایران به این نتیجه رسید که بین سبک‌های رهبری و انسجام گروهی تیم‌های موفق و ناموفق تفاوت معنی‌داری وجود دارد. از طرف دیگر، وی ارتباط معنی‌داری بین انسجام گروهی و درصد پیروزی یک تیم را در طول فصل مسابقات گزارش کرد.

روناین^۳ (۲۰۰۴) در بررسی تأثیر رفتارهای مربی بر انسجام تیمی مشخص کرد ارتباط معنی‌دار مثبتی بین ادراک ورزشکاران از انسجام تیمی و کارایی وجود دارد. رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۶) نشان دادند انسجام گروهی با سبک‌های رهبری آموزش و تمرین، دموکراسی، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت رابطه مثبت و معنی‌دار و با سبک رهبری آمرانه رابطه منفی و معنی‌دار دارد. نظریان مادوانی (۱۳۸۸) با بررسی تأثیر رفتارهای مربیگری مربیان بر کارآمدی مربیگری و پویایی تیمی تیم‌های حاضر در لیگ برتر والیبال کشور نشان داد رفتارهای مربیگری مربیان بر کارآمدی مربیگری تأثیر دارد و کارآمدی مربیگری به نوبه خود بر کارآمدی پویایی تیمی (انسجام تیمی) تأثیر می‌گذارد. رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق دیگری نشان دادند سبک رهبری و رفتار مربیان از عوامل مهم و اثرگذار بر انسجام گروهی است.

چن (۲۰۰۷) نشان داد بین کارآمدی رهبری مربیان و انسجام تیمی و همچنین انگیزه پیشرفت بازیکنان رابطه علی معنی‌داری وجود دارد (۲۵). همچنین هایتور^۴ (۲۰۰۰) نشان داد بین پنج مولفه رفتارهای رهبری^۵ و چهار مولفه انسجام گروهی رابطه معنی‌داری وجود دارد. از سوی دیگر، محققان ارتباط کارآمدی مربیگری را با برخی متغیرهای تیمی گزارش کرده‌اند که نشانگر

-
1. Raymond
 2. Hightower
 3. Ronayn
 4. Hightower
 5. Leader behavior

توان بالقوه کارآمدی مربی بر متغیرهای تیمی است؛ به‌عنوان مثال میرز و همکاران (۲۰۰۵) دریافتند کارآمدی کلی مربی رضایت تیمی و درصد برد را برای تیم‌های مردان پیش‌بینی می‌کند. همچنین آنان نشان دادند کارآمدی انگیزشی با رضایت تیمی در تیم‌های زنان با مربیان زن ارتباط مثبت دارد. در تحقیق دیگری تونسیگ و همکاران (۲۰۰۳) نشان دادند ابعاد کارآمدی مربی (کارآمدی انگیزشی و شخصیت‌دهی) به‌طور معنی‌داری کارآمدی تیمی را پیش‌بینی می‌کنند. سالیوان و همکاران در تحقیقی در مورد کارآمدی مربی به‌عنوان پیش‌بینی-کننده سبک رهبری در ورزشکاران دانشگاهی به این نتیجه رسیدند که کارآمدی انگیزشی و تکنیکی پیش‌بینی‌کننده‌های قدرتمندی برای کارآمدی مربیان هستند. به‌طور کلی، با توجه به نتایج این پژوهش و سایر پژوهش‌ها، چنین به نظر می‌رسد که کارآمدی مربیگری از عوامل مهم و اثرگذار بر انسجام تیمی است. همچنین، کارآمدی انگیزشی، تکنیک‌سازی و استراتژی بازی به مقدار زیادی با انسجام گروهی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد و تنها بین ابعاد کارآمدی شخصیت‌سازی و جاذبه گروهی فرد - اجتماعی رابطه معنی‌دار وجود ندارد ($P > 0/162$). با توجه به ضریب همبستگی زیاد و مثبت بین کارآمدی انگیزشی، تکنیک‌سازی و استراتژی بازی با انسجام گروهی، مدیران تیم‌ها می‌توانند در انتخاب مربیان تیم‌های ملی و باشگاهی عوامل فوق را در انتخاب مربیان تیم‌ها در نظر بگیرند. ضمن اینکه مربیان با تقویت ابعاد کارآمدی در میان خود، تیم‌ها و بازیکنان را برای پیشبرد اهداف تیمی تقویت کنند. یافته‌های تحقیقات فوق در تلفیق با یافته‌های این تحقیق بر توان تأثیرگذاری کارآمدی مربیگری بر انسجام و موفقیت تیمی اشاره دارد. گفتنی است که این احتمال نیز وجود دارد که ادراک ورزشکاران از کارآمدی مربیان و انسجام گروهی را عامل سومی به نام عملکرد تیمی تعدیل کند. در پایان، پیشنهاد می‌شود تحقیقات مشابه دیگری روی تیم‌ها و رده‌های سنی مختلف نیز انجام شود تا نتایج تحقیق با قدرت بیشتری تعمیم داده شود.

منابع:

۱. وودز، باربارا (۱۳۸۶). روان‌شناسی ورزشی. مترجم: فتح اله مسیعی. تهران: انتشارات بامداد کتاب، صفحه .
۲. افضل پور، محمد اسماعیل؛ رضا قراخانلو؛ و احمد خداداد، ۱۳۸۳، "ارزشیابی نقش مربیان خارجی در موفقیت تیم‌های ملی و باشگاهی فوتبال ایران" نشریه المپیک، (۲۷): ۵۱-۷۱.
3. Crace, R. K. & Hardy, C. J. (1997). Individual values in the team building

- process. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9, 41-60.
4. Myers, N. D., Vargas- Tonsing, T. M., Feltz, D. L. (2005) Coaching efficacy in intercollegiate coaches: sources, coaching behavior, and team variables. *Psychology of Sport & Exercise*, 6, 129–143.
 5. Candan, K. A. (2007). Leadership and group cohesion: The impact of coach participation on the effectiveness of a team building intervention. Unpublished doctoral dissertation, Fairleigh Dickinson University.
 6. Bloom, G. A. & Stevens, D. E. (2002). Team-building mental skills training program with an intercollegiate equestrian team. *Athletic Insight*, 4(1), 202-218.
 7. Bloom, G. A., Stevens, D. E., & Wickwire, T. L. (2003). Expert coaches' perceptions of team building. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15, 129-143.
 8. Carron, A. V. & Chelladurai, P. (1981). The dynamics of group cohesion in sport. *Journal of Sports Psychology*, 3, 123-129.
 9. Carron, A. V., Spink, K. S., & Prapavessis, H. (1997). Team building and cohesiveness in the sport and exercise setting: Use of indirect intervention. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9, 61-72.
 10. Stevens, D. E. (2003). The relation between group cohesiveness and performance: integration. *Psychological Bulletin*, 115, 210-227.
 11. Raymond, M. R. (1995). The relationship between team success and within-group differences in group cohesion. Unpublished master thesis, McGill University, Montreal, Canada. *Review*, 84, 191–215. *Research on sport psychology* (pp. 647–671). New York: Macmillan.
 12. Orlick, T. (1990). In pursuit of excellence (2nd Ed.). Champaign, IL: Human Kinetics.
 13. Gould, D., Guinan, D. Greenleaf, C., Medbery, R., & Peterson (1999). Factors affecting Olympic performance: perceptions of athletes and coaches from more and less successful teams. *The Sport Psychologists*, 13, 371-394.
 14. Voight, M. & Callaghan, J. (2001). A team building intervention program: Application and evaluation with two university soccer teams. *Journal of Sport Behavior*, 24, 420-431.
 15. Chen, M. H. (2007). Exploring the relationship between effective coaching leadership, group cohesion, and achievement motivation in college basketball teams in Taiwan. Unpublished Doctoral Dissertation, Sport Management, United States Sports Academy.
 16. Heuzé, J. P., Bosselut, G., & Thomas, J. P. (2007). Should the Coaches of Elite Female Handball Teams Focus on Collective Efficacy or Group Cohesion? The

- Sport Psychologist, 21, 383-399.
17. Vargas-Tonsing, T. M., Warner, A. L., & Feltz, D. L. (2003). The predictability of coaching efficacy on team efficacy and player efficacy in volleyball. *Journal of sport behavior*, 26, 4, 396-409.
18. Maleté, L., & Feltz, D. L. (2000). The Effect of a Coaching Education Program on Coaching Efficacy. *The Sport Psychologist Journal*, 14(4), 207-215.
19. Hightower, J. V. (2000). Coaching leadership behavior and team cohesion in women's intercollegiate athletic teams. Unpublished doctoral dissertation, University of Houston.
20. Robinson, T. T. & Carron, A. V. (1982). Personal and situational factors associated with dropping out versus maintaining participation in competitive Sport. *Journal of Sport Psychology*, 4, 364-378.
21. Mayer, B. B. (1996). The ropes and challenges course: A quasi-experimental examination. *Perceptual and Motor Skills*, 90, 1249-1257.
۲۲. مرادی، محمدرضا، (۱۳۸۳). "بررسی رابطه‌ی بین سبک رهبری مربیان و انسجام گروهی بازیکنان در تیم‌های بسکتبال باشگاه‌های لیگ برتر کشور"، پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
23. Ronayne, Lindsay Seana, (2004), Effects of Coaching Behaviors on Team Dynamics': How Coaching Behaviors, Influence Team Cohesion and Collective Efficacy over the Course of a Season, Master of Science in Sport Studies, Physical Education, health, and Sport Studies, Miami University.
۲۴. رحیم رضانی نژاد؛ میثاق حسینی کشتان؛ محمد احسانی، ۱۳۸۶، "رابطه سبک‌های رهبری مربیان و انسجام گروهی تیم‌های فوتبال لیگ برتر ایران". نشریه المپیک (۲۹): ۵۷-۶۸.
۲۵. نظریان مادوانی (۱۳۸۸)، بررسی تأثیر رفتارهای مربیگری مربیان بر کارآمدی مربیگری و پویایی تیمی تیم‌های حاضر در لیگ برتر والیبال، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران
۲۶. رحیم رضانی نژاد؛ میثاق حسینی کشتان؛ نوشین به ناز؛ فاطمه محدث ۱۳۸۹، "رابطه سبک‌های مربیگری با انسجام گروهی و موفقیت تیم‌های والیبال دانشجویان دختر دانشگاه‌های آزاد اسلامی". نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۶، (۴۶-۲۹).

اثر ادراک رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت مندی جودوکاران لیگ برتر ایران

رسول نوروزی سید حسینی^۱، حسن فتحی^۲، سعید صادقی بروجردی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۲/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۰۷/۱۶

چکیده

هدف از این پژوهش تعیین اثر درک رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت مندی جودوکاران لیگ برتر ایران بود که با روش پژوهش توصیفی - زمینه‌یابی و به صورت میدانی اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه جودوکاران لیگ برتر به تعداد ۱۶۲ نفر تشکیل می‌دادند. در این پژوهش نمونه برابر با جامعه ($n=162$) در نظر گرفته شد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های مقیاس رهبری در ورزش ($\alpha=0/95$)، تعهد ورزشی ($\alpha=0/86$)، ورزش‌گرایی ($\alpha=0/90$) و رضایت‌مندی ورزشکار ($\alpha=0/94$) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و به منظور تعیین اثر از مدل‌یابی معادلات ساختاری با تأکید بر نرم‌افزار Amos18 استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت مندی ورزشکاران اثرگذار است ($p<0/05$). همچنین تعهد ورزشی و انگیزش پیشرفت نیز بر رضایت-مندی ورزشکاران اثرگذارند ($p<0/05$).

کلیدواژه‌های فارسی: رفتار بازخورد مثبت، رقابت‌گرایی، تعهد، رضایت‌مندی، جودو.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت مدرس

۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

۳. دانشیار گروه تربیت بدنی دانشگاه کردستان

Email: rasool.norouzi@yahoo.com

Email: Hasan.fathi20@gmail.com

Email: sboroujerdi@uok.ac.ir

مقدمه

ظهور رهبری^۱ به شروع زندگی اجتماعی انسان باز می‌گردد. وقتی دو یا چند نفر گروهی اجتماعی را تشکیل می‌دهند و با یکدیگر رابطه برقرار می‌کنند، تأثیری که افراد این گروه بر یکدیگر می‌گذارند، یکسان و برابر نیست؛ بلکه بعضی از افراد نقش فعال‌تری دارند و تأثیر بیشتری روی دیگران می‌گذارند؛ در نتیجه بیش از دیگران در گروه مورد توجه قرار می‌گیرند و این زمینه آغاز پیدایش رهبری در گروه است (۱). هر رهبر دارای رفتار رهبری است که از آن برای تأثیرگذاری بر افراد استفاده می‌کند. رفتار رهبری عبارت است از: الگوهای رفتاری دائمی و مستمری که افراد هنگام کار با دیگران از آن استفاده می‌کنند و توسط افراد درک می‌شوند (۲). فردی که به‌عنوان رهبر گروه شناخته می‌شود باید مهارت‌ها و ویژگی‌های لازم را برای رهبری را داشته باشد تا بتواند اعضای گروه را به سمت هدف مورد نظر هدایت کند. در موقعیت‌های ورزشی مربی این نقش را بر عهده دارد و بازیکنان را هدایت و رهبری می‌کند؛ بنابراین، رفتار رهبری مربی نقشی مهمی در عملکرد و موفقیت گروه دارد (۴). پژوهش‌های متعددی مربی را به‌عنوان رهبر معرفی کرده‌اند (۳-۵). برخی از پژوهشگران نیز واژه رهبری و مربی را به‌جای یکدیگر به‌کار برده‌اند (۵، ۶). چلادورای و صالح^۲ (۱۹۸۰) برای ارزیابی رهبری در محیط ورزش، ابزاری به نام «مقیاس رهبری» در ورزش (LSS)^۳ ساختند. این ابزار سبک رهبری را در پنج بعد می‌سنجد که عبارت‌اند از: تمرین و آموزش^۴، حمایت اجتماعی^۵، بازخورد مثبت^۶، شیوه استبدادی^۷ (آمرانه) و شیوه دموکراتیک^۸ (آزادمنشانه) (۷). همان‌طور که مشخص است، سبک و رفتار مربی متغیرهای متعددی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و با توجه به اینکه ورزشکاران و مربیان دائماً در تعامل با یکدیگرند و از هم تأثیر می‌پذیرند، به نظر می‌رسد تعهد ورزشکاران از جمله این متغیرها باشد که می‌تواند تحت تأثیر رفتار رهبری مربی قرار گیرد. سالانسیک^۹

-
1. leadership
 2. Chelladurai & Saleh
 3. Leadership Scale for Sport
 4. Training and instruction
 5. Social support
 6. Positive feedback
 7. Autocratic style
 8. Democratic style
 9. Salancik

(۱۹۷۷) تعهد را حالتی از شخصیت می‌داند که در آن فرد از طریق اقدامات و فعالیت‌هایی که انجام می‌دهد محدود و مقید می‌شود و به‌دلیل انجام همین اقدامات این باور در وی ایجاد می‌شود که باید انجام چنین فعالیتی را تداوم بخشد (۸). اخیراً با ارائه مدل تعهد ورزشی^۱ موفقیت‌های بزرگی در تلفیق تعهد با ورزش انجام شده است (۹). بنا به تعریف اسکانلان^۲ (۱۹۹۳) تعهد ورزشی عبارت است از: ساختار روان‌شناختی که نشان‌دهنده تمایل و عزم فرد به تداوم مشارکت در فعالیت‌های ورزشی است.

مدل تعهد ورزشی (SCM)^۳ برای بررسی علت ادامه مشارکت افراد در ورزش طراحی شد. این مدل فراتر از تعهد عمومی، تعهد ارتباط و تعهد کاری است و در زمینه‌ای که کمتر به آن توجه شده بود، یعنی ورزش بسط یافت (۱۰-۱۲). بنا به تعریف اسکانلان و همکارانش (۱۹۹۳) مدل تعهد ورزشی حالتی روان‌شناختی است که تمایل و تصمیم به ادامه شرکت در ورزش را نشان می‌دهد. تعهد ورزشی پنج عامل را شامل می‌شود که عبارت‌اند از: لذت ورزشی^۴، جایگزین‌های مشارکتی^۵، سرمایه‌گذاری شخصی^۶، فشارهای اجتماعی^۷ و فرصت‌های مشارکت^۸ (۱۰-۱۲). تعهد ورزشی ساختاری روان‌شناختی است که تمایل و تصمیم به ادامه مشارکت در ورزش را نشان می‌دهد. لذت ورزشی به‌عنوان پاسخ احساسی و عاطفی مثبت به تجربه ورزشی تعریف می‌شود که احساسات تعمیم‌یافته چون لذت، شادی، دوست داشتن و سرگرمی را منعکس می‌کند. جایگزین‌های مشارکت، جذابیت جایگزین یا جایگزین‌های ترجیح داده شده‌ای هستند که به ادامه مشارکت در تلاش جاری منجر می‌شوند. سرمایه‌گذاری شخصی منافع شخصی هستند که بر پایه فعالیت قرار دارند و در صورت عدم مشارکت، بازگشت‌پذیر نیستند. فشارهای اجتماعی انتظارات و هنجارهای اجتماعی هستند که احساس اجبار را برای ادامه فعالیت ایجاد می‌کنند. فرصت‌های مشارکت فرصت‌های گران‌بهایی هستند که تنها از طریق ادامه مشارکت به‌دست می‌آیند (۱۰-۱۲).

یکی دیگر از عوامل روانی مرتبط با رفتارهای رهبری مربیان انگیزش و انواع خاص آن است.

