

فصلنامه علمی - پژوهشی

پژوهش در ورزش های دانشگاهی

سال اول، شماره سوم

سال انتشار: تابستان ۱۳۹۲

شماره استاندارد بین المللی: ۲۳۴۵-۳۵۹۱

شماره پیاپی: ۳

براساس نامه کمیسیون بررسی علمی نشریات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به شماره ۱۰۹۰۵۲/۱۸/۳ مورخ ۱۳۹۲/۰۷/۱۵، این نشریه از شماره یک، زمستان ۹۱ تا شهریور ۹۴ دارای اعتبار علمی- پژوهشی می باشد.

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۷۵۰۰ تومان

فصلنامه علمی- پژوهشی پژوهش در ورزش‌های دانشگاهی

- مدیرمسئول: دکتر مهدی طالب‌پور
- سردبیر: دکتر محمد کشتی‌دار
- مدیر داخلی: حمید رضا مقصودی
- مدیر اجرایی: بهزاد بهزادنیا
- هیئت تحریریه (به ترتیب حروف الفبا)
 - ✓ دکتر حسن اسدی (دانشیار دانشگاه تهران- مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی)
 - ✓ دکتر محمد اسماعیل افضل پور (دانشیار دانشگاه بیرجند- فیزیولوژی ورزشی)
 - ✓ دکتر ولی اله دیدی روشن (استاد دانشگاه مازندران- فیزیولوژی ورزشی)
 - ✓ دکتر رضارجبی (استاد دانشگاه تهران- طب ورزشی)
 - ✓ دکتر فرهاد رحمانی نیا (استاد دانشگاه گیلان- فیزیولوژی ورزشی)
 - ✓ دکتر محمد حسین رضوی (دانشیار دانشگاه مازندران- مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی)
 - ✓ دکتر مهدی طالب پور (دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد و عضو پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی- مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی)
 - ✓ دکتر مهرداد عنبریان (دانشیار دانشگاه بوعلی سینا- بیومکانیک کلینیکی)
 - ✓ دکتر ابولفضل فراهانی (استاد دانشگاه پیام نور- مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی)
 - ✓ دکتر محمد کشتی‌دار (دانشیار دانشگاه بیرجند- مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی)
 - ✓ دکتر حبیب هنری (استادیار دانشگاه علامه طباطبایی و عضو پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی - مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی)

نشانی: تهران، میدان فردوسی، خیابان شهید موسوی، سازمان امور دانشجویان، طبقه سوم، اداره کل تربیت بدنی، دفتر نشریه پژوهش در ورزش دانشگاهی

تلفن: ۰۲۱-۹۶۶۴۳۶۳-۰۲۱ دورنگار: ۰۲۱-۸۸۸۳۲۰۹۸

نشانی پست الکترونیک: uss@ssrc.ac.ir

سامانه نشریات پژوهشگاه تربیت بدنی: Js.ssrc.ac.ir

اسامی مشاوران علمی این شماره (به ترتیب حروف الفباء)

دکتر حمید آقا علی نژاد

دکتر مالک احمدی

دکتر مرضیه ثاقب جو

دکتر محمد جلیل وند

دکتر جعفر خوشبختی

دکتر حمید طاهری

دکتر نصراله عرفانی

دکتر حسین عیدی

دکتر مهرداد محرم زاده

دکتر بتول مشرف جوادی

دکتر فریده هادوی

راهنمای تهیه مقاله فصلنامه علمی - پژوهشی

«پژوهش در ورزش‌های دانشگاهی»

نشریه پژوهش در ورزش‌های دانشگاهی به صورت فصلنامه در کلیه گرایش‌های تخصصی تربیت بدنی و علوم ورزشی بر اساس رویکرد ورزش دانشگاهی به زبان فارسی منتشر می‌گردد. در این نشریه مقالات چاپ می‌شود که نتایج پژوهش‌های بنیادی، کاربردی و توسعه‌ای در حوزه‌های مختلف علوم ورزشی باشد و جامعه دانشگاهی در آن گنجانده شده باشد. خواهشمند است دستور العمل زیر را مطالعه کنید و بر اساس آن اقدام به ارسال مقاله نمایید.

لازم به توضیح است که مقالات دریافتی از طریق سایت پژوهشگاه در مرحله اول و قبل از ارسال به داوری از نظر رعایت دستورالعمل زیر مورد بررسی قرار خواهد گرفت و در صورت مشاهده عدم رعایت دستور العمل، مقاله برای داوری ارسال نخواهد شد.

۱) اصول کلی

نوع مقالات پذیرفته شده

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

۲.۱) دستورالعمل ارسال مقالات:

ورود و ارسال مقالات از طریق آدرس ایمیل uss@ssrc.ac.ir به صورتی که شرح داده شده است، ارسال شود.

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

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

۲) نحوه تنظیم مقالات

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

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

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

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

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

اصل مقاله شامل موارد زیر می باشد:

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

روش پژوهش: شرح دقیق طرح پژوهش، جامعه و نمونه آماری، مواد و روش‌های اندازه‌گیری و روش‌های آماری

یافته‌ها (نتایج): شرح کامل یافته‌های پژوهش

بحث: شرح نکات مهم یافته‌ها و مقایسه آن با یافته‌های حاصل از مطالعات دیگر و توجیه و تفسیر موارد مشترک و مورد اختلاف، و بیان کاربرد احتمالی یافته‌ها و در نهایت نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادات حاصل از یافته‌های پژوهش

دستورالعمل نوشتن متن مقاله و منابع:

ارجاع دهی منابع می بایست به روش APA باشد. برای ارجاع دهی در متن از (نویسنده، سال) مانند (حسنی، ۱۳۸۷) استفاده گردد. کلیه منابع بر اساس حروف الفبا و بدون شماره تنظیم شود. همچنین در داخل متن هر جا نیاز به استفاده از پرانتز می باشد، باید بین حرف آخر کلمه و پرانتز فاصله باشد و پرانتز نباید به کلمه بچسبد:

مثال: بررسی انجام شده توسط اشमित (۲۰۰۴) نشان داد ...

نحوه نگارش منابع مورد استفاده:

منابعی که در متن مورد استفاده قرار می‌گیرند، باید به صورت زیر معرفی شوند:

۱- مقالات:

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

علیزاده، محمدحسین. و تجاری، فرشاد. (۱۳۸۵). بررسی وضعیت ایمنی اماکن ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران و ارائه راهکارهای مناسب. نشریه پژوهش در علوم ورزشی، ۵(۱۵)، صص: ۲۳-۳۹

مقاله لاتین:

Fisher, M., Juszczak, L. & Friedman, S. (1996). Sports participation in an urban high school: Academic and psychological correlates. *Journal of Adolescent Health, 18*(5), 329-334.

۲- کتاب فارسی:

نام خانوادگی و نام نویسنده/ نویسندگان. (سال انتشار). عنوان کتاب (به صورت ایتالیک)، نام و نام خانوادگی مترجم/ مترجمان (در صورت ترجمه بودن کتاب)، شماره چاپ، شهر محل چاپ، ناشر، شماره صفحه.
کاشف، میرمحمد. (۱۳۸۸). مدیریت اماکن و فضاهای ورزشی. چاپ اول، تهران: بامدادکتاب.

کتاب لاتین:

Byl, J. (2002). *Intramural Recreation: A Step-By-Step Guide to Creating an Effective Program*. Publisher: Human Kinetics, pp: 172-175.

