

رابطه خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی و روش‌های مدیریت کلاس‌های تربیت بدنی

دکتر رحیم رضانی نژاد^۱، دکتر مهرعلی همتی نژاد^۲، محمد همتی نژاد^۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۴/۷

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۶/۱۷

چکیده

پژوهش حاضر رابطه خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی و روش‌های مدیریت کلاس آنان را بررسی می‌کند. از مجموع ۱۷۸ نفر معلم تربیت بدنی مرد و زن در مقاطع راهنمایی و متوسطه شهرستان رشت (۱۰۷ نفر زن و ۷۱ نفر)، ۱۴۸ نفر در این پژوهش شرکت کردند (۸۲ درصد). برای انجام پژوهش از پرسشنامه خودکارآمدی ۱۶ سؤالی جفری جی مارتین (۲۰۰۳) در چهار بُعد دانش آموز، فضا، زمان و سازمان و پرسشنامه ۲۰ سؤالی روش‌های مدیریت کلاس‌های تربیت بدنی مک کورماک (۱۹۹۷) با گزینه‌های پنج ارزشی لیکرت استفاده شد. ثبات درونی این پرسشنامه‌ها، با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۸۰ محاسبه و تأیید شد. داده‌های تحقیق با استفاده از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن، t مستقل و همچنین آزمون یومن ویتنی در سطح معنی‌داری $P \leq 0/05$ تحلیل شدند. نتایج نشان می‌دهد بین خودکارآمدی معلمان و روش مدیریت پیشگیرانه آن‌ها رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد ($R = -0/23$)، ولی رابطه خودکارآمدی معلمان با مدیریت حمایتی و مدیریت اصلاحی معنی‌دار نیست. همچنین بین بُعد رفتار دانش‌آموزان در خودکارآمدی و سه روش مدیریت پیشگیرانه ($R = 0/21$)، حمایتی ($R = 0/33$) و اصلاحی معلمان ($R = 0/16$) رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده می‌شود، در حالی که بین بُعد فضا با روش مدیریت اصلاحی و مدیریت پیشگیرانه معلمان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین، نتایج پژوهش نشان می‌دهد بین بُعد فضا و روش مدیریت حمایتی معلمان ($R = -0/16$)، بُعد زمان و همه روش‌های مدیریت معلمان ($R = -0/38$ تا $R = -0/22$) و بُعد سازمان و روش مدیریت پیشگیرانه ($R = -0/60$) رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. در نهایت، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد بین ابعاد خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی (رفتار دانش‌آموزان، زمان، فضا و سازمان) و همچنین روش‌های مدیریت آن‌ها در کلاس‌های تربیت بدنی (روش مدیریت اصلاحی، پیشگیرانه و حمایتی) در دو مقطع راهنمایی و متوسطه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

کلیدواژه‌های فارسی: خودکارآمدی، معلمان تربیت بدنی، روش‌های مدیریت کلاس.

۱ و ۲. دانشیار دانشگاه گیلان (۱. نویسنده مسئول) Email: rramzani@guilan.ac.ir – Email: ma_hemati@yahoo.com

۳. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان Email: mohammad1126@yahoo.com

مقدمه

در هر سازمان، مهم‌ترین عامل در نیل به اهداف، نیروی انسانی است و شکی نیست که موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها به نیروی انسانی آن‌ها بستگی دارد (۱). وزارت آموزش و پرورش از سازمان‌های مهمی است که نیروی انسانی آن اغلب، افرادی پرتلاش و متعهدند و اگر شرایط کاری و انگیزشی آن‌ها مساعد باشد، استعداد و مهارت خود را بیشتر در خدمت آن سازمان به کار خواهند گرفت (۲). معلمان تربیت بدنی نیز از طریق فعالیت‌های جسمانی و حفظ بهداشت و تندرستی دانش آموزان، در دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت عمومی وظیفه دشواری دارند و باید از سطح مطلوب توانمندی‌های فردی و مدیریتی برخوردار باشند (۳).

براساس تئوری شناختی- اجتماعی بندورا^۱ عوامل اصلی تعیین کننده موفقیت معلمان، قضاوت‌های آن‌ها در مورد خودکارآمدی‌شان است. معلمان با توجه به توانایی‌های شناختی و مهارت‌های مسئله‌گشایی که برای عملکرد کارآمد ضروری است، درباره خودکارآمدی خود داوری می‌کنند. تحقیقات در زمینه تربیت بدنی، علم تمرین و علوم ورزشی نشان داده‌اند که آگاهی درباره خودکارآمدی، هم در شروع تمرین و هم در اجرای ورزش نقش مهمی ایفا می‌کند (۴). از طرف دیگر، اداره خوب کلاس مهم‌ترین پیش‌نیاز آموزش اثربخش است. این موضوع در کلاس‌ها و برنامه‌های تربیت بدنی و ورزش اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا شرایط این کلاس‌ها با سایر فعالیت‌های آموزشی مدرسه متفاوت است. محیط و فضای آزاد کلاس، میل به حرکت و فعالیت زیاد در شاگردان، وابستگی شدید برنامه به ابزارها و امکانات آموزشی خاص شرایط ویژه‌ای را برای معلمان تربیت بدنی به وجود می‌آورد؛ از این رو، معلمان تربیت بدنی باید به روش‌های کلاس‌داری و تدریس به خوبی مجهز شوند (۵)؛ زیرا برنامه‌ریزی دقیق و انجام امور کلاس به‌طور طبیعی و مرتب از اتلاف وقت و انرژی معلم جلوگیری می‌کند.

معلمان موفق کسانی هستند که برای رسیدن به نتایج مطلوب، طبق معیارهای حرفه‌ای و آموزشی از هر ساعت تربیت بدنی و ورزش به بهترین شکل استفاده می‌کنند (۶). معلم تربیت بدنی با توجه به ابزاری که در اختیار دارد، سعی می‌کند با ایجاد دگرگونی‌های مطلوب در افراد، استعدادهای آن‌ها را شکوفا کند و دانش‌آموزان را به سر حد کمال برساند؛ بنابراین با توجه به نقش ارزنده تربیت بدنی در تأمین سلامتی و تندرستی جمعی و روانی افراد جامعه، بازنگری در برنامه‌ها و شیوه‌های مدیریت کلاس تربیت بدنی مدارس ضروری به نظر می‌رسد (۷). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که هر چه سطح خودکارآمدی بالاتر باشد، دامنه فرصت‌ها و عملکرد شغلی و

علاقه به آن بیشتر است. خودکارآمدی کم ممکن است عملکردهای شغلی را محدود کند و باعث تردید در مورد کارآمدی عملکرد آموزشی و تدریس یا مدیریت کلاس شود (۸)؛ بنابراین خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی اهمیت بسیاری در فعالیتهای متنوع تربیت بدنی دارد. از طرف دیگر، هم در عرصه ملی و هم در عرصه بین‌المللی، کیفیت آموزش موضوعی مهم است و نظام تعلیم و تربیت هر جامعه درصدد است تا این نیاز را با شیوه‌های آموزشی و نظارت‌های هدفمند به سمت بهبود کیفیت آموزش و تربیت صحیح معلمان دنبال کند. مطالعات زیادی در مورد اثرات تدریس مؤثر بر جنبه‌های رفتاری تدریس متمرکز شده است که مدیریت کلاس را از مهم‌ترین عناصر تدریس خوب، روشن و برجسته می‌کند (۹).

راس (۱۹۹۴) با مطالعه ۸۸ پژوهش به بررسی تأثیر معلم در دوره‌های پیش از کالج پرداخت و روابط احتمالی بین حس خودکارآمدی معلم و رفتارهای آنان را تأیید کرد (۱۰). گیسون و دمبو (۱۹۵۴) نیز نتیجه گرفتند که معلمانی که حس خودکارآمدی بیشتری دارند، توانایی‌های تدریس بیشتری نیز دارند و فرصت‌های بیشتری برای عملکرد موفق دانش‌آموزان به وجود می‌آورند (۱۱). زیمرمن (۱۹۵۵) نشان داد خودکارآمدی و انگیزش دانش‌آموزان با سطح تلاش و استقامت آنان در کلاس مرتبط است. وی همچنین نتیجه گرفت هرچه خودکارآمدی معلمان بیشتر باشد، دانش‌آموزان نیز خودکارآمدی بیشتری خواهند داشت؛ زیرا ارزیابی دانش‌آموزان از خود بیشتر به اعمال و رفتارهای معلمان با آن‌ها بستگی دارد (۱۲).

به‌طور کلی، از دیدگاه جفری مارتین (۲۰۰۳)، خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی به چهار بعد تقسیم می‌شود: بعد دانش‌آموز به نگرش دانش‌آموزان به فعالیت بدنی مربوط می‌شود و یکی از عوامل سنجش خودکارآمدی معلم، مدیریت دانش‌آموزانی است که از فعالیت بدنی لذت نمی‌برند و علاقه و تمایل یا نگرش مثبتی به آن ندارند. عامل فضای آموزشی یا ورزشی کلاس تربیت بدنی نیز می‌تواند ابزار ارزیابی معلمان از خود باشد. در شرایطی که به‌دلیل نبود فضای کافی برای فعالیت بدنی، مشکلاتی برای آموزش به‌وجود می‌آید، خودکارآمدی معلمان نیز کاهش می‌یابد و چون مدارس از لحاظ دارا بودن امکانات و فضا برای درس تربیت بدنی، متفاوت‌اند، ممکن است خودکارآمدی آن‌ها نیز متفاوت باشد. بعد سوم زمان است و زمانی که در اختیار معلم تربیت بدنی گذاشته می‌شود، ممکن است ناکافی باشد. البته، ممکن است زمان به‌دلیل برنامه‌ریزی اشتباه یا برنامه‌ریزی در شرایط خاص، ناکافی باشد. این محدودیت نیز خودکارآمدی معلمان را کاهش می‌دهد. بعد چهارم به سازمان (مدرسه) مربوط می‌شود. عامل سازمان معرف مدیر، معاون و سایر معلمان مدرسه است. ممکن است دیدگاه سازمان یا مدیریت مدرسه و عملکرد آن‌ها در مورد فعالیت و تربیت بدنی با یکدیگر متفاوت باشد (۱۳).

ممکن است شیوه‌های مدیریت کلاس نیز مانند خودکارآمدی معلمان به این ابعاد وابسته باشد؛ به همین دلیل شاید خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی با مدیریت کلاس آنان رابطه داشته باشد. مک کورماک (۱۹۹۷) روش‌های مدیریت کلاس‌های تربیت بدنی را در سه دسته تقسیم‌بندی کرده است: در روش‌های پیشگیرانه، معلم تربیت بدنی برای جلوگیری یا پیشگیری از رفتارهای ناهنجار دانش‌آموزان از شیوه‌ها و روش‌هایی مانند نظارت بر کلاس، کنترل و زیر نظر قرار دادن شاگردان، تنبیه کوتاه‌مدت و طولانی‌مدت یا نادیده گرفتن برخی رفتارهای دانش‌آموز استفاده می‌کند. روش دوم، روش حمایتی است که استفاده از ارتباطات مؤثر کلامی و روابط مثبت اجتماعی با شاگردان را در بر می‌گیرد؛ به این ترتیب به دانش‌آموز القا می‌شود که تحت حمایت عاطفی - اجتماعی معلم قرار دارد. ابزارهای این روش نیز تقویت و تشویق دانش‌آموز، تعیین و تنظیم مقررات خاص و یا قراردادهای موقتی مثل تعیین سرگروه است. روش‌های اصلاحی، سومین شیوه مدیریت کلاس است. در این روش، گاهی اوقات معلم تربیت بدنی ترجیح می‌دهد با بیان روشن و صریح نظرات خود، راهنمایی‌های لازم را برای آشکار کردن انتظارات خود از دانش‌آموزان ارائه دهد. این روش مستلزم داشتن ارتباط کلامی مؤثر با دانش‌آموزان است که به منظور بهبود یا اصلاح باورهای آنان به کار گرفته می‌شود (۹).

استون (۱۹۹۴) در پژوهشی نشان داد که تبادل اندیشه و همراهی با دانش‌آموزان و استفاده از فنون جدید یادگیری در ارتقای محیط مؤثر کلاس درس نقش دارد. همچنین، دانش‌آموزان آسیب‌پذیر تا حد زیادی از معلمانی بهره می‌برند که به آن‌ها اهمیت می‌دهند و مایل و مصمم‌اند که در محیط یادگیری تفاوتی واقعی به وجود آورند (۱۴). رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۲) نیز در پژوهشی دریافتند از بین روش‌های مختلف کلاس‌داری، معلمان بیشتر از روش ارتباط مثبت عاطفی - اجتماعی و نظارت و کنترل بر کلاس استفاده می‌کنند. مقایسه سه بعد از مدیریت کلاس در بین ویژگی‌های مختلف معلمان، تفاوت معنی‌داری نشان نداد و فقط دبیران زن بیشتر از روش نظارت و کنترل استفاده می‌کردند (۱۵).

با توجه به این مطالب، به نظر می‌رسد شیوه‌های مدیریت افرادی که خودکارآمدی بیشتری دارند، متأثر از میزان درک آن‌ها از خودکارآمدی‌شان است. استپلس (۱۹۹۹) در تحقیقی روی ۳۷۶ کارمند دریافت در کارکنانی که تجربیات مدیریتی در سازمان داشته‌اند، روابط خوبی میان خودکارآمدی و سابقه شغلی، بهبود عملکرد و استفاده از شیوه‌های مدیریتی خاص مشاهده می‌شود (۱۶). از آنجا که معلمان باورهای خودکارآمدی خود را بر مبنای ارزیابی عملکردهایشان شکل می‌دهند، خودکارآمدی آنان در مدیریت کلاس نیز کاهش می‌یابد (۱۷). فریدمن و فاربر (۱۹۹۲) دریافتند معلمانی که خود را در اداره کلاس و ایجاد نظم و ترتیب ناتوان می‌پندارند

(خودکارآمدی کمتری دارند)، در مقایسه با خودکارآمدی قوی‌تری دارند، کمتر از شیوه‌هایی مانند برخورد منطقی و داشتن ارتباط مؤثر کلامی برای اداره کلاس سود می‌برند (۱۸). همچنین هیپ (۱۹۹۵) در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین خودکارآمدی معلمان و مدیران مدرسه و سبک‌های مدیریتی آن‌ها پرداخت و به این نتیجه رسید که استفاده از شیوه خاص مدیریت و رهبری در کلاس و مدرسه رابطه مستقیمی با میزان خودکارآمدی فردی معلم و مدیر مدرسه دارد (۱۹). برورز و تامیک (۱۹۹۸) نیز در مطالعات خود درباره خودکارآمدی معلمان در مدیریت کلاس به این نتیجه رسیدند که افزایش رفتار ناهنجار دانش‌آموز، خودکارآمدی معلم را در اداره کلاس کاهش می‌دهد و سبب می‌شود معلم از رفتارهایی مانند تنبیه و محرومیت‌های کوتاه و طولانی در برابر دانش‌آموزان استفاده کند (۲۰).

پژوهش حاضر علاوه بر ارزیابی میزان خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی، به بررسی روش‌های رایج مدیریت کلاس در میان آن‌ها می‌پردازد. با وجود تحقیقات انجام شده در دو بخش خودکارآمدی معلمان و روش‌های مدیریت کلاس‌های تربیت بدنی و با توجه به اهمیت هر دو موضوع در مورد مدیریت کلاس‌ها، تاکنون تحقیقی در زمینه بررسی رابطه آن‌ها انجام نشده است؛ بنابراین محقق بر آن شد تا به بررسی رابطه بین خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی و روش‌های مدیریتی آنان در اداره کلاس بپردازد. اجرای این تحقیق و تحقیقات مشابه این امکان را فراهم می‌کند که بتوان برخی از نارسایی‌های موجود در آموزش و همچنین مسائل مربوط به معلمان تربیت بدنی و ورزش در مدارس را تا حدی آشکار ساخت.

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان تربیت بدنی مرد و زن در مقاطع راهنمایی و متوسطه شهرستان رشت تشکیل می‌دهند. تعداد کل معلمان تربیت بدنی شهرستان رشت، در هر دو مقطع ۱۷۸ نفر بود که ۱۰۷ نفر زن (۵۵ نفر دبیر راهنمایی و ۵۲ نفر دبیر متوسطه) و ۷۱ نفر مرد (۳۷ نفر دبیر راهنمایی و ۳۴ نفر دبیر متوسطه) بودند. نمونه آماری تحقیق برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد (تمام شمار). از میان ۱۷۸ پرسشنامه توزیع شده، ۱۴۷ پرسشنامه (۸۲ درصد) جمع‌آوری شد. در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه ۱۶ سؤالی جفری جی مارتین (۲۰۰۳) در چهار بُعد دانش‌آموز، فضا، زمان و سازمان ساخته شده است و به ترتیب دارای ثبات درونی ۰/۸۶، ۰/۷۵، ۰/۷۸ و ۰/۷۳ است. هر یک از چهار بُعد این پرسشنامه، چهار سؤال دارند. چهار سؤال اول پرسشنامه مربوط به بُعد دانش‌آموز، ۵ تا ۸ مربوط به بُعد فضا، ۹ تا ۱۲ مربوط به بُعد زمان و ۱۳ تا ۱۶ مربوط به بُعد

سازمان یا مدرسه است. ضمناً سلمانی و همکاران (۱۳۸۷) ثبات درونی این ابزار را ۰/۸۶ اعلام کردند. پرسشنامه دوم، پرسشنامه روش‌های مدیریت کلاس‌های تربیت بدنی از مقاله‌ای با همین مضمون نوشته مک کورماک (۱۹۹۷) تهیه شده است. این پرسشنامه دارای ۲۰ سؤال و شامل ۳ بخش است و مک کورماک روایی و اعتبار این آن را به ترتیب ۰/۷۰ و ۰/۸۷ اعلام کرد. ضمناً، رضائی نژاد و همکاران (۱۳۸۲) در تحقیق خود ثبات درونی این ابزار را ۰/۸۰ گزارش کردند.

به دلیل لیکرتی بودن مقیاس‌های پرسشنامه‌ها، برای آزمون فرضیه‌های تحقیق ابتدا از آزمون آماری کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی توزیع داده‌ها استفاده شد. در مواردی که توزیع داده‌ها طبیعی بود، برای آزمون فرضیه‌های مربوط از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و در مواردی که توزیع داده‌ها غیرطبیعی بود، از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. در فرضیه‌های مربوط به مقایسه گروه‌ها در مواردی که توزیع طبیعی بود، برای آزمون فرض از آزمون آماری t مستقل استفاده شد. همچنین در استفاده از آزمون t به نتایج آزمون لوین در بررسی تجانس واریانس گروه‌ها توجه شد و در مواردی که توزیع غیرطبیعی بود، از آزمون یومن ویتنی در سطح معنی‌داری $P \leq 0.05$ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد خودکارآمدی معلمان با روش مدیریت پیشگیرانه آن‌ها رابطه منفی و معنی‌داری دارد، ولی رابطه آن با مدیریت حمایتی معنی‌دار نیست. ضمناً بین خودکارآمدی معلمان و روش مدیریت اصلاحی آن‌ها رابطه معنی‌داری مشاهده نشد (جدول ۱).

جدول ۱. رابطه خودکارآمدی معلمان و روش‌های مدیریت کلاس

اصلاحی	حمایتی	پیشگیرانه	روش‌های مدیریت کلاس	
-۰/۰۸	-۰/۱۴۶	-۰/۲۳**	ضریب همبستگی	خودکارآمدی
۰/۳۲	۰/۰۷۸	۰/۰۰۵	سطح معنی‌داری	

* $P \leq 0.05$

نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد بین بُعد رفتار دانش‌آموزان در خودکارآمدی و روش مدیریت پیشگیرانه، حمایتی و اصلاحی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، بین بُعد فضا و روش مدیریت اصلاحی معلمان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. نتایج آزمون

همبستگی پیرسون نیز نشان داد رابطه بین بُعد فضا و روش مدیریت پیشگیرانه معلمان معنی داری نیست، در حالی که بین بُعد فضا و روش مدیریت حمایتی معلمان رابطه منفی و معنی دار و بین بعد زمان و همه روش های مدیریت معلمان نیز رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین بعد سازمان و روش مدیریت پیشگیرانه رابطه منفی و معنی داری وجود دارد، ولی این رابطه با سایر روش های مدیریت معلمان معنی دار نبود (جدول ۲).

جدول ۲. رابطه ابعاد خودکارآمدی معلمان و روش های مدیریت کلاس

اصلاحی	حمایتی		پیشگیرانه		روش های مدیریت کلاس	
	ضرب	سطح	ضرب	سطح		
معنی داری	همبستگی	معنی داری	همبستگی	معنی داری	همبستگی	رفتار دانش آموزان
۰/۰۴۱	۰/۱۶۹*	۰/۰۰۱	۰/۳۳۳*	۰/۰۱۰	۰/۲۱۲*	فضا
۰/۴۶۷	-۰/۰۶	۰/۰۵۲	-۰/۱۶*	۰/۱۹	-۰/۱۱	زمان
۰/۰۰۷	-۰/۲۲*	۰/۰۰۱	-۰/۳۷۳**	۰/۰۰۱	-۰/۳۸۷*	سازمان
۰/۸۴۷	-۰/۰۱۶	۰/۶۳۱	۰/۰۴	۰/۰۵۲	-۰/۶*	

$P \leq 0.01$ ** $P \leq 0.05$ *

نتایج آزمون یومن ویتنی برای مقایسه دو بعد خودکارآمدی معلمان، یعنی رفتار دانش آموزان و زمان، در دو مقطع تحصیلی متوسطه و راهنمایی نشان داد بین معلمان مقطع متوسطه و راهنمایی تفاوت معنی داری وجود ندارد (جدول ۳). همچنین نتایج آزمون t مستقل نشان داد تفاوت دو بعد دیگر خودکارآمدی معلمان در دو مقطع دبیرستان و راهنمایی معنی دار نیست (جدول ۴).

جدول ۳. مقایسه خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی در بعد دانش آموزان و زمان

در مقاطع مختلف تحصیلی

سطح معنی داری	Z	میانگین رتبه	مقطع	
۰/۶۰	-۰/۵۱	۷۲/۲۵	متوسطه	دانش آموزان
		۶۸/۷۹	راهنمایی	
۰/۲۸	-۱/۰۶	۷۷/۶۱	متوسطه	زمان
		۷۰/۲۴	راهنمایی	

$P \leq 0.05$ *

جدول ۴. مقایسه خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی در ابعاد فضا و سازمان در مقاطع مختلف تحصیلی

سطح معنی داری	t	میانگین	مقطع	
۰/۶۶۶	۰/۴۳۲	۱۰/۰۹	متوسطه	فضا
		۹/۸۶	راهنمایی	
۰/۹۹	-۰/۰۱۱	۱۱/۴۸	متوسطه	سازمان
		۱۱/۴۹	راهنمایی	

* P ≤ 0.05

نتایج آزمون یومن ویتنی در مقایسه به کارگیری روش اصلاحی مدیریت معلمان در دو مقطع تحصیلی متوسطه و راهنمایی نشان داد که تفاوت معنی داری بین این روش در دو مقطع وجود ندارد (جدول ۵).

جدول ۵. مقایسه روش مدیریت اصلاحی معلمان تربیت بدنی در مقاطع مختلف تحصیلی

سطح معنی داری	Z	میانگین رتبه	مقطع	
۰/۱۲	-۱/۵۲	۶۸/۷۹	متوسطه	رفتار اصلاحی
		۷۹/۴۲	راهنمایی	

* P ≤ 0.05

نتایج آزمون t مستقل نیز نشان داد در به کارگیری روش پیشگیرانه و حمایتی در دو مقطع دبیرستان و راهنمایی تفاوت معنی داری وجود ندارد (جدول ۶).

جدول ۶. مقایسه روش های مدیریتی حمایتی و پیشگیرانه معلمان تربیت بدنی

در مقاطع تحصیلی مختلف

سطح معنی داری	t	میانگین	مقطع	
۰/۵۹۶	-۰/۵۳۱	۳/۸۲	متوسطه	رفتار پیشگیرانه
		۳/۸۷	راهنمایی	
۰/۷۳۵	-۰/۳۳۹	۳/۷۲	متوسطه	رفتار حمایتی
		۳/۷۵	راهنمایی	

* P ≤ 0.05

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان داد خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی شهر رشت در حد متوسط قرار دارد. با اینکه ۶۴ درصد آزمودنی‌ها دارای مدرک لیسانس و بالاتر بودند و سابقه شغلی ۵۵ درصد آن‌ها نیز بیش از ۱۰ سال بود، انتظار می‌رفت معلمان خودکارآمدی بیشتری احساس کنند. البته این موضوع ناامیدکننده است که معلمان با احساس و درک خودکارآمدی متوسط در کلاس‌های تربیت بدنی حاضر می‌شوند، به‌ویژه اینکه درباره رابطه مثبت خودکارآمدی معلمان با مدرک تحصیلی و سابقه یا تجربه آن‌ها، ثبات بیشتری در تحقیقات مختلف وجود دارد (۲۰، ۲۱).

در میان ابعاد خودکارآمدی، معلمان تربیت بدنی احساس کارآمدی، تسلط و توانایی بیشتری بر دانش‌آموز و فضا داشتند و بعد زمان و سازمان (مدرسه) در مرتبه‌های بعدی بودند. این موضوع نیز بدیهی به نظر می‌رسد؛ چون زمان و سازمان در کنترل معلمان تربیت بدنی قرار ندارند، در صورتی که آن‌ها می‌توانند کارآمدی و توانایی خود را به خوبی بر دانش‌آموزان، فضا و امکانات آموزشی مدرسه اعمال نمایند.

از نظر روش‌های مدیریت کلاس نیز معلمان تربیت بدنی، به ترتیب از روش مدیریت پیشگیرانه، حمایتی و اصلاحی استفاده می‌کردند. روش پیشگیرانه، عمدتاً نوعی رفتار پیش‌فعال است که معلم با پیش‌بینی فعال و قبل از وقوع هر حادثه یا رویداد مخل و آسیب رسان به کلاس می‌کوشد نظارت بیشتری بر کلاس اعمال کند. البته در روش حمایتی از ارتباطات مؤثر کلامی و روابط مثبت اجتماعی، تقویت و تنظیم مقررات موقتی استفاده می‌شود و در نهایت، معلم با روش مدیریت اصلاحی می‌کوشد پس از بروز مشکل یا اختلال در کلاس، وارد عمل شود و به سرعت نظرات، دستورات و راهنمایی‌های خود را اعلام و اعمال نماید. با توجه به این تفسیر، به نظر می‌رسد روش‌های مدیریت حمایتی و پیشگیرانه مدیریت کلاس مؤثرترند و معلمان تربیت بدنی نیز از این دو روش بیشتر استفاده کرده‌اند.

قبل از بحث و بررسی یافته‌های تحقیق، توضیح این نکته بسیار مهم است که تحقیقات کمی درباره خودکارآمدی در ورزش انجام شده است (به نقل از ۲۲) و بیشتر تحقیقات بر رابطه خودکارآمدی با تندرستی، عملکرد، پیشرفت تحصیلی و بهداشت روانی متمرکز شده‌اند (به نقل از ۱۵). البته در مورد معلمان، بیشتر به خودکارآمدی معلمان غیرتربیت بدنی توجه شده است. پس از آن نیز خودکارآمدی معلمان در مراحل مختلف استخدام و رابطه آن با تحلیل رفتگی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان بررسی شده است (۱۷، ۲۳).

یافته‌های تحقیق نشان داد بین خودکارآمدی و روش مدیریت پیشگیرانه معلمان، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد، ولی بین خودکارآمدی معلمان با مدیریت حمایتی و مدیریت اصلاحی

رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. در مورد رابطه بین ابعاد خودکارآمدی معلمان و روش‌های مدیریت کلاس، نتایج پژوهش نشان داد بین بعد رفتار دانش‌آموزان در خودکارآمدی و روش مدیریت پیشگیرانه، حمایتی و اصلاحی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، در حالی که بین بعد فضا و روش مدیریت حمایتی معلمان رابطه منفی و معنی‌دار و بین بعد زمان و همه روش‌های مدیریت معلمان نیز رابطه منفی و معنی‌داری مشاهده شد. در نهایت، مشخص شد بعد سازمان با روش مدیریت پیشگیرانه رابطه منفی و معنی‌دار دارد، ولی با سایر روش‌های مدیریت معلمان رابطه معنی‌داری ندارد.

اگرچه خودکارآمدی معلمان فقط با مدیریت پیشگیرانه آن‌ها رابطه منفی و معنی‌داری دارد، ولی در برخی تحقیقات رابطه مثبت خودکارآمدی با شیوه‌های مدیریت تأیید شده است (۱۶، ۱۷). از طرف دیگر، زیمرمن^۱ (۱۹۹۵) نیز رابطه مثبتی بین خودکارآمدی معلمان با نگرش و استقامت در کلاس پیدا کرد. همچنین صلاحیت شناختی معلم یا توانایی علمی او (بخشی از خودکارآمدی معلم) با کیفیت کنترل و اداره کلاس رابطه مثبت دارد (۲۴) و معلمان دارای خودکارآمدی قوی، به دنبال مشارکت فعال و بیشتر دانش‌آموزان هستند (۲۵)؛ بنابراین، از آنجا که معلمان تربیت بدنی خودکارآمدی قابل قبولی داشتند، کمتر از شیوه مدیریت پیشگیرانه استفاده کرده‌اند. با توجه به تعریف و توضیح این نوع مدیریت، معلمان تربیت بدنی با افزایش خودکارآمدی بر نظارت نزدیک دانش‌آموزان، تنبیه کوتاه‌مدت و غیره کمتر تأکید می‌کنند. اگر مدیریت پیشگیرانه به مثابه روشی مستقیم و مداخله‌گرانه در نظر گرفته شود، این یافته با نتایج سید عباس زاده (۱۳۷۱) هم‌خوانی دارد؛ چون وی رابطه مثبتی بین کنترل غیرمستقیم دانش‌آموزان و سابقه کار معلمان یافته بود (۲۶).

با توجه به چهار سطح فعالیت معلم تربیت بدنی در کلاس (۲۷)، ایجاد نظم و کنترل، اولین و ابتدایی‌ترین فعالیت معلم در مدرسه است که فعالیتی غیرآموزشی و مدیریتی محسوب می‌شود؛ بنابراین، معلمان تربیت بدنی شهر رشت کمتر به این سطح از فعالیت می‌پردازند و احتمالاً بیشتر بر سایر فعالیت‌های کلاسی متمرکز می‌شوند، اما نکته مهم این است که چرا بین خودکارآمدی این معلمان با مدیریت حمایتی (تعامل و ارتباط مثبت) رابطه معنی‌داری وجود ندارد، در صورتی که به نظر می‌رسد این معلمان بیشتر به سبک تعاملی روی می‌آورند (۲۰).

بر خلاف پژوهش حاضر که به‌طور کامل ابعاد مختلف خودکارآمدی مربیان و روش‌های مدیریت کلاس را بررسی کرده است، مطالعات زیادی در این باره انجام نشده است. با وجود این راس^۲

1. Zimmerman
2. Rass

(۱۹۹۴) روابط احتمالی بین حس خودکارآمدی معلم و رفتارهای آنان را نشان داد و پیشنهاد کرد که معلمان دارای خودکارآمدی بیشتر، رویکردها و استراتژی‌های آموزشی جدید را یاد می‌گیرند و آموزش می‌دهند، از تکنیک‌های مدیریتی‌ای استفاده می‌کنند که خودمختاری دانش‌آموزان را افزایش می‌دهد، به دانش‌آموزانی که پیشرفت کمتری دارند کمک‌های ویژه‌ای می‌کنند، درک دانش‌آموزان را از مهارت‌های تحصیلی خود افزایش می‌دهند، اهداف دست‌یافتنی را تنظیم می‌کنند و در نهایت، در رویارویی با عدم موفقیت دانش‌آموزان پایداری می‌کنند (۱۰).

نتایج تحقیق هیپ^۱ (۱۹۹۵) در استفاده از شیوه خاص مدیریت و رهبری در کلاس و رابطه مستقیم آن با میزان خودکارآمدی فردی معلم (۱۹) یا تحقیق برورز و تامیک^۲ (۱۹۹۸) در مورد رابطه بین رفتار ناهنجار دانش‌آموز و کاهش خودکارآمدی معلم در اداره کلاس و استفاده از رفتارهایی مانند تنبیه و محرومیت‌های کوتاه و طولانی در برخورد با دانش‌آموز (۱۷) و در نهایت، تحقیق فریدمن و فاربر^۳ (۱۹۹۲) در مورد رابطه خودکارآمدی معلمان و استفاده از شیوه‌هایی مانند برخورد منطقی و ارتباط مؤثر کلامی در اداره کلاس (۱۸) نشان می‌دهد که در تمامی این پژوهش‌ها، رابطه‌ای کلی و عمومی بین خودکارآمدی مربیان و مدیریت کلاس وجود دارد.

قوی‌ترین بعد خودکارآمدی معلمان، بعد دانش‌آموزان بود که رابطه مثبت و معنی‌داری با هر سه روش مدیریت کلاس داشت. در این تحقیق، معلمان با احساس توانایی زیاد در مدیریت رفتار دانش‌آموزان، بیشتر از هر سه روش مدیریتی استفاده کرده‌اند. این موضوع نیز قابل توجه است؛ چون بر اساس یافته‌های رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۲)، بی‌نظمی و اختلالات رفتاری دانش‌آموزان جزء اولین مشکلات کلاس‌های تربیت بدنی شهر رشت معرفی شده بود (۲۸) و خودکارآمدی معلمان در این بعد سبب شده است که آن‌ها بتوانند هر سه روش مدیریت کلاس را به کار گیرند. روابط و همبستگی بین ابعاد مختلف خودکارآمدی و روش‌های مدیریت کلاس بسیار متنوع و بی‌ثبات است؛ مثلاً رابطه منفی و معنی‌دار بین خودکارآمدی در بعد امکانات و فضای آموزشی مدرسه (دومین اولویت در میان ابعاد خودکارآمدی معلمان) با مدیریت حمایتی یا رابطه منفی و معنی‌دار بعد سازمان در خودکارآمدی با روش مدیریت پیشگیرانه و همچنین وجود برخی روابط غیرمعنی‌دار نشان می‌دهد که هنوز نمی‌توان توجیه مناسب و نظر نهایی را در این زمینه اعلام کرد؛ چون بر اساس مبانی نظری، معلمان با خودکارآمدی قوی تمایل بیشتری به مدیریت حمایتی و پیشگیرانه دارند و خودکارآمدی زیاد در دو بعد دانش‌آموز و فضا

-
1. Hipp
 2. Browsers & Tommic
 3. Fridmann & Farber

(به‌عنوان دو بعدی که بیشتر تحت مدیریت و کنترل معلم است) باید روابط باثباتی با انواع روش‌های مدیریت نشان دهد.

یافته‌های پژوهش نشان داد بین ابعاد خود کارآمدی معلمان تربیت بدنی (رفتار دانش‌آموزان و زمان، فضا و سازمان) در دو دوره راهنمایی و متوسطه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. سلمانی و همکاران (۱۳۸۷) نیز نشان دادند بین خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی و دوره تدریس رابطه معنی‌داری وجود ندارد که با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد (۱۵). نتایج پژوهش نشان داد بین روش‌های معلمان در مدیریت کلاس‌های تربیت بدنی (روش مدیریت اصلاحی، پیشگیرانه و حمایتی) در دو دوره راهنمایی و متوسطه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. سید عباس زاده (۱۳۷۱) گزارش کرد بین روش کنترل کلاس معلمان دبستان، راهنمایی و متوسطه رابطه معنی‌داری وجود دارد و این تفاوت نشان‌دهنده غیرمستقیم بودن روش کنترل کلاس‌ها در دبستان، در مقایسه با دوره راهنمایی و در مقطع راهنمایی، در مقایسه با متوسطه است که با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی ندارد (۲۶). با وجود اینکه معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه، اغلب دارای مدرک کارشناسی بودند و با توجه به یافته‌های تحقیق عالی و یزدی که معلمان تربیت بدنی با مدرک کارشناسی بیشتر به سبک تعاملی روی می‌آورند (۲۰)، انتظار می‌رفت که آن‌ها بیشتر از مدیریت حمایتی استفاده کنند؛ بنابراین، به نظر می‌رسد با توجه به ویژگی‌های دانش‌آموزان سه دوره تحصیلی، استفاده از روش‌های مختلف مدیریت ضروری است. البته، این موضوع را می‌توان به ماهیت کلاس‌های تربیت بدنی مرتبط دانست که بدون توجه به دوره تحصیلی و ویژگی‌های دانش‌آموزان، باید از روش‌های مدیریت مشابهی استفاده شود.

شاید بتوان با توجه به ویژگی و ماهیت خاص کلاس‌های تربیت بدنی، این یافته‌ها را توجیه کرد؛ چون به نظر می‌رسد حتی با وجود خودکارآمدی زیاد یا کم، در فعالیت‌های متنوع کلاس‌های تربیت بدنی باید از روش‌های مختلف مدیریت کلاس استفاده کرد. از طرف دیگر، این روابط در حد ضعیفی قرار دارند و نمی‌تواند این مورد اظهار نظر قطعی کرد که چگونه خودکارآمدی معلمان می‌تواند با روش‌های مدیریت کلاس مرتبط باشد.

به‌طور کلی، احساس خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی تا حدی به ویژگی‌های خاص کلاس تربیت بدنی مانند فضای آموزشی، زمان کافی، حمایت مدرسه و نگرش دانش‌آموزان وابسته است و هر چه این ابعاد مطلوب و مثبت باشد، خودکارآمدی معلمان نیز بیشتر می‌شود و خود کارآمدی قوی نیز سبب می‌شود معلمان کمتر از شیول مدیریت پیشگیرانه استفاده کنند.

منابع:

۱. مجلل، هما، (۱۳۵۴). تحقیقی پیرامون کارآیی آموزش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
۲. مهدی زاده تهرانی، رضا، (۱۳۷۶). توصیف نظرات معلمان تربیت بدنی مدارس شهر اصفهان در رابطه با برخی از عوامل مؤثر در افزایش کارایی آن‌ها. دانشگاه تربیت معلم تهران.
۳. قیومی، محمد، (۱۳۸۲). بررسی و مقایسه نتایج آزمون علمی فرهنگی و ورزشی معلمان تربیت بدنی مرد سراسر کشور در سال‌های ۱۳۷۹-۱۳۸۰-۱۳۸۱ دفتر تحقیقات و توسعه معاونت تربیت بدنی و تندرستی. مجله نیرو و نشاط، دفتر دهم، شماره یک: ۲۵-۳۳.
4. Bandura, A. (1997). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
۵. رضانی نژاد، رحیم، (۱۳۸۸). «تربیت بدنی در مدارس». چاپ پنجم، تهران: سمت.
۶. مشرف جوادی، بتول، (۱۳۷۶). «تربیت بدنی و ورزش در مدارس». چاپ اول، تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
۷. شیار، جمشید، (۱۳۷۱). بررسی نظرات معلمان تربیت بدنی شهرستان آمل در زمینه‌های کلاس‌های آموزش ضمن خدمت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم تهران.
8. Bores-Rangel, E., Church, A.T., Szendre, D., FC. (1990). Self-efficacy in Relation to Occup Consideration and Academic Performance in School Equivalency Students. *Journal of Coun Psychology*, 37: 407-418.
9. McCormack, A. (1997). Classroom Management Problems, Strategies and Influences in Physical Education. *European Physical Education Review*, 3(2).
10. Ross, J.A. (1994). Beliefs that Make a Difference: The Origins and Impacts of Teacher Efficacy. Paper presented at the annual meeting of the Canadian Association for Curriculum Studies.
11. Gibson, S., Dembo, M.H. (1984). Teacher Efficacy: A. Construct Validation. *Journal of Educational Psychology*, 76: 569-582.
12. Zimmerman, B.J. (1995). Self-efficacy and Educational Development. In: *Self-efficacy in Changing Societies* (pp.202-231). Cambridge, England: Cambridge University Press.
13. Jeffrey J.M., Hodges Kulinna, P. (2003). The Development of a Physical Education Teachers Physical Activity Self-efficacy Instrument. *Journal of Teaching in Physical Education*, 22: 219-232.

14. Stone, L. (1994). An Investigation of Classroom Management and how it Promotes a Positive Learning Environment. *Social Behavior and Personality*, 31: 224-238.
۱۵. سلمانی، ابراهیم، همتی نژاد، مهرعلی، رحمانی نیا، فرهاد، (۱۳۸۷). بررسی رابطه آموزش‌های ضمن خدمت با خودکارآمدی معلمان تربیت بدنی. حرکت، ۳۱: ۱۹۳-۲۰۴.
16. Staples, D. (1999). A Self-efficacy Theory Explanation for the Management of Remote Workers in Virtual Organizations. *Organization science*, 10(6):758-776.
17. Brouwers, A., Tomic, W. (2000). A Longitudinal Study of Teacher Burnout and Perceived Self-efficacy in Classroom Management, 16(2): 239-253.
18. Fridman, I.A., Farber, B.A. (1992). Professional Self-concept as a Predictor of Teacher Burnout. *Journal of Educational Research*, 86: 28-35.
19. Nir, A.E. (2006). School Principals Leadership Style and Teachers Self-efficacy. *Planning and Changing*, 2.
۲۰. عالی، آمنه، (۱۳۸۷). تأثیر ویژگی‌های معلم بر سبک مدیریت کلاس. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۲۴.
21. Hoppner, M.J. (1994). An Empirical Investigation of the Effects of a Teaching Practicum on Prospective Faculty. *Journal of Counseling and Development*, 72: 500-509.
22. Feltz, D.L., Short, S.E., Sullivan, P.J. (2008). *Self-efficacy in Sport*. Champaign: Human Kinetics.
23. Erel, D. (2005). *The Concept of Self-efficacy and Self-efficacy-performance Relationship*. Ankara University SBF.
24. Tschannen-Moran, M., Woodfolk Hoy, A. (2001). Teacher Efficacy: Capturing an Elusive Construct. *Teaching and Teacher Education*, 17: 738-805.
25. Onofre, M. (2001). Practical Knowledge, Self-efficacy and Quality of Teaching a Multicase Study in PE Teachers. Paper presented at AIESEP International Congress, Madrid.
۲۶. سید عباس زاده، میر محمد، (۱۳۷۱). معلمان و روش‌های کنترل کلاس. فصلنامه علمی-پژوهشی دانشکده علوم تربیتی، سال پانزدهم، شماره ۱-۲.
۲۷. مسیبی، فتح اله، (۱۳۸۰). چهار سطح اداره کلاس درس تربیت بدنی. ماهنامه تربیت بدنی، ۲(۶).
۲۸. رضائی نژاد، رحیم، همتی نژاد، مهرعلی، مالکی گندمانی، رضا، (۱۳۸۲). بررسی مشکلات کلاس‌های تربیت بدنی از دیدگاه معلمان. المپیک، ۲۴: ۴۱-۵۰.

ارتباط سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مربیان با تعهد بازیکنان لیگ برتر هندبال ایران

دکتر محسن حلاجی^۱، دکتر شیرین زردشتیان^۲، دکتر فریدون تندنویس^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۶/۳۰ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۹/۳۰

چکیده

یکی از مهم‌ترین دستاوردهای رهبری، تعهد است (باس، ۲۰۰۶). استفاده از سبک‌های مناسب رهبری می‌تواند به افزایش تعهد و وفاداری پیروان منجر شود. هدف از این تحقیق، تعیین رابطه بین سبک‌های رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرای مربیان در چارچوب مدل باس (۱۹۸۵) و تعهد ورزشی بازیکنان تیم‌های لیگ برتر هندبال ایران است. سبک رهبری مربیان از طریق پرسشنامه رهبری چندعاملی^۴ و تعهد بازیکنان از طریق پرسشنامه مقیاس تعهد ورزشی^۵ اندازه‌گیری شد. پرسشنامه‌های مذکور پس از تعیین اعتبار (ظاهری، صوری، محتوایی و سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی) و پایایی ($\alpha = 0/95$ برای MLQ و $\alpha = 0/90$ برای SCMS) در بین نمونه آماری که برابر کل جامعه آماری توزیع شد که تعداد آن‌ها ۲۱۸ نفر بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و برای تعیین رابطه و پیش‌بینی میزان تعهد ورزشی بازیکنان از طریق سبک‌های رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرای مربیان، از رگرسیون تک‌متغیره و چندمتغیره استفاده شد. یافته‌ها نشان داد رهبری تحول‌گرا با $\beta = 0/53$ توان پیش‌بینی تعهد بازیکنان و رهبری عمل‌گرا با $\beta = 0/44$ توان پیش‌بینی تعهد بازیکنان را دارند. از بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا، ترغیب به تلاش فکری ($\beta = 0/32$) و توجه به تفاوت‌های فردی ($\beta = 0/28$) و از بین مؤلفه‌های رهبری عمل‌گرا، مدیریت مبتنی بر پاداش‌های اقتضایی ($\beta = 0/40$) و مدیریت منفعل مبتنی بر استثناات ($\beta = 0/18$) ارتباط مثبت و معنی‌داری با تعهد بازیکنان دارند. از یافته‌ها چنین استنباط می‌شود که سبک رهبری تحول‌گرا بیش از سبک رهبری عمل‌گرا در افزایش تعهد بازیکنان اثر دارد؛ بنابراین به مربیان توصیه می‌شود برای بهبود ویژگی‌های تحول‌گرایی در سبک رهبری خود بکوشند.

کلیدواژه‌های فارسی: سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا، تعهد ورزشی بازیکنان، مربیان، هندبال.

1. Email: hallajimohsen@yahoo.com

۱. استادیار دانشگاه تربیت معلم تهران (نویسنده مسئول)

2. Email: zardoshtian_shirin@yahoo.com.au

۲. استادیار دانشگاه رازی کرمانشاه

3. Email: tondnevis@yahoo.com

۳. استاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

4. MLQ

5. CSMS

مقدمه

برای پیروزی در صحنه رقابت‌های بین‌المللی در تمامی رشته‌های ورزشی تیمی و از جمله هندبال، باید به موشکافی عوامل موفقیت‌زا از جمله: اهداف، برنامه‌های استعدادیابی و هدایت ورزشکاران نخبه (آموزش، کسب مهارت)، گزینش و به‌کارگماری مربیان مجرب (رهبری)، فراهم آوردن امکانات مالی، فضا و تجهیزات و ... پرداخت (گیلبرستون^۱، ۲۰۰۳؛ جکسون^۲، ۱۳۸۰ و ریموند^۳، ۱۳۸۰). مربیان به عنوان مهم‌ترین عامل موفقیت‌زا در هدایت تیم‌های ورزشی از سبک‌های رهبری متفاوتی استفاده می‌کنند (مارتنز^۴، ۱۳۸۵). اگر تیم‌های ورزشی را به مثابه سازمان و اعضای آن‌ها را همچون کارکنان سازمان بدانیم، در این صورت می‌توان مربیان را مدیر و هدایت‌کننده تیم دانست که یکی از وظایف آن‌ها در کنار برنامه‌ریزی، سازماندهی، چینش بازیکنان و کنترل عملکردشان، رهبری است. بسیاری از محققان (لایل، ۲۰۰۲ و هورن^۵، ۱۹۹۲ به نقل از زردشتیان، ۱۳۸۷ و چلادوری^۶، ۱۹۹۳؛ کولاریک^۷، ۲۰۰۵) دقیقاً مربیان را در نقش مدیر دانسته و برای آن‌ها همان وظایف مدیر را قائلند.

از رهبری و سبک‌های آن به‌عنوان عامل تأثیرگذاری و نفوذ بر افراد سازمان یاد شده است، به طوری که با میل و علاقه برای هدف‌های گروهی تلاش کنند. در این مورد گزارش‌های بسیار زیادی در طول دهه‌های گذشته منتشر شده است (هارولد کونتز^۸، ۱۹۸۷، کاکیوگلو^۹، ۲۰۰۳)، اما اغلب آن‌ها در حوزه‌های اداری، تجاری و صنعتی بوده و در زمینه ورزش، بنا به گزارش یوکل^{۱۰} (۲۰۰۲)، به‌ویژه در چارچوب مدل‌های جدید - سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا - و با جامعه آماری ورزشکاران و مربیان تحقیقات کمتری به چشم می‌خورد (رواولد^{۱۱}، ۲۰۰۶). هارولد کونتز (۱۹۸۷) اشاره می‌کند که: سازمان موفق ویژگی مهمی دارد که آن را از سازمان ناموفق متمایز می‌کند و آن رهبری پویا و مؤثر است. رهبری در تیم به مثابه سازمان، تابعی از

-
1. Gillberston
 2. Jackson
 3. Redmond
 4. Martens
 5. Horn
 6. Chelladurai
 7. Kolaric
 8. Harold koontz
 9. Cakioglu
 10. Yukl
 11. Rowold

اجرای نقش‌ها و سبک‌های گوناگون است تا بدین طریق با نفوذ بر زیردستان آن‌ها را به سوی تحقق هدف‌های تیمی سوق دهد (مارتنز، ۱۳۸۵ و کاکيوگلو، ۲۰۰۳). سبکی که مربیان در رهبری به نمایش می‌گذارند - مطابق با بیشتر پژوهش‌های انجام شده روی مربیان اثربخش - گویای میزان نفوذ آن‌ها بر اجراء رفتار و عملکرد مطلوب روان‌شناختی (مانند: انگیزش، رضایت و تعهد) ورزشکاران از یک سو و انسجام تیمی از سوی دیگر است (مارتنز، ۱۹۹۵؛ فدراسیون بین‌المللی هندبال، ۲۰۰۸).

برنز (۱۹۷۸) معتقد است تمام مدیران را بر حسب سبک رهبری می‌توان به دو دسته عمل‌گرا و تحول‌گرا تقسیم کرد. رهبران تحول‌گرا ضمن تعامل با پیروان خود به جستجوی راه‌های نو در حل مشکلات می‌پردازند، به‌طوریکه در مقایسه با شرایط عادی، هم خود و هم پیروانشان به سطح بالاتری از موفقیت می‌رسند (یوکی^۱، ۱۹۹۴). رهبران عمل‌گرا در تعامل با پیروان خود رابطه قراردادی یا دادوستدی دارند، به‌طوریکه زیردستان برای عملکرد عالی‌تر و بهبود در انجام وظایف، پاداشی ملموس دریافت کرده، کنترل می‌شوند و در صورت رعایت نکردن ضوابط و مقررات یا نرسیدن به اهداف مطابق با استانداردها تنبیه می‌شوند (ایپینمورتی^۲، ۲۰۰۵ و آوولیو^۳، ۱۹۹۹). مدیر باید به تقویت ویژگی‌های هر دو سبک رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرا در خود بپردازد و از آن‌ها در شرایط مختلف و به نسبت‌های مختلف در شرایط یکسان بهره‌گیرد، اما شواهد تحقیقاتی حاکی از آن است که رهبران تحول‌گرا از رهبران عمل‌گرا موفق‌ترند (باس و آوولیو، ۱۹۹۰؛ مالدون^۴، ۲۰۰۳).

از دیدگاه باس (۱۹۹۰) رهبر تحول‌گرا در تلاش برای گسترده کردن دامنه‌ی علایق زیردستانش و برانگیختن آن‌ها به سوی پذیرش مأموریت تیم، گروه یا سازمان است و برای شناخت افرادی که با او کار می‌کنند وقت صرف می‌کند (آوولیو، ۱۹۹۹). باس (۱۹۹۸) اشاره می‌کند که رهبران تحول‌گرا تلاش می‌کنند تا فرد از نیازهای اولیه (فیزیولوژیک و امنیت) پا فراتر گذاشته، و به سوی نیازهای مهم‌تر (موفقیت و خودشکوفایی) گام بردارد. رهبری تحول‌گرا دارای مؤلفه‌های: نفوذ کمال‌گرایانه^۵، رفتار کمال‌گرایانه^۶، روحیه‌ی ایجاد انگیزش^۷، ترغیب به تلاش فکری^۱ و توجه به تفاوت‌های فردی^۲ است (باس، ۲۰۰۶).

-
1. Yuki
 2. Ipinmaoroti
 3. Avolio
 4. Muldoon
 5. Idealized Influence (II)
 6. Idealized Behavior (IB)
 7. Inspirational Motivation (IM)

از نظر باس (۱۹۸۵) رهبر عمل‌گرا کسی است که در چارچوب فرهنگ و ساختار سازمانی موجود عمل می‌کند. او استانداردهای کارها و وظایف و نیز پاداش‌ها و امتیازات را تعیین می‌کند، معمولاً از خطر کردن و نادیده گرفتن قراردادهای پرهیز می‌کند و تلاش می‌کند به تعهدات خود در قرارداد با کارکنان عمل کند. چنین رهبرانی در شرایط باثبات و قابل پیش‌بینی بسیار مؤثر عمل می‌کنند؛ بنابراین مطابق تعریف باس (۱۹۹۹) رهبری عمل‌گرا عبارت است از رابطه مبادله‌ای بین رهبر و پیرو به منظور دستیابی به منافع دوجانبه. رهبری عمل‌گرا دارای مؤلفه‌های پاداش اقتضایی^۳، مدیریت (فعال و منفعل) مبتنی بر استثنا^۴ و رهبری عدم مداخله^۵ (بدون رهبری) است. گفتنی است، مؤلفه رهبری عدم مداخله در گذشته جزء رهبری عمل‌گرا بوده، ولی در مدل کامل رهبری باس (۲۰۰۲) از آن جدا شده است (در این پژوهش به‌طور جداگانه بررسی می‌شود). همچنین، در تلاش برای وسعت بخشیدن به مفهوم سازی از نیم‌رخ رهبری مطلوب و زیرمطلوب، باس و همکارانش چنین اظهار نظر کردند که اضافه کردن رهبری تحول‌گرا به رهبری عمل‌گرا به تلاش مضاعف پیروان منجر شده؛ در نتیجه عملکرد عالی جلوه‌گر می‌شود. آن‌ها این عمل اضافه کردن رهبری تحول‌گرا به رهبری عمل‌گرا را اثر افزوده رهبری تحول‌گرا نامیدند؛ بنابراین رهبری تحول‌گرا در تقابل با رهبری عمل‌گرا نیست، بلکه افزوده بر آن است (باس، ۲۰۰۶).

در مباحث نظری مدیریت و در چارچوب مباحث تئوری‌های رفتار سازمانی به تعهد به‌عنوان نگرش فرد نسبت به شغل نگریسته می‌شود. در واقع، آنچه ما از تعهد می‌دانیم ریشه در مبانی رفتار سازمانی دارد. در این تحقیق متغیر تعهد به‌عنوان دستاورد و نتیجه رهبری در چارچوب مدل باس (۱۹۸۵، ۲۰۰۶) مدنظر قرار دارد. اندرو (۲۰۰۴) اظهار می‌دارد که اغلب تحقیقات انجام شده، بر تعهد در سازمان‌ها متمرکز است. مدل چندبعدی تعهد سازمانی آلن و میر^۶ (۱۹۹۱) به‌علت کاربرد بیشتر آن در پژوهش‌ها و نیز جامعیت و مقبولیت آن در مقایسه با سایر مدل‌ها، در بررسی تعهد و وفاداری پیروان اهمیت بیشتری دارد. از این مدل برای اندازه‌گیری تعهد بازیکنان در چند پژوهش استفاده شده است (برای نمونه برین و ترنر^۷، ۲۰۰۷).

-
1. Intellectual Stimulation (IS)
 2. Individual Consideration (IC)
 3. Contingent Reward (CR)
 4. Management By Exception
 5. Laissez – Fair Leadership (LF)
 6. Allen & Meyer
 7. Brian & Turner

اخیراً، با ارائه مدل تعهد ورزشی موفقیت‌های بزرگی در تلفیق تعهد و ورزش انجام شده است (اسکلان^۱ و کارپنتر، ۱۹۹۳). بنا به تعریف اسکلان، تعهد ورزشی عبارت است از: ساختاری روان‌شناختی که نشان‌دهنده تمایل و عزم فرد به تداوم مشارکت در فعالیت‌ها ورزشی است. مدل تعهد ورزشی از مدل سرمایه‌گذاری راسبولت^۲ (۱۹۸۰) ریشه می‌گیرد که خود این مدل از تئوری مبادله اجتماعی تریبولت و کلی^۳ (۱۹۵۹) اقتباس شده است. مدل تعهد ورزشی بر این فرضیه استوار است که مردم برای بهره‌مندی از تجارب مثبت برانگیخته می‌شوند. آن‌ها این کار را با محاسبه سود حاصل از تجربه به دست آمده انجام می‌دهند. این محاسبه از میزان زمان، تلاش و منابع مصرف شده یا سرمایه‌گذاری شده در فعالیت متأثر است؛ بنابراین مردم زمانی برای مشارکت در فعالیت‌های ورزشی برانگیخته می‌شوند و خود را به ادامه آن متعهد می‌کنند که در ازای زمان، تلاش و منابع سرمایه‌گذاری شده منفعت زیادی ببرند (اسکلان، کارپنتر، سایمون^۴، ۱۹۹۳).

مدل تعهد ورزشی به منظور ارزیابی و سنجش دلایل افراد برای تداوم مشارکت در ورزش طراحی شده است. این مدل، تعهد ورزشی را به پنج مؤلفه کلیدی تقسیم می‌کند که عبارتند از: لذت ورزشی^۵، تنوع طلبی^۶ (ورزشی)، سرمایه‌گذاری شخصی^۷، الزامات اجتماعی^۸ و بهره‌مندی از فرصت‌ها^۹ (ورزشی). تمام مؤلفه‌های مذکور که بر تعهد ورزشی مؤثرند، شاخص‌های میزان پایبندی فرد به تداوم مشارکت در ورزشی خاص است.

گلیسون و دوریک (۱۹۸۸) اظهار داشتند که رهبری به‌عنوان ویژگی‌ای سازمانی، پیشگوی تعهد، به‌عنوان یکی از چهار دستاورد رهبری (اثر بخشی، تلاش مضائف، رضایت و تعهد) است. تحقیقات بی‌شماری به رابطه مثبت بین رفتارهای رهبری و تعهد سازمانی اشاره کرده‌اند (الی و گود^{۱۰}، ۱۹۷۵؛ گلیسون و دوریک^{۱۱}، ۱۹۸۸؛ ویلسون^{۱۲}، ۱۹۹۵؛ زفان^{۱۳}، ۱۹۹۴؛ به نقل از اندرو

-
1. Scalan & Carpenter
 2. Rusbult
 3. Thibaut
 4. Scanlan, Carpenter & Simons
 5. Sport Enjoyment
 6. Involvement Alternative
 7. Personal Investment
 8. Social Constraints
 9. Involvement Opportunity
 10. Alley & Gould
 11. Glisson & Durick
 12. Wilson
 13. Zeffane

۲۰۰۴؛ باس، ۲۰۰۶). به‌طور کلی، پژوهش روی رابطه بین رهبری و تعهد در دو گروه از نظریات رهبری بیش از سایر نظریه‌ها صورت گرفته است. الف) نظریه رفتار رهبر و ب) نظریه رهبری تحول‌گرا. اگرچه تقریباً تمامی تحقیقات انجام شده در مورد سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا با تعهد سازمانی به رابطه مثبت بین تمامی عوامل رهبری تحول‌گرا (گلشنی، ۱۳۸۰؛ جاودانی، ۱۳۸۱؛ چالادوری، ۲۰۰۱؛ هاوول^۱ و آوولیو، ۱۹۹۳؛ کوه^۲، استیز و تربورگ^۳، ۱۹۹۵ و ۱۹۹۵ و باس، ۲۰۰۶؛ آوولیو، ۲۰۰۴) و برخی به عامل پاداش مشروط از رهبری عمل‌گرا (دوهرتی، ۱۹۹۶) اشاره کرده‌اند و رابطه سایر عوامل رهبری عمل‌گرا را با تعهد منفی گزارش کرده‌اند (گودوین و ایتینگتون^۴، ۲۰۰۱؛ توماس و همکاران، ۲۰۰۰؛ پیلاوی و ویلیامز، ۱۹۹۹ به نقل از نیکوفر، ۱۳۸۵؛ دوهرتی، ۱۹۹۶)، به‌دلیل متفاوت بودن جامعه آماری از یک سو و نبود تحقیقی که به رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌گرا - عمل‌گرا و تعهد ورزشی بازیکنان در تیم‌های ورزشی پرداخته باشد، نمی‌توان نتایج یافته‌های مذکور را قابل تعمیم دانست. به‌علاوه، برخی مطالعاتی که در ورزش برای تحلیل و شناخت عوامل مرتبط با رهبری تحول‌گرا در مدیریت فعالیت‌های ورزشی انجام شده‌اند، نتایج یکسانی به‌دست نیاورده‌اند. بعضی از آن‌ها پیشنهاد می‌کنند که رهبری تحول‌گرا دارای اهمیت زیادی است، در حالی که برخی دیگر از تردید در کاربرد آن سخن می‌گویند (دوهرتی و دانیل چاک^۵، ۱۹۹۶؛ چالادوری^۶، ۲۰۰۱)؛ بنابراین تحقیق در خصوص ضرورت توجه به این سبک رهبری در ورزش، چه برای حال و چه برای آینده حائز اهمیت زیادی است (گومز^۶، ۲۰۰۶). از آنجا که یافتن سبک رهبری‌ای برای مربیان که بتواند موجبات تعهد بازیکنان را فراهم سازد از مسائل پیش روی مربیان، سرپرستان و مدیران باشگاه‌ها است، می‌توان گفت که مسئله پیش روی این تحقیق، نبود آگاهی از ارتباط و بعضاً تأثیر سبک‌های رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرای مربیان بر میزان تعهد ورزشی بازیکنان است؛ بنابراین در این پژوهش محقق در نظر دارد ضمن کاربرد رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرای مدل باس (۱۹۸۵) در روابط بین مربی و ورزشکار، رابطه سبک رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرا و رهبری عدم مداخله (رها شدگی) را در چارچوب مدل مذکور با میزان تعهد بازیکنان تیم‌های هندبال لیگ برتر ایران بسنجد.

-
1. Howell
 2. Kob
 3. Terborg
 4. Goodwin & whittington
 5. Doherty. and Danylchuk
 6. Kent & Chelladurai

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی - تحلیلی است که بر مفروضه تحقیقات زمینه‌یابی (و در این پژوهش زمینه‌یابی عرضی) تأکید دارد که یکی از رایج‌ترین روش‌های تحقیق توصیفی است (کامکاری، ۱۳۸۷). در این پژوهش به توصیف، همبستگی، تحلیل روابط و مقایسه بین متغیرهای تحت بررسی پرداخته شده است. جامعه آماری این تحقیق را بازیکنان هندبال لیگ برتر کشور تشکیل دادند. این تیم‌ها در مسابقات لیگ ۱۳۸۷ به رقابت پرداخته بودند. نمونه مورد مطالعه در این تحقیق برابر جامعه آماری و با کل شمار، ۱۰ تیم از لیگ ۱۳۸۷ و دو تیم منتخب زیرگروه‌های لیگ (که در سال آینده وارد رقابت‌های لیگ می‌شوند) می‌باشد. از تعداد ۲۳۵ پرسشنامه توزیع شده؛ ۲۲۸ پرسشنامه به‌طور کامل تکمیل و دریافت شد. شرکت‌کنندگان در این تحقیق همگی مرد، با میانگین سنی ۲۳ سال و سابقه پنج سال بازی در باشگاه کنونی خود بودند. متغیرهای پیش‌بین در این پژوهش سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مربیان و متغیر ملاک (پیش‌بینی شونده)، تعهد بازیکنان هستند. متغیرهای فوق‌هر دو کمی و پیوسته‌اند و در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری می‌شوند.

در این تحقیق از دو پرسشنامه استفاده شده است: پرسشنامه رهبری چندعاملی^۱ (MLQ-5x) باس و آوولیو^۲ (۲۰۰۰) که به‌منظور توسعه دامنه گسترده‌ای از رفتارهای رهبری، چندین جنبه از رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا را در قالب ابزاری استاندارد و بدون محدودیت کاربرد در جوامع مختلف برای اندازه‌گیری سبک رهبری گرد هم آورده است (لیندن^۳، ۲۰۰۸). در این نسخه (مدل کامل رهبری^۴) ۹ مؤلفه (متغیر یا خرده‌مقیاس) رهبری شامل پنج مؤلفه ویژه رهبری تحول‌گرا: نفوذ کمال‌گرایانه در قالب پنج سؤال، رفتار کمال‌گرایانه در قالب چهار سؤال، روحیه ایجاد انگیزش در قالب دو سؤال، ترغیب به تلاش فکری (تحریک شناختی) در قالب چهار سؤال و توجه به تفاوت‌های فردی در قالب چهار سؤال؛ سه مؤلفه ویژه رهبری عمل‌گرا: مدیریت مبتنی بر پاداش‌های اقتضایی در قالب پنج سؤال، مدیریت فعال مبتنی بر استثناات در قالب شش سؤال، مدیریت منفعل مبتنی بر استثناات در قالب شش سؤال و یک عامل ویژه عدم رهبری: رهبری عدم مداخله در قالب پنج سؤال اندازه‌گیری شد. پرسشنامه دوم، پرسشنامه تعهد ورزشی^۵ است که توسط اسکالن و همکاران (۱۹۹۳) تدوین شده است. این پرسشنامه

-
1. -Multifactor Leadership Questionnaire
 2. Avolio
 3. linden
 4. The full range of leadership
 5. Sport Commitment Model Scale

دارای ۲۸ سؤال است که در شش مؤلفه (متغیر یا خرده‌مقیاس) توزیع می‌شوند، این مؤلفه‌ها عبارتند از: تعهد ورزشی (عزم اجباری یا اختیاری به تداوم تمرین) با شش سؤال، لذت ورزشی (پاسخ عاطفی مثبت به تجارب ورزشی) با چهار سؤال، تنوع طلبی (تغییر رشته ورزشی به دلیل جذابیت آن‌ها) با چهار سؤال، سرمایه‌گذاری (صرف پول، زمان، انرژی و تلاش در ورزش) با سه سؤال، الزامات اجتماعی (انتظارات اجتماعی که توأم با احساس اجبار است) با هفت سؤال و بهره‌مندی از فرصت (فرصت‌های موجود در ورزش که در صورت تداوم مشارکت، فرد از آن بهره‌مند می‌شود) با چهار سؤال. پاسخ‌دهندگان این پرسشنامه را در مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت تکمیل می‌کنند. پدیدآورندگان این پرسشنامه آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌های آن را به‌طور متوسط ۰/۸۹ گزارش شده است (اسکالن و همکاران، ۱۹۹۳).