-
1. Sport commitment
 2. Scanlan
 3. Sport Commitment Model
 4. Sport Enjoyment
 5. Involvement Alternative
 6. Personal Investment
 7. Social Constraints
 8. Involvement Opportunity

یکی از انواع انگیزش در محیط ورزش، انگیزش پیشرفت^۱ است که شامل تمایل به تلاش برای موفقیت و پافشاری در رویارویی با شکست و تجربه غرور در موفقیت است. انگیزش پیشرفت در ورزش و تمرین روی رقابت متمرکز می‌شود. نیاز به پیشرفت و واکنش به این نیاز در موقعیت‌های رقابتی، از عوامل کیفی رقابت‌طلبی است؛ بنابراین در مطالعه رقابت‌طلبی و عوامل وابسته به انگیزش پیشرفت باید کیفیت رقابت را نیز بررسی کرد (۴). برخی از روان‌شناسان ورزشی و متخصصان و مربیان معتقدند ورزشکاران نخبه تمایل زیادی به فعالیت برای پیروز شدن دارند. آن‌ها از پیروزی لذت می‌برند و از شکست متنفرند. همچنین ورزشکاران مستعد و نخبه مبارزه را دوست دارند و اغلب در بیش از یک رشته رقابت می‌کنند و حس رقابت جویی زیادی دارند (۱۳). این واقعیت بر این نکته اذعان دارد که پیشگویی موفقیت ورزشی آینده در رقابت‌ها برای کسانی امکان‌پذیر است که ذاتاً رقابت کردن و بردن را دوست داشته باشند و برای رسیدن به سطح ممتازی از اجرای ورزشی، از انگیزش کافی و پشتکار زیاد برای تلاش و تمرین سخت و جدی برخوردار باشند. نتایج پژوهش‌های انجام شده نیز ثابت کرده‌اند که باور به پیروز شدن در ورزش به تلاش و پشتکار فرد بستگی دارد (۱۴).

یکی از مهم‌ترین نتایج هر برنامه‌ی تمرینی رضایتی است که شرکت‌کنندگان از آن به دست می‌آورند. اگر فردی از برنامه‌ی تمرینی راضی باشد، به ادامه‌ی آن برنامه و ثبت نام در برنامه‌های آتی نیز تمایل پیدا می‌کند (۱۵). رضایت بخش ذاتی مشارکت ورزشی و لذت است. بدون رضایت، ورزشکاران به دنبال سایر منابع کسب موفقیت و لذت می‌روند. موضوع رضایت را نمی‌توان در هیچ سنی کم‌اهمیت دانست. چلادوری و ریمر^۲ (۱۹۹۸) رضایت‌مندی ورزشکار را این‌گونه تعریف کرده‌اند: حالت عاطفی مثبتی که در نتیجه ارزشیابی پیچیده‌ای از ساختارها، فرآیندها و برون داده‌های مرتبط با تجارب ورزشی به وجود می‌آید (۱۶). رضایت ورزشکار از سبک رهبری مربی چهار بعد رضایت از آموزش و تمرین، رضایت از رفتار و تعامل مربی، رضایت از عملکرد فردی و رضایت از عملکرد تیمی را در بر می‌گیرد. رضایت از آموزش و تمرین، رضایت‌مندی ورزشکار از تمرین و آموزش فراهم شده توسط مربی را در بر می‌گیرد؛ رضایت از رفتار و تعامل مربی رضایت‌مندی از آن دسته رفتارهای مربی را در بر می‌گیرد که به‌طور مستقیم بر فرد و حتی بر بهبود و توسعه تیم اثر می‌گذارد؛ رضایت از عملکرد فردی رضایت-مندی ورزشکار از عملکرد تکلیف و وظیفه خود و رضایت از عملکرد تیمی رضایت ورزشکار از سطح عملکرد تیمش را نشان می‌دهد (۱۶، ۱۷).

-
1. Achievement motivation
 2. Chelladurai & Riemer

پژوهش‌هایی که بر مبنای مدل چند بعدی رهبری با انگیزش پیشرفت، تعهد ورزشی و رضایت‌مندی ورزشکاران انجام شده است، طیف گسترده‌تری را به خود اختصاص می‌دهد. آلوارز و همکاران^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی به مطالعه ارضای نیازهای روانی پایه به‌عنوان میانجی ارتباط بین درک سبک رهبری مربی و انگیزش پرداختند و به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری مربیان با انگیزش رابطه معنی‌داری دارد (۱۸). هاگر و کاتزيسارانتييس^۲ (۲۰۰۷) در نتیجه پژوهش خود، شواهدی را فراهم آوردند که نشان می‌داد رفتارهای حمایتی - استقلالی مربیان بر انگیزش افراد در کلاس تربیت بدنی و ورزش اثرگذار است (۱۹). مک دونالد^۳ (۲۰۱۰) در بخشی از مطالعه خود که به بررسی نقش لذت، انگیزش و تمرینات مربی در رشد ورزشکاران می‌پرداخت به این نتیجه رسید که انگیزش و لذت در رشد فردی شرکت‌کنندگان در ورزش نقشی اساسی دارد. همچنین نتایج این مطالعه نشان داد جو انگیزشی و لذت به‌وسیله مربی و برنامه‌های او جهت پیدا می‌کند (۲۰). المپیو و همکاران^۴ (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای به بررسی ارتباط دو جانبه روان‌شناختی بین انگیزش پیشرفت ایجاد شده توسط مربی و ارتباط مربی - ورزشکار در تیم‌های ورزشی پرداختند. نتایج، از این عقیده حمایت کردند که ارتباط مربی - ورزشکار بر ایجاد انگیزش پیشرفت ورزشکاران در تیم‌های ورزشی تأثیر گذار است (۲۱). کاماروا^۵ (۲۰۱۰) در نتیجه مطالعه خود روی رقصندگان حرفه‌ای دریافت هیچ‌گونه ارتباط معناداری بین درک رفتار رهبری مربی و اشکال مختلف انگیزش وجود ندارد (۲۲). جم^۶ (۲۰۱۰) در نتیجه مطالعه‌ی خود دریافت رفتار حمایتی - استقلالی مربی به‌طور مثبت و معنی‌داری با انگیزش ارتباط دارد (۲۳). نوروزی سید حسینی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رفتارهای رهبری مربیان با رضایت‌مندی بسکتبالیست‌های نخبه ایران ارتباط معنی‌داری دارد (۲۴). ریمر و تون^۷ (۲۰۰۱) با مطالعه ارتباط بین سبک‌های رهبری مربیان و رضایت‌مندی بازیکنان تنیس نتوانستند رابطه معنی‌داری بین سبک‌های رهبری مربیان و رضایت‌مندی بازیکنان گزارش کنند (۲۵). کوتزورت و کنروی^۸ (۲۰۰۹) اثر سبک حمایتی - استقلالی مربی را بر ارضای نیاز ورزشکاران مطالعه کردند و نشان دادند این سبک مربی می‌تواند ارضای نیاز

-
1. Alvarez et al
 2. Hagger & Chatzisarantis
 3. Macdonald
 4. Olympiou et al
 5. Kamaroa
 6. Geme
 7. Riemer & Toon
 8. Coatsworth & Conroy

صلاحیت و وابستگی ورزشکار را در ارتباط با مربیگری پیش‌بینی کند (۲۶). نظرالدین و همکاران^۱ (۲۰۰۹) نیز طی مطالعه‌ای به بررسی شیوه‌های رهبری مربیان، رضایت-مندی ورزشکاران و ارتباط بین این دو در بین بسکتبالیست‌های دانشگاه‌های مالزی پرداختند و ارتباطی معنی‌دار و مثبت بین سبک‌های آموزش و تعلیم مربی و رضایت‌مندی ورزشکاران یافتند (۲۷). سوسا^۲ و همکارانش (۲۰۰۷) در مطالعه خود که به بررسی تعهد بازیکنان جوان فوتبال می‌پرداخت مطابق با نتایج پیشین به این نتیجه رسیدند که لذت و تعهد ورزشی قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های تعهد ورزشی به شمار می‌روند (۲۸). لئو^۳ و همکارانش (۲۰۰۹) نقش مربی را در کسب سطح مطلوب تعهد ورزشی بسیار حساس دانستند (۲۹). آندرو (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان «اثر همخوانی رفتارهای رهبری بر انگیزش، تعهد، رضایت بازیکنان تنیس» به این نتیجه رسید که همخوانی (انسجام) رفتارهای رهبری ترجیح داده شده و درک‌شده می‌توانند بر تعهد ورزشی و لذت ورزشی تأثیر بگذارند (۹).

بر اساس نتایج پژوهش‌های ذکر شده می‌توان ادعان داشت که رفتار رهبری مربیان و عواملی نظیر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت‌مندی از مهم‌ترین عوامل حیاتی برای موفقیت در عرصه ورزش‌اند و عدم استفاده از رفتارهای مناسب رهبری در مربیگری تیم‌های ورزشی، به-خصوص تیم‌های حرفه‌ای می‌تواند با وجود صرف هزینه‌های زیاد و استفاده از امکانات و بودجه‌های هنگفت به علت عدم ایجاد انگیزش؛ تعهد و رضایت‌مندی ورزشکار بینجامد که به نوبه خود به نتایج ضعیف و یا شکست تیم منجر می‌شود. از طرف دیگر، تعهد که اغلب با عنوان تعهد سازمانی مطالعه شده از جمله متغیرهایی است که در سال‌های اخیر در ایران و در رشته‌های مدیریت دولتی، روان‌شناسی، مدیریت آموزشی و سایر زمینه‌ها پژوهش شده است، ولی این متغیر مهم در پژوهش‌های ورزشی و تربیت بدنی جایگاه کمی را به خود اختصاص داده و کمتر مطالعه شده است و در پژوهش‌های انجام‌شده هم از مدل‌های تعهد سازمانی استفاده شده است؛ از این رو در این پژوهش سعی شد که با استفاده از مدل تعهد ورزشی به مطالعه این متغیر پرداخته شود. مسئله‌ای که در اینجا محققان را به سمت فرآیند پژوهش سوق داده، بررسی اثر رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت-مندی جودوکاران لیگ برتر ایران است و پاسخ به این سؤال که رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت‌مندی جودوکاران لیگ برتر ایران چه اثری دارد؟

1. Nazarudin et al

2. Sousa

3. Leo

روش‌شناسی پژوهش

با توجه به اینکه این پژوهش اثر درک رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت‌مندی جودوکاران نخبه ایران را بررسی می‌کند، روش انجام پژوهش توصیفی - زمینه‌یابی است که به صورت میدانی به اجرا درآمده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه جودوکاران لیگ برتر (۱۶۲ نفر) تشکیل می‌دادند که در مسابقات لیگ برتر سال ۱۳۸۹ به رقابت می‌پرداختند. از آنجا که در این پژوهش از روش‌های پیشرفته آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری^۱ استفاده شد و شرط لازم برای استفاده از این روش‌ها مکفی بودن نمونه پژوهش است، نمونه آماری ($n=162$) برابر با جامعه در نظر گرفته شد. به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات از چهار پرسشنامه به شرح ذیل استفاده شد:

- پرسشنامه مقیاس رهبری ورزش (LSS) برای جمع‌آوری اطلاعات در مورد رفتارهای رهبری مربیان استفاده شد. این پرسشنامه توسط چلادوری و صالح (۱۹۷۸) ساخته و در سال ۱۹۹۸ بازنگری شده است. در ایران توسط محمد زاده (۱۳۸۷) هنجاریابی شده است. پرسشنامه مذکور شامل پنج خرده‌مقیاس است که عبارت‌اند از: تربیت و آموزش، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت، استبدادی و دموکراتیک (آزادمنشانه). این پرسشنامه ۴۳ سؤال از نوع بسته دارد و براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت اندازه‌گیری می‌شود.

- به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات در زمینه انگیزش پیشرفت از پرسشنامه ورزش‌گرایی گیل (۱۹۸۸) استفاده شد. این پرسشنامه برای تعیین انگیزش پیشرفت در رقابت‌های ورزشی طراحی شده و توسط بهرام و همکاران (۱۳۸۱) هنجاریابی شده است. پرسشنامه مذکور مشتمل بر سه خرده‌مقیاس با عناوین رقابت‌جویی، پیروزی‌گرایی و هدف‌گرایی و دارای ۲۵ سؤال است که براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت (۵= کاملاً موافق، ۱= کاملاً مخالف) نمره‌گذاری می‌شود. خرده‌مقیاس رقابت‌جویی حاوی ۱۳ سؤال، پیروزی‌گرایی ۶ سؤال و هدف‌گرایی ۶ سؤال است که از طریق جمع کردن امتیاز هر خرده‌مقیاس می‌توان در کل، امتیاز انگیزش پیشرفت هر فرد را محاسبه کرد.

- به‌منظور جمع‌آوری اطلاعات در زمینه تعهد ورزشی از پرسشنامه خلاصه‌شده مقیاس تعهد ورزشی^۲ (SCMS) استفاده شد که توسط اسکاتلان و همکاران (۱۹۹۳) تدوین شده است. پرسشنامه مذکور شامل ۱۴ سؤال در مقیاس پنج ارزشی لیکرت است و چهار خرده‌مقیاس تعهد، لذت، فشار اجتماعی و فرصت‌های مشارکت دارد. پرسشنامه مذکور پس از ترجمه و قبل از به‌کارگیری

1. Structural Equation Modeling
2. The Sport Commitment Model Scale

ویژگی‌های روان‌سنجی^۱ توسط محقق ارزیابی شد. آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه توسط پدیدآورندگان آن به‌طور متوسط ۰/۸۹ گزارش شده است. آندرو (۲۰۰۴) آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه را به ترتیب برای تعهد ورزشی $\alpha=0/89$ ، سطح لذت $\alpha=0/95$ ، محدودیت‌های (الزامات) اجتماعی $\alpha=0/88$ و فرصت‌های مشارکت $\alpha=0/80$ گزارش کرده است.

- پرسشنامه رضایت از ورزش^۲ (ASQ) برای جمع‌آوری اطلاعات در زمینه رضایت‌مندی جو دوکاران استفاده شد. این پرسشنامه توسط چلادوری و ریمر (۱۹۹۷) تدوین و توسط حلاج (۱۳۸۷) هنجاریابی شده است. چهار خرده‌مقیاس از پانزده خرده‌مقیاس رضایت بازیکن را از رفتارهای رهبری اندازه‌گیری می‌کنند که عبارت‌اند از: رضایت از آموزش و تمرین، رضایت از رفتار و تعامل مربی، رضایت از عملکرد فردی و رضایت از عملکرد تیمی که در مقیاس هفت گزینه‌ای لیکرت اندازه‌گیری می‌شود.

به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌های مذکور در مطالعه‌ای مقدماتی ۳۰ پرسشنامه توزیع شد که نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مقیاس رهبری ورزش $(\alpha=0/955)$ ، پرسشنامه ورزش‌گرایی $(\alpha=0/901)$ ، پرسشنامه تعهد ورزشی $(\alpha=0/864)$ و پرسشنامه رضایت‌مندی ورزشکاران $(\alpha=0/941)$ گزارش شد. این نتایج نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه‌ها برای جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با پژوهش بود.

به‌منظور سنجش روایی سؤالات از اعتبار عاملی استفاده شد. در این مطالعه مقدار شاخص KMO حاصل از تحلیل عاملی تأییدی برای ابعاد پنج‌گانه رفتار رهبری برابر ۰/۸۸۱ و سطح معنی‌داری آزمون بارتلت برابر ۰/۰۰۱ به‌دست آمد. واریانس تبیین‌شده برای رفتارهای تمرین و آموزش، بازخورد مثبت، حمایت اجتماعی، دموکراتیک و استبدادی به ترتیب برابر ۲۲/۲۳، ۱۹/۱۸، ۱۷/۳۹، ۱۱/۳۴ و ۱۰/۲۵ به‌دست آمد که در مجموع ۸۰/۳۹٪ کل واریانس رفتار رهبری را تبیین کردند. مقدار شاخص KMO حاصل از تحلیل عاملی تأییدی برای ابعاد سه‌گانه انگیزش پیشرفت برابر ۰/۷۸۱ و سطح معنی‌داری آزمون بارتلت برابر ۰/۰۰۱ به‌دست آمد. واریانس تبیین‌شده برای رقابت-گرایی، پیروزی‌گرایی و هدف‌گرایی به ترتیب برابر ۲۸/۱۲، ۱۹/۸۷ و ۱۶/۱۱ به‌دست آمد که در مجموع ۶۴/۱۰٪ کل واریانس انگیزش پیشرفت را تبیین کردند. مقدار شاخص KMO حاصل از تحلیل عاملی تأییدی برای ابعاد تعهد ورزشی برابر ۸۷/۸۳ و سطح معنی‌داری آزمون بارتلت برابر ۰/۰۰۱ به‌دست آمد. واریانس تبیین‌شده برای تعهد، فرصت مشارکت، فشار اجتماعی و لذت به ترتیب برابر ۲۱/۵۹، ۱۸/۷۸، ۱۵/۱۱ و ۱۱/۳۲ به‌دست آمد که در مجموع ۸۸/۸۰٪ کل واریانس