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

۴- پایان نامه و گزارش‌های پژوهشی: نام خانوادگی و نام مجری/مجریان. (سال نشر). عنوان پایان‌نامه، رساله یا پژوهش، ذکر واژه پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، رساله دکتری یا گزارش پژوهشی، محل ارائه گزارش

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

نکات اداری و تعهدی:

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

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

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

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

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

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

نشانی: تهران، میدان فردوسی، خیابان شهید موسوی، سازمان امور دانشجویان، طبقه سوم، اداره کل تربیت بدنی، دفتر نشریه پژوهش در ورزش دانشگاهی

کد پستی: ۱۵۸۱۹-۴۴۷۳۴

تلفن: ۰۲۱-۹۶۶۶۴۳۶۳-۰۲۱ دورنگار: ۰۲۱-۸۸۸۳۲۰۹۸

فهرست مطالب

| صفحه | عنوان |
|------|---|
| ۱۳ | • ارزیابی موانع و راهکارهای توسعه سهم فعالیت‌های ورزشی اوقات فراغت دانشجویان عباس نظریان مادوانی، علیرضا رضانی |
| ۲۹ | • طراحی مدل تعهد ورزشی دانشجویان ورزشکار: نقش سازه‌های انگیزش و رضایتمندی وحید ایرانی، محسن لقمانی، میثم روحانی، نوشین بنار |
| ۴۹ | • ارتباط توانمندسازی با آمادگی برای تغییر در کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران علی بنسبردی، محمدرضا معین فرد |
| ۶۳ | • رابطه انسجام گروهی و اثربخشی تیمی دانشجویان دختر و پسر شرکت کننده در یازدهمین المپیاد ورزشی دانشجویی کشور امین شرری، محمود گودرزی، زینب آنت، امید جمشیدی |
| ۷۷ | • رابطه بین ورزش و حفظ هویت فرهنگی دانشجویان ورزشکار غلامرضا شعبانی بهار، سجاد مقبولی |
| ۹۳ | • ارتباط بین ادراکات از حمایت استقلالی والدین با شاخص‌های بهزیستی دانشجویان پسر ورزشکار: با رویکرد تئوری خود-مختاری بهزاد بهزادنیا، مالک احمدی، محمد کشتی‌دار |
| ۱۰۹ | • موانع توسعه ورزش همگانی در دانشگاه‌ها رحیمه مهدی‌زاده، رضا اندام، شهناز روزبهانی |
| ۱۲۷ | • تحلیل اثر عوامل اجتماعی بر اشتغال فارغ التحصیلان کارشناس ارشد رشته تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی ابوالفضل فراهانی، لیلا قربانی قهفرخی |

ارزیابی موانع و راهکارهای توسعه سهم فعالیت‌های ورزشی اوقات فراغت دانشجویان

عباس نظریان مادوانی^۱، علیرضا رضانی^۲

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۲/۱۰

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۲/۱۱

چکیده

فراغت مجموعه‌ای است از اشتغالات، که فرد با رضایت خاطر، برای استراحت، تفریح، توسعه آگاهی یا فراگیری غیر انتفاعی و مشارکت اجتماعی داوطلبانه بعد از رهایی از الزامات شغلی، خانوادگی و اجتماعی به آن می‌پردازد. هدف از این پژوهش، ارزیابی موانع و راهکارهای توسعه سهم وجایگاه ورزش و فعالیت بدنی منظم در تامین اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی بود. به استناد جدول مورگان تعداد ۴۰۰ نفر از دانشجویان (۲۰۰ دختر و ۲۰۰ پسر) به عنوان نمونه پژوهش انتخاب و به روش توصیفی - پیمایشی مورد بررسی قرار گرفتند. جمع‌آوری داده‌ها به کمک پرسشنامه محقق ساخته انجام شد که روایی محتوایی و صوری آن توسط متخصصان، تأیید و ضریب آلفای کرونباخ آن، ۰/۹۲ و روایی سازه آزمون با روش تحلیل عاملی (ضریب KMO) ۰/۹۱ بدست آمد. از آزمون یو من ویتنی جهت مقایسه نظرات دو گروه آزمودنی پژوهش استفاده شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد. نتایج نشان داد بین میزان درآمد خانواده دانشجویان با انجام فعالیت‌های ورزشی به صورت تفریحی، شرکت در مسابقات ورزشی، شرکت در ورزش‌های انفرادی مانند شنا و تنیس، ارتباط معنادار در حد $P < 0/01$ وجود دارد. طبق اولویت‌بندی دانشجویان، موانع موثر در توسعه سهم ورزش در اوقات فراغت به ترتیب کمبود تجهیزات ورزشی (دیدگاه ۸۱ درصد مخاطبان)، کمبود فضای ورزشی (دیدگاه ۷۷ درصد مخاطبان)، کم توجهی به درس تربیت بدنی در مدارس (دیدگاه ۷۵ درصد مخاطبان)، عدم فرهنگ‌سازی کافی در مورد مزایای پرداختن به فعالیت‌های منظم بدنی (دیدگاه ۷۴/۵ درصد مخاطبان) عنوان شد. ضمن اینکه سه اولویت اول‌راهکارها از نظر دانشجویان جهت توسعه سهم ورزش در اوقات فراغت دانشجویان عبارت بودند از ارائه بلیط با تخفیف ویژه یا رایگان برای استفاده از اماکن ورزشی یا دیدن مسابقات ورزشی (دیدگاه ۸۰ درصد مخاطبان)، تجهیز و بهسازی اماکن و فضاهای ورزشی درون خوابگاه‌ها و درون دانشگاه (دیدگاه ۷۹ درصد مخاطبان)، عرضه تجهیزات ورزشی با تخفیف ویژه به دانشجویان (دیدگاه ۷۷/۵ درصد مخاطبان). پیشنهاد می‌شود کارگروه تخصصی اوقات فراغت و ورزش با نظارت متخصصین تربیت بدنی و علوم ورزشی به منظور تدوین برنامه‌های کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت جهت رفع تدریجی موانع برنامه‌ای، کالبدی، مالی و انسانی حوزه اوقات فراغت و ورزش دانشگاه ایجاد شود.

واژگان کلیدی: اوقات فراغت، ورزش، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی.

۱، ۲. استادیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی

۱. نویسنده مسئول

مقدمه

مفهوم اوقات فراغت در طبقات متعددی همچون اوقات فراغت به عنوان بازمانده وقت، اوقات فراغت به عنوان فعالیت، اوقات فراغت از دید عملکردی، اوقات فراغت از دیدگاه آزادی عمل‌دسته‌بندی شده است (۱).

اوقات فراغت به عنوان بازمانده وقت، به عنوان اوقات غیر موظف در نظر گرفته شده، یعنی اوقات اختیاری که پس از اوقات کاری و انجام امور مربوط به امرار معاش باقی می‌ماند و شخص می‌تواند با آزادی نسبی به هر فعالیتی که دوست دارد، بپردازد. اوقات فراغت به عنوان فعالیت، به فعالیت‌های انجام شده مانند ورزش، تماشای تلویزیون، هنر، رقص، سرگرمی‌ها، تعطیلات، بازی‌های برد و باختی (قمار) و صرف نوشیدنی‌ها معطوف شده است. اغلب، این فعالیت‌ها را شادی بخش و دلپذیرتر توصیف می‌کنند و نام تفریح بر آن می‌نهند. اوقات فراغت از دیدگاه عملکردی، عبارت است از، انجام اعمالی مفید برای اشخاص و به طور خاص برای جامعه. بنابراین، از این نظر اوقات فراغت، ابزاری است برای نیل به اهداف مطلوب و پذیرفته شده اجتماعی. اوقات فراغت از دیدگاه آزادی، اشاره به مدت زمانی دارد که آدمی از پایبندی‌هایی که دیگر لایه‌های زندگی را فراگرفته رهایی یابد (۱).

بزرگان و اندیشمندان حوزه‌های مختلف دینی و فلسفی نیز به این امر اهتمام ویژه‌ای داشته‌اند. در دین مبین اسلام نیز به وقت و بهره‌برداری مناسب از آن بسیار تاکید شده است. به عنوان مثال پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: بیشتر مردم در دو خصلت دارای گمراهی و ضلالت هستند، یکی در مورد سلامت و دیگری در مورد فراغت (۲).

از نگاه دانشمندان تعلیم و تربیت، روانشناسان و جامعه‌شناسان در تشریح مفهوم "اوقات فراغت" دیدگاه‌های متفاوتی مطرح شده است. فراغت از حیث لغوی با عبارتی همچون آسودگی، آسایش، آسوده شدن از کار، آزاد بودن از کار روزانه و هرگونه فرصت و مجال دیگر تعریف شده است. فراغت، شامل فعالیت‌هایی جدا از اجبارهای شغلی، خانوادگی و اجتماعی است که در آن فرد فقط به میل خود عمل می‌کند. در نتیجه فراغت، کار یا بیکاری نیست، بلکه یک تجربه با ارزش زندگی است و به قول ارسطو، فراغت، جدی‌ترین مشغله انسان است (۳).