دو پرسشنامه رهبری چندعاملی و پرسشنامه تعهد ورزشی پس از دریافت از منابع معتبر توسط محقق با دقت ترجمه و توسط کارشناس زبان انگلیسی ترجمه معکوس (فارسی به انگلیسی) شد. سپس، روایی ظاهری، صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها تعیین شد. بررسی روایی محتوای سؤالات و تطبیق آن‌ها با خرده‌مقیاس‌ها توسط متخصصان تربیت بدنی، به‌ویژه کسانی که در زمینه مدیریت و رهبری سوابق علمی داشتند، انجام شد. در مطالعه مقدماتی و به‌منظور تعیین اعتبار و روایی سازه پرسشنامه‌ها، طبق برنامه فدراسیون هندبال و هماهنگی با مسئولان این فدراسیون، پرسشنامه‌ها بین ۱۳۵ تن از بازیکنان زیرگروه‌های لیگ برتر توزیع و پس از تکمیل، جمع‌آوری شد. سپس، با استفاده از نرم‌افزار SPSS پایایی کل خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه رهبری چندعاملی (۴۱ سؤال) برابر $\alpha=0/95$ تعیین شد. مطابق با سایت و گفته مایک لیندن^۱ (۲۰۰۸) پرسشنامه رهبری چندعاملی قابل کاربرد در فرهنگ‌های متفاوت است؛ بنابراین نیازی به تعیین روایی سازه به‌منظور استاندارد کردن در جامعه ایرانی ندارد. در گام بعدی، پایایی و روایی سازه پرسشنامه تعهد ورزشی تعیین شد. در نخستین محاسبه آلفای کرونباخ مشخص شد که سؤالات مربوط به تنوع‌طلبی (در ورزش) دارای پایایی ۰/۲۴ است. این مقدار نشان داد که یک یا چند سؤال از سؤالات مربوط به خرده‌مقیاس تنوع‌طلبی (در ورزش) دارای اشکال است؛ بنابراین دو سؤال مشکل‌دار از محاسبه حذف شد. پایایی کل پرسشنامه با ۲۰ سؤال (به‌جز سؤالات مربوط به تعهد) برابر $\alpha=0/90$ به‌دست آمد. محاسبات مربوط به تحلیل عاملی تأییدی نشان داد پنج خرده‌مقیاس دیگر، یعنی لذت ورزشی، تنوع‌طلبی (در ورزش)، سرمایه‌گذاری منابع شخصی، الزامات اجتماعی و بهره‌مندی از فرصت‌های ورزشی به‌طور مستقل خود

را نشان دادند. پس از آماده شدن پرسشنامه‌ها، بین بازیکنان لیگ برتر که دست‌کم شش ماه در کنار مربی حال حاضر خود به تمرین و یادگیری مشغول بودند، توزیع شد. در این پژوهش از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، درصد، فراوانی و انحراف معیار) استفاده شد. همچنین از رگرسیون تک‌متغیره و چندمتغیره (چندگانه) برای بررسی ارتباط بین متغیرها و فراتر از آن، پیش‌بینی متغیر ملاک (متغیر وابسته) از روی متغیر پیش‌بین (متغیر مستقل) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

مطابق با جدول ۱ فرضیه‌های تحقق مبنی بر وجود توان پیش‌بینی تعهد بازیکنان از طریق سبک‌های رهبری تحول‌گرا - عمل‌گرا در سطح $\alpha = 0/001$ به میزان $\beta = 0/58$ تحول‌گرا در سطح $\alpha = 0/001$ به میزان $\beta = 0/53$ و عمل‌گرا در سطح $\alpha = 0/001$ به میزان $\beta = 0/44$ تأیید می‌شوند. همچنین نتایج آزمون فرضیه‌های تحقق مبنی بر وجود توان پیش‌بینی تعهد بازیکنان از طریق خرده‌مقیاس‌های سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا نشان می‌دهند که خرده-مقیاس‌های ترغیب به تلاش فکری در سطح $\alpha = 0/011$ به میزان $\beta = 0/28$ و توجه به تفاوت‌های فردی در سطح $\alpha = 0/003$ به میزان $\beta = 0/32$ از رهبری تحول‌گرا و خرده‌مقیاس‌های مدیریت مبتنی بر پاداش‌های اقتضایی در سطح $\alpha = 0/001$ به میزان $\beta = 0/40$ و مدیریت مبتنی بر استثنائات (منفعل) در سطح $\alpha = 0/008$ به میزان $\beta = 0/18$ از رهبری عمل‌گرا توان پیش‌بینی تعهد بازیکنان را دارند. گفتنی است، فرض تحقق مبنی بر وجود توان پیش‌بینی تعهد بازیکنان از طریق سبک رهبری عدم مداخله (رها شدگی) تأیید نشد.

جدول ۱. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی «تعهد ورزشی بازیکنان» از طریق

«سبک‌های رهبری تحول‌گرا - عمل‌گرا، تحول‌گرا، عمل‌گرا و عدم مداخله (رها شدگی)» مریبان

متغیر پیش‌بینی شونده	متغیر پیش‌بینی کننده	ضریب B	ضریب B	میزان t	سطح معنی‌داری	
تعهد بازیکنان	سبک رهبری تحول‌گرا - عمل‌گرا	0/27	0/58	8/18	0/001	
	خرده‌مقیاس‌های سبک رهبری تحول‌گرا	ترغیب به تلاش فکری	0/86	0/28	2/57	0/011
		توجه به تفاوت‌های فردی	0/91	0/32	2/97	0/003
	سبک رهبری تحول‌گرا	0/43	0/53	7/58	0/001	
	خرده‌مقیاس‌های سبک رهبری عمل‌گرا	مدیریت مبتنی بر پاداش‌های اقتضایی	0/82	0/40	4/63	0/001
		مدیریت مبتنی بر استثنائات (منفعل)	0/32	0/18	2/68	0/008
	سبک رهبری عمل‌گرا	0/36	0/44	6/35	0/001	
	سبک رهبری عدم مداخله (رها شدگی)	0	0	0	0	

جدول ۲ نتایج آزمون فرضیه‌های تحقق را مبنی بر وجود توان پیش‌بینی مؤلفه‌های تعهد بازیکنان از طریق خرده‌مقیاس‌های سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا نشان می‌دهد:

- خرده‌مقیاس‌های نفوذ کمال‌گرایانه در سطح $\alpha = 0/006$ به میزان $\beta = 0/24$ ، روحیه ایجاد انگیزش در سطح $\alpha = 0/004$ به میزان $\beta = 0/31$ ، مدیریت مبتنی بر پاداش اقتضایی در سطح $\alpha = 0/001$ به میزان $\beta = 0/30$ توان پیش‌بینی لذت ورزشی را دارند.
- خرده‌مقیاس مدیریت مبتنی بر پاداش اقتضایی در سطح $\alpha = 0/032$ به میزان $\beta = 0/20$ توان پیش‌بینی تنوع طلبی ورزشی را دارد.
- خرده‌مقیاس مدیریت مبتنی بر استثنائات (فعال) در سطح $\alpha = 0/016$ به میزان $\beta = 0/24$ توان پیش‌بینی سرمایه‌گذاری شخصی را دارد.
- خرده‌مقیاس‌های ترغیب به تلاش فکری در سطح $\alpha = 0/002$ به میزان $\beta = 0/36$ ، توجه به تفاوت‌های فردی در سطح $\alpha = 0/044$ به میزان $\beta = 0/23$ و مدیریت مبتنی بر پاداش‌های اقتضایی در سطح $\alpha = 0/001$ به میزان $\beta = 0/32$ توان پیش‌بینی الزامات اجتماعی را دارند.
- خرده‌مقیاس‌های رفتار کمال‌گرایانه در سطح $\alpha = 0/024$ به میزان $\beta = -0/25$ و مدیریت مبتنی بر پاداش‌های اقتضایی در سطح $\alpha = 0/033$ به میزان $\beta = 0/20$ توان پیش‌بینی بهره‌مندی از فرصت‌های ورزشی را دارند.

جدول ۲. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی مؤلفه‌های «تعهد ورزشی بازیکنان» از طریق مؤلفه‌های

«سبک‌های رهبری تحول‌گرا، عمل‌گرا و عدم مداخله»

متغیر پیش‌بینی شونده	متغیر پیش‌بینی کننده	ضریب B	ضریب β	میزان t	سطح معنی‌داری
لذت ورزشی	سبک رهبری تحول‌گرا	0/24	0/30	2/77	0/006
	سبک رهبری عمل‌گرا	0/50	0/31	2/91	0/004
	سبک رهبری عمل‌گرا	0/17	0/30	3/27	0/001
تنوع طلبی ورزشی	سبک رهبری عمل‌گرا	0/09	0/20	2/16	0/032
سرمایه‌گذاری ورزشی	سبک رهبری عمل‌گرا	0/07	0/24	2/44	0/019
الزامات اجتماعی	سبک رهبری تحول‌گرا	0/66	0/36	3/12	0/002
	سبک رهبری تحول‌گرا	0/39	0/23	2/03	0/044
	سبک رهبری عمل‌گرا	0/38	0/32	3/41	0/001
بهره‌مندی از فرصت‌های ورزشی	سبک رهبری تحول‌گرا	-0/35	-0/25	-2/27	0/024
	سبک رهبری عمل‌گرا	0/15	0/20	2/15	0/033

بحث و نتیجه‌گیری

مطابق با یافته‌های این تحقیق، توان پیش‌بینی «تعهد بازیکنان» از طریق «سبک رهبری تحول‌گرا - عمل‌گرا» با ضریب استاندارد رگرسیون ($\beta = 0/58$) وجود دارد. این نتیجه گویای آن است که بین «سبک رهبری تحول‌گرا- عمل‌گرا» با «تعهد بازیکنان» ارتباط مثبت و معنی‌داری مشاهده می‌شود. همان‌گونه که گفته شد، برخی تحقیقات به اهمیت هردو سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا در دستیابی به اهداف و موفقیت اشاره داشته‌اند: دوهرتی و دانیل دچاک^۱ (۱۹۹۶) اشاره کرده‌اند که سبک رهبری تحول‌گرا اثرات سبک رهبری عمل‌گرا را افزایش می‌دهد. اریچویل^۲ (۲۰۰۱) معتقد بود که رهبری تحول‌گرا جانشینی برای رهبری عمل‌گرا نیست؛ بلکه می‌تواند تکمیل‌کننده آن باشد، اثرات سبک رهبری عمل‌گرا را تحکیم کند و آن را افزایش دهد (زردشتیان، ۱۳۷۸). یافته‌های این تحقیق نشان داد، مؤلفه‌های مدیریت مبتنی بر پاداش اقتضایی با اغلب مؤلفه‌های تعهد ورزشی بازیکنان در ارتباط است؛ بنابراین نمره مؤلفه اخیر از سبک رهبری عمل‌گرا موجب افزایش تعهد بازیکنان می‌شوند. این نکته قابل ذکر است که محققانی که در یافته‌های تحقیقاتی خود رهبری عمل‌گرا را با تعهد در تعارض دیده‌اند، پژوهش خود را در سازمان‌های ورزشی و با مؤلفه‌های تعهد سازمانی اجرا کرده‌اند و پژوهش‌هایی که به بررسی رابطه سبک رهبری عمل‌گرا با تعهد ورزشی بازیکنان پرداخته باشند، بسیار نادرند. به هر حال، به نظر محقق و مطابق با مبانی نظری، سبک رهبری تحول‌گرا تکمیل‌کننده سبک رهبری عمل‌گراست (باس و آوولیو، ۲۰۰۶) و بدون رعایت جنبه‌های عمل‌گرایی در تیم‌های ورزشی، به‌ویژه مؤلفه‌های مدیریت مبتنی بر پاداش اقتضایی و مدیریت مبتنی بر استثنائات (فعال)، مدیریت و رهبری تیم‌ها با مشکل جدی مواجه خواهد شد و متعاقب آن تعهد بازیکنان کاهش پیدا خواهد کرد.

توان پیش‌بینی «تعهد بازیکنان» از طریق «سبک رهبری تحول‌گرا» با ضریب استاندارد رگرسیون ($\beta = 0/53$) وجود دارد. این نتیجه گویای آن است که ارتباط مثبت و معنی‌داری بین «سبک رهبری تحول‌گرا» با «تعهد بازیکنان» مشاهده می‌شود. با توجه به اینکه محقق تاکنون تحقیقی که به بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا و تعهد در تیم‌های ورزشی پرداخته باشد نیافته است، یافته مذکور با یافته‌های محققان در سازمان‌های ورزشی (رهبری تحول‌گرا و تعهد سازمانی) مقایسه می‌شود. گلشنی (۱۳۸۰)، جاودانی (۱۳۸۱)، کوه و ستیرس^۳ (۱۹۹۵)،

-
1. Doherty & Danylchuck
 2. Ardichvili
 3. Koh & Steers

ین^۱ (۲۰۰۱)، ویزه^۲ (۱۹۹۵)، باس و آوولیو (۱۹۹۰)، گودوین و ویتینگتون^۳ (۲۰۰۱)، چالادوری (۲۰۰۱) اظهار داشتند که در محیط‌های ورزشی، رهبری تحول‌گرا با تعهد (سازمانی) ارتباط قابل ملاحظه‌ای دارد. دوهرتی (۱۹۹۶) برخلاف اظهارات فوق اعلام کرد که هیچ‌یک از مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مدیران با تعهد (سازمانی) مریبان ارتباط ندارد یا سهم آن‌ها ناچیز است. در مباحث نظری مدیریت و در چارچوب مباحث تئوری‌های رفتار سازمانی به تعهد به عنوان نگرش فرد نسبت به شغل نگریسته می‌شود. در واقع، آنچه ما از تعهد می‌دانیم ریشه در مبانی رفتار سازمانی دارد. اندرو (۲۰۰۴) بیان می‌کند که بیشتر تحقیقات انجام شده بر تعهد در سازمان‌ها متمرکز است و تحقیقات کمی در مورد اثر رفتارهای رهبری مریبی بر تعهد ورزشکاران انجام شده است. آزمون فرضیه پیش‌بینی تعهد ورزشی از روی خرده‌مقیاس‌های رهبری تحول‌گرای مریبان نشان داد بین «ترغیب به تلاش فکری» ($\beta = 0/28$)، «توجه به تفاوت‌های فردی» ($\beta = 0/32$) و «تعهد ورزشی» ارتباط مثبت و معنی‌داری مشاهده می‌شود. بر اساس این نتیجه، ویژگی ترغیب به تلاش فکری یا تحریک شناختی و نیز توجه به تفاوت‌های فردی ورزشکاران از سوی مریبان می‌تواند پیشگویی برای تعهد ورزشی بازیکنان باشد. در زمان تمرین و تدریس تکنیک‌ها و تاکتیک‌های هندبال، مریبی بیشترین فرصت را برای ابراز این دو ویژگی دارد؛ از این رو از میان تمامی خرده‌مقیاس‌های رهبری تحول‌گرا، این دو خرده‌مقیاس بیشترین تأثیر را بر تعهد ورزشکاران دارند. همین نتیجه، درباره الزامات اجتماعی نیز به‌دست آمده است. مؤلفه لذت ورزشی عاملی مهم در شرکت منظم ورزشکاران در تمرین و رقابت‌هاست (اسکالن و همکاران، ۱۹۹۳). عوامل متعددی بر کاهش یا افزایش این مؤلفه دخالت دارد، از جمله رفتارهای رهبری مریبی. در بررسی سبک‌های رهبری تحول‌گرا، یافته‌ها بیشتر بر تأثیر دو مؤلفه نفوذ کمال‌گرایانه و روحیه ایجاد انگیزش در تقویت حس لذت ورزشی حکایت دارد. بدون تردید، مقوله‌های اندازه‌گیری شده در نفوذ کمال‌گرایانه همچون نادیده گرفتن علائق خود به خاطر دیگران، احترام، تواضع، شایستگی و ... از یک سو و مقوله‌های اندازه‌گیری شده در روحیه ایجاد انگیزش همچون ارائه تصویر خوش‌بینانه از آینده و امکان‌های جدید و هیجان‌انگیز در هندبال زمینه‌های لذت بردن از این ورزش را فراهم می‌کند. رفتار کمال‌گرایانه از مؤلفه‌های رهبری تحول‌گراست که ارتباط زیادی با بهره‌مندی از فرصت‌های ورزشی دارد. این یافته گواه این موضوع است که ابراز ویژگی‌هایی همچون تأکید بر باورها و متعهد

-
1. Yean
 2. Weese
 3. Goodwin & whittington

بودن به اعتقادات در کنار صبر در برابر مشکلات، فرصت بهره‌مندی از امکانات آینده را قوت می‌بخشد

توان پیش‌بینی «تعهد بازیکنان» از طریق «سبک رهبری عمل‌گرا» با ضریب استاندارد رگرسیون ($\beta = 0/44$) وجود دارد. این نتیجه گویای آن است که بین «سبک رهبری عمل‌گرا» با «تعهد بازیکنان» ارتباط مثبت و معنی‌داری مشاهده می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهد که در میان مؤلفه‌های رهبری عمل‌گرا، پاداش اقتضایی توان پیش‌بینی بیشتری برای مؤلفه‌های تعهد ورزشی دارد. این یافته با یافته دوهرتی و دانیل چاک (۱۹۹۶) همسو است، نتایج تحقیق وی نیز نشان داد پاداش اقتضایی رابطه‌ای مثبت و قوی با تعهد به‌عنوان یکی از دستاوردهای رهبری دارد. بر اساس نتایج یافته‌های کوه^۱، ستیر^۲، و تربرگ^۳ (۱۹۹۵)، گودوین و ویتینگتون^۴ (۲۰۰۱)، جاودانی (۱۳۸۱)، گلشنی (۱۳۸۰) رهبری عمل‌گرا، در مقایسه با رهبری تحول‌گرا ارتباط ضعیفی با تعهد سازمانی دارد که با یافته این پژوهش مغایرت دارد. تمامی مؤلفه‌های تعهد ورزشی بازیکنان متأثر از مؤلفه پاداش اقتضایی سبک رهبری عمل‌گرای مربیان بودند. این موضوع نشان می‌دهد وجود رابطه قراردادی (پاداش در برابر کار)، مشخص کردن دقیق شرایط برخوردار شدن ورزشکار از پاداش و نیز اجابت تمامی انتظارات مربی در موعد مقرر بر تمام مؤلفه‌های تعهد ورزشی اثر مثبت دارد. همچنین مؤلفه مدیریت مبتنی بر استثنائات (فعال) رهبری عمل‌گرا با مؤلفه سرمایه‌گذاری شخصی بازیکنان ارتباط مثبت داشت. این یافته گویای آن است که تصحیح مهارت‌ها و رشد و بهبود عملکرد بازیکنان در تمرین و مسابقات تا رسیدن به حد مطلوب، به ورزشکار این نکته را القا می‌کند که رها کردن هندبال به‌معنی از دست دادن سال‌ها سرمایه‌گذاری در راه ارتقای ورزشی است.

مطابق با یافته‌ها، توان پیش‌بینی تعهد ورزشی بازیکنان از طریق هر دو سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا وجود دارد، اما اثر سبک رهبری تحول‌گرا کمی بیشتر از سبک رهبری عمل‌گراست. به هر حال اگرچه این تفاوت زیاد نیست، همسو بودن آن با مبانی نظری این امکان را می‌دهد تا به مربیان توصیه شود که در هدایت و رهبری تیم‌های ورزشی و متعهد ساختن بازیکنان به استمرار در فعالیتهای تمرینی و رقابتی بیشتر بر استفاده از سبک رهبری تحول‌گرا تأکید کنند.

-
1. Koh
 2. Steers
 3. Terborg
 4. Goodwin & whittington

منابع:

1. Gillberston, D.W. (2003). Transformational leadership in Australasian sport organizations. New Zealand Innovation and Competitiveness Project Victoria University of Wellington.
۲. جکسون، راجر، (۱۳۸۰). «راهنمای مدیریت ورزشی». ترجمه محمد خبیری و همکاران. تهران: کمیته ملی المپیک.
۳. ریموند، توماس؛ (۱۳۸۰). «روانشناسی ورزش». ترجمه محمدحسین سروری. تهران: یگانه.
۴. مارتنز، رینر، (۱۳۸۵). «روانشناسی ورزش: راهنمای مربیان». ترجمه محمد خبیری. تهران: بامداد کتاب.
۵. زردشتیان، شیرین، (۱۳۸۷). ارتباط بین سبک‌های رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مربیان با انگیزش رقابت بازیکنان لیگ برتر بسکتبال و ایران. رساله دکترا. دانشگاه تربیت معلم.
6. Chelladurai, P. (1993). Leadership. In: R.N. Singer, M. Murphy, L.K. Tennant (Eds.), Handbook on Research on Sport Psychology (pp. 647-671). New York: McMillan.
7. Kolaric, B. (2005). An examination of coaches and their efforts to maximize team cohesion and team satisfaction [Thesis.]. Anselm College: Department of Psychology
۸. کونتز، هارولد، اورانل سیریل، هاین، یهریخ، (۱۳۸۱). «اصول مدیریت». ترجمه محمدعلی طوسی و همکاران. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
9. Cakioglu, A. (2003). Leadership and satisfaction in soccer: Examination of congruence an players' position [Thesis]. The graduate school of Social Sciences of Middle East Technical University.
10. Yukel, G.A. (2002). Leadership in organizations: (5th ed.) Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
11. Rowold, J. (2006). Transformational and transactional leadership in Martial Art. Journal of Applied Sport Psychology, 18: 312- 325.
12. International Handball Federation. (2008, March 5). About Handball. Retrieved April 20, 2008, <http://www.ihf.info/from>
13. Burns, J.M. (1978). Leadership. New York: Harper and Row.
14. Yuki, G. (1994). Leadership in organization (3rd edition). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

15. Ipinmaoroti, O.A. (2005). Exhibition of transformational leadership behavior by Nigerian college coaches: Effects on athletes' satisfaction on individual performance (PP, 1-7).
16. Avolio, B.J. (1999). Full leadership development: Building the ritual forces in organizations. Thousand Oaks, CA: Sage
17. Bass, B. M., Avolio, B.J. (1990). Transformational leadership development: Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
18. Muldoon, D.S. (2003). Excellent manager: Exploring the acquisition, measurement, and impact of leader skills in an Australian business context (PP.36-43). Victoria, U.S.A: Faculty of Business and Law, Victoria University of Technology.
19. Bass, B.M. (1990). Bass and Stogdily handbook leadership. 3rd ed. New York: Free press.
20. Bass, B.M. (1998). Transformational leadership: Military, and educational impact. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
21. Bass, B.M., Riggio, R.E. (2006). Transformational leadership. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Association, Inc.
22. Bass, B.M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press.
23. Bass, B.M., Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 10: 181-217.
24. Bass, B.M., Avolio, B.J. (2002). Multifactor leadership questionnaire: Feedback Report Melbourne. Australia: MLQ Pty. Ltd.
25. Andrew, P.S. (2004). The effect of congruence of leadership behaviors on motivation, commitment, and satisfaction of college tennis players [Doctoral dissertation]. Florida state university.
26. Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1: 61-89.
27. Brian A.T., Simon M.P. (2007). Multidimensional commitment of intercollegiate Student-Athletes: Its Effects on Intention to Leave and Satisfaction. *Journal for the Study of Sports and Athletes in Education*, 1: 141-156
28. 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: 1-15.
29. Glisson, C., Durick, M. (1988). Predictor of job satisfaction and organizational commitment in human service organization. *Administrative Quarterly*, 33: 61-8.

۳۰. گلشنی، جلال، (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحولی، تبادلی و کلیف‌گرایی مدیران با تعهد کارکنان اداره تربیت‌بدنی استان آذربایجان غربی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.

۳۱. جاودانی، محمد، (۱۳۸۱). بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با تعهد سازمانی معلمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.

32. Chelladurai, P. (2001). Perceived transformational leadership, organizational commitment, and citizenship behavior: A case study in intercollegiate athletics. *Journal of Sport Management*, 15: 135-159.

33. Howell, J. M., Avolio, B.J. (1993). Transformational leadership, transactional Leadership, Locus of Control, and support for innovation: Key predictors of consolidated business- unit performance. *Journal of Applied Psychology*, 78: 891- 902.

34. Koh, W.L., Steers, R.M., Terborg, J.R.(1995). The effects of transformational eadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 319-333.

35. Avolio. B.J., et al. (2004) Transformational leadership and organizational commitment. *Journal of organizational behavior*, 25: 951-968.

36. Doherty. A.Y., Danylchuk. K.E. (1996). Transformational and transactional leadership and impact of inter university athletic administrators. *Journal of sport management*, 11: 275-285.

37. Goodwin, V.L., Wofford, J.C., Whittington, J.L. (2001). A theoretical and empirical extension to the transformational leadership construct. *Journal of organizational behavior*, 22: 759-779.

38. Tomas, G., Hult, M., Ferrel, O. C., Hurley, R.F, Giunipero, L.C. (2000). Leadership and relationship commitment. *Journal of industrial marketing management*, 29: 111-119.

۳۹. نیکوفره، مرتضی، (۱۳۸۵). ارتباط بین مدیریت تبدیلی و تبادلی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی استان سیستان و بلوچستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.

40. Gomes. A.R., Sousa, S.A., Cruz, J.F. (2006). Charismatic, transformational and visionary dimensions in sport leadership: Toward news paths for the study of coach- athletes relationships. In: N. S. Haber & M. Hervey (Eds), *leadership at the crossroads* (pp.84-94). University of Maryland: The James Macgregor Burns Academy of leadership.

۴۱. کامکاری، کامبیز، فیروز، کیومرثی، شکرزاده، شهره، (۱۳۸۷). روش پژوهش کاربردی. اسلام‌شهر: دانشگاه آزاد اسلامی.
42. Bass, B.M., Avolio, B.J. (2000). Multifactor Leadership Questionnaire . 2nd ed. Redwood City, CA: Mind Garden.
43. Linden, M. (2008). Science and facts MLQ and transformational leadership. WWW. Mlq.
44. Yean, J.S. (2001). Transformational leadership, organizational culture and organizational effectiveness in sport organizations. Sport Journal, 4: 20-31.
45. Weese, W.J. (1995). Leadership and organizational culture: An investigation of Big Ten and Mid – American conference campus recreation administrations. Journal of Sport Management, 9: 119-134.

تعیین انتظارات مخاطبان ایستگاه‌های تندرستی مستقر در پارک‌های شهرداری تهران: مطالعه موردی، منطقه ۶

سیدمرتضی عظیم زاده^۱، حمیدرضا گوهررستمی^۲

تاریخ دریافت: ۸۹/۳/۲

تاریخ پذیرش: ۸۹/۵/۱۷

چکیده

سازمان‌های موفق برای رضایتمندی کامل مخاطبان خود به دنبال بررسی و درک کامل انتظارات آن‌ها هستند. هدف این تحقیق تعیین انتظارات شرکت‌کنندگان ایستگاه‌های تندرستی پارک‌های شهرداری تهران با مطالعه موردی منطقه ۶ است. روش تحقیق حاضر، توصیفی-پیمایشی است. روش گردآوری داده‌ها، میدانی و ابزار تحقیق، پرسشنامه ($\alpha=0/83$) است. جامعه آماری تحقیق، افراد شرکت‌کننده در ایستگاه‌های تندرستی پارک‌های شهرداری منطقه ۶ تهران بودند (۵۰۰ نفر) و نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده انجام شد (۱۹۱ نفر). یافته‌ها نشان داد محیط فیزیکی، بیشترین و هویت ایستگاه تندرستی، کمترین انتظار آن‌ها از ایستگاه بوده است. آزمون t مستقل بین میانگین کمترین انتظارات زنان و مردان و مجرد و متأهل تفاوت معنی‌داری نشان نداد. همچنین آزمون آنوای یک‌طرفه، به جز گروه‌های سنی متفاوت، در گروه‌های دیگر بر اساس تحصیلات، شغل، سابقه حضور و دفعات حضور در ایستگاه تندرستی تفاوت معنی‌داری بین میانگین انتظارات آن‌ها نشان نداد ($\alpha=0/05$). با توجه به نتایج می‌توان گفت که «محیط فیزیکی» شامل: تمیزی، راحتی و امنیت از جمله مواردی بودند که مسئولان، باید به آن‌ها توجه ویژه داشته باشند.

کلیدواژه‌های فارسی: انتظارات، مخاطبان، ایستگاه تندرستی، پارک‌ها، شهرداری منطقه ۶ تهران.

مقدمه

توجه به کیفیت خدمات مطلوب و حساسیت نسبت به آن از نکاتی هستند که در عصر حاضر، جامعه جهانی به آن‌ها اولویت خاصی بخشیده است. خدمات کمتر از حد انتظار، همواره موجب می‌شود که اعتماد مشتریان و دریافت‌کنندگان خدمت به عرضه‌کنندگان روز به روز کمتر شود (۱). امروزه، کیفیت را خواسته مشتری تعریف می‌کنند و ادراکات و انتظارات را اصلی‌ترین عامل تعیین‌کننده کیفیت می‌دانند (۲، ۳). مشتریان یا دریافت‌کنندگان خدمت، کیفیت را با مقایسه ادراکات و انتظارات خود از خدمت ارزیابی می‌کنند (۴). پارسورامان و همکاران (۱۹۸۵) معتقدند که ادراکات مشتری، بیانگر ارزیابی آن‌ها از کیفیت خدمت ارائه شده است و انتظارات، همان خواسته‌های مشتری است که احساسات آن‌ها را نسبت به آنچه که ارائه دهندگان خدمت باید عرضه کنند، بیان می‌کند (۵) و این نکته را باید مدنظر داشت که تنها با مهیا کردن خدمات خوب و مناسب نمی‌توان رضایت مشتریان را تضمین کرد؛ چون خدماتی که منطبق بر انتظارات مشتریان باشند، رضایت مشتری را فراهم می‌آورد (۶).

عوامل مختلفی بر انتظارات مشتریان تأثیر می‌گذارد. هنگامی که انتظارات مشتریان پاسخ داده می‌شود که سازمان‌های خدماتی آن‌گونه که انتظار می‌رود، عمل کنند و زمانی که خدمات ارائه شده توسط سازمان‌ها، بیشتر از انتظارات مشتریان باشد، خدمات به طور مثبت تأیید می‌شود، در غیر این صورت به انتظارات مصرف‌کنندگان پاسخ داده نمی‌شود؛ در نتیجه، انطباق انتظارات با خدمات ارائه شده برای جلب رضایت مشتری از عوامل مهمی است که باعث ایجاد مزیت رقابتی و حفظ مشتریان می‌شود (۷). عوامل مهمی چون ارتباطات کلامی با دیگر مشتریان، نیازهای شخصی مشتریان، تجربیات گذشته، روابط بیرونی با تأمین‌کنندگان خدمت بر انتظارات مشتریان تأثیر می‌گذارند؛ به عنوان مثال، ممکن است یک مشتری ورزشی به دلیل فرصت برای روابط اجتماعی در ایستگاهی ورزشی شرکت کند، در حالی که ممکن است هدف مشتری دیگر بهبود وضعیت بدنی و آمادگی باشد (۷). به همین منظور، سازمان‌های خدماتی نیاز دارند عوامل مؤثر بر انتظارات مشتریان را شناسایی و درک کنند (۶). در این میان، سازمان‌های ورزشی نیز برای حفظ مشتریان خود کیفیت خدمات را افزایش می‌دهند و در پی آن، مشتریان این سازمان‌ها نیز انتظارات خود را بالا می‌برند. در این جاست که آگاهی از انتظارات مشتریان و انطباق فعالیت‌های سازمان با نیازهای مشتریان نقش بارزی در عملکرد سازمان‌های تفریحی و ورزشی ایفا می‌کند و موفقیت سازمانی، ذاتاً با توانایی تأمین‌کنندگان ورزش و آمادگی آن‌ها برای پاسخ به نیازها و انتظارات مشتریان خود مرتبط است (۸)؛ در نتیجه، دریافت بازخورد از

مشتریان گامی اساسی در جهت تأمین و ارتقای کیفیت است. بازخورد دریافت شده از مشتریان کمک می‌کند تا نقاطی که به بهبود مستمر نیاز دارند، شناسایی و اولویت‌بندی شوند (۹). محققان زیادی به اهمیت این موضوع پی برده‌اند و به تحقیق در این زمینه پرداخته‌اند که از آن جمله می‌توان به گرین ول (۲۰۰۲) اشاره کرد که در تحقیق خود به بررسی نقش تجهیزات ورزشی بر رضایت مشتری پرداخت و ابراز داشت که تجهیزات ورزشی در ترکیب با دیگر اهداف کیفی، سطح رضایت مشتریان را بهبود می‌بخشد (۱۰). کو (۲۰۰۳) نیز مدل چهاربعدی کیفیت خدمات، شامل: کیفیت برنامه، کیفیت تعاملی، کیفیت حاصل از نتیجه و کیفیت محیط فیزیکی را برای سنجش کیفیت در باشگاه‌های ورزشی معرفی کرد (۱۱). همچنین آفتینوس^۱ و همکاران (۲۰۰۶) نیز در تحقیق خود با عنوان «انتظارات مشتریان از خدمات در مراکز آمادگی یونان» به این نتیجه رسیدند که بین توزیع سن در مراکز آمادگی خصوصی و دولتی تفاوت معنی‌داری وجود دارد و در مجموع، بین انتظارات زنان و مردان از کیفیت خدمات، ۱۳ تفاوت معنی‌دار گزارش کردند (۷).

یافته‌های تحقیق گوهررستمی و عظیم زاده (۱۳۸۸) نشان داد تأمین انتظاراتی از قبیل رضایت مربیان، کیفیت مربی و محیط فیزیکی از عوامل مؤثر بر جذب مخاطبان ایستگاه‌های تندرستی مستقر در پارک‌ها از دیدگاه مربیان است (۱۲). لیو^۲ (۲۰۰۸) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسید که بین کیفیت خدمات، رضایتمندی مشتریان و وفاداری با متغیرهای جمعیت‌شناختی چون سن، درآمد ماهیانه و تحصیلات تفاوت معنی‌داری وجود دارد (۱۳). همچنین رانگ تاناکیت^۳ (۲۰۰۸) در تحقیق خود با عنوان «رضایت مشتریان از کیفیت خدمات در مراکز آمادگی» به این نتیجه رسید که رضایت زنان از کیفیت، بیشتر از مردان است و افرادی که بیش از ۴۰ سال سن دارند از افراد جوان‌تر راضی‌ترند (۱۴). پدراگوزا (۲۰۰۹) در مقاله خود با عنوان «انتظارات، رضایتمندی و وفاداری در باشگاه‌های آمادگی و سلامتی» به بررسی سه متغیر کلی انتظارات، تجهیزات و وفاداری پرداخت و به این نتیجه دست یافت که رضایت به‌عنوان عاملی میانجی در شکل‌گیری وفاداری مؤثر است (۱۵).

با توجه به نقش جامه عمل پوشاندن به انتظارات مشتریان در کسب و افزایش رضایت آن‌ها در مراکز و نهادهای ورزشی، لزوم آگاهی و اندازه‌گیری انتظارات مشتریان ضروری به نظر می‌رسد؛ از این رو شهرداری تهران که از سازمان‌های مهم متولی ورزش همگانی است و با تشکیلات

-
1. Afthinos, et al.
 2. Liu
 3. Rueangthenekiet

خود در قالب سازمان ورزش، به‌ویژه در سطح پارک‌ها فعالیت می‌کند، به‌منظور افزایش اثربخشی فعالیت‌های خود و گسترش ورزش همگانی به تعیین میزان و نوع انتظارات مخاطبان ورزشی خود نیاز خواهد داشت. یکی از اقدامات بسیار مؤثر این سازمان در امر گسترش ورزش همگانی، راه‌اندازی ورزش‌های صبح‌گاهی و عصرگاهی است که در قالب ایستگاه‌های تندرستی در سطح پارک‌های شهر تهران فعالیت می‌کنند. در این ایستگاه‌ها که با سرپرستی یک مربی مورد تأیید سازمان اداره می‌شوند، مردم هر روز حدود ۷۵ دقیقه به فعالیت‌های ورزشی می‌پردازند. از سویی، برای سازمان ورزش، با توجه به رسالتی که شهرداری تهران در امر گسترش ورزش همگانی برایش تعریف کرده است، راه‌اندازی، حفظ و ارتقای این ایستگاه‌ها به‌عنوان عواملی مهم برای رسیدن به این هدف، بسیار مهم و حیاتی است. بی‌تردید یکی از ارکان بسیار ضروری برای موجودیت این‌گونه ایستگاه‌های ورزشی، حضور مخاطبان در آن‌هاست. آنچه مسلم است، آگاهی از نظرات و تمایلات مخاطبان در مورد فعالیت‌ها و مباحث مرتبط با این ایستگاه‌ها می‌تواند این سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری رساند؛ از این رو، این تحقیق با هدف تعیین انتظارات شرکت‌کنندگان در ایستگاه‌های تندرستی پارک‌های شهرداری تهران و به‌صورت مطالعه‌ی موردی در منطقه ۶ انجام شده است.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر، توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری مورد مطالعه، افراد شرکت‌کننده در برنامه‌های ورزشی ایستگاه‌های تندرستی پارک‌های منطقه ۶ شهرداری تهران بودند (۵۰۰ نفر) که بر اساس جدول مورگان ۲۱۰ نفر به روش تصادفی ساده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بود. ۱۹ پرسشنامه مخدوش کنار گذاشته شد و سپس، تجزیه و تحلیل آماری انجام شد. روایی پرسشنامه بر اساس نظر استادان تأیید شد و پایایی آن نیز از طریق آلفای کرونباخ سنجیده شد ($\alpha=0/8$). سؤالات پرسشنامه به پنج حیطة انتظارات تقسیم‌بندی شد: انتظار از محیط فیزیکی، پنج گویه ($\alpha=0/72$)؛ انتظار از برنامه‌های تمرینی، هفت گویه ($\alpha=0/8$)؛ انتظار از کیفیت مربی، هشت گویه، ($\alpha=0/82$)؛ انتظار از هویت ایستگاه، نه گویه ($\alpha=0/88$) و انتظار از مدیریت تربیت بدنی منطقه، پنج گویه ($\alpha=0/75$). برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، توزیع فراوانی و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، کولموگروف - اسمیرنوف، آزمون t ، تحلیل واریانس یک‌طرفه) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج جدول ۱، از ۱۹۱ نفر نمونه تحقیق با میانگین سنی ۴۸/۳ سال، ۴۷/۱٪ مرد و ۵۲/۹٪ زن بودند که از میان آن‌ها ۸۶/۴٪ متأهل و ۱۲٪ مجرد بودند. بیشتر نمونه‌ها (۲۸/۳٪) بازنشسته و خانه‌دار (۲۷/۷٪) بودند. ۳۳/۵٪ از افراد بیش از پنج روز در هفته در برنامه‌های ورزشی ایستگاه‌ها شرکت می‌کردند. همچنین، اغلب شرکت‌کنندگان مدرک دیپلم (۳۵/۱٪) و لیسانس (۲۲/۵٪) داشتند. از لحاظ هدف، اولویت شرکت‌کنندگان در ایستگاه تندرستی به-ترتیب شامل: سلامتی (۷۳/۸٪)، آرامش سازی (۱۷/۸٪ دومین) و کنترل وزن (۱۰٪) بود.

جدول ۱. توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی نمونه‌ها

متغیر	f	درصد	متغیر	f	درصد	متغیر	f	درصد
دامنه سنی	<۲۹	۲۰	۱۰/۵	زیر دیپلم	۳۲	۱۶/۸	وضعیت تحصیلی	۱۴/۱
	۳۰-۳۹	۱۷	۸/۹	دیپلم	۶۷	۳۵/۱		۱۷/۸
	۴۰-۴۹	۵۲	۲۷/۲	فوق دیپلم	۳۶	۱۸/۸		۳/۷
	۵۰-۵۹	۵۸	۳۰/۴	لیسانس	۴۳	۲۲/۵		۷/۹
	>۶۰	۴۴	۲۳	فوق لیسانس >	۱۳	۶/۸		۲۸/۳
								۲۷/۷
دفعات حضور در هفته	۱ بار	۸	۴/۲	۱ تا ۶ ماه	۵۵	۲۸/۸	سابقه ورزشی	۴۷/۱
	۲ تا ۳ بار	۵۰	۲۶/۲	۶ ماه تا ۱ سال	۲۳	۱۲		۵۲/۹
	۴ تا ۵ بار	۶۱	۳۱/۹	۱ تا ۲ سال	۲۷	۱۴/۱		۱۲
	بیش از ۵ بار	۷۱	۳۷/۲	۲ تا ۳ سال	۲۱	۱۱		۸۶/۴
	جمع در هر متغیر	۱۹۱	۱۰۰٪	>۳	۶۳	۳۲/۹		۱۹۱
جمع در هر متغیر	۱۹۱	۱۰۰٪	جمع در هر متغیر	۱۹۱	۱۰۰٪			

همان‌طور که جدول ۲ نشان می‌دهد، از بین گویه‌های بررسی‌شده در تحقیق، بیشترین انتظارات نمونه‌ها به جذابیت محیط ورزش در ایستگاه تندرستی، موسیقی در ایستگاه و کیفیت تمرینات انجام‌شده توسط مربی، به‌ترتیب با میانگین‌های ۴/۶۱، ۴/۶۱ و ۴/۵۸ اختصاص یافت و کمترین انتظارات شامل: برخورداری گروه‌ها از شعار مخصوص به خود، برخورداری گروه‌ها از نشان مخصوص به خود و وجود برنامه‌های تمرینی ویژه کودکان در ایستگاه‌ها، به‌ترتیب با میانگین‌های ۳/۸۲، ۳/۹۷ و ۴/۰۳ است.

جدول ۲. انتظارات شرکت‌کنندگان از ایستگاه‌های تندرستی به ترتیب اهمیت آن‌ها

سؤال	گویه	M	SD	N
۱	جذابیت محیط ورزش در ایستگاه تندرستی	۴/۶۱	۰/۶۵	۱۹۱
۲	موسیقی در ایستگاه	۴/۶۱	۰/۶۹	۱۹۱
۳	لزوم کیفیت تمرینات انجام‌شده توسط مربی	۴/۵۸	۰/۶۶	۱۹۱
۴	علاقه‌مندی مربی به پیشرفت ورزشکاران ایستگاه	۴/۵۵	۰/۶۹	۱۹۱
۵	حس مسئولیت‌پذیری مربی	۴/۵۴	۰/۶۹	۱۹۱
۶	امنیت و راحتی ایستگاه	۴/۵۴	۰/۶۸	۱۹۱
۷	مشخص و معین بودن زمان شروع و پایان فعالیت ایستگاه	۴/۵۲	۰/۶۹	۱۹۱
۸	تنوع ورزش‌های انجام شده در ایستگاه	۴/۵	۰/۷	۱۹۱
۹	ادب مربی ایستگاه	۴/۴۹	۰/۷۱	۱۹۱
۱۰	رسیدگی به خواسته‌های ورزشکاران از طرف تربیت بدنی منطقه	۴/۴۸	۰/۹	۱۹۱
۱۱	تذکر در مورد اقدامات ایمنی به ورزشکاران توسط مربی	۴/۴۸	۰/۷۶	۱۹۱
۱۲	بزرگی ایستگاه تندرستی	۴/۴۸	۰/۷۵	۱۹۱
۱۳	تمیزی ایستگاه تندرستی	۴/۴۷	۰/۷۴	۱۹۱
۱۴	دانش فنی و حرفه‌ای مربی	۴/۴۶	۰/۷۳	۱۹۱
۱۵	مشورت مربی در تجویز برنامه ایستگاه تندرستی	۴/۴۶	۰/۷۷	۱۹۱
۱۶	انتخاب زمان مناسب برای ورزش کردن توسط مربی ایستگاه	۴/۴۵	۰/۸	۱۹۱
۱۷	اهدای جوینز و هدایایی برای تشویق ورزشکاران	۴/۴۳	۰/۷۹	۱۹۱
۱۸	تشکیل گروه‌های ورزشی در ایستگاه‌های تندرستی	۴/۳۹	۰/۸	۱۹۱
۱۹	کمک تربیت بدنی در تشکیل و سازماندهی گروه‌ها	۴/۳۹	۰/۸۵	۱۹۱
۲۰	تدارک مراسم، جشنواره و فعالیت‌های فوق برنامه ویژه	۴/۳۸	۰/۸۳	۱۹۱
۲۱	تمایل مربی برای کمک به ورزشکاران	۴/۳۷	۰/۷۵	۱۹۱
۲۲	وجود سیستم عضویت در ایستگاه تندرستی	۴/۳۴	۰/۸۱	۱۹۱
۲۳	تهیه بروشور و جزوه‌های تمرینات ورزشی برای ورزشکاران	۴/۳۲	۰/۸۳	۱۹۱
۲۴	صدور کارت شناسایی برای ورزشکاران	۴/۳۰	۰/۸۵	۱۹۱
۲۵	پاسخ‌گویی به شکایت‌ها توسط مربی ایستگاه‌ها	۴/۲۶	۰/۹۲	۱۹۱
۲۶	وجود ایستگاه‌های تندرستی خانوادگی	۴/۲۵	۰/۹۲	۱۹۱
۲۷	تهیه لیستی از ورزشکاران ایستگاه و نگهداری سوابق آن‌ها توسط مربی	۴/۲	۰/۸۸	۱۹۱
۲۸	برخورداری گروه‌ها از لباس متحدالشکل	۴/۱۳	۱/۰۸	۱۹۱
۲۹	ثبت گروه‌ها در تربیت بدنی شهرداری	۴/۱۲	۰/۹۸	۱۹۱
۳۰	برخورداری گروه‌ها از اسم مخصوص به خود	۴/۰۷	۱/۰۱	۱۹۱
۳۱	وجود برنامه‌های تمرینی ویژه کودکان در ایستگاه‌ها	۴/۰۴	۱/۰۲	۱۹۱
۳۲	برخورداری گروه‌ها از نشان مخصوص به خود	۳/۹۷	۱/۰۶	۱۹۱
۳۳	برخورداری گروه‌ها از شعار مخصوص به خود	۳/۸۲	۱/۲	۱۹۱

با توجه به تأیید نرمال بودن داده‌ها بر اساس آزمون کولموگروف - اسمیرنوف ($p > 0/05$) از آمار پارامتریک برای بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده شد. بر این اساس، نتایج آزمون t

مستقل نشان داد بین انتظارات مردان و زنان از ایستگاه‌های تندرستی در ۳۳ گویه مورد مطالعه، فقط در دو مورد تفاوت معنی‌داری وجود داشته است که عبارت بودند از: وجود ایستگاه‌های تندرستی خانوادگی و برخورداری گروه‌ها از لباس متحدالشکل (جدول ۳).

جدول ۳. بررسی تفاوت میانگین انتظارات در متغیرهای جنسیت و وضعیت تأهل

متغیر	گروه‌ها	n	m	SD	آماره آزمون	df	مقدار P	نتیجه آزمون
ایستگاه‌های خانوادگی	زن	۱۰۱	۴/۱۲	۰/۵۱	۲/۱۲	۱۸۹	۰/۰۳	رد فرض صفر
	مرد	۹۰	۴/۴۰	۰/۴۷				
لباس متحدالشکل	زن	۲۳	۳/۹	۰/۳۸	۲/۲۶	۱۸۹	۰/۰۲	رد فرض صفر
	مرد	۱۶۵	۴/۳۱	۰/۵۱				

جدول ۴. انتظارات شرکت‌کنندگان از هر یک از حیطه‌ها به ترتیب اهمیت آن‌ها

حیطه انتظارات	n	m	sd	نتیجه آزمون
محیط فیزیکی	۱۹۱	۴/۵۲	۰/۵۲	داده‌ها نرمال است
برنامه‌های تمرینی	۱۹۱	۴/۴۵	۰/۵۱	داده‌ها نرمال است
کیفیت مربی	۱۹۱	۴/۴۳	۰/۵۰	داده‌ها نرمال است
نقش مدیریت	۱۹۱	۴/۳۸	۰/۶۰	داده‌ها نرمال است
هویت ایستگاه	۱۹۱	۴/۱۴	۰/۶۹	داده‌ها نرمال است

در مجموع و بر اساس یافته‌ها، از پنج حیطه انتظارات بررسی شده، حیطه محیط فیزیکی ایستگاه تندرستی، ($4/52 \pm 0/52$) بیشترین و هویت ایستگاه با میانگین ($4/14 \pm 0/69$) کمترین مقدار انتظارات شرکت‌کنندگان از ایستگاه‌های تندرستی پارک‌های شهرداری منطقه ۶ را به خود اختصاص داد.

جدول ۵. بررسی تفاوت میانگین انتظارات در متغیرهای جنسیت و وضعیت تأهل

متغیر	گروه‌ها	n	m	SD	آماره آزمون	df	مقدار P	نتیجه آزمون
انتظارات کلی	زن	۱۰۱	۴/۳۳	۰/۵۱	۰/۷۴	۱۸۹	۰/۴۵	تأیید فرض صفر
	مرد	۹۰	۴/۳۹	۰/۴۷				
	مجرد	۲۳	۴/۴۳	۰/۳۸				
	متأهل	۱۶۵	۴/۳۴	۰/۵۱				

نتایج آزمون t مستقل نشان داد بین میانگین انتظارات با متغیرهای جنسیت و تأهل تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($p \geq 0/05$) و همان‌طور که جدول ۶ نشان می‌دهد، بین سن و میزان انتظارات شرکت‌کنندگان تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($p \leq 0/05$). برای مقایسه تفاوت بین گروه‌ها از آزمون تعقیبی LSD استفاده شد و مشخص گردید بین گروه سنی ۶۰ سال با سه گروه ۱، ۲ و ۴ در میزان انتظارات، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به‌طور کلی با افزایش سن، میزان انتظارات کم می‌شود؛ به عبارت دیگر، جوان‌ترها انتظارات بیشتری دارند. همچنین بین انتظارات و شغل، تحصیلات، دفعات استفاده و سابقه حضور در ایستگاه تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ($p \geq 0/05$).

جدول ۶. بررسی تفاوت میانگین انتظارات در گروه‌های مختلف بر اساس متغیرهای سن، تحصیلات، شغل، سابقه حضور و دفعات حضور در ایستگاه تندرستی

P	f	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجمع مجذورات	منبع تغییرات	متغیرها
۰/۰۱	۳/۰۵	۰/۷۲	۴	۲/۸	بین گروه‌ها	سن
		۰/۲۳	۱۸۶	۴۴	درون گروه‌ها	
۰/۱۶	۱/۶	۰/۴	۴	۱/۶	بین گروه‌ها	سطح تحصیلات
		۰/۲۴	۱۸۶	۴۵/۳	درون گروه‌ها	
۰/۸۷	۰/۳۶	۰/۹	۵	۰/۴۶	بین گروه‌ها	شغل
		۰/۲۵	۱۸۴	۴۶/۳	درون گروه‌ها	
۰/۵	۰/۸۷	۰/۲۱	۵	۱/۱	بین گروه‌ها	سابقه حضور
		۰/۲۵	۱۸۳	۴۵/۷	درون گروه‌ها	
۰/۶۷	۰/۵۱	۰/۱۳	۳	۰/۳۹	بین گروه‌ها	دفعات حضور
		۰/۲۵	۱۷۹	۴۵/۷	درون گروه‌ها	

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف تعیین میزان انتظارات مخاطبان ایستگاه‌های تندرستی پارک‌ها و با مطالعه موردی شهرداری منطقه ۶ تهران انجام شده است. همان‌طور که بررسی متغیرهای جمعیت-شناختی نشان داد میانگین دامنه سنی پاسخ‌گویان ۴۸/۳ سال بوده است که نشان‌دهنده تمایل منحنی سن به سمت سنین بالا در این ایستگاه‌هاست که احتمالاً به دلیل حضور تعداد زیادی از افراد بازنشسته در آنهاست. به نظر می‌رسد در این ایستگاه‌ها برای جذب و نگهداری مخاطبان جوان‌تر راهبرد دقیقی تدوین نشده است و خلأ آن کاملاً احساس می‌شود. همچنین ۸۶٪ از

نمونه‌ها متأهل بودند که با توجه به میانگین بالای انتظار پاسخ‌گویان در خصوص راه‌اندازی ایستگاه‌های خانوادگی، در صورت فرهنگ‌سازی و برنامه‌ریزی درست برای این‌گونه ایستگاه‌ها - که بی تردید با جذابیت بیشتری همراهند- می‌توان آینده‌ای روشن برای آن‌ها متصور شد. بر اساس یافته‌ها، تقریباً غالب افراد در تمام هفته برای ورزش کردن در این ایستگاه‌ها حضور داشتند که می‌تواند نشان‌دهنده برآورده شدن حد بالایی از انتظارات آن‌ها در ایستگاه‌های مطبوعشان باشد.

بررسی انتظارات در پنج حیطة مشخص شده نشان داد بیشترین انتظار مخاطبان، جذابیت محیط فیزیکی ایستگاه ($m=4/52$) است که محققانی چون گرین ول (۲۰۰۲) و کو (۲۰۰۳) نیز بر اهمیت آن در جلب انتظارات مخاطبان خدمات ورزشی تأکید داشتند (۱۰، ۱۱). در این مورد می‌توان گفت که وجود محیطی جذاب و تمیز که مخاطبان در آن احساس امنیت و راحتی کنند، جزء اولین انتظارات آن‌هاست، در حالی که هویت ایستگاه، کمترین انتظار آن‌ها از ایستگاه‌هاست ($m=4/14$)، هر چند که انتظارات، چه بیشترین و چه کمترین، از لحاظ میانگین در سطح بسیار بالایی قرار دارند؛ چون میانگین‌های دامنه ۴/۱ تا ۵ در طبقه‌بندی طیف لیکرت (۱ تا ۵) جزء انتظارات بسیار بالا قرار می‌گیرند.

در بررسی دقیق این انتظارات که بیان‌کننده نیازهای شرکت‌کنندگان در ایستگاه‌های تندرستی نیز می‌باشد، مشخص شد که مطالبات آن‌ها از سلسله مراتب نیازهای مازلو تبعیت می‌کند و شاهد این ادعا نیز قرارگیری نیازهای محیط فیزیکی (گویه‌هایی چون امنیت، بزرگی و تمیزی ایستگاه) در بین خواسته‌های اولیه آن‌ها بود که در سلسله مراتب نیازهای مازلو به نیازهای فیزیولوژیک اشاره دارند و نیازهای مربوط به هویت بخشیدن به ایستگاه (گویه‌هایی چون شکل‌گیری گروه، نام، لوگو و شعار خاص گروه) جزء آخرین خواسته‌های آن‌ها بودند که در سلسله مراتب نیازهای مازلو به نیازهای خودشکوفایی اشاره دارند و مخاطبان بعد از برآورده شدن نیازهای اولیه خود، خواستار آن‌ها بودند. مازلو نیازهای انسان را به پنج گروه اصلی (نیازهای فیزیولوژیک، امنیت، اجتماعی و تعلق، عزت نفس و خودشکوفایی) تقسیم کرد که به سلسله مراتب نیازها معروف است و اذعان داشته است که تا نیازهای سطح پایین که جزء نیازهای اولیه انسان‌هاست برآورده نشود، انگیزه زیادی برای مطالبه نیازهای سطح بالا وجود ندارد؛ بنابراین ارضای نیازهای سطح اول به‌طور غریزی در اولویت قرار دارند (۱۶).

در ادامه و با توجه به نتایج، به نظر می‌رسد که متغیرهای جنسیت، تأهل، سطح تحصیلات، شغل، سابقه حضور و دفعات حضور ارتباط زیادی با مقدار و نوع انتظارات نداشته‌اند و تنها در گروه‌های سنی متفاوت بود که تفاوت معنی‌داری بین انتظارات آن‌ها وجود داشت و این تفاوت

نیز بین گروه سنی ۶۰ سال و گروه‌های جوان‌تر مشاهده شده است. این یافته با یافته‌های رانگ تاناکیت (۲۰۰۸) و لیو (۲۰۰۸) در خصوص متغیر سن هم‌خوانی داشت (۱۳، ۱۴)؛ بدین مفهوم که هر چه سن افراد افزایش یابد، از میزان انتظارات آن‌ها کاسته می‌شود و به‌عکس. بر اساس یافته‌ها، اغلب مخاطبان این ایستگاه‌ها، میان‌سال و مسن بودند و حضور کم‌رنگ گروه سنی جوان‌تر در آن‌ها کاملاً احساس می‌شد و باید این را نیز در نظر داشت که با کم شدن هرم سنی در ایستگاه‌ها، میزان و شاید نوع انتظارات آن‌ها متفاوت شود که تلاش جدی‌تری برای برآوردن آن‌ها از سوی مسئولان می‌طلبد. بر پایه سلسله مراتب نیازهای مازلو، هنوز به نیازهای اولیه مخاطبان ایستگاه‌های تندرستی این منطقه به‌طور کامل رسیدگی نشده است، با وجود این بیشتر آن‌ها تقریباً کل هفته را در ایستگاه‌ها شرکت می‌کردند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که آن‌ها مزایای ورزش و با هم بودن به عنوان گروه را درک کردند. حال، اگر به این نیازها و انتظارات تا حد قابل قبولی پاسخ داده شود بدون شک نتایج شگرفی در رونق این ایستگاه‌ها به‌وجود خواهد آمد.

با توجه به پراکندگی سنی موجود در ایستگاه‌های تندرستی پارک‌های شهرداری منطقه ۶ تهران پیشنهاد می‌شود مسئولان به‌منظور گسترش ورزش همگانی، برنامه‌هایی برای جذب گروه‌های سنی جوان‌تر اتخاذ نمایند؛ چون بیشتر افراد شرکت‌کننده در این ایستگاه‌ها بازنشسته و مسن‌اند، بهتر است مربیان تحت آموزش‌های ویژه ورزش‌های مخصوص سالمندان قرار گیرند تا رضایت آن‌ها کاملاً حاصل شود. همچنین با توجه به اینکه اغلب مخاطبان بازنشسته و خانه‌دار بودند، برای جذب سایر گروه‌های سنی و شغلی همچون کارمندان و دانشجویان، راه‌اندازی ایستگاه‌ها در بعد از ظهر می‌تواند مفید واقع شود. درصد زیادی از مخاطبان متأهل بودند و با توجه به میانگین بسیار بالای تقاضا برای ایستگاه خانوادگی، به نظر می‌رسد راه‌اندازی این‌گونه ایستگاه‌ها عامل بسیار خوبی است تا هم جذابیت ایستگاه‌ها را افزایش دهد و هم موجب جذب فرزندان آن‌ها برای کم کردن میانگین سنی مخاطبان باشد. همچنین، به‌دلیل بالا بودن تقاضا از سوی مردان برای تشکیل ایستگاه‌های خانوادگی؛ بهتر است این کار از ایستگاه‌هایی آغاز شوند که همه یا بیشتر آن‌ها مرد هستند، هر چند این تقاضا از سوی زنان نیز بسیار زیاد بود و می‌توان با برنامه‌ریزی و توجیه مزایای این نوع ایستگاه‌ها گام‌های مؤثرتری در جهت گسترش ورزش همگانی منطقه برداشت.

به‌منظور جذاب‌تر کردن ایستگاه‌ها پیشنهاد می‌شود بازاریابی مکان جزء اولویت‌های مسئولان امر قرار گیرد و برای راه‌اندازی موسیقی به‌عنوان دومین تقاضای مخاطبان، برنامه‌های همسو با سایر نهادهای دست‌اندرکار در شهرداری منطقه ۶ تدوین و اجرا شود. همچنین، برای افزایش

کیفیت تمرینی مربیان به نظر می‌رسد برگزاری دوره‌های بازآموزی و آشنایی با روش‌های تمرینی نوین لازم باشد. در مجموع، با برآوردن سریع‌تر انتظارات و نیازهای اولیه این مخاطبان و قدم نهادن در جهت ارضای نیازهای سطوح بالاتر، می‌توان انتظار داشت که ایستگاه‌های تندرستی این منطقه که به اذعان مسئولان امر جزء مهم‌ترین عوامل توسعه ورزش همگانی منطقه هستند، رشد قابل توجهی داشته باشند.

منابع:

۱. کبریایی، ج.، (۱۳۸۲). طراحی الگوی مدیریت کیفیت فراگیر برای بخش بهداشت شهرستان کاشان. پایان‌نامه دکتری. دانشگاه تهران.
2. West, E. (2001). Management matters: The link between hospital organization and quality of patient care. *Qual Health Care*, 10: 40-48.
3. Sharma, B., Gadenne, D. (2001). An investigation of the perceived importance and effectiveness of quality management approaches. *The TQM Magazine*, 13(6): 433-443.
4. Lim, P. C., Tang, N. (2000). A study of patients expectations and satisfaction in Singapore hospitals. *Int J Health Care Qual Assur*, 13(7): 290-299.
5. Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., Berry, L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. *J Mark*, 49: 41-50.
6. Pongsathaporn, S. (2004). *Service Marketing*. Brandage. Bangkok. pp: 96- 102.
7. Afthinos, Y. (2005). Customers' expectations of service in Greek fitness centers. *Managing Service Quality*, 15(3): 245-258.
8. Howat, G. (1996). Measuring customer service quality in sports and leisure centers. *Managing Leisure*, 1: 77-89.
9. Papadimitriou, D., Karlerolious, K. (2000). The Service Quality Expectations in Private Sport and Fitness Centers: A Reexamination of the Factor Structure. *Sport Marketing Quarterly*, 9(3): 196-208.
10. Greenwell, C.T., Fink, J.S., Pastore, D.L. (2002). Accessing the influence of the physical sport facility on customer satisfaction within the context of the service experience, *Sport Management Review*. pp: 129 – 148.
11. Ko, Y.J., Pastore, D. L. (2003). A hierarchical model of service quality for the recreational sport industry. *Sport Marketing Quarterly*, 16(6): 214- 223.

۱۲. گوهر رستمی، حمیدرضا، عظیم‌زاده، سید مرتضی، (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر جذب مخاطبان ایستگاه‌های تندرستی از دیدگاه مربیان. همایش طرح توسعه ورزش اصفهان.
13. Liui, C. (2008). Analysis of service quality, customer satisfaction and customer loyalty of commercial swim clubs in Taiwan. Dissertation. Alabama University.
14. Rueangthenekiet, P. (2008). Members' satisfaction of fitness service quality :A case study of California wow xperience public company limited. Dissertation. Srinakharinwirot University.
15. Pedragosa, V. Correia , A. (2009). Expectations, satisfaction and loyalty in health and fitness clubs. *International Journal of Sport Management and Marketing*, 5(4): 450 - 464.
16. Xiong, H., Fan, C., Zhu, X., Shu, W., Ji, Q., Zhang, Z. (2010). Research and Design on Passengers Traffic Information Services Mode of Hongqiao Transport Hub. *International Journal of Business and Management*, 5(4): 194- 199.

بررسی ارتباط بین عدالت ادراک‌شده با انسجام گروهی و موفقیت تیمی در تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور

امین خطیبی^۱، ایوب غرباوی^۲، محمد بختیاری^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۳/۱۶ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۹/۶

چکیده

هدف این تحقیق بررسی ارتباط بین عدالت ادراک‌شده از رفتار مربی (عدالت رویه‌ای و عدالت بین فردی) با انسجام گروهی و موفقیت تیمی در تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه بازیکنان لیگ برتر والیبال کشور در سال ۱۳۸۷ است (n=۱۶۴) و نمونه آماری نیز برابر با جامعه آماری است. بدین منظور، پس از تأیید روایی و پایایی پرسشنامه‌ها، برای بررسی عدالت رویه‌ای و عدالت بین فردی از پرسشنامه عدالت سازمانی کولکویت (۲۰۰۱) و برای بررسی انسجام گروهی از پرسشنامه محیط گروهی (GEQ) کارون، ویدمایر و براولی (۱۹۸۵) استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری کولموگروف - اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، آزمون لون، آنووا و آزمون تعقیبی شفه استفاده شده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد بین دو بُعد عدالت (رویه‌ای و بین فردی) با دو بعد انسجام گروهی (انسجام اجتماعی و انسجام تکلیف) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. مقایسه عدالت ادراک‌شده و انسجام گروهی بین تیم‌هایی با عملکرد مختلف نیز نشان می‌دهد عدالت ادراک‌شده از رفتار مربی در تیم‌های موفق به صورت معنی‌داری بیش از تیم‌های ناموفق است، همچنین انسجام گروهی در تیم‌های موفق به صورت معنی‌داری بیش از تیم‌های کمتر موفق و ناموفق است. با توجه به یافته‌های تحقیق به مربیان ورزشی پیشنهاد می‌شود برای ارتقای انسجام تیمی به ادراکات بازیکنان از عدالت اهمیت دهند و در وضع رویه‌ها و تعاملات بین فردی بیش از پیش دقت کنند.

کلیدواژه‌های فارسی: عدالت ادراک‌شده، انسجام گروهی، عملکرد تیمی، تیم‌های لیگ برتر والیبال.

۱. Email:khatibi83@yahoo.com

۱ و ۳. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

۲. Email:mohamad_bakhtiare

۳. Email:ayoub_gharbavi@yahoo.com

۲. مربی دانشگاه آزاد سوسنگرد

مقدمه

عدالت سازمانی^۱ به توصیف ادراک افراد از چگونگی عدالت در رفتار سازمان و عکس‌العمل کارکنان به آن رفتار می‌پردازد (۱). تحقیقات نشان داده‌اند که فرآیندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی رفتار با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را نیز تحت تأثیر قرار دهد (۲). هرچند مطالعات اولیه در مورد عدالت در سازمان‌ها به اوایل دهه ۱۹۶۰ و تحقیقات آدامز^۲ برمی‌گردد، اصطلاح عدالت سازمانی نخستین بار در سال ۱۹۸۷ توسط گرینبرگ^۳ مطرح شد (۳) و از سال ۱۹۹۰ به بعد نیز به صورت گسترده در رشته‌هایی چون مدیریت، روان‌شناسی کاربردی و رفتار سازمانی تحقیق و مطالعه شد (۴). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد عدالت تأثیر مهمی بر عملکرد، انگیزش و رضایت کارکنان دارد (۵). نخستین بار، گرینبرگ در سال ۱۹۸۵ کاربرد تئوری عدالت سازمانی را در ورزش مطرح شد. او اعتقاد داشت ساختارها، رویه‌ها و پویایی‌های ورزش می‌تواند زمینه‌ای برای مطالعه تأثیر عدالت سازمانی بر نگرش و رفتار افراد شرکت‌کننده در ورزش فراهم آورد. بعدها هیوم و چالادورای^۴ در سال ۱۹۹۴ نخستین تحقیق را در حوزه مدیریت ورزشی انجام دادند. در حال حاضر نیز تحقیقات عدالت سازمانی در حوزه ورزش، بررسی تأثیر مؤلفه‌های مختلف عدالت را بر دیدگاه‌های افراد آغاز کرده‌اند (۷). با توجه به اینکه بسیاری از ویژگی‌های سازمان‌ها و تیم‌های ورزشی با هم مشترک است، پیش‌بینی می‌شود ادراک عدالت در تیم‌های ورزشی نیز پیامدهای مثبتی نظیر رضایت، تعهد، تلاش، تمایل به کمک و احساس یکپارچگی تیمی به همراه داشته باشد (۸) یکی از منابع مهمی که می‌تواند بر چگونگی شکل‌گیری احساس عدالت در بازیکنان تأثیر گذار باشد، مربی است. مربیان محور اصلی و رکن مهم تیم‌های ورزشی‌اند و در میان سه عامل مهم و تأثیرگذار در موفقیت تیم‌ها (ورزشکار، مربی و تماشاگر)، مربی سازمان‌دهنده‌ای قوی و زیربنای هر پیشرفت است (۹). دو جنبه از عدالت سازمانی که نقش مهم‌تری در رفتار مربی دارند عبارتند از: عدالت رویه‌ای و عدالت بین فردی. عدالت رویه‌ای به معنی عادلانه بودن رویه‌های استفاده شده برای تعیین پیامدها (برون‌دادها) است (۱۰) و عدالت بین فردی به این معنی است که صاحبان قدرت با افراد با ادب و احترام رفتار کنند و به آن‌ها اجازه دهند در مراحل اجرایی تعیین نتایج شرکت کنند (۱۱).