1. Psychometric

2. Athlete' Satisfaction Questionnaire

تعهد ورزشی را تبیین کردند. مقدار شاخص KMO حاصل از تحلیل عاملی تأییدی برای ابعاد چهارگانه رضایت‌مندی برابر ۷۸/۱۲ و سطح معنی‌داری آزمون بارتلت ۰/۰۰۱ به‌دست آمد. واریانس تبیین‌شده برای رضایت از عملکرد فردی، رضایت از عملکرد تیمی، رضایت از آموزش و تمرین مربی و رضایت از تعامل با تیم و مربی به ترتیب برابر ۲۳/۱۱، ۱۸/۵۶، ۱۷/۴۵ و ۱۴/۶۷ به‌دست آمد که در مجموع ۷۳/۷۹٪ کل واریانس رضایت‌مندی را تبیین کردند. طبق نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف متغیرهای پژوهش توزیع نرمال داشتند؛ بنابراین از آزمون‌های پارامتریک به کمک نرم-افزار Amos 18 برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که در جدول ۱ ملاحظه می‌گردد، در میان رفتارهای مربیان، بازخورد مثبت بیشترین میزان (۴/۲۵۳±۰/۸۱۰) و رفتار آمرانه کمترین میزان (۳/۲۷۱±۰/۹۷۹) را دارند. در میان ابعاد انگیزش پیشرفت، رقابت‌گرایی بیشترین میزان (۴/۹۸۱±۰/۹۹۷) و هدف‌گرایی کمترین میزان (۴/۶۲۰±۱/۱۰۲) را دارند. در میان ابعاد تعهد ورزشی، بعد تعهد بیشترین میزان (۴/۱۴۸±۰/۱۱۷) و فرصت مشارکت کمترین میزان (۴/۰۲۵±۰/۱۹۷) را دارند. در میان رضایت‌مندی ورزشکاران رضایت از عملکرد فردی بیشترین میزان (۴/۹۶۰±۰/۱۸۱) و رضایت از عملکرد تیمی کمترین میزان (۳/۵۳۶±۱/۷۱۱) را دارند.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	خرده مقیاس	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
رفتارهای رهبری مربیان	بازخورد مثبت	۴/۲۵۳	۰/۸۱۰	۱	۵
	حمایت اجتماعی	۳/۹۸۰	۰/۱۲۲	۱	۵
	آموزش و تمرین	۴/۲۱۰	۱/۱۲۴	۱	۵
	دموکراتیک	۳/۴۱۶	۰/۷۴۶	۱	۵
	استبدادی	۳/۲۷۱	۰/۹۷۹	۱	۵
انگیزش پیشرفت	هدف‌گرایی	۴/۶۲۰	۰/۱۰۲	۱	۵
	پیروزی‌گرایی	۴/۸۷۰	۰/۱۱۹	۱	۵
	رقابت‌گرایی	۴/۹۸۱	۰/۱۹۷	۱	۵
تعهد ورزشی	فرصت مشارکت	۴/۰۲۵	۰/۱۹۷	۱	۵
	فشار اجتماعی	۴/۱۱۴	۰/۸۷۷	۱	۵
	لذت ورزشی	۴/۰۶۲	۰/۱۰۹	۱	۵
	تعهد	۴/۱۴۸	۰/۱۱۷	۱	۵
رضایت مندی	رضایت از عملکرد فردی	۴/۹۶۰	۰/۱۸۱	۱	۵
	رضایت از تمرین و آموزش مربی	۳/۵۷۰	۰/۹۵۴	۱	۵
	رضایت از رفتار و تعامل مربی	۴/۷۵۹	۰/۱۴۸	۱	۵
	رضایت از عملکرد تیمی	۳/۵۳۶	۱/۷۱۱	۱	۵

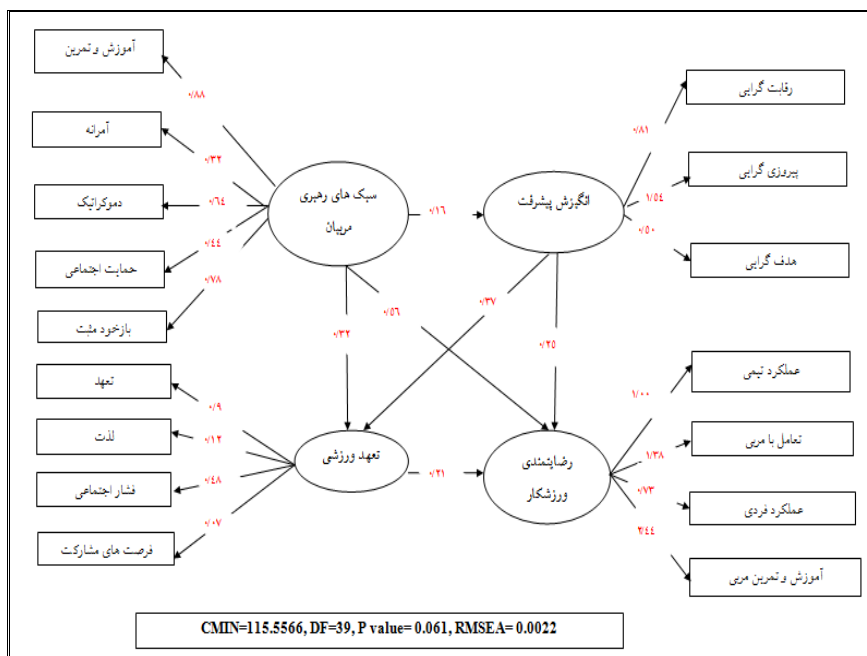
برای آزمون اینکه آیا مدل پژوهش برازش مناسبی دارد از شاخص‌های برازش مدل استفاده شد. در جدول ۲ شاخص‌های برازش مدل ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل

تفسیر	ملاک	میزان	شاخص برازش	
برازش مطلوب	کمتر از ۱۶۲/۸۹۰	۱۱۵/۵۵۶ با درجه آزادی ۳۹	x^2	مطلق
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۰۶۱	p value	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۶	شاخص نیکویی برازش	تطبیقی
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۲	شاخص توکر - لویس (TLI)	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۰/۹۸	شاخص برازش بنتلر - بونت (BBI)	
برازش مطلوب	بیش از ۰/۹۰	۱/۰۰	شاخص برازش تطبیقی (CFI)	مقتصد
برازش مطلوب	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۰۲۲	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	
برازش مطلوب	بیشتر از ۰/۰۵	۰/۶۶	شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	

بر اساس زیرنویس مدل، مقدار آماره x^2 برابر با ۱۱۵/۵۵۶ با درجه آزادی ۳۹ است. این مقدار از مقدار بحرانی x^2 با درجه آزادی ۳۹ کمتر است که نشان‌دهنده تأیید مدل است. همچنین p value متناظر با آن ۰/۰۶۱ است که با توجه به اینکه از ۰/۰۵ بیشتر است، قابل قبول است و تأیید می‌شود. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)^۱ که شاخص دیگر نیکویی برازش است نیز ۰/۰۰۲۲ است که با توجه به اینکه کمتر از ۰/۰۵ است، قابل قبول و نشان‌دهنده تأیید مدل پژوهش است. دیگر شاخص‌های نیکویی برازش برای معادلات ساختاری بدین صورت است که مقدار شاخص توکر - لویس (TLI)^۲ ۰/۹۲، شاخص برازش بنتلر - بونت (BBI)^۳ ۰/۹۸، شاخص برازش تطبیقی (CFI)^۴ ۱/۰۰ و شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)^۵ ۰/۶۶ است که همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش است.

- 1 . Root Mean Squared Error of Approximation
- 2 . Tucker- Lewis Index
- 3 . Bentler- Bonett Index
- 4 . Comparative Fit Index
- 5 . Parsimonious Normed Fit Index



نمودار ۱. مدل تحلیل مسیر

همان‌گونه که در مدل تحلیل مسیر^۱ ملاحظه می‌شود (نمودار ۱)، رفتارهای رهبری مربیان به صورت مستقیم با ضریب مسیر^۲ ۰/۱۶ بر انگیزش پیشرفت، با ضریب مسیر ۰/۳۲ بر تعهد ورزشی و با ضریب مسیر ۰/۵۶ بر رضایت مندی بازیکنان اثرگذار است. انگیزش پیشرفت با ضریب مسیر ۰/۳۷ بر تعهد ورزشی و با ضریب مسیر ۰/۲۵ بر رضایت مندی ورزشکاران اثرگذار است. تعهد ورزشی نیز با ضریب مسیر ۰/۲۱ بر رضایت مندی ورزشکاران مؤثر است. رفتارهای رهبری مربیان به صورت غیرمستقیم و از طریق انگیزش پیشرفت با ضریب مسیر ۰/۲۵ و تعهد ورزشی با ضریب مسیر ۰/۲۱ بر رضایت مندی ورزشکاران مؤثر است.

در اثرگذاری رفتارهای رهبری مربیان بر انگیزش پیشرفت، به ترتیب رفتارهای رهبری آموزش و تمرین با بار عاملی ۰/۸۸، بازخورد مثبت با بار عاملی ۰/۷۸، دموکراتیک با بار عاملی ۰/۶۴، حمایت اجتماعی با بار عاملی ۰/۴۴ و آمرانه با بار عاملی ۰/۳۲ بیشترین نقش را دارند. در اثرگذاری انگیزش پیشرفت بر تعهد ورزشی و رضایت مندی ورزشکاران به ترتیب پیروزی‌گرایی

1 . Path analysis
2 . Path coefficient

با بار عاملی ۱/۵۴، رقابت‌گرایی با بار عاملی ۰/۸۱ و هدف‌گرایی با بار عاملی ۰/۵۰ بیشترین نقش را دارند. در اثرگذاری تعهد ورزشی بر رضایت‌مندی بازیکنان به ترتیب تعهد با بار عاملی ۰/۹، فشار اجتماعی با بار عاملی ۰/۴۸، لذت با بار عاملی ۰/۱۲ و فرصت مشارکت با بار عاملی ۰/۰۷ بیشترین نقش را دارند. در رضایت‌مندی بازیکنان به ترتیب رضایت از آموزش و تمرین مربی با بار عاملی ۲/۴۴، رضایت از تعامل با مربی با بار عاملی ۱/۳۳، رضایت از عملکرد تیمی با بار عاملی ۱، و رضایت از عملکرد فردی با بار عاملی ۰/۷۳ بیشترین نقش را دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی اثر درک رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت‌مندی جودوکاران لیگ برتر ایران بود. نتایج مدل تحلیل مسیر نشان داد رفتارهای رهبری مربیان بر تعهد ورزشی اثرگذار است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های اندرو (۲۰۰۴) و لئو و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد که ارتباط معنی‌داری بین سبک رهبری و تعهد گزارش کرده‌اند. در خصوص این نتیجه می‌توان گفت رفتار رهبری مربیان عاملی اثرگذار بر تعهد ورزشی بازیکنان است. مربیان با اعمال رفتارهای مناسب رهبری باید بتوانند تعهد ورزشکاران را افزایش دهند. رفتارهای بازخورد مثبت، دموکراتیک و آموزش تمرین مربیان بیشترین تأثیر را بر تعهد ورزشی دارند؛ از این رو می‌توان گفت اگر ورزشکاران در تصمیم‌های مربوط به تیم و باشگاه شرکت داشته باشند و خود را فردی تلقی کنند که می‌تواند بر تصمیمات اثر بگذارد، احساس تعهد کرده، به ادامه شرکت در فعالیت ورزشی مشتاق می‌شوند. مربیانی که با بازیکنان خود رابطه‌ای صمیمی و انسانی برقرار می‌کنند، به رفتارهای مطلوب ورزشکار بازخوردهای مناسب می‌دهند و از روش‌های متنوع برای تشویق و تقویت رفتارهای مناسب بازیکنان استفاده می‌کنند حس تعهد را در آن‌ها تقویت می‌کنند. همچنین زمانی که مربی از بازیکنان کار و هدف خاصی را درخواست کند و آن‌ها را ملزم کند که برای رسیدن به آن هدف تلاش کافی از خود نشان دهند، بازیکنان به این حس می‌رسند که برای رسیدن به آن هدف و تکلیف خاص متعهد هستند و باید در فعالیت‌هایی شرکت جویند که به دستیابی به آن اهداف و تکلیف منجر شود. همان‌گونه که در مدل تحلیل مسیر نشان داده شده است، در تعهد ورزشی به ترتیب تعهد با بار عاملی ۰/۹، فشار اجتماعی با بار عاملی ۰/۴۸، لذت با بار عاملی ۰/۱۲ و فرصت مشارکت با بار عاملی ۰/۰۷ بیشترین نقش را دارند. این نتیجه با نتایج پژوهش سوسا و همکاران (۲۰۰۷) که لذت و تعهد را قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های تعهد ورزشی دانسته بودند، همخوانی دارد. در این خصوص می‌توان گفت در میان ابعاد تعهد ورزشی،

بعد تعهد و فشار اجتماعی نقشی پررنگ‌تر از سایر ابعاد دارند؛ از این رو می‌توان این‌گونه استنباط کرد که فشار و الزامات ایجاد شده از سوی مربی و هم‌تیمی‌ها و همچنین از سوی خانواده و دیگر افراد مرتبط با ورزشکار، موجب متعهد شدن ورزشکار برای ادامه شرکت در فعالیت‌های ورزشی شده است. از آنجا که فشارهای مربی و جهت دادن این الزامات از سوی او باعث می‌شود ورزشکار به تعهدات خود پایبند باشد، مربیان باید از انتظارات و الزامات نابه‌جا و بیش از حد و خارج از توان ورزشکار اجتناب ورزند. اگر انتظارات از سوی مربی فرا واقعی و بیش از توان ورزشکار باشد، ممکن است به قطع فعالیت وی در تیم و حتی عرصه ورزش منتهی شود. از طرف دیگر، داشتن انتظارات کمتر از توان ورزشکار نیز می‌تواند به ایجاد حس کم‌کاری و بی‌توجهی به تعهدات منجر شود. با توجه به این تفاسیر، تمامی افراد مرتبط با ورزشکار به‌طور عام و مربیان به‌طور خاص باید از ورزشکاران انتظارات معقول و دست‌یافتنی داشته باشند که این امر به تعهد ورزشی بیشتر آن‌ها منجر شود.

نتایج مدل تحلیل مسیر نشان داد رفتارهای رهبری مربیان بر انگیزش پیشرفت اثرگذار است. این نتیجه با نتایج تحقیقات آلوآرز و همکاران (۲۰۰۹)، هاگر و کاتزيسارانتييس (۲۰۰۷)، مک دونالد (۲۰۱۰)، المپیو و همکاران (۲۰۰۸) و جم (۲۰۱۰) همخوانی دارد. آن‌ها بین سبک‌های رهبری مربیان و انگیزش پیشرفت ارتباطی معنی‌دار گزارش کرده بودند. از طرف دیگر، با نتایج پژوهش کاماروا (۲۰۱۰) همخوانی ندارد. شاید علت احتمالی این ناهمخوانی جامعه مورد مطالعه باشد. در این پژوهش، ورزشی با ماهیت رزمی و برخوردی مطالعه شده است که نحوه تعامل و رفتار مربی با ورزشکار در آن با سایر رشته‌های ورزشی متفاوت است. در مدل تحلیل مسیر در میزان اثرگذار انگیزش پیشرفت به ترتیب پیروزی‌گرایی با بار عاملی ۱/۵۴، رقابت-گرایی با بار عاملی ۰/۸۱ و هدف‌گرایی با بار عاملی ۰/۵۰ بیشترین نقش را دارند. این نتیجه بیانگر این است که پیروزی‌گرایی می‌تواند عاملی مهم در ایجاد انگیزش پیشرفت بازیکنان باشد؛ بنابراین توصیه می‌شود مربیان در ایجاد انگیزش پیشرفت بر بعد پیروزی‌گرایی بیشتر توجه کنند. در اثرگذاری رفتارهای رهبری مربیان بر انگیزش پیشرفت، به ترتیب رفتارهای رهبری آموزش و تمرین با بار عاملی ۰/۸۸، بازخورد مثبت با بار عاملی ۰/۷۸، دموکراتیک با بار عاملی ۰/۶۴، حمایت اجتماعی با بار عاملی ۰/۴۴ و آمرانه با بار عاملی ۰/۳۲ بیشترین نقش را دارند. این نتیجه بیانگر این است که مربیانی که بیشتر از رفتارهای رهبری آموزش و تمرین و کمتر از رفتار آمرانه استفاده می‌کنند، می‌توانند اثرگذاری بیشتری بر انگیزش پیشرفت بازیکنان ایجاد نمایند. این اعتقاد وجود دارد که در محیط‌های ورزشی مربی با ایجاد فضای مناسب و ایجاد باورها و ارزش‌های مشترک می‌تواند فضایی را ایجاد کند که با افزایش انگیزش پیشرفت بازیکن

همراه باشد. مک دونالد (۲۰۱۰) بیان کرد که فضای انگیزشی تیم‌های ورزشی تحت تأثیر سبک رهبری مربیان است. همچنین او فضای انگیزشی - حمایتی مربی را موجب افزایش انگیزش پیشرفت می‌داند؛ بنابراین مربیان با ایجاد فضای انگیزشی مناسب می‌توانند زمینه ایجاد انگیزش پیشرفت ورزشکار را فراهم کنند. اگرچه در این پژوهش فضای انگیزشی بررسی نشد، می‌توان ویژگی‌ها و رفتارهای رهبری مربیان را برای ایجاد فضای انگیزشی حمایتی - که باعث افزایش انگیزش پیشرفت بازیکنان می‌شود - مناسب دانست. این ویژگی‌ها عواملی همچون احترام، تشویق ورزشکار برای رسیدن به حداکثر توان خود، ایجاد فرصت برای خلاقیت، مشارکت ورزشکار در تصمیم‌گیری، برقراری روابط دوستانه و صمیمی، توجه به تفاوت‌های فردی و مقایسه پیشرفت هر بازیکن با خودش را در بر می‌گیرد.

نتایج مدل تحلیل مسیر نشان داد رفتارهای رهبری مربیان بر رضایتمندی بازیکنان اثرگذار است. این نتیجه با نتایج تحقیقات نوروزی سید حسینی و همکاران (۱۳۹۰)، کوتزورت و کنروی (۲۰۰۹) و نظالدین و همکاران (۲۰۰۹) که بین سبک‌های رهبری مربیان و رضایتمندی بازیکنان رابطه مثبت و معنی‌داری را گزارش نمودند همخوانی دارد و در طرف مقابل با یافته‌های ریمر و تون (۲۰۰۱) که نتوانستند رابطه معنی‌داری بین سبک‌های رهبری مربیان و رضایتمندی بازیکنان گزارش کنند، همخوانی ندارد. در رضایتمندی بازیکنان به ترتیب رضایت از آموزش و تمرین مربی با بار عاملی ۲/۴۴، رضایت از تعامل با مربی با بار عاملی ۱/۳۳، رضایت از عملکرد تیمی با بار عاملی ۱، و رضایت از عملکرد فردی با بار عاملی ۰/۷۳ بیشترین نقش را داشتند. این نتیجه نشان می‌دهد تعاملات و رفتارهای کنشی با مربی نقش مهم‌تر از رفتارهای نتیجه‌گرا دارد که بر عملکرد فردی یا تیمی اثر می‌گذارد و موجب رضایتمندی ورزشکار می‌شود؛ از این رو نوع تعاملات و ارتباطات مربی با ورزشکار نقش مهم در رضایتمندی او ایفا می‌کند؛ به همین دلیل مربیان باید با ورزشکاران خود ارتباط دوستانه‌ای داشته باشند. همچنین نتایج مدل تحلیل مسیر نشان داد انگیزش پیشرفت با ضریب مسیر ۰/۳۷ بر تعهد ورزشی و با ضریب مسیر ۰/۲۵ بر رضایتمندی ورزشکاران اثرگذار است. تعهد ورزشی نیز با ضریب مسیر ۰/۲۱ بر رضایتمندی ورزشکاران اثرگذار است. در خصوص این نتیجه می‌توان گفت انگیزش پیشرفت ایجادشده در اثر رفتارهای رهبری مربیان می‌تواند بر عوامل روانی نظیر تعهد ورزشی و رضایتمندی بازیکنان اثر بگذارد. ورزشکارانی که از سوی مربیان خود در جو انگیزشی پیشرفت قرار می‌گیرند، لذت و فرصت‌های مشارکت بیشتری پیدا می‌کنند که باعث می‌شود ورزشکاران از فضا و جو ایجاد شده رضایت بیشتری داشته باشند؛ بنابراین مربیان باید به این امر واقف باشند که جو انگیزشی ایجادشده می‌تواند تعهد ورزشی و رضایتمندی

بازیکنان را تحت تأثیر قرار دهد و توصیه می‌شود مربیان به پیامدهای رفتارهای رهبری خود دقت و توجه بیشتری نشان دهند.