نتایج احدینشان داد نحوه گذران اوقات فراغت با انحرافات رفتاری همبستگی بالایی دارد و قادر به تبیین بیشترین تغییرات انحرافات رفتاری است (۴). در همین راستا یافته‌های تورکیدسننشان داد نوجوانانی که به فعالیت‌های ورزشی می‌پردازند، کمتر دچار اضطراب و

افسردگی می‌شوند، مشکلات جسمی - روحی کمتری نشان می‌دهند و در مقایسه با نوجوانانی که به این قبیل فعالیت‌ها نمی‌پردازند از سلامت بیشتری برخوردارند(۵). شواهد دیگری نشان می‌دهد گذران اوقات فراغت با فعالیت‌های ورزشی، تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر عزت نفس و خودپنداره افراد دارد(۶). یافته‌های پژوهشی فرانکبیانگر این است که سطح تحمل جسمانی و مقاومت در برابر فشار روانی در افرادی که در محیط‌های طبیعی به سر می‌برند و به فعالیت تفریحی در طبیعت می‌پردازند، سریع‌تر و کامل‌تر است. در مجموع برخورداری از سبک زندگی توأم با اوقات فراغت فعال، به ویژه اگر با ورزش همراه باشد، برای سلامت جسمی مناسب است(۷).

نحوه گذران اوقات فراغت با توجه به عواملی از قبیل سن، شغل، میزان تحصیلات، علاقه، وضعیت درآمد، محل زندگی، تعداد اعضای خانواده، دسترسی به امکانات گذران اوقات فراغت و عوامل مختلف دیگر تأثیرگذار، تغییر می‌کند. با عنایت به اینکه موضوع مطالعه این تحقیق قشر دانشجو و جوان است، طبیعی است که به علت حساسیت این قشر، برای انتخاب نوع وسیله گذران اوقات فراغت، باید برنامه‌ریزی حساب شده و جدی ای از طرف مدیریت‌های جامعه و مسئولان مربوطه انجام شود. به علت شرایط سنی و علاقمندی آنان برای انتخاب بهترین‌ها، اغلب دانشجویان ترجیح می‌دهند اوقات فراغت خود را با برنامه‌های منظم و منسجم پر کنند و از اتلاف وقت بپرهیزند. دانشجو در جهت رفع این خواسته، چشم امید به برنامه‌ریزان فوق‌برنامه دانشگاه دارد. همچنین با بصیرت کامل برنامه‌های فوق را بررسی می‌کند و در جستجوی انتخاب بهترین‌ها است؛ هر چند ممکن است آن را خارج از محیط دانشگاه به دست آورد(۸). بهره‌گیری شایسته از اوقات فراغت، منوط به برنامه‌ریزی دقیق و متناسب با نیازها و اجرای موفق است. برنامه‌ریزی اوقات فراغت نمی‌تواند چیزی مستقل و بی ارتباط با سایر اوقات باشد؛ بلکه باید با برنامه‌های کلان زندگی ارتباط داشته باشد و مؤید و راهگشا و زمینه ساز آن باشد. در غیر اینصورت، خواه ناخواه بخش‌هایی از عمر پرارزش انسان در وادی پوچی و بی ثمری از بین می‌رود و صرف کارهای لغو و بهبود می‌گردد(۹).

در جوامعی که در آن نسبت جوانان بالا است و جوامع در حال توسعه می‌باشند، آسیب‌های فراغتی هم بیشتر مطرح می‌گردد. اگرچه اوقات فراغت را می‌توان مهمترین و دلپذیرترین اوقات آحاد بشر دانست، اما این اوقات ممکن است برای عده‌ای متضمن تعمق و تفکر و ساختن و ابداع باشد و برای عده‌ای دیگر ملال‌آور و یا دربردارنده آسیب‌های جسمی و روانی. برداشت افراد از فراغت و نحوه گذران اوقات فراغت برحسب شرایط اجتماعی و تاریخی و دوره زندگی متفاوت است. اما در غالب جوامع و در اکثر شرایط اجتماعی، اوقات فراغت به طور بالقوه در

قشر جوان، آسیب‌هایی را نیز در بر دارد. در دوران معاصر، افزایش سال‌های تحصیل و حضور در محیط‌های خوابگاهی و همچنین تحصیل دور از خانواده، دورانی نسبتاً طولانی را در زندگی انسان‌ها پدید آورده است که در صورت عدم برنامه‌ریزی مناسب می‌تواند پیامدهای ناخوشایندی برای افراد بویژه جوانان در پی داشته باشد (۱۰).

طراحی فضاهای زندگی افراد نقش مستقیمی در کنترل‌پذیری اوقات فراغت دارند. کلارک و کریچر ضمن تأکید بر تفریحات شایسته و در خور جوانان، فعالیت‌های تفریحی آنان را فعالیت‌هایی می‌دانند که در زمان و مکان مشخص انجام می‌شود و با نقش‌های اجتماعی جوانان قابل تطبیق باشد (۱۱). با توجه به این که در هر حال امروزه بخشی از اوقات فراغت جوانان در محیط‌هایی دور از خانواده و بویژه خوابگاه‌های دانشجویی می‌گذرد و از شکل درون خانگی به اشکال برون خانگی تغییر کرده است، باید در برنامه‌ریزی‌ها برای حضور شایسته جوانان در عرصه اجتماع، فضاها و برنامه‌های فراغتی مناسبی پیش‌بینی شود. این فضاها و برنامه‌ها را می‌توان به فعالیت‌های ورزشی، هنری و فرهنگی و غیره اختصاص داد و نظارت بر آنها را مطلوبتر کرد تا بدین وسیله از کشانده شدن آنان به مراکز خرید و مصرف و فضاهای پوشیده و ناامن که احتمال گذران اوقات فراغت به شکل آسیب‌زا در آن بیشتر است، ممانعت گردد. رفع نگرش‌های جنسیتی تبعیض‌آمیز و بهره‌مندی دختران از اوقات فراغتی فرحبخش و سازنده، آثار فردی و اجتماعی مهمی در بردارد و این امر فراهم نمی‌شود مگر با کار فرهنگی وسیع در سطح خانواده‌ها و در سطح سایر نهادهای اجتماعی همچون دانشگاه‌ها.

تحقیقات بر روی ابعاد مختلف اوقات فراغت و عوامل مؤثر بر آن در خارج از ایران سابقه ای طولانی دارد و دارای گستردگی زیادی است؛ اما تجربه مطالعات خارج از کشور به تمامی قابل انطباق با ایران نیست و لازم است که در ایران مطالعات گسترده‌ای بر روی این پدیده و گروه‌های مختلف اجتماعی صورت گیرد. از سوی دیگر مطالعات انجام شده بیشتر به برخی متغیرهای اجتماعی و جمعیتی متکی است و پا را از این متغیرها فراتر نگذاشته‌اند. در ادامه برخی از یافته‌های پژوهشی مرتبط با موضوع حاضر، معرفی می‌گردد:

تندنویس، میزان اوقات فراغت دانشجویان دختر کشور را ۳ تا ۴ ساعت اعلام کرد و پنج رشته ورزشی جاری دختران دانشجو، به ترتیب شامل پیاده‌روی، نرمش، دویدن، بدنسازی و والیبال بود (۱۲). برازنده‌نیز در مطالعه خود مشاهده کرد که نوع و میزان اوقات فراغت، تحت تأثیر زمان و منابع در دسترس افراد است (۱۳). نتایج شفیعی‌نیز نشان داد که دانشجویان دختر دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز در اوقات فراغت به ورزش‌های تنیس‌روی میز، شنا و پیاده‌روی می‌پردازند و در صورت دسترسی به همه امکانات، به ترتیب به ورزش‌های شنا، اسب‌سواری و

اسکی علاقمندند. ضمناً این پژوهشگر، تماشای تلویزیون را اولویت اول برای پرکردن اوقات فراغت دانشجویان دختر دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی اعلام داشته است (۱۴). در بین یافته‌های محققان خارج از کشور نیز شاینیو و همکاران اظهار کردند که مطالعه کتب درسی یکی از فعالیت‌های فراغتی دانشجویان چهار کشور آمریکا، فرانسه، دانمارک و نیوزیلند است (۱۵). ضمن اینکه از نظر تامپسون و همکاران، ورزش‌های شنا، تنیس و تمرینات هوازی از ورزش‌های رایج دانشجویان دختر دانشکده علوم تندرستی دانشگاه بارسلونا است (۱۶). از طرف دیگر یافته‌های جکسون نشان داد که دختران بی‌تحرک‌تر از پسران هستند و پسرها بیشتر در فعالیت‌های سازمان یافته شرکت می‌کنند.