-
1. Organizational Justice
 2. Adams
 3. Greenberg
 4. Hums & Chelladurai

نخستین تحقیقی که به مطالعه تأثیر عدالت بر نگرش ورزشکاران پرداخت، نشان داد بین عدالت ادراک شده از سوی دانش‌آموزان ورزشکار مقطع دبیرستان و تعهد آنان به ورزشی خاص ارتباط معنی‌داری وجود دارد (۱۲)، ویسنانت و جردن (۲۰۰۶) نیز دریافتند بین عدالت ادراک شده و عملکرد تیمی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد. اری^۱ و همکاران (۲۰۰۶) نیز طی تحقیقی در مورد ورزشکاران مرد اسرائیلی اعلام کردند، سطوح بالای عدالت رویه‌ای با تعهد و وفاداری به تیم ارتباط معنی‌داری دارد. ویسنانت و جردن (۲۰۰۸) با بررسی دیدگاه‌های دانش‌آموزان ورزشکار در مورد ابعاد عدالت (توزیعی، رویه‌ای، تعاملی) در رفتار مربی و ارتباط آن با میزان لذت آن‌ها از آن ورزش و علاقه آن‌ها به ادامه آن ورزش دریافتند در هر یک از مؤلفه‌های عدالت سازمانی، بین ادراکات دانش‌آموزانی که کمترین و بیشترین تمایل را به ادامه ورزش دارند، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همچنین، بین هر یک از مؤلفه‌های عدالت و کمترین و بیشترین تمایل به ادامه ورزش ارتباطی خطی وجود دارد. بینز (۲۰۰۸) نیز در تحقیقی به بررسی تأثیر عدالت ادراک شده در عقد قرار داد بر عملکرد بازیکنان لیگ بزرگ بیسبال آمریکا پرداخت و دریافت نتیجه ادراک سطح بالا از عدالت سازمانی در انعقاد قرارداد، افزایش سطح عملکرد است. سطح متوسط (میانه) عدالت تأثیری در عملکرد ندارد و ادراک سطح پایین از عدالت در انعقاد قرارداد موجب افتی ناگهانی و معنی‌دار در عملکرد ورزشکار می‌شود. مارتین^۲ و همکاران (۲۰۰۹) نیز در تحقیقی دریافتند عدالت درک شده در رفتار مربی از سوی بازیکنان هندبال و والیبال، پیش‌بینی‌کننده رضایت و انگیزش درونی آن‌هاست.

تحقیقات پیشین اغلب به بررسی تأثیر عدالت ادراک شده از رفتار مربی بر پاسخ‌های روانی ورزشکاران در سطح فردی پرداخته‌اند و تحقیقات بسیار کمی در مورد پویایی‌های تیمی انجام شده است. یکی از متغیرهای تیمی که احتمالاً می‌تواند متأثر از رفتار عادلانه مربی باشد، انسجام گروهی^۳ است. انسجام گروهی نخستین بار از سوی فستینگر^۴ (۱۹۵۰) مطرح شد (۱۸) و به معنی درجه یا میزانی است که افراد جذب یکدیگر شده، در اهداف گروه سهیم می‌شوند؛ یعنی هر قدر اعضای گروه بیشتر به یکدیگر جذب شوند و همچنین هر قدر اهداف گروه با اهداف فردی اعضای گروه هماهنگ‌تر باشد، انسجام گروه بیشتر خواهد بود (۱۹). انسجام گروهی دربردارنده نگرش و رفتار اعضا در مورد گروهی است که عضو آن هستند. نگرش‌های حاصل از انسجام گروهی خوب موجب تمایل شدید فرد برای ماندن به عنوان عضوی از گروه، وفاداری به گروه و

-
1. Ari
 2. Maarten
 3. Group Cohesion
 4. Festinger

ابراز هویت با گروه می‌شود (۲۰). اطمینان، همکاری و دوستی میان اعضای گروه نیز نشان‌دهنده سطوح بالای انسجام گروهی است. رفتارهایی چون تمایل به تقویت اتحاد گروهی و مشارکت در انجام وظایف گروه نشان‌دهنده سطوح بالای انسجام است (۲۱). رابطه مثبت بین عضویت و انسجام گروهی موضوعی است که در بسیاری از حوزه‌ها می‌تواند بررسی شود و در تحقیقات ورزشی نیز به خوبی به آن پرداخته شده است (۲۲). انسجام تیمی یا گروهی در محیط ورزشی در قالب فرآیندهایی پویا تعریف شده است که تمایل گروه‌ها برای پیوستن به همدیگر و باقی ماندن به صورت تیم برای رسیدن به اهداف را نشان می‌دهد (۲۳). این تعریف که بیانگر اهمیت انسجام در تیم‌های ورزشی است، شامل دو بعد اصلی است: (۱) انسجام اجتماعی^۱ و (۲) انسجام تکلیف^۲ (۲۴). انسجام اجتماعی عبارت است از: میزان علاقه‌مندی اعضای گروه به یکدیگر، تفاهم و اعتماد میان آن‌ها و میزان حمایتشان از یکدیگر و انسجام تکلیف عبارت است از: میزان همکاری میان اعضا و تعهد آن‌ها برای دستیابی به هدف‌های مشترک از قبیل پیروزی در مسابقه. این دو جنبه از انسجام، مستقل از یکدیگرند؛ یعنی ممکن است بازیکنی به اهداف تیم متعهد باشد، ولی با سایر بازیکنان احساس همبستگی نداشته باشد (۲۵).

تحقیقات پیشین اغلب به بررسی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری انسجام گروهی و پیامدهای آن پرداخته‌اند؛ برای نمونه بلانچارد و همکاران (۲۰۰۹) دریافتند انسجام گروهی با احساس تعلق، انگیزش و رضایت بسکتبالیست‌های کانادایی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار دارد. لئومارکوس و همکاران (۲۰۱۰) در بررسی دیدگاه بازیکنان لیگ نیمه‌حرفه‌ای فوتبال و بسکتبال اسپانیا دریافتند احساس خودکارآمدی^۳ با انسجام تکلیف و انسجام اجتماعی همبستگی معنی‌داری دارد. همچنین، کارآمدی ادراک‌شده از سوی مربی و سایر بازیکنان با مؤلفه‌های انسجام گروهی رابطه معنی‌داری دارند. آندریو و همکاران (۲۰۰۸) نیز در تحقیقی دریافتند بین هر چهار مؤلفه عدالت سازمانی (توزیعی، روبه‌ای، بین فردی و اطلاعاتی) و انسجام گروهی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. همچنین، در رابطه میان سه مؤلفه عدالت توزیعی، بین فردی و اطلاعاتی با تعهد عاطفی، انسجام گروهی به عنوان تعدیل‌کننده عمل می‌کنند و در کارکنانی که انسجام گروهی بیشتری دارند، این ارتباط قوی‌تر است. اعتقاد عمومی مربیان ورزش‌های گروهی این است که اعضای تیم برای موفقیت به اتحاد گروهی، اتفاق و همبستگی نیاز دارند و معتقدند احساس مثبت در میان اعضای تیم به عملکرد ورزشی بهتر منجر می‌شود (۲۹). لندز و لوشن (۱۹۸۴)

1. Social Cohesion

2. Tasks Cohesion

۳. منظور از خودکارآمدی (self-efficacy) اعتقاد فرد به توانایی خود در اجرای وظایف است (باندور، ۱۹۹۷).

برای بررسی انسجام گروهی در حوزه ورزش، تیم‌های ورزشی را در دو دسته طبقه بندی کردند: (۱) تیم‌های کنش متقابل که در این تیم‌ها موفقیت تنها هنگامی به دست می‌آید که اعضای تیم به شیوه‌ای مؤثر و هماهنگ با هم کار کنند. ورزشکاران در این تیم‌ها، وابسته متقابل یا زنجیره وابسته‌اند، به این صورت که وقتی فردی به سوی هدفی حرکت می‌کند، همه اعضای تیم از آن سود می‌برند. نمونه تیم‌های کنش متقابل بسکتبال، فوتبال و والیبال هستند؛ (۲) تیم‌های همکاری‌کننده که در آن اعضای تیم حین تعقیب هدفی کلی، مستقل از هم عمل می‌کنند و فعالیت نهایی تیم، مجموع یا میانگین فعالیت مرزی ورزشکار است. تیم‌هایی چون تیراندازی، بولینگ و قایقرانی تیمی را می‌توان در دسته گروه‌های همکاری‌کننده طبقه‌بندی کرد. لندز و لوشن به این نتیجه رسیدند که گروه‌های ورزشی همکاری‌کننده موفق، انسجام ضعیف‌تری دارند و تیم‌های کنش متقابل موفق، در مقایسه با تیم‌های کمتر موفق، عموماً انسجام قوی‌تری دارند (۳۰). برخی تحقیقات پیشین نشان می‌دهد در ورزش‌هایی مانند بسکتبال (مرادی و همکاران، ۱۳۸۵؛ کارون، ۲۰۰۲؛ هوز و همکاران، ۲۰۰۶)، فوتبال (شمسایی و همکاران، ۱۳۸۸؛ ماری، ۲۰۰۶)، بیسبال (بون، ۱۹۹۷) و والیبال (دادبان شهامت و همکاران، ۱۳۸۸) انسجام گروهی قوی با عملکرد ورزشی موفق همراه است. در برخی دیگر از ورزش‌ها چون والیبال دانشجویی (حسینی، ۱۳۸۷ و ۱۳۸۸) بر نبود ارتباط میان انسجام گروهی و عملکرد اشاره کرده‌اند. در این تحقیق، محقق ضمن بررسی دیدگاه‌های بازیکنان لیگ برتر والیبال کشور به دنبال پاسخ به این سؤالات است: آیا بین عدالت ادراک‌شده از رفتار مربی با انسجام گروهی تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟ آیا بین رفتار عادلانه مربیان و انسجام گروهی تیم‌های لیگ برتر والیبال با عملکرد تیمی ارتباط معنی‌داری وجود دارد؟

روش شناسی پژوهش

تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش توصیفی و از نوع همبستگی و جمع‌آوری اطلاعات به صورت میدانی و از طریق پرسشنامه انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه بازیکنان لیگ برتر والیبال کشور در سال ۱۳۸۷ است که تعداد آن‌ها ۱۷۶ نفر از ۱۴ تیم بوده است. با توجه به اینکه تیم شهرداری همدان در هفته بیست و یکم حذف شد، تعداد بازیکنان لیگ برتر به ۱۶۴ نفر (از ۱۳ تیم) کاهش پیدا کرد. با توجه به اینکه وضعیت ایده‌آل آن است که همه اعضای جامعه در پژوهش شرکت داده شوند، این تحقیق نیز به صورت کل شمار انجام شده است. برای ارزیابی عملکرد تیم‌ها، در پایان مسابقات لیگ والیبال، با توجه به جدول رتبه‌بندی

تیم‌ها، چهار تیم بالای جدول به‌عنوان تیم‌های موفق، پنج تیم میانه جدول به‌عنوان تیم‌های کمتر موفق و چهار تیم پایین جدول، تیم‌های ناموفق نام‌گذاری شدند.

برای بررسی عدالت رویه‌ای (۷ سؤال) و عدالت بین فردی (۴ سؤال) از پرسشنامه عدالت سازمانی کولکوویت^۱ (۲۰۰۱) و برای بررسی انسجام گروهی (۱۸ سؤال) نیز از پرسشنامه محیط گروهی^۲ (GEQ) کارون، ویدمایر و براولی^۳ (۱۹۸۵) استفاده شد که برای سنجش انسجام گروهی در تیم‌های ورزشی تهیه شده است. سؤالات مربوط به عدالت رویه‌ای و بین فردی بر اساس طیف پنج ارزشی لیکرت از کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱) و سؤالات پرسشنامه انسجام گروهی بر اساس طیف ۹ ارزشی لیکرت از کاملاً موافقم (۹) تا کاملاً مخالفم (۱) ارزش‌گذاری شده‌اند. برای کسب اطمینان از روایی محتوای پرسشنامه، ابتدا پرسشنامه‌ها بین ۱۲ تن از استادان مدیریت ورزشی توزیع شد تا دیدگاه‌های تکمیلی و اصلاحی خویش را در مورد روایی محتوایی پرسشنامه اعلام کنند. پس از کسب و اعمال نظرات، از روایی محتوا اطمینان حاصل شد. برای آزمون پایایی پرسشنامه، مطالعه مقدماتی روی ۳۳ آزمودنی انجام شد و ضریب پایایی پرسشنامه، با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای عدالت رویه‌ای ۰/۸۵، عدالت بین فردی ۰/۸۱، انسجام اجتماعی ۰/۷۳ و انسجام تکلیف ۰/۷۸ به‌دست آمد. پس از اطمینان از روایی و پایایی ابزار تحقیق، پرسشنامه در میان جامعه آماری توزیع شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، اطلاعات ۱۴۵ پرسشنامه کامل بود (ضریب برگشت پرسشنامه‌ها ۰/۸۸ بوده است). برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها از میانگین، انحراف معیار و درصد استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل استنباطی یافته‌ها نیز از آزمون‌های ذیل استفاده شد: آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی وضعیت طبیعی بودن داده‌ها، آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی همبستگی میان عدالت و انسجام، آزمون لون برای بررسی همگنی واریانس‌ها و از آزمون آنووا و آزمون تعقیبی شفه^۴ برای مقایسه وضعیت عدالت ادراک‌شده و انسجام در بین تیم‌های موفق، کمتر موفق و ناموفق. تمام محاسبات آماری این تحقیق با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS۱۶ انجام شده است.

-
1. Colquitt
 2. Group Environment Questionnaire
 3. Carron, Broawrley & Widmeyer
 4. Scheffe

یافته‌های پژوهش

نتایج بررسی سنی بازیکنان لیگ برتر والیبال نشان داد ۲۷ نفر (۱۸/۶٪) کمتر از ۲۰ سال، ۵۵ نفر (۳۷/۹٪) از ۲۰ تا ۲۴ سال، ۴۷ نفر (۳۲/۴٪) از ۲۵ تا ۲۹ سال و ۱۶ نفر (۱۱/۰۳٪) بیش از ۳۰ سال داشته‌اند. با توجه به جدول ۱، میانگین عدالت بین فردی ۱۳/۴۵، میانگین عدالت رویه‌ای ۱۹/۵۳، میانگین انسجام اجتماعی ۶۶/۸۵ و میانگین انسجام تکلیف ۶۳/۴۶ است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	انحراف معیار
عدالت بین فردی	۱۳/۴۵۵	۲/۰۴۵
عدالت رویه‌ای	۱۹/۵۳۷	۴/۸۲۱
انسجام اجتماعی	۶۶/۸۵۵	۷/۵۴۰
انسجام تکلیف	۶۳/۴۶۲	۶/۰۰۶

برای بررسی ارتباط متغیرهای تحقیق، ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، طبیعی بودن داده‌ها بررسی شد. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری برای تمام متغیرها بیش از ۰/۰۵ بود ($P > 0/05$)، از طبیعی بودن توزیع داده‌ها اطمینان حاصل شد. در ادامه، برای بررسی ارتباط بین ابعاد عدالت و انسجام از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. در بررسی ارتباط بین دو بعد عدالت سازمانی و انسجام گروهی مشخص شد بین عدالت رویه‌ای و عدالت بین فردی با دو بعد انسجام تکلیف و انسجام اجتماعی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین، بین دو بعد انسجام گروهی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد، ولی بین دو بعد عدالت سازمانی رابطه معنی‌داری وجود ندارد (جدول ۲).

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین ابعاد عدالت و انسجام گروهی

	عدالت رویه‌ای	عدالت بین فردی	انسجام اجتماعی	انسجام تکلیف
عدالت رویه‌ای	۱			
عدالت بین فردی	$r = 0/432$	۱		
انسجام اجتماعی	$r = 0/357$	$r = 0/707$	۱	
انسجام تکلیف	$r = 0/665$	$r = 0/429$	$r = 0/272$	۱

(*) همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است (***) همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

با توجه به نتیجه آزمون لون در تأیید همگنی واریانس‌ها ($P > 0/05$) برای مقایسه عدالت سازمانی و انسجام گروهی بین تیم‌های با عملکرد مختلف از آزمون آنووا شده است. با توجه به نتیجه آزمون آنووا ($P > 0/05$) در میزان عدالت ادراک شده و انسجام گروهی تیم‌های با عملکرد

مختلف تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/05$) (جدول ۳). برای تعیین گروه‌هایی که با هم تفاوت معنی‌داری دارند، از آزمون تعقیبی شفه استفاده شده است.

جدول ۳. مقایسه عدالت سازمانی و انسجام گروهی در میان تیم‌های موفق، کمتر موفق و ناموفق

مقدار-P	مقدار-F	میانگین مربعین	درجه آزادی (df)	مجذور مربع‌ها	عدالت سازمانی
0/001	8/547	2/244	2	4/488	بین گروهی
		0/263	142	37/278	درون گروهی
			144	41/767	جمع
					انسجام گروهی
0/001	12/179	6/342	2	12/684	بین گروهی
		0/521	142	73/944	درون گروهی
			144	86/628	جمع

نتایج آزمون تعقیبی شفه نشان می‌دهد در عدالت ادراک‌شده، بین تیم‌های موفق و ناموفق تفاوت معنی‌داری وجود دارد، ولی در میان سایر گروه‌ها (تیم‌های کمتر موفق با تیم‌های موفق و ناموفق) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. همچنین، انسجام گروهی تیم‌های موفق با تیم‌های کمتر موفق و ناموفق تفاوت معنی‌داری دارد، ولی انسجام گروهی تیم‌های کمتر موفق و ناموفق با هم تفاوت معنی‌داری ندارد (جدول ۴).

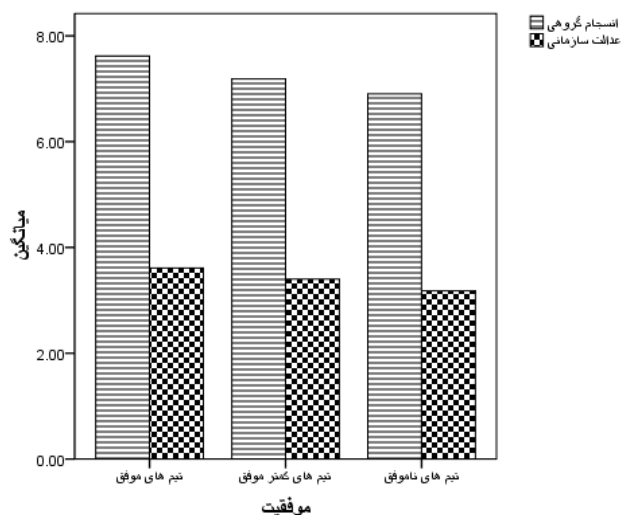
جدول ۴. نتیجه آزمون تعقیبی شفه در مقایسه عدالت ادراک‌شده و انسجام گروهی تیم‌های

موفق، کمتر موفق و ناموفق

sig	خطای معیار	تفاوت میانگین‌ها (I-J)	مقایسه عدالت ادراک شده	
0/128	0/1045	0/2085	موفق (I)	کمتر موفق (J)
*0/001	0/1040	0/4301	موفق (I)	ناموفق (J)
0/110	0/1045	0/2215	کمتر موفق (I)	ناموفق (J)
مقایسه انسجام گروهی				
*0/014	0/14655	0/4349	موفق (I)	کمتر موفق (J)
*0/001	0/14655	0/71738	موفق (I)	ناموفق (J)
0/163	0/14730	0/28241	کمتر موفق (I)	ناموفق (J)

(*) اختلاف میانگین‌ها در سطح 0/05 معنی‌دار است.

همان‌طور که در شکل ۱ نیز دیده می‌شود، میانگین عدالت ادراک‌شده در تیم‌های موفق بیش از تیم‌های ناموفق است. همچنین، انسجام گروهی تیم‌های موفق بیش از تیم‌های کمتر موفق و ناموفق است.



شکل ۱. مقایسه عدالت سازمانی و انسجام گروهی در میان تیم‌های موفق، کمتر موفق و ناموفق

بحث و نتیجه‌گیری

اخیراً روابط بین فردی در ورزش، به‌ویژه روابط میان ورزشکار و مربی، به‌طور فزاینده‌ای مورد توجه روان‌شناسان ورزشی قرار گرفته و نتایج تحقیقات جدید نیز حاکی از اهمیت تأثیر روابط بین فردی بر کیفیت تجربیات شخصی ورزشکار و مربی و همچنین عملکرد آن‌ها است (۴۰). هدف این تحقیق نیز بررسی رابطه بین عدالت ادراک‌شده از رفتار مربی (عدالت رویه‌ای و عدالت بین فردی) با انسجام گروهی و موفقیت تیمی در تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور در سال ۱۳۸۷ است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد بین عدالت رویه‌ای در رفتار مربی و انسجام اجتماعی رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ یعنی چنانچه رویه‌ها و روش‌های مورد استفاده مربی تیم از سوی بازیکنان عادلانه ارزیابی شود، میزان اعتماد اعضای تیم به یکدیگر و همچنین میزان حمایت آن‌ها از هم افزایش خواهد یافت. همچنین بین عدالت رویه‌ای و انسجام تکلیف رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش عدالت رویه‌ای در رفتار مربی میزان همکاری میان اعضا و تعهد آن‌ها برای دستیابی به هدف‌های مشترک افزایش خواهد یافت. آندریو و همکاران (۲۰۰۸) نیز که در شرکتی داروسازی به مطالعه عدالت سازمانی و انسجام گروهی پرداخته‌اند، دریافتند چهار مؤلفه عدالت سازمانی (توزیعی، رویه‌ای، بین فردی، اطلاعاتی) رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار با انسجام گروهی دارند، ولی با توجه به اینکه آندریو و

همکارانش در تحقیق خود روابط میان مؤلفه‌های عدالت با مؤلفه‌های انسجام گروهی را بررسی نکرده اند، در مقایسه نتایج احتیاط شده است. همان‌طور که در جدول ۲ نیز دیده می‌شود میزان همبستگی عدالت رویه‌ای با انسجام تکلیف ($r=0/665$) بسیار بیشتر از همبستگی آن با انسجام اجتماعی ($r=0/357$) است. به نظر می‌رسد ادراک رویه‌های عادلانه در رفتار مربی از سوی بازیکنان بیش از آنکه با روابط اعضای تیم با هم در ارتباط باشد، به پایبندی آن‌ها به اهداف تیم مرتبط است. در تیم‌های ورزشی آنچه می‌تواند بر قضاوت بازیکنان در مورد عدالت تأثیرگذار باشد، معمولاً مدت زمان بازی، مسئولیت (برای مثال کاپیتان تیم) و موقعیت‌های واگذار شده است و معمولاً قضاوت درباره عادلانه بودن این پیامدها، بر اساس مقایسه میان پیامدهای مورد انتظار و پیامدهای دریافت شده است (۷). روشی که به توزیع این پیامدها منجر می‌شود به اندازه آنچه توزیع شده اهمیت دارد؛ زیرا اگر رویه‌ها عادلانه باشد، ناراحتی حاصل از توزیع ناعادلانه را کاهش خواهد داد (۴۱)؛ برای مثال ممکن است ورزشکاری از به‌عنوان کاپیتان تیم انتخاب نشده ناراحت باشد، چنانچه رویه‌هایی که برای انتخاب کاپیتان تیم استفاده شده (برای مثال رأی گیری) عادلانه ادراک شود، احتمال اینکه ورزشکاران دیگر از نتیجه نهایی راضی باشند، بیشتر خواهد شد. حتی در موقعیت‌هایی که ورزشکاران از تصمیم نهایی کاملاً راضی نباشند، در صورتی که رویه‌ها عادلانه ادراک شود، احتمال بروز رفتارها یا نگرش‌های منفی کمتر خواهد شد (۴۲).

در بررسی رابطه میان عدالت بین فردی با مؤلفه‌های انسجام گروهی نیز مشخص شد عدالت بین فردی با انسجام اجتماعی و انسجام تکلیف رابطه‌ای مثبت و معنی‌دار دارد؛ یعنی چنانچه رفتار مربی با بازیکنان توأم با ادب، احترام، صداقت و مهربانی باشد و بازیکنان حق سؤال پرسیدن داشته باشند، علاقه‌مندی و همکاری اعضای تیم با یکدیگر و نیز تعهد آن‌ها برای دستیابی به هدف‌های مشترک از قبیل پیروزی در مسابقات بیشتر خواهد شد. همان‌طور که در جدول ۲ دیده می‌شود، میزان همبستگی عدالت بین فردی با انسجام اجتماعی ($r=0/707$) بسیار بیشتر از همبستگی آن با انسجام تکلیف ($r=0/429$) است. ورزشکارانی که احساس می‌کنند با آن‌ها عادلانه رفتار می‌شود، برای تیم خود ارزش بیشتری قائل می‌شوند (۱) از طرفی، انسجام گروهی دربردارنده نگرش و رفتار اعضای نسبت به گروهی است که در آن عضویت دارند و نگرش‌های حاصل از انسجام گروهی قوی موجب تمایل شدید فرد برای ماندن به عنوان عضوی از گروه و وفاداری به گروه می‌شود.

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد عدالت ادراک‌شده از رفتار مربی در تیم‌های موفق به‌صورت معنی‌داری بیشتر از تیم‌های ناموفق است. همان‌طور که در شکل ۱ نشان داده شده، میزان

عدالت ادراک شده در تیم‌های کمتر موفق نیز از تیم‌های ناموفق بیشتر است، ولی این اختلاف معنی‌دار نیست. این نتیجه با نتایج تحقیق ویسنانت و جردن (۲۰۰۶) و بینز (۲۰۰۸) همسو است. به نظر می‌رسد رفتار عادلانه مربی از عوامل مؤثر در موفقیت تیم‌هاست. با توجه به ارتباط ابعاد عدالت با انسجام گروهی در تیم‌های لیگ برتر والیبال کشور، شاید بتوان گفت رفتار عادلانه مربی به اتحاد و انسجام تیم‌ها کمک می‌کند و ورزشکاران را به سمت تلاش بیشتر در جهت اهداف تیم سوق می‌دهد. با توجه به اینکه تحقیقات انجام شده در این زمینه بسیار محدود و انگشت‌شمارند، هنوز نمی‌توان با قاطعیت گفت رفتار عادلانه مربی به عملکرد بهتر بازیکنان یا کسب نتیجه بهتر در همه تیم‌های ورزشی منجر می‌شود. احتمالاً موارد دیگری چون سابقه مربی، میزان آشنایی و شناخت بازیکنان از مربی، سن بازیکنان، جنسیت، سابقه ورزشی بازیکنان و سطح عملکرد آن‌ها می‌تواند در نگرش و رفتار آن‌ها تأثیرگذار باشد، ولی آنچه مسلم است ورزشکارانی که احساس بی‌عدالتی می‌کنند، معمولاً با رفتار خود ناراضی‌شان را نشان می‌دهند؛ بری نمونه همه تلاش خود را برای موفقیت تیم به کار نمی‌گیرند، از تیم فاصله می‌گیرند، ارتباطات خود را با تیم کاهش می‌دهند و گروه‌های کوچک‌تری در تیم تشکیل می‌دهند که همه این‌ها می‌تواند مانعی برای دستیابی تیم به اهدافش باشد. محققان برای پیشگیری از شکل‌گیری احساس بی‌عدالتی در تیم‌های ورزشی از مربیان می‌خواهند موارد زیر را رعایت کنند:

۱. به همه ورزشکاران اجازه دهند در مورد بعضی از تصمیمات تیم اظهار نظر کنند؛
 ۲. در تصمیم‌ها و روش‌ها برای همه به گونه‌ای یکسان عمل کرده و کسی را استثنا قرار ندهند؛
 ۳. به همه ورزشکاران به یک اندازه توجه کنند؛
 ۴. در مورد تصمیم‌ها اطلاعات شفاف و روشنی در اختیار بازیکنان قرار دهند (۸).
- از دیگر نتایج تحقیق این است که انسجام گروهی تیم‌های موفق از تیم‌های کمتر موفق و ناموفق به صورت معنی‌داری بیشتر است. نتیجه این تحقیق با تحقیقات مرادی و همکاران (۱۳۸۵)، شمسایی و همکاران (۱۳۸۸)، حسینی و همکاران (۱۳۸۸)، بون (۱۹۹۷)، کارون (۲۰۰۲)، هوز و همکاران (۲۰۰۶) و ماری (۲۰۰۶) همسو است و با تحقیقات حسینی (۱۳۸۷)، (۱۳۸۸) ناهمسو است. همان‌طور که گفته شد عوامل زیادی در موفقیت یا عدم موفقیت تیم‌های ورزشی مؤثرند. شاید یکی از دلایلی که موجب تفاوت نتایج این دو تحقیق شده متفاوت بودن جوامع آماری باشد؛ زیرا تحقیق حسینی روی تیم‌های والیبال دانشجویی انجام شده که از بسیاری جهات با تیم‌های حرفه‌ای تفاوت دارند. نبود تفاوت معنی‌دار بین انسجام گروهی تیم‌های کمتر موفق و ناموفق شاید به این دلیل باشد که در انتهای فصل، تهدید سقوط

تیم‌های پایین جدول به لیگ پایین‌تر، موجب افزایش اتحاد و همبستگی بین بازیکنان این تیم‌ها می‌شود و همین تلاش و همبستگی برای فرار از سقوط می‌تواند به افزایش انسجام تیم‌های پایین جدول منجر شود و موجب شود تفاوتی بین انسجام تیم‌های کمتر موفق و ناموفق مشاهده نشود. اسلاتر و سوئل (۱۹۹۴) طی تحقیقی بیان کردند که انسجام گروهی و عملکرد تیم رابطهٔ چرخشی دارند؛ یعنی گاهی عملکرد خوب موجب انسجام می‌شود و گاهی انسجام می‌تواند در موفقیت تیم مؤثر باشد. در هر حال، عضویت در تیم‌های منسجم مطلوب‌تر از عضویت در تیم‌های کمتر منسجم است؛ به همین دلیل شاید بهتر باشد مربیان ایجاد ارتباطات لذت‌بخش در بین اعضای تیم (انسجام اجتماعی) را مدنظر قرار دهند، همچنین به همهٔ اعضای تیم به گونه‌ای هماهنگ در جهت رسیدن به اهداف شخصی و تیمی مطلوب (انسجام تکلیف) کمک کنند و از رفتارهایی که موجب ایجاد احساس تبعیض و بی‌عدالتی در بازیکنان می‌شود خودداری کنند (۳۴). با توجه به ارتباط مثبت و معنی‌دار عدالت رویه‌ای و عدالت بین فردی ادراک‌شده از رفتار مربی با انسجام تکلیف و انسجام اجتماعی بازیکنان و همچنین ارتباط آن با موفقیت تیم‌ها به مربیان والیبالی و همچنین مربیان سایر رشته‌های تیمی پیشنهاد می‌شود برای ارتقای انسجام تیمی به ادراکات بازیکنان از عدالت اهمیت دهند و در وضع رویه‌ها و تعاملات بین فردی بیش از پیش دقت کنند.

منابع:

1. James, K. (1993). The social context of organizational justice: cultural, intergroup and structural effects on justice behaviors and perceptions. In: R. Cropanzano. Editor, *Justice in the Workplace: Approaching Fairness in Human Resource Management*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
2. Bos, K.V. (2001). Fundamental Research by Means of Laboratory Experiments Is Essential For a Better Understanding of Organizational Justice. *Vocational Behavior*, 58: 254-259.
3. Constant, D.B. (1998). *Managing fairness in organizations*. London: Greenwood publishing group, Quorum books, USA.
4. Kohlmeyer, J.M., Parker, P.J. (2005). Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: a Research Note. *Accounting, Organizations and Society*, 30: 357-369.
5. Liao, W.C., Tai, W.T. (2006). Organizational justice, motivation to learn, and training outcomes. *Social Behavior and Personality*, 34: 545-556.

6. Hums, M. A., Chelladurai. (1994). Distributive justice in intercollegiate athletics: The views of NCAA coaches and administrators. *Journal of sport management*, 8: 200-217.
7. Mahony, D.F., Hums, M.A, Andrew, D.P.S., Ditmore, S.W. (2010). Organizational justice in sport. *Sport management review*, 13(2): 91-105.
8. Jordan, J.S., Gillentine, J.A., Hunt, B.P. (2004). The influence of fairness: The application of organizational justice in a team sport setting. *International Sports Journal*, (8)1:139-149.
۹. مرادی، محمدرضا، (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین سبک رهبری مربیان و انسجام گروهی بازیکنان در تیم‌های بسکتبال باشگاه‌های لیگ برتر کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.
10. McDowall, A., Fletcher, C. (2004). Employee development: an organizational justice perspective. *Personnel Review*, 33: 829.
11. Greenberg, J., Baron, R.A. (2000). *Behavior in Organizations*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
12. Whisenant, W. (2005). Organizational justice and commitment in interscholastic sports. *Sport, Education and Society*, (10)3: 381–395.
13. Whisenant, W., Jordan, J. (2006). Organizational Justice and Team Performance in Interscholastic Athletics. *Applied Research in Coaching & Athletics Annual*, (21): 55-82.
14. Ari, R.B., Tsur, Yeven, D.H. (2006). Procedural Justice, Stress Appraisal, and Athletes' Attitudes. *International Journal of Stress Management*, 13(1): 23-44.
15. Whisenant, W., Jordan, J. (2008). Fairness and enjoyment in school sponsored youth sports. *International Review for the Sociology of Sport*, 43(1): 91-100.
16. Binns, A.R. (2008). An examination of the effects of organizational justice on work behavior after negotiation and salary arbitration. A dissertation for the degree of Doctor of Philosophy. Harvard University, Department of Sociology.
17. Maarten, D.B., Tanja, C., Fien, C., Filip, B., Gert, V.B. (2009). Perceived justice of the coach predicts satisfaction and intrinsic motivation in handball and volleyball. *World congress of sport psychology*. 12th ed., Marrakesh.
18. Hunton, E., Arnold, V., Gibson, D. (2001). Collective user participation: a catalyst for group cohesion and perceived respect. *International Journal of Accounting Information Systems*, (2):1-17.

۱۹. رابینز، اسیفن پی، (۱۳۷۲). «رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها». ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی. تهران: سمت.
20. Friedkin, N. E. (2004). Social cohesion. *Annual Review of Sociology*, 30: 409-425.
21. Tajfel, H., Turner, J. C. (1986). The social identity of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.). *Psychology of Intergroup Relations* (PP. 7-24). Chicago: Nelson Hall.
22. Spink, K.S., Wilson, K.S., Odnokon, P. (2010). Examining the relationship between cohesion and return to team in elite athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 11: 6-11 (Available online by Elsevier, June 2009).
23. Carron, A.V., Brawley, L., Widmeyer, W. (1998). The measurement of cohesiveness in sport groups. *Advancements in sport and exercise psychology measurement*. Available: [http://www.google.com/advanced search/ fitness information technology/team, cohesion](http://www.google.com/advanced_search/fitness_information_technology/team_cohesion).
24. Ronayne, L.S. (2004). Effects of coaching behaviors on team dynamics: how coaching behaviors influence team cohesion and collective efficacy over the course of season. A Thesis Submitted to the Faculty of Miami University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science. Department of Physical Education, Health, and Sport Studies.
۲۵. وودز، باربارا، (۱۳۸۵). «روانشناسی ورزشی». ترجمه فتح الله مسیبی. تهران: بامداد کتاب.
26. Blanchard, C.M., Amiot, C.E., Perreault, S., Vallerand, R.J. (2009). Cohesiveness, coach s interpersonal style and psychological needs: Their effects on self-determination and athlete's subjective well-being. *Psychology of Sport and Exercise*, 10: 545-551.
27. Andrews, M.C., Kacmar, K.M., Blakely, G.L., Bucklew, N.S. (2008). Group cohesion as an enhancement to the justice-affective commitment relationship. *Group and Organization Management Journal*, 33(6): 736-755.
28. Leo Marcos, F.M., Miguel, P.A.S., Oliva, D.S., Calvo, T.G. (2010). Interactive effects of team cohesion on perceived efficacy in semi-professional sport. *Journal of Sport Science and Medicine*, (9): 320-325.
- ۲۹.۲۹ (انشل، مارک اچ، (۱۳۸۵). «روانشناسی ورزش: از تئوری تا عمل». ترجمه سید علی اصغر مسدود. تهران: انتشارات اطلاعات.
30. Bird, A. M., Cripe, B.K. (1986). *Psychology and Sport Behavior*. Times Mirror/Mosby College Publishing, St Louis, Missouri.

۳۱. مرادی، محمدرضا، کوزه چیان، هاشم، احسانی، محمد، جعفری، اکرم، (۱۳۸۵). رابطه سبک رهبری مربیان با انسجام گروهی بازیکنان در تیم‌های بسکتبال باشگاه‌های لیگ برتر کشور. حرکت، ۲۹: ۵-۱۶.
32. Carron, A.V., Bry, S.R., Eys, M.A. (2002). Team cohesion & team success in sport. *Journal of Sport Science*, (20)2: 119-126.
33. Heuze, J.P., Raimbault, N., Fontayne, P. (2006). The relationships between cohesion, collective efficacy and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects. *Journal of Sports Sciences*, 59-68.
۳۴. شمسایی، نبی، خانی، نادر، یوسفی، بهرام، (۱۳۸۸). رابطه بین ابعاد رفتار رهبری مربیان با انسجام گروهی و عملکرد تیم‌های حاضر در مسابقات لیگ برتر فوتبال نوجوانان ایران. پژوهش در علوم ورزشی، ۲۲: ۱۳۱-۱۵۱.
35. Murray, N.P. (2006). The Differential Effect of Team cohesion and Leadership Behavior in High School Sports. *Individual Differences Research*, 4(4): 216-225.
36. Boone, K.S., Beitel, P., Kuhlman, J.S. (1997). The effects of the win/loss record on cohesion. *Journal of Sport Behavior*, 20(2): 125.
۳۷. دادبان شهامت، مینو، حسینی کشتان، میثاق، رحیم، رضانی، محمد پناهی، پیام، (۱۳۸۸). مقایسه انسجام گروهی تیم‌های حرفه‌ای والیبال و فوتبال. لوح فشرده مجموعه مقالات دومین همایش ملی توسعه والیبال، اراک.
۳۸. حسینی کشتان، میثاق، رضانی نژاد، رحیم، بنار، نوشین، محدث، فاطمه، (۱۳۸۷). رابطه رفتار مربیان با انسجام گروهی و موفقیت تیمی. مقاله سخنرانی در اولین همایش ملی تخصصی مدیریت ورزشی.
۳۹. حسینی کشتان، میثاق، رضانی نژاد، رحیم، قزل سفلو، حمید، روحانی، میثم، (۱۳۸۸). تأثیر اعتماد به نفس و خودکارآمدی تیمی بر عملکرد تیم‌های والیبال دانشجویی. لوح فشرده مجموعه مقالات دومین همایش ملی توسعه والیبال، اراک.
40. Poczwadowski, A., Barott, J.E., Jowett, S. (2006). Diversifying approaches to research on athlete- coach relationships, *Psychology of sport and exercise*, 7: 125-142.
41. Mcfarlin, D.B., Sweeney, P.D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35: 626-637.

42. Greenberg, J. (1994). Using socially fair treatment to promote acceptance of a work site smoking ban. *Journal of applied psychology*, 79: 288-297.

رابطه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی با رضایت دانشجویان تحصیلات تکمیلی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران

دکتر سیده فریده هادوی^۱، هادی باقری^۲، مهدی نظری^۳، زهرا علم^۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۹/۶

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۳/۱۹

چکیده

هدف تحقیق حاضر تعیین رابطه بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی با رضایت دانشجویان تربیت بدنی است. روش تحقیق از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل دو گروه است: (۱) کلیه اعضای هیئت علمی تربیت بدنی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران که در سال ۱۳۸۸ در دوره تحصیلات تکمیلی مشغول به تدریس بودند (N=۵۳؛ ۲) کلیه دانشجویان تربیت بدنی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران که در سال ۱۳۸۸ در دوره تحصیلات تکمیلی مشغول به تحصیل بودند (N=۴۲۸). در گروه اول، تمام اعضای هیئت علمی نمونه را تشکیل دادند و در گروه دوم ۲۳۰ دانشجو به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و رضایت دانشجویان، به ترتیب از پرسشنامه استاندارد شاخص توصیفی شغل (JDI) (۱۹۹۱) و پرسشنامه کرانکی (۲۰۰۶) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها، پس از تأیید روایی آن‌ها توسط متخصصان، در تحقیقی راهنما با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۱ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، لوین، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با روش ورود هم‌زمان) استفاده شد. نتایج تحقیق رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و رضایت دانشجویان نشان داد. همچنین، نتایج نشان داد رضایت اعضای هیئت علمی از ارتقای سرپرستی و حقوق خود با هر دو جنبه رضایت دانشجویان از تدریس و اثربخشی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. به علاوه، بین رضایت اعضای هیئت علمی از همکاران خود تنها با رضایت دانشجویان از تدریس آنان رابطه مثبت و معنی‌داری دیده شد. نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که تنها مؤلفه سرپرستی بیش‌بین معنی‌داری برای رضایت دانشجویان است.

کلیدواژه‌های فارسی: دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، رضایت دانشجو.

Email: fa.hadavi@gmail.com

۱. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

Email: bagherihadi25@yahoo.com

۲. مربی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرری (نویسنده مسئول)

Email: zahra_alam@yahoo.com

۳ و ۴. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت معلم تهران

Email: mnazari62@gmail.com

مقدمه

امروزه، بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌های غیرانتفاعی به منظور ایجاد مزایای رقابتی برای خود به مفهوم جدیدی به نام تمرکز بر نیازهای مشتریان روی آورده‌اند که به معنی تأمین رضایت آن‌هاست (۱). رضایت مشتری مفهوم پیچیده‌ای است که مؤلفه‌های متعددی بر آن اثر می‌گذارد. حتی تعریف‌های آن تفاوت قابل توجهی با یکدیگر دارند. آندرسون^۱ (۱۹۹۷) رضایت مشتری را میزان مطلوبیتی می‌داند که مشتری از ویژگی‌های مختلف محصول یا خدمت کسب می‌کند (۲). ویلارد^۲ (۲۰۰۰) نیز بیان می‌کند که رضایت مشتریان میزان احساس و ادراک مثبت آنان از خدماتی است که انتظار دارند از سازمان دریافت کنند (۳). رضایت مشتری زمانی حاصل می‌شود که خواست واقعی مشتری تأمین و نیاز او در زمان معین و به روشی که او می‌خواهد برآورده شود (۴). مرور منابع و تحقیقات نشان می‌دهد مفهوم رضایت مشتری همگام با کیفیت پیش می‌رود. کیفیت مجموعه‌ای از ویژگی‌های کالا یا خدمتی است که نیازها و رضایت مصرف‌کننده را تأمین می‌کند (۵). جوران^۳ کیفیت را توان محصول یا خدمت در تأمین نیازهای واقعی مشتری تعریف می‌کند (به نقل از ۶).

مفهوم کیفیت و رضایت مشتری در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی اهمیت بسیاری دارد. در این مؤسسه‌ها، دانشجویان مشتریان اصلی سازمان محسوب می‌شوند و پیروی از فلسفه مشتری‌مداری به منظور جذب و حفظ آنان و نیز جذب منابع دولتی و کمک‌های مردمی از فعالیت‌های اساسی است که به نوبه خود، حفظ و بقای مؤسسات آموزش عالی را در درازمدت به دنبال خواهد داشت (۱، ۷، ۸). از طرفی، در ابعاد وسیع، دانشگاه‌ها وظیفه تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص را برای کل جامعه برعهده دارند و نقش آن‌ها در رشد و توسعه کشورها و حرکت در مسیر پیشرفت بسیار مهم تلقی می‌شود. بدین دلیل، هزینه‌های سنگینی به منظور توسعه پایدار جامعه به این بخش اختصاص داده می‌شود (۹). جلوگیری از اتلاف این هزینه‌های سنگین و بهره‌وری در آموزش عالی در صورتی ممکن خواهد بود که دانشجویان، به‌عنوان اصلی‌ترین سرمایه این نظام، رضایت کافی داشته باشند؛ زیرا تحقیقات نشان داده است رضایت دانشجویان از خدمات دانشگاه، افزایش بازده یادگیری و بهبود عملکرد آنان را به دنبال خواهد داشت (۱۰، ۱۱)؛ به عبارت دیگر، نارضایتی دانشجویان - به دلیل کاهش بازده یادگیری آنان - می‌تواند توسعه کشور را که در گرو کارآمدی نیروهای تربیت‌شده دانشگاهی است، با مشکل

-
1. Anderson
 2. Willard Hom
 3. Jouran

مواجه سازد. به علاوه، بی توجهی به رضایت دانشجویان ممکن است باعث هدر رفتن منابع یا صرف هزینه‌های اضافی اقتصادی و اجتماعی شود (۱)؛ بنابراین، پی بردن به اینکه برای راضی کردن دانشجویان چه باید کرد و ایجاد سیستمی برای حفظ رضایت آن‌ها چالش اصلی دانشگاه‌ها در سال‌های اخیر بوده است. این مسئله، به‌ویژه در دانشکده‌های تربیت بدنی می‌تواند مطرح باشد؛ زیرا گسترش سریع این دانشکده‌ها و افزایش چشمگیر هزینه‌های آموزشی در کنار تغییرات جمعیت‌شناختی جامعه، توجه به کیفیت و رقابت را تشدید کرده است. رضایت دانشجویان متأثر از عوامل مختلفی نظیر وجهه دانشگاه و تلقی ارزش مدرک آن، موقعیت جغرافیایی، امکانات و تأسیسات، جو دانشگاه، حمایت‌های مالی، مشاوره تحصیلی، تأکید بر تحقیق و پژوهش، کیفیت استادان و غیره است. در این میان، کیفیت استادان نقش تعیین‌کننده‌ای در تأمین رضایت دانشجویان ایفا می‌کند. همچنان که کورتس^۱ و همکاران (۲۰۰۰) در مطالعه‌ای در خصوص سنجش رضایت دانشجویان دوره کارشناسی از دانشگاه خود، بین نحوه آموزش اعضای هیئت علمی و رضایت کلی دانشجویان رابطه مثبتی گزارش کردند (۱۲). هیل^۲ و همکاران (۲۰۰۳) نیز در تحقیق خود رابطه مثبتی بین رضایت دانشجویان و کیفیت تدریس استادان مشاهده کردند (۱۳). بر این اساس، می‌توان گفت اعضای هیئت علمی نقش مهمی در رضایت دانشجویان ایفا می‌کنند؛ زیرا تدریس - که به عنوان فعالیت نهایی دانشگاه در ارائه خدمت اصلی خود به حساب می‌آید - وابسته به شخص ارائه‌دهنده آن یعنی استاد است. بدین ترتیب، می‌توان گفت رضایت دانشجویان میزان احساس و ادراک مثبت آنان نسبت به خدماتی است که انتظار دارند از اساتید خود دریافت کنند (۳). وزارت تحصیلات تکمیلی بریتیش کلمبیا^۳ (۲۰۰۳) نیز در مطالعه‌ای، شیوه تدریس استادان و اثربخشی آنان را در تأمین اهداف آموزشی از ابعاد اصلی رضایت دانشجویان اعلام کرد (۱۴)؛ بنابراین، می‌توان این فرضیه را مطرح کرد که یکی از بهترین روش‌ها برای اثرگذاری بر رضایت دانشجویان، توجه به نیازها و خواسته‌های اعضای هیئت علمی و افزایش رضایت شغلی آنان است.

چندان^۴ (۱۹۹۷) رضایت شغلی را حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت تعریف می‌کند که کارکنان نسبت به شغل خود دارند (به نقل از ۱۵). عوامل متعددی بر این متغیر مهم سازمانی اثر می‌گذارد. دسته‌ای از این عوامل که مهم‌ترین متغیرهای موجود در تئوری‌های انگیزشی را

-
1. Corts
 2. Hill
 3. British-Columbia Ministry of Advanced Education
 4. Chandan

در بر می‌گیرد شامل: ماهیت شغل، حقوق، فرصت‌های ترفیع، رفتار سرپرست و همکاران است که در مجموع، رضایت کلی فرد را از شغل نشان می‌دهد (۱۶).

تحقیقات نشان می‌دهد رضایت شغلی می‌تواند باعث بهبود عملکرد شغلی (۱۷-۲۱)، افزایش تعهد سازمانی (۱۸، ۲۲-۲۴)، ایجاد تعهد حرفه‌ای (۲۳) و جلوگیری از غیبت و ترک سازمان (۲۵) شود. این پیامدهای مثبت نیز می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش منجر شود (۲۶) و بدیهی است که رضایت دانشجویان را نیز به دنبال خواهد داشت؛ بنابراین منطقی به نظر می‌رسد که رابطه بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و رضایت دانشجویان بررسی شود. در این زمینه مطالعات محدودی نیز انجام شده است. کرانکی^۱ (۲۰۰۶) در مطالعه‌ای در دانشگاه ایالتی آهایو، بین رضایت اعضای هیئت علمی و رضایت دانشجویان رابطه مثبت و معنی‌داری گزارش نمود. با این حال، بیان کرد که بین رضایت آنان از حقوق و همکاران خود با رضایت دانشجویان ارتباط معنی‌داری وجود ندارد (۸). سی‌یونگ وان^۲ (۲۰۰۹) نیز در مطالعه‌ای مشابه روی ۲۰۰ دانشجو و ۳۶ عضو هیئت علمی، ارتباط مثبت و معنی‌داری بین رضایت اعضای هیئت علمی و رضایت دانشجویان گزارش کرد (۲۷). در حقیقت، رضایت این دو گروه (اعضای هیئت علمی و دانشجویان) از مسائل مختلفی نشئت می‌گیرد که در دانشگاه رخ می‌دهد. با این حال، انتظار می‌رود رضایت احساس شده توسط اعضای هیئت علمی بر عملکرد آنان و در نتیجه، بر رضایت احساس شده توسط دانشجویان اثر بگذارد، اما از آنجا که در آموزش عالی ایران و دانشکده‌های تربیت بدنی، به‌عنوان زیر مجموعه آن، تحقیقی در این زمینه انجام نشده است، محقق به دنبال پاسخ به این سؤال بود: آیا بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و رضایت دانشجویان این رشته براساس خدماتی که از استادان خود دریافت می‌کنند، رابطه‌ای وجود دارد؟

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق حاضر از نوع همبستگی است و داده‌ها، با استفاده از پرسشنامه و به‌صورت میدانی جمع‌آوری شده‌اند. این تحقیق از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است. جامعه و نمونه آماری این تحقیق شامل دو گروه است:

۱. کلیه اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها^۳ و گروه‌های^۴ تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی سطح

1. Karoncke

2. Hsiung Wan

۳. شامل دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های الزهراء، شهید بهشتی، تهران و تربیت معلم

۴. شامل گروه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های تربیت مدرس و علامه طباطبایی

شهر تهران که در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹ در مقطع تحصیلات تکمیلی مشغول به تدریس بودند (N=۵۳). در این گروه، به دلیل کوچک بودن حجم جامعه، نمونه برابر با جامعه در نظر گرفته شد؛

۲. کلیه دانشجویان تحصیلات تکمیلی که در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹ در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی سطح شهر تهران مشغول به تحصیل بودند (N=۴۲۸). در این گروه، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و بر اساس جدول مورگان و همچنین در نظر گرفتن امکان برنگشتن برخی پرسشنامه‌ها، ۲۳۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردید.

در این تحقیق از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه رضایت شغلی (JDI^۱): این پرسشنامه مشتمل بر ۴۱ سؤال است که پنج شاخص ماهیت کار، سرپرست، همکاران (هر کدام ۱۰ سؤال)، ارتقا و ترفیع (۵ سؤال) و حقوق و مزایا (۶ سؤال) را در بر می‌گیرد. پرسشنامه مذکور، توسط ویسوکي و کروم^۲ در سال ۱۹۹۱ اساس شاخص توصیفی شغل ساخته و استاندارد شده است (به نقل از ۱۵) و از متداول‌ترین پرسشنامه‌های استفاده‌شده در سال‌های اخیر است (۲۸). مقیاس اندازه‌گیری این پرسشنامه از نوع افتراق معنایی است که هر پاسخ، امتیازی از ۱ تا ۵ را به خود اختصاص می‌دهد؛

۲- پرسشنامه رضایت دانشجویان کرانکی^۳: این پرسشنامه مشتمل بر ۲۹ سؤال است که توسط کرانکی در سال ۲۰۰۶، در دانشگاه ایالتی آهایو ساخته شده است و دو شاخص رضایت از تدریس (۱۴ سؤال) و رضایت از اثربخشی اعضای هیئت علمی (۱۵ سؤال) را می‌سنجد. مقیاس اندازه‌گیری این پرسشنامه از نوع پنج ارزشی لیکرت است (۸).

روایی دو پرسشنامه، پس از ترجمه، توسط متخصصان مدیریت ورزشی و مدیریت آموزشی بررسی شد و نظرات اصلاحی آن‌ها در مورد رابطه بین سؤالات و اهداف تحقیق اعمال گردید. ضمناً، از آنجا که پرسشنامه رضایت دانشجویان برای اولین بار در ایران استفاده می‌شد، به منظور رفع نواقص احتمالی و ابهامات آن، پرسشنامه مذکور در مطالعه‌ای آزمایشی در میان نمونه‌ای ۳۰ نفری، خارج از نمونه تحقیق، توزیع و موارد ابهام ذکر شده توسط آزمودنی‌ها رفع شد. در این تحقیق، پایایی دو پرسشنامه در مطالعه‌ای راهنما، با استفاده از ضریب آلفای

-
1. Job Descriptive Index
 2. Wysocki & Kromm
 3. Karonke's student survey questionnaire

کرونباخ برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۵ و برای پرسشنامه رضایت دانشجویان ۰/۸۱ به- دست آمد.

پس از انجام هماهنگی‌های لازم با دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی، فهرست اعضای هیئت علمی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی هر دانشگاه تهیه شد. با توجه به اینکه ابزار مناسب برای تحقیق حاضر پرسشنامه بود، پس از تنظیم و اطمینان از پایایی و روایی، پرسشنامه‌ها به همراه نامه به صورت حضوری، توسط محقق در میان نمونه انتخابی توزیع و پس از تکمیل، جمع‌آوری شد. از پرسشنامه‌های توزیع شده، ۴۱ پرسشنامه قابل استفاده (۰/۷۷) از اعضای هیئت علمی و ۲۱۶ پرسشنامه (۰/۹۴) از دانشجویان به دست آمد^۱.

در این پژوهش، از آمار توصیفی (شامل میانگین و انحراف معیار) برای خلاصه کردن، طبقه‌بندی و توصیف داده‌ها، در قالب جدول استفاده شد. در بخش آمار استنباطی، ابتدا از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن توزیع و آزمون لوین برای بررسی تجانس واریانس داده‌ها استفاده شد. سپس، با محرز شدن پیش فرض‌های طبیعی بودن و تجانس واریانس، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره با روش ورود هم‌زمان متغیرها^۲ استفاده شد. تجزیه و تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS15 انجام شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های این تحقیق در سه بخش به شرح زیر بیان می‌شود:

۱- تجزیه و تحلیل توصیفی اطلاعات مربوط به ویژگی‌های فردی نمونه‌های آماری تحقیق نشان داد ۳۳ نفر از اعضای هیئت علمی را مردان و ۸ نفر را زنان تشکیل می‌دهند. از این میان، ۱۴/۷ درصد بین ۳۰-۳۹ سال، ۳۱/۷ درصد بین ۴۰-۴۹ سال و ۵۳/۶ درصد بیش از ۵۰ سال سن داشتند. از دانشجویان حاضر در تحقیق نیز، ۱۱۱ نفر را مردان و ۹۵ نفر را زنان تشکیل می‌دادند که ۲۵ درصد آنان بین ۲۰-۲۴ سال، ۶۶/۷ درصد بین ۲۵-۲۹ سال و ۸/۳ درصد بیش از ۳۰ سال سن داشتند.

۲- تجزیه و تحلیل توصیفی وضعیت رضایت شغلی اعضای هیئت علمی نشان داد که رضایت آن‌ها در دامنه‌ای از ۵ تا ۲۵ امتیاز برابر با ۱۷/۵۹ است که این امتیاز در تقسیم‌بندی‌ای پنج سطحی (نارضایتی، رضایت کم، رضایت متوسط، رضایت زیاد و رضایت بسیار زیاد) سطح

۱. اطلاعات مربوط به طبقات جامعه و نمونه آماری در یادداشت‌های انتهای مقاله ارائه شده است.

2. Simultaneous enter method

رضایت بالایی را نشان می‌دهد. ضمناً، اعضای هیئت علمی بیشترین میزان رضایت را از ماهیت شغل (۴/۴۵ از ۵) و کمترین میزان را از حقوق (۱/۵۳ از ۵) و ارتقاء (۱/۶۵ از ۵) داشتند. میزان رضایت دانشجویان از اعضای هیئت علمی نیز در دامنه‌ای از ۲ تا ۱۰ امتیاز برابر با ۶/۳۵ به‌دست آمد که این امتیاز در تقسیم‌بندی‌ای سه سطحی (رضایت کم، رضایت متوسط و رضایت زیاد)، سطح متوسطی را نشان می‌دهد. ضمناً، رضایت دانشجویان در مؤلفه رضایت از تدریس بیشتر از رضایت از اثربخشی اعضای هیئت علمی و به‌ترتیب برابر با ۳/۷ و ۳/۱۴ بود.

۳- نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و رضایت دانشجویان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و رضایت دانشجویان از دو بُعد تدریس (۰/۷۴) و اثربخشی (۰/۶۳۶) آنان رابطه مثبت و معنی‌داری دیده شد (جدول ۱). به‌علاوه، بر اساس نتایج، بین رضایت اعضای هیئت علمی از مؤلفه‌های سرپرستی (۰/۸۰۵)، ارتقای شغلی (۰/۶۷۷)، حقوق (۰/۵۶۹) و همکاران خود (۰/۵۴۳) با رضایت دانشجویان از تدریس آنان در سطح $\alpha=0/05$ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، اما بین رضایت اعضای هیئت علمی از ماهیت کار خود با رضایت دانشجویان از تدریس آنان رابطه معنی‌داری دیده نشد (جدول ۲).

همچنین، نتایج نشان داد بین رضایت اعضای هیئت علمی از مؤلفه‌های سرپرستی (۰/۷۵۳)، ارتقای شغلی (۰/۷۲۱) و حقوق خود (۰/۵۷۱) با رضایت دانشجویان از اثربخشی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح $\alpha=0/05$ وجود دارد. به‌علاوه، بین رضایت اعضای هیئت علمی از ماهیت شغل و همکاران خود با رضایت دانشجویان از اثربخشی آنان رابطه معنی‌داری مشاهده نشد (جدول ۳).

نتایج تحقیق درباره متغیرهای پیش‌بینی‌کننده رضایت دانشجویان براساس رضایت اعضای هیئت علمی از ماهیت کار خود، سرپرستی، همکاران، حقوق و ارتقای شغلی، با استفاده از تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه (با روش ورود هم‌زمان) نشان داد ضریب رگرسیون چندگانه برابر با $R=0/88$ و ضریب تعیین برابر با $R^2=0/78$ است که نشان می‌دهد ۷۸ درصد از تغییرات پنج مؤلفه رضایت شغلی با تغییرات رضایت دانشجویان همبسته است؛ به عبارت دیگر، توان پیش‌بینی رضایت دانشجویان از طریق رضایت اعضای هیئت علمی، با استفاده از این مؤلفه‌ها وجود دارد. مقایسه ضرایب بتا و نیز میزان t به‌دست آمده نشان داد تنها مؤلفه سرپرستی قدرت پیش‌بینی مثبت و معنی‌داری دارد (جدول ۴).

جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای رضایت شغلی استادان و رضایت دانشجویان

متغیر	شاخص آماری		
	تعداد	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
رضایت شغلی	۱۴	۰/۷۰۹	*۰/۰۰۵
اعضای	۱۴	۰/۷۴۰	*۰/۰۰۲
هیئت علمی	۱۴	۰/۶۳۶	*۰/۰۱۴

*رابطه در $P \leq 0/05$ معنی دار است.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای ابعاد پنج‌گانه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و رضایت دانشجویان از تدریس

متغیرها	شاخص آماری		
	تعداد	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
ماهیت کار	۱۴	۰/۱۵۱	۰/۶۰۷
همکاران	۱۴	۰/۵۴۳	*۰/۰۴۵
حقوق	۱۴	۰/۵۶۹	*۰/۰۳۴
ارتقاء	۱۴	۰/۶۷۷	*۰/۰۰۷
سرپرستی	۱۴	۰/۸۰۵	*۰/۰۰۱

*رابطه در $P \leq 0/05$ معنی دار است.

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای ابعاد پنج‌گانه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و رضایت دانشجویان از اثربخشی

متغیرها	شاخص آماری		
	تعداد	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
ماهیت کار	۱۴	۰/۲۵۲	۰/۳۸۴
همکاران	۱۴	۰/۴۹۶	۰/۰۷۱
حقوق	۱۴	۰/۵۷۱	*۰/۰۳۳
ارتقاء	۱۴	۰/۷۲۱	*۰/۰۰۴
سرپرستی	۱۴	۰/۷۵۳	*۰/۰۰۲

*رابطه در $P \leq 0/05$ معنی دار است.

جدول ۴. ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی «رضایت دانشجویان»، براساس «رضایت اعضای هیئت علمی از ماهیت کار خود، سرپرستی، همکاران، حقوق و ارتقای شغلی» با روش ورود هم‌زمان متغیرها

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	R	R ²	ضریب β	میزان t	سطح معنی داری
رضایت دانشجویان	ماهیت کار	۰/۸۸۳	۰/۷۸	۰/۳۰۱	۱/۷۱۴	۰/۱۲۱
	سرپرستی			۰/۵۸۸	۳/۱۶۱	*۰/۰۱۱
	همکاران			-۰/۱۴۸	-۰/۵۸۸	۰/۵۷۱
	ارتقاء			۰/۱۷۱	۰/۹۱۲	۰/۳۸۵
	حقوق			۰/۰۹۲	۰/۴۷۷	۰/۶۴۵

*رابطه در $P \leq 0/05$ معنی دار است.

بحث و نتیجه گیری

بررسی نتایج تحقیق نشان می‌دهد به‌طور کلی، بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی با رضایت کلی دانشجویان و رضایت از هر دو بعد تدریس و اثربخشی اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته با یافته‌های کرانکی (۲۰۰۶) و سی‌یونگ وان (۲۰۰۹) در محیط‌های آموزشی مطابقت دارد. همچنین، این نتیجه با نتایج رتزر (۲۰۰۵)، بولگارلا (۲۰۰۵)، وو (۲۰۰۷) و شی و گورسوی (۲۰۰۸) که رابطه بین رضایت کارکنان و رضایت مشتریان در محیط‌های تجاری را نشان داده‌اند، هم‌خوانی دارد (۸، ۲۷، ۲۹، ۲۶، ۳۰، ۳۱)؛ از این رو، ضمن تأکید بر کیفیت استادان (کارکنان) به‌عنوان یکی از ابعاد اصلی رضایت دانشجویان (مشتریان)، انتظار می‌رود که با ایجاد تغییرات مثبت در دیدگاه اعضای هیئت علمی در مورد شغل خود، میزان رضایت دانشجویان نیز ارتقاء یابد. این موضوع می‌تواند به این دلیل باشد که استادان راضی - که در تماس مستقیم با دانشجویان هستند - نه تنها در جایگاهی قرار دارند که می‌توانند از نیازها و اهداف دانشجویان آگاهی یابند و به آن واکنش نشان دهند، بلکه انرژی و تمایل زیادی برای ارائه خدمت خواهند داشت که این موضوع، در جای خود، می‌تواند در مورد فرآیند آموزش دیدگاه مثبتی در دانشجویان ایجاد کند.

یافته‌های دیگر تحقیق بیانگر این است که بین رضایت اعضای هیئت علمی از جنبه‌های حقوق، ارتقاء و سرپرستی خود با هر دو جنبه رضایت دانشجویان (تدریس و اثربخشی) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بر این اساس، به نظر می‌رسد حقوق منصفانه و پاداش برای تلاش بیشتر، امکان رشد و ترقی، کسب مراتب علمی بالاتر یا ارتقاء به پست‌های بالاتر سازمانی و رفتار منصفانه مدیران و سرپرستان، رفتار حمایتی آنان و فراهم کردن بازخوردهای مربوط به نتایج کار برای اعضای هیئت علمی می‌تواند در آنان انگیزش لازم برای تلاش بیشتر ایجاد کند و در نتیجه، به بهبود عملکرد و افزایش اثربخشی آنان منجر شود. همچنان که مطالعات ویلسون^۱ و همکاران (۲۰۰۴) و استروف^۲ (۱۹۹۲) در محیط‌های آموزشی این موضوع را تأیید می‌کند (۳۲، ۳۳). این پیامدهای مثبت می‌تواند نیازها و خواسته‌های دانشجویان را به نحو بهتری برآورده کند و به رضایت آن‌ها منجر شود. یافته اخیر درباره رابطه بین رضایت اعضای هیئت علمی از حقوق خود و رضایت دانشجویان از تدریس اعضای هیئت علمی با یافته کرانکی (۲۰۰۶) در دانشگاه اهایو مغایرت دارد. دلیل این امر ممکن است به ساختار متفاوت حقوق و دستمزد در دانشگاه اهایو مربوط باشد؛ زیرا تأکید این دانشگاه در پرداخت حقوق بر اجرای

1. Wilson
2. Ostroff

تحقیقات برای مؤسسه‌های طرف قرارداد دانشگاه است؛ بنابراین، اعضای هیئت علمی علاقه‌مند به تدریس که در مسائل تحقیقی درگیر نمی‌شوند حقوق کمتری دریافت می‌کنند. مطالعات رتزر (۲۰۰۵) و بولگارلا (۲۰۰۵) در محیط‌های تجاری نیز رابطه بین رضایت کارکنان از حقوق و سرپرست خود را با رضایت مشتریان تأیید می‌کند (۲۶، ۲۹).

نتایج تحقیق، همچنین نشان می‌دهد رضایت اعضای هیئت علمی از همکاران خود تنها با رضایت دانشجویان از تدریس اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. این یافته با یافته کرانکی (۲۰۰۶) مغایرت دارد. این امر بر اهمیت و لزوم برقراری شرایط کاری دوستانه و صمیمی در جامعه تحقیق تأکید می‌کند. در واقع، به نظر می‌رسد شرایط کاری دوستانه و تعاملات اجتماعی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با همکاران خود که ایجاد و گسترش کار تیمی و افزایش تعهد حرفه‌ای را به همراه دارد (۳۴)، می‌تواند زمینه افزایش کیفیت تدریس و برآورده ساختن انتظارات دانشجویان را در سطحی بالاتر فراهم سازد. البته، با توجه به تحقیقات محدود در این زمینه، این امر به بررسی بیشتری نیاز دارد.

از دیگر یافته‌های تحقیق حاضر این است که بین رضایت اعضای هیئت علمی از ماهیت کار خود با هیچ‌یک از جنبه‌های رضایت دانشجویان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. این یافته می‌تواند بدین معنی باشد که اگرچه ماهیت کار عامل انگیزشی مهمی است که رضایت شغلی را به دنبال دارد (۳۴) و نتایج این تحقیق نیز آن را نشان می‌دهد، نمی‌توان انتظار داشت که باور اعضای هیئت علمی در مورد اهمیت وظایف و هدفمند بودن کار خود، افزایش رضایت دانشجویان را به دنبال داشته باشد که البته این مسئله نیز به تحقیق بیشتر نیاز دارد.

همچنین، نتایج تحقیق حاکی از آن است که رضایت اعضای هیئت علمی از سرپرست خود، پیش‌بین مثبت و معنی‌داری برای رضایت دانشجویان است؛ بدین معنی که رضایت از سرپرست نقش به‌سزایی در تبیین رضایت دانشجویان دارد. بر اساس این یافته، می‌توان پیشنهاد کرد که در مرتبه اول، انتخاب مدیران شایسته و مجهز به مهارت‌های رهبری در دانشکده‌های تربیت بدنی و سپس، مدیریت حمایتی و رفتار منصفانه مدیران با کارکنان می‌تواند زمینه‌ساز افزایش رضایت دانشجویان، بهبود بازده یادگیری آنان و در نهایت، پرورش نیروهای کارآمد برای جامعه باشد.

نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی اطلاعات نیز سطوح پایین رضایت اعضای هیئت علمی را از وضعیت ارتقاء و حقوق خود نشان می‌دهد. این یافته با یافته‌های اسدی و همکاران (۱۳۸۰)، شکیب و رجایی (۱۳۸۵)، خاوری و یوسفیان (۱۳۸۶) و فروغی و همکاران (۱۳۸۶) که کمترین میزان رضایت اعضای هیئت علمی را از حقوق یا ارتقای خود و یا از هر دو آن‌ها بیان کرده‌اند،

هم‌خوانی دارد (۳۵-۳۸). با توجه به این مسئله، لزوم اتخاذ سیاست‌ها و رویه‌های روشن در خصوص فرآیندهای ارتقاء و ترفیع اعضای هیئت علمی تربیت بدنی و نیز افزایش حقوق و پاداش آن‌ها به چشم می‌خورد تا ضمن انجام این کار به بهبود فرآیند آموزش کمک شود. بدین ترتیب، ضمن تحقق اهداف کوتاه مدت، رسالت نهایی دانشکده‌های تربیت بدنی که همانا توسعه ورزش و داشتن جامعه‌ای سالم و توسعه‌یافته است، امکان‌پذیر می‌شود.

یادداشت‌ها

۱- طبقات مختلف جامعه و نمونه آماری اعضای هیئت علمی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی را می‌توان در جدول ۱ و ۲ مشاهده نمود. چنانچه مشخص است مطالعه در قالب ۱۴ گروه آموزشی حاضر در این تحقیق انجام شده است.

جدول ۱. جامعه و نمونه آماری مربوط به اعضای هیئت علمی و طبقات مختلف آن

تعداد در نمونه	تعداد در جامعه آماری		طبقات جامعه آماری اعضای هیئت علمی	
	دانشگاه	گروه (گرایش)	گروه (گرایش)	دانشگاه
۳	۴	۴	فیزیولوژی ورزش	الزهر
۱	۴	۲	فیزیولوژی ورزش	تربیت مدرس
۲		۲	مدیریت و برنامه‌ریزی	
۱	۱۲	۱	آسیب‌شناسی	تربیت معلم
۲		۲	رفتار حرکتی	
۳		۴	فیزیولوژی ورزش	
۳		۵	مدیریت و برنامه‌ریزی	
۲	۲۰	۲	آسیب‌شناسی	تهران
۵		۷	رفتار حرکتی	
۴		۵	فیزیولوژی ورزش	
۴		۶	مدیریت و برنامه‌ریزی	
۳	۹	۴	رفتار حرکتی	شهید بهشتی
۴		۵	فیزیولوژی ورزش	
۴	۴	۴	مدیریت و برنامه‌ریزی	علامه طباطبایی
۴۱	۵۳	۵۳	۱۴	تعداد کل

جدول ۲. جامعه و نمونه آماری مربوط به دانشجویان تحصیلات تکمیلی و طبقات مختلف آن

تعداد در نمونه	تعداد در جامعه آماری		طبقات جامعه آماری اعضای هیات علمی	
	دانشگاه	گروه (گرایش)	گروه (گرایش)	دانشگاه
۱۷	۳۴	۳۴	فیزیولوژی ورزش	الزهرا
۱۲	۴۳	۲۱	فیزیولوژی ورزش	تربیت مدرس
۱۲		۲۲	مدیریت و برنامه ریزی	
۶	۸۸	۶	آسیب شناسی	تربیت معلم
۷		۱۱	رفتار حرکتی	
۱۶		۳۲	فیزیولوژی ورزش	
۲۰		۳۹	مدیریت و برنامه ریزی	
۱۱	۱۲۵	۱۵	آسیب شناسی	تهران
۱۳		۳۰	رفتار حرکتی	
۱۹		۴۲	فیزیولوژی ورزش	
۱۸		۳۸	مدیریت و برنامه ریزی	
۲۰	۹۳	۴۶	رفتار حرکتی	شهید بهشتی
۲۲		۴۷	فیزیولوژی ورزش	
۲۳	۴۵	۴۵	مدیریت و برنامه ریزی	علامه طباطبایی
۲۱۶	۴۲۸	۴۲۸	۱۴	تعداد کل

منابع:

۱. روستا، احمد، ونوس، داور، ابراهیمی، عبدالحمید، (۱۳۸۶). «مدیریت بازاریابی». تهران: سمت.
2. Anderson, E.W., Fornell, C., Rust, R.T. (1997). Customer satisfaction, productivity, and profitability: Differences between goods and services. *Marketing Science Journal*, 16: 129-145.
3. Willard Hom, M.B.A. (2000). An overview of customer satisfaction models. *RP Group Proceedings*, 100-110.
۴. صدری، بیژن، (۱۳۷۸). بررسی دیدگاه مشتریان پراید در مورد کیفیت محصول در شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.
5. Valarie, A.Z., Leonard, L.B., Parasurman, A. (1998). Communication and Control processes in Delivery of Service Quality. *Journal of Marketing*, 66: 35-38.
۶. استونر، جیمز ای. اف، فریمن، آر، ادوارد و گیلبرت، دانیل آر، (۱۳۸۶). «مدیریت: مقدمه‌ای بر مدیریت، مدیریت در قرن بیست و یکم، برنامه ریزی». جلد اول. ترجمه علی پارسائیان، سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
7. Kara, A., Oscar, W., Deshields, Jr. (2004). Business student satisfaction, Intention and retention in higher education: An empirical investigation. A thesis

- of Business Administration. Pennsylvania State University-York campus.
8. Karoncke, K.A. (2006). Correlation between faculty satisfaction and student satisfaction in higher education. A thesis of the degree bachelor, the Ohio state university.
 ۹. کاشف، میرمحمد، مظفری، سید امیر احمد، (۱۳۸۵). مقایسه سلامت عمومی اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال حرکتی دانشگاه‌های کشور. علوم حرکتی و ورزش، ۷: ۱۱-۲۳.
 10. Karemera, D., Reuben, L.J., Sillah, M.R. (2003). The effect of academic environment and background characteristics on student satisfaction and performance: The case of South Carolina State University's Schools of Business. *College Student Journal*, 37(2): 298-308.
 11. Garsia-Aracil, A. (2009). European graduates level of satisfaction with higher education. *High Education journal*, 57: 1-21. (Available in: www.Springer.com)
 12. Corts, D.P., Lounsbury, J.W., Saudargas, R.A., Tatum, H.E. (2000). Assessing undergraduate satisfaction with an academic department: A method and case study. *College Student Journal*, 34(3): 399-409.
 13. Hill, Y., Lomas, L., MacGregor, J. (2003). Students' perceptions of quality in higher education. *Quality Assurance in Education*, 11: 15-20.
 14. British-Columbia Ministry of Advanced Education. (2003). Understanding Student Satisfaction. Issue paper, 3(1): 19-25.
 ۱۵. سروش، مجتبی، (۱۳۸۱). مقایسه رضایت شغلی و تعهد سازمانی و همبستگی آن‌ها با منتخبی از ویژگی‌های فردی بین مسئولان تربیت بدنی آموزشگاه‌ها و مدیران ادارات تربیت بدنی شهرستان‌های استان خراسان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی. دانشگاه تربیت معلم تهران.
 16. Ford, J. (2002). Job satisfaction and attrition among school psychologists. *School psychology Jaclyn Wiesenberger*, 41: 112-119.
 17. Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., Patton, G.k. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127: 376-407.
 18. Chen, L.H. (2008). Job satisfaction among information system (IS) personnel. *Computer in human behavior*, 24: 105-118.
 19. Skalli, A., Theodosiou, L., Vasileiou, E. (2008). Job as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 37: 1906-1920.
 20. Shahu, R., Gole S.V. (2008). Effect of job stress and job satisfaction on performance: An empirical study. *AIMS International Journal of Management*, 3: 237-246.

21. Gui, L., Barriball, K.L. While, A.E. (2009). Job satisfaction of nurse teachers: A review. Part II: Effects and related factors. *Nurse Education Today*. 29(5): 477-487.
22. Hall, C. (2003). Job satisfaction of sport management faculty in the U.S.A. Doctoral dissertation, Department of sport management. Recreation Management and Physical education. The Florida State University.
23. Lu, H., While, A.E., Barribal, K.L. (2007). Job satisfaction and its related factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *International Journal of Nursing studies*, 44: 574–588.
24. Yang, F.H., Chang, C.C. (2008). Emotional labor, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing studies*, 45: 879–887
25. Daft, R.L., Noe, R.A. (2001). *Organizational Behavior*. New York: South-Western Publishing.
26. Bulgarella, C.C. (2005). Employee satisfaction & customer satisfaction: Is there a Relationship? Guide star research. http://www.guidestar.com/professional_services/whitepaper.
27. Hsiung Wan, C. (2009). A study of the relationship between student and faculty satisfaction of service quality within Asia University in Taiwan. A doctoral dissertation of education in sport management.
28. Gui, L., Barriball, K.L. While, A.E. (2009). Job satisfaction of nurse teachers: A review. Part I: Measurement, levels and components. *Nurse Education Today*. 29(5): 469-476.
29. Retzer, J. (2005). Examining the customer-employee satisfaction feedback loop. *International research group, Maritz research*, 36(4): 108–119.
30. Wu, C.H. (2007). The impact of customer homogeneity on customer satisfaction in tourism service- the service encounter prospective. *Tourism Management Journal*. 28(6): 1518-1528.
31. Chi, C.G., Gursoy, D. (2009). Employee satisfaction customer satisfaction and financial performance: an empirical examination. *International Journal of Hospitality Management*, 28: 245-253.
32. Wilson, A., Frimpong, J. (2004). A reconceptualisation of the satisfaction-service performance thesis. *Journal of Services Marketing*, 18: 471-481.
33. Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77: 963-974.
34. Anon, B. (1999). Motivation. *Family Practice Management Journal*, 23: 145-170.

۳۵. اسدی، حسن، طالب پور، مهدی، مرتضوی، مسعود، کاظم نژاد، انوشیروان، (۱۳۸۰). بررسی و مقایسه رضایت شغلی مدیران، کارکنان و استادان دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور. حرکت، ۹: ۱۰۱-۱۱۴.
۳۶. شکیب، عبدالحمید، رجایی، علیرضا، (۱۳۸۵). عوامل مؤثر بر رضایتمندی شغلی استادان دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه روان‌شناسان ایرانی، ۸: ۲۸۷-۲۹۷.
۳۷. خاوری، لیلی، یوسفیان، جواد، (۱۳۸۶). مقایسه رضایت شغلی اعضای هیئت علمی فعال و غیرفعال در دانشگاه یزد. المپیک، ۳۷(۱): ۴۹-۵۸.
۳۸. فروغی، فیض‌اله، خرازی، هادی، ایران‌فر، شیرین، رضایی، منصور، (۱۳۸۶). رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۷(۲)، ۲۱-۲۸.

تأثیر واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ بر هویت ورزشی دانشجویان دانشگاه بیرجند

محمد حسن توکلی^۱، دکتر محمد کشتی‌دار^۲، دکتر جعفر خوشبختی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۳/۱۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۹/۶

چکیده

هدف از انجام پژوهش نیمه تجربی حاضر، بررسی تأثیر واحدهای تربیت بدنی عمومی یک و دو دانشگاه بیرجند بر هویت ورزشی دانشجویان است. بدین منظور، مقیاس ۲۲ گزینه‌ای هویت ورزشی ساخته شده توسط چزلاک (۲۰۰۴) در دو مرحله اولین و آخرین جلسه کلاس‌های تربیت بدنی عمومی یک و دو نیمسال دوم سال تحصیلی ۱۳۸۷-۸۸، در اختیار ۳۸۷ دانشجوی مقطع کارشناسی دانشگاه بیرجند با میانگین سنی $20/54 \pm 1/79$ قرار گرفت. نمونه آماری به‌طور تصادفی با تخصیص متناسب در هر طبقه انتخاب و به چهار گروه تقسیم شدند که عبارتند از: تجربی واحد عمومی ۱ ($N=150$)، کنترل واحد عمومی ۱ ($N=40$)، تجربی واحد عمومی ۲ ($N=159$) و کنترل واحد عمومی ۲ ($N=40$). روایی محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان و ثبات درونی آن نیز در مطالعه‌ای مقدماتی با آلفای کرونباخ $0/89$ تأیید شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف، t گروه‌های همبسته و t گروه‌های مستقل در سطح معنی‌داری $p < 0/05$ استفاده شد. یافته‌ها نشان داد واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ ($t = -1/863$ ، $p = 0/065$) و تربیت بدنی عمومی ۲ ($t = -1/333$ ، $p = 0/185$) دانشگاه بیرجند بر هویت ورزشی دانشجویان تأثیرگذار نیستند، در حالی که واحد تربیت بدنی عمومی ۱ به‌طور معنی‌داری بر خرده‌مقیاس‌های انحصارگرایی ($t = -3/767$ ، $p = 0/001$)، هویت اجتماعی ($t = 4/693$ ، $p = 0/001$)، تأثیرپذیری منفی ($t = 2/038$ ، $p = 0/043$) و هویت خود ($t = -3/183$ ، $p = 0/002$) دانشجویان تأثیرگذار بوده و واحد تربیت بدنی عمومی ۲ تنها بر خرده‌مقیاس هویت خود آزمودنی‌ها تأثیرگذار است ($t = -3/162$ ، $p = 0/002$). بر پایه یافته‌ها، واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ دانشگاه بیرجند در دستیابی به اهداف خود که مهم‌ترین آن‌ها بهبود نگرش و مشارکت مورد انتظار از سوی دانشجویان است ناتوان به نظر می‌رسند.

کلیدواژه‌های فارسی: واحد تربیت بدنی عمومی، هویت ورزشی، دانشجویان.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه بیرجند (نویسنده مسئول) Email: Mashad_yoga@yahoo.com

۲ و ۳. استادیار دانشگاه بیرجند Email: mohammad_kash2002@yahoo.ca

Email: jafar_khoshbakhti@yahoo.com

مقدمه

بررسی اندیشه‌ها و الگوهای تربیتی در طول قرن‌ها نشان می‌دهد ورزش و تربیت بدنی در بافت نظام آموزشی جایگاهی متمایز و برجسته یافته و ضمن استفاده گسترده در حوزه‌های مختلف اجتماعی به میانجی‌ای تربیتی برای جامعه‌شناسان و سایر متخصصان تبدیل شده است. زمانی که صحبت از اهداف تعلیم و تربیت به میان می‌آید، تربیت بدنی و علوم ورزشی از مهم‌ترین ابزارهایی است که کمک می‌کند اهداف مذکور از طریق طراحی برنامه‌هایی سالم و کاربردی محقق شود. دست‌اندرکاران آموزش عالی در کشورهای توسعه‌یافته دریافته‌اند که سرمایه‌گذاری و توجه هر چه بیشتر به تربیت بدنی و علوم ورزشی می‌تواند ضمن تغییر نگرش دانشجویان در جهت مثبت، چشم‌انداز سلامت و بهره‌وری جامعه را نیز بهبود بخشد (۱). به این منظور، واحدهای تربیت بدنی عمومی دوره‌هایی آموزشی هستند که در پی پژوهش‌های بسیار در مورد ضرورت تربیت بدنی در برنامه‌های آموزشی و تربیتی تدوین شده‌اند و بدون شک اجرای اثربخش آن‌ها می‌تواند بر اهداف مورد انتظار جامعه، به‌ویژه رشد و توسعه هویت جوانان که از ضرورت‌های دنیای معاصر محسوب می‌شود تأثیرگذار باشد.

آنچه نگران‌کننده است، نبود شناخت کافی از وضعیت محتوا و نحوه اجرای واحدهای تربیت بدنی عمومی از یک سو و نتایج برخی پژوهش‌ها مبنی بر اثربخش نبودن این واحدهای آموزشی از سوی دیگر است؛ بنابراین ضروری است که متخصصان تربیت بدنی و علوم ورزشی، سرمایه‌گذاری علمی و پژوهشی مشخصی را به بررسی وضعیت واحدهای مذکور و ارائه راه-کارهای کاربردی و اثربخش در این خصوص اختصاص دهند. قنبرزاده (۱۳۷۰) با بررسی کارآیی و نحوه اجرای واحدهای تربیت بدنی عمومی را در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران، تأثیر این واحدها را به‌ویژه بر ارتقای سطح آمادگی دانشجویان غیراثربخش ارزیابی کرده است (۲). رضانی (۱۳۸۱) مهم‌ترین مشکل اجرایی این واحدها را نبود انگیزه‌دهنده دانشجویان ذکر کرده (۳) و بنیان و کاشف (۱۳۸۳) نیز بر ارتقای محتوای این واحدهای آموزشی تأکید می‌ورزند (۴)، ولی تاکنون در زمینه میزان تأثیرگذاری واحدهای تربیت بدنی عمومی بر هویت ورزشی دانشجویان تحقیقی در ایران انجام نشده است.

هویت ورزشی میزان قدرت و درجه‌ای است که فرد خود را ورزشکار شناسایی می‌کند و به مشارکت ورزشی خود متعهد می‌شود (۵). افرادی که هویت ورزشی قوی دارند، ارزش «خود» را بر مبنای عملکرد ورزشی قرار می‌دهند و تمایل دارند عزت نفس خود را از طریق هویت ورزشی قوی خود تقویت کنند؛ در نتیجه اغلب این افراد بر اساس میزان مشارکتشان در ورزش، هویت

خود را تقویت می‌کنند (۶). مدل‌های پیشرفته‌ی هویت ورزشی از دید تعامل گرایانه‌ی نمادینی استفاده می‌کنند که بر درک و توضیح چگونگی تأثیر ساختارهای اجتماعی (مؤلفه‌های بیرونی) و خودارزیابی (مؤلفه‌های درونی) بر «خود» و رفتار اجتماعی تمرکز دارند. فرآیند اجتماعی شدن شامل مؤلفه‌های بیرونی چون خانواده، دوستان، مربیان، معلمان و رسانه است که بر درجه‌ی مشارکت ورزشی فرد و در ادامه، بر رشد «خود» و قدرت هویت ورزشی وی تأثیر می‌گذارند (۷). واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ دانشگاه‌ها فرصتی است که می‌توان از طریق آن نقش ورزشی افراد را تقویت و زمینه را برای ارتقای مؤلفه‌های درونی و بیرونی هویت ورزشی که هدف غایی آن توسعه‌ی نگرش مثبت دانشجویان به ورزش و فعالیت بدنی و ارتقای سطح مشارکت ورزشی آنان است فراهم نمود.

مدل پیشرفته‌ی هویت ورزشی که در تحقیق حاضر به‌عنوان مدلی پایه از آن استفاده شده است، دو مؤلفه‌ی بیرونی (انحصارگرایی^۱ و هویت اجتماعی^۲) و درونی (هویت خود^۳، تأثیرپذیری منفی^۴ و تأثیرپذیری مثبت^۵) را به‌عنوان شاخص‌های تعیین هویت ورزشی معرفی می‌کند (۷). عناصر تعیین‌کننده‌ی هویت اجتماعی، مرجع گزارش فرد از شناخت اجتماعی او از ورزش‌اند و انحصارگرایی نیز به اهمیت ورزش، در مقایسه با فعالیت‌های دیگر اشاره دارد (۸). عامل هویت خود، ادراکات مربوط به «خود» را ارائه کرده و عناصر منعکس‌کننده‌ی تأثیرپذیری منفی، به احساسات نامطلوب حاصل از بازخوردهای منفی مشارکت ورزشی مربوط می‌شوند. تأثیرپذیری مثبت که به‌عنوان عاملی جدید به مدل‌های پیشرفته‌ی هویت ورزشی اضافه شده است، به ارزیابی مشارکت ورزشی فرد می‌پردازد و بر احساسات مثبت وی در پاسخ به نتایج مطلوب مشارکت ورزشی دلالت دارد (۷).

نتایج برخی پژوهش‌ها از وجود تفاوت در هویت ورزشی افراد خبر داده و بیان می‌کنند که هویت ورزشی افراد به تفکیک سطح مشارکت ورزشی تغییر می‌کند. آنان افزایش هویت ورزشی را در نتیجه‌ی افزایش مشارکت ورزشی محتمل می‌دانند و بر آن تأکید می‌ورزند (۹-۱۱). با این حال، نتایج برخی پژوهش‌ها با موارد فوق ناهمخوان است (۱۲، ۱۳). به عقیده‌ی برور^۶ (۱۹۹۳) افرادی که نمره‌ی بالاتری در مقیاس هویت ورزشی کسب می‌کنند، علاقه‌ی بیشتری برای حضور در

-
- 1.Exclusivity
 - 2.Social identity
 - 3.Self identity
 - 4.Negative affectivity
 - 5.Positive affectivity
 - 6.Brewer

برنامه‌ها و فعالیت‌های ورزشی دارند که نشان‌دهنده مثبت‌تر شدن نگرش آنان به ورزش و فعالیت بدنی است (۵). مایلز و کریستنسن^۱ (۲۰۰۶) هویت ورزشی سه گروه ورزشکاران نخبه، تفریحی و غیرورزشکار را بررسی کردند و دریافتند که افراد غیرورزشکار در هر سه خرده‌مقیاس هویت اجتماعی، انحصارگرایی و تأثیرپذیری منفی، نمره کمتری کسب کردند، در حالی که بین ورزشکاران نخبه و تفریحی در خرده‌مقیاس‌های انحصارگرایی و تأثیرپذیری منفی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد (۱۴). آندرسون^۲ و همکاران (۲۰۰۷) رابطه میان هویت ورزشی و رفتار تمرینی را بررسی و بیان کردند بین رفتار تمرینی، تناوب تمرینی و هویت ورزشی دانشجویان رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد (۱۵). دریک^۳ (۲۰۰۸) به بررسی هویت ورزشی دانشجویان ورزشکار پرداخته، بیان می‌کند بین هویت ورزشی دانشجویان به تفکیک جنسیت، نژاد، سال ورود به دانشگاه و سابقه ورزشی تفاوتی معنی‌دار وجود دارد (۱۶).

به‌طور کلی، تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ دانشگاه بیرجند بر هویت ورزشی دانشجویان تأثیرگذارند یا خیر. پاسخ به این سؤال می‌تواند به دست‌اندرکاران تربیت بدنی در ارائه راه‌کارهای اثربخش‌تر به‌منظور ارتقای سطح کیفی واحدهای تربیت بدنی عمومی دانشگاه بیرجند یاری نماید. ضمن اینکه آگاهی از وضعیت هویت ورزشی دانشجویان شرکت‌کننده در واحد تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ این امکان را به مربیان می‌دهد که برنامه‌های خود را بر مبنای ظرفیت تصمیم‌گیری دانشجویان در قبال مشارکت ورزشی توسعه دهند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات نیمه‌تجربی^۴ است. به همین منظور از مقیاس ۲۲ گزینه‌ای هویت ورزشی ساخته شده توسط چزلاک (۲۰۰۴) استفاده شد. این مقیاس، پنج خرده‌مقیاس دارد که عبارتند از: هویت اجتماعی (۵ گزینه)، انحصارگرایی (۵ گزینه)، هویت خود (۴ گزینه)، تأثیرپذیری منفی (۴ گزینه) و تأثیرپذیری مثبت (۴ گزینه). ابزار تحقیق در دو مرحله اولین و آخرین جلسه کلاس‌های تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ نیمسال دوم سال تحصیلی ۱۳۸۷-۸۸، در اختیار ۳۸۷ دانشجوی مقطع کارشناسی دانشگاه بیرجند با میانگین سنی $20/54 \pm 1/79$ قرار گرفت. از مقیاس ۱۰ ارزشی (صفر=کاملاً مخالف تا ۱۰=کاملاً موافق) نیز برای کمی کردن آن استفاده شد. جدول ۱ مقیاس‌ها، گویه‌ها و ضریب آلفای کرونباخ مقیاس اندازه‌گیری هویت

1. Mills & Christensen

2. Anderson

3. Derick

4. Semi-experimental

ورزشی را به تفکیک نشان می‌دهد.

جدول ۱. خرده‌مقیاس‌ها، گویه‌ها و ضریب آلفای کرونباخ مقیاس اندازه‌گیری هویت ورزشی

ردیف	خرده‌مقیاس	گویه	آلفای کرونباخ
۱	هویت اجتماعی	۳، ۶، ۱۱، ۱۴، ۱۹	۰/۷۰
۲	انحصارگرایی	۴، ۵، ۸، ۱۷، ۲۰	۰/۸۷
۳	هویت خود	۱، ۲، ۱۳، ۲۱	۰/۷۹
۴	تأثیرپذیری مثبت	۷، ۹، ۱۲، ۱۸	۰/۷۸
۵	تأثیرپذیری منفی	۱۰، ۱۵، ۱۶، ۲۲	۰/۶۴
۶	هویت ورزشی	۲۲ گویه	۰/۹۱

بالا بودن نمره خرده‌مقیاس «هویت اجتماعی» نشان‌دهنده برجسته‌تر بودن نقش ورزشی فرد در شناخته شدن اجتماعی وی است. بالا بودن نمره خرده‌مقیاس «انحصارگرایی» نشان می‌دهد فرد، در مقایسه با دیگر فعالیت‌های روزمره، زمان زیادی را به فعالیت‌های ورزشی اختصاص می‌دهد. بالا بودن نمره خرده‌مقیاس «هویت خود» مرجعیت گزارش فرد از خود را به‌عنوان ورزشکار مشخص می‌کند. بالا بودن نمره خرده‌مقیاس «تأثیرپذیری مثبت» نشان می‌دهد شرکت در فعالیت‌های ورزشی سبب می‌شود احساسی بسیار مطلوب در فرد به‌وجود آید، در حالیکه بالا بودن نمره خرده‌مقیاس «تأثیرپذیری منفی» نشانگر به‌وجود آمدن احساسی بسیار نامطلوب حاکی از موفق نبودن در فعالیت‌های ورزشی است.

نمونه آماری به‌طور تصادفی با تخصیص متناسب در هر طبقه انتخاب و به چهار گروه تقسیم شدند: تجربی واحد عمومی ۱ (N=۱۵۰)، کنترل واحد عمومی ۱ (N=۴۰)، تجربی واحد عمومی ۲ (N=۱۵۹) و کنترل واحد عمومی ۲ (N=۴۰). با توجه به اینکه نوع تحقیق نیمه‌تجربی است و منوط به حضور داوطلبان آزمودنی‌هاست، نمونه‌گیری به‌صورت تصادفی در دسترس انجام شد، با این حال با توجه به نحوه تدریس استاد و رشته ورزشی کلاس، به‌ویژه در واحد تربیت بدنی عمومی ۲ تلاش شد از تخصیص متناسب در هر طبقه استفاده شود؛ یعنی نمونه‌ها طوری انتخاب شوند که اثر نحوه تدریس و رشته ورزشی حذف شود.

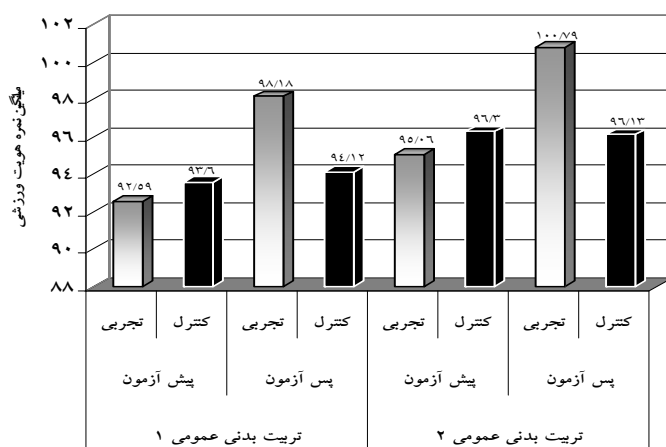
نمونه‌گیری به شکلی انجام شد که از تمامی کلاس‌های واحد تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ دانشجویان دختر و پسر، تعدادی از دانشجویان به‌طور تصادفی انتخاب شوند تا اثر نحوه تدریس استاد، زمان برگزاری کلاس و رشته ورزشی تدریس‌شده در واحد تربیت بدنی عمومی ۲ نیز در تحقیق حاضر لحاظ شود، ضمن اینکه گروه‌های کنترل از ۶۰ روز قبل از انجام پیش‌آزمون تا پایان پس‌آزمون هیچ‌گونه فعالیت بدنی نداشتند و گروه کنترل واحد عمومی ۲ نیز واحد تربیت

بدنی عمومی ۱ را در ترم‌های تحصیلی گذشته گذرانده بودند. روایی محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان و ثبات درونی آن نیز در مطالعه‌ای مقدماتی با آلفای کرونباخ $0/۸۹$ تأیید شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنف، t گروه‌های همبسته و t گروه‌های مستقل در سطح معنی‌داری $P < 0/۰۵$ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

میانگین نمره هویت ورزشی گروه تجربی واحد تربیت بدنی عمومی ۱ در پیش‌آزمون $\pm 34/64$ بود که با $4/58$ افزایش به میزان $98/18 \pm 34/02$ رسید ($t = -1/863, P = 0/065$)، در حالی که یافته‌های آزمون t گروه‌های مستقل و مقایسه تفاضل پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه‌های تجربی و کنترل واحد تربیت بدنی عمومی ۱ نشان داد بین تغییرات هویت ورزشی دانشجویان به تفکیک گروه‌های تجربی و کنترل تفاوت معنی‌دار وجود دارد ($t = 0/887, P = 0/001$). میانگین نمره هویت ورزشی گروه تجربی واحد تربیت بدنی عمومی ۲ در پیش‌آزمون $\pm 36/87$ بود که با $5/75$ افزایش به میزان $100/79 \pm 39/81$ رسید ($t = -1/333, P = 0/185$) و این در حالی است که تفاوت معنی‌داری بین تفاضل پیش‌آزمون و پس‌آزمون گروه‌های تجربی و کنترل واحد تربیت بدنی عمومی ۲ مشاهده شد ($t = 0/732, P = 0/001$).

نمودار ۱ میانگین نمره هویت ورزشی آزمودنی‌های گروه تجربی و کنترل واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ و جدول ۲ آماره‌های مربوط به مقایسه نمرات هویت ورزشی آزمودنی‌های گروه تجربی و کنترل واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ را به تفکیک پیش‌آزمون و پس‌آزمون نشان می‌دهد.



نمودار ۱. میانگین نمره هویت ورزشی آزمودنی‌های گروه تجربی و کنترل به تفکیک واحد تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲

جدول ۲. آماره‌های مربوط به مقایسه نمرات هویت ورزشی آزمودنی‌های گروه تجربی و کنترل واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ به تفکیک پیش‌آزمون و پس‌آزمون

سطح معنی‌داری	نمره t	انحراف استاندارد	میانگین	آزمون t گروه‌های مستقل				
				کنترل	تجربی			
۰/۵۳۹	-۰/۱۶۶	۳۴/۶۴	۹۲/۵۹	کنترل	پیش‌آزمون	واحد تربیت بدنی ۱		
		۳۰/۹۳	۹۳/۶۰	تجربی				
	۰/۵۶۴	۰/۶۶۹	۳۴/۰۲	۹۸/۱۸	کنترل		پس‌آزمون	
			۳۲/۵۹	۹۴/۱۲	تجربی			
	۰/۰۰۱**	۰/۸۸۷	---	۴/۵۸	کنترل		تفاضل	
			----	۰/۵۲	تجربی			
سطح معنی‌داری	نمره t	انحراف استاندارد	میانگین	آزمون t گروه‌های وابسته				
				پیش‌آزمون	پس‌آزمون			
۰/۰۶۵	-۱/۸۶۳	۳۴/۶۴	۹۲/۵۹	پیش‌آزمون	گروه تجربی	واحد تربیت بدنی ۲		
		۳۴/۰۲	۹۸/۱۸	پس‌آزمون				
سطح معنی‌داری	نمره t	انحراف استاندارد	میانگین	آزمون t گروه‌های مستقل				
				تجربی	کنترل			
	۰/۰۶۹	-۰/۱۸۹	۳۶/۸۷	۹۵/۰۶	تجربی			پیش‌آزمون
			۲۸/۳۱	۹۶/۳۰	کنترل			
	۰/۰۲۹*	۰/۶۵۸	۳۹/۸۱	۱۰۰/۷۹	تجربی	پس‌آزمون		
			۲۸/۳۰	۹۶/۱۳	کنترل			
۰/۰۰۱**	۰/۷۳۲	---	۳/۷۰	تجربی	تفاضل			
		----	-۰/۱۶۶	کنترل				
سطح معنی‌داری	نمره t	انحراف استاندارد	میانگین	آزمون t گروه‌های وابسته				
				پیش‌آزمون	پس‌آزمون			
۰/۱۸۵	-۱/۳۳۳	۳۶/۸۷	۹۵/۰۶	پیش‌آزمون	گروه تجربی			
		۳۹/۸۱	۱۰۰/۷۹	پس‌آزمون				

یافته‌ها نشان داد واحد تربیت بدنی عمومی ۱ به‌طور معنی‌داری بر خرده‌مقیاس‌های انحصارگرایی ($t=-۳/۷۶۷, P=۰/۰۰۱$)، هویت اجتماعی ($t=۴/۶۹۳, P=۰/۰۰۱$)، تأثیرپذیری منفی ($t=۲/۰۳۸, P=۰/۰۴۳$) و هویت خود ($t=-۳/۱۸۳, P=۰/۰۰۲$) دانشجویان تأثیرگذار است و واحد تربیت بدنی عمومی ۲ نیز تنها بر خرده‌مقیاس هویت خود آزمودنی‌ها تأثیرگذار است ($t=-۳/۱۶۲, P=۰/۰۰۲$).

ضمناً نتایج تحقیق نشان داد بین تأثیرگذاری واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ دانشگاه

بیرجند بر هویت ورزشی دانشجویان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($t=0/231$, $P=0/813$). جدول ۳ آماره‌های مربوط به مقایسه تفاضل پس‌آزمون و پیش‌آزمون گروه‌های تجربی تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ را به تفکیک متغیرهای هویت ورزشی نشان می‌دهد.

جدول ۳. آماره‌های مربوط به مقایسه تفاضل پس‌آزمون و پیش‌آزمون گروه‌های تجربی تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ به تفکیک متغیرهای هویت ورزشی

سطح معنی‌داری	نمره t	انحراف استاندارد	میانگین	آزمون t گروه‌های مستقل	
0/813	0/231	28/94	4/580	عمومی ۱	هویت ورزشی
		31/63	3/700	عمومی ۲	
0/186	1/846	6/95	2/758	عمومی ۱	هویت اجتماعی
		8/51	1/049	عمومی ۲	
0/186	0/912	7/65	2/361	عمومی ۱	انحصارگرایی
		9	1/458	عمومی ۲	
0/226	-0/146	6/63	1/725	عمومی ۱	هویت خود
		7/06	1/843	عمومی ۲	
-0/891	-0/891	8/37	0/260	عمومی ۱	تأثیرپذیری مثبت
		9/20	1/181	عمومی ۲	
0/788	-0/358	10/66	-2/01	عمومی ۱	تأثیرپذیری منفی
		9/66	-0/385	عمومی ۲	

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اساسی این پژوهش تبیین جنبه‌های اجتماعی و پیامدهای مثبت و منفی مشارکت دانشجویان در واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ بود که پیش از این در کمتر تحقیقی به آن توجه شده است؛ از این رو تحقیق حاضر به دلیل توجه به ابعاد روانی آشکار و پنهان مشارکت دانشجویان در واحدهای تربیت بدنی عمومی، ویژگی‌های منحصر به فردی دارد که می‌تواند برای برنامه‌ریزان واحدهای درسی مفید باشد.

بنا بر یافته‌های پژوهش، واحد تربیت بدنی عمومی ۱ دانشگاه بیرجند بر هویت ورزشی دانشجویان تأثیرگذار نیست. هویت ورزشی که از آن به عنوان نماد جامعه‌شناختی مشارکت ورزشی یاد می‌شود، معیاری دقیق و البته متفاوت برای تعیین میزان و کیفیت نگرش و مشارکت ورزشی افراد محسوب می‌شود. ارتقای هویت ورزشی در فرد می‌تواند تا آنجا پیش رود که نقش ورزشکاری فرد، در مقایسه با سایر نقش‌ها، با قدرت بیشتری تأیید شود. این مسئله در

مورد واحد تربیت بدنی عمومی، کمی غیرواقعی به نظر می‌رسد، اما بررسی اثرات نسبی آن موضوعی است که باید مورد توجه قرار گیرد. هویت ورزشی، حاصل فرآیند نقش‌سازی پیچیده‌ای است که نتیجه آن ارائه رفتار مورد انتظار است. اگر واحد تربیت بدنی عمومی نتواند در مجموع مؤلفه‌هایش بر هویت ورزشی دانشجویان تأثیرگذار باشد، در دستیابی به اهداف خود (که مهم‌ترین آن‌ها بهبود نگرش، مشارکت و رفتار ورزشی مورد انتظار از سوی دانشجویان است) ناتوان مانده است.

ارتقای هویت ورزشی در فرد به معنی درونی‌تر کردن نگرش وی به مشارکت ورزشی خود است و هر چه این فرآیند درونی‌سازی افزایش یابد، احتمال ادعا یا تأیید نقش ورزشکاری در محیط‌های اجتماعی ارتقاء می‌یابد، به طوری که در مورد ورزشکاران نخبه یا حرفه‌ای به نقش برتر یا تعیین‌کننده بدل می‌شود؛ از این رو ارتقای نسبی و حداقلی هویت ورزشی دانشجویان شرکت‌کننده در کلاس‌های واحد تربیت بدنی عمومی به‌عنوان معیار نسبی درونی شدن نگرش مثبت به فعالیت بدنی و ارتقای انگیزه مشارکت ورزشی، هدف بسیار مهمی است که بر پایه یافته‌های پژوهش، توسط مدرسان واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ دانشگاه بیرجند دنبال نمی‌شود و از این منظر با نتایج تحقیق رضانی (۱۳۸۱) همخوان و با نتایج تحقیق قنبرزاده (۱۳۷۰) مبنی بر اثربخش بودن واحدهای تربیت بدنی عمومی در دستیابی به اهداف عمومی خود ناهمخوان است (۲، ۳). اینکه مدرسان واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ تا چه اندازه با اهداف عمومی و اختصاصی این واحد درسی آشنا هستند و تا چه حد برنامه درسی پیاده شده، اهداف مورد نظر را دنبال می‌کند، مسئله‌ای است که اظهار نظر در مورد آن‌ها در چارچوب پژوهش حاضر نمی‌گنجد.

بر مبنای یافته‌ها، ارتقای میانگین هویت ورزشی دانشجویان شرکت‌کننده در واحد تربیت بدنی عمومی ۱ به میزان ۴/۵۸، با توجه به افزایش مشارکت ورزشی آن‌ها به دلیل شرکت در این واحد درسی امری طبیعی به نظر می‌رسد، اما آیا افزایش مشارکت ورزشی و حضور در واحدهای تربیت بدنی عمومی برای ارتقای هویت ورزشی کافی است؟ از عوامل مؤثر بر هویت ورزشی می‌توان به میزان توجه اختصاص یافته به ورزش از سوی فرد و توجه و انرژی‌های دریافتی از سوی دیگران اشاره کرد (۷). دانشجویان با حضور در این واحد درسی، خواسته یا ناخواسته مجبور می‌شوند بخشی از توجه خود را به ورزش و فعالیت بدنی اختصاص دهند و در پی آن، انرژی‌هایی مثبت یا منفی از دیگران، محیط و غیره دریافت می‌کنند که در صورت مثبت بودن این انرژی‌ها، زمینه برای ارتقای سطح نشاط و شادابی آنان به دلیل حضور در کلاس‌های تربیت بدنی عمومی فراهم می‌شود. حال تا چه حد اختصاص وقت و انرژی از سوی فرد، بدون در نظر

گرفتن اجبار برای حضور در کلاس‌های درسی، انتظارات اجتماعی خود و دیگران را برآورده می‌سازد، موضوعی است که باید به آن توجه شود. به‌طور کلی، به نظر می‌رسد واحد تربیت بدنی عمومی ۱ پتانسیل تأثیرگذاری بر مؤلفه‌های هویت ورزشی را داراست؛ از این رو باید جزئیات اجرایی آن از سوی دست‌اندرکاران امر با دقت بیشتری بازبینی شود.

مشاهده هویت ورزشی دانشجویان شرکت‌کننده در واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ به تفکیک خرده مقیاس‌ها نشان می‌دهد که واحدهای تربیت بدنی عمومی بر خرده‌مقیاس‌های هویت اجتماعی، هویت خود و انحصارگرایی تأثیر مثبت داشته و آن‌ها را به‌طور معنی‌داری افزایش داده است، اما در مورد مؤلفه‌های تأثیرپذیری مثبت و منفی بی‌تأثیر و چه بسا دارای تأثیر منفی نیز بوده است؛ از این رو می‌توان معنی‌دار نبودن تأثیر واحد تربیت بدنی عمومی را بر هویت ورزشی دانشجویان به‌دلیل دریافت نکردن توجه و انرژی مثبت لازم و در ادامه، دریافت احساسات منفی و پاسخ به نتایج غیر مطلوب حضور در واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ دانست. یافته اخیر با نتایج تحقیق مایلز و کریستنسن (۲۰۰۶) و همچنین آندرسون (۲۰۰۴) ناهمخوان است (۱۴، ۱۵). از دلایل ناهمخوانی می‌توان به متفاوت بودن میزان و نوع مشارکت تمرینی آزمودنی‌ها اشاره کرد.

هویت اجتماعی که جایگاه ویژه‌ای در مباحث روان‌شناسی اجتماعی دارد، به معنی وجود یا در دسترس بودن افرادی است که فرد می‌تواند به آن‌ها اعتماد کند، به آن‌ها علاقه‌مند باشد و در نهایت، از آن‌ها انتظار حمایت داشته باشد. در واقع، هویت اجتماعی، آگاهی فرد از تعلق به گروه اجتماعی معین است و ارزش و اهمیت عاطفی این عضویت به‌صورت سازه‌ای شناختی - اجتماعی مفهوم‌سازی می‌شود، در حالی که یکی از اهداف مهم تربیت بدنی، ارتقای شناخت، نگرش و روابط اجتماعی است.

بر پایه یافته‌ها، واحد تربیت بدنی عمومی ۱ دانشگاه بیرجند بر خرده‌مقیاس هویت اجتماعی دانشجویان تأثیرگذار است که بار دیگر بر توانایی واحد تربیت بدنی عمومی ۱ در بهبود تعاملات اجتماعی دانشجویان تأکید می‌کند. بدیهی است تعیین برنامه مدون و منسجم برای ارتقای مناسبات اجتماعی از طریق ورزش و فعالیت بدنی در چارچوب این واحد مهم درسی می‌تواند زمینه تأثیرگذاری هر چه بیشتر آن را فراهم کند. به‌علاوه، احتمالاً تعامل اجتماعی استاد و دانشجو نیز بر این خرده‌مقیاس اثرگذار است و باید از آن به‌عنوان متغیری مهم یاد کرد.

بر اساس یافته‌ها، واحد تربیت بدنی عمومی ۱ دانشگاه بیرجند بر خرده‌مقیاس انحصارگرایی دانشجویان تأثیرگذار است. خرده‌مقیاس انحصارگرایی از اهمیت ورزش، در مقایسه با فعالیت‌ها و پدیده‌های اجتماعی دیگر خبر می‌دهد، به‌طوری که فرد به مقایسه ورزش با سایر جنبه‌های

زندگی خود می‌پردازد و اولویت آن را مشخص می‌کند. اینکه واحد تربیت بدنی عمومی توانسته است اهمیت دادن به ورزش را در زندگی دانشجویان افزایش دهد، نتیجه مثبتی است که با توجه به یافته‌های پژوهش مشاهده می‌شود. آنچه مسلم است، روز به روز تأکید بر اهمیت ورزش و فعالیت بدنی در جامعه بیشتر می‌شود و تبلیغات گسترده‌ای مبنی بر لزوم قرارگیری فعالیت بدنی منظم به‌عنوان بخش قابل توجهی از سبک زندگی وجود دارد که می‌تواند به صورت احتمالی بر نتایج تحقیق حاضر تأثیرگذار باشد.

نتایج نشان می‌دهد واحد تربیت بدنی عمومی ۱ دانشگاه بیرجند بر خرده‌مقیاس هویت خود در دانشجویان تأثیرگذار است. این یافته مؤید این امر است که واحد تربیت بدنی عمومی ۱ می‌تواند میزان آگاهی فرد را از نقش ورزشکاری خود به‌طور معنی‌داری ارتقاء بخشد که ممکن است به دلیل افزایش مشارکت ورزشی دانشجویان، تأثیرات روانی و فیزیولوژیک واحد تربیت بدنی عمومی ۱ و همچنین افزایش شناخت ورزشی آنان باشد. این یافته با نتایج تحقیق آندرسون (۲۰۰۴) همخوان است.

بنا بر یافته‌های پژوهش، واحد تربیت بدنی عمومی ۱ دانشگاه بیرجند بر خرده‌مقیاس تأثیرپذیری مثبت دانشجویان تأثیر ندارد. تأثیرپذیری مثبت به احساسات خوب فرد در پاسخ به نتایج مطلوب مشارکت ورزشی گفته می‌شود؛ از این رو این نتیجه زنگ خطری برای دست‌اندرکاران تربیت بدنی در دانشگاه بیرجند محسوب می‌شود. واحد درسی‌ای که با وجود تمامی نکات مثبت و اثربخش، نتواند زمینه‌ساز ایجاد احساسات خوب در افراد باشد، در نهایت، نتیجه مورد انتظار را به دنبال نخواهد داشت. چه بسا نتایج خرده‌مقیاس تأثیرپذیری منفی مؤید این مطلب است که شرکت نکردن دانشجویان در کلاس‌های واحد تربیت بدنی عمومی، نه تنها احساسات منفی در آنان ایجاد نمی‌کند، بلکه باعث ایجاد احساسات مثبت نیز می‌شود. همین عوامل است که روی هم رفته اثرات مثبت واحد تربیت بدنی عمومی ۱ دانشجویان را خنثی کرده و باعث شده است که هویت ورزشی دانشجویان در مجموع با تغییر جدی مواجه نشود.

به‌طور کلی، به نظر می‌رسد کلاس‌های واحد تربیت بدنی عمومی ۱ در جذب دانشجویان ناموفق باشند. دانشجو زمانی می‌تواند اهداف واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ را با جدیت دنبال کند که خود با علاقه‌مندی بیش از پیش در کلاس‌ها حضور یابد و احساسات مطلوبی از حضور خود در این کلاس‌ها دریافت کند.

بنا بر یافته‌های پژوهش واحد تربیت بدنی عمومی ۲ دانشگاه بیرجند نیز بر هویت ورزشی دانشجویان تأثیرگذار نیست که نشان می‌دهد احتمالاً نحوه اجرای واحد درسی تربیت بدنی، کیفیت تعامل استاد و دانشجو و در نهایت، ملموس بودن نتایج مطلوب آن از محتوای درسی

واحد تربیت بدنی مهم‌تر است. به‌علاوه، بررسی مؤلفه‌های هویت ورزشی دانشجویان به تفکیک خرده‌مقیاس نشان می‌دهد واحد تربیت بدنی عمومی ۲ تنها بر خرده‌مقیاس هویت خود دانشجویان تأثیرگذار بوده و برخلاف واحد تربیت بدنی عمومی ۱، در تأثیرگذاری بر خرده‌مقیاس‌های انحصارگرایی و هویت اجتماعی دانشجویان ناموفق است. به‌طور کلی، به نظر می‌رسد با وجود معنی‌دار نبودن تأثیرگذاری هر دو واحد تربیت بدنی ۱ و ۲، واحد تربیت بدنی عمومی ۲ اثربخشی کمتری دارد که این نتیجه، با توجه به محتوای تخصصی‌تر واحد تربیت بدنی عمومی ۲ کمی دور از انتظار بود. با این حال، به نظر می‌رسد واحد تربیت بدنی عمومی ۲ به‌طور نسبی بتواند در افزایش شناخت از ورزشی خاص موفق باشد، اما در ارتقای هویت ورزشی که هدف والاتری است، اثربخش نیست.

به‌طور کلی، به نظر می‌رسد دو عامل محتوای واحدهای تربیت بدنی و نحوه ارائه آن در به‌دست آمدن یافته‌های اخیر که مهم‌ترین آن‌ها ناتوانی واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ در ارتقای هویت ورزشی دانشجویان است تأثیرگذار باشند. احتمال می‌رود تدریس سلیقه‌ای واحدهای تربیت بدنی عمومی بدون توجه به اهداف تعیین شده، نبود هماهنگی میان اهداف و نحوه اجرای واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲، نبود شاخص‌ها و صلاحیت‌های اختصاصی مشخص برای انتخاب مدرسان این واحدهای مهم درسی، کلیشه‌ای برگزار شدن کلاس‌ها و استفاده نکردن از امکانات روزآمد ورزشی، نوآوری‌های آموزشی و امکانات کمک‌آموزشی در تدریس این واحدها، عدم تنوع بخشی رشته‌ای و طول زمان درگیری دانشجو در این واحدهای درسی و در نهایت، نبود نظارت دقیق و منظم بر عملکرد مدرسان و اثربخشی واحدها عوامل مؤثر بر این ناتوانی باشند که باید بیش از پیش مورد توجه پژوهشگران بعدی، برنامه‌ریزان آموزشی و مجریان قرار گیرد.

منابع:

۱. جوادیان صراف، نصراله، (۱۳۸۷). بررسی اثربخشی واحدهای تربیت بدنی عمومی ۱ و ۲ دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد. گزارش طرح پژوهشی. دانشگاه فردوسی مشهد.
۲. قنبرزاده، محسن، (۱۳۷۰). بررسی کارایی و نحوه اجرای واحد تربیت بدنی (۱) دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی از دیدگاه دانشجویان، مدرسین و مسئولین. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم تهران.
۳. رضانی، علی، (۱۳۸۱). بهینه‌سازی تربیت بدنی ۱ و ۲ از دیدگاه اعضای هیئت علمی و

دانشجویان پسر دانشگاه‌های منتخب تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم تهران.

۴. بنیان، عباس، کاشف، مجید، (۱۳۸۳). بررسی محتوا و شیوه ارزشیابی واحد تربیت بدنی عمومی (۱) دانشگاه‌های کشور. پژوهش در علوم ورزشی، ۲ (۵): ۱۵-۲۶.

5. Brewer, B.W., Van Raalte, J.L., Linder, D.E. (1993). Athletic identity: Hercules' muscles or Achilles heel? *International Journal of Sport Psychology*, 24: 237-254.
6. Stephan, Y., Brewer, B.W. (2007). Perceived Determinants of Identification with the Athlete Role among Elite Competitors. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19: 67-79, 2007.
7. Cieslak, T. J. (2004). Describing and measuring the athletic identity construct: Scale development and validation. The Ohio State University.
8. Martin, J.J., Mushett, C.A., Eklund, R.C. (1994). Factor structure of the athletic identity measurement scale with adolescent swimmers with disabilities. *Brazilian International Journal of Adapted Physical Education Research*, 1: 87-99.
9. Matheson, H., Brewer, B.W., Van Raalte J.L., Andersen, B. (1994). Athletic identity of national level badminton players: a cross-cultural analysis. In: Reilly, T.M., Hughes, M., Lees, A., editors. *Science and racket sports*. London: E & FN Spon.
10. Tasiemski, T., Kennedy, P., Gardner, B.P., Rachel, A. (2004). Athletic identity and sports participation in people with spinal cord injury. *Adapted Phys Activity Q*, 21:364-78.
11. Good, A.J., Brewer, B.W., Petitpas, A.J., Van Raalte, J.L., Mahar, M.T. (1993). Identity foreclosure, athletic identity, and college sport participation. *The Academic Athletic Journal*, 8: 1-12.
12. Wiechman, S.A., Williams, J. (1997). Relationship of athletic identity to injury and mood disturbance. *Journal of Sport Behavior*, 20: 199-210.
13. Hurst, R., Hale, B., Smith, D., Collins, D. (2000). Exercise dependence, social physique anxiety and social support in experienced and non-experienced body builders and weightlifters. *Br Journal Sports Medicine*, 34:431-5.
14. Mills, A.L., Christensen, S.A. (2006). Athletic identity and its relationship to sport participation levels. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 9(6): 472-478
15. Anderson, C. B., Masse, L.C., Hergenroeder, A.C. (2007). Factorial and construct validity of the athletic identity questionnaire for adolescents. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 39(1):59-69.

16. Derick, J.W. (2008). An examination of athletic identity, sport commitment, time in sport, social support, life satisfaction, and holistic wellness in college student-athletes. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences, Vol 68(7-A), pp. 2834.

تعیین اعتبار و پایایی پرسشنامه تناقض‌های اخلاقی در ورزش (DAT-Q)

رضا شجاع^۱، دکتر حسین پورسلطانی زرنندی^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۳/۱۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۹/۲۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین اعتبار و پایایی پرسشنامه وضعیت‌های تناقض‌های در ورزش^۳ است. به همین منظور پرسشنامه ۲۰ گویه‌ای وضعیت‌های دشوار اخلاقی در ورزش ساخته شده توسط کسول (۲۰۰۳) پس از بومی‌سازی، رفع تناقض‌ها، برگردان مجدد و تأیید محتوا توسط متخصصان در اختیار ۱۵۸ دانشجوی تربیت بدنی (۱۰۰ دانشجوی پسر و ۵۸ دانشجوی دختر) دانشگاه فردوسی مشهد قرار گرفت. آزمودنی‌ها دارای سابقه حضور در کلاس‌های مربیگری دست‌کم یکی از رشته‌های ورزشی بودند. ابزار مورد استفاده، توانایی تصمیم‌گیری آزمودنی‌ها را در پنج وضعیت دشوار اخلاقی با چهار خرده‌مقیاس قضاوت اخلاقی (۴ گزینه)، آگاهی اخلاقی (۴ گزینه)، گرایش اخلاقی (۴ گزینه) و اهمیت شرایط (۴ گزینه) ارزیابی می‌کند. به علاوه از مقیاس پنج ارزشی لیکرت (۱=کاملاً مخالف تا ۵=کاملاً موافق) نیز برای کم‌کردن آن استفاده شد. به منظور تحلیل استنباطی داده‌ها از روش ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین ثبات درونی پرسشنامه و از تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین اعتبار سازه استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و Lisrel انجام شد و سطح معنی‌داری نیز برای تمامی فرضیه‌ها ۰/۰۵ و دو سویه در نظر گرفته شد. نتایج آلفای کرونباخ نشان می‌دهد ثبات درونی پرسشنامه ۰/۹۱ است و بین تمامی گویه‌ها و عامل‌ها، به جز یک مورد، ارتباط معنی‌دار مشاهده شد. بر پایه یافته‌های پژوهش، پرسشنامه تناقض‌های اخلاقی در ورزش ثبات درونی و برازش مناسبی دارد.

کلیدواژه‌های فارسی: روایی و پایایی، وضعیت‌های دشوار اخلاقی، ورزش.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت مدرس (نویسنده مسئول) Email: rezashaji@gmail.com

۲. استادیار پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی Email: hpszarandi@gmail.com

3. DAT-Q

مقدمه

توسعه همه‌جانبه ورزش در سال‌های اخیر، زمینه پیچیده‌تر شدن مسائل اخلاقی و توسعه میدان عمل دست‌اندرکاران امر ورزش را فراهم نموده است؛ بنابراین با وسعت یافتن عرصه نگرش انسان، وظیفه اخلاق سنگین‌تر شده و انتظارات بیشتری نیز در نظر مدیران و صاحب‌نظران امر ایجاد کرده است. امروزه، دسترسی حیرت‌آور افراد به اخبار و اطلاعات ورزشی، جایگزینی سرعت، استفاده گسترده از رایانه به جای انسان، افزایش فزون‌طلبی و رفاه‌جویی، نفع‌پرستی و خودمحوری فلسفی انسان، همگی زمینه‌های دگرگونی در ورزش معاصر فراهم کرده است. بر همین اساس، مدیران و دست‌اندرکاران ورزش روزانه با مجموعه متنوعی از وضعیت‌های سؤال برانگیز اخلاقی روبرو هستند که پاسخ‌گویی به آن‌ها نیازمند برخورداری از سطوح استدلال اخلاقی بالاتر و تصمیم‌گیری‌های سنجیده‌تر است (۱). این در حالی است که مدیران، مربیان و حتی ورزشکاران سطوح حرفه‌ای، به‌طور مشخص تحت فشارهای شغلی، عمومی و رسانه‌ای برای کسب نتیجه در کوتاه‌ترین زمان ممکن هستند. این مسئله از موارد اثرگذاری است که زمینه تصمیم‌گیری‌های غیراخلاقی در محیط‌های ورزش را فراهم کرده است (۲، ۳).

تصمیم‌گیری اخلاقی از عناصر ضروری حوزه ورزش محسوب می‌شود و برای حل تعارضات اخلاقی استفاده می‌شود (۴). دانشجویان تربیت بدنی به عنوان معلمان و مربیان آینده ورزش کشور نیاز دارند معضلات اخلاقی مطرح در محیط‌های ورزشی را شناسایی کنند و با در نظر گرفتن تمام جوانب و بدون به خطر انداختن وجدان اخلاقی، تصمیمات اخلاقی اتخاذ کنند، در حالی که مطالعات نشان می‌دهند مدیران و مربیان ورزشی در شناسایی معضلات اخلاقی و حل آن‌ها با دشواری‌هایی روبرو هستند (۵). متأسفانه، با وجود پیشرفت در علم اخلاق ورزشی، هنوز آگاهی کمی در خصوص توانایی افراد برای پیگیری تصمیم‌ها، عقاید و نظرات خود در مورد پیامد تصمیم‌ها و تأثیر محیط‌های عمل بر تصمیم‌گیری‌های آنان وجود دارد (۶-۸). تصمیم‌گیری اخلاقی، ورزشکار یا مربی را درگیر انتخاب گزینه‌ای از میان دو وضعیتی می‌کند که هر کدام به‌تنهایی و در شرایط ایده‌آل خوب‌اند و منافع مثبتی به دنبال دارند (۹، ۱۰).

از نظر تئوری‌های مختلف، تفاوت توانایی افراد در اخذ تصمیم‌گیری‌های اخلاقی به‌دلیل روانی (۱۱)، شناختی (۱۲) و روانی - اجتماعی (۱۳) است. تئوری شناختی اجتماعی باندورا^۱ (۱۹۸۶) بر الگوها و نیروهای تقویتی به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده رفتارهای درست و نادرست تأکید

می‌کند (۱۴) و تئوری تحول شناختی نیز برهان اخلاقی را ضامن اصلی رفتار معرفی می‌کند (۱۵). با این حال، والراند^۱ (۱۹۹۱)، والراند و همکاران (۱۹۹۷)، والراند و لوزیر^۲ (۱۹۹۴) رویکردی روانی - اجتماعی برای اخلاق ورزشی ارائه کرده‌اند که توجهات بسیاری را در سال‌های اخیر به خود جلب کرده است. بر اساس این دیدگاه، همواره دو زمینه ساختاری و موقعیتی بر تصمیم‌گیری اخلاقی افراد مؤثرند. تأثیرات موقعیتی بر عوامل تعیین‌کننده‌ای که ارتباط نزدیکی با رفتار دارند، دلالت می‌کند و عوامل ساختاری، به تأثیرات ساختار خود ورزش مربوط می‌شوند (۱۶ - ۱۸).

با توجه به آنچه گفته شد، پژوهشگران همواره در جستجوی کشف راه‌هایی برای بررسی و ارتقای توانایی‌های تصمیم‌گیری یا سطح قضاوت اخلاقی در افراد هستند. از سوی دیگر، حساس بودن موضوعات اخلاقی و محدودیت‌های پژوهشی مرتبط با آن‌ها، مطالعه در عرصه اخلاق ورزشی را با دشواری‌هایی همراه کرده است، به طوری که بر اساس نظر پژوهشگران، ارزیابی توانایی تصمیم‌گیری یا قضاوت اخلاقی در افراد، بدون قرار دادن آن‌ها در وضعیت‌های دشوار اخلاقی که به صورت فرضی یا واقعی طراحی شده‌اند، امکان‌پذیر نیست (۱۹، ۲۰). این در حالی است که طراحی وضعیت‌های واقعی و حتی فرضی (سناریو) به دلیل تلاش طبیعی افراد برای نشان دادن چهره‌ای مثبت و اخلاقی از خویشتن (۶) دشوار است و چالشی بنیادین محسوب می‌شود. ضمن اینکه احتمال وجود تفاوت میان واکنش افراد در موقعیت‌های فرضی و واقعی همواره وجود دارد. با این حال، مواجهه افراد با همین موقعیت‌های فرضی، علاوه بر به چالش کشیدن ادراکات، آنان را در مقابل وضعیتی دوگانه‌ای قرار می‌دهد که پاسخ به هر کدام با مزایا یا پیامدهای نامطلوبی همراه است (۲۱).

یکی از ابزارهای طراحی شده برای بررسی توانایی تصمیم‌گیری اخلاقی دانشجویان ورزشکار و مربیان پرسشنامه تناقض‌های اخلاقی در ورزش است که در سال ۲۰۰۳ توسط کسول طراحی شده است. این پرسشنامه توانایی تصمیم‌گیری اخلاقی آزمودنی‌ها را در قالب چهار عامل قضاوت اخلاقی^۳، آگاهی اخلاقی^۴، گرایش اخلاقی^۵ و اهمیت شرایط^۶ بررسی می‌کند و مشتمل بر پنج سناریو با مضامین اخلاقی است می‌باشد. قضاوت اخلاقی به داوری فرد در مورد چالش

1. Vallerand

2. Losier

3. Moral judgment

4. Ethical awareness

5. Ethical intension

6. Importance of situation

اخلاقی مطرح شده دلالت دارد و آگاهی اخلاقی به حساسیت فرد در برابر مسئولیت اخلاقی دیگران در وضعیت دشوار اخلاقی اشاره می‌کند. گرایش اخلاقی به نقش خود قضاوت‌کننده و واکنش او در صورت حضور در موقعیت اشاره می‌کند و متغیر اهمیت شرایط نیز، میزان اهمیت وضعیت اخلاقی مطرح شده را از نظر فرد بررسی می‌کند (۲۲). از ویژگی‌های ابزار مذکور این است که فرد را از دیدگاه قضاوت، در دو حالت عملگر و نظاره‌گر قرار می‌دهد. در حالت نظاره‌گر، فرد به‌عنوان کسی که از اتفاقات با خبر است، تنها اظهار نظر می‌کند و منفعتی برای خود نمی‌بیند، اما در حالت عملگر، خود را به جای شخصیت اصلی قرار داده، ناخودآگاه درگیر چالشی می‌شود که باید از بین احترام به ارزش‌های اخلاقی و پیروزی در رقابت، یکی را انتخاب کند (۲۳). در سناریوهای اول، سوم و پنجم فرد به نوعی با دو راهی‌ای روبرو می‌شود که یکی احتمال به خطر افتادن سلامتی یک انسان و دیگری شکست در رقابت است. در سناریوی دوم، مسئله صداقت و عدالت مطرح می‌شود و در سناریوی چهارم دوستی و معرفت فرد به چالش کشیده می‌شود. یکی از سناریوهای طرح شده در پرسشنامه تناقض‌های اخلاقی در ورزش به شرح ذیل است:

«مرتضی» مربی ورزش است و با یک تیم موفق فوتبال کار می‌کند. او متوجه می‌شود که حال «آرش»، دانشجوی سال آخر و بازیکن خط حمله تیم، شب قبل از بازی، در یک تمرین سبک ورزشی به هم خورده است. «آرش» می‌گوید: «احساس می‌کنم حالم خوب نیست، ولی باید به تمرین ادامه دهم تا وضعیت اولیه خود را حفظ کنم». «مرتضی» سعی می‌کند او را از ادامه تمرین منصرف کند، ولی سرمربی تیم به «آرش» می‌گوید: «باید به تمرین ادامه بدهی، چون تو یکی از اعضای اصلی تیم هستی».

فلینت و ویس^۱ (۱۹۹۲) در مورد وضعیت فوق بیان می‌کنند که تصمیم‌گیری افراد در چنین موقعیتی تحت تأثیر ورزشکاران دیگر یا شرایط بازی قرار نمی‌گیرد. به‌علاوه، ورزشکاران به‌طور طبیعی تمایل دارند از قرار گرفتن در وضعیت‌های دشوار اخلاقی دوری کنند (۲۴). ری و لوبرت^۲ (۲۰۰۰) از آگاهی اخلاقی مربیان به‌عنوان عاملی مهم در این خصوص یاد می‌کنند و یادآور می‌شوند که بیشتر ورزشکاران در چنین موقعیتی درخشش کوتاه مدت در مسابقه را بر سلامتی خود ترجیح می‌دهند (۲۵).

1. Flint & Weiss

2. Ray & Lovbert

از دیگر ابزارهای مطرح در حیطه اخلاق ورزشی، پرسشنامه پنج عاملی قضاوت محتوای اخلاقی در ورزش^۱ است که برای کشف دلایل و انگیزه‌های عمیق‌تر افراد در گرفتن تصمیمات اخلاقی و غیراخلاقی در محیط‌های ورزشی طراحی شده است. پروس^۲ (۲۰۱۰) در این پرسشنامه، مضامینی چون وفاداری و توزیع یکسان فرصت‌ها، احترام متقابل، حفظ برابری و در نهایت، پیامدهای احتمالی رفتار فرد برای خود و اجتماع بررسی کرده و بر اساس آن، تفاوت معنی‌داری میان قضاوت اخلاقی آزمودنی‌ها به تفکیک جنسیت و همچنین رابطه معنی‌داری میان هر پنج خرده‌مقیاس این ابزار با عامل تعهد مشاهده کرد (۲۶). طبق نظر پروس (۲۰۱۰) یکی از ویژگی‌های ابزار مناسب در حیطه تصمیم‌گیری اخلاقی ورزشکاران، حساس بودن ابزار به تفاوت‌های جنسیتی است و این امر به وفور در پیشینه تحقیق تأیید شده است (۲۷، ۲۸). ضمن اینکه گیلیگان^۳ (۱۹۸۲) بیان می‌کند که تفاوت قائل شدن میان قضاوت اخلاقی زنان و مردان از این نظر دارای اهمیت است که این نوع قضاوت در زنان جهت‌گیری‌های مراقبتی بیشتری دارد (۲۹). بلر و استول^۴ (۱۹۹۵) نیز دریافتند دانش‌آموزان دختر، در مقایسه با دانش‌آموزان پسر آگاهی و تعهد اخلاقی بیشتری دارند و با احتیاط بیشتری وضعیت‌های دشوار اخلاقی را تحلیل می‌کنند (۲۷، ۳۰).