با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان گفت مربیان بیشتر از رفتار رهبری تربیت و آموزش استفاده می‌کنند. به‌طور کلی به نظر می‌رسد با توجه به ماهیت آموزشی و تمرین مداوم و مستمر برای کسب مهارت‌های ورزشی، استفاده از رفتار آموزش و تمرین که در آن بر انجام وظایف و تکالیف فنی تأکید می‌شود بیشتر است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این رفتار، روشی مناسب و کارآمد برای تربیت ورزشکاران است و اگر مربیان نتوانند توانایی آموزش تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها یا درک استراتژی‌های رقابتی تیم خود و حریف را به ورزشکاران و حتی مدیران تیم و هواداران نشان دهند، بدون تردید هویت شغلی آنان متزلزل خواهد شد. موضوع دیگر که در این پژوهش مطالعه شد رضایت‌مندی ورزشکاران بود. نتایج پژوهش نشان داد رضایت‌مندی بازیکنان می‌تواند پیامدی از رفتارهای رهبری مربی باشد. میزان رضایت‌مندی ورزشکاران در این پژوهش از عملکرد فردی بیشتر از سایر ابعاد رضایت‌مندی بود. این نتیجه نشان‌دهنده رضایت‌مندی زیاد جودوکاران از انجام وظایف و تکالیف خود است. در واقع این نتیجه بر این امر تأکید دارد که جودوکاران لیگ برتر ایران در انجام وظایف خود کوشا هستند و از انجام آن رضایت دارند. از آنجا که بی‌توجهی به رضایت‌مندی ورزشکاران ممکن است باعث اعتراض، کم‌کاری، اشتباه، جابه‌جایی به باشگاه‌های دیگر یا ترک ورزش و گرایش به ناهنجاری‌های اجتماعی شود، باید به این امر توجه ویژه‌ای نمود. در زمینه رضایت‌مندی ورزشکار، پژوهش‌های زیادی در کشور انجام نشده است، ولی با توجه به اینکه اولویت رضایت از عملکرد فردی بالاتر از سایر ابعاد رضایت‌مندی بود، می‌توان بیان کرد که اولویت بالای رفتار رهبری آموزش و تمرین مربیان با اولویت رضایت‌مندی از عملکرد فردی تقریباً سازگار و متناسب است. این یافته اهمیت کنش‌های رفتاری و شیوه عملکرد مربیان را در تأمین رضایت ورزشکاران نشان می‌دهد. در نتیجه‌گیری کلی می‌توان گفت رفتارهای رهبری مربیان عاملی اثرگذار بر میزان تعهد ورزشی، انگیزش پیشرفت و رضایت‌مندی جودوکاران لیگ برتر ایران است. همچنین تعهد ورزشی و انگیزش پیشرفت می‌توانند بر رضایت‌مندی بازیکنان اثرگذار باشند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود مربیان با اتخاذ رفتارهای رهبری متناسب با اهداف و تأکید بر جنبه‌های اثرگذار بر انگیزش پیشرفت و تعهد ورزشی به جهت‌دهی رضایت‌مندی ورزشکاران پردازند تا از این طریق بیشترین میزان رضایت‌مندی را در ورزشکاران به‌وجود آورند و بتوانند به موفقیت و حداکثر بازدهی نائل آیند.

منابع:

۱. جاسبی، عبدالله (۱۳۷۱). اصول و مبانی مدیریت. چاپ پنجم. تهران. مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی. ص: ۲۳۵ - ۲۳۸.
۲. مارتنز، رینر (۱۳۸۵). روان شناسی ورزشی، راهنمای مربیان، ترجمه محمد خیبری، چاپ اول. تهران. انتشارات کمیته ملی المپیک. ص: ۹۸ - ۱۰۶.
۳. انشل، مارک ایچ، (۱۳۸۰). روان شناسی ورزش از تئوری تا عمل، ترجمه سید علی اصغر مسدد، انتشارات اطلاعات.
4. Weinberg, R.S, Gould, D. (1999). "Foundations of sport and Exercise psychology": Motivation, Human Kinetics, Part III (chapter 5), pp: 58-65, 96-100.
5. Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1998). Measurement of leadership in sport. In J.L.
6. Chelladurai, P. (1993). Leadership. In R.N. Singer, M. Murphy, & L.K. Tennant (Eds.), Handbook on Research on Sport Psychology, pp: 647-671.
7. Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of Leader Behavior in Sports: Development of Leader Scale. Journal of Sport Psychology, 2, pp: 34-35.
۸. جهاننیده، محمدعلی، ۱۳۸۶، ارتباط بین سبک رهبری تحول گرا و عمل گرای مدیران و ابعاد تعهد سازمانی کارشناسان تربیت بدنی استان فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شمال.
9. Andrew, D.S. Patrick (2004). The Effect of Congruence of Leadership Behaviors on Motivation Commitment, and Satisfaction of College Tennis players. Doctoral Dissertation, Florida State University.
10. Scanlan, T. K., Carpenter P. J., Schmidt, G. W., Simons, J. P., & Keeler, B. (1993). An introduction to the Sport Commitment Model. Journal of Sport and Exercise Psychology, 15, 115.
11. Scanlan, T. K., Simons, J. P., Carpenter, P. J., Schmidt, G. W., & Keeler, B. (1993). The Sport Commitment Model: Measurement development for the youth-sport domain, Journal of Sport and Exercise Psychology, 15, 16-20.
12. Scanlan, T.K., Russell, D.G., Beals, KP & Scanlan, L.A. (2003). Project on elite athlete commitment PEAK): II: A direct test and expansion of the sport commitment model with elite amateur sportsman. Journal of Sport and Exercise Psychology, 5, 377-400.
13. Brown.J (2001) sport talent, how to identify and develop outstanding athletes,

- Human kinetics Publisher, Illinois, Chapter 3.
14. Allison.L (2000) the relationship between gender, type of contribution and type of sport on level of competitiveness. *Perceptual and motor skills*. 67(1).pp: 111-122.
 15. Loughhead, T. M., & Carron, A. V. (2003). The Mediating Role of Cohesion in the Leader Behavior- Satisfaction Relationship. *Psychology of Sport and Exercise*, Volume 5, Issue 3.
 16. Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1997). A Classification of the Facets of Athlete Satisfaction. *Journal of Sport Management*, 11, pp: 133-159.
 17. Gill.L (1999) Psychological dynamics of sport and exercise. Human kinetics publisher.Illinois,2nd edition. Chapter 8, 9.
 18. Alvarez, M. S., Balaguer, I., Castillo, I., & Duda, J. L. (2009). Coach Autonomy Support and Quality of Sport Engagement in Young Soccer Players. *The Spanish Journal of Psychology*, Vol. 12, No. 1, 138-148.
 19. Hagger, M. S., Chatzisarantis, N. L. D (2006). From Psychological Need Satisfaction to Intentional Behavior: Testing a Motivational Sequence in Two Behavioral Contexts. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 131-138.
 20. MacDonald, D. J. (2010). The Role of Enjoyment, Motivational Climate, and Coach Training in Promoting the Positive Development of Young Athletes. *Kinesiology & Health Studies Graduate Theses Queen's Theses and Dissertation*.
 21. Olympiou, A., Jowett, S., & Duda, J. L. (2008). The Psychological Interface between the Coach-Created Achievement Motivation and the Coach-Athlete Relationship in Team Sports. *The Sport Psychologist*, 22, pp: 423-438.
 22. Kamaroa, S. (2010). Autonomy Support, Basic Needs Satisfaction, Motivation Regulation, and Well-Being among Elite Level Ballet Dancers in Russian Speaking Countries. Master Thesis. University of Jyväskylä.
 23. Geme, L. (2010). Perceived Autonomy Support, Basic Needs Satisfaction, Motivation Regulation and Well-Being: Verification of Self-Determination Theory in Dancers in Finland. Master Thesis. University of Jyväskylä.
۲۴. نوروزی سید حسینی؛ رسول. زردشتیان؛ شیرین. کوزه چیان؛ هاشم. احسانی؛ محمد(۱۳۹۰) ارتباط درک رفتارهای رهبری مربیان با اهداف پیشرفت و رضایت مندی بسکتبالیست‌های نخبه ایران. مجموعه چکیده مقالات همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آیت الله آملی. آمل. ص: ۱۸۰
25. Riemer, H. A., & Toon, K. (2001). Leadership and Satisfaction in Tennis: Examination of Congruence, Gender, and Ability. Faculty of Physical Activity Studies, University of Regina.

26. Coatsworth, J. D., & Conroy, D. E. (2009). The Effect of Autonomy-Supportive Coaching, Nedd Satisfaction, and Self-Perceptions on Initiative and Identity in Youth Swimmers. *Developmental Psychology*. Vol 45(2),pp: 320-328.
27. Nazarudin, M. N. B. H., Fauzee, M. S. O., Jamalis, M., Geok, S. K., & Din, A. (2009). Coaching Leadership Styles and Athlete Satisfactions among Malaysian University Basketball Team. *Research Journal of International Studies*, Issue 9.
28. Sousa, C., Torregrosa, m., Viladrich, C., Villamarin, F., & Cruz, J. (2007). The Commitment of Young Soccer Players. *Psicothema*, 19(1), 256-262.
29. Leo, F. M., Sanchez, P. A., Sanchez, D., Amado, D., & Calvo, T. G. (2009). Influence of the Motivational Climate Created by Coach in the Sport Commitment in Youth basketball Players. Faculty of Sports Sciences. University of Extremadura.

بررسی عوامل استرس‌زای داوران ملی و بین‌المللی ورزش ایران

رحیم رضانی نژاد^۱، الهام میرجمالی^۲، فرهاد رحمانی نیا^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۵/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۰۷/۲۰

چکیده

هدف تحقیق حاضر شناسایی عوامل استرس‌زا در داوران بین‌المللی و ملی ایران است؛ بنابراین از میان کلیه داوران ملی و بین‌المللی شش رشته تیمی و پنج رشته انفرادی (N=۷۲۳)، ۶۰۵ داور (۸۳ درصد) در این تحقیق شرکت کردند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه زمینه‌یابی استرس داوران (SOSS) استفاده شد. این پرسشنامه ۲۹ سؤال را در بر می‌گیرد که برای روایی آن از اظهار نظر تخصصی ۱۵ عضو هیئت علمی دانشگاه استفاده و ثبات درونی آن روی ۳۰ داور تأیید شد ($\alpha=0/93$). داده‌ها با آزمون فریدمن، یومن ویتنی و کروسکال والیس در سطح معنی‌داری $P \leq 0/05$ تجزیه تحلیل آماری شد. یافته‌ها نشان داد از شش عامل استرس‌زا در داوران به ترتیب عوامل ترس از اشتباه داوری، عملکرد فردی و فنی و ارزیابی عملکرد در بالاترین اولویت قرار دارند. با اینکه تفاوت معنی‌داری در اولویت عوامل استرس‌زای داوران ملی و بین‌المللی مشاهده نشد، داوران ورزش‌های تیمی استرس بیشتری را در عامل تعارضات میان‌فردی و شرایط زمانی و داوران ورزش‌های انفرادی استرس بیشتری را در عامل ارزیابی عملکرد، مشکلات شخصی و عملکرد فنی گزارش کردند ($P \leq 0/05$). ضمناً داوران جوان (کمتر از ۴۰ سال) استرس بیشتری در عامل مشکلات شخصی و تعارضات میان‌فردی داشتند.

واژگان کلیدی: استرس، داور، عملکرد فنی، ترس از اشتباه، ارزیابی عملکرد.

۱. دانشیار دانشگاه گیلان (نویسنده مسئول)

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بندر انزلی

۳. استاد دانشگاه گیلان

مقدمه

قضاوت ورزشی، شغلی پرهیجان و در هر سطحی استرس‌زا است (۱، ۲) و حتی می‌تواند سبب پیامدهای جسمانی و فیزیولوژیک نامناسب شود (۳). گزارش‌های پژوهشی نشان می‌دهد شغل داوری نیز مانند برخی مشاغل خاص، استرس‌زاست و داوران با عوامل استرس‌زای متنوعی روبرو هستند (۴، ۵، ۶). داوران بعد از مربیان و ورزشکاران، ضلع سوم مسابقات ورزشی را تشکیل می‌دهند و دشوارترین وظایف ورزشی را بر عهده دارند (۲). اگر قضاوت و داوری به درستی انجام شود، نتیجه رقابت با برتری مهارتی و تاکتیکی تیم‌ها تعیین می‌شود و در غیر این صورت، سایر عوامل محیطی بر نتیجه رقابت اثر می‌گذارد و حتی لذت رقابت چالش‌انگیز را در ورزشکاران و تماشاگران کاهش می‌دهد، به‌ویژه اینکه داوران پس از هر قضاوت ضعیف به شدت مورد حمله مربیان، کادر مدیریت تیم، تماشاگران و رسانه‌ها قرار می‌گیرند. حتی برخی تماشاگران بیسبال، فریاد زدن و ناسزا گفتن را به تیم داوری، رفتاری قابل قبول می‌دانند (۷). البته در تحقیق دیگری، تعداد کمی از مربیان و بازیکنان خصومت کلامی را در مورد داوران تأیید کرده‌اند (۸). داوران نیز می‌خواهند ورزشکاران با تکیه بر توانایی‌های خود رقابت کنند و تماشاگران حضوری فعال و مستمر داشته باشند. البته داوران‌هاگی و بیسبال معتقدند وجود تماشاگران به هیجان بازی می‌افزاید (جنبه مثبت)، ولی سرو صدای زیاد بر فرآیند داوری اثر منفی می‌گذارد (۹).

با وجود اهمیت و حساسیت نقش داوران در برگزاری کیفی رقابت‌های ورزشی و آرامش درون زمین (بازیکنان) و تماشاگران (۱۰)، تحقیقات کمی درباره جنبه‌های مختلف حرفه‌ای و شغل داوران انجام گرفته است. حتی در زمینه استرس و مقابله با استرس نیز بیشتر تحقیقات روی ورزشکاران (۱۱، ۱۲، ۱۳)، کارکنان سازمان‌های ورزشی (۱۴، ۱۵)، مربیان ورزشی (۱۶، ۱۷)، معلمان تربیت بدنی (۱۴، ۱۸) و مدیران ورزشی (۱۹) انجام شده است. به‌طور کلی نه‌تنها توجه اندکی به استرس داوران شده است، بلکه در موارد زیادی آن‌ها نادیده گرفته و فراموش شده‌اند. داوران علاوه بر نقش حساس خود در مسابقات، نقشی تعیین کننده در اقتصاد فوتبال، به‌ویژه در سطح حرفه‌ای دارند و قضاوت آن‌ها تأثیر زیادی بر عملکرد ورزشکاران و نتیجه رقابت می‌گذارد. آن‌ها در خلال فصل مسابقات و به‌طور مستمر، نه‌تنها باید فشارهای جسمانی (حفظ آمادگی جسمانی) را تحمل کنند، بلکه باید آمادگی روانی زیادی داشته باشند تا استرس‌های مختلفی را تحمل کنند. به نظر می‌رسد این استرس‌ها حتی بیشتر از استرس ورزشکاران و مربیان باشد و همان‌طور که در چنین موقعیتی نمی‌توان از ورزشکاران و مربیان بهترین عملکرد را انتظار داشت، داوران هم نمی‌توانند با وجود استرس، قضاوت و عملکرد درستی داشته باشند

(۲۰، ۲۱)، به‌ویژه اینکه بورکه و همکاران^۱ (۲۰۰۰) نشان داده‌اند اضطراب شناختی داوران بسکتبال در پیش از رقابت بسیار زیاد است (۲۲).

اغلب مطالعات در زمینه استرس داوران به صورت تک‌گروهی و روی رشته‌های ورزشی خاص و عمدتاً با ابزارهایی تقریباً مشابه انجام شده است، منشأ اصلی این ابزارها نیز پرسشنامه زمینه‌یابی استرس داوران فوتبال^۲ (SOSS) است. این تحقیقات از دهه ۱۹۹۰ میلادی با ساخت همین پرسشنامه اصلی به‌وسیله تیلور و دانیل^۳ (۱۹۸۷) برای داوران فوتبال شروع شد (۲۳). در این تحقیق، شش عامل اصلی استرس‌زا به نام تعارض میان‌فردی، ترس از آسیب، فشار زمان، تعارض با همکاران، تعارض نقش و ترس از اشتباه در داوری شناسایی شد. البته در تحقیقات بعدی نیز عامل‌هایی مانند بددهنی به‌وسیله اسمیت^۴ (۱۹۸۲) برای داوران کشتی و عامل فشار بازی توسط همین محقق (۱۹۸۵) معرفی شد (به نقل از ۲۴). تیلور و همکاران^۵ (۱۹۹۰) نیز در مطالعه‌ای طولی روی ۵۲۹ داور فوتبال، اهمیت و حساسیت عامل استرس‌زای تعارضات میان فردی، تعارض نقش و ترس از اشتباه در داوری را یادآور شدند و با روش تحلیل مسیر نشان دادند این عامل‌ها با تحلیل رفتگی داوران ارتباط دارند (۲۵).