تحقیق حاضر به ارزیابی عوامل تسهیل کننده و بازدارنده توسعه سهم ورزش در اوقات فراغت دانشجویان پرداخته است. بنابراین سوال اصلی این است که وضعیت موجود نحوه گذران اوقات فراغت در بین دانشجویان دختر و پسر دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی چگونه است و این دانشجویان چه موانع و راهکارهایی را عامل یا مانع بهبود سهم ورزش در اوقات فراغت می‌دانند؟

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی پیمایشی به شیوه مقطعی بود. جامعه آماری آن را کلیه دانشجویان دانشگاه شهید رجایی در سال در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ تشکیل دادند. به استناد مدارک موجود در سال تحصیلی مذکور، حدود ۶۰۰۰ نفر دانشجو در این دانشگاه به تحصیل اشتغال داشته‌اند که به استناد جدول تعیین حجم نمونه مورگان نیاز به حجم نمونه ۳۶۱ نفری بود. بنابراین تعداد ۲۰۰ دانشجوی دختر ۲۰۰ دانشجوی پسر، به عنوان نمونه در این پژوهش مشارکت کردند و ۱۰٪ نیز به عنوان سر ریز به حجم نمونه افزوده شد. نمونه‌گیری به روش تصادفی در دسترس انجام شد. با صرف نظر از اختلاف احتمالی بین تعداد دانشجویان دانشکده-های هفت‌گانه دانشگاه و جنسیت آنان، نمونه مورد نیاز پژوهش به صورت مساوی و به روش تصادفی از بین دانشجویان دانشکده‌های ۷ گانه جمع‌آوری شد. به این ترتیب ۴۰۰ نفر (۲۰۰ دختر و ۲۰۰ پسر) در این پژوهش به عنوان نمونه مشارکت نمودند.

در این تحقیق جهت جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته به عنوان ابزار تحقیق استفاده شد. روایی محتوایی و صوری پرسشنامه بعد از بررسی و اظهارنظرهای تخصصی متخصصان امر و اصلاحات مد نظر تائید شد. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی (تجانس درونی) ابزار اندازه‌گیری (پرسشنامه محقق ساخته) در یک مطالعه مقدماتی از آلفای کرونباخ استفاده شد، به طوریکه مقدار ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۲، بدست آمد. همچنین برای تعیین روایی

سازه آزمون، از روش تحلیل عاملی با به کار بردن مولفه‌های اصلی استفاده شد که مقدار ضریب KMO به میزان ۰/۹۱ بدست آمد.

از آمار توصیفی به منظور تعیین میانگین، انحراف معیار، درصد و... استفاده شد. از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به منظور تعیین طبیعی بودن توزیع، از آزمون لوین برای تعیین تجانس واریانس و از آزمون یو من ویتنی جهت مقایسه نظرات دو گروه آزمودنی پژوهش استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۱۶ انجام شد.

نتایج

الف- ارائه نتایج توصیفی پژوهش

جدول ۱. نتایج توصیفی نمونه پژوهشی

| فرآوانی تراکمی % | درصد | فرآوانی | | | فرآوانی تراکمی % | درصد | فرآوانی | وضعیت | |
|------------------|-------|---------|-------------------|----------|------------------|-------|---------|-----------------|--------------|
| ۱۱/۵ | ۱۱/۵ | ۴۶ | کمتر از ۳ ساعت | مدت | ۱/۷۵ | ۱/۷۵ | ۷ | کمتر از ۳ ساعت | |
| ۳۰/۵ | ۱۹ | ۷۶ | بین ۳ تا ۹ ساعت | زمان | ۹/۲۵ | ۷/۵ | ۳۰ | بین ۳ تا ۵ ساعت | |
| ۵۷/۷۵ | ۲۷/۲۵ | ۱۰۹ | بین ۹ تا ۱۲ ساعت | حضور در | ۴۸/۷۵ | ۳۹/۵ | ۱۵۸ | بین ۵ تا ۷ ساعت | مدت زمان |
| ۷۹ | ۲۱/۲۵ | ۸۵ | بین ۱۲ تا ۱۵ ساعت | خوابگاه | ۹۳ | ۴۴/۲۵ | ۱۷۷ | بین ۷ تا ۹ ساعت | خواب |
| ۹۶ | ۱۷ | ۶۸ | بیش از ۱۵ ساعت | در شبانه | ۹۸/۲۵ | ۵/۲۵ | ۲۱ | بیش از ۹ ساعت | در شبانه روز |
| ۱۰۰ | ۴ | ۱۶ | بدون پاسخ | روز | ۱۰۰ | ۱/۷۵ | ۷ | بدون پاسخ | |
| | ۱۰۰ | ۴۰۰ | جمع | | | ۱۰۰ | ۴۰۰ | جمع | |
| ۴۸/۲۵ | ۴۸/۲۵ | ۱۹۳ | زن | | ۴۳/۷۵ | ۴۳/۷۵ | ۱۷۵ | کمتر از ۳ ساعت | |
| ۹۸ | ۴۹/۷۵ | ۱۹۹ | مرد | جنسیت | ۶۷/۷۵ | ۲۴ | ۹۶ | بین ۳ تا ۵ ساعت | مدت زمان |
| ۱۰۰ | ۲ | ۸ | بدون پاسخ | | ۸۷/۲۵ | ۱۹/۵ | ۷۸ | بین ۵ تا ۷ ساعت | مطالعه |
| | ۱۰۰ | ۴۰۰ | جمع | | ۹۴/۵ | ۷/۲۵ | ۲۹ | بین ۷ تا ۹ ساعت | دروس |
| | | | | | ۹۷ | ۲/۵ | ۱۰ | بیش از ۹ ساعت | تخصصی در |
| | | | | | ۱۰۰ | ۳ | ۱۲ | بدون پاسخ | شبانه روز |
| | | | | | | ۱۰۰ | ۴۰۰ | جمع | |

طبق یافته‌های جدول شماره ۱، ۵۰ درصد از نمونه آماری پسر و ۵۰ درصد را دختران تشکیل داده‌اند. نزدیک به ۵۰ درصد بیش از ۷ ساعت خواب و نزدیک به ۳۰ درصد از دانشجویان مورد پژوهش بیش از ۵ ساعت در شبانه روز مطالعه دارند. ضمن اینکه بیش از ۶۵ درصد دانشجویان فراتر از ۹ ساعت در خوابگاه حضور دارند.

جدول ۲. اوقات فراغت و انجام فعالیت‌های ورزشی(۱)

| مولفه های فراغت | گزینه ها | فراوانی | درصد | فراوانی تراکمی % |
|---|------------|---------|-------|------------------|
| اوقات فراغت و انجام فعالیت های ورزشی منظم روزانه | بسیار کم | | ۵۰/۷۵ | ۵۰/۷۵ |
| | کم | ۹۸ | ۲۴/۵ | ۷۵/۲۵ |
| | متوسط | ۴۶ | ۱۱/۵ | ۸۶/۷۵ |
| | زیاد | ۲۷ | ۶/۷۵ | ۹۳/۵ |
| | بسیار زیاد | ۱۳ | ۳/۲۵ | ۹۶/۷۵ |
| | بدون پاسخ | ۱۳ | ۳/۲۵ | ۱۰۰ |
| اوقات فراغت و انجام فعالیت های ورزشی نامنظم و تفریحی | بسیار کم | ۱۰۴ | ۲۶ | ۲۶ |
| | کم | ۱۱۵ | ۲۸/۷۵ | ۵۴/۷۵ |
| | متوسط | ۱۰۳ | ۲۵/۷۵ | ۸۰/۵ |
| | زیاد | ۳۹ | ۹/۷۵ | ۹۰/۲۵ |
| | بسیار زیاد | ۲۵ | ۶/۲۵ | ۹۶/۵ |
| | بدون پاسخ | ۱۴ | ۳/۵ | ۱۰۰ |
| اوقات فراغت و راهپیمایی منظم روزانه | بسیار کم | ۱۹۴ | ۴۸/۵ | ۴۸/۵ |
| | کم | ۸۳ | ۲۰/۷۵ | ۶۹/۲۵ |
| | متوسط | ۷۵ | ۱۸/۷۵ | ۸۸ |
| | زیاد | ۲۶ | ۶/۵ | ۹۴/۵ |
| | بسیار زیاد | ۸ | ۲ | ۹۶/۵ |
| | بدون پاسخ | ۱۴ | ۳/۵ | ۱۰۰ |
| اوقات فراغت و فعالیت‌هایی مانند کوه نوردی و گشت و گذار در طبیعت | بسیار کم | ۱۹۴ | ۴۸/۵ | ۴۸/۵ |
| | کم | ۸۵ | ۲۱/۲۵ | ۶۹/۷۵ |
| | متوسط | ۶۷ | ۱۶/۷۵ | ۸۶/۵ |
| | زیاد | ۲۷ | ۶/۷۵ | ۹۳/۲۵ |
| | بسیار زیاد | ۱۳ | ۳/۲۵ | ۹۶/۵ |
| | بدون پاسخ | ۱۴ | ۳/۵ | ۱۰۰ |

به استناد داده‌های جدول شماره ۲، بین ۷۰-۵۵ درصد دانشجویان در اوقات فراغت خود زمان اندکی را به فعالیت‌های تفریحی- ورزشی مبتنی بر تندرستی اختصاص می دهند.