ژوبا^۵ (۲۰۰۸) در پی توسعه ابزاری معتبر و قابل اعتماد بر پایه تئوری اخلاق هنجاری، پرسشنامه‌ای را برای اندازه‌گیری استدلال اخلاقی ورزشکاران در مورد دوپینگ و ارزش‌های اخلاقی اجتماعی مرتبط با آن طراحی کرد. وی در پایان تحقیق خود، پنج عامل با بار عاملی مناسب شناسایی نمود که در میان آن‌ها به جنبه‌های اخلاقی، قانونی و تفریحی استفاده از مواد نیروزا در ورزش توجه شده است. یکی از نقاط ضعف ابزار مذکور، ثبات درونی ضعیف آن است که ژوبا (۲۰۰۸)، بر پایه یافته‌های خود، استفاده از مقیاس پنج نقطه‌ای لیکرت را به‌منظور افزایش ثبات درونی پرسشنامه پیشنهاد می‌کند (۳۱). باردلی و کاواسانو^۶ (۲۰۰۷)، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی پرسشنامه بی‌تعهدی اخلاقی در ورزش را بر پایه تئوری شناختی اجتماعی توسعه داده، اعتبارسنجی کردند. آن‌ها ضمن شناسایی شش مؤلفه با بار عاملی مناسب در این پرسشنامه، آلفای کرونباخ ۰/۹۵ را نیز برای آن گزارش کردند. از

-
1. MCJSQ
 2. Proios
 3. Giligan
 4. Beller & Stoll
 5. Gwebu
 6. Boardley & Kavussanu

ویژگی‌های ابزار مذکور، تأکید بر رفتارهای اجتماعی و ضد اخلاقی ورزشکاران است که تا حدی زمینه‌های تسهیل پژوهش در حیطه اخلاق ورزشی را فراهم کرده است (۳۲). از دیگر ابزارهای مطرح در زمینه تصمیم‌گیری اخلاقی ورزشکاران، پرسشنامه ۱۴ گویه‌ای رفتارهای اجتماعی و ضد اجتماعی در فوتبال است که توسط کاواسانو و همکاران (۲۰۰۶) طراحی شده است. محققان آلفای ۰/۸۶ را برای مؤلفه رفتارهای ضد اجتماعی (۸ گویه) و آلفای ۰/۷۴ (۶ گویه) را برای مؤلفه رفتارهای اجتماعی گزارش کردند (۳۳). یکی از تفاوت‌های ابزارهای ذکر شده با ابزار DAT-Q این است که این ابزارها، تفاوتی میان حالت‌های عملگر و نظاره‌گر قائل نشده‌اند. با این حال، پرسشنامه گیبونز و همکاران^۱ (۱۹۹۵)، عملکرد اخلاقی بازیکنان بسکتبال را با طرح چهار سناریو بررسی می‌کند. این سناریوها ورزشکار را در حالت قضاوت قرار می‌دهد، در حالی که خود ورزشکار در موقعیت فرضی توصیف شده نقشی ندارد (۳۴).

به‌طور کلی، هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین اعتبار و پایایی پرسشنامه وضعیت‌های دشوار اخلاقی در ورزش است و در نظر دارد به این سؤال پاسخ دهد که آیا بین تصمیم‌گیری اخلاقی دانشجویان تربیت بدنی به تفکیک جنسیت تفاوت وجود دارد یا خیر.

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق از نوع توصیفی و به شکل پیمایشی است که در آن اعتبار و پایایی پرسشنامه وضعیت‌های دشوار اخلاقی در ورزش مد نظر بوده است. نمونه نهایی پژوهش ۱۵۸ دانشجوی تربیت بدنی (۱۰۰ دانشجوی پسر و ۵۸ دانشجوی دختر) با میانگین سنی $22/84 \pm 3/76$ بودند که از میان جامعه آماری (تمام دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه فردوسی مشهد که دارای سابقه حضور در کلاس‌های مربیگری حداقل یکی از رشته‌های ورزشی بودند) به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و پرسشنامه‌های مذکور در اختیار آنان قرار گرفت. از این تعداد، ۴۶/۲۰ درصد عضو تیم‌های منتخب دانشگاهی بودند و سابقه کسب عنوان قهرمانی در یکی از سطوح دانشگاهی، استانی و یا کشوری داشتند.

برای جمع‌آوری اطلاعات جمعیت‌شناختی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد و برای دستیابی به اهداف پژوهش از پرسشنامه ۲۰ گویه‌ای وضعیت‌های دشوار اخلاقی در ورزش ساخته کسول (۲۰۰۳) استفاده شد (۲۲). این پرسشنامه، توانایی تصمیم‌گیری آزمودنی‌ها را در پنج وضعیت دشوار اخلاقی با چهار خرده‌مقیاس قضاوت اخلاقی (۴ گزینه)، آگاهی اخلاقی (۴ گزینه)، گرایش اخلاقی (۴ گزینه) و اهمیت شرایط (۴ گزینه) ارزیابی می‌کند. به‌علاوه از

مقیاس پنج ارزشی لیکرت (۱=کاملاً مخالف تا ۵=کاملاً موافق) نیز برای کمی کردن آن استفاده شد. با توجه به هنجار تعیین شده برای این ابزار، نمره کلی آزمودنی‌ها بین ۲۰ تا ۱۰۰ است و هر چه نمره آزمودنی بیشتر باشد، نشان‌دهنده اخلاق‌گرایی بیشتر در مقابل هدف‌گرایی است. این ابزار توسط محقق و تعدادی از استادان مجرب در رشته‌های تربیت بدنی، روان‌شناسی و جامعه‌شناسی به‌طور جداگانه ترجمه و محتوای آن پس از بومی‌سازی، رفع تناقض‌های موجود و برگردان مجدد تأیید شد.

روش‌های آماری استفاده شده در این پژوهش شامل روش‌های آمار توصیفی و استنباطی است. از شاخص‌های توصیفی برای محاسبه فراوانی‌ها، رسم نمودارها، طبقه‌بندی داده‌ها، میانگین و انحراف استاندارد و تهیه هنجار استفاده شد. در تحلیل استنباطی داده‌ها، از روش ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین ثبات درونی پرسشنامه و از تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین اعتبار سازه استفاده شد. همچنین، از آزمون KMO برای تعیین کفایت نمونه‌گیری و از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف، t گروه‌های مستقل و یو مان ویتنی برای مقایسه تصمیم‌گیری اخلاقی آزمودنی‌ها به تفکیک جنسیت استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و Lisrel انجام شد و سطح معنی‌داری نیز برای تمامی فرضیه‌ها ۰/۰۵ و دو سویه در نظر گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌ها نشان داد مقادیر آزمون KMO به میزان ۰/۶۴۲ و کروییت بارتلت به میزان ۸۴۶/۰۰۷ معنی‌دار است که کفایت نمونه را برای آزمون تحلیل عاملی تأیید می‌کنند (P=۰/۰۰۱). جدول ۱ نتایج آزمون کفایت نمونه‌گیری را به تفکیک نشان می‌دهد.

جدول ۱. نتایج آزمون کفایت نمونه‌گیری

آماره‌ها		آزمون کفایت نمونه‌گیری
۰/۶۴۲		آزمون KMO
۸۴۶/۰۰۷	X ²	آزمون کروییت بارتلت
۰/۰۰۱	P-value	

نتایج آلفای کرونباخ نشان می‌دهد ثبات درونی پرسشنامه وضعیت‌های دشوار اخلاقی در ورزش ۰/۹۱ است که این مقدار آلفا بر مبنای تعداد ۱۵۸ آزمودنی محاسبه شده است. به‌علاوه، ثبات درونی هر یک از خرده‌مقیاس‌های پرسشنامه، به ترتیب قضاوت اخلاقی ۰/۷۰، آگاهی اخلاقی ۰/۷۲، گرایش اخلاقی ۰/۷۳ و اهمیت شرایط ۰/۷۵ است. جدول ۲ نتایج آزمون ثبات درونی پرسشنامه و خرده‌مقیاس‌های آن را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه تناقض‌های اخلاقی در ورزش

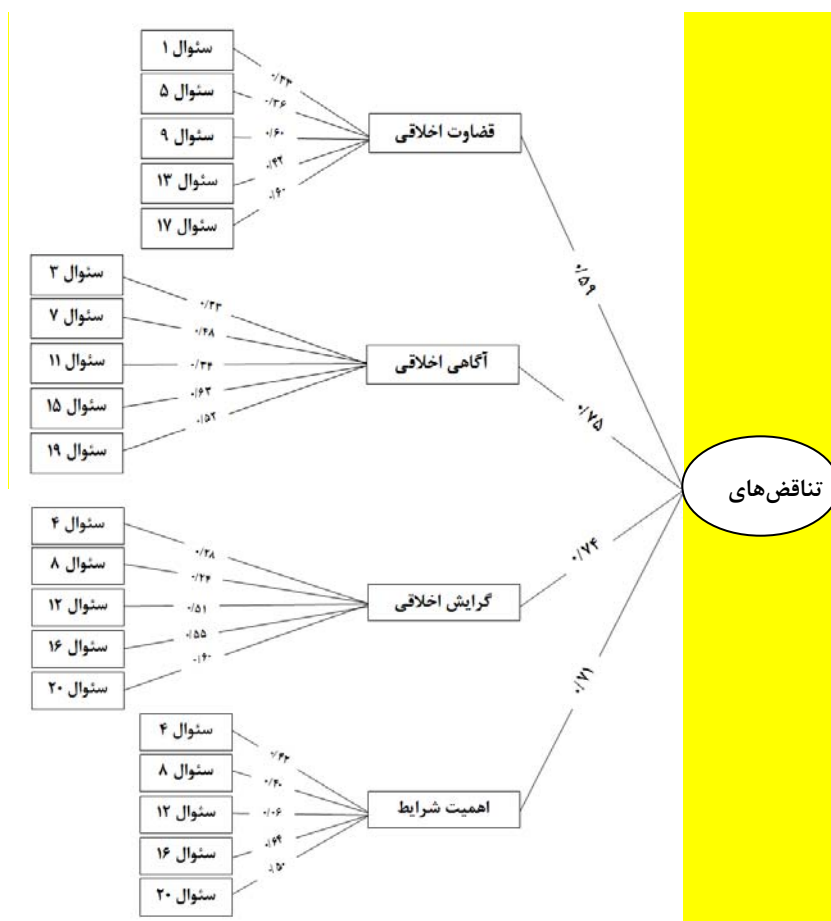
خرده‌مقیاس‌ها	تعداد گزینه‌ها	ضریب آلفا
۱ قضاوت اخلاقی	۵	۰/۷۰
۲ آگاهی اخلاقی	۵	۰/۷۲
۳ گرایش اخلاقی	۵	۰/۷۳
۴ اهمیت شرایط	۵	۰/۷۵
۵ پرسشنامه وضعیت‌های دشوار اخلاقی در ورزش	۲۰	۰/۹۱

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بین تمامی گویه‌ها و عامل‌ها ارتباط معنی‌دار مشاهده می‌شود و تنها رابطه بین سؤال ۱۲ با عامل چهارم ($r=-0.063$, $T\text{-Value}=-0.187$) تأیید نشد. شکل ۱ نمودار ساختاری عامل‌های پرسشنامه تناقض‌های اخلاقی در ورزش را به تفکیک گویه‌ها نشان می‌دهد.

جدول ۳. ارتباط بین گویه‌ها و عامل‌های پرسشنامه تناقض‌های اخلاقی در ورزش

ردیف	شاخص‌ها	عامل‌ها	میزان رابطه	ضریب تعیین	T-value	نتیجه
۱	سؤال ۱	عامل اول (قضاوت اخلاقی)	۰/۳۳	۰/۱۳	۵/۳۵	تأیید
۲	سؤال ۵		۰/۳۶	۰/۱۴	۵/۲۶	تأیید
۳	سؤال ۹		۰/۶۰	۰/۴۹	۶/۴۶	تأیید
۴	سؤال ۱۳		۰/۴۲	۰/۱۸	۵/۶۵	تأیید
۵	سؤال ۱۷		۰/۶۰	۰/۴۰	۶/۴۲	تأیید
۱۲	سؤال ۲	عامل دوم (آگاهی اخلاقی)	۰/۲۳	۰/۰۷۳	۵/۳۵	تأیید
۱۳	سؤال ۶		۰/۴۸	۰/۳۷	۵/۵۹	تأیید
۱۴	سؤال ۱۰		۰/۳۴	۰/۲۴	۵/۳۵	تأیید
۱۵	سؤال ۱۴		۰/۶۳	۰/۶۸	۵/۸۲	تأیید
۱۶	سؤال ۱۸		۰/۵۲	۰/۳۷	۵/۶۰	تأیید
۱۹	سؤال ۳	عامل سوم (گرایش اخلاقی)	۰/۲۸	۰/۰۷۱	۵/۳۵	تأیید
۲۰	سؤال ۷		۰/۲۴	۰/۰۵۲	۳/۵۴	تأیید
۲۱	سؤال ۱۱		۰/۵۱	۰/۳۸	۵/۰۸	تأیید
۲۲	سؤال ۱۵		۰/۵۵	۰/۲۲	۴/۸۱	تأیید
۲۳	سؤال ۱۹		۰/۶۰	۰/۲۴	۴/۸۷	تأیید
۲۷	سؤال ۴	عامل چهارم (اهمیت شرایط)	۰/۴۲	۰/۳۳	۵/۳۵	تأیید
۲۸	سؤال ۸		۰/۴۰	۰/۳۴	۱۱/۳۹	تأیید
۲۹	سؤال ۱۲		-۰/۰۶۳	۰/۰۰۱۵	-۰/۱۸۷	عدم تأیید
۳۰	سؤال ۱۶		۰/۶۴	۰/۸۹	۱۴/۸۸	تأیید
۳۱	سؤال ۲۰		۰/۵۰	۰/۷۰	۱۴/۳۵	تأیید

یافته‌ها نشان می‌دهد بین عامل‌های قضاوت اخلاقی با آگاهی اخلاقی (T-Value=۳/۱۶) با قضاوت اخلاقی با گرایش اخلاقی (r=۰/۷۲, T-Value=۳/۱۵)، قضاوت اخلاقی با اهمیت شرایط (r=۰/۸۲, T-Value=۳/۸۵)، آگاهی اخلاقی با گرایش اخلاقی (r=۰/۷۸, T-Value=۳/۴۶)، آگاهی اخلاقی با اهمیت شرایط (r=۰/۸۹, T-Value=۴/۳۸)، گرایش اخلاقی با اهمیت شرایط (r=۰/۷۱, T-Value=۳/۰۹) رابطه معنی‌دار وجود دارد. جدول ۳ ارتباط بین عامل‌های پرسشنامه تناقض‌های اخلاقی در ورزش را به تفکیک نشان می‌دهد.



شکل ۱. نمودار ساختاری عامل‌های پرسشنامه تناقض‌های اخلاقی در ورزش

جدول ۴. ارتباط بین عامل‌های پرسشنامه تناقض‌های اخلاقی در ورزش

ردیف	عامل‌ها	قضاوت اخلاقی	آگاهی اخلاقی	گرایش اخلاقی	اهمیت شرایط
۱	میزان رابطه		۰/۷۴	۰/۷۲	۰/۸۲
	T-Value		۳/۱۶	۳/۱۵	۳/۸۵
۲	میزان رابطه			۰/۷۸	۰/۸۹
	T-Value			۳/۴۶	۴/۳۸
۳	میزان رابطه				۰/۷۱
	T-Value				۳/۰۹
۴	میزان رابطه				
	T-Value				

آزمون خوبی (نیکویی) برازش^۱

در آزمون خوبی برازش، تناسب مجموعه داده‌ها بررسی می‌شود و شاخص‌های آن عبارتند از:

- ۱- نسبت χ^2 به df برابر با ۲/۵۸ است؛ بنابراین برازش مدل خوب است.
 - ۲- ریشه میانگین مجذور خطای تقریبی^۲ (RMSEA) برابر با ۰/۱۱۳ است؛ بنابراین مدل برازش لازم را ندارد.
 - ۳- شاخص^۳ GFI برابر با ۰/۹۴ است؛ از این رو مدل برازش را دارد.
 - ۴- شاخص^۴ AGFI برابر با ۰/۹۱ است؛ از این رو مدل برازش لازم را دارد.
 - ۵- شاخص^۵ NFI برابر با ۰/۹۱ است؛ بنابراین مدل برازش خوبی دارد.
 - ۶- شاخص^۶ NNFI که برابر با ۰/۹۳ است؛ بنابراین مدل برازش لازم را دارد.
 - ۷- شاخص^۷ CFI که برابر با ۰/۹۴ است؛ بنابراین مدل برازش لازم را دارد.
 - ۸- شاخص^۸ IFI که برابر با ۰/۹۵ است؛ بنابراین مدل برازش لازم را دارد.
 - ۹- شاخص^۹ RFI که برابر با ۰/۹۴ است؛ بنابراین مدل برازش لازم را دارد.
- در نتیجه، همه ۹ شاخص ذکر شده مناسب‌اند و مدل از لحاظ شاخص‌های برازش، وضعیت مناسبی دارد.

-
1. Goodness of Fit statistic
 2. Root mean square Error of Approximation
 3. Goodness of Fit Index
 4. Adjusted Goodness of Fit Index
 5. Normed Fit Index
 6. Non-Normed Fit Index
 7. Comparative Fit Index
 8. Incremental Fit Index
 9. Relative Fit Index

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد میانگین نمره کلی تصمیم‌گیری اخلاقی آزمودنی‌ها ۸۱/۸۹، قضاوت اخلاقی ۲۰/۰۳، آگاهی اخلاقی ۲۰/۹۲، گرایش اخلاقی ۱۹/۷۴ و اهمیت شرایط ۲۱/۱۸ است. جدول ۵ میانگین، انحراف استاندارد و همچنین آماره‌های مربوط به نرمال بودن متغیرهای تصمیم‌گیری اخلاقی را به تفکیک نشان می‌دهد.

جدول ۵. میانگین، انحراف استاندارد و همچنین آماره‌های مربوط به نرمال بودن متغیرهای تصمیم‌گیری اخلاقی

نمره کلی	میانگین	انحراف استاندارد	حداکثر	حداقل	نمره Z	سطح معنی‌داری
۸۱/۸۹	۱/۰۷	۹۹	۲۱	۰/۷۸۲	۰/۵۷۳	نمره کلی
۲۰/۰۳	۳/۲۴	۲۵	۵	۱/۴۴۶	۰/۰۳	قضاوت اخلاقی
۲۰/۹۲	۳/۳۰	۲۵	۵	۱/۳۴۰	۰/۰۵۵	آگاهی اخلاقی
۱۹/۷۴	۳/۳۵	۲۵	۵	۱/۱۸۵	۱/۱۲	گرایش اخلاقی
۲۱/۱۸	۲/۹۸	۲۵	۵	۱/۳۷۰	۰/۰۴۷	اهمیت شرایط

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد میانگین نمره کلی تصمیم‌گیری اخلاقی دانشجویان پسر ۸۱/۵۷ و دانشجویان دختر ۸۲/۴۲ است. همچنین، بین میانگین تصمیم‌گیری اخلاقی (P=۰/۰۰۸, t=-۰/۴۷۱) و میانگین خرده‌مقیاس گرایش اخلاقی (P=۰/۰۰۱, t=۰/۳۹۲) دانشجویان، به تفکیک جنسیت تفاوت معنی‌دار وجود دارد، در حالی که بین میانگین خرده-مقیاس‌های آگاهی اخلاقی (P=۰/۴۰۱, t=-۰/۴۶۱)، قضاوت اخلاقی (P=۰/۶۰۲, z=-۰/۵۲۱) و اهمیت شرایط (P=۰/۱۶۶, z=-۱/۳۸۶) تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. جدول ۶ میانگین، انحراف استاندارد و آماره‌های مربوط به مقایسه متغیرهای تصمیم‌گیری اخلاقی دانشجویان را به تفکیک جنسیت و آزمون مورد استفاده نشان می‌دهد.

جدول ۶. آماره‌های مربوط به مقایسه متغیرهای تصمیم‌گیری اخلاقی دانشجویان به تفکیک جنسیت

آزمون U من ویتنی	میانگین	انحراف استاندارد	نمره Z	سطح معنی‌داری
نمره کلی	پسر	۸۱/۵۷	۰/۴۷۱	۰/۰۰۸
	دختر	۸۲/۴۲		
آگاهی اخلاقی	پسر	۲۰/۸۳	۰/۴۶۱	۰/۴۰۱
	دختر	۲۱/۰۸		
گرایش اخلاقی	پسر	۱۹/۸۲	۰/۳۹۲	۰/۰۰۱
	دختر	۱۹/۶۰		
قضاوت اخلاقی	پسر	۲۰/۰۴	-۰/۵۲۱	۰/۶۰۲
	دختر	۲۰/۰۳		
اهمیت شرایط	پسر	۲۰/۸۸	-۱/۳۸۶	۰/۱۶۶
	دختر	۲۱/۶۹		

بحث و نتیجه گیری

بر پایه یافته‌های پژوهش، پرسشنامه وضعیت‌های دشوار اخلاقی در ورزش ثبات درونی مناسبی دارد. یافته اخیر با نتایج پژوهش کسول (۲۰۰۳) که ثبات درونی این پرسشنامه را ۰/۸۲ گزارش می‌کند، همخوان است. آزمون تعیین ارتباط بین گویه‌ها و عامل‌های قضاوت اخلاقی، آگاهی اخلاقی، گرایش اخلاقی و اهمیت شرایط نیز نشان داد بین تمامی گویه‌ها و عامل‌ها، به جز یک مورد (سؤال ۱۲ با عامل چهارم)، رابطه معنی‌دار وجود دارد. به علاوه، بین عامل‌های قضاوت اخلاقی با آگاهی اخلاقی، گرایش اخلاقی و اهمیت شرایط، آگاهی اخلاقی با گرایش اخلاقی و اهمیت شرایط و در نهایت، گرایش اخلاقی با اهمیت شرایط رابطه معنی‌دار مشاهده شد. نتایج مربوط به آزمون خوبی برازش نیز نشان داد هر ۹ شاخص خوبی برازش در وضعیت مناسبی قرار دارند که مناسب بودن مدل را تأیید می‌کند. ضمن اینکه پرسشنامه تناقض‌های اخلاقی در ورزش به تفاوت‌های جنسیتی نیز حساس است، به طوری که میانگین نمره کلی تصمیم‌گیری اخلاقی دانشجویان دختر به طور معنی داری از دانشجویان پسر بیشتر است. این نتیجه با یافته‌های پروس (۲۰۱۰)، جف و هاید^۱ (۲۰۰۰)، بلر و استول (۱۹۹۵)، والکر^۲ (۱۹۸۴) (۱۹۸۴) و گیلیگان (۱۹۸۲) همخوان است.

به طور کلی، مهم‌ترین تفاوت پرسشنامه تناقض‌های اخلاقی در ورزش با نمونه‌های مشابهی که در مقدمه پژوهش به آن‌ها اشاره شد، تفاوت قائل شدن میان آگاهی، گرایش و قضاوت اخلاقی است، به طوری که ابزارهای دیگر تنها بر قضاوت اخلاقی تأکید دارند و به سایر موارد مطرح در این حیطه، به ویژه اهمیت شرایط توصیف شده کمتر توجه کرده‌اند؛ از این رو پرسشنامه تناقض‌های اخلاقی در ورزش ضمن توجه به دو بعد عملگر و نظاره‌گر، به مفاهیمی توجه کرده است که کمتر به آن‌ها پرداخته شده و بر همین اساس، به عنوان ابزاری مناسب برای سنجش تصمیم‌گیری اخلاقی ورزشکاران پیشنهاد می‌شود.

بر پایه یافته‌ها، میانگین نمره کلی تصمیم‌گیری اخلاقی آزمودنی‌ها و همچنین میانگین نمرات مربوط به مؤلفه‌های اهمیت شرایط، قضاوت، آگاهی و گرایش اخلاقی نشان‌دهنده اخلاق‌گرایی بیشتر آزمودنی‌ها در مقابل هدف‌گرایی یا جهت‌گرایی رقابت است؛ یعنی بیشتر آزمودنی‌های تحقیق حاضر برای واکنش اخلاقی در برابر وضعیت‌های دشواری که احتمال وقوع آن‌ها در دنیای واقعی بسیار است پتانسیل لازم را دارند.

1. Jaffee & Hyde
2. Walker

منابع:

1. Hums, M.A., Barr, C.A., Gullion, L. (1999). The Ethical issues confronting managers in the sport industry. *Journal of Business Ethics*, 20: 51-66.
2. Rudd, A., Stoll, S.K., Beller, J.M. (1997). Expressed coaching behavior and its effect on athlete moral development. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 68 (Suppl.1): 114-115.
3. Rudd, A., Mullane, S., Stoll, S.K. (2007). The development of an instrument to measure the ethical decision making of sport managers. *Journal of Sport Management*, In Press.
4. Conn, J.H., Gerdes, D.A. (1998). Ethical decision-making: Issues and applications to American sport. *Physical Educator*, 55(3): 121- 126.
5. Caswell, S.V., Gould, T.E. (2008). Individual moral philosophies and ethical-decision making of undergraduate athletic training education students and educators. *J Athl Train*, 43: 205-214.
6. Moore, Z.E. (2003). Ethical dilemmas in sport psychology: Discussion and recommendations for practice. *Professional Psychology: Research and Practice*, 34(6): 601-610.
7. Bredemeier, B.Y., Shields, D. (1986). Game reasoning and interactional morality. *The Journal of Genetic Psychology*, 147(2): 257-275.
8. Hahm, C.H. (1989). Moral reasoning and development among general students, physical education majors, and student athletes. Doctoral Thesis. University of Idaho.
9. Rest J., Narvaez, D., Bebeau, M.J., Thomas, S.J. (1999). *Postconventional moral thinking: A neo-kohlbergian approach*, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Association.
10. Forsyth, D.R. (2002). Individual moral philosophies (IMPs) and ethical thought and action. Unpublished manuscript. Virginia Commonwealth University.
11. Freud, S. (1972). *Beyond the pleasure principle* (trans. James Strachey). New York: Bantam Books (first published in German in 1920).
12. Kohlberg, L. (1981). *The philosophy of moral development: Moral stages and the idea of justice*. New York: Harper & Row
13. Vallerand, R.J. (1991). A social psychological analysis of sportsmanship. In: J. Bilard, M. Durand (Eds.), *Sport and psychology* (pp. 289-299). Montpellier, France: Ed. Revue EPS.
14. Bandura, A. (1986). *Social Foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

15. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
16. Vallerand, R.J. (1991). A social psychological analysis of sportsmanship. In: J. Bilard, M. Durand (Eds.), *Sport and psychology* (pp. 289-299). Montpellier, France: Ed. Revue EPS.
17. Vallerand, R.J., Losier, G.F. (1994). Self-determined motivation and sportsmanship orientations: An assessment of their temporal relationship. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16: 229-245.
18. Vallerand, R.J., Briere, N.M., Blanchard, C., Provencher, P. (1997). Development and validation of the Multidimensional Sportspersonship Orientations Scale. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 19: 197-206.
19. Lata, J. (2006). An analysis of goal achievement orientation and sport morality levels of division I-A non-revenue collegiate athletes [dissertation]. The Florida State University.
20. Bartels, D.M. (2008). Principled moral sentiment and the flexibility of moral judgment and decision making. *Cognition*, 108 (2008): 381-417.
21. Chaumeton, N., Duda, J.L. (1988). Is it how you play the game or whether you win or lose? The effect of competitive level and situation on coaching behaviors. *Journal of Sport Behavior*, 11: 157-174.
22. Caswell, S.V. (2003). Individual moral philosophies and ethical-decision making of undergraduate athletic training education students and instructors [dissertation]. Ohio University.
23. Nichols, S., Mallon, R. (2006). Moral dilemmas and moral rules. *Cognition*, 100: 530-542.
24. Flint, F.A., Weiss, M.R. (1992). Returning injured athletes to competition a role and ethical dilemma. *Canadian Journal of Sport Sciences*, 17 (1): 34-40.
25. Ray, R., Loubert, P. (2000). *Athletic trainers doing the right thing: ethics in sport medicine. Management Strategies in Athletic Training*. 2nd ed.
26. Proios, M. (2010). Development and validation of a questionnaire for the assessment of moral content judgment in sport. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 8(2): 189- 209.
27. Walker, L.J. (1984). Sex differences in the development of moral reasoning: A critical review. *Child Developmental*, 55: 677-691.
28. Jaffee, S., Hyde, J. S. (2000). Gender differences in moral orientation: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126: 703-726.
29. Gilligan, C. (1982). *In a different voice*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

30. Beller, J.M., Stoll, S.K. (1995). Moral reasoning of high school student athletes and general students: An empirical study versus personal testimony. *Pediatric Exercise Science*, 7: 352-363.
31. Gwebu, A.M (2008). Beyond testing: Cognitive moral reasoning and ergogenic aids in sport. Dissertation at University of Idaho.
32. Boardley, I.D., Kavussanu, M. (2007). Development and validation of the moral disengagement in sport scale. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 29: 608-628.
33. Kavussanu, M., Seal, A., Phillips, D. (2006). Observed pro-social and antisocial behaviors in male soccer teams: Age differences across adolescence and the role of motivational variables. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18: 326-344.
34. Gibbons, S.L., Ebbeck, V., Weiss, M.R. (1995). Fair play for kids: Effects on the moral development of children in physical education. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 66: 247-255.

تحلیل اجتماعی تفاوت‌های جنسیتی در فعالیت‌های ورزشی دانشجویان دانشگاه مازندران

دکتر قربانعلی ابراهیمی^۱، محمدرضا نیک‌نژاد^۲، دکتر شهناز صداقت زادگان^۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۹/۶

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۴/۹

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تحلیل اجتماعی تفاوت‌های جنسیتی در فعالیت‌های ورزشی دانشجویان دانشگاه مازندران انجام شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه دانشجویان دختر و پسر شاغل به تحصیل در دانشگاه مازندران در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۹۰ است که با استفاده از روش تحقیق پیمایشی و فرمول کوکران، ۳۶۸ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای متناسب و به‌طور تصادفی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های خود ابراء در کلاس درس گردآوری شد. نتایج نشان می‌دهد فعالیت ورزشی ۳/۸ درصد افراد زیاد و خیلی زیاد و فعالیت ورزشی ۳/۹۲ درصد افراد کم و خیلی کم است. میانگین مشارکت ورزشی، ۱/۲۴ از ۵ است که در سطح خیلی پایینی قرار دارد. سطوح معنی‌داری مشاهده شده آزمون t نشان می‌دهد تفاوت میانگین مشارکت ورزشی افراد متأهل و مجرد معنی‌دار نیست، اما تفاوت میانگین مشارکت مردان و زنان در فعالیت‌های ورزشی معنی‌دار است. همچنین، تفاوت میانگین مشارکت دانشجویان لیسانس و فوق لیسانس در زمینه فعالیت‌های ورزشی معنی‌دار نیست. تفاوت میانگین مشارکت در فعالیت‌های ورزشی دانشجویان شاغل و غیرشاغل نیز معنی‌دار نیست.

کلیدواژه‌های فارسی: تفاوت‌های جنسیتی، دانشجویان، دلایل انجام فعالیت‌های ورزشی، دانشگاه مازندران.

۱. استادیار دانشگاه مازندران
Email: Ebrahimi.umz@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه بوعلی سینا همدان (نویسنده مسئول)
Email: neek_m2008@yahoo.com

۳. استادیار دانشگاه پیام نور
Email: ssedaghatzadeghan@yahoo.com

مقدمه

ورزش از فعالیت‌های فراغتی از نوع فعال است که نقشی تعیین‌کننده در حفظ سلامت جسمی و روحی انسان‌ها دارد. داشتن زندگی سالم مستلزم تحرک و فعالیت‌های ورزشی است. اطلاع افراد از تأثیرات مطلوب فعالیت‌های بدنی بر دستگاه‌های مختلف بدن موجب شده است گرایش به فعالیت‌های ورزشی افزایش یابد (۱).

نتایج مطالعات نشان می‌دهد همچنان که افراد به آگاهی بیشتری درباره اهمیت آمادگی جسمانی دست می‌یابند، برای رسیدن به آن بیشتر تلاش می‌کنند. کالج طب ورزش آمریکا آمادگی جسمانی را توانایی اجرای سطوح متوسط تا شدید فعالیت بدنی بدون خستگی بی‌مورد و حفظ این توانایی در سراسر زندگی تعریف می‌کند (۲).

عضویت افراد در تیم‌های ورزشی سبب مرور و تمرین ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی می‌شود که خود، تقویت همبستگی اجتماعی را در پی دارد. از نظر نیکسون و فرای دو اندیشمند جامعه‌شناسی ورزش، حاصل جامعه‌پذیری از طریق ورزش، یادگیری و شکل‌گیری باورها، نگرش‌ها، بهبود مهارت‌ها و جامعه‌پذیری نقش‌ها و هویت جنسی است. این آموخته‌ها به زمینه‌های دیگر زندگی ورزشکاران قابل انتقال است و موجب می‌شود که در زمینه‌های دیگر زندگی خود نیز در فعالیت‌های گروهی و جمعی به صورت موفقیت آمیزی عمل کنند؛ به عبارت دیگر آموزه‌های تربیتی کسب شده در فعالیت‌های ورزشی به موقعیت‌های دیگر زندگی منتقل می‌شود (۳).

تحقیقات نشان می‌دهد میزان مشارکت دختران در انواع فعالیت‌های ورزشی کمتر از پسران هم سن خود و میزان کناره‌گیری آن‌ها از ورزش بیشتر از پسران است (۴). علاوه بر تأثیر تفاوت‌های جنسیتی بر میزان مشارکت ورزشی، پژوهش‌های انجام شده به تفاوت در نوع ورزش‌های مورد علاقه مردان و زنان و نیز دلایل انجام ورزش توسط آن‌ها پرداخته‌اند. برخی محققان به این نتیجه رسیده‌اند که رشته‌های ورزشی‌ای که بیشتر مورد اقبال پسران و مردان قرار می‌گیرند عبارتند از: فوتبال، شنا، بدن‌سازی (۱، ۵-۷)، ورزش‌های رزمی، کوه‌نوردی (۱)، پیاده‌روی، نرمش، دویدن، و والیبال (۵، ۷)، در حالی که دختران، اغلب به پیاده‌روی، نرمش، شنا، آمادگی جسمانی، والیبال، کوه‌نوردی، بدمینتون، دویدن، و بدن‌سازی علاقه دارند (۱، ۵-۷). تاملین و همکاران (۲۰۰۳) نیز در بررسی فعالیت جسمی نوجوانان فنلاندی به این نتیجه رسیدند که مردان در ورزش‌های نیازمند به توپ، نیازمند طاقت و تحمل بیشتر و رزمی و زنان در رشته‌هایی مانند دوچرخه‌سواری، ژیمناستیک و دویدن فعالیت می‌کنند.

احساس لذت و نشاط، حفظ و ارتقای سلامتی (۵، ۶)، آمادگی جسمانی و افزایش قدرت عضلات (۵، ۸)، افزایش قدرت تحمل، کاهش وزن، داشتن ظاهر و اندام متناسب و موزون، ثبات عاطفی و کاهش تنش (۸) از دلایل مهمی هستند که افراد در توضیح چرایی انجام فعالیت‌های ورزشی به آن‌ها اشاره کرده‌اند. با این حال، تحقیقات اندکی درباره تأثیر تفاوت‌های جنسیتی بر دلایل انجام فعالیت‌های ورزشی انجام شده است که نتایج آن‌ها نشان می‌دهد علت اصلی انجام فعالیت‌های ورزشی در میان زنان، کاهش وزن و در میان مردان، کسب هویت است (۸).

با وجود شواهد و مدارک متعدد در اثبات فواید فعالیت‌های ورزشی برای حفظ و ارتقای سلامت جسمی و روانی، در جوامع جدید بسیاری از افراد به لحاظ جسمی غیرفعال‌اند و در فعالیت‌های ورزشی شرکت نمی‌کنند. پژوهشگران (۹-۱۴) شرکت نکردن افراد در فعالیت‌های ورزشی دلایل متعددی دارد که می‌توان مهم‌ترین آن‌ها را در سه دسته تقسیم‌بندی نمود: (۱) متغیرهای فردی؛ (۲) متغیرهای اجتماعی و (۳) متغیرهای محیطی (۱۵).

نتایج تحقیقات در ایران نشان داده‌اند که کمبود وقت، کمبود علاقه، ناآگاهی، توانایی و مهارت، وسیله نقلیه، نداشتن انگیزه لازم، نبودن برنامه‌ریزی صحیح، دسترسی نداشتن به سالن‌های ورزشی، کمبود و گرانی وسایل ورزشی، وضعیت اقتصادی نامناسب، شرایط محیطی نامناسب و لوازم و تجهیزات ورزشی، محدودیت‌های اجتماعی و فرهنگی و مخالفت والدین از عوامل عدم مشارکت فعال دانش‌آموران و دانشجویان در فعالیت‌های ورزشی هستند (۸، ۱۰، ۱۴، ۱۶-۱۸). با توجه به اثرات مهم جنسیت به‌عنوان متغیری اجتماعی بر رفتارهای افراد، از جمله مشارکت در فعالیت‌های ورزشی پژوهش حاضر در صدد است تا ضمن شناسایی میزان مشارکت دختران و پسران دانشجو در فعالیت‌های ورزشی و کشف انگیزه‌های آن‌ها، به این سؤال اساسی پاسخ دهد که کدام‌یک از عوامل روانی و اجتماعی می‌تواند نوسانات میزان مشارکت دختران و پسران دانشجو را در فعالیت‌های ورزشی توضیح دهد؟ یا به عبارت واضح‌تر، مسئله تحقیق حاضر عبارت است از:

- آیا تفاوتی بین میزان مشارکت دختران و پسران دانشجو در فعالیت‌های ورزشی وجود دارد؟
- آیا میانگین مشارکت دانشجویان رشته‌های مختلف در فعالیت‌های ورزشی تفاوت معنی‌داری با یکدیگر دارد؟
- کدام‌یک از عوامل روانی - اجتماعی (مانند بسترهای اجتماعی، خود اثربخشی، باورهای فردی، دیگران مهم، انگیزش درونی، میزان آگاهی از فواید ورزش و...) می‌تواند نوسانات میزان مشارکت دختران و پسران دانشجو را در فعالیت‌های ورزشی توضیح دهد؟

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به صورت پیمایش^۱ اجرا شده است. داده‌های تحقیق از طریق پرسشنامه^۲ محقق-ساخته‌ای جمع‌آوری شد که دختران و پسران دانشجوی دانشگاه مازندران آن را تکمیل کردند. این پرسشنامه با مجموع ۶۶ سؤال، در سه بخش تنظیم شده بود: ویژگی‌های فردی دانشجویان (مانند سن، جنسیت، رشته، محل سکونت، وضعیت اقتصادی-اجتماعی والدین و ...)، الگوی مشارکت در فعالیت‌های ورزشی (میزان انجام ورزش، نوع ورزش مورد علاقه و دلایل انجام ورزش) و عوامل اجتماعی و محیطی مرتبط با فعالیت‌های ورزشی (مانند حمایت اجتماعی^۳، علاقه، توجه به سلامتی^۳ و امکانات، وجود افراد ورزشکار در بین دوستان یا اعضای خانواده). اعتبار ابزار مورد استفاده در تحقیق بر اساس اعتبار سازه‌ای و صوری اندازه‌گیری شد؛ به عبارت دیگر، محققان از طریق بررسی پیشینه موضوع و مشاوره با متخصصان (به‌ویژه روان‌شناسان و جامعه‌شناسان) معتقدند که شاخص‌های گنجانده شده در سؤالات پرسشنامه، معرف حوزه معنای مفاهیم اصلی مورد مطالعه‌اند. برای تعیین میزان پایایی سؤالات پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان پایایی ابزار تحقیق در مطالعه مقدماتی بررسی شد، بدین ترتیب که ۳۰ نفر از دانشجویان پرسشنامه را تکمیل کردند و با افزایش ضریب پایایی ($\alpha = 0.733$) پرسشنامه نهایی تنظیم و ارزیابی شد.

جامعه آماری تحقیق، تمامی دانشجویان ثبت نام شده در مقاطع تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه مازندران در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۹۰ (۹۱۹۱ نفر) بود و هنگام گردآوری داده‌ها در دانشگاه حضور داشته‌اند. با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران، ۳۶۸ نفر از دانشجویان از دانشکده‌های مختلف دانشگاه در رشته‌های علوم انسانی، علوم پایه، فنی و مهندسی، هنر و معماری و دامپزشکی به‌عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. با مراجعه تصادفی پرسشگران به کلاس‌های درس، ۴۵۰ پرسشنامه توسط دانشجویان حاضر در کلاس‌ها تکمیل شد. سپس، ۸۲ پرسشنامه مخدوش حذف شد و داده‌های بقیه پرسشنامه‌ها، پس از کدگذاری اولیه، با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS ۱۶ (با سطح معنی‌داری حداقل ۰.۰۵) تجزیه و تحلیل شدند. ابزار تحقیق (پرسشنامه اولیه) بر اساس اهداف تحقیق تنظیم و پس از پیش‌آزمون و اصلاح جزئیات اجرا شد. برای توصیف و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی به نحو مقتضی استفاده شد. برای توصیف و تفسیر داده‌ها از آمار توصیفی شامل شاخص‌های آماری پراکندگی مانند انحراف معیار و همچنین شاخص‌های تمایل به مرکز مانند

-
1. Survey
 2. Social Support
 3. Health Concern

میانگین و توزیع‌های فراوانی مطلق، نسبی استفاده شد. برای مقایسه میانگین‌ها از آزمون‌های آماری پارامتری مانند آزمون T و F و برای سنجش رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته از ضرایب همبستگی استفاده شد. همچنین، برای سنجش اثرات مستقیم و غیرمستقیم از رگرسیون خطی ساده و تکنیک تحلیل مسیر^۱ استفاده شد. برای سنجش تأثیر هم‌زمان متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از تحلیل رگرسیون چندگانه (روش گام به گام) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

(۱) توصیف ویژگی‌های فردی پاسخ‌گویان:

بررسی پاسخ‌گویان بر حسب وضعیت تأهل نشان می‌دهد ۸۶/۵٪ پاسخ‌گویان مجرد و ۱۳/۲٪ آنان متأهل‌اند؛ به بیانی دیگر، تعداد افراد مجرد بیش از شش برابر افراد متأهل است. همچنین، ۶۳/۵٪ پاسخ‌گویان زن و ۳۶/۲٪ آنان مرد هستند. بررسی مقطع تحصیلی نشان می‌دهد ۸۴/۱٪ افراد در مقطع تحصیلی کارشناسی و ۱۵/۹٪ در مقطع کارشناسی ارشد تحصیل می‌کنند. توزیع فراوانی پاسخ‌گویان نمونه بر حسب وضعیت اشتغال نشان می‌دهد ۷/۳٪ آن‌ها علاوه بر تحصیل، شغل دیگری نیز دارند، اما ۹۲/۷٪ افراد تنها به تحصیل اشتغال دارند؛ این بدان معناست که تعداد دانشجویانی که تنها مصرف‌کننده‌اند بیش از ۱۲ برابر دانشجویان شاغل است. بررسی وضعیت پاسخ‌گویان بر حسب سن نشان می‌دهد بیشترین فراوانی به گروه سنی ۲۱ سال تعلق دارد که تعداد آن ۷۱ نفر است و ۱۹/۲٪ پاسخ‌گویان را در بر می‌گیرد. کمترین فراوانی نیز به گروه‌های سنی ۲۷، ۲۸، ۲۹ و بیشتر تعلق دارد که تعداد آن ۴ نفر است و ۱/۱٪ پاسخ‌گویان را در بر می‌گیرد. میانگین سنی پاسخ‌گویان نیز تقریباً ۲۲ سال است. به علاوه، جوان‌ترین دانشجویان، ۱۸ سال سن دارند. بررسی گروه‌های تحصیلی نشان می‌دهد بیشترین فراوانی به دانشجویان گروه علوم انسانی اختصاص دارد که ۶۶/۴۸٪ افراد را شامل می‌شود. کمترین فراوانی نیز به دانشجویان گروه هنر تعلق دارد که ۲/۴۳٪ افراد را در بر می‌گیرد. تعداد دانشجویان گروه علوم پایه ۹۱ نفر و تعداد دانشجویان گروه فنی و مهندسی ۱۹ نفر است که به ترتیب، ۲۴/۵۹٪ و ۵/۱٪ افراد را شامل می‌شود. همچنین، مقایسه فراوانی دانشجویان بر حسب رشته تحصیلی نشان می‌دهد بیشترین فراوانی به دانشجویان رشته اقتصاد اختصاص دارد که تعداد آن‌ها ۵۳ نفر است و ۱۴/۳٪ افراد را شامل می‌شود. کمترین فراوانی نیز به دانشجویان رشته‌های زیست‌شناسی و ادبیات فارسی تعلق دارد که تعداد آن‌ها ۳ نفر است و ۰/۸٪ پاسخ‌گویان را در بر می‌گیرد.

1. Path Analysis

۲) تفاوت‌های جنسیتی در مشارکت ورزشی:

فرضیه اول: به نظر می‌رسد بین میانگین مشارکت دختران و پسران در فعالیت‌های ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱. مقایسه میانگین انواع فعالیت ورزشی دانشجویان دختر و پسر

متغیر	جنسیت	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	سطح معنی‌داری
فعالیت ورزشی در سطح حرفه‌ای	مرد	۱۳۴	۳۴/۹۰	۹/۸۵۸	۰/۴۱۲	۰/۶۸۰
	زن	۲۳۴	۳۴/۴۷	۹/۷۴۴		
فعالیت ورزشی در سطح غیر حرفه‌ای	مرد	۱۳۴	۴۲/۹۲۵	۱۵/۸۵۱	۲/۸۱۱	۰/۰۰۵
	زن	۲۳۵	۳۸/۵۸۷	۱۰/۹۱۰		
فعالیت ورزشی	مرد	۱۳۴	۷۷/۸۲۸	۲۰/۹۸۴	۲/۴۲۱	۰/۰۱۶
	زن	۲۳۴	۷۲/۹۹۲	۱۶/۸۲۰		

مقایسه میانگین انواع فعالیت ورزشی مردان و زنان که در جدول ۱ آمده است، نشان می‌دهد تفاوت میانگین فعالیت‌های ورزشی حرفه‌ای زنان و مردان معنی‌دار نیست، اما تفاوت میان دو گروه در فعالیت‌های ورزشی غیر حرفه‌ای معنی‌دار است و میانگین مشارکت مردان (۰/۴۲/۹۲۵) بیشتر از زنان (۰/۳۸/۵۸۷) است. به‌طور کلی می‌توان گفت تفاوت میانگین مشارکت مردان و زنان در فعالیت‌های ورزشی معنی‌دار است و میانگین مشارکت مردان (۰/۷۷/۸۲۸) بیشتر از زنان (۰/۷۲/۹۹۲) است؛ در نتیجه، فرضیه اول تحقیق مبنی بر اینکه میانگین مشارکت دختران و پسران دانشجویان در فعالیت‌های ورزشی تفاوت معنی‌داری با یکدیگر دارد، تأیید می‌شود.

۳) وضعیت تأهل و مشارکت فعالیت‌های ورزشی:

فرضیه دوم: به نظر می‌رسد بین تأهل و مشارکت در فعالیت‌های ورزشی بین پسران و دختران دانشجویان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۲. مقایسه میانگین انواع فعالیت ورزشی دانشجویان متأهل و مجرد

متغیر	وضعیت تأهل	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	سطح معنی‌داری
فعالیت ورزشی در سطح حرفه‌ای	مجرد	۳۲۰	۳۴/۴۰۶	۹/۷۰۷	۱/۱۰۹	۰/۲۶۸
	متأهل	۴۸	۳۶/۰۸۳	۱۰/۱۹۶		
فعالیت ورزشی در سطح غیر حرفه‌ای	مجرد	۳۲۰	۴۰/۳۵۳	۱۳/۴۲۷	۰/۵۹۳	۰/۵۵۳
	متأهل	۴۹	۳۹/۱۶۳	۱۰/۴۴۱		
فعالیت ورزشی	مجرد	۳۲۰	۷۴/۷۵۹	۱۸/۷۳۴	۰/۰۶۹	۰/۹۴۵
	متأهل	۴۸	۷۴/۹۵۸	۱۷/۴۶۲		

مقایسه میانگین انواع فعالیت ورزشی افراد متأهل و مجرد در جدول ۲ آمده است. داده‌های جدول نشان می‌دهد تفاوت میانگین مشارکت ورزشی (در سطوح حرفه‌ای، غیرحرفه‌ای، کل) افراد متأهل و مجرد معنی‌دار نیست؛ بنابراین فرضیه دوم تحقیق رد می‌شود؛ بدین معنا که تفاوت دو گروه در زمینه مشارکت ورزشی معنی‌دار نیست.

۴) مقطع تحصیلی و مشارکت فعالیت‌های ورزشی:

فرضیه سوم: مقطع تحصیلی بر مشارکت دانشجویان دختر و پسر در فعالیت‌های ورزشی تأثیرگذار است.

جدول ۳. مقایسه میانگین انواع فعالیت ورزشی دانشجویان لیسانس و فوق لیسانس

متغیر	مقطع تحصیلی	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	سطح معنی‌داری
فعالیت ورزشی در سطح حرفه‌ای	لیسانس	۳۱۰	۳۴/۷۱۶	۹/۵۲۲	۰/۴۶۷	۰/۶۴۱
	فوق لیسانس	۵۹	۳۴/۰۶۸	۱۱/۰۲۰		
فعالیت ورزشی در سطح غیرحرفه‌ای	لیسانس	۳۱۱	۳۹/۵۵۳	۱۲/۰۰۴	-۲/۰۹۸	۰/۰۳۷
	فوق لیسانس	۵۹	۴۳/۴۲۴	۱۷/۳۵۵		
فعالیت ورزشی	لیسانس	۳۱۰	۷۴/۲۲۶	۱۸/۲۰۶	-۱/۲۴۱	۰/۲۱۵
	فوق لیسانس	۵۹	۷۷/۴۹۱	۲۰/۱۴۱		

نتایج مقایسه میانگین انواع فعالیت ورزشی دانشجویان لیسانس و فوق لیسانس که در جدول ۳ آمده است نشان می‌دهد اگرچه تفاوت میانگین مشارکت در فعالیت‌های ورزشی حرفه‌ای دانشجویان مقطع کارشناسی با دانشجویان کارشناسی ارشد معنی‌دار نیست، میانگین مشارکت دو گروه در فعالیت‌های ورزشی غیرحرفه‌ای تفاوت معنی‌داری با یکدیگر دارد و میانگین مشارکت دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد (۴۳/۴۲۴) بیشتر از دانشجویان مقطع کارشناسی (۳۹/۵۵۳) است. به‌طور کلی می‌توان گفت تفاوت میانگین مشارکت دو گروه در زمینه فعالیت‌های ورزشی معنی‌دار نیست؛ بنابراین فرضیه سوم تحقیق مبنی بر تأثیرگذاری مقطع تحصیلی بر مشارکت در فعالیت‌های ورزشی رد می‌شود.

۵) شغل و مشارکت در فعالیت‌های ورزشی:

فرضیه چهارم: وضعیت اشتغال بر مشارکت در فعالیت‌های ورزشی تأثیرگذار است.

جدول ۴. مقایسه میانگین انواع فعالیت ورزشی دانشجویان شاغل و غیرشاغل

متغیر	مقطع تحصیلی	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	سطح معنی داری
فعالیت ورزشی در سطح حرفه‌ای	غیر شاغل	۳۴۲	۳۴/۷۴۶	۱۰/۰۲۷	۰/۹۳۲	۰/۳۵۲
	شاغل	۲۷	۳۲/۹۲۶	۵/۲۴۰		
فعالیت ورزشی در سطح غیر حرفه‌ای	غیر شاغل	۳۴۳	۴۰/۲۲۲	۱۳/۳۷۹	۰/۲۶۹	۰/۷۸۸
	شاغل	۲۷	۳۹/۵۱۸	۷/۹۷۸		
فعالیت ورزشی	غیر شاغل	۳۴۲	۷۴/۹۳۰	۱۸/۹۹۸	۰/۶۷۰	۰/۵۰۳
	شاغل	۲۷	۷۲/۴۴۴	۱۱/۱۷۸		

مقایسه میانگین انواع فعالیت ورزشی دانشجویان شاغل و غیرشاغل در جدول ۴ آمده است. داده‌های موجود در جدول مذکور نشان می‌دهد میانگین مشارکت دانشجویان شاغل و غیرشاغل در فعالیت‌های ورزشی در هیچ‌یک از سطوح معنی دار نیست؛ در نتیجه این فرضیه تحقیق که وضعیت اشتغال بر مشارکت در فعالیت‌های ورزشی تأثیرگذار است، رد می‌شود.

۶) نوع فعالیت‌های ورزشی:

جدول ۵. توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌گویان بر حسب میزان انواع فعالیت‌ها ورزشی

نوع فعالیت ورزشی	بسیار زیاد		زیاد		متوسط		کم		بسیار کم		پاسخ نداده		کل		میانگین ن
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	
حرفه‌ای	۱۱۷	۱/۰	۱۲۹	۱/۲	۲۶۳	۲/۴	۳۴۵	۳/۱	۱۰۲۴۵	۹۲/۳	۱	۰	۱۱۱۰۰	۱۰۰	۱/۱۵
غیر حرفه‌ای	۲۴۷	۲/۲	۳۴۹	۳/۲	۵۹۳	۵/۳	۵۴۲	۴/۹	۹۳۶۹	۸۴/۴	۰	۰	۱۱۱۰۰	۱۰۰	۱/۳۴
کل	۳۶۴	۱/۶	۴۷۸	۲/۲	۸۵۶	۳/۹	۸۸۷	۴/۰	۱۹۶۱۴	۸۸/۳	۱	۰	۲۲۲۰۰	۱۰۰	۱/۳۴

داده‌های جدول ۵ نشان می‌دهد ۲/۲٪ افراد تا حد زیاد و خیلی زیاد به صورت حرفه‌ای در فعالیت‌های ورزشی شرکت می‌کنند. مشارکت ۵/۴٪ افراد نیز در فعالیت‌های ورزشی غیر حرفه‌ای، زیاد و خیلی زیاد است. در مجموع می‌توان گفت فعالیت ورزشی ۳/۸٪ افراد زیاد و خیلی زیاد و فعالیت ورزشی ۹۲/۳٪ افراد کم و خیلی کم است. میانگین مشارکت در فعالیت‌های ورزشی حرفه‌ای ۱/۱۵ از ۵ و میانگین مشارکت در فعالیت‌های ورزشی غیر حرفه‌ای ۱/۳۴ از ۵ است. میانگین کل مشارکت در فعالیت‌های ورزشی ۱/۲۴ از ۵ است که در سطح پایینی قرار دارد.

جدول ۶. آزمون T برای مقایسه میانگین انواع فعالیت ورزشی دانشجویان (دختر و پسر)

متغیر	جنسیت	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	سطح معنی‌داری
فعالیت ورزشی در سطح حرفه‌ای	مرد	۱۳۴	۳۴/۹۰	۹/۸۵۸	۰/۴۱۲	۰/۶۸۰
	زن	۲۳۴	۳۴/۴۷	۹/۷۴۴		
فعالیت ورزشی در سطح غیر حرفه‌ای	مرد	۱۳۴	۴۲/۹۲۵	۱۵/۸۵۱	۲/۸۱۱	۰/۰۰۵
	زن	۲۳۵	۳۸/۵۸۷	۱۰/۹۱۰		
فعالیت ورزشی	مرد	۱۳۴	۷۷/۸۲۸	۲۰/۹۸۴	۲/۴۲۱	۰/۰۱۶
	زن	۲۳۴	۷۲/۹۹۲	۱۶/۸۲۰		

خروجی آزمون T برای مقایسه میانگین انواع فعالیت ورزشی مردان و زنان که در جدول ۶ آمده، نشان می‌دهد تفاوت میانگین مشارکت زنان و مردان در فعالیتهای ورزشی حرفه‌ای معنی‌دار نیست، اما تفاوت میان دو گروه در فعالیتهای ورزشی غیر حرفه‌ای معنی‌دار است و میانگین مشارکت مردان (۴۲/۹۲۵) بیشتر از زنان (۳۸/۵۸۷) است. می‌توان گفت تفاوت میانگین مشارکت مردان و زنان در فعالیتهای ورزشی معنی‌دار است و میانگین مشارکت مردان (۷۷/۸۲۸) بیشتر از زنان (۷۲/۹۹۲) است؛ بدین ترتیب فرضیه تحقیق تأیید می‌شود که میانگین مشارکت دختران و پسران دانشجو در فعالیتهای ورزشی تفاوت معنی‌داری با یکدیگر دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

براساس نتایج تحقیقات گوناگون، ورزش نه تنها باعث سلامت جسم، نشاط و شادابی روح می‌شود، بلکه بر سلامت فکر و ذهن جوانان را نیز تأثیرگذار است. با وجود این، کمبود امکانات ورزشی و هزینه زیاد آن همواره مانعی بزرگ در راه ترویج و بهینه‌سازی فرهنگ ورزش در کشور ما، به‌ویژه در میان دختران و زنان بوده است. بخش عمده‌ای از جمعیت کشور ما را زنان تشکیل می‌دهند و با توجه به اهمیت حضور زنان در عرصه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی، ورزشی و ... و همچنین پتانسیل موجود در این قشر عظیم از جامعه، امکانات موجود پاسخ‌گوی نیاز آن‌ها نیست. همان‌طور که می‌دانیم سلامتی زنان و دختران در هر جامعه‌ای، به دلیل احراز دو نقش مادری و همسری، تأمین سلامت خانواده و اجتماع، رشد و تعالی فرزندان را نیز به همراه دارد، اما به دلیل نبود فضای کافی و تجهیزات مناسب این قشر عظیم در جامعه از داشتن فضای اختصاصی ورزشی و امکانات در بیشتر موارد محروم‌اند؛ از این رو سلامت آنان در

معرض آسیب‌های جدی قرار دارد. نتایج تحقیق در زمینه وجود تفاوت‌های جنسیتی در مشارکت ورزشی به نفع مردان، با یافته‌های تندنویس (۱۳۷۵)، زارعی (۱۳۸۲)، شارع پور (۱۳۸۱)، صفانیا (۱۳۸۰)، آرمسترانگ (۱۹۹۰)، فاکت (۱۹۹۵)، لی (۲۰۰۵)، تل (۱۹۸۸) همخوان و با نتایج تحقیقات رضانی نژاد و زارعی (۱۳۸۴)، عبدالمهی (۱۳۸۳) و سوزان آل گریندورفر (۲۰۰۴) ناهمخوان است.

یافته‌ها نشان می‌دهد فعالیت ورزشی ۳/۸٪ افراد زیاد و خیلی زیاد و فعالیت ورزشی ۳/۹۲٪ افراد کم و خیلی کم است. میانگین مشارکت ورزشی ۱/۲۴ از ۵ است که در سطح خیلی پایینی قرار دارد.

سطوح معنی‌داری مشاهده شده آزمون T نشان می‌دهد تفاوت میانگین مشارکت ورزشی افراد متأهل و مجرد معنی‌دار نیست، اما تفاوت میانگین مشارکت مردان و زنان در فعالیت‌های ورزشی معنی‌دار است. همچنین، تفاوت میانگین مشارکت دانشجویان لیسانس و فوق لیسانس در فعالیت‌های ورزشی و تفاوت میانگین مشارکت دانشجویان شاغل و غیر شاغل در فعالیت‌های ورزشی معنی‌دار نیست.

به نظر می‌رسد علاوه بر جنسیت، عوامل دیگری مانند انگیزش درونی، آگاهی، بسترهای اجتماعی و ... نیز بر میزان مشارکت در فعالیت‌های ورزشی تأثیرگذارند؛ از این رو، هدف پژوهش حاضر تحلیل اجتماعی تفاوت‌های جنسیتی در فعالیت‌های ورزشی دانشجویان دانشگاه مازندران است که در کنار آن عوامل مؤثر بر مشارکت در فعالیت‌های ورزشی نیز بررسی شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد بین میانگین مشارکت ورزشی زنان و مردان تفاوت معنی‌داری وجود دارد و مردان بیشتر از زنان در فعالیت‌های ورزشی شرکت می‌کنند؛ به بیانی دیگر متغیر جنسیت بر مشارکت ورزشی تأثیرگذار است؛ بنابراین برنامه‌ریزی مناسب برای استفاده بهینه زنان و مردان از اماکن و تجهیزات ورزشی در زمان‌های مختلف ضروری است.

منابع:

۱. صفانیا، علی محمد، (۱۳۸۰). نحوه گذران اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه‌های آزاد کشور با تأکید بر فعالیت‌های ورزشی. فصلنامه حرکت، ۹.
۲. گایینی، عباسعلی، رجبی، حمید، (۱۳۸۲). «آمادگی جسمانی». تهران: سمت.
۳. صداقت زادگان، شهناز، (۱۳۸۴). جامعه‌پذیری از طریق ورزش. المپیک، ۳۲.
۴. نمازی‌زاده، مرجان، (۱۳۸۸). دختران نباید ورزش کنند، هفته‌نامه شیرزنان، ۹۹.

۵. تندنویس، فریدون، (۱۳۷۵). نحوه گذران اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه‌های کشور با تأکید بر فعالیت‌های ورزشی. پایان‌نامه دکتری. دانشگاه تهران. دانشکده علوم انسانی.
۶. زارعی، علی، (۱۳۸۰). نحوه گذران اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور با تأکید بر فعالیت‌های ورزشی و مقایسه آن با سایر دانشگاه‌ها. مجموعه مقالات همایش اوقات فراغت و تفریحات سالم جوانان، ۲۰-۱۹ اردیبهشت.
۷. مظفری، سید امیر احمد، صفا نیا، علی محمد، (۱۳۸۱). نحوه گذران اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور با تأکید بر فعالیت‌های ورزشی. المپیک، (۱ و ۲): ۱۱۷-۱۲۵.
8. Yates, A., et al. (1999). Measurement of exercise orientation in normal subjects: gender and age differences. *Personality and Individual Differences*, 27:199-209
۹. صدیق سروسستانی، رحمت الله، (۱۳۸۳). فرهنگ و نابرابری ورزشی. المپیک، (۱): ۸۹-۱۰۶.
۱۰. عریضی، فروغ و همکاران، (۱۳۸۵). بررسی تأثیر حمایت اجتماعی بر مشارکت زنان در فعالیت‌های ورزشی (مطالعه موردی زنان استان مازندران). المپیک، ۱: ۷۷-۸۶.
11. Anderson, N., Wold, B. (1992). Parental and peer influences on leisure-time physical activity in young adolescents. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 63: 341-8
12. Sallis, J.F., et al. (1988). Aggregation of physical activity habits in Mexican-Americans and Anglo families. *Journal of Behavioral Medicine*, 11: 31-41
13. Shaw, S.M., Henderson, K.A. (2000). Physical activity, leisure, and women's health. In: L. Sherr, J. Lawrence, eds. *Women, health and the mind*. England: John Wiley & Sons.
14. Vilhjalmsson, R., Kristjansdottir, G. (2003). Gender differences in physical activity in older children and adolescents: the central role of organized sport. *Social Science & Medicine*, 56: 363-374.
۱۵. ریاحی، محمد اسماعیل، (۱۳۸۷). بررسی همبسته‌های اجتماعی فعالیت‌های ورزشی دانشجویان دانشگاه مازندران. پژوهش‌نامه علوم ورزشی، سال چهارم، شماره هفتم: ۳۷-۵۰.
۱۶. احسانی، محمد، (۱۳۸۲). بررسی عامل‌های بازدارنده مشارکت در فعالیت‌های ورزشی دختران دانشجو. المپیک، سال یازدهم، (۳ و ۴): ۲۹-۳۹.

۱۷. شارع‌پور، محمود، (۱۳۸۱). بررسی عوامل مؤثر بر گرایش دانشجویان دختر و پسر نسبت به ورزش در گذران اوقات فراغت. گزارش طرح پژوهشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
18. Searle, M.S., Jackson, E.L. (1985). Socioeconomic variation in perceived barriers to recreation participation among would be participants. *Leisure Sciences*, 7: 227-249.
۱۹. صفانی، علی محمد، (۱۳۸۰). نحوه گذران اوقات فراغت دانشجویان منطقه ۸ دانشگاه‌های آزاد اسلامی با تأکید بر فعالیت‌های ورزشی. مجموعه مقالات همایش اوقات فراغت و تفریحات سالم جوانان، ۱۹-۲۰ اردیبهشت.
۲۰. کلیشادی، رویا و همکاران، (۱۳۸۱). مقایسه کمیت ورزش نوجوانان شهر اصفهان در سال‌های ۱۳۷۳ و ۱۳۸۰. پژوهش در علوم پزشکی، ۲: ۱۱۲-۱۱۷.
21. Armstrong, N., et al. (1990). Patterns of physical activity among 11 to 16 year old British children. *British Medical Journal*, 301: 203-5.
22. Faucette, N., et al. (1995). Comparison of fourth grade students' out-of-school physical activity levels and choices by gender: Project spark. *Journal of Health Education*, 26: S82-S90.
23. Fuchhs, R., et al. (1988). Patterns of physical activity among German adolescents: The Berlin-Bremen study. *Preventive Medicine*, 17: 746-763
24. Lee, Y.S. (2005). Gender differences in physical activity and walking among older adults. *Journal of Women Aging*, 17(1-2): 55-70.
25. Pete, R.R., et al. (2000). Sports participation and health-related behaviors among US youth. *Arch Pediatric Adolescent Medicine*, 154(9): 904-11.
26. Sallis, J.F., et al. (1996). Ethnic, socioeconomic, and sex differences in physical activity among adolescents. *Journal of Clinical Epidemiology*, 49:125-134.
27. Tell, G.S., Vellar, O.D. (1988). Physical fitness, physical activity, and cardiovascular disease risk factors in adolescents: The Oslo Youth Study. *Preventive Medicine*, 17: 12-.
28. Tammelin, T., et al. (2003). Adolescent participation in sports and adult physical activity. *American Journal of Prevention Medicine*, 24 (1): 22-8.
29. Vincent, E., Mumford. (2005). University of Central Maryland. A look at Womens Participation in Sport in Maryland Two-Year Colleges. *The Sport Journal Winter*.
۳۰. انور الخولی، امین، (۱۳۸۱). «ورزش و جامعه». ترجمه حمیدرضا شیخی. تهران: سمت.

۳۱. معین صمدانی، محمدرضا، (۱۳۷۷). «جامعه‌شناسی ورزش». فصلنامه فرهنگ کرمان، ۱: ۲۴-۵۰.
۳۲. نیکپور، صغری و همکاران، (۱۳۸۵). مقایسه فعالیت‌های ورزشی زنان و مردان شاغل در دانشگاه علوم پزشکی ایران. مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران، ۵۲: ۲۰۵-۲۱۵.
33. Paffenbarger, R.S., Hyde, R.T., Wing, A.L. (1986). Physical activity, all cause mortality, and longevity of college alumni. *New England Journal of Medicine*, 314: 605-13.
34. Papaioannou, A., et al. (2004). Sport involvement, sport violence and health behaviors of Greek adolescents. *European Journal of Public Health*, 14(2): 168-72.
35. Teh, K.C., Ong, V.T. (2004). Physical activity patterns of Singaporeans in 2001. *Singapore Medical Journal*, 45(11): 517-9.