در تحقیق پیمایشی آنشل و وینبرگ^۶ (۱۹۹۵) روی داوران بسکتبال مشخص شد بیش از ۴۵ درصد آن‌ها شغل خود را استرس‌زا معرفی و بیان کردند که علائم سردرد، تنش عضلانی و فشار خون را تجربه می‌کنند. آن‌ها استرس را در سه گروه طبقه‌بندی کردند که در تحقیقات دیگری نیز تأیید شد. این استرس‌ها عبارت‌اند از: ترس از اشتباه در داوری (۲۶)، ترس از بی‌کفایتی یا عملکرد فنی نامناسب (۲۷) و درک عدم کنترل (۲۸) بودند. البته فرای و سفتون^۷ (۱۹۹۲) عامل مشکلات شخصی و خانوادگی (۲۹) و فیلیپس^۸ (۱۹۸۵) نیز تعارضات میان‌فردی را جزء عوامل استرس‌زا قرار داده بودند (۳۰). گلداسمیت و ویلیامز^۹ (۱۹۹۲) با استفاده از ابزار SOSS، ابزار دیگری^{۱۰} (OST) ساختند و استرس ۹۹ داور فوتبال، والیبالی و فوتبال آمریکایی را بررسی و پنج عامل ترس از آسیب، فشار زمان، بددهنی بازیکنان، فشار بازی و ترس از اشتباه را

-
1. Burke et al .
 2. Soccer Officials Stress Survey
 3. Taylor & Daniel
 4. Smith
 5. Taylor et al
 6. Anshel & Veinberg
 7. Officials' Stress Test
 8. Philips
 9. Goldsmith & Williams
 10. Officials' Stress Test

شناسایی کردند. ترس از آسیب جسمانی در فوتبال آمریکایی (رشته تماشایی و پربرخورد) بیشتر و معنی‌دار بود. به‌طور کلی استرس همه داوران در حد متوسط تا زیاد قرار داشت (۲۴). آنشل و وینبرگ (۱۹۹۵) نیز چهار عامل بسیار استرس‌زا را در داوران بسکتبال شناسایی کردند که شامل: تصمیم اشتباه (سوت غلط)، بددهنی مریبان، تهدید به آسیب بدنی و قرارگیری در جای نامناسب (۲۷) بودند.

رینی^۱ (۱۹۹۵) با اندکی تغییر در پرسشنامه تیلور و دانیل^۲ (۱۹۸۷) نشان داد سه عامل ترس از اشتباه، ترس از آسیب و فشار زمان از منابع عمده استرس داوران بیسبال و سافت‌بال است (۳۱). رینی و اسویکرت^۳ (۱۹۹۱) مجدداً تعارضات میان‌فردی، عدم شناخت، فشار زمان و عملکرد را جزء منابع عمده استرس داوران بسکتبال اعلام کردند (۸). دودا^۴ (۱۹۹۶) منابع استرس ۶۴۷ داور زن ژیمناستیک را بررسی کرد و نشان داد برآوردن استانداردهای داوری، نیازهای شغلی و عملکرد، ارتباط با سایر داوران، ارتباط با عوامل خارج از مسابقه، تعارض با فدراسیون و کمیته داوری، مقابله با بازیکنان و تماشاگران از منابع عمده استرس بودند. او همچنین درصد شیوع تجربه هر یک از عوامل استرس‌زا را به صورت درون مسابقات ۲۳٪، تعارضات و عدم توافقات بین داوران ۱۹/۸٪، آیین‌نامه‌ها و استانداردهای داوری ۱۵/۵٪، سختی‌های معمول تجربه شده توسط داوران ۱۴/۴٪، ترس‌های مرتبط با داوری ۱۰/۵٪، مسافرت‌ها ۷/۱٪، بیماری‌ها و ناراحتی‌های بدنی ۳/۷٪ و عوامل متفرقه ۵/۶٪ گزارش کرد (۳۲). استیوارت والر^۵ (۱۹۹۸) نیز به همین نتایج در مورد داوران والیبال دست یافت (۳۳). رینی (۱۹۹۹) مجدداً با استفاده از ابزار ۳۱ سؤال تیلور و دانیل (۱۹۸۷) منابع استرس و تحلیل‌رفتگی ۷۲۱ داور بسکتبال را بررسی و به ترتیب عوامل تعارضات میان فردی، فقدان شناخت، فشار زمانی و عملکرد را به عنوان منابع استرس معرفی کردند (۳۴).

فولکسن و همکاران^۶ (۲۰۰۲) با بررسی تجارب داوری داوران فوتبال نشان دادند مریبان یا کادر فنی، تماشاگران و بازیکنان سه منبع اصلی تهدید داوران محسوب می‌شوند و این سه منبع پویا می‌توانند بر تمرکز، انگیزش و عملکرد داوران اثر منفی بگذارند (۳۵). نویل و همکاران^۷ (۲۰۰۲) نیز بر عامل تماشاگران متمرکز شدند و با بررسی نظرات ۴۰ داور فوتبال

-
1. Raieny
 2. Taylor & Daniel
 3. Rainey & Schweickert
 4. Duda
 5. Stewart & Ellery
 6. Folkesson et al
 7. Nevill et al

انگلستان در فصل ۱۹۹۸-۱۹۹۹ نشان دادند سر و صدای جمعیت اثر بسیار زیادی بر تصمیمات داور دارد و می‌تواند از منابع استرس باشد (۳۶). فریمان و همکاران^۱ (۲۰۰۴) هم پرخاشگری تماشاگران را از تهدیدهای اصلی داوران فوتبال می‌دانند (۳۷).

تزورباتزودیس و همکاران^۲ (۲۰۰۵) با بررسی عوامل استرس‌زای ۸۴ داور هندبال یونانی، چهار عامل ارزیابی عملکرد، ترس از آسیب، تعارضات میان‌فردی و ترس از عدم شایستگی را از منابع عمده استرس معرفی کردند (۳۸). تاچر^۳ (۲۰۰۵) با مرور تحقیقات مربوط به عوامل استرس‌زا که به‌وسیله تیلور و دانیل (۱۹۸۷) روی داوران فوتبال (۲۵)، گلداسمیت و ویلیامز (۱۹۹۲) روی داوران والیبال و فوتبال (۲۴)، آنشل و وینبرگ (۱۹۹۵) روی داوران بسکتبال و بیسبال (۲۷)، رینی (۱۹۹۵) روی داوران بیسبال و سافت‌بال (۳۱)، ماسن و لاول^۴ (۲۰۰۰) روی داوران فوتبال انجام شده بود (۳۹)، نشان داد بسیاری از عوامل استرس در رشته‌های ورزشی مختلف شایع‌اند و در برخی رشته‌ها نیز عوامل استرس‌زای خاصی وجود دارد؛ مثلاً سر و صدای تماشاگر در رشته‌های تیمی مانند فوتبال و جاگیری مناسب در بسکتبال بسیار حساس‌اند، ولی در والیبال، قرارگیری و استقرار داوران ثابت است. نتایج تحقیق وی نشان داد عامل‌های تصمیم‌گیری، انتظارات و ارزیابی، ماهیت مسابقه (نوع حساسیت)، عوامل فردی و شخصی (سن، تجربه) و ابراز خود (کنترل دیگران) جزء عوامل استرس‌زای منفی هستند. البته تلاش برای اجتناب از شکست و بازی نرم، رشد حرفه‌ای، برآورد انتظارات دیگران و اهمیت مسابقه چالش و استرس مثبتی برای آنان تلقی می‌شود (۴). دوریک و پاسکویچ^۵ (۲۰۰۷) تجارب استرس‌زای ۴۲۱ داور هاکی روی یخ را بررسی کردند و نشان دادند شدت عوامل استرس‌زا در حد متوسط بود و درگیری‌های شدید، کار با داوران همکار و رفتار با مربیان سه عامل اصلی استرس شناخته شد (۴۰).

بسیاری از این تحقیقات بر عوامل استرس‌زای روانی و اجتماعی متمرکز شده‌اند در صورتی که سیلوا و همکاران^۶ (۲۰۰۸) نشان دادند داوران فوتبال برزیل با سیستم انرژی هوازی تقریباً ۹ کیلومتر می‌دوند و چنین استرس جسمانی می‌تواند تأثیر سایر عوامل استرس‌زا را تشدید کند (۴۱). با وجود این، تحقیقات بیشتر بر عوامل استرس‌زای غیرجسمانی متمرکز شده‌اند؛ چون داور باید آمادگی جسمانی خود را حفظ و کنترل کند و آن را ارتقا دهد، در صورتی که عوامل

-
1. Friman
 2. Tsorbatzoudias et al
 3. Thatcher
 4. Msson & Lovell
 5. Doric & Paskovich
 6. Silva et al

استرس‌زای بسیار فراوانی خارج از کنترل او قرار دارند. در این خصوص برایون^۱ (۲۰۰۹) فقط بر استرس‌های زمانی مسابقه متمرکز شد و سایر استرس‌های خانوادگی و اجتماعی را حذف کرد. او با بررسی دیدگاه‌های ۳۴۷ داور بیسبال، ۶۱۸ داور بسکتبال و ۴۰۰ داور فوتبال آمریکایی از ابزار استرس داوران ورزشی^۲ (SOS) استفاده کرد و نشان داد سوت و تصمیم‌گیری، استقرار و جاگیری غلط و بددهنی مربیان از نظر تکرار و شدت تأثیر در بالاترین اولویت قرار داشتند. البته در داوران بسکتبال مشکل ناهماهنگی با سایر داوران در رتبه دوم و استقرار و جاگیری غلط در رتبه سوم قرار داشت (۴۲). ویوت^۳ (۲۰۰۹) برای بررسی استرس داوران فوتبال دانشگاه‌های آمریکا از ابزار ۱۵ سؤالی منابع استرس داوران بسکتبال^۴ (BOSSI) استفاده کرد و هفت سؤال ویژه فوتبال را به آن افزود (SOSQ). پس از تحلیل عاملی ابزار جدید ۲۲ سؤالی، شش عامل اصلی استرس‌زا به نام سوء رفتار، فشار بازی، ترس از اشتباه، تعارض میان‌فردی، فشار زمان و تعارض نقش شناسایی شد. مقایسه سؤالات یا گویه‌های این ابزار نشان داد داوران به ترتیب از تعارضات میان نیازهای داوری و الزامات خانوادگی، تصمیم‌گیری‌های متناقض، تعارض بین داوری و کار، تصمیم‌گیری غلط، بددهنی مربیان، استقرار و جاگیری غلط، فراخواندن و آرام کردن بازیکنان پرخاشگر، بددهنی بازیکنان، اهمیت نتیجه بازی و فشار ناظر یا ارزیابی رنج می‌برند (۵). البته در بسیاری از این تحقیقات، میزان استرس در حد متوسط و بیش از متوسط گزارش شده است؛ مثلاً جن‌کی^۵ (۲۰۰۹) با بررسی منابع استرس ۱۵۶ داور فوتبال ترکیه نشان داد وضعیت استرس در این داوران از ضعیف تا متوسط متغیر است و تفاوتی نیز در میان داوران و کمک‌داوران وجود ندارد. وی نتیجه گرفت که استرس این داوران زیاد نیست (۴۳).

با توجه به تنوع تحقیقات خارجی، تحقیقات اندکی روی عوامل استرس‌زای داوران رشته‌های ورزشی در کشور انجام شده است. اولین بار احمدی (۱۳۸۶) عوامل استرس‌زای داوران فوتبال کشور را با استفاده از ابزار تیلور و دانیل (۱۹۸۷) بررسی کرد و نشان داد استرس این داوران در سطح متوسط و کمتر از آن قرار دارد و به ترتیب عوامل: عملکرد فنی، ارزیابی، فشار زمان و تعارضات میان‌فردی بیشترین استرس را به داوران وارد می‌کند (۴۴، ۴۵). نظری و سهرابی (۱۳۸۷) با بررسی چهار مهارت روانی ۶۶ داور لیگ برتر فوتبال ایران نشان دادند سطح تحلیل رفتگی آن‌ها در حد متوسط و استرس نیز به علت فشار رسانه‌ها، عصبیت مربی، پرخاشگری

-
1. Baryon
 2. Sport Official Stress
 3. Voight
 4. Basketball Official's Sources of Stress Inventory
 5. Gencay

تماشاگران، ورزشکاران ناراضی و فشار بی‌امان قضاوت شایع بود (۱). البته به نظر می‌رسد حتی وجود سه مهارت ارتباطی، اطمینان یا اعتماد و تمرکز در داوران این تحقیق به انرژی روانی نیاز دارد، در غیر این صورت آن‌ها احتمالاً بیشتر دچار استرس می‌شدند. عباسی (۱۳۸۷) نیز نشان داد بین میزان استرس و عملکرد داوران فوتبال کشور رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد، ولی رابطه‌ای بین سن/سابقه و تحصیلات و میزان استرس مشاهده نشد (۲۶). میرجمالی (۱۳۸۸) اولین کسی بود که عوامل استرس‌زای داوران چهار رشته گروهی و متداول هندبال، فوتبال، والیبال و بسکتبال کشور را مقایسه کرد و نشان داد استرس کلی داوران در حد متوسط و رو به بالاست. عوامل: عملکرد فنی و فردی، ارزیابی عملکرد، مشکلات شخصی و ترس از اشتباه در داوری بالاترین اولویت داشتند و عوامل موقعیت زمانی و تعارضات میان‌فردی در اولویت آخر قرار گرفته بودند. مقایسه عوامل استرس‌زای داوران چهار رشته ورزشی نیز نشان داد که فقط استرس عامل موقعیت زمانی در داوران فوتبال معنی‌دار و بیشتر از سایر داوران است. داوران بین‌المللی نیز در عامل عملکرد فردی و فنی، استرسی بیشتر از داوران ملی داشتند. همچنین مشکلات شخصی در مردان بیشتر از زنان گزارش شده بود و هیچ تفاوتی در اولویت عوامل استرس‌زا در داوران با سطح تحصیلات و سابقه مختلف مشاهده نشد (۴۶).

با توجه به تحقیقات محدود در داخل کشور که عمدتاً روی داوران فوتبال (۱، ۴۴، ۴۵) و چند رشته گروهی متداول (۴۶) انجام شده است، بررسی عوامل استرس‌زا در داوران رشته‌های مختلف ورزشی، به‌ویژه رشته‌های تیمی و انفرادی ضروری به نظر می‌رسد. از طرف دیگر، اغلب تحقیقات در خارج از کشور روی یک رشته ورزشی و در برخی موارد روی رشته‌های غیرمتداول در داخل کشور (مانند بیسبال و فوتبال آمریکایی) انجام شده است، در صورتی که ممکن است این عوامل در رشته‌ها و در هر کشوری متفاوت باشد؛ بنابراین، این سؤال وجود دارد که داوران ورزش ایران چه عواملی را استرس‌زا در نظر می‌گیرند؟ آیا تفاوت این عوامل در داوران ملی و بین‌المللی، داوران رشته‌های ورزشی مختلف، داوران زن و مرد و داوران ورزش‌های گروهی و انفرادی متفاوت است؟ نتایج این تحقیق می‌تواند به مدیران و مسئولان فدراسیون‌های ورزش کشور، به‌ویژه کمیته داوران و مسابقات کمک کند تا درک کامل‌تری از موقعیت شغلی داوران به‌دست آورند و احیاناً با کاهش اثرات عوامل استرس‌زای داوری، سلامت و کیفیت رقابت‌های ورزشی را ارتقاء دهند.

روشن‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نوع توصیفی و پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه داوران

بین‌المللی و ملی رشته‌های گروهی و انفرادی تشکیل می‌دادند که با توجه به وضعیت مسابقات لیگ این رشته‌ها در دوره اجرا و جمع‌آوری داده‌ها، داوران شش رشته گروهی (فوتبال، هندبال، والیبال، واترپولو، بسکتبال و هاکی) و پنج رشته انفرادی (کشتی، ووشو، بوکس، کاراته و تکواندو) به‌طور انتخابی و غیرتصادفی جزء جامعه آماری قرار گرفتند. این داوران در مسابقات دسته یک و لیگ برتر سال ۱۳۸۸ به‌عنوان داور، مسئولیت قضاوت مسابقات را بر عهده داشتند. نمونه آماری در این تحقیق برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد و از بین ۷۲۳ داور، ۶۰۵ نفر (۸۳٪) در این پژوهش شرکت کردند.

ابتدا پرسشنامه زمینه‌یابی استرس داوران (SOSS) تیلور و دانیل^۱ (۱۹۸۷) ترجمه (۲۵) و با ابزار ۲۰ سؤالی تحقیق احمدی (۱۳۸۵) مطابقت داده شد (۴۵). در این دو ابزار چهار عامل استرس شناسایی و معرفی شده بودند و با اینکه روایی صوری و محتوایی این ابزار تأیید و ثبات درونی آن نیز قابل قبول ($r=0/91$) گزارش شده بود (۴۵)، مجدداً بازبینی و در مطالعه‌ای اولیه و راهنما روی چهار رشته ورزشی اجرا شد. همچنین برای تأیید روایی صوری و محتوایی در اختیار ۱۵ نفر از صاحب‌نظران تربیت بدنی و روان‌شناسی قرار گرفت. پس از اعمال نظرات تخصصی آنان، با ۱۲ نفر از داوران برجسته مصاحبه حضوری به عمل آمد و ۱۰ سؤال دیگر به پرسشنامه اضافه شد. مقیاس این ابزار از نوع چهار ارزشی لیکرت (نمره صفر بدون تأثیر تا نمره ۳ تأثیر زیاد) بود. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد ۲۹ گویه با حداقل بار عاملی ۰/۴۰ را می‌توان در شش عامل طبقه‌بندی کرد و هر عامل بیانگر موقعیت‌هایی بود که هر داور قبل، در جریان یا بعد از بازی خود را با آن‌ها مواجه می‌بیند. میزان ثبات درونی عامل ترس از اشتباه داوری (۶ سؤال) $r=0/83$ ، عامل تعارضات میان فردی (۹ سؤال) $r=0/89$ ، عامل ارزیابی عملکرد (۳ سؤال) $r=0/72$ ، عامل مشکلات شخصی (۳ سؤال) $r=0/72$ ، عامل عملکرد فردی و فنی (۵ سؤال) $r=0/72$ و عامل موقعیت زمانی (۳ سؤال) $r=0/73$ برآورد شد. دو عامل استرس‌زای جدید در این تحقیق ترس از اشتباه داوری و مشکلات شخصی بودند (۴۶).