جدول ۳. اوقات فراغت و انجام فعالیت‌های ورزشی(۲)

| مولفه های فراغت | گزینه ها | فراوانی | درصد | فراوانی تراکمی % |
|---|------------|---------|-------|------------------|
| اوقات فراغت و شرکت در فعالیت های بدنسازی آمادگی جسمانی وایروبیک | بسیار کم | ۱۸۳ | ۴۵/۷۵ | ۴۵/۷۵ |
| | کم | ۶۳ | ۱۵/۷۵ | ۶۱/۵ |
| | متوسط | ۹۱ | ۲۲/۷۵ | ۸۴/۲۵ |
| | زیاد | ۳۳ | ۸/۲۵ | ۹۲/۵ |
| | بسیار زیاد | ۱۵ | ۳/۷۵ | ۹۶/۲۵ |
| | بدون پاسخ | ۱۵ | ۳/۷۵ | ۱۰۰ |
| اوقات فراغت و شرکت در مسابقات درون دانشگاه و بین دانشگاه ها | بسیار کم | ۲۰۵ | ۵۱/۲۵ | ۵۱/۲۵ |
| | کم | ۶۳ | ۱۵/۷۵ | ۶۷ |
| | متوسط | ۵۸ | ۱۴/۵ | ۸۱/۵ |
| | زیاد | ۴۴ | ۱۱ | ۹۲/۵ |
| | بسیار زیاد | ۱۱ | ۲/۷۵ | ۹۵/۲۵ |
| | بدون پاسخ | ۱۹ | ۴/۷۵ | ۱۰۰ |
| اوقات فراغت و شرکت در مسابقات ورزش قهرمانی در تیم ها و باشگاه های خارج از دانشگاه | بسیار کم | ۲۴۴ | ۶۱ | ۶۱ |
| | کم | ۴۸ | ۱۲ | ۷۳ |
| | متوسط | ۵۹ | ۱۴/۷۵ | ۸۷/۷۵ |
| | زیاد | ۲۴ | ۶ | ۹۳/۷۵ |
| | بسیار زیاد | ۹ | ۲/۲۵ | ۹۶ |
| | بدون پاسخ | ۱۶ | ۴ | ۱۰۰ |
| اوقات فراغت و شرکت در ورزش های انفرادی مانند شنا، تنیس و... | بسیار کم | ۲۱۷ | ۵۴/۲۵ | ۵۴/۲۵ |
| | کم | ۵۲ | ۱۳ | ۶۷/۲۵ |
| | متوسط | ۵۵ | ۱۳/۷۵ | ۸۱ |
| | زیاد | ۴۰ | ۱۰ | ۹۱ |
| | بسیار زیاد | ۱۷ | ۴/۲۵ | ۹۵/۲۵ |
| | بدون پاسخ | ۱۹ | ۴/۷۵ | ۱۰۰ |

به استناد داده‌های جدول شماره ۳، بین ۷۰-۶۵ درصد دانشجویان در زمان اوقات فراغت خود تمایل اندکی به مشارکت در فعالیتهای مسابقاتی- ورزشی دارند.

جدول ۴. اولویت‌های علایق دانشجویان دختر و پسر در گذران اوقات فراغت

| جنسیت | شاخص | تفریح و سرگرمی | پژوهش | ورزش | مطالعه | امور شخصی | ادبی و هنری | سیاسی اجتماعی |
|--------|---------|----------------|-------|------|--------|-----------|-------------|---------------|
| زن | تعداد | ۱۹۲ | ۱۹۳ | ۱۹۳ | ۱۹۲ | ۱۹۳ | ۱۹۳ | ۱۹۳ |
| | میانگین | ۳۵ | ۲۲ | ۱۷ | ۱۶ | ۱۵ | ۱۱ | ۸ |
| مرد | تعداد | ۱۹۹ | ۱۹۹ | ۱۹۹ | ۱۹۹ | ۱۹۹ | ۱۹۹ | ۱۹۹ |
| | میانگین | ۳۵ | ۲۳ | ۱۹ | ۱۹ | ۱۶ | ۱۱ | ۸ |
| جمع کل | تعداد | ۳۹۹ | ۴۰۰ | ۴۰۰ | ۳۹۹ | ۴۰۰ | ۴۰۰ | ۴۰۰ |
| | میانگین | ۳۵ | ۲۲,۵ | ۱۸ | ۱۷ | ۱۶ | ۱۱ | ۸ |

| نوع فعالیت | زنان دانشجوی | مردان دانشجوی |
|-------------------------------------|--------------|---------------|
| تفریح و سرگرمی | اولویت اول | اولویت اول |
| فعالیت‌های علمی، پژوهشی (تولید علم) | اولویت دوم | اولویت دوم |
| فعالیت‌های ورزشی | اولویت سوم | اولویت سوم |
| مطالعه (دانش افزایی) | اولویت چهارم | اولویت چهارم |
| فرائض مذهبی و امور شخصی | اولویت پنجم | اولویت پنجم |
| فعالیت‌های ادبی و هنری | اولویت ششم | اولویت ششم |
| فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی | اولویت هفتم | اولویت هفتم |

اطلاعات این جدول از طریق ادغام سئوال‌ات پرسشنامه و پیشنهادهای دانشجویان، براساس وجوه اشتراک آنها در قالب هفت فعالیت کلی، حاصل شده است. برای تعیین اولویت نوع فعالیت از دیدگاه دانشجویان، با توجه به مقیاس جمع‌آوری داده‌ها، از شاخص میانگین استفاده شده است. همانگونه که جدول شماره ۴ نشان می‌دهد، فعالیت‌های ورزشی اولویت سوم دانشجویان است.

جدول ۵. دیدگاه دانشجویان در خصوص راهکارهای توسعه سهم و جایگاه ورزش در اوقات فراغت