بررسی وضعیت دسترسی، هم‌جواری و ساخت اماکن و فضاهای ورزشی شهرستان ارومیه با توجه به استانداردها

پوریا سهرابی^۱، دکتر میر محمد کاشف^۲، دکتر محمد جوادی پور^۳،
دکتر فاطمه السادات حسینی^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۶/۲۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۱۰/۷

چکیده

هدف این پژوهش بررسی معیارها و عوامل مؤثر در دسترسی، هم‌جواری اماکن و فضاهای ورزشی در مناطق مسکونی و خدمات شهری و نیز استانداردهای ساخت و ساز در اماکن و مجموعه‌های ورزشی است. پژوهش حاضر از نوع کاربردی و از نظر نوع جمع‌آوری داده‌های تحقیق، توصیفی-تحلیلی است که به روش میدانی اجرا شده است. جامعه آماری این تحقیق کلیه اماکن و مجموعه‌های ورزشی اداره تربیت بدنی شهرستان ارومیه است. نمونه آماری برابر با جامعه و به تعداد ۲۹ مکان ورزشی است و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته است. تجزیه و تحلیل یافته‌ها، با استفاده از آزمون باینومینال نشان داد اماکن و مجموعه‌های ورزشی از نظر معیار هم‌جواری و مکان‌یابی وضعیت متوسطی دارند ($P=0/13$). نتایج در مورد وضعیت دسترسی اماکن مشخص می‌کند که اماکن ورزشی وضعیت ضعیفی دارند ($P=0/002$). نتایج آزمون کای دو نشان داد اماکن ورزشی از نظر زیبایی‌شناختی نیز در وضعیت غیراستاندارد ($P=0/001$) و از نظر وضعیت بهداشت و نگهداری در حد متوسطی قرار دارند ($P=0/001$). نتایج آزمون باینومینال نشان می‌دهد اماکن ورزشی از نظر ایمنی و نظارت استانداردهای لازم را ندارند ($P=0/001$) بر اساس یافته‌های آزمون کای دو معیار طراحی پارکینگ وضعیت مناسبی ندارد ($P=0/003$) و استانداردهای ویژه جانبازان و معلولین رعایت نشده است ($P=0/016$). بنا بر نتایج آزمون باینومینال معیار اطلاع‌رسانی و سرویس‌دهی استانداردهای لازم را ندارد ($P=0/026$) و معیار هم‌جواری، مکان‌یابی و بهداشت در وضعیت متوسطی قرار دارد. سایر معیارها همچون دسترسی، فضای سبز، پارکینگ، طراحی جانبازان، ایمنی و اطلاع‌رسانی وضعیت ضعیفی دارند.

کلیدواژه‌های فارسی: مکان ورزشی، دسترسی (مناسب‌سازی)، مکان‌یابی، هم‌جواری، ساخت و ساز.

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه (نویسنده مسئول) Email: porya_shiii@yahoo.com

۲ و ۴. استادیار دانشگاه ارومیه Email: fhossini2002@yahoo.com. Email: mm_kashef@yahoo.com

۳. استادیار پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی Email: javadipour846@yahoo.com

مقدمه

روند رشد جامعه شهری در کشور ما بیشتر در طول پنجاه سال گذشته بوده است. در این مدت، شمار شهرنشینان از کمتر از ۱۰ درصد به بیش از ۶۰ درصد رسیده است و این روند همچنان ادامه دارد؛ از این رو جامعه شهری که با رشد روزافزون شمار خواستاران شغل، مسکن، آموزش، بهداشت و انواع بحران‌ها روبرو بوده است، کمتر فرصت یافته به آینده خود بیندیشد و برنامه‌ریزی کند (۱)؛ در نتیجه به فضاهای عمومی^۱، باغ‌های ملی، خیابان‌ها و ورزشگاه‌ها که نیازهای عمومی هستند کمتر توجه شده است و در این زمینه شهرهای ما دچار کمبودند (۲). با در نظر گرفتن افزایش جمعیت و نیاز انسان‌ها به ورزش و تفریح، تجهیزات فرهنگی، فراغتی، ورزشی و گردشگری جایگاه رو به رشدی در فضای شهری اشغال می‌کنند، در سازماندهی و استخوان‌بندی آن سهیم می‌شوند، سرمایه‌گذاری‌های کلانی را ناگزیر می‌سازند و شیوه مخصوصی را در کاربری گوناگون فضا حاکم می‌کنند؛ شیوه‌ای که جدایی این گونه تجهیزات را از محل اقامت و حتی کار، کاملاً اجتناب‌ناپذیر می‌کند. امروزه، نهادها و سازمان‌های حرفه‌ای سلامت همگانی، تربیت بدنی و مراکز تفریحی-سرگرمی و شهرسازی در سراسر جهان به دنبال فهم این مطلب هستند که چگونه طراحی محلات و اماکن تفریحی و ورزشی امکان‌فعالیت آسان‌تر و لذت‌بخش‌تر مردم را فراهم می‌آورد. مطالعات متعدد نشان می‌دهند مردم در صورتی به انجام فعالیت‌های فیزیکی تمایل نشان می‌دهند که دسترسی مناسب و راحتی به مکان‌های مخصوص ورزش کردن نظیر پارک‌ها، زمین‌های ورزشی و ورزشگاه‌ها داشته باشند. مؤسسه‌ای در آمریکا^۲ به این نتیجه رسیده است که ایجاد و گسترش مکان‌های مناسب فعالیت می‌تواند باعث افزایش ۲۵ درصدی مردم در انجام فعالیت و ورزش، دست‌کم سه بار در هفته شود (۳). افرادی که دسترسی بهتری به انواع متنوعی از امکانات طبیعی و مصنوعی دارند، ۴۳ درصد بیشتر از آنانی که دسترسی محدودتری به امکانات دارند، تمایل به ۳۰ دقیقه ورزش روزانه نشان می‌دهند (۴).

از آنجا که نقش ساخت محیط‌های مناسب برای فعالیت‌های بدنی^۳ و نیز اماکن و مجموعه‌های ورزشی دیدگاهی بین‌رشته‌ای است، همکاری متخصصان سلامت عمومی، تربیت بدنی، برنامه‌ریزان شهری و سیستم حمل و نقل لازم است. با توجه به جدید بودن این حیطه تحقیقاتی، نیاز است که تحقیقات در این زمینه حمایت شود، به‌ویژه تحقیقات طولی که می‌تواند

-
1. General space
 2. Centers for Disease Control and Prevention (CDC)
 3. Physical activity

باعث ایجاد روابط علی شود و به کامل‌تر کردن مدل‌های مفهومی کمک کند (۵). در حال حاضر، یکی از مهم‌ترین مشکلات موجود در شهرهای کشور ما استقرار نامناسب فضاهای ورزشی در میان سایر کاربری‌های شهری است، به نحوی که بسیاری از افراد جامعه به علت دسترسی^۱ نداشتن به آن‌ها نمی‌توانند از مکان‌های ورزشی به صورت مطلوب استفاده کنند و حل این مشکلات به برنامه‌ریزی و مدیریت در زمینه مکان‌یابی و سامان‌دهی فضاهای ورزشی و مطالعات پیچیده و اساسی امکان‌سنجی نیاز دارد. پراکندگی فضاهای ورزشی در سطح شهر و مناطق مختلف آن می‌تواند در الگوی مطلوب و کارآیی عملکردی شهر تأثیر مستقیم داشته باشد. از سوی دیگر، تنوع و توزیع مناسب و کامل کاربری ورزشی باعث افزایش اختیار و قدرت انتخاب و استفاده از فضاهای ورزشی می‌شود و در نتیجه، کیفیت زندگی در شهر افزایش می‌یابد (۶). بی‌توجهی به معیارهای طراحی و ساخت و ساز، پهنه‌بندی، کاربری زمین، مکان‌یابی و تعیین معیارهای مناسب همسایگی^۲ هنگام ساخت اماکن و تأسیسات ورزشی باعث اتلاف وقت و هدر دادن بودجه، زمان و انرژی می‌شود و از همه مهم‌تر، تأثیر منفی بر عملکرد آینده، به‌ویژه بر کیفیت برنامه‌های ورزشی و تفریحات سالم خواهد گذاشت (۷).

انتخاب این معیارها و ارائه آن‌ها به مطالعات گسترده مکانی، اقلیمی، جغرافیایی و اجتماعی توسط افراد ماهر و مهندسان متخصص و تیم‌های مطالعاتی نیاز دارد که خود در مراحل مختلفی صورت می‌گیرد. این مطالعات در فرآیندی به نام مطالعات امکان‌سنجی^۳ انجام می‌شود. امروزه، برای ساخت اماکن و تأسیسات ورزشی، به دلیل مشکلات اقتصادی و لزوم توجه به بهره‌وری و بازدهی هر چه بیشتر این اماکن برای رسیدن به اهداف مطلوب هنگام ساخت آن‌ها باید عوامل مهم و کلیدی از جمله: معیارهای ساخت، مکان‌یابی^۴، پهنه‌بندی و همسایگی در نظر گرفته شود. برخی از این معیارهای مهم عبارتند از: معیارهای فاصله‌ای، معیارهای دسترسی، معیارهای ساخت، زیبایی‌شناسی و جمعیت‌شناختی و زیبایی. با توجه به موارد مذکور و لزوم توجه به آن‌ها در ساخت اماکن و تأسیسات ورزشی در کشور بر آن شدیم تا در تحقیق حاضر به بررسی اماکن ورزشی شهرستان ارومیه و مقایسه آن‌ها با استانداردهای بین‌المللی اماکن و مجموعه‌های ورزشی پرداخته، پس از پی بردن به نقاط قوت و ضعف و نظرات مدیران و سرپرستان این اماکن، میزان رعایت این معیارهای مهم و تأثیرگذار را در اماکن و مجموعه‌های ورزشی بررسی کنیم. در واقع، این پژوهش به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال است که آیا اماکن

-
1. Access
 2. Neighborhood criteria
 3. Feasibility study
 4. Site selection

و فضاهای ورزشی شهرستان ارومیه از نظر طراحی و ساخت^۱، دسترسی و مکان‌یابی، با توجه به استانداردها موقعیت مناسبی دارد.

متأسفانه شمار تحقیقات انجام شده در حوزه استانداردهای ساخت و ساز اماکن و مجموعه‌های ورزشی اندک و انگشت شمار است و فقط محدود به برخی معیارهای ساخت و ساز اماکن ورزشی می‌باشند. فارسی و همکاران (۱۳۸۶) در بررسی وضعیت ایمنی اماکن ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران به این نتیجه رسیدند که سطح ایمنی فضاها و تأسیسات ورزشی، ایمنی سکوها و جایگاه تماشاگران و وضعیت بهداشتی اماکن ورزشی در دانشگاه تهران در حد پایینی قرار دارد. همچنین وضعیت تجهیزات، لوازم، حریم‌ها و خطوط، در مقایسه با مؤلفه‌های ایمنی و بهداشت، با میانگین ۷۹/۲ در وضعیت بهتری قرار داشت؛ در نتیجه اماکن ورزشی دانشگاه‌های تهران، در مقایسه با استانداردها، وضعیت مطلوبی از نظر ایمنی نداشتند (۸). بادامی (۱۳۸۵) در پژوهش خود به تأثیر مثبت و معنی‌دار ساخت محیط و اماکن ورزشی و ایجاد مسیرهای دسترسی و پیاده‌روهای مناسب در افزایش میزان مشارکت مردم در فعالیت‌های حرکتی پی برد. وی همچنین دریافت که ساخت محیط، فعالیت بدنی را آسان یا دشوار می‌کند و ارتباط بین ساخت محیط و فعالیت بدنی، پیچیده است و تحت تأثیر عوامل زیادی قرار دارد (۵). تقوائی (۱۳۸۵) در مطالعات خود به این نتیجه رسید که اماکن و سالن‌های ورزشی برای استفاده افراد معلول و ناتوان وضعیت مناسبی ندارند و بیش از ۷۰ درصد سالن‌ها در وضعیت نامناسبی قرار دارند. طبق ارزیابی ۳۲ مرکز ورزشی شهر اصفهان با استفاده از شش معیار موجود، وضعیت کلی کاربری به این شرح است: یک مرکز ورزشی (۳/۱٪) در وضعیت مناسب، ۸ مرکز ورزشی (۲۵٪) در وضعیت تا حدی مناسب و ۲۳ مرکز ورزشی (۷۱/۹٪) در وضعیت نامناسب قرار دارند (۹).

یافته‌های گرگوری و همکاران (۲۰۰۶)^۲ نشان داد طراحی محیط و ساخت و سازهای مناسب موجب ایمنی و جذابیت بیشتر پیاده‌روها، افزایش میزان پیاده‌روی افراد و نیز افزایش درصد مشارکت در فعالیت‌های حرکتی می‌شود. این طرح‌ها به ایجاد روشنایی مناسب در پیاده‌روها، زیرساخت‌های مناسب، پیوستگی و امنیت بیشتر پیاده‌روها و مسیرهای دسترسی، کاهش ترافیک محیطی، ایجاد محل عبور عابران پیاده در خیابان‌ها و افزایش بُعد زیبایی‌شناختی مسیرها و پیاده‌روها و طراحی و ساخت مسیرهای ویژه دوچرخه مربوط است (۱۰). پاول و

1. Design & building

2. Gregory, et al.

همکاران (۲۰۰۴)^۱ طی دو مطالعه در آمریکا با عنوان «منابعی برای مشارکت در فعالیت‌های حرکتی» نشان داده‌اند که کمبود پارک‌ها، زمین‌های ورزشی و باشگاه‌ها در اطراف محل سکونت اقشار کم درآمد مانعی برای فعالیت آن‌هاست و موجب کاهش فعالیت حرکتی در آن محیط می‌شود. اینکه تسهیلات تفریحی چقدر در دسترس است، نزدیک خانه و مدرسه بچه‌هاست، چقدر هزینه دارد و چقدر تهیه کردن آن آسان است بر میزان فعالیت بدنی کودکان اثر می‌گذارد (۱۱). کاترین و همکاران (۲۰۰۳)^۲ در ارزیابی برنامه مدارس کالیفرنیا همراه با تغییرات سیستم حمل و نقل شهری مثل افزایش گذرگاه‌های عابر پیاده و ارتباط بیشتر خیابان‌ها برای پیاده روی و دوچرخه‌سواری، افزایشی ۶۴ درصدی در پیاده‌روی و ۱۴ درصدی در دوچرخه‌سواری برای رفتن به مدرسه مشاهده کردند که این نتایج نشان‌دهنده تأثیرات مثبت ساخت محیط در افزایش میزان فعالیت بدنی افراد است (۱۲).

روش‌شناسی پژوهش

هدف کلی این تحقیق مقایسه وضعیت دسترسی، هم‌جواری و ساخت و ساز اماکن و مجموعه‌های ورزشی با استانداردها و در نظر گرفتن عوامل مختلف ساخت و ساز در اماکن و مجموعه‌های ورزشی است. بر اساس هدف تحقیق، پژوهش حاضر از نوع کاربردی است و از نظر نوع جمع‌آوری داده‌های تحقیق، توصیفی-تحلیلی است که به روش میدانی اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه اماکن و مجموعه‌های ورزشی زیر نظر اداره تربیت بدنی شهرستان ارومیه است که در زمان انجام تحقیق، طبق اعلام اداره تربیت بدنی ارومیه تعداد آن‌ها ۲۹ مورد بوده است. در این پژوهش، به دلیل کم بودن حجم جامعه و به‌منظور دقیق‌تر بودن نتایج از نمونه‌گیری صرف‌نظر شده و تمام اماکن و مجموعه‌های ورزشی شهرستان ارومیه تحت پوشش قرار گرفته‌اند. برای گردآوری اطلاعات مربوط به موضوع پژوهش، از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد که ۱۰۰ سؤال و ۸ معیار داشت که شامل: معیار دسترسی - هم‌جواری، مکان‌یابی - زیبایی‌شناختی، فضای سبز - طراحی، پارکینگ - طراحی و مناسب - سازی برای جانبازان و معلولان - ایمنی، کنترل، نظارت - اطلاع‌رسانی، سرویس‌دهی - بهداشت و نگهداری بود. سؤالات پرسشنامه توسط استادان مجرب و با طیف پنج ارزشی لیکرت ارزیابی شد؛ زیرا با استفاده از این طیف می‌توان سؤالات پنج ارزشی را با روش‌های مرسوم آماری به سه دسته ضعیف، متوسط و قوی دسته‌بندی کرد. روایی این پرسشنامه نیز تأیید شد.

1. Paul, et al.

2. Catherine, et al.

برای اطمینان از روایی و پایایی ابزار، پرسشنامه روی ۱۰ مکان و مجموعه ورزشی شهر ارومیه که زیرمجموعه اداره تربیت بدنی نبوده‌اند، به‌طور مقدماتی اجرا شد. پرسشنامه دارای معیارهای استاندارد در زمینه ساخت و ساز، دسترسی و هم‌جواری بود که استانداردهای آن با مطالعه مقالات، کتاب‌ها، تحقیقات خارجی مشابه و نظر استادان مجرب به‌دست آمده است. میزان ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰/۷۸ محاسبه شد. به‌منظور آزمودن فرضیه‌های تحقیق از روش‌های آماری توصیفی و آمار استنباطی شامل آزمون‌های χ^2 دو و آزمون دو جمله‌ای^۱ برای بررسی اینکه فراوانی دو گروه با همدیگر هم توضیح است یا خیر استفاده شده و به‌طور کلی، استفاده از این آزمون‌ها بدین منظور است که فراوانی دو یا سه گروه با P مشخص را مقایسه کرده، تعیین کنیم که فراوانی گروه و نمرات متوسط بیشتر است یا گروه خوب و یا ضعیف. پس از مشخص شدن فراوانی بیشتر در هر کدام، در نتیجه‌گیری برای تعیین سطح هر معیار (متوسط، قوی و ضعیف) به ما کمک می‌کند.

یافته‌های پژوهش

بر اساس یافته‌های تحقیق، از مجموع ۲۹ مدیر و سرپرست اماکن و مجموعه‌های ورزشی ارومیه، میانگین سنی پاسخ‌گویان ۳۷/۲ سال و سابقه کاری آن‌ها ۹/۷ سال است. ۷۰٪ پاسخ‌گویان کمتر از ۴۰ سال سن داشته و سابقه کار آنان کمتر از ۱۵ سال است. ۶۲/۱٪ افراد مدارک لیسانس، ۶/۹٪ فوق لیسانس و ۲۰/۷٪ فوق دیپلم دارند. از مجموع ۲۹ نفر، ۲۰ نفر مدرک کارشناسی تربیت بدنی دارند که برابر با ۷۶/۹ درصد کل نمونه است و سایر افراد در رشته‌های دیگر تحصیل کرده‌اند که ۲۳/۱ درصد کل نمونه را شامل می‌شوند.

جدول ۱. معیار هم‌جواری و مکان‌یابی فضاهای ورزشی با استفاده از آزمون باینومینال (دو جمله‌ای)

گروه‌ها	طبقات	تعداد	Observe probe	Test Prope	p_v
گروه ۱	کمتر از استاندارد	۱۰	۳۴/۵	۰/۵	۰/۱۳
گروه ۲	نسبت به استاندارد در حد متوسط	۱۹	۶۵/۵		
مجموع		۲۹	۱۰۰/۰		

همان‌طور که یافته‌های جدول فوق مشاهده می‌شود، مقایسه استانداردهای حاکم بر مجموعه‌های ورزشی در مورد معیارهای هم‌جواری و مکان‌یابی فضاهای ورزشی نشان داد ۱۰ مورد از این مکان‌ها استاندارد خوبی ندارند و ۶۵/۵٪ بقیه نیز در حد متوسط قرار دارند. با

ملاحظه توزیع مشاهدات براساس نتیجه آزمون باینومینال، میزان فراوانی گروه‌های متوسط استاندارد و کمتر از استاندارد یکسان است و معنی‌دار نیست؛ به عبارت دیگر می‌توان گفت معیارهای هم‌جواری و مکان‌یابی ورزشی استانداردهای لازم را ندارند.

جدول ۲. معیار در دسترس بودن فضاهای ورزشی با استفاده از آزمون باینومینال (دو جمله‌ای)

گروه‌ها	طبقات	تعداد	Observe probe	Test Prope	p_v
گروه ۱	نسبت به استاندارد در حد متوسط	۲۱	۷۲/۴	۰.۵	۰/۰۰۲
گروه ۲	همگام با استاندارد	۵	۱۷/۲		
	مجموع	۲۶	۸۹/۷		
	اظهار نشده	۳	۱۰/۳		
	مجموع کل	۲۹	۱۰۰/۰		

بررسی معیارهای در دسترس بودن فضاهای ورزشی نشان می‌دهد ۷۲٪ از مجموعه‌های ورزشی، در مقایسه با معیارهای استاندارد در حد متوسط قرار دارند و ۱۷.۲٪ (۵ مورد) با استانداردهای لازم همگام‌اند، در حالی که سه مورد از پاسخ‌گویان در این خصوص اطلاعات ناقص ارائه کرده‌اند. با مراجعه به نتیجه آزمون باینومینال در خصوص بررسی توزیع گروه‌های مورد مطالعه، فرضیه یکسان بودن فراوانی گروه‌ها در سطح خطای ۵٪ به شدت معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر معیارهای در دسترس بودن فضاهای ورزشی، در مقایسه با استانداردها در حد متوسطی قرار دارند.

جدول ۳. معیارهای زیبایی‌شناختی و فضای سبز با استفاده از آزمون خی دو

گروه‌ها	تعداد مشاهدات	تعداد مورد انتظار	مقادیر باقی‌مانده	X^2	df	p_v
همگام با استاندارد	۲	۹.۷	۷.۷	۲۴/۰۶	۲	۰/۰۰۱
نسبت به استاندارد در حد متوسط	۵	۹.۷	۴.۷			
کمتر از استاندارد	۲۲	۹.۷	۱۲.۳			
مجموع	۲۹					

اظهارات پاسخ‌گویان نشان می‌دهد ۶/۹٪ مجموعه‌های ورزشی در معیارهای زیبایی‌شناختی و فضای سبز استانداردهای لازم را دارند و ۱۷.۲٪ در حد متوسط قرار دارند، در حالی که ۷۵/۹٪ بقیه در مقوله زیبایی‌شناختی و فضای سبز در وضعیت نامساعدی می‌باشند. برای بررسی تفاوت فراوانی گروه‌ها از آزمون کای دو استفاده شد. نتایج این آزمون نشان می‌دهد توزیع مشاهدات

بین گروه‌ها یکسان نیست و فرضیهٔ صفر معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر با توجه به بیشتر بودن فراوانی گروه «کمتر از استاندارد» معیارهای زیبایی‌شناختی و فضای سبز استاندارد لازم را ندارند.

جدول ۴. معیارهای بهداشت و نگهداری مجموعه‌ها با استفاده از آزمون خی دو

گروه‌ها	تعداد مشاهدات	تعداد مورد انتظار	مقادیر باقی‌مانده	χ^2	df	p_v
کمتر از استاندارد	۲	۹.۷	۷.۷	۴۱/۴۴	۲	۰/۰۰۱
نسبت به استاندارد در حد متوسط	۲۶	۹.۷	۱۶.۳			
همگام با استاندارد	۱	۹.۷	۸.۷			
مجموع	۲۹					

بررسی معیارهای بهداشت و نگهداری مجموعه‌های ورزشی نشان می‌دهد در دو مجموعهٔ ورزشی (۶/۹٪) استاندارد در حد پایینی قرار دارند و در ۸۹/۷٪ رعایت استانداردها در حد متوسط است و بنا به اظهار پاسخ‌گویان تنها در یک مجموعهٔ ورزشی معیارهای بهداشت و نگهداری مجموعه‌ها طبق استاندارد است. با توجه به معنی‌داری آزمون کای دو، ملاحظه می‌شود معیارهای بهداشت و نگهداری مجموعه‌های ورزشی در حد متوسط قرار دارند.

جدول ۵. معیارهای ایمنی، کنترل و نظارت با استفاده از آزمون باینومینال (دو جمله‌ای)

گروه‌ها	طبقات	تعداد	Observe probe	Test Prope	p_v
گروه ۱	نسبت به استاندارد در حد متوسط	۱	۳/۴	۰.۵	۰/۰۰۱
گروه ۲	پایین‌تر از استاندارد	۲۸	۹۶/۶		
مجموع		۲۹	۱۰۰/۰		

اطلاعات حاصل از نظرات پاسخگویان بر این نکته اشاره دارد که از ۲۹ مجموعه ورزشی در مقوله‌های ایمنی، کنترل و نظارت تنها یک مورد، در مقایسه با استانداردها در حد متوسط است و سایر مجموعه‌ها در سطحی پایین‌تر از استانداردهای ارائه شده قرار دارند. بررسی توزیع مشاهدات بین گروه‌های مطالعه شده، بر اساس آزمون باینومینال نشان می‌دهد که فرضیه همسان بوده و فراوانی نسبی بین گروه‌ها در سطح خطای ۵٪ به شدت معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر می‌توان گفت معیارهای ایمنی و کنترل و نظارت در مجموعه‌های ورزشی از استانداردهای لازم را ندارند.

جدول ۶. معیارهای طراحی پارکینگ با استفاده از آزمون خی دو

گروه‌ها	تعداد مشاهدات	تعداد مورد انتظار	مقادیر باقی‌مانده	درصد تجمعی	X^2	df	p_v
همگام با استاندارد	۲	۹.۷	۷.۷	۶/۹	۱۱/۶۵	۲	۰/۰۰۳
نسبت به استاندارد در حد متوسط	۱۰	۹.۷	۰.۳	۴۱/۴			
کمتر از استاندارد	۱۷	۹.۷	۷.۳	۱۰۰/۰			
مجموع	۲۹						

یافته‌های جدول فوق بیان می‌کند که از دیدگاه پاسخ‌گویان، از کل مجموعه‌های ورزشی مطالعه شده، ۶/۹٪ در معیارهای طراحی پارکینگ در حد استانداردهای لازم بوده‌اند، در حالی که ۵۸/۶٪ پایین‌تر از سطح استانداردها هستند و حدود ۳۵٪ مجموعه‌ها، در مقایسه با استانداردهای ارائه شده، در حد متوسط قرار دارند. بررسی تفاوت فراوانی بین گروه‌ها بر اساس آزمون کای دو نشان می‌دهد در سطح خطای ۵٪ برابری توزیع فراوانی بین گروه‌ها معنی‌دار است؛ به عبارت دیگر می‌توان پذیرفت که فراوانی گروه «کمتر از استاندارد» بیشتر از گروه‌های دیگر است که مطابق بودن معیارهای طراحی پارکینگ را براساس استاندارد با تردید مواجه می‌کند.

جدول ۷. معیار طراحی برای جانبازان و معلولان با استفاده از آزمون خی دو

گروه‌ها	تعداد مشاهدات	تعداد مورد انتظار	مقادیر باقی‌مانده	X^2	df	p_v
کمتر از استاندارد	۲۳	۹.۷	۱۳.۳	۵/۸۲	۲	۰/۰۱۶
نسبت به استاندارد در حد متوسط	۴	۹.۷	۵.۷			
همگام با استاندارد	۲	۹.۷	۷.۷			
مجموع	۲۹					

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که مجموعه‌های ورزشی از نظر معیارهای طراحی برای جانبازان و معلولان در وضعیت مطلوبی قرار ندارند، به‌طوری که ۷۹/۳٪ پایین‌تر از سطح استانداردهای لازم و ۱۳/۸٪، در مقایسه با استانداردهای موجود در حد متوسطی قرار دارند و تنها دو مجموعه ورزشی با استانداردهای موجود همگام‌اند. نتیجه آزمون کای دو نشان می‌دهد که توزیع فراوانی بین دو گروه یکسان نیست؛ بنابراین می‌توان استنباط کرد که معیارهای

طراحی برای جانبازان و معلولان استانداردهای لازم را ندارند.

جدول ۸. معیارهای اطلاع‌رسانی و سروی دهی با استفاده از آزمون باینومینال (دو جمله‌ای)

گروه‌ها	طبقات	تعداد	Observe prope	Test Prope	p_v
گروه ۱	کمتر از استاندارد	۸	۲۷/۶	۰.۵	۰/۰۲۶
گروه ۲	نسبت به استاندارد در حد متوسط	۲۱	۷۲/۴		
مجموع		۲۹	۱۰۰/۰		

در بررسی معیارهای استاندارد در خصوص اطلاع‌رسانی و سرویس‌دهی مجموعه‌های ورزشی ملاحظه می‌شود که از کل مجموعه‌های تحت بررسی، ۲۷/۶٪ در وضعیت نامطلوبی قرار دارند و ۷۲/۴٪ مجموعه، در مقایسه با استانداردها وضعیت متوسطی دارند. نتیجه آزمون باینومینال نشان می‌دهد که توزیع فراوانی بین دو گروه یکسان نیست؛ بنابراین می‌توان استنباط کرد که معیارهای اطلاع‌رسانی و سرویس‌دهی مجموعه‌های ورزشی استانداردهای لازم را ندارند.

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی استانداردهای حاکم بر اماکن و مجموعه‌های ورزشی در مورد معیارهای هم‌جواری و مکان‌یابی نشان می‌دهد که از مجموع ۲۹ مجموعه ورزشی ۱۰ مجموعه یا ۳۴/۵ درصد از کل نمونه کمتر از استانداردها بوده‌اند و ۱۹ مجموعه دیگر یا ۶۵/۵٪ درصد از کل نمونه‌ها از استانداردها پایین‌تر بودند؛ در نتیجه مجموعه‌ها و اماکن ورزشی ارومیه از نظر هم‌جواری و مکان‌یابی استانداردهای لازم را ندارند. از دیگر یافته‌های این تحقیق بررسی وضعیت دسترسی اماکن و مجموعه‌های ورزشی بود که نتایج نشان داد که از ۲۹ مورد نمونه، ۲۱ مورد نسبت به استانداردهای موجود در حد متوسط بودند که این تعداد ۷۲٪ درصد کل نمونه را شامل می‌شدند. پنج مکان دیگر نیز با درصد ۱۷/۲٪ با استانداردها همگام بودند. در واقع، می‌توان گفت اماکن ورزشی ارومیه از نظر معیار دسترسی در حد متوسطی قرار دارند ($P=۰/۰۰۲$).

تصور می‌شد که اماکن و مجموعه‌های ورزشی ارومیه از نظر دسترسی، وضعیت مطلوبی داشته باشند، اما نتایج تحقیق متوسط بودن این معیار را در آنها نشان می‌دهد. لیموچی (۱۳۸۵) در مقاله‌ای با عنوان «شهر و ورزش جانبازان و افراد معلول» به این نتیجه رسید که ساخت مسیرهایی با دسترسی مناسب، اماکنی با قابلیت دسترسی بالا و طراحی سیستم‌های جدید شهری و تجهیزات تردد افراد معلول موجب کمک به بهبود شرایط جسمی و روانی و افزایش میزان مشارکت افراد معلول در فعالیت‌های حرکتی می‌شود (۱۳). گیل و همکاران (۲۰۰۲) در

مطالعات خود در زمینه ارتباط بین اثر فرد، محیط فیزیکی و جامعه در تعیین فعالیت‌های حرکتی دریافتند افرادی که دسترسی بهتری به انواع متنوعی از امکانات طبیعی و مصنوعی دارند، ۴۳ درصد بیشتر از آنانی که دسترسی محدود تری به امکانات دارند، تمایل به ۳۰ دقیقه ورزش روزانه نشان می‌دهند (۴). از عوامل مهم در کاهش استاندارد دسترسی مناسب در اماکن و مجموعه‌های ورزشی، نبود تقاطع، زیرگذر و پل عابر پیاده در محل‌های شلوغ و پر تردد، نبود مسیرهای مناسب دسترسی به پارکینگ، نبود سیستم‌ها و خدمات کنترل ترافیک و عدم دسترسی مناسب به فرودگاه بودند.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد اماکن و مجموعه‌های ورزشی از نظر زیبایی‌شناختی و فضای سبز در سطحی ضعیف و غیراستاندارد قرار دارند. این یافته‌ها بیان می‌کند که ۲۲ مکان ورزشی (۷۵/۹٪)، در مقایسه با استانداردها در سطح پایینی قرار دارند و دو مکان ورزشی نیز با استانداردها همگام اند. پنج مکان نیز (۷۲/۲٪) نسبت به استانداردها در حد متوسطی قرار دارند. نتایج تحقیق، رعایت نکردن معیار زیبایی‌شناختی و فضای سبز را در اماکن و مجموعه‌های ورزشی نشان می‌دهد و بیانگر عدم رعایت بیشتر موارد این معیار در جامعه مورد بررسی است.

نتایج این تحقیق در مورد معیارهای بهداشت و نگهداری اماکن و مجموعه‌های ورزشی نشان می‌دهد دو نمونه از اماکن با ۶/۹٪ از نظر بهداشت و نگهداری در حد ضعیفی قرار دارند و یک نمونه نیز با ۳/۴٪ با استانداردها همگام بودند، ولی ۲۶ نمونه از اماکن با ۸۹/۷٪ نسبت به استانداردها در حد متوسطی بودند ($P = 0/001$). این نتایج با نتایج تحقیق راوش (۱۳۸۷) هم‌خوانی دارد. وی در تحقیق خود نشان داد وضعیت بهداشت استخرهای سرپوشیده شهرستان ارومیه در حد متوسطی است (۱۴). رعایت نکردن معیارهایی همچون عایق‌بندی به‌منظور کنترل صدا، نبود سرویس‌های بهداشتی فرنگی و همچنین نبود درمانگاه و کمپ و امکانات پزشکی و اورژانسی در اماکن و مجموعه‌های ورزشی موجب همگام نشدن نتایج معیار بهداشتی و نگهداری اماکن با استانداردها شده است.

نتایج بررسی معیارهای ایمنی، کنترل و نظارت در اماکن و مجموعه‌های ورزشی بیانگر این است که یک نمونه با ۳/۴٪ نسبت به استانداردها در حد متوسطی قرار دارد و ۲۸ نمونه با ۹۶/۶٪ ($P = 0/001$) پایین‌تر از استاندارد بودند که خود نشان‌دهنده ایمنی و کنترل ضعیف در اماکن و مجموعه‌های ورزشی ارومیه است. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق راوش (۱۳۸۷) هم‌خوانی دارد. راوش سطح ایمنی استخرهای شهرستان ارومیه را در حد متوسط گزارش کرده است (۱۴). اسدالله (۱۳۸۷) و همکاران در مقاله‌ای با عنوان «توصیف و مقایسه مدیریت ایمنی

در کلاس‌های تربیت بدنی مدارس دوره راهنمایی شهر اهواز» به این نتیجه رسید که میانگین وضعیت ایمنی وسایل، امکانات ورزشی و تجهیزات کمک‌های اولیه مدارس دوره راهنمایی اهواز در ضعیف است و مطابق با اصول و معیارهای استاندارد نیست (۱۵).

رعایت نکردن طراحی و ساخت درها و راهروهای خروج اضطراری به تعداد مناسب، رعایت نکردن شیب‌بندی، رمپ‌ها و نرده‌های محافظ و استاندارد، رعایت نکردن استانداردهای طراحی و ساخت پله‌ها و پلکان‌ها، نبود سیستم‌های اطفای حریق و آژیر خطر، نبود سیستم‌های کنترل مرکزی، نبود دید مناسب نسبت به پذیرش، پارکینگ و نواحی تجمع، نبود سیستم‌های کنترل ترافیک و سرعت، نبود دوربین‌های مدار بسته در ورودی و خروجی‌ها و نقاط پر رفت و آمد، کمبود یا نبود کادر انتظامات آموزش‌دیده و نبود ایستگاه‌های بازرسی فیزیکی در ورودی‌های اماکن و مجموعه‌های ورزشی موجب کاهش این معیار شده است.

نتایج این تحقیق در مورد بررسی معیار طراحی پارکینگ بیان می‌کند که از ۲۹ مکان ورزشی، ۲ مکان (۶/۹٪) با استانداردها همگام بودند، ۱۰ مکان (۳۴/۵٪) نسبت به استانداردها در حد متوسطی بوده و ۱۷ مکان ورزشی (۵۸/۶٪) نسبت به استانداردها در سطح پایینی قرار داشتند. این یافته‌ها بیانگر رعایت نشدن معیار طراحی پارکینگ و عدم توجه کافی به این معیار مهم در طراحی و ساخت اماکن و مجموعه‌های ورزشی است. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که از ۹ سؤال معیار طراحی پارکینگ ۸ استاندارد در بیشتر اماکن در حد ضعیفی بوده‌اند.

نتایج تحقیق در مورد بررسی معیار طراحی اماکن و مجموعه‌های ورزشی برای جانبازان و معلولان نشان می‌دهد که ۲۳ نمونه از این اماکن (۷۹/۳٪) در سطحی پایین‌تر از استانداردها قرار دارند و چهار مورد از آن‌ها (۱۳/۸٪)، در مقایسه با استانداردها در حد متوسطی می‌باشند و دو نمونه نیز (۶/۹٪) با استانداردها همگام‌اند ($P = 0/016$) این یافته‌ها رعایت نشدن معیار طراحی اماکن و مجموعه‌های ورزشی را برای جانبازان و معلولان نشان می‌دهد. تقوائی (۱۳۸۵) در مقاله‌ای با عنوان «تحلیلی بر وضعیت میدان‌ها و سالن‌های ورزشی شهر اصفهان» به‌منظور بهره‌گیری مطلوب جانبازان و معلولان، به این نتیجه رسید که اماکن و سالن‌های ورزشی برای استفاده افراد معلول و ناتوان در سطح نامناسبی قرار داشت و بیش از ۷۰ درصد از سالن‌ها در وضعیت نامناسبی قرار داشتند (۹).

دسترسی یا همان مناسب سازی از الزامات مهم و کلیدی در ساخت و ساز اماکن و مجموعه‌های ورزشی است که موجب استفاده حداکثری و افزایش بهره‌وری و کاربری بیشتر برای تمامی اقشار و افراد با توانایی‌های جسمی و جنسیت‌های متفاوت می‌شود. دسترسی جنبه‌های مختلفی دارد که از رعایت استانداردهای لازم برای افراد معلول تا رعایت فواصل

مناسب اماکن و مجموعه‌های ورزشی از مناطق مسکونی، آموزشی و ... را شامل می‌شود. نتایج بررسی معیارهای اطلاع رسانی و سرویس‌دهی بیانگر این است که هشت نمونه از این اماکن ورزشی (۲۷/۶٪) کمتر از استاندارد، ۲۱ نمونه (۷۲/۴٪) نسبت به استانداردها در حد متوسط بوده‌اند که این نتایج بیانگر متوسط بودن رعایت این معیار مهم در طراحی و ساخت و ساز اماکن و مجموعه‌های ورزشی است. دستیابی به نتایج بهتر در این حیطة مهم، نیازمند تحقیقات بیشتر با رعایت دقیق طرح تحقیقی و روش‌های آماری مناسب، پرسشنامه‌های کامل و جامع‌تر است تا بتوان به نتایج قطعی‌تر و جامع‌تری دست پیدا کرد.

منابع:

۱. اشرفی، علی، (۱۳۷۷). «شهر تهران». تهران: انتشارات دانشگاه هنر.
۲. بحرینی، سید حسین، (۱۳۷۷). «فرآیند طراحی شهر». انتشارات دانشگاه تهران.
3. Centers for Disease Control and Prevention, Guide to Community Prevention Services. (2002.) Creating or Improving Access to Places for Physical Activity is Strongly Recommended to Increase Physical Activity retrieved January 10, 2004 from www.thecommunityguide.org/pa/default.htm.
4. Giles-Corti, B., Donovan, R.J. (2002) the relative influence of individual, social, and physical environment determinants of physical activity. *Social Science and Medicine*, 54: 1793-1812.
۵. بادامی، رخساره، (۱۳۸۵). ساخت محیط و فعالیت بدنی. اولین همایش ملی شهر و ورزش.
۶. قادری، عمران، (۱۳۸۱). توسعه پایدار شهری و مکان‌یابی فضاهای ورزشی شهر. اولین سمینار ورزش، محیط زیست و توسعه پایدار. کمیته ملی المپیک.
۷. مظفری، سید امیر احمد، (۱۳۸۸). برنامه‌ریزی و مدیریت اماکن و تأسیسات ورزشی. در دست چاپ.
۸. فارسی، علیرضا، علیزاده، محمد حسین، فارسی، سیروس، شجاعی، علی، (۱۳۸۶). بررسی وضعیت ایمنی اماکن ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران و ارائه راهکارهای مناسب. پژوهش در علوم ورزشی، ۱۵: ۲۳-۳۹.
۹. تقوایی، مسعود، مرادی، گلشن، (۱۳۸۵). تحلیلی بر وضعیت میدان‌ها و سالن‌های ورزشی شهر اصفهان در راستای بهره‌گیری مطلوب. همایش ملی مناسب سازی محیط شهری.
10. Gregory, W., Heath, R., Brownson, C., Kruger, J., Miles, R., Powell, K.E.,

- Ramsey, L.T., The Task Force on Community Preventive Services. (2006). The Effectiveness of Urban Design and Land Use and Transport Policies and Practices to Increase Physical Activity: A Systematic Review. *Journal of Physical Activity and Health*, 3, Suppl 1: S55-S76.
11. Paul, A., Estabrooks, R., Lee, E., Gyurcsik, N.C. (2004). Resources for Physical Activity Participation: Does Availability and Accessibility Differ by Neighborhood Socioeconomic Status? *Annals of Behavioral Medicine*, 25: 100-04.
12. Staunton, C.E., Hubsmith, D., Kallins, W. (2003). Promoting Safe Walking and Biking to School: The Marin County Success Story. *American Journal of Public Health*, 93: 1431-34.
۱۳. لیموچی، سیما، (۱۳۸۵). شهر و ورزشی جانبازان و افراد معلول. اولین همایش ملی شهر و ورزش.
۱۴. راوش، ثریا، (۱۳۸۷). ب. ررسی توصیفی - مقایسه‌ای وضعیت بهداشتی و ایمنی استخرهای سرپوشیده ارومیه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه ارومیه.
۱۵. حسنی، اسدالله (مبین)، همتی نژاد، مهر علی، نور بخش، مهوش، مهدی پور، عبدالرحمن، (۱۳۸۷). توصیف و مقایسه مدیریت ایمنی در کلاس‌های تربیت بدنی مدارس دوره راهنمایی شهر اهواز. پژوهش‌نامه علوم ورزشی، ۸: ۱۱-۲۸.

بررسی تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران

دکتر حسین پورسلطانی^۱، طیبه زرگر^۲، دکتر رضا اندام^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۶/۲۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۹/۶

چکیده

وجود نیروهای انسانی متعهد به سازمان و حرفه در هر سازمانی ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه‌جایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. با توجه به اهمیت بررسی این موضوع در سازمان‌ها، هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه تعهد سازمانی با تعهد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران در سال ۱۳۸۸ (۲۱۵ نفر) است که تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان، ۱۵۲ نفر تعیین شد. برای انجام پژوهش از پرسشنامه محقق‌ساخته ویژگی‌هایی جمعیت‌شناختی، پرسشنامه‌های تعهد سازمانی^۴ و تعهد حرفه‌ای^۵ مایر و آلن (۱۹۹۳) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌های مذکور با استفاده از آلفای کرونباخ، به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۷۳ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی Tukey HSD، t استودنت و t تک نمونه‌ای استفاده شد. در تحلیل توصیفی داده‌ها مشخص شد جنسیت ۷۵ درصد از اعضای هیئت علمی مرد و ۲۵ درصد زن بود. درصد رتبه‌های علمی استاد، دانشیار، استادیار، مربی آموزشیار و مربی، به ترتیب ۲ درصد، ۷/۲ درصد، ۷۷/۶ درصد، ۲ درصد و ۱۱/۲ درصد بود. بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای ($r=0/414$ و $P=0/001$)، تعهد سازمانی و خرده‌مقیاس عاطفی از تعهد حرفه‌ای ($r=0/197$ و $P=0/015$)، تعهد سازمانی و خرده‌مقیاس مستمر از تعهد حرفه‌ای ($r=0/289$ و $P=0/001$) و تعهد سازمانی و خرده‌مقیاس هنجاری از تعهد حرفه‌ای ($r=0/38$ و $P=0/001$) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بر اساس جنسیت، تأهل و گرایش تحصیلی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. از آنجا که در این تحقیق بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای رابطه معنی‌دار

۱. استادیار پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی (نویسنده مسئول) Email: hpszarandi@gmail.com

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز Email: tayebeh.zargar@yahoo.com

۳. استادیار دانشگاه صنعتی شاهرود Email: reza_andam@yahoo.com

4. OCQ

5. PCQ

مثبتی به دست آمده است، به مدیران دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی توصیه می‌شود برای دستیابی سریع و آسان به اهداف سازمانی، به تعهد حرفه‌ای و تعهد سازمانی و خرده مقیاس‌های آن‌ها توجه جدی مبذول نمایند. توجه به تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به افزایش کارآیی و اثربخشی در قالب ارتقای سطح علمی استادان و دانشجویان، تولید علم و به‌کارگیری آن در جامعه ورزشی منجر می‌شود.

کلیدواژه‌های فارسی: تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای، عضو هیئت علمی.

مقدمه

در مدیریت علمی یکی از محورهای عمده، نیروی انسانی است. وجود نیروی انسانی کارآمد است که به هر سازمانی حیات و پویایی می‌بخشد. آگاهی دست‌اندرکاران از ویژگی‌هایی نیروی انسانی و متخصصان می‌تواند ضمن شناخت استعدادها و افراد شایسته، سازماندهی نیروها را در جهت اهداف سازمان هماهنگ‌تر کند (۱). دانشگاه‌ها، انجمن‌های علمی و ادبی، نهادهای دولتی، تیم‌های ورزشی همگی سازمان‌اند و دارای ویژگی‌های مشترکی از قبیل: مقاصد مشخص به‌صورت مجموعه‌ای از مأموریت‌ها، برنامه‌ها و اهداف، شکل‌گیری و برخورداری از منابع انسانی‌اند. امروزه، در سازمان‌ها توجه به منابع انسانی از ابعاد مختلف مد نظر قرار گرفته است. آموزش و ارتقای توانایی‌ها و مهارت‌ها، کیفیت زندگی کاری، حفظ انگیزش و اخلاق کاری، تعهد شغلی و تعهد سازمانی، رضایت شغلی، ارتقاء و شیوه‌های پاداش‌دهی و موارد مشابه آن به موضوع‌های مهم تبدیل شده است (۲).

در دهه گذشته، تعهد سازمانی و حرفه‌ای جایگاه مهمی در تحقیقات مربوط به رفتار سازمانی به خود اختصاص داده و توجه و علاقه بسیاری از دانشمندان و محققان مدیریت را به خود معطوف کرده است. بدین سبب، محققان روابط بین تعهد سازمانی و حرفه‌ای و پیامدهای آن را بررسی کرده‌اند. دلایل عمده و اصلی چنین علاقه‌ای این است که تعهد سازمانی و حرفه‌ای نگرش و طرز تلقی کاری‌ای است که می‌تواند اطلاعات مفیدی برای برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی کارکنان، افزایش کارآیی و در نهایت، رسیدن به اهداف مطلوب سازمان فراهم آورد (۳). بوکانان^۱ تعهد را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز در ارزش‌ها و اهداف سازمان تعریف می‌کند. اخیراً به دو جنبه تعهد که شامل تعهد سازمانی^۲ و تعهد حرفه‌ای^۳ است توجه زیادی شده است (۴).

1. Buchanan

2. Organization Commitment Questionnaire (OCQ)

3. Professionals Commitment Questionnaire (PCQ)

شناخت ماهیت هر یک از این تعهدها و سازگاری یا تقابل میان دو نوع تعهد موضوع بسیاری از مباحث است (۵). شلدن^۱ تعهد سازمانی را نگرش یا جهت‌گیری‌ای نسبت به سازمان تعریف می‌کند که هویت فرد را به سازمان مرتبط می‌کند. سانتوز^۲ (۱۹۹۸) تعهد حرفه‌ای را احساس هویت و وابستگی نسبت به شغل و حرفه خاص می‌داند و بر تمایل و علاقه به کار در حرفه‌ای خاص به‌عنوان تعهد حرفه‌ای تأکید می‌کند (۶، ۷). مایر و آلن^۳ (۱۹۹۳) مدل سه بخشی تعهد سازمانی و حرفه‌ای را ارائه کردند. آن‌ها با بررسی نتایج تحقیقات انجام شده، تعهد سازمانی و حرفه‌ای را در سه بخش تعهد عاطفی^۴، تعهد مستمر^۵، تعهد تکلیفی^۶ (هنجاری) طبقه‌بندی می‌کنند. نقطه مشترک هر سه تعهد این است که حالتی روانی، روابط کارمندان را با سازمان و حرفه خود مشخص می‌کند و به‌طور ضمنی به تداوم یا قطع عضویت فرد در سازمان اشاره دارد (۸). سینکلر^۷ (۲۰۰۶) به این نتیجه رسید که کارمندانی که تعهد عاطفی قوی‌تری دارند، به ارزش‌های بیشتری پایبندند و خود را به تحقق اهداف سازمان متعهد می‌بینند (۹). نتایج تحقیق رحمان و حنفیه^۸ (۲۰۰۲) بیانگر آن بود که نه‌تنها بین دو تعهد و ابعاد آن تعارضی وجود ندارد؛ بلکه رابطه معنی‌داری بین تعهد حرفه‌ای با ابعاد عاطفی، مستمر، و هنجاری تعهد سازمانی (به ترتیب با ضرایب همبستگی ۰/۴۳، ۰/۱۵ و ۰/۵۲) وجود دارد؛ به عبارت دیگر، نتایج نشان می‌دهد تعهد به سازمان با تعهد حرفه‌ای سازگاری دارد (۱۰). کاسکلی و بوج^۹ (۲۰۰۱) در مطالعه‌ای تعهد سازمانی را به‌عنوان شاخصی سودآور در میان مدیران ورزش داوطلبی بررسی کردند. نتایج نشان داد تعهد سازمانی شاخص خوبی برای سودآوری اعضای داوطلب است، اما شاخصی قوی برای اینکه داوطلب در سازمان خود باقی می‌ماند یا خیر نبودند (۱۱). ترنر^{۱۰} (۲۰۰۱) ابعاد مختلف تعهد سازمانی و حرفه‌ای (هنجاری، مستمر، عاطفی) را در میان مربیان دانشگاه‌ها بررسی کرد. نتایج تحقیق نشان داد بُعد عاطفی، بیشترین میانگین را داشت و ابعاد هنجاری و مستمر در رده‌های بعدی قرار داشتند. در تعهد حرفه‌ای، مربیان بیشترین میزان تعهد را در بعد عاطفی داشتند و در تعهد سازمانی هیچ تفاوتی بین سه بعد وجود

-
1. Shelden
 2. Santos
 3. Meyer & Allen
 4. Affective commitment
 5. Continuance Commitment
 6. Normative commitment
 7. Sinclair
 8. Rahman & Hanatiah
 9. Cuskelly & Boag
 10. Turner

نداشت. همچنین، هیچ رابطه معنی‌داری بین جنسیت با تعهد حرفه‌ای و سازمانی وجود نداشت. از سوی دیگر، مربیان زن متأهل تعهد عاطفی کمتری نسبت به زنان مجرد داشتند و به‌عکس مردان متأهل تعهد بیشتری نسبت به مردان مجرد داشتند (۱۲).

کوهستانی و شجاعی فر (۱۳۸۰) به بررسی رابطه رضایت شغلی مدیران دانشکده‌ها با تعهد سازمانی آنان در دانشگاه فردوسی مشهد پرداختند و به این نتایج رسیدند: بین تعهد سازمانی مدیران بر حسب رشته تحصیلی و سنوات خدمت آنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد (۱). طالب پور (۱۳۸۰) در تحقیقی به این نتیجه رسید که بین تعهد سازمانی افراد شاغل در دانشکده‌های مختلف تربیت بدنی کشور تفاوت معنی‌داری ($P \leq 0/05$) وجود دارد. همچنین، بین تعهد سازمانی و جو سازمانی ارتباط مثبت و خطی ($P \leq 0/01$) وجود دارد (۱۳).

بنا بر یافته‌ها، تعارض سازمانی و حرفه‌ای زمانی به‌وجود می‌آید که ارزش‌های سازمانی با ارزش‌های حرفه‌ای مانند استقلال عمل حرفه‌ای و حفظ استانداردها مطابقت نداشته باشد. به همان میزان که سازمان‌ها به افراد حرفه‌ای اجازه دهند مطابق ارزش‌ها و قضاوت حرفه‌ای خود عمل کنند، شاخص مهم برطرف‌کننده تعارض حرفه‌ای - سازمانی به‌وجود آمده است؛ به‌عنوان نمونه تحقیق در مورد تعارض حرفه‌ای - سازمانی حسابداران نشان می‌دهد که آن‌ها تعهدی قوی به کارفرما و حرفه خویش دارند و شاهد تعارض حرفه‌ای - سازمانی کمی هستند. به هر حال، پژوهش‌ها نشان می‌دهد تعارض حرفه‌ای - سازمانی می‌تواند برای نگرش‌ها و تمایلات کاری کارمندان مثل رضایت شغلی، وابستگی شغلی، تعهد و جابه‌جایی مضر باشد (۱۴). با ملاحظه دو نگرش فوق، یعنی وجود و نبود تعارض بین این دو نوع تعهد و نتایج آن‌ها در سازمان‌ها، محقق به دنبال بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی است.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی اعضای هیئت علمی (مرد و زن) دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران در سال ۱۳۸۸ به تعداد ۲۱۵ نفر است. تعداد نمونه بر اساس جدول مورگان برابر با ۱۳۴ نفر است که به‌منظور اطمینان از برگشت پرسشنامه تعداد بیشتری به روش نمونه‌گیری در دسترس توزیع شد و در نهایت، ۱۵۲ پرسشنامه جمع‌آوری شد. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه‌های تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای مایر و آلن (۱۹۹۳) بود که هر کدام از پرسشنامه‌ها ۱۸ سؤالی و دارای سه خرده‌مقیاس عاطفی، مستمر و هنجاری است. گزینه‌های هر سؤال دارای طیف لیکرتی و شامل

کاملاً مخالف، مخالف، بی‌نظر، موافق و کاملاً موافق و با امتیازگذاری به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ بود. پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی طی مطالعه آزمایشی و با انجام آزمون آلفای کرونباخ، ۰/۸۷ به دست آمد. طالب پور (۱۳۸۶) پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۲ و صباغیان (۱۳۸۵) ضرایب پایایی ۰/۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ را به ترتیب برای خرده‌مقیاس‌های عاطفی، هنجاری و مستمر بیان کرده است. پایایی پرسشنامه تعهد حرفه‌ای ۰/۷۳ به دست آمد. مدنی و رجایی پور (۱۳۸۷) پایایی پرسشنامه را ۰/۸۴ و ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند (۱۵، ۱۶).
با توجه به نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنف (جدول ۱) داده‌های تعهد سازمانی و حرفه‌ای طبیعی هستند ($P > 0/05$ و $Z = 1/15$)؛ بنابراین از آزمون‌های آماری پارامتریک برای تحلیل استنباطی داده‌ها استفاده می‌شود.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنف در مورد طبیعی بودن داده‌ها

آزمون کولموگروف - اسمیرنف	Z	P
تعهد سازمانی و حرفه‌ای	۱/۱۵	۰/۰۹۱

جدول ۲. نتایج آزمون لوین در مورد تجانس واریانس بین داده‌ها

آزمون لوین	F	P
تعهد سازمانی و حرفه‌ای	۰/۳۱۹	۰/۵۷۳

با توجه به نتایج جدول ۲ و بر اساس آزمون لوین، بین داده‌ها تجانس واریانس ($P > 0/05$) وجود دارد؛ بدین ترتیب داده‌های به دست آمده با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌های توصیفی در قالب جدول و به صورت توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد ارائه شد. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، آزمون‌های پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی Tukey HSD، t، استودنت و t تک نمونه‌ای برای بیان اختلاف میانگین‌ها استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

حداقل سن اعضای هیئت علمی ۲۸، حداکثر ۶۶ و میانگین و انحراف استاندارد سن $(\pm 6/17)$ بود. $(M \pm SD = 42/99)$ ۷۵ درصد افراد نمونه مرد و ۲۵ درصد زن بودند. ۷/۲ درصد اعضای هیئت علمی مجرد و ۹۲/۸ درصد متأهل بودند. بیشترین رتبه علمی اعضای هیئت علمی (۷۷/۶ درصد) استادیار و کمترین آن (۲ درصد) استاد و مربی آموزشیار بود. رتبه‌های علمی مربی و دانشیار، به ترتیب ۱۱/۲ درصد و ۷/۲ درصد بودند. ۲۸/۳ درصد از اعضای هیئت علمی

دارای سنوات تدریس بین ۱۶ تا ۲۰ سال بوده‌اند. سنوات تدریس کمتر از ۵ سال (۱۱/۸ درصد)، ۶ تا ۱۰ سال (۱۹/۱ درصد)، ۱۱ تا ۱۵ سال (۲۱/۷ درصد)، ۲۱ تا ۲۵ سال (۱۱/۲ درصد) و بالاتر از ۲۶ سال (۷/۹ درصد) بوده است. با توجه به جدول ۳ در خصوص گرایش تحصیلی اعضای هیئت علمی، بیشترین درصد (۳۳/۶ درصد) مربوط به گرایش فیزیولوژی ورزشی و کمترین درصد (۳/۳ درصد) مربوط به سایر گرایش‌هاست. همچنین گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی (۲۸/۹ درصد)، رفتار حرکتی (۲۱/۱ درصد)، آسیب‌شناسی و حرکات اصلاحی (۸/۶ درصد) بیومکانیک و فناوری ورزشی (۴/۶ درصد) در رده‌های بعدی قرار دارند.

جدول ۳. توزیع فراوانی مطلق و درصدی گرایش تحصیلی اعضای هیئت علمی

ردیف	گرایش تحصیلی	فراوانی	درصد
۱	مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی	۴۴	۲۸/۹
۲	فیزیولوژی ورزشی	۵۱	۳۳/۶
۳	آسیب‌شناسی و حرکات اصلاحی	۱۳	۸/۶
۴	بیومکانیک و فناوری ورزشی	۷	۴/۶
۵	روان‌شناسی و رفتار حرکتی ورزشی	۳۲	۲۱/۱
۶	سایر	۵	۳/۳
۷	مجموع	۱۵۲	۱۰۰

تحلیل استنباطی داده‌ها نشان داد که با توجه به مقادیر $P \leq 0/01$ و $t(151) = 10/84$ برای تعهد سازمانی و $P \leq 0/01$ و $t(151) = 10/04$ برای تعهد حرفه‌ای، فرض پوچ، دال بر کمتر بودن میانگین مشاهده شده از میانگین فرضی برای تعهد سازمانی ($M_{obs} = 62/72 > M_{cri} = 54$) و برای تعهد حرفه‌ای ($M_{obs} = 58/94 > M_{cri} = 54$) رد می‌شود. با قبول فرض تحقیق، چنین نتیجه‌گیری می‌شود که میزان تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به مراتب از میانگین فرضی بهتر و بیشتر است.

جدول ۴. آزمون t تک نمونه‌ای برای مقیاس‌های تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای

\bar{x}	مقیاس	تعداد	میانگین مشاهده شده	میانگین فرضی	اختلاف میانگین	t	درجه آزادی	P
۱	تعهد سازمانی	۱۵۲	۶۲/۷۲	۵۴	۸/۷۲	۱۰/۸۴	۱۵۱	* ۰/۰۰۱
۲	تعهد حرفه‌ای	۱۵۲	۵۸/۹۴	۵۴	۴/۹۴	۱۰/۰۴	۱۵۱	* ۰/۰۰۱

* در سطح $(P \leq 0/01)$ معنی‌دار است.

با توجه به جدول ۵ که مقادیر t را برای تمامی خرده‌مقیاس‌های تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای نشان می‌دهد، فرض پوچ دال بر برابری میانگین‌های مشاهده شده با میانگین‌های فرضی رد می‌شود و چنین نتیجه‌گیری می‌شود که در تمامی خرده‌مقیاس‌های تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای، میانگین در وضعیت بهتری قرار دارد.

جدول ۵. آزمون t تک نمونه‌ای برای خرده‌مقیاس مرتبط با مقیاس‌های تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای

ردیف	مقیاس	خرده-مقیاس	تعداد	میانگین مشاهده شده	میانگین فرضی	اختلاف میانگین	t	درجه آزادی	P
۱	تعهد سازمانی	عاطفی	۱۵۲	۲۳/۰۰	۱۸	۵	۱۳/۸۳	۱۵۱	* ۰/۰۰۱
		مستمر	۱۵۲	۲۰/۲۹	۱۸	۲/۲۹	۷/۸۸	۱۵۱	* ۰/۰۰۱
		هنجاری	۱۵۲	۱۹/۴۲	۱۸	۱/۴۲	۴/۷	۱۵۱	* ۰/۰۰۱
۲	تعهد حرفه‌ای	عاطفی	۱۵۲	۱۸/۸۸	۱۸	۰/۸۸	۵/۷۹	۱۵۱	* ۰/۰۰۱
		مستمر	۱۵۲	۱۸/۹۹	۱۸	۰/۹۹	۳/۳۷	۱۵۱	* ۰/۰۰۱
		هنجاری	۱۵۲	۲۱/۰۵	۱۸	۳/۰۵	۱۳/۱۴	۱۵۱	* ۰/۰۰۱

* در سطح ($P \leq ۰/۰۱$) معنی‌دار است.

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد بین تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای ($P \leq ۰/۰۱$ و $r = ۰/۴۱۴$)، تعهد سازمانی و خرده‌مقیاس عاطفی ($P \leq ۰/۰۵$ و $r = ۰/۱۹۷$)، تعهد سازمانی و خرده‌مقیاس مستمر ($P \leq ۰/۰۱$ و $r = ۰/۲۸۹$) و تعهد سازمانی و خرده‌مقیاس هنجار ($P \leq ۰/۰۱$ و $r = ۰/۳۸$) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر با افزایش میزان تعهد در خرده‌مقیاس‌ها، در مقیاس کلی (تعهد سازمانی) هم افزایش مشاهده می‌شود.

جدول ۶. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در خصوص رابطه تعهد سازمانی با

تعهد حرفه‌ای و خرده‌مقیاس‌های آن

ردیف	مقیاس و خرده‌مقیاس‌ها	تعداد	r	P
۱	تعهد سازمانی با تعهد حرفه‌ای	۱۵۲	۰/۴۱۴	* ۰/۰۰۱
۲	تعهد سازمانی و عاطفی	۱۵۲	۰/۱۹۷	** ۰/۰۱۵
۳	تعهد سازمانی و مستمر	۱۵۲	۰/۲۸۹	* ۰/۰۰۱
۴	تعهد سازمانی و هنجاری	۱۵۲	۰/۳۸	* ۰/۰۰۱

* در سطح ($P \leq ۰/۰۱$) معنی‌دار است.

** در سطح ($P \leq ۰/۰۵$) معنی‌دار است.

بر اساس داده‌های جدول ۷ مشخص می‌شود بین تعهد حرفه‌ای و خرده‌مقیاس عاطفی ($r = 0/213$ و $P \leq 0/01$)، تعهد حرفه‌ای و خرده‌مقیاس مستمر ($r = 0/36$ و $P \leq 0/01$) و تعهد حرفه‌ای و خرده‌مقیاس هنجاری ($r = 0/5$ و $P \leq 0/01$) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ به عبارت دیگر با افزایش تعهد در خرده‌مقیاس‌های عاطفی، مستمر و هنجاری از مقیاس تعهد سازمانی، میزان تعهد حرفه‌ای هم افزایش یافته است.

جدول ۷. نتایج آزمون ضریب همبستگی در خصوص رابطه تعهد سازمانی با تعهد حرفه‌ای و خرده‌مقیاس‌های آن

ردیف	مقیاس و خرده‌مقیاس‌ها	تعداد	r	P
۱	تعهد حرفه‌ای با عاطفی	۱۵۲	۰/۲۱۳	* ۰/۰۰۸
۲	تعهد حرفه‌ای با مستمر	۱۵۲	۰/۳۶	* ۰/۰۰۱
۳	تعهد حرفه‌ای با هنجاری	۱۵۲	۰/۵	* ۰/۰۰۱

* در سطح ($P \leq 0/01$) معنی‌دار است.

با توجه به جدول ۸، بین سن و تعهد سازمانی هیچ رابطه‌ای ($r = 0/071$ و $P \geq 0/05$) وجود ندارد، ولی بین سن و تعهد حرفه‌ای ($r = 0/221$ و $P \leq 0/01$) رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده می‌شود؛ به عبارت دیگر هر چه سن اعضای هیئت علمی افزایش می‌یابد، بر میزان تعهد حرفه‌ای آنان هم افزوده می‌شود.

جدول ۸. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در خصوص رابطه سن با مقیاس‌های تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای

ردیف	میزان و مقیاس	تعداد	r	P
۱	سن و تعهد سازمانی	۱۵۲	۰/۰۷۱	۰/۳۸۵
۲	سن و تعهد حرفه‌ای	۱۵۲	۰/۲۲۱	* ۰/۰۰۶

* در سطح ($P \leq 0/01$) معنی‌دار است.

با توجه به نتایج به‌دست آمده در جدول ۹، هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین میانگین‌های تعهد سازمانی بر اساس جنسیت ($t(150) = -0/216$ و $P \geq 0/05$) وجود ندارد؛ بنابراین فرض پوچ، دال بر برابری میانگین‌ها پذیرفته می‌شود.

جدول ۹. تفاوت میانگین تعهد سازمانی بر اساس جنسیت

ردیف	جنسیت	تعداد	میانگین تعهد سازمانی	t	درجه آزادی	P
۱	مرد	۱۱۴	۶۲/۶۲	-۰/۲۱۶	۱۵۰	۰/۸۲۹
	زن	۳۸	۶۳/۰۲			

همچنین، با توجه به نتایج جدول ۱۰ هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین میانگین‌های تعهد حرفه‌ای بر اساس جنسیت ($P \geq 0/05$ و $t(150) = 1/323$) وجود ندارد؛ بنابراین فرض پوچ، دال بر برابری میانگین‌ها پذیرفته می‌شود.

جدول ۱۰. تفاوت میانگین تعهد حرفه‌ای بر اساس جنسیت

ردیف	جنسیت	تعداد	میانگین تعهد حرفه‌ای	t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۱	مرد	۱۱۴	۱۸/۹۶	۱/۳۲۳	۱۵۰	۰/۱۸۸
	زن	۳۸	۱۸/۶۹			

بر اساس نتایج جدول ۱۱ مشخص می‌شود هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین تعهد سازمانی بر اساس رتبه‌های علمی اعضای هیئت علمی ($P \geq 0/05$ و $F(4, 147) = 2/22$) وجود ندارد؛ بنابراین فرض پوچ، دال بر یکسان بودن تعهد سازمانی بین رتبه‌های علمی مختلف پذیرفته می‌شود.

جدول ۱۱. نتایج آزمون ANOVA در خصوص تفاوت تعهد سازمانی بر اساس رتبه‌های علمی

متغیرها	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	F	سطح معنی‌داری
بین گروهی	۸۴۷/۸۸	۲۱۱/۹۷	۴	۲/۲۲	۰/۰۶۹
درون گروهی	۱۴۰۱۲/۵۲	۹۵/۳۲	۱۴۷		

با توجه به جدول ۱۲، بین تعهد حرفه‌ای، بر اساس رتبه‌های علمی، ($P \leq 0/01$ و $F(4, 147) = 4/17$) تفاوت معنی‌داری وجود دارد که نتایج آزمون تعقیبی Tukey HSD بیانگر تفاوت بین رتبه‌های علمی استاد با مربی ($P \leq 0/01$ و $MD = 12/29$)، استاد با دانشیار ($P \leq 0/05$ و $MD = 11/18$) و استاد با استادیار ($P \leq 0/05$ و $MD = 10/08$) بود.