پس از هماهنگی با کمیته داوران فدراسیون‌های ورزشی، یکی از محققان به محل‌های برگزاری مسابقات در شهرهای مختلف رفت و پرسشنامه را به صورت حضوری در میان داوران ملی و بین‌المللی توزیع و جمع‌آوری کرد. زمان پاسخگویی برای هر داور حداکثر ۳۰ دقیقه بود. به‌دلیل غیرطبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون فریدمن، یومان ویتنی و کروسکال‌والیس برای آزمون فرضیه‌های تحقیق در سطح معنی‌داری $P \leq 0/05$ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

بررسی مشخصات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها نشان داد اغلب داوران (۴۱٪) بین ۳۰ تا ۴۰ سال سن داشتند و حدود ۲۰٪ این افراد دارای سن کمتر از ۳۰ سال بودند؛ بنابراین بیشتر داوران تحقیق جوان هستند. همچنین، تقریباً نیمی از داوران مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر (۴۸/۲٪) و ۲۲/۸ درصد داوران مدرک دیپلم داشتند. از طرف دیگر، بیشتر داوران پژوهش، مرد بودند (۸۲/۵٪). اغلب آزمودنی‌ها درجهٔ داوری ملی (۶۵/۷٪) و داوران اندکی فقط چهار سال سابقهٔ کاری (۴۹/۴٪) داشتند. ۴۱/۵٪ داوران در رشته‌های تیمی و ۵۸/۵٪ در رشته‌های انفرادی مشغول به قضاوت بودند.

بررسی استرس‌زاترین موقعیت‌ها از دیدگاه داوران نشان می‌دهد متغیرهای فردی و شخصی بیشترین استرس را بر داوران وارد می‌کند و بر حسب عامل‌های استرس‌زا نیز دو عامل ترس از اشتباه در داوری (عامل ۱) و عملکرد فنی و فردی (عامل ۵) از مهم‌ترین عوامل استرس‌زای داوران هستند (جدول ۱).

جدول ۱. اولویت ده موقعیت یا محرک اصلی استرس‌زا در داوران

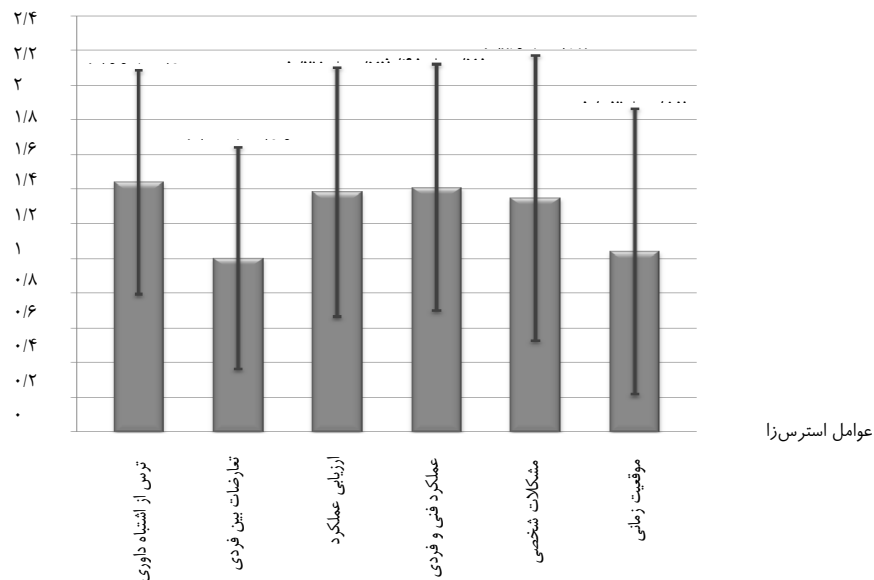
ردیف	گویه	میانگین	انحراف استاندارد
۱	قضاوت تیم‌های پرتطرفدار	۱/۷۶	۱/۰۰
۱	قضاوت در مسابقات مهم و حساس	۱/۶۷	۰/۹۴
۳	اختلاف با مسئولان کمیتهٔ داوران	۱/۵۸	۰/۹۵
۵	تمرکز ناکافی و از دست دادن کنترل مسابقه	۱/۵۷	۰/۹۴
۱	تصمیمات حساس در مسابقه	۱/۵۱	۰/۸۸
۴	تعارضات و مشکلات خانوادگی	۱/۴۶	۱/۰۴
۳	ارزیابی نادرست مسئولان نظارت و ارزیابی	۱/۴۴	۱/۰۶
۱	تغییر در قوانین و اجرای آن در مسابقات	۱/۴۲	۰/۹۴
۵	داشتن مشکلات جسمانی و روانی	۱/۴۱	۰/۹۷
۵	نداشتن تجربهٔ کافی در قضاوت	۱/۴۱	۰/۹۸

داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد عامل تعارضات میان‌فردی (عامل ۲) و عامل موقعیت زمانی (عامل ۶) کمترین استرس را بر داوران وارد می‌کند.

جدول ۲. اولویت ۱۰ متغیر کم‌استرس در داوران

عامل	گویه	میانگین	انحراف استاندارد	اولویت کلی
۶	شرایط آب و هوایی نامناسب	۱/۱۰	۱/۰۴	۲۱
۲	تهدید داوران	۱/۰۷	۱/۰۰	۲۲
۲	پرخاشگری تماشاچیان	۱/۰۴	۰/۹۳	۲۳
۱	پخش مسابقات در رادیو و تلویزیون	۱/۰۴	۰/۹۳	۲۴
۲	اعتراض شدید بازیکنان قبل از بازی	۱/۰۳	۱/۰۵	۲۵
۲	درگیری لفظی بازیکنان	۰/۹۷	۰/۹۲	۲۶
۶	ساعت نامناسب برگزاری مسابقه	۰/۹۴	۰/۸۹	۲۷
۶	انجام مسابقات در روزهای نامناسب	۰/۸۸	۰/۸۷	۲۸
۲	مدیریت بازیکنان بد زبان و پرخاشگر	۰/۸۵	۰/۸۳	۲۹
۲	عدم همکاری مربیان و بازیکنان در مسابقه	۰/۷۹	۰/۸۲	۳۰

میانگین



نمودار ۱. مقایسه اولویت عوامل استرس‌زای داوران

از آنجا بر اساس آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، توزیع تمامی متغیرهای تحقیق با توزیع طبیعی تفاوت معنی‌داری داشت ($P \leq 0/01$)، از آزمون‌های غیرپارامتریک فریدمن، یومن ویتنی و کروسکال والیس استفاده شد. مقایسه داده‌های تحقیق نشان داد از میان شش عوامل استرس‌زای داوران به ترتیب عوامل: ترس از اشتباه در داوری، عملکرد فردی و فنی، و ارزیابی عملکرد بیشترین اثر استرس‌زا را بر داوران دارد، در صورتی که عوامل استرس‌زای موقعیت زمانی و تعارضات میان فردی اولویت کمتری داشتند (نمودار ۱).

جدول ۳. مقایسه عوامل استرس‌زا در داوران.

آزمون فریدمن		مجدور خی	انحراف استاندارد	میانگین	عوامل استرس‌زای داوران
سطح معنی‌داری	درجه آزادی				
			۰/۶۵	۱/۴۴	ترس از اشتباه در داوری
			۰/۶۴	۱/۰۰	تعارضات میان فردی
۰/۰۰۱ (**)	۵	۲۹۲/۹۱	۰/۷۲	۱/۳۸	ارزیابی عملکرد
			۰/۷۱	۱/۴۱	عملکرد فردی و فنی
			۰/۸۲	۱/۳۴	مشکلات شخصی
			۰/۸۲	۱/۰۳	موقعیت زمانی

** در سطح $P \leq 0/01$ معنی‌دار است.

با توجه به داده‌های جدول ۳ و مقدار خی دو و سطح معنی‌داری در آزمون فریدمن، بین کلیه عوامل استرس‌زای داوران تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($P \leq 0/05$)؛ بنابراین عامل ترس از اشتباه داوری، عملکرد فنی و فردی، ارزیابی عملکرد و مشکلات شخصی به ترتیب اولویت از عوامل استرس‌زای مهم داوران هستند و عامل موقعیت زمانی و تعارضات میان فردی استرس کمتری به داوران وارد می‌کند.

مقایسه اولویت عوامل استرس‌زای داوران ملی و بین‌المللی نشان داد در داوران ملی، ترس از اشتباه در داوری، ارزیابی عملکرد، مشکلات شخصی و موقعیت زمانی استرس بیشتری بر آن‌ها وارد می‌کند. البته این تفاوت‌ها معنی‌دار نبودند. داوران با سابقه بیش از ۹ سال، در مقایسه با عوامل ترس از اشتباهات داوری، مشکلات شخصی ($P \leq 0/01$) و موقعیت زمانی ($P \leq 0/05$) استرس بیشتری داشتند و این تفاوت‌ها معنی‌دار بود. داوران جوان با سن کمتر از ۴۰ سال نیز در عوامل مشکلات شخصی و تعارضات میان فردی استرس بیشتری داشتند ($P \leq 0/05$). البته بین اولویت عامل‌های استرس‌زا بر اساس سطح تحصیلات داوران تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

یافته بسیار مهم این بود که بین اولویت کلیه عوامل استرس‌زای داوران رشته‌های تیمی و انفرادی تفاوت معنی‌داری وجود داشت ($P \leq 0/05$). ترس از اشتباه در داوری و مشکلات شخصی به ترتیب مهم‌ترین عامل استرس‌زای داوران رشته‌های تیمی و انفرادی بود. به‌طور کلی، داوران رشته‌های تیمی، در مقایسه با داوران رشته‌های انفرادی میزان استرس ترس از اشتباه در داوری، تعارضات میان‌فردی و موقعیت زمانی را بیشتر گزارش کردند، ولی داوران رشته‌های انفرادی در عامل مشکلات شخصی، عملکرد فردی و فنی و ارزیابی عملکرد استرس بیشتری داشتند (جدول ۴).

جدول ۴. مقایسه عوامل استرس‌زای داوران رشته‌های تیمی و انفرادی

عوامل استرس‌زای داوران	نوع رشته	میانگین	انحراف استاندارد	آزمون U-مان ویتنی	
				محاسبه شده Z	سطح معنی‌داری
ترس از اشتباه در داوری	انفرادی	۱/۴۲	۰/۶۸	-۱/۲۴	۰/۲۱۶
	تیمی	۱/۴۸	۰/۵۸		
تعارضات میان فردی	انفرادی	۰/۸۱	۰/۵۵	-۹/۰۵	۰/۰۰۱**
	تیمی	۱/۳۲	۰/۶۵		
ارزیابی عملکرد	انفرادی	۱/۴۶	۰/۷۱	-۳/۰۹	۰/۰۰۲**
	تیمی	۱/۲۶	۰/۷۲		
عملکرد فردی و فنی	انفرادی	۱/۵۲	۰/۷۱	-۴/۳۴	۰/۰۰۱**
	تیمی	۱/۲۳	۰/۶۸		
مشکلات شخصی	انفرادی	۱/۶۱	۰/۷۸	-۹/۶۶	۰/۰۰۱**
	تیمی	۰/۹۵	۰/۷۲		
موقعیت زمانی	انفرادی	۰/۸۰	۰/۶۷	-۹/۹۹	۰/۰۰۱**
	تیمی	۱/۴۰	۰/۶۸		

** در سطح $P \leq 0/01$ معنی‌دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی داوران کشور نشان داد حدود ۶۱ درصد داوران کمتر از ۴۰ سال سن دارند. این موضوع نشان‌دهنده جوان بودن نسل داوران کشور است که فرصت خوبی برای کسب تجربه دارند و تقریباً نیمی از آنان (۴۸/۲ درصد) دست‌کم مدرک کارشناسی دارند. البته کسب درجه داوری بین‌المللی برای ۶۵/۷ درصد از داوران درجه ملی می‌تواند هدفی آموزشی برای کمیته آموزش فدراسیون‌ها تلقی شود.

با وجود اهمیت داوری در کیفیت رقابت‌های ورزشی، کاهش پرخاشگری تماشاگران (۱۰) و رضایت دست‌اندرکاران و تماشاگران ورزش به نظر می‌رسد عوامل استرس‌زای زیادی در محیط بسیار متغیر و پویای ورزش برای داوران وجود دارد که کمتر به آن‌ها توجه شده است. به نظر می‌رسد نقش حساس داوری در زمینه تحقیقات مربوط به این بخش از نیروی انسانی ورزش نادیده گرفته شده است؛ چون تحقیقات اندکی درباره عوامل استرس‌زای داوران خارج و داخل کشور انجام شده است. البته در مطالعه مقدماتی این تحقیق، شش عامل استرس‌زای داوران در چهار رشته شناسایی شد (۴۶) که علاوه بر اینکه چهار منبع استرس داوران حرفه‌ای فوتبال ایران را در بر می‌گرفت، عوامل استرس‌زای ترس از اشتباه داوری و مشکلات شخصی را جزء عوامل استرس‌زای داوران اغلب رشته‌های ورزشی کشور معرفی کرد (۴۵). تیلور و دانیل (۱۹۸۷) نیز شش عامل استرس‌زا را در داوران فوتبال شناسایی کردند که عامل ترس از آسیب و تعارض نقش با تحقیق حاضر متفاوت بود (۲۳).

از زمان اولین تحقیق تیلور و دانیل (۱۹۸۷)، بیشتر تحقیقات داخل و خارج کشور روی یک یا دو رشته ورزشی انجام شده است که در اغلب آن‌ها وجود چند عامل استرس‌زای متداول مانند تعارضات میان‌فردی، ترس از اشتباه داوری، عملکرد فنی و ارزیابی عملکرد و مشکلات شخصی به ترتیب بیشتر از سایر عوامل استرس‌زا گزارش شده است. البته عوامل متنوع دیگری نیز معرفی شده‌اند که به تنوع رشته‌های مورد مطالعه مربوط می‌شود و چون این تحقیق روی چندین رشته گروهی و انفرادی انجام شده است، می‌توان عوامل شناسایی شده در این تحقیق را بدون توجه به اولویت آن‌ها جزء عمده‌ترین منابع استرس داوران کشور دانست.

به‌طور کلی، میزان استرس داوران در این تحقیق در حد متوسط بود که با نتایج تحقیق دوریک و پاسکویچ (۲۰۰۷)، احمدی (۱۳)، میرجمالی (۱۳۸۸)، احمدی (۱۳۸۸) و با تحقیق نظری و سهرابی (۱۳۸۷) نیز از نظر میزان تحلیل رفتگی همخوانی داشت، ولی در تحقیقات دیگری مانند گلد اسمیت و ویلیامز (۱۹۹۲)، سیلوا و همکاران (۲۰۰۸)، مارتین براین (۲۰۰۹) و ویوت (۲۰۰۹) میزان استرس داوران در حد متوسط رو به زیاد گزارش شده بود. البته جن‌کی (۲۰۰۹) میزان استرس داوران را بسیار متغیر می‌داند که در دامنه بسیار کم تا متوسط قرار می‌گیرد.

اولویت عوامل استرس‌زا در داوران نیز در تحقیقات، متفاوت است. با اینکه در تحقیق حاضر ترس از اشتباه در داوری، عملکرد فنی و فردی، ارزیابی عملکرد و مشکلات شخصی به ترتیب در اولویت قرار داشتند، در تحقیق احمدی (۱۳۸۸) روی داوران فوتبال حرفه‌ای کشور عملکرد فنی و فردی، تعارضات میان‌فردی، ارزیابی عملکرد و فشار زمانی در اولویت بودند. در تحقیق میرجمالی (۱۳۸۸) عملکرد فردی و فنی، ارزیابی عملکرد، مشکلات شخصی و ترس از اشتباه در

داوران چهار رشته گروهی در اولویت قرار داشتند (۴۶).

با وجود تفاوت اندک در اولویت عوامل استرس‌زای داوران داخل کشور با تحقیق حاضر، به نظر می‌رسد که عملکرد فنی و ارزیابی عملکرد را می‌توان جزء عوامل استرس‌زای اصلی داوران محسوب کرد. این موضوع نشان می‌دهد مشکلات شخصی و حتی تعارضات میان‌فردی برای داوران اهمیت و حساسیت کمتری دارد و آن‌ها بیشتر نگران عملکرد خود هستند. اولویت بالای این دو عامل در تحقیقات داخل کشور ممکن است این گونه تفسیر شود که شاید داوران به دلیل فشار عوامل درونی و بیرونی اثرگذار بر مسابقات بیشتر در این زمینه احساس ناتوانی می‌کنند یا واقعاً بیشتر نگران ارائه قضاوتی خوب هستند. این موضوع را می‌توان با بررسی دقیق گویه‌های منابع یا عوامل استرس‌زا به خوبی تشخیص داد، به‌ویژه اینکه عباسی (۱۳۸۷) نیز نشان داد رابطه فشار روانی با عملکرد داوران منفی و معنی‌دار است (۲۶).

بررسی دقیق گویه‌ها یا ده موقعیت استرس‌زای بسیار زیاد (جدول ۱) نشان می‌دهد نوع تیم‌ها و حساسیت مسابقه در اولویت اول و دوم قرار دارند و این دو گویه نیز به آسانی می‌توانند بر عملکرد داوران اثرگذار باشند. علاوه بر این، گویه‌هایی مانند تصمیم‌گیری حساس، از دست دادن تمرکز و ارزیابی نادرست نیز می‌توانند چنین استرس‌هایی را بر داوران وارد کند. احمدی (۱۳۸۸) با بررسی گویه‌های منابع استرس، آیتم‌های مربوط به عملکرد فنی داوران را استرس‌زاترین آیتم‌ها معرفی کرده است که تقریباً با تحقیق حاضر همخوانی داشت. ضمناً وضعیت محیطی مانند زمان و شرایط جوی مسابقه، مشاجره بازیکنان، پرخاشگری تماشاگران و عدم همکاری مربیان در آخرین اولویت‌ها قرار دارند. دودا (۱۹۹۶) درصد شیوع عوامل استرس‌زای مربوط به درون مسابقات، تعارضات و عدم توافق داوران و آیین‌نامه داوری (عوامل درونی) را بیشتر از عوامل متفرقه و محیطی گزارش کرده است؛ به عبارت بهتر، ماهیت و وضعیت درونی مسابقات ورزشی بیشتر از وضعیت بیرونی مسابقه سبب استرس داوران می‌شود. البته در برخی تحقیقات جدید عوامل محیطی و بیرونی استرس مهم تلقی شده است؛ مثلاً فولکسین و همکاران (۲۰۰۲)، نویل و همکاران (۲۰۰۲) و فریمن و همکاران (۲۰۰۴) پرخاشگری و سر و صدای تماشاگران را از منابع اصلی استرس می‌دانند که جزء عوامل محیطی و بیرونی محسوب می‌شوند.