| ردیف | پرسش‌ها | گزینه‌ها پاسخ‌ها | بسیار کم | کم | متوسط | زیاد | بسیار زیاد | بدون پاسخ |
|------|--|---------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-----------|
| ۱ | فراهم آوردن زمینه برگزاری ورزش صبحگاهی در خوابگاه | فراوانی درصد | ۸۴ ۲۱ | ۶۵ ۶۲/۲۵ | ۱۲۲ ۳۰/۵ | ۷۰ ۱۷/۵ | ۴۹ ۱۲/۲۵ | ۲/۵ |
| ۲ | برگزاری نمادین زنگ ورزش روزانه در دانشگاه | فراوانی درصد | ۸۹ ۲۵/۵ | ۶۲ ۱۵/۵ | ۹۴ ۲۳/۵ | ۷۵ ۱۸/۷۵ | ۶۶ ۱۶/۵ | ۳/۵ |
| ۳ | برگزاری اردوهای کوهنوردی و طبیعت گردی | فراوانی درصد | ۳۱ ۷/۷۵ | ۴۳ ۱۰/۷۵ | ۸۴ ۲۱ | ۱۰۷ ۲۶/۷۵ | ۱۱۴ ۲۸/۵ | ۵/۲۵ |
| ۴ | برگزاری مسابقات ورزشی مستمر. | فراوانی درصد | ۴۶ ۱۱/۵ | ۶۴ ۱۶ | ۹۶ ۲۴ | ۸۳ ۲۰/۷۵ | ۹۵ ۲۳/۷۵ | ۴ |
| ۵ | تاسیس انجمن‌ها و گروه‌های ورزشی درون خوابگاهی، درون دانشکده ای و درون دانشگاهی | فراوانی درصد | ۳۸ ۹/۵ | ۶۷ ۱۶/۷۵ | ۹۵ ۲۳/۷۵ | ۹۸ ۲۴/۵ | ۸۴ ۲۱ | ۴/۵ |
| ۶ | عرضه تجهیزات ورزشی با تخفیف ویژه به دانشجویان | فراوانی درصد | ۳۷ ۹/۲۵ | ۳۹ ۹/۷۵ | ۷۸ ۱۹/۵ | ۱۰۰ ۲۵ | ۱۳۲ ۳۳ | ۳/۵ |
| ۷ | تجهیز و بهسازی اماکن و فضاهای ورزشی درون خوابگاه و درون دانشگاه | فراوانی درصد | ۳۷ ۹/۲۵ | ۳۳ ۸/۲۵ | ۷۱ ۱۷/۷۵ | ۸۶ ۲۱/۵ | ۱۵۹ ۳۹/۷۵ | ۳/۵ |
| ۸ | ارائه بلیط‌های استفاده از اماکن ورزشی با تخفیف ویژه به دانشجویان | فراوانی درصد | ۳۶ ۹ | ۳۴ ۸,۵ | ۷۷ ۱۹/۲۵ | ۹۵ ۲۳/۷۵ | ۱۴۵ ۳۶/۲۵ | ۳/۲۵ |
| ۹ | استقرار مربی ورزش در خوابگاه‌ها | فراوانی درصد | ۴۸ ۱۲ | ۵۴ ۱۳,۵ | ۸۵ ۲۱/۲۵ | ۸۱ ۲۰/۲۵ | ۱۱۳ ۲۸/۲۵ | ۴/۲۵ |
| ۱۰ | برگزاری کلاس‌های آموزش مهارت‌های ورزشی | فراوانی درصد | ۴۴ ۱۱ | ۵۱ ۱۲/۷۵ | ۸۶ ۲۱/۵ | ۱۰۰ ۲۵ | ۱۰۰ ۲۵ | ۴/۷۵ |
| ۱۱ | برگزاری فعالیت‌های ورزشی مانند طبیعت گردی دانشجویی و خانوادگی | فراوانی درصد | ۶۵ ۱۶/۲۵ | ۵۲ ۱۳ | ۱۰۰ ۲۵ | ۷۶ ۱۹ | ۹۲ ۲۳ | ۳/۷۵ |
| ۱۲ | برگزاری فعالیت‌های ورزشی مانند طبیعت گردی با دوستان و همکاران | فراوانی درصد | ۵۱ ۱۲/۷۵ | ۵۵ ۱۳/۷۵ | ۷۷ ۱۹/۲۵ | ۹۴ ۲۳/۵ | ۱۱۰ ۲۷/۵ | ۲۳/۵ |
| ۱۳ | توزیع بروشورهای ورزشی بین دانشجویان و دانشگاهیان | فراوانی درصد | ۸۲ ۲۰/۵ | ۸۸ ۲۲ | ۱۰۰ ۲۵ | ۵۸ ۱۴/۵ | ۵۹ ۱۴/۷۵ | ۳/۲۵ |
| ۱۴ | برگزاری فعالیت‌های ورزشی مشترک دانشجویان و دانشگاهیان (کوهنوردی و راهپیمایی) | فراوانی درصد | ۵۰ ۱۲/۵ | ۶۶ ۱۶/۵ | ۸۴ ۲۱ | ۷۸ ۱۹/۵ | ۱۰۸ ۲۷ | ۳/۵ |
| ۱۵ | اختصاص یک واحد درس تربیت بدنی در برنامه آموزشی برای هر ترم دانشجو | فراوانی درصد | ۱۰۲ ۲۵/۵ | ۵۸ ۱۴/۵ | ۷۴ ۱۸/۵ | ۵۵ ۱۳/۷۵ | ۹۴ ۲۳/۵ | ۴/۲۵ |

در پاسخ به پرسش‌هایی که راهکارهای توسعه سهم و جایگاه ورزش در تامین اوقات فراغت را

بررسی می‌کنند، جمعاً ۱۵ پرسش از گروه مورد مطالعه پرسیده شد. برگزاری ورزش صبحگاهی در خوابگاه‌ها (حدود ۵۰ درصد)، برگزاری نمادین زنگ ورزش در دانشگاه (حدود ۵۵ درصد)، برگزاری اردوهای کوهنوردی و طبیعت گردی (حدود ۸۰ درصد)، برگزاری مسابقات ورزشی مستمر (حدود ۷۰ درصد)، تاسیس انجمن‌های ورزشی (حدود ۷۳ درصد)، عرضه تجهیزات ورزشی با تخفیف دانشجویی (حدود ۸۰ درصد)، تجهیز و بهسازی اماکن و فضاهای ورزشی درون خوابگاهی و درون دانشگاهی (حدود ۸۲ درصد)، ارائه بلیط‌های استفاده از اماکن ورزشی با تخفیف ویژه به دانشجویان (۸۳ درصد)، استفاده از مربیان ورزش در خوابگاه‌ها (۷۴ درصد) را از راهکارهای توسعه سهم و جایگاه ورزش در تامین اوقات فراغت دانسته‌اند. همچنین ۵۰ درصد از دانشجویان برگزاری کلاس‌های آموزش مهارت‌های ورزشی و حدود ۶۰ درصد دانشجویان اختصاص یک واحد درس تربیت بدنی در برنامه آموزشی برای هر ترم را از دیگر راهکارهای توسعه سهم و جایگاه ورزش در تامین اوقات فراغت دانسته‌اند.

جدول ۶. دیدگاه دانشجویان در خصوص عوامل باز دارنده توسعه سهم و جایگاه ورزش در اوقات فراغت

| ردیف | پرسش‌ها | گزینه‌ها پاسخ‌ها | بسیار کم | کم | متوسط | زیاد | بسیار زیاد | بدون پاسخ |
|------|--|------------------|----------|----|-------|------|------------|-----------|
| ۱ | عدم فرهنگ سازی کافی در مورد مزایای پرداختن به فعالیت‌های منظم بدنی | فراوانی درصد | ۲۹ | ۵۴ | ۱۰۴ | ۱۰۰ | ۹۵ | ۱۸ |
| ۲ | کمبود تجهیزات ورزشی دانشگاه و خوابگاه | فراوانی درصد | ۲۷ | ۲۹ | ۱۰۲ | ۱۰۹ | ۱۱۵ | ۱۸ |
| ۳ | کمبود فضاها و اماکن ورزشی دانشگاه و خوابگاه | فراوانی درصد | ۱۶ | ۵۵ | ۸۴ | ۱۰۹ | ۱۱۷ | ۱۹ |
| ۴ | کمبود زمان برای پرداختن به ورزش در دانشگاه | فراوانی درصد | ۲۲ | ۴۴ | ۹۹ | ۱۱۵ | ۱۰۶ | ۱۴ |
| ۵ | کمبود تسهیلات ورزشی (کمد، رختکن و ...) | فراوانی درصد | ۳۳ | ۵۵ | ۹۵ | ۹۲ | ۱۰۰ | ۲۵ |
| ۶ | کمبود فعالیتهای تبلیغاتی برای ترویج فعالیت‌های ورزشی از طرف دانشگاهیان و مسئولان | فراوانی درصد | ۳۰ | ۵۴ | ۱۳۳ | ۷۷ | ۸۲ | ۲۴ |
| ۷ | کمبود مسابقات و فعالیتهای ورزشی رقابتی در خوابگاه و دانشگاه | فراوانی درصد | ۳۷ | ۶۳ | ۱۲۲ | ۸۷ | ۷۶ | ۱۵ |
| ۸ | عدم علاقه به ورزش و فعالیت‌های ورزشی | فراوانی درصد | ۶۴ | ۷۰ | ۹۲ | ۷۶ | ۷۷ | ۲۱ |
| ۹ | ذهنیت نامناسب از شرکت در فعالیتهای ورزشی در دوره‌های تحصیلی قبلی | فراوانی درصد | ۶۹ | ۸۱ | ۹۱ | ۷۲ | ۶۹ | ۱۸ |
| ۱۰ | کم توجهی آموزش و پرورش به درس تربیت بدنی | فراوانی درصد | ۳۵ | ۴۳ | ۸۳ | ۱۰۵ | ۱۱۵ | ۱۹ |

در بررسی دیدگاه دانشجویان در مورد عوامل باز دارنده در توسعه سهم و جایگاه ورزش در تامین