جدول ۱۲. نتایج آزمون ANOVA در خصوص تفاوت تعهد حرفه‌ای بر اساس رتبه‌های علمی

متغیرها	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	F	P
بین گروهی	۵۶۶/۳۲	۱۴۱/۵۸	۴	۴/۱۷	۰/۰۰۳*
درون گروهی	۴۹۹۲/۱۵	۳۳/۹۶	۱۴۷		

* در سطح ($P \leq 0/01$) معنی‌دار است

نتایج جدول ۱۳ نشان می‌دهد هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین تعهد سازمانی بر پایه سنوآت تدریس ($P \geq 0/05$ و $F(5 و 146) = 1/9$) وجود ندارد؛ بنابراین فرض پوچ، دال بر یکسان بودن تعهد سازمانی بر اساس سنوآت تدریس پذیرفته می‌شود.

جدول ۱۳. نتایج آزمون ANOVA در خصوص تفاوت تعهد سازمانی بر اساس سنوآت تدریس

متغیرها	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	F	P
بین گروهی	۹۰۶/۸۶	۱۸۱/۳۷	۵	۱/۹	۰/۰۹۸
درون گروهی	۱۳۹۵۳/۵۴	۹۵/۵۷	۱۴۶		

همچنین با توجه به جدول ۱۴، بین تعهد حرفه‌ای بر اساس سنوآت تدریس ($P \leq 0/01$ و $3/29 = F(5 و 146)$)، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتایج آزمون تعقیبی توکی نشان می‌دهد سابقه تدریس ۲۶ سال و بیشتر با سابقه ۶ تا ۱۰ سال ($P \leq 0/01$ و $MD = 7/28$) و ۱۱ تا ۱۵ سال ($P \leq 0/05$ و $MD = 5/8$) تفاوت دارد.

جدول ۱۴. نتایج آزمون ANOVA در خصوص تفاوت تعهد حرفه‌ای بر اساس سنوآت تدریس

متغیرها	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	F	P
بین گروهی	۵۶۲/۸۶	۱۱۲/۵۷	۵	۳/۲۹	۰/۰۰۸*
درون گروهی	۴۹۹۵/۶۲	۳۴/۲۲	۱۴۶		

* در سطح ($P \leq 0/01$) معنی‌دار است

بحث و نتیجه‌گیری

در تحلیل توصیفی داده‌ها مشخص شد جنسیت ۷۵ درصد از اعضای هیئت علمی مرد و ۲۵ درصد زن بود. درصد رتبه‌های علمی استاد، دانشیار، استادیار، مربی و مربی آموزشیار اعضای هیئت علمی، به ترتیب ۲ درصد، ۷/۲ درصد، ۷۷/۶ درصد، ۱۱/۲ درصد و ۲ درصد بود. همچنین درصد گرایش‌های تحصیلی مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی، فیزیولوژی ورزشی، آسیب‌شناسی و حرکات اصلاحی، بیومکانیک و فناوری ورزشی، رفتار حرکتی و سایر، به ترتیب ۲۸/۹ درصد، ۳۳/۶ درصد، ۸/۶ درصد، ۴/۶ درصد، ۲۱/۱ درصد و ۳/۳ درصد گزارش شد. یافته‌های تحقیق نشان داد میانگین‌های تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای و میانگین‌های خرده‌مقیاس‌های آن‌ها (عاطفی، مستمر و هنجاری) بیشتر از میانگین فرضی است. همچنین، یافته‌های تحقیق نشان داد میانگین تعهد سازمانی از میانگین فرضی بیشتر و معنی‌دار ($P \leq 0/01$ و $t(151) = 10/84$)

است. همچنین میانگین تعهد حرفه‌ای از میانگین فرضی بیشتر و معنی‌دارتر ($P \leq 0/01$) و $t(151) = 10/04$ است. میزان تفاوت برای تعهد سازمانی، $8/72$ و تعهد حرفه‌ای، $4/94$ به‌دست آمد. یافته‌های مذکور با تحقیق طالب پور و امامی (۱۳۸۶) هم‌خوانی دارد که بیان کردند میانگین تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی آموزشگاه‌های نواحی هشت‌گانه مشهد در سطح بالایی است (۱۳)؛ بنابراین می‌توان گفت که تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در سطح بالایی قرار دارد و ممکن است بهبود نوعی تعهد، تأثیر مثبتی بر تعهد دیگر بگذارد. قوی بودن تعهد در سازمان می‌تواند مزایای بی‌شماری داشته باشد؛ از جمله فواید بیرونی (مثل منافع و درآمدها) و فواید روان‌شناختی (مثل رضایت درونی از شغل و ارتباطات با همکاران). یکی از فرضیه‌های تحقیق، بررسی رابطه سن با تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای بود که وجود رابطه بین سن و تعهد سازمانی و سن با ابعاد مستمر و هنجاری تأیید شد. ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) و بهبودی (۱۳۷۹) طی مطالعات خود بین سن و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری به‌دست آوردند (۱۷، ۱۸)، در حالی که تحقیقات زارعی (۱۳۸۱) و حمیدی و کشتی‌دار (۱۳۸۱) نشان می‌دهد هیچ‌گونه ارتباط معنی‌داری بین سن و تعهد سازمانی نمونه‌های تحت بررسی وجود نداشته است (۱۹، ۲۰). از دلایل ناهم‌خوانی این تحقیق با تحقیقات ذکر شده می‌توان به ویژگی‌های مختلف شخصیتی و تفاوت بین محیط کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها اشاره کرد. یافته‌های تحقیق نشان داد بین تعهد سازمانی و همچنین تعهد بر حسب جنسیت، تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. نتیجه‌گیری مذکور با تحقیقات پرنیان (۱۳۷۸)، بهبودی (۱۳۷۹)، حمیدی و کشتی‌دار (۱۳۸۱) هم‌خوانی دارد (۱۸، ۲۱)، اما ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) و مارسدن و کالبرگ (۱۹۹۳) بر اساس مطالعات خود بیان داشتند که در سطوح مدیریت، تعهد زنان، به‌ویژه در گروه‌های تخصصی از همکاران خود کمتر است. در جامعه ما حضور زنان در محیط‌های کاری در دهه‌های اخیر پررنگ‌تر شده است، شاید بتوان دلیل برابری را در این مسئله دانست (۱۷، ۲۱). در خصوص تفاوت تعهد سازمانی بر اساس رتبه‌های علمی، هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد، اما بین تعهد حرفه‌ای بر اساس رتبه‌های علمی، تفاوت معنی‌دار مشاهده شد که با اجرای آزمون تعقیبی Tukey HSD، بین رتبه‌های علمی استاد با مربی، استاد با استادیار و استادیار و دانشیار و دانشیار تفاوت وجود دارد. یافته‌های حمید و کشتی‌دار (۱۳۸۱) و زارعی (۱۳۸۱) بیان‌کننده برابری تعهد سازمانی و تعهد حرفه‌ای، بر اساس مدارک تحصیلی است. از آنجا که بین تعهد حرفه‌ای بر اساس رتبه‌های علمی تفاوت معنی‌دار مشاهده شد و افراد با مرتبه علمی بالاتر، تعهد بیشتری داشتند، باید برای ارتقای سطح و مرتبه علمی استادان با مدارک پایین‌تر اقدام شود (۱۹، ۲۱). در خصوص تفاوت تعهد

سازمانی بر اساس سنوات تدریس، هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد، ولی در تعهد حرفه‌ای تفاوت معنی‌داری مشاهده شد که انجام آزمون تعقیبی Tukey HSD نشان داد اختلافها بین سنوات ۲۶ سال به بالا با ۶ تا ۱۰ سال و ۲۶ سال به بالا با ۱۱ تا ۱۵ سال بود. شیخ و باقرزاده (۱۳۸۴) و خسروی زاده و خلجی (۱۳۸۷) بر اساس تحقیقات خود بیان کردند که بین تعهد عاطفی و سابقه خدمت رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲، ۳). با این حال نتایج تحقیقات یتربی (۱۳۸۵)، زارعی (۱۳۸۱)، کوهستانی و شجاعی فر (۱۳۸۰)، واحدی (۱۳۷۹)، بهبودی (۱۳۷۹) و پرنیان (۱۳۷۸) بیان‌کننده آن بود که هیچ‌گونه ارتباطی بین سال‌های خدمت با تعهد سازمانی و بین انواع تعهد، بر اساس سال‌های خدمت وجود ندارد (۳ ف ۱۸، ۱۹، ۲۳). به‌طور خلاصه، با استناد به یافته‌های پژوهش حاضر در زمینه تعهد سازمانی و حرفه‌ای و ارتباط آن با یکدیگر می‌توان نتیجه گرفت که این دو نوع تعهد به‌عنوان نوعی نگرش مهم شغلی می‌توانند بر اعضای هیئت علمی تأثیر مطلوب یا نامطلوب داشته باشد. بر این اساس، فراهم کردن شرایط مناسب برای افزایش تعهد سازمانی و حرفه‌ای که از طریق زیرمجموعه‌های آن قابل دستیابی است می‌تواند به تغییرات اساسی و افزایش میزان دلبستگی افراد به شغلشان منجر شود، در حالی که بی‌توجهی به این مسئله باعث تضعیف سازمان شده، آن را از اهداف اصلی خود دور می‌کند. به همین دلیل، به مدیران و مسئولان سازمان بررسی شده در این پژوهش توصیه می‌شود به‌منظور بهبود سطح کیفی تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها از شیوه‌های مدیریتی مناسب به منظور ارتقای سطح شغلی آنان استفاده نمایند.

منابع:

۱. کوهستانی، حسینعلی، شجاعی فر، حبیب الله، (۱۳۸۰). دانش و توسعه. مجله دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۳.
۲. حسین‌زاده، داوود، برزگر، نادر، (۱۳۸۳). «فرآیند آموزش در سازمان‌ها». چاپ اول. تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساوه.
۳. اعرابی، محمد، (۱۳۸۱). تبیین عوامل توفیق کارآفرینان و ارائه الگوی مناسب از علل توفیق کارآفرینان در بازار ایران. مجموعه مباحث و مقالات اولین کنگره کارآفرینی در بخش بهداشت و درمان. تهران: سیمای فرهنگ، ص ۸۱-۳۸.

4. Buchanan, H. (1974). Notes of concept of commitment. American of Journal of sociology, 66: 32-40.
 5. Mathieu, J.E., Hamel, K. (1989). A Causal Model of the Antecedents of Organizational Commitment among Professionals and non-Professionals. Journal of Vocational Behavior, 34: 299-317.
 6. Sheldon, M.E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. Administrative Science Quarterly, 16(2): 143-150.
 7. Santos, S., Emmalou, N.L. (1998). Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic. Journal of Agricultural Education, 35(3): 57-61.
 8. Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupation. Extension of a test of a three-component Conceptualization. Journal of Applied Psychology, 78: 538-551.
 9. Sinclair, L.W. (2005). A Descriptive Study of the Relationship between Perceived Supervision Communication and Employee. Commitment the University of Denver, 21-33.
 10. Rahman, N.M., Hanafiah, M.H. (2002). Commitment to Organization versus Commitment to Profession: Conflict or Compatibility? Journal of Pengurusan, 21: 77-92.
 11. Cuskelly, G., Boag, A. (2001). Organizational Commitment as a Predictor of Committee Member Turnover among Volunteer Sport Administrators, Sport Management Review, 4: 65-86.
 12. Turner, B.A. (2001). Commitment among Intercollegiate Athletic Coaches. University of Oregon, 40(2): 333-349.
۱۳. طالب‌پور، مهدی و امامی، فرشاد، (۱۳۸۶). بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد. پژوهش در علوم ورزشی، ۱۲: ۱۵-۳۲.
14. Bamber, E.M., Layer, V. (2001). Big 5 auditor's professional and organizational identification. University of Borgia. School of Accounting: 1-10.
۱۵. طالب‌پور، مهدی، (۱۳۸۰). تحلیل و تبیین نگرش‌های شغلی مدیران، کارمندان و اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور و ارتباط آن‌ها با جو سازمانی. رساله دکتری دانشگاه تهران.

۱۶. صباغیان‌راد، لیلا، تندنویس، فریدون، مظفری، سید امیر احمد، زارعی، علی، (۱۳۸۵). ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسین تربیت بدنی عمومی. پژوهش در علوم ورزشی، ۱۰: ۹۹-۱۰۳.
17. Mathieu, J.E., Zajac, D.M. (1995). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of Organizational commitment. *Psychologies Bulletin*, 108(2): 171-194.
۱۸. بهبودی، محمدرضا، (۱۳۷۹). بررسی تطبیقی تعهد سازمانی در شرکت‌های دولتی و خصوصی و تبیین زمینه‌های آن. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.
۱۹. زارعی، جواد، (۱۳۸۱). بررسی ارتباط میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه بوعلی سینا همدان.
۲۰. حمیدی، مهرزاد، کشتی‌دار، محمد، (۱۳۸۱). بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور. حرکت، ۱۵: ۴۳-۵۴.
21. Kushman, J.W. (1992). The Organizational Dynamics of Teacher Workplace Commitment. A Study of Urban Elementary and Middle Schools. *Educational Administration Quarterly*, 28: 5-42.
22. Brierley, J.A. (1996). The Measurement of Organizational Commitment and Professional Commitment. *Journal of Social Psychology*, 136(2): 265-267.
۲۳. رشیدپور، ماندانا، (۱۳۸۰). بررسی رابطه تعهد سازمانی با تمایل به ماندن در شغل و عملکرد کارکنان حرفه‌ای در سازمان حسابرسی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. مرکز مدیریت دولتی.

طراحی مدل کارآفرینی ورزشی مبتنی بر رابطه فرهنگ کارآفرینانه با ابعاد**گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی در سازمان تربیت بدنی ایران**طاهره موسوی راد^۱، دکتر ابوالفضل فراهانی^۲، دکتر حبیب هنری^۳،دکتر محمود احمدپور داریانی^۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۹/۶

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۷/۴

چکیده

فرهنگ هر سازمان شخصیت و ویژگی‌های آن سازمان است. در تمام مدل‌های مفهومی کارآفرینی سازمانی که محققانی همچون کوین، دس، اسلوین، زهرا، موریس^۵ ارائه کرده‌اند، فرهنگ سازمانی از پیش‌بران اصلی کارآفرینی سازمانی مطرح شده و شواهد زیادی وجود دارد که بیان می‌کنند فرهنگ کارآفرینانه سازمانی برای رشد و بقای سازمان‌ها و اقتصاد ملت‌ها ضروری است. پژوهش حاضر با هدف مطالعه ارتباط فرهنگ کارآفرینانه سازمانی با ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی در سازمان تربیت بدنی و تبیین مدل کارآفرینی ورزشی انجام شده است. متغیرهای پیش‌بین در این پژوهش، ده عامل مؤلفه‌های فرهنگ کارآفرینانه سازمانی‌اند که عبارتند از: جسارت، تحمل خلاقیت، قاطعیت، رضایت و آزادی عمل، خطر کردن، ارتباطات باز، مشارکت، نوآوری پیش‌فعالانه، آزادی بیان، لذت از کار و متغیرهای ملاک ابعاد گرایش کارآفرینانه سازمانی عبارتند از: پنج بُعد نوآوری، خطرپذیری، استقلال طلبی، رقابت تهاجمی و پیشتازی در بازار. علاوه بر متغیرهای فوق، متغیرهای تعدیل‌کننده ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نیز مد نظر قرار گرفته است. نمونه آماری تحقیق شامل ۲۰۲ نفر از مدیران و کارکنان سازمان تربیت بدنی بوده است. ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه فرهنگ کارآفرینانه سازمانی و گرایش کارآفرینانه سازمانی است که برای برآورد پایایی درونی از آلفای کرونباخ و برای بررسی روایی ابزار از تحلیل عاملی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل نتایج داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره، آزمون t تک گروهی و در نهایت، برای ارائه الگوی مناسب و تحلیل مسیر

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول) Email: taheremoosavirad@yahoo.com

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

۳. استادیار دانشگاه علامه طباطبایی Email: honari_h@yahoo.com

۴. استادیار دانشگاه تهران Email: m.ahmadpour@yahoo.com

5. Covin and Slevin Lumpkin, Dess, Morris, Zahra

از روش مدل معادلات ساختاری، با بهره‌گیری از نرم‌افزار LISREL استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد وضعیت موجود سازمان تربیت‌بدنی از دیدگاه فرهنگ کارآفرینانه سازمانی و ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی، غیرکارآفرینانه است و در روند برنامه‌ریزی‌های سازمان باید به مؤلفه‌های فرهنگ کارآفرینانه سازمانی توجه شود. نوآوری می‌تواند روشی مناسب برای حل مشکلات در سازمان تربیت‌بدنی باشد. همچنین، از میان ده مؤلفه فرهنگ کارآفرینانه سازمانی، مؤلفه‌های «جسارت»، «تحمل خلاقیت»، «خطر کردن»، «مشارکت»، «نوآوری پیش‌فعالانه» و «لذت از کار» ارتباط معنی‌داری در سطح $\alpha \leq 0/05$ با متغیر ملاک «ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه» دارند و نیز بین «فرهنگ کارآفرینانه سازمانی» با «گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی» در سطح ($F= 462/15$, $\alpha=0/001$) ارتباط معنی‌داری مشاهده می‌شود. به مدیران سازمان تربیت‌بدنی توصیه می‌شود برای برون‌رفت از وضعیت موجود، افراد را به خلاق بودن تشویق کنند و افراد خلاق مجاز به ارائه پیشنهاد برای اصلاح قوانین باشند. مدیران به قضاوت کارکنان خود در انجام کارها اعتماد داشته باشند، دستیابی به موفقیت از طریق کار گروهی باشد و افراد در تصمیماتی که مربوط به آنهاست مشارکت کنند. خطرپذیری نکته‌ای مثبت برای فرد باشد و افرادی که تلاش می‌کنند و شکست می‌خورند تنبیه نشوند. ایده‌های جدید بتواند از هر واحد سازمان دریافت شود و افراد در سازمان بتوانند آزادانه به اطلاعات دسترسی داشته باشند. سازمان اقداماتی انجام دهد تا افراد مستعد را حفظ کند، حتی اگر لازم باشد نیازهای خاص آنها برآورده شود. مدیران برای بهبود شرایط تلاش کنند تا مسیر حرکت به سمت استقرار کارآفرینی در سازمان تربیت‌بدنی روشن شود.

کلیدواژه‌های فارسی: کارآفرینی سازمانی، فرهنگ کارآفرینانه سازمانی، گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی، ورزش.

مقدمه

کارآفرینی، مفهومی است که از زمان خلقت بشر وجود داشته است؛ به تعبیری دیگر، کارآفرینی، کانون و مرکز ثقل کار و تلاش و پیشرفت بشر در عصر مدرنیته تلقی می‌شود. رشد و گسترش کارآفرینی در جوامع، نیازمند وجود فرهنگی خاص است. با توجه به اهمیت کلیدی کارآفرینی در اقتصادهای نوین، کشورهای مختلف، برنامه‌های مفصلی برای بسط این فرهنگ در جامعه خود تدارک دیده‌اند تا بتوانند همچنان در مسیر رشد و پویایی حرکت کنند. در جهان کنونی نظام‌های اقتصادی سرعت زیادی گرفته‌اند و سازمان‌هایی که نتوانند پا به پای آن حرکت

کنند، به انقراض محکوم خواهند شد. شرایط اقتصادی، صنعتی، اجتماعی و فرهنگی امروز کشور به گونه‌ای است که حل مشکلات و تنگناها، الگوها و راه‌حل‌های جدید و متفاوتی را طلب می‌کند. سازمان‌های ورزشی نیز از این مقوله مستثنی نیستند. تغییرات در ورزش، کارآفرینی را الزامی کرده است. توسعه سریع تکنولوژی از قبیل اینترنت باعث شده که بازاریاب‌های ورزشی از طریق آگهی‌های رسانه‌ای، تغییراتی در روش خود ایجاد کنند (۱). به‌علاوه، از آنجا که اقتصاد جهانی در حال رکود است، کارآفرینان ورزشی استراتژی‌های بازاریابی و تبلیغاتشان را به کلی بازآفرینی نموده‌اند (۲).

راسل^۱ در سال ۲۰۰۲ بیان کرد که سازمان‌های کارآفرین، سازوکاری ایجاد می‌کنند که بر اساس آن‌ها توجه اعضای سازمان بر نوآوری و فرصت‌ها متمرکز می‌شود و رفتارهایی در پیش می‌گیرند که حامی کسب و کارهای جدید و کارآفرینانه باشد. در تمام مدل‌های مفهومی کارآفرینی سازمانی که محققان طراحی کرده‌اند، فرهنگ سازمانی از عوامل اصلی پیش‌برنده کارآفرینی سازمانی است (۳-۷).

فرهنگ هر سازمان، شخصیت و ویژگی‌های آن سازمان است. بر اساس نظرات ماکس وبر^۲، فرهنگ در سطح اجتماعی، عاملی مهم در توسعه سرمایه، رشد اقتصادی و از عوامل مهم سرمایه‌گذاری محسوب می‌شود.

اغلب پژوهشگران، کارآفرینی سازمانی را از طریق پنج ویژگی اساسی گرایش‌های کارآفرینانه بررسی و مفهوم‌سازی کرده‌اند که عبارتند از: نوآوری، استقلال طلبی، پیشتازی در بازار رقابت تهاجمی و خطرپذیری. این عوامل، اغلب با هم کار می‌کنند تا عملکرد کارآفرینانه سازمان را افزایش دهند (۸). نوآوری بخشی ضروری از کارآفرینی است (۹). سازمان‌های کارآفرین، نوآوری را برای رقابت در بازارهای جهانی به کار می‌برند (۱۰). اسچوارز و مانتر^۳ (۲۰۰۸) بیان کرده‌اند که نوآوری در ورزش می‌تواند از طریق تیم‌ها، سازمان‌ها و بازیکنان ورزشی ایجاد شود؛ زیرا آن‌ها برای افزایش عملکردشان استراتژی‌های جدید را توسعه می‌دهند. از نوآوری‌های مهم در ورزش طی دهه گذشته می‌توان به این موارد اشاره کرد: استفاده از آمارهای کامپیوتری برای کمک به عملکرد بهتر تیم‌ها و بین‌المللی کردن لیگ‌های ورزشی (۱۱)، شرط‌بندی‌های مبتنی بر وب، وبلاگ‌های ورزشی و وبسایت‌هایی مانند بازی‌های ویدیویی ورزشی (۱۲)، نوآوری در تجهیزات و تکنولوژی که به ایجاد ورزش‌های جدید منجر شده است (۱۳). توریسم ورزشی نیز

1. Russell kanter

2. Max Weber

3. Schwarz, E., & Hunter, J

از رخدادهای نوآورانه در ورزش سود برده است (۱۴) مانند نوآوری در رویکردهای تبلیغاتی از قبیل بسته‌های مسافرتی و فروش‌های اینترنتی (۱۲). اینترنت روش‌های جدیدی برای مردم تدارک دیده است از قبیل: آنلاین بسکتبال (۱۵). همچنین، نوآوری از طریق مد لباس و انواع لباس‌هایی که ورزشکاران می‌پوشند (۱۶) و نوآوری اجتماعی از طریق فعالیت‌های ستاره‌های دنیای ورزش و سازمان‌های ورزشی توسعه یافته است (۱۰).

پیشتازی در بازار از ابعاد تأثیرگذار در گرایش‌های کارآفرینانه است و سبب می‌شود سازمان‌ها بتوانند در بازارهای رقابتی پیروز شوند و در تولیدات جدید پیشتاز باشند. سازمان‌های ورزشی در مدیریت تیم‌های خود پیشتازند و به دنبال افزایش عملکرد بهتر برای تیم‌هایشان می‌باشند. بخشی از حیات مدیریت تیم ورزشی را به دست آوردن بازار مناسب تضمین می‌کند. استفاده از دام بازاریابی که در سال‌های اخیر افزایش داشته است، فرآیندی است که طی آن سازمان‌ها از رویدادهای ورزشی به‌عنوان ابزارهای تبلیغاتی، بدون پرداخت مستقیم پول به مالکان وسایل ورزشی استفاده می‌کنند (۱۷).

سازمان‌های ورزشی در دنبال کردن فرصت‌های تجاری جدید، مانند پوشش تلویزیونی بیشتر برای افزایش بازاریابی و بهره‌برداری از ورزشگاه‌ها برای کاربردهای گوناگون پیشتاز شده‌اند. خطرپذیری، بیانگر تمایل سازمان‌ها برای در نظر گرفتن خطرهای متفاوت ایجاد کسب و کار جدید است، به‌ویژه زمانی که برگشت مالی قطعیت نداشته نباشد. خطرپذیری از ویژگی‌های بارز کارآفرینان است. افراد خطرپذیر در ورزش می‌توانند ورزشکاران، سازمان‌دهندگان رویدادهای ورزشی، مقام‌های رسمی، مربیان و مدیران ورزشی باشند. سطح خطرپذیری در ورزش به ویژگی‌های شخصیتی بستگی دارد که شامل خطرپذیری فیزیکی و احساسی است (۱۳). خطرپذیری در ورزش‌های گوناگون فقط به افرادی که ورزش می‌کنند منحصر نمی‌شود. سازمان‌های ورزشی با انواع خطرات از قبیل ریسک تجاری مواجه‌اند (۱۸). خطرهای تجاری اغلب توسط صاحبان تیم‌های ورزشی با بستن قراردادهای چند میلیون دلاری با ورزشکاران، بر مبنای پتانسیل آینده انجام می‌شود. به‌علاوه، هزینه‌های زیاد ورزشگاه‌ها و بهای فزاینده حق امتیاز بر خطرپذیری در تجارت تأثیر دارد. بسیاری از صاحبان تیم‌های ورزشی خطرهای مالی را به امید بازگشت آن‌ها، به شکل قدرت و سرگرمی می‌پذیرند (۱۹). شرکت نیوز استراتژی تجاری پرمخاطره را با صرف مقدار زیادی پول برای ورزش‌های گوناگون بررسی کرد. شرکت نیوز حقوق پخش برنامه را برای لیگ ملی فوتبال ایالات متحده، لیگ مقدماتی سوکر در انگلستان و تیم بیسبال لوس‌آنجلس خریداری کرد. فعالیت خطرپذیری مبتکرانه‌ای در کریکت نیز رخ داده که با لیگ مقدماتی هند تشکیل شده است و پیش بینی می‌شود طی دوره‌ای پنج تا ده ساله درآمدی بالغ بر یک میلیارد

دلار آمریکایی ایجاد کند. با ابداع این روش که سبب می‌شود کریکت تماشاچی داشته باشد و در سراسر دنیا بازی شود، لیگ مقدماتی هند برخی خطرها را بر حسب مقدار پول بررسی شده در ایجاد لیگ جدید پذیرفته است. خطرپذیری اجتماعی در ورزش اغلب شامل فعالیت‌های فوق برنامه آموزشی می‌شود که افرادی که بازی یا تماشا می‌کنند در آن شرکت دارند. کارآفرینی سازمان‌های ورزشی پویاست و بر تعدادی از حوزه‌های مدیریت مانند استراتژی تجاری، مدیریت بحران، ارتقای ورزش‌های جدید، مدیریت اجرایی، ایجاد نوآوری، استراتژی‌های تبلیغاتی، موضوعات اجتماعی، نگرانی‌های تداوم‌پذیر و پیشرفت‌های تکنولوژیکی اثر می‌گذارد (۱۰). وبسایت‌های ورزشی نیز برنامه‌ای یکپارچه و منحصر به فرد برای بازاریابی ارائه می‌دهند، بلیت‌ها را می‌فروشند و از طریق اشتراک آنلاین، سازمان‌های ورزشی بیشتری را به روش‌های جدید تبلیغ ورزشی جذب می‌کنند. کارآفرینی سازمانی مبتنی بر ورزش همچنین شامل نوع‌دوستی و مسئولیت اجتماعی می‌شود که طی آن سازمان‌های ورزشی با گروه‌های اشتراک منطقه‌ای شریک می‌شوند تا تمرکز بیشتری بر مسائل اجتماعی از قبیل چاقی کودکان داشته باشند (۲۰).

در دهه گذشته، اغلب تحقیقات روی کارآفرینی در حوزه‌های مختلف و تا حدی کمتر در بخش ورزش متمرکز بوده است. برخی تحقیقات قبلی رابطه بین ورزش و کارآفرینی را بررسی کرده‌اند. نتایج تحقیقات مال^۱ (۲۰۰۶) نشان داد ورزش ذاتاً کارآفرین است. بال^۲ (۲۰۰۵) به این نتیجه رسید که کارآفرینی به همان اندازه که پاسخ‌گوی تغییر تقاضاهای مصرف‌کننده است و نوآوری را امکان‌پذیر می‌کند، بحرانی برای ورزش به حساب می‌آید. مارتیز^۳ (۲۰۰۴) در پژوهش روی ورزش راگبی عملکرد ورزشی را از طریق استفاده از کارت امتیاز کارآفرینی بررسی کرد. در نشریه‌های مدیریت ورزش از قبیل «ژورنال اسپورت ساپلکمن»^۴، کارآفرین ورزشی به شخصی گفته شده است که سازماندهی می‌کند و خطر را برای تجارتی مخاطره‌آمیز در حوزه ورزش می‌پذیرد (نشریه‌های ادواری کارآفرینی از قبیل «اینس و انترپرناور»^۵ اغلب مقالاتی در زمینه سازمان‌های ورزشی دارند و در برخی از این مقالات به کارآفرینی اشاره می‌کنند) (۲۱). برت و همکارانش^۶ در تحقیقی روی تجارت‌های کوچک در ورزش یادآور

-
1. Hall, C. M
 2. Ball, S.
 3. Maritz, A
 4. journal sport supliment
 5. Inc and Entrepreneur
 6. Berrett, T., Burton, T., & Slack, T.

می‌شوند که ویژگی‌های کارآفرینی از قبیل توانایی برای یافتن موقعیت مناسب در بازار باید در افزایش درصد موفقیت تجارت‌ها مؤثر باشند. هولت و همکارانش^۱ (۲۰۰۷) ویژگی‌های اصلی کارآفرینی را نوآوری، پیشتازی در بازار و خطرپذیری بر شمرده‌اند. نتایج تحقیقات اصغریان (۱۳۸۵)، شریفیان (۱۳۸۶)، تاملینسون (۲۰۰۲)، هیونن (۲۰۰۳)، ژائو (۲۰۰۵)، گلدرز و شارون (۲۰۰۵) نشان داد بین ابعاد فرهنگ سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲۲-۲۸) نتایج تحقیقات استیونسون (۲۰۰۱)، آرت سالی^۲ (۲۰۰۱) نشان داد بین فرهنگ کارآفرینانه و گرایش‌های کارآفرینی سازمانی (نوآوری، پیشتازی در بازار و خطرپذیری) رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲۹، ۳۰). فروغی پور (۱۳۸۶)، ونساراتن^۳ (۲۰۱۰)، سیمون و سریز^۴ (۲۰۰۹) به بررسی کارآفرینی در حوزه‌های آموزش و پژوهش، مدیریت و برنامه‌ریزی، خدمات ورزشی، تبلیغات، ورزش همگانی، قهرمانی و حرفه‌ای، تولیدات و تجهیزات ورزشی و امور فرهنگی پرداخته‌اند (۱۰، ۳۰، ۳۱). با توجه به اینکه متغیرهای فوق می‌توانند تابع شرایط زمانی، مکانی و عوامل متعدد دیگری قرار بگیرند، لازم است در هر سازمانی این متغیرها به‌طور جداگانه بررسی شوند.

اگر سازمان ورزشی، سازمانی کارآفرین باشد می‌تواند شرایطی ایجاد کند که مدیران، برنامه‌ریزان، تصمیم‌گیرندگان و کارکنان کارآفرین فرصت‌ها را بهتر درک کرده، از منابع موجود و فرصت‌ها به‌منظور نوآوری بیشتر استفاده کنند و در نتیجه، سریع‌تر رشد کنند و در صحنه رقابت جهانی، منطقه‌ای و ملی دوام آورند و نقشی را که بر عهده دارند به نحو شایسته‌تری ایفا کنند؛ بنابراین پرورش و تقویت روحیه کارآفرینی در سازمان‌های ورزشی مستلزم فراهم آوردن بستری مناسب است؛ از این رو مقاله حاضر با هدف ارائه الگویی مطلوب مبتنی بر ارتباط بین فرهنگ کارآفرینانه با ابعاد گرایش کارآفرینانه سازمانی در سازمان تربیت بدنی انجام شده است. بدین منظور، ابتدا مؤلفه‌های فرهنگ کارآفرینانه بررسی شده و سپس، گرایش کارآفرینانه سازمانی اندازه‌گیری شده است تا بر اساس نتایج آن، مدیران اجرایی در سازمان تربیت بدنی تمرکز بیشتری بر عوامل شناخته شده‌ای داشته باشند که می‌تواند ابزاری برای ایجاد فرصت‌های کارآفرینانه و نوآورانه و تولید رفتارهای کارآفرینانه به‌کار روند و وضعیت کارآفرینی سازمانی را با رویکرد کارآفرینانه متناسب تحلیل کنند و برنامه‌ریزی‌های لازم را انجام دهند.

1. Holt, D., Rutherford, M., & Clohessy

2. Art saly

3. Vanessa Ratten

4. Simon Chad Wick, Samantha Gorse, Nicholas Burton

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نوع توصیفی - تحلیلی است که داده‌های آن به صورت میدانی جمع‌آوری شده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران و کارکنان ستادی سازمان تربیت بدنی به تعداد ۵۲۵ نفر تشکیل دادند (۴۷۸ نفر کارکنان و ۴۷ نفر مدیر) که از میان آن‌ها ۳۸۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و پرسشنامه به تمامی آنان ارسال شد. از پرسشنامه‌های بازگشته، تعداد ۲۰۲ پرسشنامه قابل استفاده بود که از آن‌ها در فرآیند تجزیه و تحلیل استفاده شد. متغیر پیش‌بین در این پژوهش عامل فرهنگ کارآفرینانه سازمانی است و متغیرهای ملاک نیز ابعاد گرایش کارآفرینانه سازمانی است که پنج عامل را در بر می‌گیرد: نوآوری، خطرپذیری، استقلال طلبی، پیشتازی در بازار و رقابت تهاجمی). علاوه بر متغیرهای فوق، متغیرهای تعدیل کننده ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (شامل: سن، جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت استخدام، سابقه خدمت و ...) نیز مد نظر قرار گرفته است. برای انجام پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است:

۱- پرسشنامه محقق‌ساخته ویژگی‌های جمعیت‌شناختی: این پرسشنامه شامل متغیرهایی از جمله، جنسیت، سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت استخدامی، سابقه خدمت، میزان تقریبی ساعات کار در روز و میانگین حقوق ماهیانه است.

۲- پرسشنامه فرهنگ سازمانی: این پرسشنامه که توسط مگگور (۲۰۰۳) طراحی شده است، ۱۰ خرده‌مقیاس دارد و آلفای کرونباخ آن ۰/۹۴ برآورد شده است. پرسشنامه فرهنگ سازمانی، عوامل فرهنگ کارآفرینی سازمانی را اندازه‌گیری می‌کند که عبارتند از: میزان جسارت ($\alpha = 0/93$)، میزان تحمل خلاقیت ($\alpha = 0/83$)، میزان قاطعیت ($\alpha = 0/84$)، میزان رضایت و آزادی عمل ($\alpha = 0/96$)، میزان خطرپذیری ($\alpha = 0/85$)، میزان نوآوری پیش‌فعالانه ($\alpha = 0/89$)، ارتباطات باز ($\alpha = 0/88$)، مشارکت ($\alpha = 0/91$)، میزان آزادی بیان ($\alpha = 0/75$) و میزان لذت از کار ($\alpha = 0/95$). این عوامل در قالب مقیاس هفت ارزشی لیکرت و به صورت (۱) خیلی کم تا (۷) خیلی زیاد ارزش گذاری شده است (۳۲).

۳- پرسشنامه محقق‌ساخته ابعاد گرایش کارآفرینانه سازمانی: پرسشنامه کارآفرینی سازمانی ($\alpha = 0/99$) شامل پنج خرده‌آزمون است: نوآوری، خطرپذیری، رقابت تهاجمی، استقلال طلبی و پیشتازی در بازار. پرسشنامه ابعاد گرایش کارآفرینانه سازمانی در قالب مقیاس هفت ارزشی لیکرت و به صورت (۱) خیلی کم تا (۷) خیلی زیاد ارزش گذاری شده است.

برای اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها از نظرات، پیشنهادات و راهنمایی‌های ده نفر از استادان خبره و صاحب‌نظر در مدیریت، مدیریت ورزشی و کارآفرینی استفاده شد و برای محاسبه پایایی

درونی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ و برای بررسی روایی ابزار تحقیق از تحلیل عاملی استفاده شد.

در تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره، تحلیل عاملی، آزمون t تک گروهی و در نهایت، برای ارائه الگوی مناسب و تحلیل مسیر از روش مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار LISREL استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

نتایج توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی: نتایج نشان داد میانگین سن جامعه در دامنه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال قرار دارد، ۵۵ درصد نمونه تحقیق مرد، ۷۸/۷ درصد متأهل و ۶۶/۳ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس می‌باشند. ۵۸/۹ درصد افراد در رشته تربیت بدنی تحصیل کرده‌اند، وضعیت استخدامی ۶۴/۴ درصد رسمی است، سابقه خدمت ۲۹/۷ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال و ساعت کاری ۷۷/۲ درصد افراد شش تا هشت ساعت بود. حقوق ماهیانه ۵۵/۴ درصد نیز ۳۰۰ تا ۶۰۰ هزار تومان در ماه بود.

سازمان تربیت بدنی دارای فرهنگ کارآفرینی سازمانی است: به‌منظور آزمون این فرضیه از مدل آماری t تک‌گروهی استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد بین میانگین نظری و میانگین تجربی در عامل «فرهنگ کارآفرینی سازمانی» در سطح $\alpha=0/01$ تفاوت معنی‌داری وجود دارد. گفتنی است، با توجه به اینکه میانگین تجربی از میانگین نظری کمتر است، نتیجه‌گیری می‌شود میزان «فرهنگ کارآفرینی سازمانی» در سازمان تربیت بدنی کمتر از حد مورد انتظار است.

جدول ۱. دیدگاه نمونه‌های تحقیق در مورد ارزیابی فرهنگ سازمانی در کارآفرینی سازمانی

میانگین نظری	میانگین تجربی	میزان t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۴	۲/۸۱	-۱۴/۴۰	۲۰۱	۰/۰۰۱

- در بررسی خرده‌مقیاس «جسارت» با تأکید بر میزان $t = -13/74$ و تفاوت معنی‌دار در سطح $\alpha = 0/01$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی و با توجه به اینکه میانگین تجربی کمتر از میانگین نظری است، نشان داده شد که از دیدگاه نمونه‌های تحقیق، میزان «جسارت» در سازمان تربیت بدنی کمتر از حد متوسط است.
- در بررسی خرده‌مقیاس «تحمل خلاقیت» با تأکید بر میزان $t = -13/85$ و تفاوت معنی‌دار در سطح $\alpha = 0/01$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی و با توجه به اینکه میانگین تجربی کمتر از میانگین نظری است، نشان داده شد که از دیدگاه نمونه‌های تحقیق، میزان

- «تحمل خلاقیت» در سازمان تربیت بدنی کمتر از حد متوسط است.
- در بررسی خرده‌مقیاس «قاطعیت» با تأکید بر میزان $t = -13/76$ و معنی‌داری در سطح $\alpha = 0/01$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی و با توجه به اینکه میانگین تجربی کمتر از میانگین نظری است، نشان داده شد که از دیدگاه نمونه‌های تحقیق، میزان «قاطعیت» در سازمان تربیت بدنی کمتر از حد متوسط است.
- در بررسی خرده‌مقیاس «رضایت و آزادی عمل» با تأکید بر میزان $t = -12/91$ و تفاوت معنی‌دار در سطح $\alpha = 0/01$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی و با توجه به اینکه میانگین تجربی کمتر از میانگین نظری است، نشان داده شد که از دیدگاه نمونه‌های تحقیق، میزان «رضایت و آزادی عمل» در سازمان تربیت بدنی کمتر از حد متوسط است.
- در بررسی خرده‌مقیاس «خطر کردن» با تأکید بر میزان $t = -15/28$ و تفاوت معنی‌دار در سطح $\alpha = 0/01$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی و با توجه به اینکه میانگین تجربی کمتر از میانگین نظری است، نتیجه‌گیری می‌شود که از دیدگاه نمونه‌های تحقیق، میزان «خطر کردن» در سازمان تربیت بدنی کمتر از حد متوسط است.
- در بررسی خرده‌مقیاس «ارتباطات باز» با تأکید بر میزان $t = -13/62$ و تفاوت معنی‌دار در سطح $\alpha = 0/01$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی و با توجه به اینکه میانگین تجربی کمتر از میانگین نظری است، نتیجه‌گیری می‌شود که از دیدگاه نمونه‌های تحقیق، میزان «ارتباطات باز» در سازمان تربیت بدنی کمتر از حد متوسط است.
- در بررسی خرده‌مقیاس «مشارکت» با تأکید بر میزان $t = -9/21$ و تفاوت معنی‌دار در سطح $\alpha = 0/01$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی و با توجه به اینکه میانگین تجربی کمتر از میانگین نظری است، نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه نمونه‌های تحقیق، میزان «مشارکت» در سازمان تربیت بدنی کمتر از حد متوسط است.
- در بررسی خرده‌مقیاس «نوآوری پیش‌فعالانه» با تأکید بر میزان $t = -13/29$ و تفاوت معنی‌دار در سطح $\alpha = 0/01$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی و با توجه به اینکه میانگین تجربی کمتر از میانگین نظری است، نتیجه‌گیری می‌شود که از دیدگاه نمونه‌های تحقیق، میزان «نوآوری پیش‌فعالانه» در سازمان تربیت بدنی کمتر از حد متوسط است.
- در بررسی خرده‌مقیاس «آزادی بیان» با تأکید بر میزان $t = -14/25$ و تفاوت معنی‌دار در سطح $\alpha = 0/01$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی و با توجه به اینکه میانگین تجربی کمتر از میانگین نظری است، نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه نمونه‌های تحقیق، میزان «آزادی بیان» در سازمان تربیت بدنی کمتر از حد متوسط است.

- در بررسی خرده‌مقیاس «لذت از کار» با تأکید بر میزان $t = -17/15$ و تفاوت معنی‌دار در سطح $\alpha = 0/01$ بین میانگین نظری با میانگین‌های تجربی و با توجه به اینکه میانگین تجربی کمتر از میانگین نظری است، نتیجه‌گیری می‌شود که از دیدگاه نمونه‌های تحقیق، میزان «لذت از کار» در سازمان تربیت بدنی کمتر از حد متوسط است. سازمان تربیت بدنی دارای ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی است: به‌منظور آزمون فرضیه فوق، از مدل آماری t تک‌گروهی استفاده شد و در نهایت، یافته‌های تحقیق نشان داد بین میانگین نظری و میانگین تجربی در «ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی» در سطح $\alpha = 0/01$ تفاوت معنی‌داری وجود دارد. گفتنی است با توجه به اینکه میانگین تجربی از میانگین نظری کمتر است، نتیجه‌گیری می‌شود میزان «ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی» در سازمان تربیت بدنی کمتر از حد مورد انتظار است.

جدول ۲. وضعیت موجود دیدگاه نمونه‌های تحقیق در مورد «گرایش کارآفرینانه»

میانگین نظری	میانگین تجربی	میزان t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۴	۲/۸۶	-۱۲/۹۰	۲۰۱	۰/۰۰۱

نوآوری در سازمان تربیت بدنی: در بررسی این فرضیه، از مدل آماری t تک‌گروهی استفاده شد و یافته‌ها نشان داد بین میانگین نظری و میانگین تجربی در خرده‌مقیاس «نوآوری» تفاوت معنی‌داری در سطح $(\alpha = 0/01, t = -13/48)$ وجود دارد. گفتنی است، با توجه به اینکه میانگین تجربی از میانگین نظری کمتر است، نتیجه‌گیری می‌شود میزان «نوآوری» در سازمان تربیت بدنی کمتر از حد مورد انتظار است.

خطرپذیری: در بررسی این فرضیه از مدل آماری t تک‌گروهی استفاده شد و یافته‌ها نشان داد بین میانگین نظری و میانگین تجربی در خرده‌مقیاس «ریسک‌پذیری» تفاوت معنی‌داری در سطح $(\alpha = 0/01, t = -14/98)$ وجود دارد. گفتنی است، با توجه به اینکه میانگین تجربی از میانگین نظری کمتر است، نتیجه‌گیری می‌شود میزان «خطرپذیری» در سازمان تربیت بدنی کمتر از حد مورد انتظار است.

رقابت تهاجمی: در بررسی این فرضیه از مدل آماری t تک‌گروهی استفاده شد و یافته‌ها نشان داد بین میانگین نظری و میانگین تجربی تفاوت معنی‌داری در سطح $(\alpha = 0/01, t = -13/35)$ وجود دارد. گفتنی است با توجه به اینکه میانگین تجربی از میانگین نظری کمتر است، نتیجه‌گیری می‌شود میزان «رقابت تهاجمی» در سازمان تربیت بدنی کمتر از حد مورد انتظار است.

استقلال‌طلبی سازمان تربیت بدنی: در بررسی این فرضیه، از مدل آماری t تک‌گروهی استفاده

شد و در نهایت، یافته‌های تحقیق نشان داد بین میانگین نظری و میانگین تجربی در خرده‌مقیاس «استقلال طلبی» تفاوت معنی‌داری در سطح ($\alpha = 0/01$, $t = -12/53$) وجود دارد. گفتنی است، با توجه به اینکه میانگین تجربی از میانگین نظری کمتر است، نتیجه‌گیری می‌شود میزان «استقلال طلبی» در سازمان تربیت بدنی کمتر از حد مورد انتظار است. پیشتازی در بازار: در بررسی این فرضیه فوق از مدل آماری t تک‌گروهی استفاده شد و در نهایت، یافته‌های تحقیق نشان داد بین میانگین نظری و میانگین تجربی در خرده‌مقیاس «پیشتازی در بازار» تفاوت معنی‌داری در سطح ($\alpha = 0/01$, $t = -12/77$) وجود دارد. گفتنی است، با توجه به اینکه میانگین تجربی از میانگین نظری کمتر است، نتیجه‌گیری می‌شود میزان «پیشتازی در بازار» در سازمان تربیت بدنی کمتر از حد مورد انتظار است. بین فرهنگ کارآفرینی سازمانی با ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی در سازمان تربیت بدنی ارتباط معنی‌دار وجود دارد:

جدول ۳. رگرسیون چند متغیری برای پیش‌بینی «گرایش کارآفرینانه» از طریق «فرهنگ سازمانی»

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۴۸۰۵۶۲/۱۸	۱۰	۴۸۰۵۶/۲۱	۴۶۲/۱۵	۰/۰۰۱
باقی‌مانده	۱۹۸۶۰/۷۹	۱۹۱	۱۰۳/۹۸		

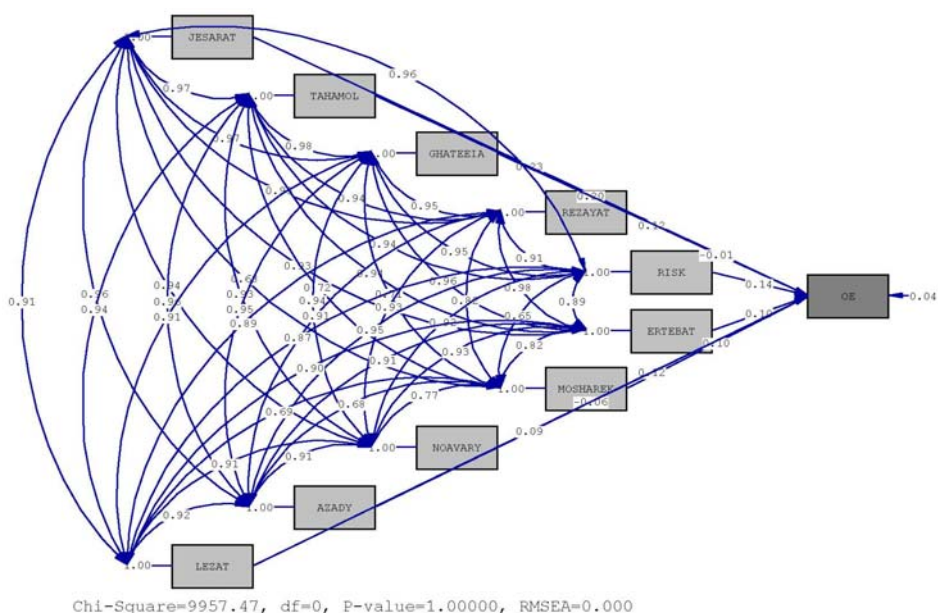
با توجه به جدول فوق و با تأکید بر میزان F به‌دست آمده، می‌توان گفت بین «فرهنگ سازمانی» با «گرایش کارآفرینانه» ارتباط معنی‌داری در سطح $\alpha = 0/01$ مشاهده می‌شود؛ به عبارت دیگر توان پیش‌بینی «گرایش کارآفرینانه» از طریق «فرهنگ سازمانی» وجود دارد؛ از این رو، برای شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون تهیه شود.

ضرایب رگرسیون مرتبط با جدول ۳

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
گرایش کارآفرینانه	جسارت	۱/۳۲	۰/۲۳	۲/۸۷	۰/۰۰۴
	تحمل خلاقیت	۱/۶۱	۰/۱۹	۲/۲۵	۰/۰۲۵
	قاطعیت	۱/۲۰	۰/۱۲	۱/۲۹	۰/۱۹۶
	رضایت و آزادی عمل	-۰/۰۴	-۰/۰۰۸	-۰/۱۰	۰/۹۱۶
	خطر کردن	۱/۰۹	۰/۱۳	۲/۱۳	۰/۰۳۴
	ارتباطات باز	۰/۸۲	۰/۰۹	۱/۱۰	۰/۲۷۰
	مشارکت	۰/۷۹	۰/۱۰	۳/۳۵	۰/۰۰۱
	نوآوری پیش‌فعالانه	۰/۹۳	۰/۱۱	۲/۲۳	۰/۰۲۷
	آزادی بیان	-۰/۴۹	-۰/۰۶	-۰/۹۸	۰/۳۲۵
	لذت از کار	۰/۸۰	۰/۰۹	۱/۹۵	۰/۰۵۲

- بین متغیر پیش‌بینی کننده «جسارت» با متغیرهای ملاک «خطرپذیری» رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ($t = ۴/۶۱$, $\alpha = ۰/۰۰۱$) و «پیش‌تازی در بازار» در سطح ($t = ۲/۶۵$, $\alpha = ۰/۰۰۹$) مشاهده می‌شود و با متغیرهای ملاک «نوآوری»، «رقابت تهاجمی» و «استقلال طلبی» رابطه معنی‌داری مشاهده نمی‌شود.
- بین متغیر پیش‌بینی کننده «تحمل خلاقیت» با متغیر ملاک «رقابت تهاجمی» رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ($t = ۴/۳۴$, $\alpha = ۰/۰۰۱$) مشاهده می‌شود و با متغیرهای ملاک «نوآوری»، «خطرپذیری»، «استقلال طلبی» و «پیش‌تازی در بازار» رابطه معنی‌داری مشاهده نمی‌شود.
- بین متغیر پیش‌بینی کننده «رضایت و آزادی عمل» با متغیرهای ملاک «نوآوری»، «خطرپذیری»، «رقابت تهاجمی»، «استقلال طلبی» و «پیش‌تازی در بازار» رابطه معنی‌داری مشاهده نمی‌شود.
- بین متغیر پیش‌بینی کننده «خطر کردن» با متغیر ملاک «نوآوری» رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ($t = ۲/۰۱$, $\alpha = ۰/۰۴۶$)، «خطرپذیری» در سطح ($t = ۲/۳۲$, $\alpha = ۰/۰۲۱$) مشاهده می‌شود و با متغیرهای ملاک «رقابت تهاجمی»، «استقلال طلبی» و «پیش‌تازی در بازار» رابطه معنی‌داری مشاهده نمی‌شود.
- بین متغیر پیش‌بینی کننده «ارتباطات باز» با متغیرهای ملاک «نوآوری»، «خطرپذیری»، «رقابت تهاجمی»، «استقلال طلبی» و «پیش‌تازی در بازار» رابطه معنی‌داری مشاهده نمی‌شود.
- بین متغیر پیش‌بینی کننده «مشارکت» با متغیرهای ملاک «نوآوری» رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ($t = ۲/۹۸$, $\alpha = ۰/۰۰۳$) و «خطرپذیری» در سطح ($t = ۴/۰۶$, $\alpha = ۰/۰۰۱$) مشاهده می‌شود و با متغیرهای ملاک «رقابت تهاجمی»، «استقلال طلبی» و «پیش‌تازی در بازار» رابطه معنی‌داری مشاهده نمی‌شود.
- بین متغیر پیش‌بینی کننده «نوآوری پیش‌فعالانه» با متغیرهای ملاک «رقابت تهاجمی» رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ($t = ۲/۷۹$, $\alpha = ۰/۰۰۶$)، «استقلال طلبی» در سطح ($t = ۲/۱۸$, $\alpha = ۰/۰۳۰$) و «پیش‌تازی در بازار» در سطح ($t = ۳/۰۷$, $\alpha = ۰/۰۰۲$) مشاهده می‌شود و با متغیرهای ملاک «نوآوری» و «خطرپذیری» رابطه معنی‌داری مشاهده نمی‌شود.
- بین متغیر پیش‌بینی کننده «آزادی بیان» با متغیرهای ملاک «نوآوری»، «خطرپذیری»، «رقابت تهاجمی»، «استقلال طلبی» و «پیش‌تازی در بازار» رابطه معنی‌داری مشاهده نمی‌شود.

در شکل ۱ نیز مدل رگرسیونی پیش‌بینی گرایش‌های کارآفرینانه از روی مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با استفاده از نرم‌افزار لیزرل آمده است که مشخصات مدل نشان می‌دهد برازش کاملاً مناسبی دارد. در این شکل، جسارت (JESARAT)، تحمل خلاقیت (TAHAMOL)، رضایت (GHATEEIA)، آزادی عمل (REZAYAT)، خطر کردن (RISK)، ارتباطات باز (ERTEBAT)، مشارکت (MOSHAREK)، نوآوری پیش‌فعالانه (NOAVARY)، آزادی بیان (AZADY)، لذت از کار (LEZAT) و گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی (OE) است.



شکل ۱. مدل رگرسیونی پیش‌بینی گرایش‌های کارآفرینانه از روی عامل فرهنگ سازمانی

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد سازمان تربیت بدنی از نظر فرهنگ کارآفرینانه سازمانی و گرایش‌های کارآفرینانه در سطحی پایین‌تر از حد مورد انتظار است و نیز بین مؤلفه‌های فرهنگ کارآفرینانه سازمانی و ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه ارتباط معنی‌داری وجود دارد. بسیاری از تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده‌اند، پایین بودن سطح مؤلفه‌های فرهنگ کارآفرینانه سازمانی را در سازمان‌های مورد بررسی نشان می‌دهند. نتایج تحقیقات وسطی کلایی (۱۳۸۶) که به ارزیابی

عوامل مؤثر بر تحقق سازمان دولتی کارآفرین پرداخته است نشان داد که سازمان استاندارد تحقیقات صنعتی فاقد عوامل ساختاری مناسب مانند فرهنگ کارآفرینانه سازمانی است. در این تحقیق سطح فرهنگ کارآفرینانه سازمانی پایین‌تر از حد متوسط بوده است. همچنین، حق‌شناس (۱۳۸۶) در پژوهشی به ارائه الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی تهران پرداخته است. در این پژوهش عوامل مختلف درون‌سازمانی و برون‌سازمانی و تأثیر آن‌ها بر وضعیت کارآفرینی سازمان‌های مورد مطالعه بررسی شده است. یکی از عوامل درون‌سازمانی در این تحقیق فرهنگ کارآفرینانه سازمانی بوده است. نتایج نشان داد سازمان‌های مورد مطالعه از نظر فرهنگ کارآفرینانه سازمانی در وضعیت مطلوبی قرار ندارند. دیواندری (۱۳۸۶) نیز به بررسی چگونگی تقویت نگرش کارآفرینی سازمانی در مدیران بانک ملت پرداخته و عوامل تأثیرگذار بر تقویت نگرش کارآفرینانه را در بانک ملت شناسایی کرده است. نتایج نشان داد فرهنگ‌سازی مناسب اهمیت زیادی دارد. همچنین، صیادی تورانلو (۱۳۸۸) به بررسی فرهنگ سازمانی در مراکز خدمات درمانی یزد پرداخت و نتایج وی نشان داد بر اساس مدل تعالی سازمانی در مراکز خدمات درمانی شهرستان یزد، وضعیت ابعاد فرهنگ سازمانی در این مراکز مطلوب نمی‌باشد. استیفن و گویر (۲۰۰۴) نیز به بررسی فرهنگ کارآفرینانه سازمانی پرداخته‌اند. در این تحقیق تجربی، مؤلفه‌های مؤثر بر فرهنگ کارآفرینی شناسایی و ارتباط آن‌ها با کارآفرینی سازمانی بررسی شد. این مؤلفه‌ها شامل «جسارت»، «تحمل خلاقیت»، «قاطعیت»، «رضایت و آزادی عمل»، «خطر کردن»، «ارتباطات باز»، «مشارکت»، «نوآوری پیش‌فعالانه»، «آزادی بیان» و «لذت از کار» است که از بین این مؤلفه‌ها، تنها شش مؤلفه «تحمل خلاقیت»، «خطر کردن»، «ارتباطات باز»، «مشارکت»، «نوآوری پیش‌فعالانه»، «آزادی بیان» دارای اعتبار بودند. در تحقیق حاضر «جسارت»، «تحمل خلاقیت» و «خطر کردن» با «مشارکت»، «نوآوری پیش‌فعالانه» و «لذت از کار» مؤلفه‌های معنی‌دار بوده‌اند که با نتایج این تحقیق مغایرت دارد. چنگ و پاتریک^۱ (۲۰۰۶) به بررسی فرهنگ کارآفرینانه سازمانی و توسعه کارآفرینی در سنگاپور پرداختند. یافته‌ها نشان داد فرهنگ کارآفرینانه سازمانی در سطح پایین قرار دارد. اسکوونگ و کارینا^۲ (۲۰۰۵) نیز در پی فراهم کردن درکی از عوامل متفاوتی بودند که کارآفرینی سازمانی را در شرکت‌های تأسیس شده توانمند می‌کند. یکی از عوامل توانمندسازی که در این تحقیق مشخص شد، فرهنگ کارآفرینانه بود. نتایج نشان داد این عوامل در سازمان‌های مورد مطالعه در حد متوسط است.

1. chenge . Kim , Patrick Low

2. Skiving .K

در خصوص ارتباط فرهنگ کارآفرینانه سازمانی با گرایش‌های کارآفرینانه سازمانی در سازمان‌های ورزشی در ایران و خارج از کشور تحقیقی انجام نشده است و در مورد سازمان‌های دیگر نیز تحقیقات کمی انجام شده است. استیونسن^۱ (۲۰۰۱) به دنبال عملی کردن ادراک کارآفرینی در سازمان‌ها بوده است. وی ۱۲۰۰ شرکت را با اندازه، ساختار و وابستگی صنعتی مختلف ارزیابی کرد. در این تحقیق فرهنگ کارآفرینی ارزیابی شد و سپس، به بررسی گرایش‌های کارآفرینانه (شامل: نوآوری، خطرپذیری، پیشتازی در بازار) پرداخت و بین آن‌ها ارتباطی معنی‌دار به دست آورد. ژائو^۲ (۲۰۰۵) نیز به بررسی سهم اثرات هر یک از دو عامل نوآوری و کارآفرینی در برخی سازمان‌ها پرداخته است. یافته‌های پژوهش وی نشان داد نوآوری و کارآفرینی به‌طور کاملاً مشخصی با یکدیگر ارتباط دارند و فرهنگ سازمانی و سبک مدیریتی از عوامل تأثیرگذار بر کارآفرینی و نوآوری کارکنان در سازمان‌هاست. همچنین، نور اسکندر موهده نور^۳ (۲۰۰۷) به بررسی ارتباط بین کارآفرینی سازمانی، فرهنگ کارآفرینانه و رضایت مشتری پرداخته است. در این تحقیق آمده است که سازمان‌های کنونی برای دوام به نوآوری نیاز دارند و بقای سازمان در گرو استراتژی‌های کارآفرینانه است و بین فرهنگ کارآفرینانه سازمانی و کارآفرینی سازمانی ارتباطی معنی‌دار وجود دارد. بورا اکتان^۴ (۲۰۰۸) به بررسی و مطالعه اثر مؤلفه‌های کارآفرینی سازمانی در ۳۱۲ سازمان با فعالیت‌های مختلف در ترکیه پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد ابعاد گرایش‌های کارآفرینانه ارتباط مثبت و معنی‌دار با عملکرد سازمان دارد و همچنین، زمانی سازمان می‌تواند به موفقیت دست یابد که استراتژی کارآفرینانه داشته باشد که خود متضمن وجود فرهنگ کارآفرینانه است. ریکاردو هرناندز و همکاران^۵ (۲۰۱۰) نیز به بررسی نقش موانع فرهنگی در ارتباط با نوآوری سازمانی پرداختند و نتیجه گرفتند بین فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی ارتباط معنی‌دار وجود دارد. چان لینگ^۶ (۲۰۱۰) در پژوهشی به تأثیر فرهنگ کارآفرینانه در نوآوری سازمانی در چین پرداخته است. این تحقیق در ۲۰۷ سازمان انجام شده است و نتایج نشان می‌دهد فرد گرایی، فاصله قدرت در سازمان و اجتناب از خطرپذیری تأثیر منفی بر نوآوری سازمانی دارد و عواملی چون فرهنگ کارآفرینانه ارتباط معنی‌دار با نوآوری سازمانی دارد.

-
1. stevenson
 2. Zhao . fang
 3. Nor Skandar Mohd Nor
 4. Bora Aktan
 5. Ricardo Hernández-Mogollon
 6. Chunling Zhu

به‌عنوان نتیجه کلی می‌توان گفت سازمان تربیت بدنی از حیث متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق سازمانی کارآفرین نیست و در روند برنامه‌ریزی‌های سازمان نیاز است به مؤلفه‌های فرهنگ کارآفرینانه سازمانی توجه کند. در سازمان تربیت بدنی نوآوری باید روشی مناسب برای حل مشکلات باشد. فرصت‌های جدید به‌طور جدی پیگیری شود. افراد به خلاق بودن تشویق شوند، دیدگاه‌های متفاوت کارکنان خلاق و مستعد سازمان پذیرفته شود و مجاز به ارائه پیشنهاد و تغییر قوانین باشند. مدیران به قضاوت کارکنان خود در انجام کارها اعتماد کنند و دستیابی به موفقیت از طریق کار گروهی باشد. افراد در تصمیماتی که به آن‌ها مربوط است، مشارکت داشته باشند. کارکنان به خطرپذیری در همه سطوح سازمان تشویق شوند و خطرپذیری نکته‌ای مثبت برای فرد باشد، افرادی که تلاش می‌کنند و شکست می‌خورند تنبیه نشوند و سازمان شکستی را که فرد از آن درس بگیرد قبول کند. مدیران سازمان در سطوح مختلف برای تشخیص فرصت، خطر معقولی را بپذیرند. ایده‌های جدید از تمام واحدهای سازمان دریافت شود و افراد بتوانند آزادانه به اطلاعات دسترسی داشته باشند. کمیته ملی المپیک، ادارات کل تربیت بدنی، فدراسیون‌ها ... مشاوران ارزشمند سازمان باشند. مدیران در سازمان همچون تیم عمل کنند. خدمات جدید در سازمان به‌طور مستمر رشد داشته باشد. سازمان انتظار داشته باشد کارکنان درباره ایده‌های جدیدی که ممکن است عملکرد سازمان را بهبود بخشد، مشتاق باشند و اقداماتی انجام دهد تا به هر شکلی افراد مستعد را نگهدارد، حتی اگر لازم باشد نیازهای خاص آن‌ها برآورده شود و کارکنان ناراضی در سازمان بتوانند به راحتی نظرات خود را بیان کرده و برای بهبود شرایط تلاش کنند تا مسیر حرکت به سمت استقرار کارآفرینی در سازمان تربیت بدنی روشن شود.

منابع:

1. Sweeney, J. (2007). Sportscast: Ten controversial issues confronting the sports industry. *The Futurist*, 41(1): 35-39.
2. Futterman, M. (2008). As economy weakens, sports feel a chill. *Wall Street Journal (Eastern Edition)*, October 14: B.1.
3. Hornsby, J., Kuratko, D., Zahra, S. (2002). Middle managers' perception of the internal environment for corporate entrepreneurship: assessing a measurement scale. *Journal of Business Venturing*, 17: 253-73.
4. Sathe (2003). *Corporate entrepreneurship: top managers and new business creation*.
5. Morris, M.H., Kuratko, D.F. (2002). *Corporate Entrepreneurship*. Harcourt

College Publishers, Orlando, Florida.

6. Caldwell, R. (2003). Models of change agency: a fourfold classification. *British Journal of Management*, 14(2): 131-40.
7. Robinson, M. (2001). The ten commandments of intrapreneurs. *New Zealand management*, 48(11): 95-98.
8. Dees, Gregory G., Lumpkin, G.T. (2005). The role of Entrepreneurial Orientation in stimulating effective corporate entrepreneurship. *Academy of management executive* 19(1): 147-156.
9. Hitt, M., Ireland, R., Camp, S., Sexton, L. (2001). Guest editors introduction to the special issue.
10. Ratten, V. (2010). Sport-based entrepreneurship: towards a new theory of entrepreneurship and sport management . Springer Science Business Media, LLC.
11. Castonguay, S. (2008). Technology, innovation and grit: Faster, higher, stronger in disabled sports. *WIPO Magazine*, 4, 3-5. accessed 11/1/08 .
12. Mullin, B., Hardy, S., Sutton, W. (2007). *Sport Marketing*. Champaign, IL: Human Kinetics.
13. Olivier, S. (2006). Moral dilemmas of participation in dangerous leisure activities. *Leisure Studies*, 25(1): 95-109.
14. Kurtzman, J. (2005). Sport tourism categories. *Journal of Sport Tourism*, 10(1): 15-20.
15. Füller, J., Jawecki, G., Mühlbacher, H. (2007). Innovation creation by online basketball communities. *Journal of Business Research*, 60(1): 60-71.
16. Tran, K. (2008). Action sports firms march fashion forward. *Women's Wear Daily*, 195(53): 13.
17. McKelvey, S., Grady, J. (2008). Sponsorship program protection strategies
18. Kedar-Levy, H., Bar-Eli, M. (2008). The valuation of athletes as risky investments: A theoretical model. *Journal of Sport Management*, 22(1): 50-81.
19. Zimbalist, A. (2003). Sport as Business. *Oxford Review of Economic Policy*, 19(4): 503-511.
20. Desbordes, M. (2002). Empirical analysis of the innovation phenomena in the sports equipment industry. *Technology Analysis & Strategic Management*, 14(4): 481-498.
21. Goldsby, M., Kuratko, D., Bishop, J. (2005). Entrepreneurship and fitness: An examination of rigorous.

۲۲. اصغریان، احسان، (۱۳۸۵). فرهنگ کارآفرینانه در سازمان‌ها. مجموعه مقالات نخستین

همایش ملی مدیریت کارآفرینی مرکز کارآفرینی. دانشگاه تهران

۲۳. شریفیان، اسماعیل، (۱۳۸۶). بررسی پتانسیل توسعه کارآفرینی در باشگاه‌های کوچک ورزشی. خلاصه مقالات ششمین همایش بین‌المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی. جزیره کیش، ۱۶-۱۴ اسفند ماه.