یکی از محدودیت‌های تحقیق حاضر و بیشتر تحقیقات در این زمینه، نادیده گرفتن برخی استرس‌های جسمانی و فیزیولوژیک مانند خستگی و عدم آمادگی جسمانی است؛ زیرا به نظر می‌رسد وجود استرس‌های جسمانی می‌تواند تأثیر عوامل استرس‌زای روانی و اجتماعی را افزایش دهد. موضوع دوم، تفکیک منابع استرس‌زای مربوط به ماهیت مسابقه (تیم پرطرفدار و حساسیت

مسابقه) و مراحل مسابقه (قبل، در حین و بعد از مسابقه) است که باید بیشتر به آن توجه شود. با توجه به اهمیت و اولویت استرس مربوط به اشتباه در داوری و ضعف عملکرد فنی، آموزش مهارت‌های روانی برای افزایش تمرکز و ارتقای سطح کیفی داوران کشور می‌تواند جزء برنامه کمیته‌های فنی و آموزشی فدراسیون‌های و هیئت‌های ورزشی ایران قرار گیرد.

منابع:

۱. نظری، رسول و سهرابی، زهرا. (۱۳۸۷). بررسی چهار عامل روانی بین داوران لیگ برتر فوتبال ایران. دومین همایش بین‌المللی روان‌شناسی کاربردی. آکادمی ملی المپیک، سی دی همایش. صفحه ۷۱-۷۵.
۲. واینبرگ، رابرت استیون. (۱۳۸۱). روان‌شناسی داوری. ترجمه سیروس چوبینه. پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. تهران: امید دانش.
3. Conti, D. J., & McClintock, S. L. (1983). Heart Rate responses of a Head Referee during a Football Game. *The Physician and Sports Medicine*. (11) :108-114.
4. Thatcher, J. (2005). Stress, Challenge, and Impression Management among Sport Officials. *Sport and Exercise Psychology Review*, 1(1) : 26-34.
5. Voight, M. (2009). Sources of Stress and Coping Strategies of US Soccer Officials. *Stress and Health*. 25: 91-101.
6. Balch, M.J., & Scott, D. (2007). Contrary to popular belief, referees are people too! Personality and perceptions of officials. *Journal of Sport Behavior*. 30: 3-20.
7. Rainey, D. W., Schweickert, G., Granito, V., & Pullella, J. (1990). Fans' Evaluations of Major League Baseball umpires' Performances and Perceptions of Appropriate Behavior Toward Umpires. *Journal of Sport Behavior*. 13(2) : 122-129.
8. Rainey, D. W., & Schweickert, G. (1991). Evaluations of umpire performance and Perceptions of Appropriate Behavior toward Umpires. *International Journal of Sport Psychology*, 22(1) : 66-77.
9. Mitchell, J. S., Leonard, W. M., & Schmitt, R. L. (1982). Sport Officials' Perceptions of Fans, Players, and Their Occupations: A Comparative Study of Baseball and hockey. *Journal of Sport Behavior*. 5: 83-95.
۱۰. همتی نژاد، مهرعلی؛ رحمانی نیا، فرهاد؛ صالحی، سیروس و کیالاشکی، رشاد. (۱۳۷۹).

- بررسی عوامل پرخاشگری در میدان‌های ورزشی از دیدگاه ورزشکاران، تماشاگران و متخصصان تربیت بدنی. *فصلنامه المپیک*. سال هشتم. شماره ۴-۳ (پیاپی ۱۸): ۴۶-۳۹.
۱۱. تصدقی، زهرا. (۱۳۸۷). مقایسه روش‌های مقابله با استرس در ورزشکاران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شمال.
۱۲. رضائی نژاد، رحیم؛ بشارت، محمد و بلیغی، ریحانه. (۱۳۸۷). بررسی شیوه‌های مدیریت استرس در ورزشکاران تیم‌های مختلف ورزشی. *پژوهش در علوم ورزشی*. شماره ۲۴: ۸۹-۱۰۳.
۱۳. پناهی، مهریه. (۱۳۸۶). بررسی روش‌های مقابله با استرس در ورزشکاران انفرادی تیم‌های ملی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه گیلان.
۱۴. اسدی دستجردی، حسن و گلابی، ایران. (۱۳۸۲). تحلیل عامل‌های تنیدگی شغلی دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر تهران. *فصلنامه المپیک*، شماره ۱ و ۲ (پیاپی ۲۳): ۸۹-۹۹.
۱۵. محرم زاده، مهرداد و رجاییان، ابوالقاسم. (۱۳۸۵). بررسی منابع و عوامل تنیدگی شغلی در مربیان ورزشی استان آذربایجان غربی. *پژوهش در علوم ورزشی*. شماره ۴ (۱۳): ۳۳-۵۰.
۱۶. ریحانی، محمد. (۱۳۸۹). بررسی عوامل استرس‌زای مربیان حرفه‌ای فوتبال ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه گیلان.
۱۷. رضائی نژاد، رحیم. (۱۳۸۱). بررسی و مقایسه رفتار حمایتی مدیران، عوامل نگهدارنده و استرس‌زای شغلی مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور. *فصلنامه المپیک*. سال دهم. شماره ۲۱: ۵۹-۷۰.
۱۸. رضائی نژاد، رحیم؛ همتی نژاد، مهرعلی و محمدی، مهدی. (۱۳۸۳). بررسی عوامل استرس‌زای شغلی دبیران تربیت بدنی شهر رشت. *فصلنامه المپیک*. سال ۱۲. شماره ۱ (پیاپی ۲۵): ۲۷-۳۶.
۱۹. چهارده چریک، مجید و رحیمی، اسکندر. (۱۳۸۸). بررسی عامل‌های تنیدگی شغلی مدیران ورزش استان فارس. *مطالعات آموزش و یادگیری، علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز*. سال ۱. شماره ۱ (پیاپی ۲-۵۶): ۴۹-۶۴.
۲۰. میردار، شادمهر؛ قره‌خانلو، رضا؛ مبهوت مقدم، رضا و صادق‌پور، بهرام. (۱۳۸۹). مطالعه میزان کار و برخی شاخص‌های فیزیولوژیک داوران نخبه فوتبال ایران. *فصلنامه المپیک*. سال ۱۸. شماره ۳ (پیاپی ۵۱): ۶۹-۷۹.

21. Reilly, T., & Eregson, W. (2006). Special Populations: the Referee and Assistant Referee. *Journal of Sports science*. 24(7) : 795-801.
22. Burke, K.L., Joyner, A.B., Pim, A., & Czech, D.R. (2000). An Exploratory Investigation of the Perceptions of Anxiety among Basketball Officials before, during and after the Contest. *Journal of Sport Behavior*. 23(1) : 11-19.
23. Taylor, A.H., & Daniel, J.V. (1987). Sources of Stress in Soccer Officiating: An Empirical Study. *First World congress of science and Football*. (pp. 538-544). *Liverpool, England*.
24. Goldsmith, P. A., & Williams, J. M. (1992). Perceived Stressors for Football and Volleyball Officials from Three Rating Levels . *Journal of Sport Behavior*. 15(2) : 106-118.
25. Taylor, A.H., Daniel, J.V., Leith, L., & Burke, R.J. (1990). Perceived Stress, Physiological Burnout, and Path to Turnover Intention among Sport Officials. *Journal of Applied Sport Physiology*. 2: 84-97.
۲۶. عباسی، شهماخت. (۱۳۸۷). بررسی رابطه عوامل فشار روانی با عملکرد و ویژگی‌های فردی داوران لیگ برتر فوتبال ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شمال.
27. Anshel, M.H., & Weinberg, R.S. (1995). Sources of Acute Stress in American and Australian Basketball Referees. *Journal of Applied Sport Psychology*. 7: 11-22.
28. Teipel, D., Gerisch, G., & Busse, M.(1983). Evaluation of Aggressive Behavior in Football. *International Journal of Sport Psychology*. 14: 228-242.
29. Fry, D.A & Soften, J.M. (1992). Perceived Stressors for Football and Volleyball Officials from Three Rating Levels. *Journal of Sport Behavior*. 15(2) : 106-118.
30. Phillips, G.L. (1985). Sport Group Behavior and Official's Perceptions. *International Journal of sport psychology*. 16: 1-10.
31. Rainey, D. W. (1995). Sources of Stress among Baseball and Softball Umpires. *Journal of Applied Sport Psychology*. 7(1) : 1-10.
32. Duda, J.L. (1996). Women's Artistic Gymnastics Judges' Sources of Stress. *Issue of Technique*, 16(10) : 25-34.
33. Stewart, M.J., & Ellery, P. (2004). Perceived Psychological Stress in High School Volleyball Officials. *Perceptual and Motor Skills*. 99: 463-469.
34. Rainey, D. W. (1999). Sources of Stress, Burnout, and Intention to Terminate among Basketball Referees . *Journal of Sport Behavior*. 22(4) : 578-590.
35. Folkesson, P., Nyberg, C., Archer, T., & Norlander, T. (2002). Soccer Referees'

- Experience, and Life Orientation on Outcome of Coping Strategy. *Aggressive Behavior*. 28: 317-327.
36. Nevill, A.M., Balmer, N.J., & Williams, A.M. (2002). The Influence of crowd Noise and Experience upon Refereeing Decisions in Football. *Psychology of Sport Exercise*. 3: 261-772.
37. Friman, M., Nyberg, C., Archer, T., & Norlander, T. (2004). Threat and Aggression Directed at Soccer Referees: An Empirical Phenomenological Psychological Study. *The Qualitative Report*. 9: 652-672.
38. Tsoarbatzoudis, H., Kaissidis- Rodafinos, A. (2005). Sources of Stress among Greek Team Handball Referees: Construction and Validation of the Handball Officials of Stress Survey. *Perceptual and motor skills*. 100: 821-830.
39. Masson, C.R., & Lovell, G. (2000). Attitudes, Expectations, and Demands of English Premier League Football Association Referee. *Football Studies*. 3: 88-102.
40. Doric, K.D., & Paskevich, D.M. (2007). Stressful Experiences among Six Certification Levels of Ice Hockey Officials. *Psychology of Sport and Exercise*. 1 (4) : 585-593.
41. Silva, A., Fernandes, L., & Fernandes, R. (2008). Energy Expenditure, and Intensity of Physical Activity in Soccer Referees during Match-Play. *Journal of Sports Science and Medicine*. 7: 327-334.
42. Baryon, R.M. (2009). Game-related acutely stressful events and coping styles of registered interscholastic sport officials. PhD thesis. *Middle Tennessee State University*. 118 pages. AAT 3361586. <http://proquest.umi.com/pqdlink?Ver=1&Exp=03-06-2016&FMT=7&DID=1793220451&RQT=309&attempt=1&cfc=1>
43. Gencay, S. (2009). Magnitude of Psychological Stress Reported by Soccer Referees. *Social Behavior and Personality*. 37(7) : 865-868.
۴۴. احمدی، اژدر. (۱۳۸۷). منابع استرس، تحلیل رفتگی و میل به بازنشستگی در داوران فوتبال حرفه‌ای ایران. پژوهش در علوم ورزشی (رفتار حرکتی و روانشناسی ورزشی)، شماره ۲۴: ۸۵-۹۸.
۴۵. احمدی، اژدر و محمد زاده، حسین. (۱۳۸۸). منابع استرس در داوران فوتبال حرفه‌ای ایران. فصلنامه المپیک. سال ۱۷. شماره ۱ (پیاپی ۴۵) : ۴۷-۵۵.
۴۶. میرجمالی، الهام. (۱۳۸۸). بررسی عوامل استرس‌زای داوران رشته‌های ورزشی گروهی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی. دانشگاه گیلان.

راهنمای اشتراک نشریات علمی - پژوهشی

پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی

خواهشمند است قبل از پرکردن برگ درخواست اشتراک به نکات زیر توجه فرمائید:

۱. نشانی خود را کامل و خوانا با ذکر کدپستی بنویسید.
۲. بهای اشتراک سالانه:

- مطالعات مدیریت ورزشی: ۳۰۰۰۰۰ ریال
- فیزیولوژی ورزشی: ۳۰۰۰۰۰ ریال
- مطالعات طب ورزشی: ۱۵۰۰۰۰ ریال
- رفتار حرکتی: ۱۵۰۰۰۰ ریال

۳. وجه اشتراک را به حساب جاری ۲۱۷۲۲۶۹۰۰۱۰۰۳ بانک ملی شعبه میر عماد کد ۱۸۷ به نام تمرکز وجوه درآمد اختصاصی پژوهشگاه تربیت بدنی و ورزش، و فیش بانکی را به همراه فرم اشتراک به آدرس دفتر نشریه ارسال کنید.

نشانی: مشهد-وکیل آباد ۵۴- نبش بلوار لادن- پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری- دفتر نشریه

کدپستی: ۹۱۷۹۸۹۵۵۱۸ تلفن: ۲- ۵۰۲۸۸۴۰-۵۱۱-۰۵۱۱۱ دورنگار: ۵۰۱۴۲۴۹
پست الکترونیکی: journal@ssrc.ac.ir

فرم اشتراک نشریات علمی - پژوهشی

پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی

نام: نام خانوادگی: تحصیلات:

تاریخ شروع اشتراک: از شماره:

شغل:

نشانی پستی:

کدپستی: صندوق پستی:

نشانی الکترونیکی: تلفن:

به پیوست رسید بانکی شماره: مورخ:

به مبلغ ریال بابت اشتراک یکساله ضمیمه است.

امضاء

تاریخ

The Study of Stressors in National and International Iranian Referees

R. Ramzanezhad¹, E. Mirjamali², F. Rahmaninia³

Abstract

The purpose of this research was to identify the stressful factors on international and national referees. The subjects of the research include of (N=723) Iranian international and national referees which 605 of them participated in the study. The SOSS questionnaire was used to collect information that included 29 questions and statements of 15 faculty members were used to identify its validity and its internal consistency was proved on 30 referees ($r=0.93$). Data were analyzed by Friedman Test and U-Man Whitney tests & analyze of variance in the significant level of $P \leq 0.05$. The results indicated that among six stressors were higher the fear of failure, personal and technical performance, and evaluation of performance respectively. There were not significant differences between ranking of stress factors on international and national referees, but the group sports referees have high stress on interpersonal conflict and time condition problems, and the factor of evaluation of performance, personal problems and technical performance have the most effect to cause stress. Also low background has a high percentage of stress which related to personal & interpersonal conflict factor.

Key Words: Stress, Referee technical performance, Fear of failure, Performance evaluation.

1, 3. University of Gilan

2. Islamic Azad University, Bandar Anzali Branch

The Effect of Perceived Leadership Behavior of Coaches on Sport Commitment, Achievement Motivation and Athlete's Satisfaction of Iranian Pro league Judokas

R. Norouzi Seyed Hosseini¹, H. Fathi², S. Sadegiberojerdi³

Abstract

The purpose of this study is to understand the effect of perceived leadership behavior of coaches on sport commitment, achievement motivation and athlete's satisfaction of Iranian pro league judokas, which was carried out by a descriptive field method. The statistical population of this study comprised the entire Judokas of pro League (162 judo player) in Iran. Population and the sample was same considered (n=162). In order to collect information Leadership Scale for Sport ($\alpha=0.95$), Sport commitment Questionnaire ($\alpha=0.86$), Sport orientation Questionnaire ($\alpha=0.90$) and Athlete's Satisfaction Questionnaire ($\alpha=0.94$) were used. Descriptive methods were used to analyze the data and In Order to determine the effects use of structural equation modeling through software of Amos 18 was. Data analysis results showed that leadership behavior of coaches is effect on sport commitment, achievement motivation and athlete's satisfaction ($p<0.05$). Also sport commitment and achievement motivation are effect on athlete's satisfaction ($p<0.05$).

Key words: Positive Feedback Behavior, competitiveness, Commitment, satisfaction, Judo

1. Tarbiat Modares University

2. Guilan University

3. University of Kurdistan

Relationship between Coaching Efficacy and Team Cohesion in Men's Volleyball Super League

M. Bakhsheshi, M. Jalali Farahani¹, S. Pourhassan

Abstract

The purpose of present study was investigation of coaching efficacy and team cohesion Relationship among teams of Iran volleyball super league and predicting team cohesion based on coaching efficacy dimensions. Participants of this study were 72 elite volleyball players of Iran super league. Measurement instruments used in this research were three questionnaires of personal information, five-scale coaching efficacy questionnaire (Mayer et al, 2005) and team cohesion questionnaire (karven at al, 1985). Also, vargas-tonsing was used in order to assessing team cohesion. In order to statistical analysis, Pearson correlation coefficient and multi-variable linear regression model were used ($P \leq 0.05$). Finding of this study showed that players understand their coach efficacy, and team cohesion respectively 76 and 68.6 percent. In addition, among coaching efficacy and team cohesion dimensions, only there wasn't significant correlation between character making efficacy and group-individual-social attraction dimension ($P > 0.162$). Results of regression analysis indicated that coaching efficacy dimensions can significantly predict volleyball teams' cohesion ($P < 0.001$); and motivational efficacy ($\beta = -0.453$), tactical efficacy ($\beta = 0.839$), technique efficacy ($\beta = -0.453$), and character-giving ($\beta = -0.269$) are important predictors of regression equation. Based on present study results it is suggested that we should emphasis on coaching efficacy to improve male volleyball teams' cohesion.

Key Words: Efficacy, Coaching, Team cohesion.

1. Tehran University

The Effects of Relationship and Interpersonal Communication on Organizational Effectiveness of Iranian Sport Managers and offering a model

R. Nazari¹, M. Ehsani², F. Ashraf Gangoei³, H. Ghasemi⁴

Abstract

One of the Basic assumptions fundamental organizational behaviors is cognition and communication features individual People productivity gain access to organizational goals. Hence the purposes of this study are the effects of relationship skills and interpersonal communication and its role on the organizational effectiveness between Iranian sport managers. Descriptive study that was conducted through a survey. The study populations were of 670 sport managers. The sample survey selected by stratified random, totally statistical sample was 245 sport managers. The questionnaires include Barton J communication skills, Graham interpersonal communication and Hsu organizational effectiveness with reliability respectively (0.81, 0.86 and 0.90). Inferential statistical methods and structural equation models (SEM) were investigated to access variables observed effects on the latent variables. The results showed that there are significant relationship between communication skills, interpersonal communication with subordinates and upper management and organizational effectiveness in sport ($p < .5$). Hence the implementation of research results measurement model confirmed for path analysis conceptual models of communication skills, interpersonal communication upper and subordinates and organizational effectiveness. Generally acknowledged that the feature set personality as a good index, predicted role in relation skills, interpersonal communication and organizational effectiveness, sport manager relation skills while by between interpersonal communication and organizational effectiveness will be assessed moderate and weak, so top manager must planning application appropriate management strategy that order to achieve optimal levels of these indicators.

Key Words: Sport Manager, Relation Skills, Interpersonal Communication, Organizational effectiveness.

-
1. Islamic Azad University of Naen
 2. Tarbiat Modarres University
 3. Islamic Azad University of Tehran
 4. Islamic Azad University, Karaj Branch

Survey of Customer's Satisfaction From Private and Public Body Building Clubs In Gorgan

N. Salamat, A. Farahani¹, M. Goodarzi²

Abstract

The purpose of this study was to determine customers' satisfaction in private and public body building clubs in Gorgan. Survival of sport organizations in today's competitive world depends on their customer's satisfaction. Measuring customer satisfaction is very important as a determinant of successful organizations that are associated with customers. This study was causes-comparison. For collecting data were used from questionnaires that its validity was confirmed and reliability by the Cronbach's alpha were determined 91/56. The statistical society included customers of private and public body building clubs in Gorgan that at least 6 months had sport background. A total of 390 sample, 175 men and 215 women were selected with random sampling. In descriptive statistics used from percentage, frequency, mean and standard deviation for analyzing data. Chi-square test, t-test, mann-whitney U test and ANOVA and Kendall correlation coefficient were used to determine differences between groups ($\alpha=0.05$). The results of this study indicated that there was significant difference between the overall customer satisfaction in private and public body building clubs ($p=0.001$), And also significant difference existed between the customer satisfaction from equipment, fee, accessibility factors and staff quality, ($p=0.001$), ($p=0.001$), ($p=0.03$). So that regarding these factors customer satisfaction in private body building clubs was higher than public body building clubs. But no significant difference observed between customer satisfaction from health and social and training programs factor in private and public body building clubs. Also no significant difference in satisfaction factors between men and women was observed ($p=0.001$). men's purpose and motivation to participate in the club were fitness(30.9%) and champion(21.1%) but the woman's goal of participating in clubs was health(74%), weight management(74%), peace building(42.8%) and socialization(27.9%) and the differences was statistically significant.

Key Words: marketing, customer satisfaction, private and public body building clubs.

1. University of Payam Noor
2. University of Tehran

Validity and Reliability Evaluation of a Questionnaire on Justice Sport Dimensions

M. Ahmadi, H. kozechiyan, Sh. Elahi, M. Amiri

Abstract

The purpose of this study was to evaluate the validity and reliability of a questionnaire, as a means of measuring the various aspects of sport justice dimensions among young sportsmen. Regarding the literature, a questionnaire including 34 queries was proposed to measure various dimensions of sport justice. A random sample of 304 sportsmen students was selected from 7 Iranian universities around the country. They were members of different sports teams consisting of 106 soccer players, 79 volleyball players, 62 wrestlers, and 57 taekwondo players. The validity of the proposed questionnaire was evaluated by means of both internal consistency (using CVR =Content Validity Ratio) and construct validity (using analytical discovery and approval factors). In addition, the reliability of the questionnaire was assessed by means of internal consistency (using Cronbach's alpha). All the statistical procedures were performed by SPSS and AMOS (version 16). The results showed the CRV values were above 0.7 for each query. Furthermore, the analytical factor results indicated 4 dimensions of justice (i.e., distributive, procedural, intercourse, and righteous) with a 0.47 variance and 94% Kaser-Meyer-Olkin index. These factors were also proven by analyzing the approval factor ($P = 0.068$). Cronbach's alpha was 0.92, indicating the reliability of the questionnaire. Therefore, it can be applied in similar studies.

Key Words: sport student, Justice, Distribution, procedure, Interaction, Questionair

The Relationship between Servant Leadership and Organizational Commitment among the Sport Boards Employees in Bushehr

J. Khoshbakhti¹, M. Kashtidar², M. Zendeboodi³

Abstract

The purpose of present study was to determinate the relationship between servant leadership and organizational commitment among the sport boards employees. The method of research was correlation, through conducted a field study on all the employees in Bushehr province sport boards include 308 peoples. Furthermore, 169 subjects selected as sample by using the Morgan table and random sampling. The study used tow questionnaires, namely servant leadership (SLQ), organizational commitment (Allen and Mayer), that in addition to confirm the validity, also calculated Cronbach's alpha coefficient for these questionnaires 0/862 and 0/792 respectively. The descriptive statistical methods and SPSS and EXCELL software also inferential statistics (Pearson correlation) used for analysis of results. The significant correlation obtained between servant leadership and organizational commitment. Moreover, the same result was showed between servant leadership and affective and normative components. Although, no significant correlation obtained between servant leadership and continuous component ($P < 0/05$). Overall servant leadership behaviors in Bushehr sport boards are favorable relatively, but organizational commitment reported average. Among the dimensions of organizational commitment, affective component indicated more associate with servant leadership also indicated the employees' loyalty to their sport board for a higher percentage. Due to results, the directors for success in servant leadership should consider to emotional motivations and enhance employees' organizational maturity and personal and career growth at all levels of board.

Key Words: Servant leader, Affective commitment, Continuous commitment, Normative commitment, Sport board employees.

Explaining Attitudes and Tendency to Exercise and Sport Activities in People of Kurdistan province

Sardar Mohammadi¹, R. Attarzadeh²

Abstract

Sport role as one of individual and society manifestations is significant for all to keep martial and spiritual health of community whole. Only with recognition and awareness of attitudes and tendency of people to exercise and sport activities can to forecast, to design and planning sport activities. Therefore in order to explain attitudes and tendency to exercise and sport activities of Kurdistan province people were selected randomly 1000 males and females over 16 years from all the people of Kurdistan and responded to the researcher-designed questionnaire. To determine the face and content validity (panel of experts), construct validity (exploratory and confirmatory factor analysis) and reliability (alpha cronbach $\alpha = 0/91$; $\alpha = 0/87$) were used. Descriptive and statical statistics (Kruskal-walis, Test of Hypothesis) using appropriate software «LISREL» and «SPSS» Version 8/52 and 16 were used. Results showed acquiring well-bing and happiness and body reinforcement was the important factor of participating in exercise and sport activities. Also between the Attitudes of exercise and sport activities in people with different specifications such as age, married or not married, family members, job type, having intention to exercise and sport activities or not having, there was significant difference. Between the attitudes of exercise and sport activities in people with specifications such as sex, married ness, graduation level, number of family members, Job type, family expenditure, monthly sport expenditures, Tendency and nontendency exercise and sport activities, weekly activity sessions the time of exercise for each session, security of sport places, there was significant differences ($P < 0/05$). But between the Attitudes of exercise and sport activities in people with specifications age, monthly in come, continuance in sport, exercise background there was no significant differences ($P > 0/05$). Between the tendency to exercise and sport activities in people with specifications sex, age, marriedness, monthly exercise expenditures and total monthly family expenditures there was significant differences ($P < 0/05$). There were not any significant differences between the tendency to exercise and sport activities with specifications number of family members, educational levels, job type, monthly in come ($P > 0/05$).

Key Words: Attitude, Tendency, exercise and sport activities, Kurdistan province

1. University of Kurdistan
2. Ferdowsi University of Mashhad

Comparing 3rd and 4th National Development Plan in West Azarbaijan, and Analyzing Finding Based on Value Engineering Methodology

S.Ahmadi¹, M. Kashef², M. Moharramzadeh³, M. Karimi

Abstract

This research in the form of a description –analytica form, which is about comparing 3rd and 4th national development plan in sport in West Azarbaijan based on Value Engineering Methodology. In this study, 15 indicators including 4 indicators in constructive section and 11 indicators in championship section were analyzed in order to find the advantages and disadvantage of the plan and to present solutions. The result showed that West Azarbaijan has had an excellent growth rate in gaining international medals, which was (%760), but has had a negative growth rate in the athletes being invited to national teams with(%-207.73), and in other section like: indoor complex area (%41.73), outdoor complex area (%37.60), share of indoor complex areas (%41.58), share of outdoor complex areas(%37.55), organized athletes (%65.92), nationals titles (%53.41), number of the teams in the country's leagues (%45.69), active fields of sport(%19.9), referee and coach training classes (%126.24), hosting in country (% 231.42), Asian medals (%8.88), athletes dispatched national championships (%122.73), 4th national development plan shows an increase in comparison to 3rd plan, and in international medals (%-13.3), shows a decrease in 4th national development plan. But totally, 4th national development plan in comparison to 3rd national development plan has an increase, but according to an analysis based on Value Engineering methodology has some weak points.

Key Words: Comparison, analysis, 3rd and 4th national development plans, Value engineering

The Relationship between Coaching Leadership Behavior, Group Cohesion, and Performance of Iranian Women's Proleague Volleyball Teams

N. Talebi¹, F. Abdollahi

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationships between Coaching leadership behavior, group cohesion, and performance of Iranian women's prologue volleyball teams. In this correlational study, 76 female volleyball players (age 24.96 ± 4.26 yrs, athletic experience 9.71 ± 4.74 yrs, and membership experience in professional teams 6.55 ± 3.73 yrs) from prologue teams in 2009 completed individual characteristics questionnaire, Leadership Scale in Sport (LSS; Chelladurai & Saleh, 1980), and Group Environment Questionnaire (GEQ; Carron et al., 1985). Data were analyzed using Pearson correlation coefficient and multivariate linear regression model at the 0.05 significant levels. Results showed that total level of group cohesion is significantly related to training and instruction, democratic behavior, autocratic behavior, social support, and positive feedback, and total level of leadership behavior ($p \leq 0.05$). Also, performance of women's prologue volleyball teams is significantly related to training and instruction, democratic behavior, autocratic behavior, social support, and positive feedback, total level of leadership behavior, task cohesion, social cohesion, and total level of group cohesion ($p \leq 0.05$). Results of regression analysis showed that democratic and autocratic behavior have significant contribution in prediction of task cohesion (56%), social cohesion (63%), and total level of group cohesion (73%), however, positive feedback also was significant predictor for social cohesion in women's prologue volleyball teams ($p \leq 0.05$). About team performance, regression analysis showed when the both of leadership behavior and group dimensions are entered together to the analysis, only leadership behavior included training and instruction, social support, and positive feedback can predict team performance ($p \leq 0.05$). Findings of this study confirm the importance of coaching leadership behavior in prediction of group cohesion and team performance.

Key Words: Coaching Leadership Behavior, Group Cohesion, Team Performance, Volleyball

**Optimal Site Selection to Build Outdoor Sport Facilities using GIS
Case Study: 5& 6th the Regions of Isfahan City (Iran)**

M. Salami, M. Soltanhoseini¹, Taghvayi²

Abstract

Nowadays in Iran, site selection for building sport facilities is performed with traditional and customary methods which in many cases, due to improper site location and lack of imperative foresights, so many costs are wasted. The purpose of this study was to present scientific and practical patterns for selection the best spots for building different kinds of outdoor sport facilities that in these patterns were attended to impartial spatial distribution, citizens' healthy, safety and access, compatibility between sport places and other urban elements and maximum efficiency and exploitation. The district of study was the south regions (5&6th of the regions) of Isfahan city with compact urban texture and 12500 Hectares area. Used GIS technology for patterning that collected local and descriptive data, then data base was obtained and one map was designed for each criterion. Ultimately by gathering these maps, district lands were divided into 5 parts with "very improper, improper, middle, proper and very proper" grades for building different kinds of outdoor sport facilities separately. For outdoor lawn lands 3%, outdoor pools 21%, skating places 26% and for tennis grounds 20% lands of the selected area were in very good condition. After observation of this lands was determined that they located in areas where the routes of communication, population density and compatible urban elements had been more than other regions. Also, there were few the same sport facilities.

Key words: Site Selection, Outdoor Sport facilities, Geographical Information System, Optimal place, 5& 6th the Regions of Isfahan City.

1, 2. University of Isfahan

**The Study Of Post Graduate Periods Quality In Physical
Education And Sport Sciences Among Iran's State Universities
From The Students, Faculty Members, And
Managers' Points Of View**

Nahid atghia¹

Abstract

The current research was conducted in 22 physical education faculties and departments of state Universities with the aim of quality investigation during the postgraduate years. The subjects of this research were 563 postgraduate students (M.A. and Ph.D. students of physical education and sport sciences), 95 faculty members, and 43 managers of these courses. The objectives of this research were recognition of the following items: 1. the clarity of the goals and aims of these courses under study , 2. the quality of academic activities such as teaching methods, syllabus, classroom management and assessment, 3. communication outside the university, 4. the management and planning quality of these courses, 5. the quality of structural spaces and educational facilities and equipment, 6. the quality of organizational atmosphere, 7. The quality of research activities, 8. motivational factors inside the universities. The instruments were three types of questionnaires which were organized based on the researchers' studies about the quality of assessment during the higher education, and the variables were also included. The validity of the questionnaires was confirmed by 13 faculty members majoring in sport management, planning and management of higher education. Due to the limitation of the three under study population, the total sampling was conducted. The research method was descriptive and SPSS and S-plus were used to analyze the data. Cronbach Alpha was used in order to check the reliability of the variables and the questionnaires' questions (pre-test stage), the descriptive statistics was used to describe the quality of the courses. To check whether the difference between the different groups is meaningful, the two sampling T-test and Variation analysis was run. The research results has shown that about difference between the three groups of the students, faculty members and managers based on the variation analysis, there was a significant difference with the 99% of confidence interval in awareness of the goals and aims, the quality of academic activities, quality of the communication outside the university, quality of the management and planning, quality of the educational facilities and equipment, quality of research and motivational factors. There was no significant difference among other variables.

Key Words: Quality, Postgraduate, Physical education and sport sciences, State Universities of the country, Postgraduate students, Faculty members and managers.

1. Alzahra University

Table of Contents

- .. **The Study Of Post Graduate Periods Quality In Physical Education And Sport Sciences Among Iran’s State Universities From The Students, Faculty Members, And Managers’ Points Of View** 7
Nahid atghia
- .. **Optimal Site Selection to Build Outdoor Sport Facilities using GISCase Study: 5& 6th the Regions of Isfahan City (Iran).** 8
M. Salami, M. Soltanhoseini, Taghvayi
- .. **The Relationship between Coaching Leadership Behavior, Group Cohesion, and Performance of Iranian Women's Proleague Volleyball Teams** 9
N. Talebi, F. Abdollahi
- .. **Comparing 3rd and 4th National Development Plan in West Azarbaijan, and Analyzing Finding Based on Value Engineering Methodology**..... 10
S.Ahmadi, M. Kashef, M. Moharramzadeh, M. Karimi
- .. **Explaining Attitudes and Tendency to Exercise and Sport Activities in People of Kurdistan province**..... 11
Sardar mohammadi, R. Attarzadeh
- .. **The Relationship between Servant Leadership and Organizational Commitment among the Sport Boards Employees in Bushehr** 12
J. Khoshbakhti, M. Kashtidar, M. Zendeboodi
- .. **Validity and Reliability Evaluation of a Questionnaire on Justice Sport Dimensions**..... 13
M. Ahmadi, H. kozechiyan, Sh. Elahi, M. Amiri
- .. **Survey of Customer’s Satisfaction From Private and Public Body Building Clubs In Gorgan** 14
N. Salamat, A. Farahani, M. Goodarzi
- .. **The Effects of Relationship and Interpersonal Communication on Organizational Effectiveness of Iranian Sport Managers and offering a model**..... 15
R. Nazari, M. Ehsani, F. Ashraf Gangoei, H. Ghasemi
- .. **Relationship between Coaching Efficacy and Team Cohesion in Men’s Volleyball Super League** 16
M. Bakhsheshi, M. Jalali Farahani, S. Pourhassan
- .. **The Effect of Perceived Leadership Behavior of Coaches on Sport Commitment, Achievement Motivation and Athlete’s Satisfaction of Iranian Pro league Judokas** 17
R. Norouzi Seyed Hosseini, H. Fathi, S. Sadegiberojerdi
- .. **The Study of Stressors in National and International Iranian Referees**..... 18
R. Ramzaninezhad, E. Mirjamali, F. Rahmaninia

Sport Management Review

(SSRI)

- **Chairman Manager:** Mahdi Talebpour (Ph.D.)
- **Editor in Chief:** Abolfazl Farahani (Ph.D)
- **Managing Director:** Mahboubeh Iranpak

- **Editorial Board:**
 - Hasan Asadi (Ph.D Tehran University)
 - Farshad Tojari (Ph.D Islamic Azad University Central Tehran Branch)
 - Rahim Ramezanejad (Ph.D Guilan University)
 - Mir Hasan Seyed Ameri (Ph.D Urmia University)
 - Gholamreza Shabani bahar (Ph.D Hamedan University)
 - Saeed Sadeghi Borojerdi (Ph.D Kordestan University)
 - Abolfazl Farahani (Ph.D Tehran Payam noor University)
 - Mahmood Goodarzi (Ph.D Tehran University)

- **ISSN:** 1735-7314
- **Volume**16 Winter 2012
- **Address:** Ladan Blvd, Vakil Abad 54, Mashhad, I.R.Iran.
- **Postal Code:** 9179895518
- **Tel:** +98-511-5028840-2
- **Fax:** +98-511- 5014249
- **E-mail:** journal@ ssrc.ac.ir
- **Website:** www.ssrc.ac.ir

Sport Management Review

Ninth Year, No 16

Winter 2013

In The Name of God