24. Tomlinson, A. (2002). Editorial. *International review for the sociology of sport*, 37(3/4).

25. Heinonen, J., Korvela, K. (2003). How about measuring entrepreneurship. Small business institute. Turku school of economics and business administration. Strategic entrepreneurship: Entrepreneurial strategies for wealth creation. *Strategic Management Journal*, 22(6/7): 479-491.

26. Zhao, F. (2005). Exploring the synergy between entrepreneurship and innovation. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 11(1): 25-41.

27. Glazer, S. (2006). A cross – cultural analysis of organizational climates. M.S., San Jose State University.

28. Stevenson (2001). Designed to facilitate a discussion of the nature of enduring success. Includes both biographical data and excerpts from autobiographical material.

29. Art Saly (2001). Corporate Entrepreneurship antecedents and Consequence Entrepreneurship in Cong established firms.

۳۰. فروغی پور، حمید، (۱۳۸۴). زمینه‌های کارآفرینی در ورزش از دیدگاه مدیران و متخصصان تربیت بدنی کشور و ارائه راه کار. پایان‌نامه دکتري. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

31. Chad Wick, S., Gorse, S., Burton, N. (2009). *Enterprenuership in Sport: How Dietrich Mateschitz built the Red BullBrand in a Day*. Centre for the International Business of Sport (CIBS) Guire, iams, K.33.

32. Williams, L.K., McGuire, S.J. (2001). Economic creativity and innovation implementation: The entrepreneurial drivers of growth? Evidence from 63 countries. *Small Business Economics*, 34(4): 391-412

۳۳. وسطی کلایبی، مریم، (۱۳۸۶). تحقق سازمان کارآفرین در سازمان استاندارد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده صنایع دانشگاه علم و صنعت ایران.

۳۴. حق شناس، اصغر، (۱۳۸۶). الگوی کارآفرینی سازمانی در بخش دولتی ایران. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۳۱-۷۳.

۳۵. دیواندری، (۱۳۸۶). بررسی تقویت نگرش کارآفرینی سازمانی در مدیران بانک ملت
36. فرهنگ ابعاد تحلیل در EFQM مدل تورانلو، حسین، (۱۳۸۷). به کارگیری ۳۶-صیادی. علوم دانشگاه یزد). مجله موردی: بیمارستان‌های (مطالعه خدمات درمانی مراکز سازمانی یزد. صدوقی شهید درمانی بهداشتی خدمات و پزشکی
37. Stephen J.J. McGuire (2003). Entrepreneurship Organizational culture. The George Washington University in Partial Fulfillment of the Requirement for the degree of doctor. Department of Management Science
38. chenge, K., Patrick, L. (2006). Cultural obstacle in growing entrepreneurship: a study in Singapore. Journal of Management Development, 25.
39. Skiving, K. (2005). Enabling entrepreneurship : the case of a knowledge-intensive industrial company. Emerald group publishing.
40. Nor Iskandar Mohd Nor (2007). The Relationship between Leadership, Corporate Entrepreneurship, Organizational Culture, and Customer Satisfaction in Public Organization: A Conceptual Model. Faculty of Business Management University Teknologi MARA Shah Alam, Malaysia.
41. Bora, A. (2008). Financial Performance Impacts of Corporate entrepreneurship in Emerging Markets: A Case of Turkey. Assistant Professor of Finance Faculty of Economics and Administrative Sciences, Yasar University, Izmir, Turkey.
42. Ricardo Hernández-Mogollon (2010). The role of cultural barriers in the relationship between open-mindedness and organizational innovation, Departamento de Economía Financiera y Contabilidad, Universidad de Extremadura, Cáceres, Spain
43. Chunling Zhu (2010). The Effects of Cultural Dimensions on Firms' Innovativeness, School of Business Renmin University of China Beijing, P. R. China, 100872.

ارتباط بین سبک رهبری با اثربخشی گروهی مربیان از دیدگاه دانشجویان شرکت‌کننده در اولین المپیاد ورزشی ملی دانشجویان

دکتر غلامرضا شعبانی بهار^۱، دکتر ابوالفضل فراهانی^۲، حبیب‌علیزاده کاظم زاده^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۷/۴ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۹/۱۶

چکیده

هدف این تحقیق بررسی رابطه بین رفتار مربیان با اثربخشی گروهی آن‌ها از دیدگاه دانشجویان است. جامعه آماری این تحقیق را دانشجویان شرکت‌کننده در اولین دوره المپیاد ملی ورزش دانشجویی تشکیل می‌دهد (۳۷۲ نفر) که ۱۹۰ نفر بر اساس فرمول کرجسی و مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های مقیاس رهبری در ورزش (چلادوری و صالح، ۱۹۸۰) و اثربخشی گروهی (فردمن و یار براق، ۱۹۸۵) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ برای مقیاس رهبری در ورزش ۰/۸۵ و اثربخشی گروهی ۰/۷۹ به دست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، علاوه بر آمار توصیفی از آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون، آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، واریانس یک‌طرفه و آزمون تعقیبی توکی استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد بین اثربخشی گروهی و مؤلفه‌های سبک رهبری (رفتار آموزشی، رفتار دمکراتیک، رفتار حمایت اجتماعی و رفتار بازخورد مثبت) رابطه معنی‌داری وجود دارد ($p \leq 0.05$)، ولی بین اثربخشی گروهی و رفتار آمرانه رابطه‌ای وجود ندارد. همچنین، مقایسه رفتارهای مختلف مربیان نشان داد که در بین دانشگاه‌های کشور تنها در رفتار دمکراتیک اختلاف معنی‌داری وجود دارد و در میان رفتارهای دیگر، تفاوت معنی‌دار نیست. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت که سبک رهبری مربیان از عوامل مؤثر بر بهبود اثربخشی گروهی است؛ بنابراین توصیه می‌شود مربیان از سبک‌های رهبری مناسب استفاده کنند.

کلیدواژه‌های فارسی: رفتار مربیان، المپیاد ملی ورزشی دانشجویان، اثربخشی گروهی.

۱. دانشیار دانشگاه بوعلی سینا همدان (نویسنده مسئول)

۲. استاد دانشگاه پیام نور

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور مرکز تهران

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور مرکز تهران

Email: shabani@basu.ac.ir

Email: afarahani@pnu.ac.ir

Email: habibalizadeh59@gmail.com

مقدمه

وقتی گروهی از افراد برای رسیدن به هدفی تلاش می‌کنند، معمولاً کسی به‌عنوان رهبر، مسئولیت گروه را بر عهده می‌گیرد. 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، مربی این نقش را بر عهده دارد و بازیکنان را هدایت و رهبری می‌کند؛ بنابراین، سبک رهبری مربی نقشی مهم در عملکرد و موفقیت گروه دارد (۱). بی‌تردید انجام موفقیت‌آمیز هر کار گروهی مستلزم مدیریت صحیح و کارآمد است و از نقش اثرگذار مدیریت در موفقیت یا شکست گروه‌ها و سازمان‌ها نمی‌توان به سادگی گذشت. به همین دلیل نقش مربی به‌عنوان رهبر تیم که وظیفه هدایت بازیکنان بر عهده او است، نقش کلیدی در این زمینه دارد. امروزه، مربیگری جزء مشکل‌ترین شغل‌ها به حساب می‌آید. مربی کارآمد باید مهارت و دانش فوق‌العاده‌ای داشته باشد تا بتواند ورزشکاران را پرورش دهد. شرایط کار در حرفه مربیگری بسیار دشوار است؛ زیرا کار مربیان زیر نگاه موشکافانه و دقیق افرادی چون تماشاگران، بازیکنان، مدیران ورزشی، خبرنگاران رسانه‌های گروهی و منتقدان قرار دارد. با این حال، مربیگری مانند هر حرفه دیگری فراز و نشیب‌هایی دارد، اما برای مربیان آماده، فرازها و موفقیت‌های آن می‌تواند بیشتر باشد (۲). تحقیقات دو دهه اخیر در زمینه مربیگری^۱ بیشتر بر شناخت ویژگی‌های مربیگری^۲، سبک‌های رهبری^۳ و الگوهای رفتاری مربی متمرکز بوده است. به‌طور کلی، در این مطالعات، مربی کارآمد، فردی معرفی شده است که توانایی تغییر نتایج، اجرای موفقیت‌آمیز و واکنش‌های روانی مثبت در تیم را دارد (۳). مربیان باید با مسائل روان‌شناختی و جامعه‌شناختی تیم آشنا باشند تا بتوانند از عهده مدیریت و رهبری تیم برآیند و عملکرد تیم را با بهبود مهارت‌های مربیگری ارتقاء دهند و این موضوع را درک کنند که نوع رفتار و مدیریت مربیان می‌تواند تأثیر زیادی بر ورزشکاران و کل تیم داشته باشد (۱). امروزه، مربیان در عرصه میادین ورزشی، جایگاه والایی دارند و نقش آن‌ها چنان مهم است که از آن‌ها به‌عنوان محور اصلی و سکان‌دار تیم‌های ورزشی نام برده می‌شود. مربیان با اتکا به دانش، تجربیات و اطلاعات خویش نقش اصلی را در رساندن ورزشکاران به سکوی افتخار ایفا می‌کنند. در سالیان گذشته، تحقیقات متعددی در زمینه استفاده مربیان از سبک‌های مختلف

-
1. Coaching Efficacy
 2. Coaches Characteristics
 3. Leadership Styles

رهبری انجام شده است. ویس و فردریچ^۱ (۱۹۸۶) نتیجه گرفتند ورزشکارانی که مربیان آنها از سبک‌های رهبری حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت و دموکراتیک استفاده کرده‌اند، در مقایسه با ورزشکارانی که مربیان آنها کمتر از این سبک‌ها استفاده می‌کردند رضایتمندی بیشتری دارند (۴). پیس و کوزاب^۲ (۱۹۹۴)، چاو و به روس^۳ (۱۹۹۹)، کاترین او رنج^۴ (۲۰۰۲)، نیکلاس پی مورای^۵ (۲۰۰۶)، وی جن^۶ (۲۰۰۹)، چن مینگ^۷ (۲۰۰۷) و یوسف^۸ (۲۰۰۷) دریافتند تیم‌هایی که مربیان آنها از سبک‌های رهبری آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی، دموکراتیک و بازخورد مثبت استفاده می‌کنند، سطوح انسجام تیمی بیشتری دارند (۵-۱۱). روناین^۹ (۲۰۰۴)، دیوید شلدز و همکاران^{۱۰} (۱۹۹۷) و مرادی (۱۳۸۳) نیز به این نتیجه رسیدند که بین انسجام اجتماعی و تکلیف بازیکنان با سبک‌های رهبری آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی، دموکراتیک، بازخورد مثبت ارتباطی مثبت و معنی‌دار و با رفتار آمرانه مربیان ارتباط منفی و معنی‌دار وجود دارد (۱۲-۱۴)؛ بنابراین نتایج بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند که کدام‌یک از سبک‌های رهبری خوب‌اند، اما سؤال اصلی اینجاست که کدام روش و سبک رهبری می‌تواند در اثربخشی گروهی مربیان تیم‌های ورزشی بیشتر مؤثر و مفید باشد. به همین منظور این تحقیق در نظر دارد به این سؤال اساسی مربیان و برخی ابهامات در این زمینه پاسخ دهد.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق را ۳۷۲ نفر دانشجوی شرکت کننده در اولین دوره المپیاد ملی ورزش دانشجویی تشکیل می‌دهد که در اسفند ۱۳۸۷ در تهران، با حضور ۳۱ تیم از کل دانشگاه‌های تحت نظارت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و با شرکت دانشگاه‌های دولتی، پیام نور، آزاد

-
1. Weiss & Friedrichs
 2. Peace, D.G., Kozub
 3. Chaw, M., Bruce, H.
 4. Catharine . o. Rang .
 5. Murray, Nicholas P
 6. Wei-jen
 7. Chen. Ming-Hung
 8. Yusof. minuddin
 9. Ronayne, Lindsay Seana
 10. Shields, David Lyle light et al

اسلامی، دانشگاه علوم پزشکی و جامع علمی - کاربردی برگزار شد. از میان آن‌ها، ۱۹۰ بازیکن بر اساس فرمول کرجسی و مورگان^۱ به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این تحقیق، علاوه بر پرسشنامه ویژگی‌های فردی، از پرسشنامه‌های مقیاس رهبری در ورزش چلادوری و صالح^۲ (۱۹۸۰) استفاده شد. این پرسشنامه ۴۰ سؤال دارد که پنج بعد رفتاری را ارزیابی می‌کند. ۱۳ سؤال آن مربوط به رفتار آموزشی، ۵ سؤال مربوط به رفتار آمرانه، ۹ سؤال مربوط به رفتار دمکراتیک، ۸ سؤال مربوط به حمایت اجتماعی و ۵ سؤال مربوط به رفتار بازخورد مثبت است. پاسخ‌ها براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت، هرگز (۱)، به‌ندرت (۲)، گاه‌گاهی (۳)، اغلب (۴) و همیشه (۵)، ارزش‌گذاری می‌شود (۱۵). سومین ابزار تحقیق، پرسشنامه اثربخشی گروهی فردمن و یار براق^۳ (۱۹۸۵) بود. این پرسشنامه هشت سؤال دارد و به ابعاد هشت‌گانه اثربخشی می‌پردازد که شامل ابعاد: اهداف، مشارکت، احساسات و عواطف، رهبری، تصمیمات، اعتماد، استفاده از منابع و استفاده از منابع سایر اعضا است و براساس مقیاس ۱۰ ارزشی لیکرت از عدد ۱ تا ۱۰ ارزش‌گذاری شده است (۱۶). پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ برای مقیاس رهبری در ورزش ۰/۸۵ و اثربخشی گروهی ۰/۷۹ به‌دست آمد. اعتبار صوری پرسشنامه‌ها نیز به تأیید ۱۲ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی رسید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، علاوه بر شاخص‌های آمار توصیفی از آزمون‌های آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون، آزمون آماری لون برای تعیین تجانس واریانس، آزمون تعقیبی توکی و واریانس یک‌طرفه استفاده شد. همچنین برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزارهای SPSS و Excel استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج توصیفی و استنباطی تحقیق به شرح ذیل ارائه می‌شود. جدول شماره ۱ نشان می‌دهد بیشترین شرکت‌کننده مربوط به دانشگاه‌های وزارت علوم و کمترین آن مربوط به دانشگاه‌های علوم پزشکی است.

-
1. kerjey and morgan
 2. Chelladurai, P., & Saleh, S. D
 3. Friedman Paul G and Yarbrough

جدول ۱. توصیف گروه‌های نمونه بر حسب رشته ورزشی $N=190$

نام دانشگاه	تعداد نفرات رشته فوتسال	تعداد نفرات رشته هندبال	تعداد نفرات رشته بسکتبال	تعداد نفرات رشته والیبال	جمع کل	درصد شرکت‌کنندگان
وزارت علوم	۱۶ ورزشکار	۱۰ ورزشکار	۱۱ ورزشکار	۹ ورزشکار	۴۶ نفر	۲۴٪
دانشگاه پیام نور	۹ ورزشکار	۱۱ ورزشکار	۱۰ ورزشکار	۱۳ ورزشکار	۴۳ نفر	۲۳٪
دانشگاه علمی - کاربردی	۹ ورزشکار	شرکت نکرده‌اند	۱۰ ورزشکار	۱۰ ورزشکار	۲۹ نفر	۱۵٪
دانشگاه آزاد	۱۵ ورزشکار	۱۶ ورزشکار	۱۱ ورزشکار	۸ ورزشکار	۵۰ نفر	۲۶٪
دانشگاه علوم پزشکی	شرکت نکرده‌اند	شرکت نکرده‌اند	۱۱ ورزشکار	۱۱ ورزشکار	۲۲ نفر	۱۲٪

جدول ۲. توزیع میانگین و انحراف استاندارد سبک‌های رهبری مربیان تیم‌های ورزشی

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
رفتار آموزشی	۱۹۰	۴	۰/۵۹
بازخورد مثبت	۱۹۰	۳/۱۶۶	۰/۷۳
حمایت اجتماعی	۱۹۰	۳/۵۸	۰/۶۵
دمکراتیک	۱۹۰	۳/۳۲	۰/۷۵
آمرانه	۱۹۰	۳/۲۷	۰/۷۲

جدول ۲ نشان می‌دهد بیشترین میانگین مربوط به رفتار آموزشی (۴) و کمترین میانگین مربوط به سبک آمرانه (۳/۲۷) است.

جدول ۳. توزیع میانگین و انحراف استاندارد اثربخشی گروهی مربیان تیم‌های ورزشی

دانشگاه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
وزارت علوم	۴۶	۵۶/۸۲	۹/۰۸
آزاد	۵۱	۵۹/۶۴	۱۱/۱۱
پیام نور	۴۷	۵۱/۲۱	۱۵/۰۲
علمی - کاربردی	۲۷	۶۰/۳۳	۱۱/۸۱
علوم پزشکی	۱۹	۶۰/۴۲	۹/۶۰

جدول ۳ نشان می‌دهد بیشترین اثربخشی مربوط به مربیان دانشگاه علوم پزشکی (۶۰/۴۲) و کمترین اثربخشی مربوط به مربیان دانشگاه پیام نور (۵۱/۲۱) است.

جدول ۴. رابطه رفتارهای مربیان و اثربخشی گروهی

رفتار کلی	بازخورد مثبت	رفتار حمایت اجتماعی	رفتار دمکراتیک	رفتار آمرانه	رفتار آموزشی		
۰.۵۴	۰.۳۸	۰.۵۱	۰.۳۴	-۰.۰۲	۰.۵۲	ضریب همبستگی	اثربخشی گروهی
۰.۰۰۱	۰.۰۰۱	۰.۰۰۱	۰.۰۰۱	۰.۷۶۱	۰.۰۰۱	P-Value	

جدول ۴ نشان می‌دهد بین اثربخشی گروهی و رفتار کلی مربیان رابطه معنی‌داری وجود دارد ($p=0/05$). همچنین بین اثربخشی گروهی و رفتار آموزشی، رفتار دموکراتیک و رفتار حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت رابطه معنی‌داری وجود دارد، ولی برای رفتار آمرانه این رابطه معنی‌دار نیست.

جدول ۵. سبک‌های رهبری مربیان دانشگاه‌های کشور

P-Value	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات		
۰.۴۴	۰.۹۳۴	۵۴.۶۵	۴	۲۱۸.۶۲	بین گروهی	رفتار آموزشی
		۵۸.۵۴	۱۸۵	۱۰۸۳۰.۳۲	درون گروهی	
			۱۸۹	۱۱۰۴۸.۹۵	کل	
۰.۳۱	۱.۱۸	۱۵.۲۸	۴	۶۱.۱۲	بین گروهی	رفتار آمرانه
		۱۲.۹۱	۱۸۵	۲۳۸۸.۲۶	درون گروهی	
			۱۸۹	۲۴۴۹.۳۹	کل	
۰.۰۰۱	۳.۵۸	۱۵۲.۵۲	۴	۶۱۰.۱۱	بین گروهی	رفتار دموکراتیک
		۴۲.۵۷	۱۸۵	۷۸۷۶.۲۵	درون گروهی	
			۱۸۹	۸۴۸۶.۳۶	کل	
۰.۴۲	۰.۹۷۱	۲۶.۵۶	۴	۱۰۶.۲۴	بین گروهی	حمایت اجتماعی
		۲۷.۳۴	۱۸۵	۵۰۵۹.۴۲	درون گروهی	
			۱۸۹	۵۱۶۵.۶۶	کل	
۰.۶۰	۰.۶۸۷	۹.۲۷	۴	۳۷.۱۰	بین گروهی	بازخورد مثبت
		۱۳.۵۱	۱۸۵	۲۴۹۹.۹۷	درون گروهی	
			۱۸۹	۲۵۳۷.۰۷	کل	
۰.۰۹	۲.۰۲	۷۰.۶۲۸	۴	۲۸۲۵.۱۲	بین گروهی	رفتار کلی
		۳۴۸.۱۱	۱۸۵	۶۴۴۰۱.۵۳	درون گروهی	
			۱۸۹	۶۷۲۲۶.۶۵	کل	

جدول ۵ نشان می‌دهد بین سبک‌های رهبری رفتار آموزشی، آمرانه، بازخورد مثبت و حمایت اجتماعی در بین دانشگاه‌های کشور تفاوت معنی‌داری مشاهده نمی‌شود و تنها در رفتار دمکراتیک تفاوت معنی‌دار می‌باشد. برای پی بردن به این که بین کدام دانشگاه‌ها تفاوت وجود دارد از آزمون توکی استفاده شده است که با توجه به مقادیر به دست آمده و مقدار P درمی‌یابیم که بین دانشگاه پیام نور و دانشگاه علمی - کاربردی در سبک رفتار دمکراتیک تفاوت معنی‌داری وجود دارد و بین سایر دانشگاه‌ها، این تفاوت معنی‌دار نیست.

جدول ۶. تفاوت بین اثربخشی گروهی (تیمی) مربیان دانشگاه‌های کشور

P-Value	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات		
۰.۰۰۲	۴.۴۵	۶۱۳.۶۷	۴	۲۴۵۴.۷۱	بین گروهی	اثربخشی گروهی
		۱۳۸.۰۵	۱۸۵	۲۵۵۴۰.۷۶	درون گروهی	
			۱۸۹	۲۷۹۹۵.۴۷	کل	

جدول ۶ نشان می‌دهد بین اثربخشی گروهی مربیان دانشگاه‌های کشور تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($p=۰/۰۰۲$). برای بررسی اینکه بین کدام دانشگاه‌ها تفاوت وجود دارد از آزمون توکی استفاده شده است که نتایج آن نشان داد تفاوت بین دانشگاه‌های پیام نور با دانشگاه آزاد با P-Value برابر $۰/۰۰۴$ و همچنین دانشگاه پیام نور با دانشگاه علمی کاربردی با P-Value برابر $۰/۰۱۳$ و همچنین دانشگاه پیام نور با دانشگاه علوم پزشکی با P-Value برابر $۰/۰۳۵$ است و بین دانشگاه‌های دیگر تفاوت معنی‌داری مشاهده نمی‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین رفتار مربیان با اثربخشی گروهی شرکت‌کنندگان در اولین دوره المپیاد ملی ورزش دانشجویی از دیدگاه دانشجویان بود. نتایج تحقیق نشان داد بین اثربخشی گروهی و مؤلفه‌های سبک رهبری (رفتار آموزشی، رفتار دمکراتیک، رفتار حمایت اجتماعی و رفتار بازخورد مثبت) رابطه معنی‌داری وجود دارد ($p \leq ۰/۰۵$)، ولی بین اثربخشی گروهی و رفتار آمرانه رابطه‌ای وجود ندارد.

سبک رهبری (رفتار آموزش و تمرین) بیشترین فراوانی را دارد که نشان می‌دهد از دیدگاه بازیکنان، مربیان بیشتر بر آموزش مهارت‌ها، تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها و همچنین انجام تمرینات تأکید ویژه‌ای دارند؛ یعنی هرچه مربیان از سبک رهبری آموزش و تمرین استفاده کنند، بیشترین اثربخشی گروهی رخ می‌دهد. از سویی دیگر، سبک آمرانه کمترین فراوانی را دارد و

نیز دارای همبستگی منفی است، به نحوی که هرچه رفتار آمرانه بیشتر استفاده شود، اثربخشی کمتر می‌شود. نتایج این تحقیق با تحقیقات با تحقیق سرپا پانتکو و سانتوس (۱۹۹۱) که روی مربیان هندبال شرکت‌کننده در مسابقات بین‌المللی انجام شده بود، هم‌خوانی دارد. در این تحقیق، از دیدگاه بازیکنان، مربیان بیشتر از سبک رفتار آموزش و تمرین و کمتر از سبک رفتاری آمرانه استفاده کرده‌اند (۱۷). همچنین مرادی (۱۳۸۳)، دیوید شلدز و همکاران (۱۹۹۷)، چاو و بروس (۱۹۹۹)، روناین (۲۰۰۴)، جباری (۱۳۷۹)، وستر و ویس (۱۹۹۱)، رنج (۲۰۰۲) مورای (۲۰۰۶)، چن مینگ (۲۰۰۷)، یوسف (۲۰۰۷)، وی جن (۲۰۰۹) و کاظمی (۱۳۷۹) نیز نتایج مشابهی به دست آوردند که با نتایج این تحقیق هم‌خوانی دارد، اما حسینی (۱۳۸۷) در تحقیق خود که روی بازیکنان شرکت‌کننده در مسابقات فوتبال لیگ برتر انجام داده، به این نتیجه رسید که مربیان فوتبال بیشتر از سبک رفتار آموزش و تمرین و کمتر از سبک رفتار دموکراتیک استفاده می‌کنند که با نتایج این تحقیق هم‌خوانی ندارد (۲۱).

با توجه به نتایج تحقیق حاضر و همچنین نتایج سایر محققان از جمله طبق مدل مفهومی کارون (۱۹۸۲)، سبک رهبری و رفتار مربیان از عوامل مهم و اثرگذار بر انسجام تیمی است و می‌توان گفت مربیانی که به ترتیب بیشتر از سبک‌های رهبری آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی، بازخورد مثبت و دموکراتیک و کمتر از سبک رهبری آمرانه استفاده می‌کنند، اثر بخش‌ترند؛ بر اساس این نتایج می‌توان گفت که استفاده از سبک رهبری آمرانه در محیط‌های ورزشی، به‌ویژه در تیم‌های ورزشی دانشجویی کارآمد نیست. از آنجا که طبق نظریه وضعیتی هرسی و بلانچارد با پیشرفت سطوح مهارتی و بلوغ ورزشی ورزشکاران، استفاده از سبک‌های رهبری به سمت روش‌های رابطه‌گرا و انسان‌گرا گرایش پیدا می‌یابد، به دست آمدن چنین نتیجه‌ای صحیح به نظر می‌رسد.

در مورد تفاوت در رفتارهای مختلف مربیان حاضر در اولین دوره المپیک ملی ورزشی دانشجویی، نتایج نشان داد بین رفتارهای مختلف مربیان در بین دانشگاه‌های کشور تنها در رفتار دموکراتیک اختلاف وجود دارد و در بقیه رفتارهای مربیان تیم‌های ورزشی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد که این تفاوت، تنها بین مربیان دانشگاه پیام نور و دانشگاه علمی - کاربردی مشاهده می‌شود. پاول هرسی و کنت بلانچارد^۱ نیز در کتاب مدیریت رفتار سازمانی بیان کرده‌اند که با بلوغ و همچنین رشد سنی افراد، تمایل به استفاده از سبک رهبری رابطه‌مدار (دموکراتیک و حمایت اجتماعی) بیشتر می‌شود؛ بنابراین شاید بتوان دلیل این اختلاف را در سن مربیان جستجو کرد. در این دانشگاه احتمالاً مربی به تنهایی تصمیم نمی‌گیرد و نظر

1. Hersey, Paul & Blanchard, Kenneth H.

بازیکنان را در مورد تصمیم‌گیری‌های تیم بررسی و بهترین تصمیم را می‌گیرد و همچنین به بازیکنان در مورد مشخص کردن اهداف و شیوه بازی تیم اجازه مشارکت و اظهار نظر می‌دهد. در مورد تفاوت بین اثربخشی تیمی مربیان دانشگاه‌های کشور، طبق نتایج این تحقیق می‌توان گفت که بین دانشگاه‌های کشور در معیار اثربخشی تیمی تفاوت‌هایی وجود دارد که این تفاوت‌ها بین مربیان دانشگاه پیام نور با مربیان دانشگاه‌های آزاد، علمی - کاربردی و علوم پزشکی است و بقیه دانشگاه‌ها با یکدیگر اختلافی ندارند. در این میان، دانشگاه علوم پزشکی بیشترین میانگین (۶۰/۴۳) و دانشگاه پیام نور کمترین میانگین (۵۱/۲۱) را دارد که نشان می‌دهد مربیان دانشگاه علوم پزشکی بیشترین اثر بخشی گروهی را دارند.

در میان دانشگاه‌های کشور، مربیان بسکتبال دانشگاه‌های آزاد (۶۲/۵۰)، مربیان والیبال دانشگاه پیام نور (۶۱/۱۹)، مربیان والیبال دانشگاه علمی - کاربردی (۶۱/۴۰) و مربیان والیبال دانشگاه علوم پزشکی (۶۴/۳۳) بیشترین اثربخشی را بین سایر رشته‌ها در سطح دانشگاه خود داشتند. همچنین، در مقایسه بین تمام رشته‌های ورزشی دانشگاه‌ها، مربیان والیبال اثربخش‌تر از مربیان رشته‌های دیگر بودند و در میان مربیان والیبال، مربیان دانشگاه علوم پزشکی اثربخش‌تر از سایر مربیان والیبال دانشگاه‌ها بودند. به نظر می‌رسد علت اینکه مربیان دانشگاه پیام نور از نظر دانشجویان اثربخشی کمتری نسبت به سایر دانشگاه‌ها دارند در ماهیت و شرایط دانشجویان پیام نور، درمقایسه با دانشگاه‌های حضوری یافت؛ زیرا این دانشجویان کمتر از دانشجویان دیگر در دانشگاه‌ها حضور دارند و این موضوع باعث می‌شود دانشجویان و مربیان کمتر با یکدیگر ارتباط عاطفی و حتی ورزشی داشته باشند که این شرایط می‌تواند بخشی از عوامل احتمالی اثربخشی کمتر در دانشگاه پیام نور باشد. در مقابل، تیمی اثربخشی بیشتری دارد که اعضای آن مدت زیادی در کنار یکدیگر باشند، به نحوی که اهداف برای همه گروه واضح و معین شود، بازیکنان بیشتر در مسائل تیم مشارکت داشته باشند و احساسات و عواطف راحت‌تر بین دانشجویان مبادله شود. طبق نظریات هرسی و بلانچارد استفاده از رهبری در کنار تیم و حمایت از تصمیم جمعی و وجود اعتماد در بین تمام اعضای گروه می‌تواند به افزایش اثربخشی و در نتیجه موفقیت تیم منجر شود.

در بررسی تفاوت بین رفتارهای مختلف مربیان در رشته‌های مختلف ورزشی، نتایج نشان داد بین رفتارهای آمرانه، دمکراتیک و بازخورد مثبت تفاوت معنی‌داری وجود ندارد، اما در مورد رفتار آموزشی، حمایت اجتماعی و رفتار کلی این نتیجه حاصل می‌شود که بین رفتارهای آموزشی مربیان در رشته‌های والیبال و بسکتبال و نیز فوتسال و هندبال تفاوت وجود دارد و همچنین در رفتار حمایت اجتماعی بین رشته‌های هندبال و والیبال تفاوت وجود دارد و در

رفتار کلی نیز بین رشته‌های هندبال و والیبال تفاوت معنی‌داری وجود دارد. در تحقیقی که کاظمی (۱۳۷۹) روی مربیان بسکتبال بانوان شهر تهران انجام داد به این نتیجه رسید که سبک غالب این مربیان سبک تشریک مساعی است و مربیان، کمتر از سبک آمرانه استفاده کرده‌اند (۲۰). همچنین مرادی (۱۳۸۳)، سرپا و همکاران (۱۹۹۱)، بنت و مانوئل (۲۰۰۰)، رنج (۲۰۰۲) و پناهی (۱۳۸۶) گزارش کردند که به‌ترتیب مربیان بسکتبال، هندبال، فوتبال و والیبال بیشتر از سبک رهبری آموزش و تمرین و کمتر از سبک رهبری آمرانه استفاده کردند (۲۰-۲۴) که با نتایج این تحقیق هم‌خوانی دارد، در حالی که نتایج تحقیق حسینی (۱۳۸۷) نشان داد مربیان بیشتر از سبک آموزش و تمرین و کمتر از سبک دموکراتیک استفاده می‌کنند (۲۱) که در این مورد، یعنی رفتار دموکراتیک با این تحقیق اختلاف دارد. به نظر می‌رسد سبک‌های متفاوت در آموزش مهارت‌ها، تکنیک‌ها و تاکتیک‌ها و انجام تمرینات و نیز نوع برقراری رابطه‌ی دوستانه مربی با ورزشکار، چگونگی حل و فصل اختلافات و مشکلات موجود در تیم باعث معنی‌داری تفاوت در رفتار آموزش و تمرین و حمایت اجتماعی شده باشد.

در مجموع، از نتایج این تحقیق می‌توان چنین گرفت که دانشجویان از سبک رفتاری آموزش و تمرین مربیان رضایت بیشتری دارند و احتمالاً استفاده بیشتر مربیان از این سبک باعث ارتقای عملکرد ورزشکاران و در نهایت، افزایش اثربخشی گروهی آنان شده است. از سوی دیگر، استفاده مربیان از سبک آمرانه در تمرینات و مسابقات ورزشی کمتر موجب رضایت دانشجویان ورزشکار شده و به همین دلیل باعث کاهش عملکرد ورزشکاران و اثربخشی گروهی آنان شده است؛ بنابراین به مربیان تیم‌های ورزشی، به‌ویژه مربیان تیم‌های دانشجویی توصیه می‌شود برای هدایت و رهبری دانشجویان بیشتر از سبک رفتاری آموزش و تمرین و حمایت اجتماعی و کمتر از سبک رهبری آمرانه استفاده کنند و همواره از مشارکت و نظرات دانشجویان ورزشکار در فرآیند رهبری استفاده نمایند.

در پایان، به مسئولان و مربیان دانشگاه پیام نور توصیه می‌شود قبل از اعزام دانشجویان به مسابقات ورزشی، با تنظیم برنامه‌های مختلف از قبیل مسابقات دوستانه و اردوهای تدارکاتی مرحله‌ای زمینه‌های ارتباط و تعامل دانشجویان را با یکدیگر فراهم کنند تا رضایت‌مندی دانشجویان و اثربخشی گروهی آنان را افزایش دهند. همچنین این تحقیق در بین ورزشکاران غیردانشجو نیز انجام و نتایج تحقیق با یکدیگر مقایسه شود تا بتوان با اطمینان بیشتر در این مورد اظهار نظر کرد.

منابع:

۱. انشل، مارک اچ، (۱۳۸۰). «روانشناسی ورزشی». ترجمه سید علی اصغر مسدد. چاپ اول. تهران: انتشارات اطلاعات.
۲. فراست، روبین، (۱۳۶۵). «روانشناسی ورزشی: کاربرد مفاهیم روانی در تربیت بدنی و مربیگری». ترجمه عیدی علیجانی، مهوش نوربخش. چاپ اول. تهران: دفتر آموزش و تحقیقات سازمان تربیت بدنی.
3. Kolaric, B. (2004). An Examination of Coaches and Their Efforts to Maximize Team Cohesion and Team Satisfaction. Senior Theses, Saint Anselm College.
4. Weiss, M.R., Friedrichs, W.D. (1986). The Influence of Leader Behaviors, Coach Attributes, and Institutional Variables on Performance and Satisfaction of Collegiate Basketball Teams. *Journal of Sport Psychology*, 8: 332-346.
5. Peace, D.G., Kozub, S.A. (1994). Perceived Coaching Behaviors and Team Cohesion in High School Girl's Basketball Teams. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 16: 85-83.
6. Chaw, M., Bruce, H. (1999). Leadership & Cohesion in Sport Teams. *Journal of Sport Psychology*, 10: 102-111.
7. Rang, C. O. (2002). Relationship between Group & Win /Loss Record in Collegiate Soccer Player. Unpublished thesis. San Diego State University's
8. Murray, N.P. (2006). The Differential Effect of Team cohesion and Leadership Behavior in High School Sports. *Individual Differences Research*, 4(4): 216-225
9. Wei-jen (2009). The relationship between athletes perception of intercollegiate basketball coach leadership behavior and team cohesiveness in Taiwan.
10. Chen, Ming-Hung (2007). Exploring the relationship between effective coaching leadership group cohesion and achievement motivation in college basketball team in Taiwan.
11. Aminuddin, Y. (2007). Group cohesion of Malaysian National Junior Athletes.
12. Ronayne, L.S. (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.
13. Shields, D.L., et al. (1997). The Relationship between Leadership Behaviors and Group Cohesion in Team Sports. *The Journal of Psychology*, 131(2): 196- 210.
۱۴. مرادی، محمد رضا و همکاران، (۱۳۸۵). رابطه سبک‌های رهبری مربیان با انسجام گروهی

- بازیکنان در تیم‌های بسکتبال باشگاه‌های لیگ برتر کشور. حرکت، ۲۹: ۵-۱۶.
15. Chelladurai, P., Saleh, S.D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of sport psychology*, 2: 34-45.
16. Friedman, P.G., Yarbrough, E.A. (1985). *Training Strategies Form Start to finish*. New Jersey: Prentic – Hall.
17. Serpa, S., Pataco, V., Santos, F. (1991). Leadership pattern in Handball international competition. *international Journal of sport psychology*, 22: 78-89.
۱۸. جباری، غلامرضا و همکاران، (۱۳۷۹). بررسی سبک رهبری، توانایی‌ها و نحوه عملکرد مربیان فوتبال باشگاه‌های دسته اول و دوم کشور (جام آزادگان). حرکت، ۶: ۱۰۳
19. Wester, K.R., Weiss, M.R. (1991). The relationship between perceived coaching behaviors and group coaching in high school football teams. *The sport psychologist*, 5: 41-54
۲۰. کاظمی، آرزو، (۱۳۷۹). ارتباط بین سبک‌های رهبری مربیان تیم‌های بسکتبال بانوان باشگاه‌های تهران با میزان انگیزش پیشرفت در بازیکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت معلم تهران.
۲۱. حسینی کشتان، میثاق، (۱۳۸۶). ارتباط بین سبک مربیان و انسجام تیمی تیم‌های فوتبال لیگ برتر ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان.
22. Carron, A.V. (1982). Cohesiveness in sport groups: Interpretations and consideration. *Journal of sport psychology*, 4:123-138.
23. Bennett, G., Maneual, M. (2000). Leadership Style of Dixie Youth Baseball Coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 71(1): 243-256
۲۴. محمد پناهی، پیام، (۱۳۸۶). ارتباط بین سبک رهبری مربیان و انسجام گروهی تیم‌های والیبال لیگ برتر ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.

ارتباط خودکارآمدی شغلی با عملکرد پژوهشی اساتید تربیت بدنی در دانشگاه‌های شهر تهران

مه‌پری قاسم‌نژاد^۱

تاریخ پذیرش: ۹۰/۴/۸

تاریخ دریافت: ۹۰/۲/۱۹

چکیده

هدف این تحقیق، تعیین ارتباط خودکارآمدی شغلی با عملکرد پژوهشی اساتید تربیت بدنی در دانشگاه‌های شهر تهران است. به این منظور، ۱۱۶ استاد و مدرس تربیت بدنی با میانگین سن $36 \pm 3/7$ سال و سابقه تدریس $5/6 \pm 2/75$ سال از دانشگاه‌های شهر تهران (۱۱ دانشکده) در نیم‌سال دوم تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹ انتخاب شدند و پرسشنامه‌های اطلاعات فردی و خودکارآمدی شغلی اساتید تربیت بدنی را تکمیل کردند. برای امتیازدهی فعالیت‌های پژوهشی از آیین‌نامه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری برای ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها استفاده شد. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره در سطح $p \leq 0/05$ تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد عملکرد پژوهشی اساتید با باورهای خودکارآمدی آنان در تدریس تئوری ($r=0/48, p \leq 0/001$)، پژوهش ($p \leq 0/001$)، تدریس عملی ($r=0/41, p \leq 0/01$) و خودکارآمدی شغلی ($r=0/54, p \leq 0/001$) ارتباط معنی‌داری دارد. علاوه بر این، تحلیل رگرسیون نشان داد خودکارآمدی در تدریس تئوری ($\beta = 0/386, p = 0/002$)، پژوهش ($\beta = 0/401, p < 0/001$) و در تدریس عملی ($\beta = 0/331, p = 0/037$) پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار عملکرد پژوهشی می‌باشند که ۳۱/۶ درصد از واریانس عملکرد پژوهشی را تبیین می‌کنند. یافته‌های این تحقیق پیشنهاد می‌کند که باورهای خودکارآمدی در قبال پژوهش، تدریس تئوری و تدریس عملی، به ترتیب، تعیین‌کننده‌های مهم عملکرد پژوهشی می‌باشند. این نتایج در راستای بهبود بهره‌وری پژوهشی اساتید تربیت بدنی قابل استفاده است.

کلیدواژه‌های فارسی: هیئت علمی، تربیت بدنی، باورهای خودکارآمدی، بهره‌وری پژوهشی.

مقدمه

امروزه، علم روان‌شناسی به تمام حوزه‌های علوم رفتاری سایه افکنده و برای بهبود عملکرد انسان در تمام زمینه‌ها اعم از ورزش، آموزش و اشتغال از آن بهره گرفته می‌شود. یکی از زمینه‌های مهمی که تا کنون کمتر با رویکرد روان‌شناختی به آن نگریسته شده، پژوهش و تولید علم در تربیت بدنی و علوم ورزشی است که از حوزه‌های فعالیت اعضای هیئت علمی^۱ دانشگاه‌ها به شمار می‌رود. بر اساس آیین‌نامه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، عملکرد پژوهشی از فعالیت‌هایی نظیر اجرای طرح‌های پژوهشی، نوشتن مقالات، شرکت در همایش‌های علمی- تخصصی، ترجمه و تألیف کتاب و ... نشئت می‌گیرد (۱) و با توجه به اهمیت آن در تولید علم و رشد و استقلال کشور، توجه بسیاری از دست‌اندرکاران را در سال‌های اخیر به خود جلب کرده است. البته، اشتغال اعضای هیئت علمی در آموزش عالی مستلزم فعالیت در هر سه حوزه تدریس^۲، پژوهش^۳ و خدمات^۴ است و برای رسیدن به نتیجه بهتر باید برای ترکیب و صرف انرژی در این سه حوزه کاری، برنامه‌ریزی مناسبی اجرا شود (۲). انتخاب ترکیب صحیح فعالیت‌های شغلی اساتید اهمیت زیادی دارد؛ زیرا فشار کاری و کمبود زمان برای تکمیل انبوه وظایف آموزشی از یک سو (۳) و فشار ناشی از گروه‌های رقابت‌کننده مانند مدیران، همکاران، دانشجویان و آژانس‌های خارج از دانشگاه (۴) از سوی دیگر، وضعیت پرفشاری برای اعضای هیئت علمی و اساتید دانشگاه ایجاد می‌کند. در چنین وضعیتی، بر اساس تئوری شناختی اجتماعی باندورا^۵، اساتید دانشگاه برای رسیدن به سطح مطلوبی از عملکرد شغلی، باید برای انجام وظایف خود باورهای خودکارآمدی^۶ قوی داشته باشند (۵).

از دیدگاه باندورا، خودکارآمدی میزان باور فرد به توانایی خود در سازماندهی و اداره منابع مورد نیاز عمل برای تولید دستاوردهای تعیین شده است (۵- ۱۰). این باورها بر آرزوها و میزان تعهد به آن‌ها، کیفیت تفکر تحلیلی و استراتژیکی، سطح انگیزش و پشتکار در رویارویی با سختی‌ها، گریز از مصیبت، اسنادهای علی برای موفقیت یا شکست و آسیب‌پذیری از استرس و افسردگی تأثیرگذار است. باندورا معتقد است قضاوت افراد درباره سطح خودکارآمدی مبتنی بر

-
1. Faculty Members
 2. Teaching
 3. Research
 4. Service
 5. Bandura's Social Cognitive Theory
 6. Self-Efficacy

چهار منبع اطلاعاتی است که عبارتند از: دست‌یابی به عملکرد، تجربه‌های جانشینی^۱، متقاعدسازی کلامی^۲ و سایر انواع نفوذ اجتماعی و در نهایت انگیزش فیزیولوژیکی^۳ (۱۱). خودکارآمدی شغلی^۴ نیز، برگرفته از مفهوم خودکارآمدی باندورا، قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه‌ای معین تعریف شده است (۱۲). خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تأثیر می‌گیرد و به‌طور متقابل بر آن‌ها تأثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن باعث افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌شود. تحقیقات انجام شده در زمینه مشاغل غیرآموزشی نشان می‌دهد که خودکارآمدی شغلی پیش‌بینی‌کننده مهمی برای کاوش شغلی (۱۳)، بالیدگی شغلی (۱۴)، ثبات در الگوهای شغلی (۱۵)، رضایت و تعهد شغلی (۱۶) است و می‌تواند از طریق این سازه‌ها عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار دهد (۱۷). بررسی‌ها نشان می‌دهد هر چه احساس خودکارآمدی بیشتر باشد، فرد دامنه‌امکانات شغلی وسیع‌تری برای خود فراهم می‌کند و علاقه بیشتری به شغل خود نشان می‌دهد. در مقابل، احساس خودکارآمدی ضعیف ممکن است دامنه‌فعالیت‌های شغلی را محدود کند و در نهایت، به بلاتکلیفی در قبال وظایف شغلی منجر شود (۱۸)؛ از این رو ممکن است خودکارآمدی شغلی در اساتید تربیت بدنی نیز نقشی تعیین‌کننده در عملکرد پژوهشی داشته باشد. احساس خودکارآمدی موجب می‌شود اعضای هیئت علمی خود را به‌عنوان معلم، پژوهشگر و اهل دانشگاه ببینند و باورهایی قوی در مورد تکمیل وظایف خود در این حوزه‌ها داشته باشند (۱۹). تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد احساس خودکارآمدی با علاقه به تحقیق و عملکرد پژوهشی در ارتباط است (۲۰-۲۳). واسیل^۵ (۱۹۹۲) در راستای توسعه چارچوب نظری کفایت پژوهشی پژوهشی در بین اساتید دانشگاه دریافت که خودکارآمدی پژوهشی تعیین‌کننده مهمی برای عملکرد پژوهشی و اسنادهای علمی پیشرفت شغلی است (۲۰). واکارو^۶ (۲۰۰۵) گزارش کرد که ادراک مناسب بودن محیط آموزشی از طریق افزایش خودکارآمدی پژوهشی، میزان علاقمندی به فعالیت‌های پژوهشی را در دانشجویان دکتری افزایش می‌دهد (۲۱). همینگز و راسل^۷ (۲۰۰۸) طی تحقیقی در دانشگاه‌های استرالیا دریافتند که خودکارآمدی شغلی (تدریس، پژوهش و خدمات) در اساتیدی که مقالات چاپ شده بیشتری دارند، قوی‌تر از اساتید فاقد

-
1. Performance Attainment
 2. Verbal Persuasion
 3. Physiological Arousal
 4. Career or Occupational Self-Efficacy
 5. Vasil
 6. Vaccaro
 7. Hemmings & Russell

مقاله است (۲۲). لینچ، جانگ و کور^۱ (۲۰۰۹) دریافتند که وجود حمایت سازمانی از طریق افزایش خودکارآمدی پژوهشی، می‌تواند سطح فعالیت‌های پژوهشی را تبیین کند (۲۳). بر اساس شواهد موجود، به نظر می‌رسد ابعاد خودکارآمدی شغلی اساتید دانشگاه نقش معنی‌داری در تبیین سطح فعالیت‌های پژوهشی داشته باشند؛ بنابراین تحقیق حاضر به منظور تعیین عوامل تعیین‌کننده فعالیت‌های پژوهشی در حوزه تربیت بدنی و علوم ورزشی، به تبیین نقش ابعاد خودکارآمدی شغلی اساتید تربیت بدنی در عملکرد پژوهشی آنان پرداخته است.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر در تقسیم‌بندی بر اساس روش، از نوع تحقیقات همبستگی (از نوع پیش‌بینی) و در تقسیم‌بندی بر اساس هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است. شرکت‌کننده‌های تحقیق ۱۱۶ نفر از اساتید و مدرسان تربیت بدنی بودند که در یکی از مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری در گرایش‌های عمومی، رفتار حرکتی، مدیریت و برنامه‌ریزی، فیزیولوژی، آسیب‌شناسی، بیومکانیک فارغ‌التحصیل شده بودند و در نیم‌سال دوم تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹ در یکی از دانشگاه‌های شهر تهران (۱۱ دانشگاه) شامل: دانشگاه تهران، الزهرا (س)، تربیت مدرس، شهید بهشتی، تربیت معلم، امیرکبیر، علامه طباطبایی، پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی (واحدهای تهران مرکز، تهران جنوب و علوم و تحقیقات) مشغول به تدریس دست‌کم یکی از دروس تئوری یا عملی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی بودند. شرکت‌کننده‌ها به‌طور میانگین $36 \pm 3/7$ سال سن و $5/6 \pm 2/75$ سال سابقه تدریس داشتند. از نظر جنسیت، ۴۸ نفر از آن‌ها مرد (۴۱/۴٪) و ۶۸ نفر زن (۵۸/۶٪) و از نظر سطح تحصیلات، ۶۲ نفر کارشناس ارشد (۵۳/۴٪)، ۱۹ نفر دانشجوی دکتری (۱۶/۴٪) و ۳۵ نفر دارای مدرک دکتری (۳۰/۲٪) بودند. این افراد با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای ساده (هر دانشگاه به عنوان یک طبقه) انتخاب شدند و برای تکمیل پرسشنامه‌های تحقیق رضایت کامل داشتند.

برای گردآوری اطلاعات از روش میدانی و ابزار پرسشنامه شامل: پرسشنامه اطلاعات فردی و پرسشنامه خودکارآمدی شغلی اساتید تربیت بدنی استفاده شد. پرسشنامه اطلاعات فردی شامل هفت سؤال برای تعیین سن، جنسیت، آخرین مدرک تحصیلی، گرایش تحصیلی، سنوات تدریس، دانشگاه محل تدریس و سوابق پژوهشی بود. پرسشنامه خودکارآمدی شغلی اساتید تربیت بدنی برگرفته از پرسشنامه خودکارآمدی اساتید دانشگاه همینگز و راسل^۲ (۲۰۰۸) (۲۲)،

1. Lynch, Zhang, & Korr

2. Hemmings & Russell

توسط عبدالوهابی (۱۳۸۹) ساخته و اعتباریابی شده است ($\alpha=0/84$). این پرسشنامه ۶۶ ماده برای ارزیابی خودکارآمدی شغلی اساتید تربیت بدنی دارد که شامل سه حوزه تدریس دروس تئوری (۲۰ ماده، $\alpha=0/79$)، پژوهش (۲۳ ماده، $\alpha=0/82$) و تدریس دروس عملی (۲۲ ماده، $\alpha=0/87$) می‌باشد و پاسخ‌های آن روی پیوستار پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) درجه‌بندی می‌شود (۲۴). نمره‌ی هر بُعد با محاسبه میانگین نمره‌های ماده‌ها به دست می‌آید. در تحقیق حاضر، امتیازدهی فعالیت‌های پژوهشی، بر اساس آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری، مصوب وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام شد (۲۵). برای توصیف اطلاعات گردآوری شده از میانگین، انحراف استاندارد، خطای استاندارد، جدول و نمودار استفاده شد. پس از بررسی طبیعی بودن توزیع چند داده‌ها با استفاده از آزمون K-S، از ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین همبستگی‌های دو متغیری و تحلیل رگرسیون چند متغیره برای تعیین نقش ابعاد خودکارآمدی شغلی در فعالیت‌های پژوهشی استفاده شد. تمامی تحلیل‌ها در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۵ انجام شد.

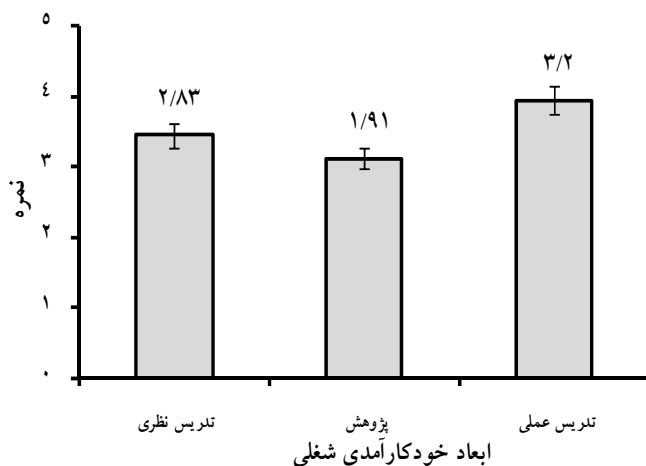
یافته‌های پژوهش

جدول ۱ آماره‌های توصیفی و همبستگی‌های دوسویه متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. بر اساس یافته‌ها، نمره مربوط به خودکارآمدی شرکت‌کننده‌ها در تدریس دروس تئوری $3/45 \pm 0/56$ ، در پژوهش $3/12 \pm 0/51$ و در تدریس دروس عملی $3/94 \pm 0/62$ است که بر اساس این یافته‌ها، احساس خودکارآمدی اساتید تربیت بدنی در بُعد تدریس دروس عملی بیشتر از ابعاد دیگر است (نمودار ۱). همچنین نمره خودکارآمدی شغلی اساتید شرکت‌کننده $10/51 \pm 1/27$ و نمره عملکرد پژوهشی آنان $18/32 \pm 8/19$ می‌باشد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۱ نشان می‌دهد که عملکرد پژوهشی اساتید شرکت‌کننده با خودکارآمدی در تدریس دروس تئوری ($r(115)=0/48, p \leq 0/001$)، خودکارآمدی در پژوهش ($r(115)=0/41, p \leq 0/001$) و خودکارآمدی شغلی ($r(115)=0/54, p \leq 0/001$) ارتباط معنی‌داری دارد.

جدول ۱. آماره‌های توصیفی و همبستگی‌های دوسویه بین متغیرها (n = ۱۱۶)

متغیر	M±SD	۱	۲	۳	۴
۱- خودکارآمدی در تدریس دروس تئوری	۳/۴۵±۰/۵۶	-			
۲- خودکارآمدی در پژوهش	۳/۱۲±۰/۵۱	۰/۴۹**	-		
۳- خودکارآمدی در تدریس دروس عملی	۳/۹۴±۰/۶۲	۰/۴۱**	۰/۳۹*	-	
۴- خودکارآمدی شغلی	۱۰/۵۱±۱/۲۷	۰/۷۵***	۰/۶۲***	۰/۵۹***	-
۵- عملکرد پژوهشی	۱۸/۳۲±۸/۱۹	۰/۴۸***	۰/۷۳***	۰/۴۱**	۰/۵۴***

* p ≤ ۰/۰۵، ** p ≤ ۰/۰۱، *** p ≤ ۰/۰۰۱.



نمودار ۱. میانگین و خطای استاندارد ابعاد خودکارآمدی شغلی اساتید تربیت بدنی

در ادامه، برای تعیین نقش ابعاد خودکارآمدی شغلی از مدل رگرسیون چندمتغیره به روش هم‌زمان استفاده شد که در آن ابعاد خودکارآمدی شغلی، متغیرهای پیش‌بین و عملکرد پژوهشی، متغیر ملاک بودند. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد مدل رگرسیون عملکرد پژوهشی بر اساس ابعاد خودکارآمدی شغلی معنی‌دار است ($R^2 = ۰/۳۱۶$ ، $p = ۰/۰۰۳$ ، $F(۳) = ۲/۵۹۲$ ، $p = ۰/۰۰۳$)؛ بدین معنی که ابعاد خودکارآمدی شغلی به‌طور معنی‌داری عملکرد پژوهشی اساتید تربیت بدنی را پیش‌بینی می‌کند. مقدار ضریب تعیین به‌دست آمده حاکی از آن است که ابعاد خودکارآمدی شغلی ۳۱/۶ درصد از واریانس داده‌های عملکرد پژوهشی اساتید را تبیین می‌کنند. همچنین، آزمون معنی‌داری ضرایب معادله رگرسیون که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است، نشان می‌دهد ابعاد خودکارآمدی در تدریس دروس تئوری ($\beta = ۰/۳۸۶$ ، $p = ۰/۰۰۲$).

خودکارآمدی در پژوهش ($\beta = 0/401, p < 0/001$) و خودکارآمدی در تدریس دروس عملی ($\beta = 0/331, p = 0/037$) پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌دار عملکرد پژوهشی اساتید تربیت بدنی به‌شمار می‌آیند.

جدول ۲. نتایج آزمون t برای تعیین معنی‌داری ضرایب معادله رگرسیون عملکرد پژوهشی

ضرایب	B	β	t	P
مقدار ثابت	-۳۰/۸	-	۱/۴۹۵	۰/۱۳۹
خودکارآمدی در تدریس دروس تئوری	۸/۵۱	۰/۳۸۶	۳/۲۹۴	۰/۰۰۲**
خودکارآمدی در پژوهش	۱۱/۰۵	۰/۴۰۱	۵/۶۴۸	< ۰/۰۰۱***
خودکارآمدی در تدریس دروس عملی	۵/۴۲	۰/۳۳۱	۲/۷۵	۰/۰۳۷*

$F(3, 112) = 2/592, p = 0/003, R^2 = 0/316; * p \leq 0/05, ** p \leq 0/01, *** p \leq 0/001$

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر تعیین ارتباط ابعاد خودکارآمدی شغلی اساتید تربیت بدنی با میزان فعالیت‌های پژوهشی آنان در دانشگاه‌های شهر تهران بود. یافته‌های تحقیق نشان داد عملکرد پژوهشی اساتید تربیت بدنی با سطح کلی احساس خودکارآمدی شغلی آنان و همچنین احساس خودکارآمدی در ابعاد تدریس تئوری، پژوهش و تدریس عملی ارتباط معنی‌دار دارد. همچنین تحلیل‌های انجام شده در مورد توانایی برآورد عملکرد پژوهشی بر اساس ابعاد خودکارآمدی شغلی نشان داد که هر سه بُعد خودکارآمدی، نقشی تعیین‌کننده در پیش‌بینی عملکرد پژوهشی دارند که بیشترین نقش به احساس خودکارآمدی پژوهشی مربوط است. با وجود اینکه در تحقیقات گذشته، عملکرد پژوهشی اساتید تربیت بدنی بررسی نشده است، یافته‌های تحقیق حاضر با یافته‌های تحقیقات واسیل (۱۹۹۲)، واکارو (۲۰۰۵)، همینگز و راسل (۲۰۰۸) و لینچ و همکاران (۲۰۰۹) در سایر رشته‌ها هم‌سو است (۲۰ - ۲۳). علاوه بر این، تحقیقات انجام شده در زمینه غیرآموزشی نیز از ارتباط خودکارآمدی شغلی با عملکرد شغلی (۱۶، ۲۵) و موفقیت شغلی (۲۶) حمایت می‌کنند. شایان ذکر است که معدود مطالعات انجام شده در زمینه آموزش عالی بیش از خودکارآمدی شغلی، روی خودکارآمدی پژوهشی متمرکز بوده است؛ به‌عنوان مثال واسیل (۱۹۹۲) بهره‌وری اعضای هیئت علمی تمام وقت یکی از دانشگاه‌های بزرگ ایالات متحده را در قالب عملکرد پژوهشی آنان مطالعه کرد و دریافت که انتظارات خودکارآمدی در انجام پژوهش، نقش معنی‌داری در تبیین عملکرد پژوهشی اساتید دانشکده‌های مختلف دارد (۲۰). در بررسی‌ای وسیع‌تر، لینچ و همکارانش (۲۰۰۹) با مدل‌یابی

معادلات ساختاری فعالیت پژوهشی بر اساس حمایت سازمانی، آموزش پژوهش و خودکارآمدی پژوهشی نشان دادند که خودکارآمدی پژوهشی نقش واسطه‌ای معنی‌داری در ارتباط حمایت سازمانی برای انجام فعالیت‌های پژوهشی و عملکرد پژوهشی ایفا می‌کند. در تحقیق مذکور، خودکارآمدی پژوهشی ۳۸٪ از واریانس عملکرد پژوهشی را توضیح داد (۲۳). در استرالیا، همی‌نگر و راسل (۲۰۰۸) با روشی متفاوت خودکارآمدی پژوهشی اساتید فاقد برون‌داد پژوهشی منتشر شده را با اساتید دارای مقالات منتشر شده مقایسه کردند و دریافتند که اساتید دارای عملکرد پژوهشی مطلوب، باورهای خودکارآمدی قوی‌تری در قبال تکالیف پژوهشی دارند. همی‌نگر و راسل بیان کردند مشکلات اساتید فاقد برون‌داد پژوهشی با عدم خودکارآمدی آنان در قبال طراحی و تحلیل تحقیقات و توانایی نوشتن مقالات در ارتباط است (۲۲). خودکارآمدی پژوهشی^۱ میزان اطمینان فرد در اجرای فعالیت‌های پژوهشی از سازماندهی طرحی پژوهشی تا اجرای فرآیند پژوهش، از مطالعه‌های کتابخانه‌ای و مرور ادبیات تا تنظیم گزارش و انتشار مقاله تعریف می‌شود (۲۷، ۲۸) و فرض بر این است که سطوح بالای خودکارآمدی پژوهشی با عملکرد پژوهشی مطلوب همراه است (۲۹-۳۱) که نتایج تحقیق حاضر از این فرضیه حمایت می‌کند.

باید در نظر داشت که احساس خودکارآمدی در قبال تکالیف پژوهشی با تدریس دروس تئوری و عملی بی‌ارتباط نیست و هم‌سویی قابل توجهی بین این متغیرها وجود دارد (جدول ۱)؛ به‌عنوان مثال، استادی که در قبال «به‌روز نگه‌داشتن محتوای درسی» به احساس خودکارآمدی دست یافته است، به‌طور قطع در قبال «مرور پیشینه پژوهش» نیز چنین احساسی خواهد داشت. به‌طور مشابه، مدرسی که در قبال «ارزشیابی اجرای دانشجویان» احساس خودکارآمدی دارد، در خصوص «اندازه‌گیری و گردآوری اطلاعات» نیز احساسی مشابه خواهد داشت. به هر حال، با توجه به فقدان تحقیقات در زمینه تربیت بدنی، نتیجه‌گیری در خصوص ارتباط باورهای خودکارآمدی در تدریس تئوری و عملی با عملکرد پژوهشی به مطالعات بیشتری نیاز دارد.

تأکید بر افزایش‌دهنده‌های خودکارآمدی شغلی، به‌ویژه در اوایل زندگی شغلی اساتید در بهبود عملکرد پژوهشی نقشی اساسی دارد؛ برای مثال، برگزاری دوره‌های آموزشی در خصوص تکالیف مختلف پژوهشی مانند روش‌های تحقیق، تحلیل آماری و مقاله نویسی تأثیری معنی‌دار بر افزایش خودکارآمدی پژوهشی دارد (۳۲). همچنین فراهم بودن حمایت‌های سازمانی مانند حمایت مالی، فناوری اطلاعات، تشویق‌ها و دسترسی به منابع اطلاعات علمی با خودکارآمدی

پژوهشی و عملکرد پژوهشی در ارتباط است (۲۳)؛ بنابراین به مسئولان دانشگاه‌ها و امور پژوهشی توصیه می‌شود تا برای بهبود فعالیت‌های پژوهشی در مراکز دانشگاهی، به سمت برنامه‌ریزی در خصوص ارتقای سطح خودکارآمدی اعضای هیئت علمی حرکت نمایند. به‌طور کلی، نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد عملکرد پژوهشی اساتید تربیت بدنی، به‌ترتیب در ارتباط با باورهای خودکارآمدی شغلی آنان در قبال تدریس دروس تئوری، پژوهش و تدریس دروس عملی قرار دارد و این متغیرها تعیین‌کننده‌های مهمی برای عملکرد پژوهشی‌اند؛ در نتیجه، بر اساس شواهد به‌دست آمده می‌توان از باورهای خودکارآمدی شغلی در راستای بهبود بهره‌وری پژوهشی اساتید تربیت بدنی استفاده نمود.

منابع :

۱. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. آیین‌نامه ارتقای مرتبه اساتید دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری، مصوب ۱۳۸۷/۸/۱۸. قابل دسترس در <http://msrt.ir/sites/edu>
2. Austin, A. E., Gamson, Z. F. (1983). Academic workplace: New demands, heightened tensions. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 10. Washington, DC: Association for the Study of Higher Education.
3. Bellas, M. L., Toutkoushian, R. K. (1999). Faculty time allocations and research productivity. *The Review of Higher Education*, 22(4): 367-390.
4. Baron, H. (2000). Riding the crest of a trough: The commitment of academics in mass higher education. *Teacher Development*, 4(1): 145-160.
5. Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52: 1-26.
6. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84: 191-215.
7. Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2): 122-147.
8. Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
9. Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies, in *self-efficacy in changing societies*, Editor: Albert Bandura, New York: Cambridge University Press.
10. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

11. Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G.V., Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72: 187-206.
12. Betz, N. E., Hackett, G. (1981). Manual for the Occupational Self-Efficacy Scale. Retrieved September 19, 2001, from <http://seamonkey.ed.asu.edu>
13. Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35: 194-203.
14. Luzzo, D. A. (1995). The relative contributions of self-efficacy and locus of control to the prediction of career maturity. *Journal of College Student Development*, 36: 61-66.
15. Gianakos, I. (1999). Patterns of career choice and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 54: 244-258.
16. Rigotti, T., Schyns, B., Mohr, G. (2008). A short version of the Occupational self efficacy scale. Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16: 238-255.
17. Judge, T. A., Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1): 80-92.
18. Taylor, K. M., Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22: 63-81.
19. Major, C. H., Dolly, J. P. (2003). The importance of graduate program experiences to faculty self-efficacy for academic tasks. *The Journal of Faculty Development*, 19(2): 89-100.
20. Vasil, L. (1992). Self-efficacy expectations and causal attributions for achievement among male and female university faculty. *Journal of Vocational Behavior*, 41(3): 259-269.
21. Vaccaro, N. (2005). The relationship between research self-efficacy, perceptions of the research training environment and interest in research in counselor education doctoral students: an ex-post-facto, cross-sectional correlational investigation. Unpublished doctoral dissertation, the University of Central Florida.
22. Hemmings, B., Russell Kay, R. (2008). Lecturer self-efficacy, research skills, and publication output. In: *Proceedings AARE Conference 2008, Brisbane, Australia*. <http://www.aare.edu.au/08pap/hem08131.pdf>.
23. Lynch, M. T., Zhang, L., Korr, W. S. (2009). Research training, institutional support, and self-efficacy: their impact on research activity of social workers. *Advances in Social Work*, 10(2): 193-210.

۲۴. عبدالوهابی، زهرا، (۱۳۸۹). رابطه هوش هیجانی و خودکفایی شغلی اساتید تربیت بدنی دانشگاه‌های شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.

25. König, C. J., Debus, M. E., Häusler, S., Lendenmann, N., Kleinmann, M. (2010). Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity—job performance relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2): 231-247.
26. Abele, A. E., Spurka, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1): 53-62.
27. Landino. R. A., Owen, S. V. (1988). Self-efficacy in university faculty. *Journal of Vocational Behavior*, 33: 1-14.
28. Schoen, L. G., Winocur, S. (1988). An investigation of the self-efficacy of male and female academics. *Journal of Vocational Behavior*, 32: 307-320.
29. Holden, G., Barker, K., Meenaghan, T., Rosenberg, G. (1999). Research self-efficacy: A new possibility for educational outcomes assessment. *Journal of Social Work Education*, 35(3): 463-476.
30. Unrau, Y.A., Beck, R. A. (2004). Increasing research self-efficacy among students in professional academic programs. *Innovative Higher Education*, 28, 3: 187-204.
31. Lei, S. A. (2008). Factors changing attitudes of graduate school students toward an introductory research methodology course. *Education*, 128 (4): 667-685.
32. Bakken, L. L., Byars-Winston, A., Gundermann, D. M., Ward, E. C., Slattey, A., King, A., Scott, D., Taylor, R. E. (2010). Effects of an educational intervention on female biomedical scientists' research self-efficacy. *Adv in Health Sci Educ*, 15: 167-183.