اوقات فراغت، جمعاً ده پرسش مطرح شده است. عدم فرهنگ‌سازی اجتماعی در خصوص مزایای پرداختن به فعالیت‌های منظم بدنی در اوقات فراغت (حدود ۷۹ درصد)، کمبود تجهیزات ورزشی (حدود ۵۵ درصد)، کمبود فضاها و اماکن ورزشی دانشگاه و خوابگاه (حدود ۸۲ درصد)، کمبود وقت (حدود ۸۳ درصد)، کمبود تسهیلات جانبی مانند رختکن و کمد و... (۷۸ درصد)، کمبود فعالیت‌های تبلیغاتی در خصوص فعالیت‌های ورزشی از طرف دانشگاهیان و مسئولان (۷۹ درصد)، کمبود مسابقات و فعالیت‌های ورزشی در خوابگاه و دانشگاه (۷۵ درصد)، عدم علاقه به ورزش و فعالیت‌های ورزشی (حدود ۷۹ درصد)، ذهنیت نامناسب از شرکت در فعالیت‌های ورزشی دوره‌های تحصیلی قبلی (حدود ۶۲ درصد)، کم توجهی آموزش و پرورش به درس تربیت بدنی (حدود ۵۵ درصد)، از آرای دانشجویان را در خصوص عوامل باز دارنده در توسعه سهم و جایگاه ورزش در تامین اوقات فراغت به خود اختصاص داده است.

جدول ۷. میزان علاقه دانشجویان دختر و پسر به شرکت در فعالیت‌های ورزشی

| سؤال ها یافته ها | ۱ شرکت در فعالیتهای ورزشی به صورت نامنظم و تفریحی | ۲ شرکت در مسابقات ورزشی درون دانشگاهی و درون خوابگاهی | ۳ شرکت در مسابقات ورزشی قهرمانی کشوری و باشگاهی | ۴ شرکت در مسابقات ورزش های تیمی |
|------------------|---|---|---|---------------------------------|
| یو من - ویتنی | ۱۵۷۷۳/۵ | ۱۴۸۶۱ | ۱۵۶۲۶/۵ | ۱۳۸۶۸ |
| ویلکاکسون | ۳۳۵۳۹/۵ | ۳۲۲۵۲ | ۳۳۲۰۴/۵ | ۳۱۴۴۶ |
| Z | -۲/۰۳۲ | -۲/۶۵۴ | -۲/۲۶۵ | -۳/۹۲۲ |
| سطح معنی داری | ۰/۰۴۲ | ۰/۰۰۸ | ۰/۰۲۳ | ۰/۰۰۰ |

به استناد یافته‌های جدول شماره ۷، از ۱۰ فعالیت مربوط به فعالیت‌های ورزشی، مقدار Z در چهار فعالیت فوق، بیش از ۱/۹۶ منفی محاسبه شده است؛ که اختلاف معناداری را در حد حداکثر $P < ۰/۰۵$ بین دانشجویان زن و مرد دو گروه در پاسخ به این پرسش نمایش می‌دهد. نتایج تحقیق بیانگر این واقعیت است که اختلاف بین دانشجویان زن و مرد ناشی از تمایل بیشتر دانشجویان مرد به شرکت در فعالیت‌های ورزشی به صورت نامنظم و تفریحی است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل حاکی از عدم تخصیص مناسب اوقات فراغت به انجام فعالیت‌های ورزشی است. بطوریکه تنها ۲۰ درصد دانشجویان در اوقات فراغت خود به ورزش می‌پردازند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های عسکریان (۱۳۷۲)، کوشافر (۱۳۷۴)، تندنویس (۱۳۷۵)، جعفری حجین (۱۳۸۴) و بتی و همکاران (۱۹۹۴) همخوانی دارد. با توجه به تاثیر غیر قابل انکار فعالیت‌های

ورزشی منظم در کسب و حفظ سلامت جسمی و روانی و آگاهی دانشجویان به این امر، این یافته قابل تامل است. در ادامه به بررسی موانع و راهکارهای توسعه سهم و جایگاه ورزش در تامین اوقات فراغت از دیدگاه دانشجویان پرداخته شده است:

درمورد نقش عوامل بازدارنده در توسعه سهم و جایگاه ورزش در تامین اوقات فراغت درصد بالایی از دانشجویان عدم فرهنگ‌سازی کافی، کمبود تجهیزات و فضای ورزشی، کمبود وقت و کمبود تسهیلات و لوازم جانبی مانند کمد و رختکندر دانشگاه، کمبود مسابقات و فعالیت‌های ورزشی رقابتی در خوابگاه و دانشگاه، کم توجهی به درس تربیت‌بدنی در مدارس را از موانع توسعه سهم و جایگاه ورزش در تامین اوقات فراغت خود اعلام نموده‌اند. به نظر می‌رسد احداث فضاهای ورزشی در جوار خوابگاه‌ها، اطلاع‌رسانی کامل و به موقع در خصوص برنامه‌های ورزشی، برگزاری مسابقات، تامین تجهیزات ورزشی بتواند موجب بهبود گرایش به این فعالیتها در اوقات فراغت دانشجویان شود. نهایتاً از دیدگاه دانشجویان، موانع دهگانه اولویت‌بندی شده اثرگذار در توسعه سهم ورزش در اوقات فراغت به صورت زیر بود:

۱. کمبود تجهیزات ورزشی (۸۱ درصد)
۲. کمبود فضای ورزشی (۷۷ درصد)
۳. کم توجهی به درس تربیت‌بدنی در مدارس (۷۵ درصد)
۴. عدم فرهنگ‌سازی کافی در مورد مزایای پرداختن به فعالیت‌های منظم بدنی (۷۴/۵ درصد)
۵. کمبود فعالیت‌های تبلیغاتی برای ترویج فعالیت‌های ورزشی از طرف مسئولان تربیت بدنی دانشگاه (۷۳ درصد)
۶. کمبود تسهیلات و لوازم جانبی مانند کمد و رختکن (۷۵/۷۱ درصد)
۷. کمبود مسابقات و فعالیت‌های ورزشی رقابتی در خوابگاه و دانشگاه (۷۱/۲۵ درصد)
۸. عدم علاقه به ورزش و فعالیت‌های ورزشی (۶۱/۲۵ درصد)
۹. کمبود وقت (۵۵/۲۵ درصد)
۱۰. ذهنیت نامناسب از شرکت در فعالیت‌های ورزشی در دوره‌های تحصیلی قبلی (۳۵/۲۵ درصد)

در رابطه با راهکارهای توسعه سهم و جایگاه ورزش در تامین اوقات فراغت از دیدگاه دانشجویان، درصد متوسطی از دانشجویان به برگزاری ورزش صبحگاهی در خوابگاه‌ها، برگزاری نمادین زنگ ورزش روزانه در دانشگاه، اختصاص یک واحد درس تربیت بدنی در برنامه آموزشی برای هر ترم و توزیع بروشورهای ورزشی و درصد بالایی از دانشجویان برگزاری اردوهای

کوهنوردی و طبیعت‌گردی، برگزاری مسابقات ورزشی مستمر، تاسیس انجمن‌ها و گروه‌های ورزشی، عرضه تجهیزات ورزشی و بلیط با تخفیف ویژه به دانشجویان، تجهیز و بهسازی اماکن و فضاهای ورزشی درون خوابگاه‌ها و درون دانشگاه، استقرار مربی ورزش در خوابگاه‌ها و اردوهای طبیعت‌گردی با خانواده و دانشگاهیان را در توسعه سهم و جایگاه ورزش در تامین اوقات فراغت موثر دانسته‌اند. نهایتاً از دیدگاه دانشجویان، راهکارهای دهگانه اولویت بندی شده اثرگذار در توسعه سهم ورزش در اوقات فراغت به ترتیب زیر بود:

۱. ارائه بلیط با تخفیف ویژه یا رایگان برای استفاده از اماکن ورزشی یا دیدن مسابقات ورزشی (۸۰ درصد)
۲. تجهیز و بهسازی اماکن و فضاهای ورزشی درون خوابگاه‌ها و درون دانشگاه (۷۹ درصد)
۳. عرضه تجهیزات ورزشی با تخفیف ویژه به دانشجویان (۷۷/۵ درصد)
۴. برگزاری اردوهای کوهنوردی و طبیعت‌گردی (حدود ۷۶ درصد)
۵. برگزاری کلاس‌های آموزش مهارت‌های ورزشی (۷۱ درصد)
۶. استقرار مربی ورزش در خوابگاه‌ها (۷۰ درصد)
۷. برگزاری اردوهای طبیعت‌گردی با خانواده و دانشگاهیان (۶۹/۸۵ درصد)
۸. تاسیس انجمن‌ها و گروه‌های ورزشی (۶۹ درصد)
۹. برگزاری مسابقات ورزشی مستمر (۶۸/۵ درصد)
۱۰. برگزاری ورزش صبحگاهی در خوابگاه‌ها و همچنین برگزاری نمادین زنگ ورزش روزانه در دانشگاه (۶۰ درصد)
۱۱. اختصاص یک واحد درس تربیت بدنی در برنامه آموزشی برای هر ترم (۵۶ درصد)
۱۲. توزیع بروشورهای ورزشی بین دانشجویان و دانشگاهیان (۵۴/۲۵ درصد)

جمع بندی نهائی

به طور کلی نتایج پژوهش نشان داد فعالیت‌های ورزشی اولویت سوم فعالیت‌های فراغتی دانشجویان است و نقش زیادی در گذران اوقات فراغت دانشجویان دارند. با توجه به اولویت‌بندی موانع و راهکارهای توسعه سهم ورزش در اوقات فراغت از نگاه دانشجویان، پیشنهاد می‌شود مسئولان امر نسبت به تامین تجهیزات ورزشی استاندارد و همچنین ارتقاء سطح فضاها و اماکن ورزشی در دانشگاه و خوابگاه‌ها و توسعه فرهنگ ورزش‌گرایی در بین جامعه دانشگاهی اهتمام ویژه داشته باشند و با تسهیل‌سازی دسترسی به امکانات و تسهیلات ورزشی، کاهش هزینه استفاده از آنها و بکارگماری مربی اختصاصی ورزشی، به ترویج فعالیت‌های جسمانی منظم به

منظور ارتقاء سلامت جامعه، بویژه جامعه دانشجویی اقدام نمایند. همچنین از طریق فعال نمودن شورای تربیت‌بدنی و ورزش دانشگاه و ماموریت‌دهی جهت تدوین برنامه‌های کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت آموزشی، عمرانی و مالی، پاسخگوی نیازهای دانشجویان باشند. در پایان از کلیه مسئولان و دانشجویانی که ما را در اجرای این پژوهش یاری کردند، کمال تشکر را داریم.

منابع

۱. هی وود، لس و همکاران (۱۳۸۰). اوقات فراغت، محمد احسانی، تهران، نشر امید دانش
۲. کوشافر، علی اصغر (۱۳۸۱). اصول و مبانی تربیت بدنی، تبریز، چاپ اول، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی
۳. جمشیدی، محمد (۱۳۸۷). ورزش اوقات فراغت، www.elmiran.cam
۴. احدی، رضا (۱۳۷۶). بررسی نحوه گذران اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه آزاد واحد اراک، معاونت پژوهشی دانشگاه.
۵. تور کیلدرسن، جرج (۱۳۸۲). اوقات فراغت و نیازهای مردم، عباس اردکانیان، تهران، انتشارات نوربخش
۶. دبیرخانه شورای عالی جوانان (۱۳۷۴). چگونگی گذران اوقات فراغت جوانان، تهران، انتشارات اهل قلم
7. Wegner, Lisa, Alan J. Flisher, Martie Muller & Carl Lombard (2006). "Leisure Boredom and Substance Use among High School Students in South Africa", *Journal of Leisure Research*, Vol. 38, No. 2, pp:249-66.
8. Frank, G. R (2006). "Frequency of Attendance at Religious Services and Leisure-Time Physical Activity in American Women and Men: The Third National Health and Nutrition Examination Survey", *Annals of Behavioral Medicine*, Vol. 31 Issue 1, pp: 30- 35.
۹. صفانیا، علی (۱۳۸۴). نحوه گذران اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه آزاد با تاکید بر فعالیت‌های ورزشی و ارائه الگو، حرکت، ۹، ۱۴۰-۱۲۷.
۱۰. کوئن، بروس. درآمدی بر جامعه‌شناسی، چاپ سیزدهم. مترجم: محسن ثلاثی (۱۳۸۶). تهران. انتشارات توتیا

۱۱. شهیدی، مریم (۱۳۸۶). مطالعه جامعه شناختی عوامل اجتماعی مؤثر در آسیب‌های فراغتی دختران جوان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی.
12. Stodolska, M. , Livengood, J(2006). "The Influence of Religion on the Leisure Behavior of Immigrant Muslims in the United States.", *Journal of Leisure Research*, Vol. 38, Issue 3, pp: 293-320.
۱۳. تندنویس، فریدون (۱۳۸۷). جایگاه اوقات فراغت در بین دانشجویان دانشگاه‌های کشور، حرکت، ۲، صص ۹۴-۱۱۰
۱۴. برازنده، علی (۱۳۷۷). بررسی عوامل مؤثر در گذران اوقات فراغت کارمندان بانک مرکزی در مقطع زمانی ۷۵-۷۶، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران. دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده علوم اجتماعی.
۱۵. شفیعی، سمیه سادات (۱۳۸۳). میزان رضامندی زنان از چگونگی گذران اوقات فراغت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی
16. Shnew, K. J., Floyd, M, F, & Parry, D(2004). " Understanding the relationship between race and leisure activities and constraints: exploring an alternative framework", *Leisure Sciences*, vol,26. Pp: 181-99.
17. Thompson, A. M., Humbert, M. L., & Mirwald, R. L.(2003). "Alongitudinal study of the impact of childhood and adolescent physical activity experiences on adult physical activity perceptions and behaviours", *QualitativeHealth Research*, vol,13.Pp: 358- 77.
18. Jackson, E.L(1998). "Leisure constraints: A survey of past research", *Leisure Science*, Vol, 10pp: 203-15.

طراحی مدل تعهد ورزشی دانشجویان ورزشکار: نقش سازه‌های انگیزش و رضایتمندی

وحید ایرانی^۱، محسن لقمانی^۲، میثم روحانی^۳، نوشین بنار^۴

تاریخ پذیرش: ۹۲/۳/۲۲

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۰/۲۰

چکیده

هدف از این مطالعه طراحی مدل تعهد ورزشی دانشجویان ورزشکار بر اساس انگیزش و رضایتمندی است. از این رو، از مجموع ۵۱۷۹ ورزشکار شرکت کننده در دوازدهمین المپیاد فرهنگی ورزشی دانشجویی کشور، تعداد ۳۶۵ دانشجوی ورزشکار (۱۴۱ دختر در بیرجند و ۲۲۴ پسر در ارومیه) با روش نمونه‌گیری لایه‌ای تصادفی در این تحقیق شرکت کردند. برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه تعهد ورزشی (۱۴ سؤال)، رضایتمندی (۵۶ سؤال) و انگیزش (۲۸) استفاده شد. بعد از تحلیل عاملی اکتشافی و روایی سازه‌ها، نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که تعهد ورزشی دارای چهار عامل، انگیزش دارای هفت عامل و رضایتمندی نیز دارای هفت عامل هستند ($\chi^2 / df \leq$, $RMSEA \leq .09$, $Goodness Indexes \geq .90$). نتایج تحلیل مسیر نشان داد که مدل تعهد ورزشی از طریق انگیزش و رضایتمندی به طور مناسبی مورد تأیید هستند ($NFI = .94$, $CFI = .93$, $GFI = .94$, $RMSEA = .06$, $\chi^2/df = 2.53$). این نتایج در حالی مشاهده شد که انگیزش دانشجویان برتر المپیاد ورزشی، انگیزش آنها است ($R^2 = .74$). این نتایج در حالی مشاهده شد که انگیزش دانشجویان از طریق رضایتمندی آنها نیز موجب ایجاد تعهدشان نیز شده است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که مدیران باید برای ایجاد تعهد ورزشی در دانشجویان و ارتقای سطح کمی و کیفی برگزاری رویدادهای بزرگ ورزش دانشجویی به انگیزش و پیشایندهای اثرگذار بر آن توجه و راهکارهای عملی در این زمینه را جستجو کنند.

واژگان کلیدی: انگیزش، ورزش دانشگاهی، تعهد، دانشجویان

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان (نویسنده مسئول)

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه بوعلی سینا همدان

۳. عضو هیئت علمی دانشگاه صنعتی اراک

۴. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه گیلان

مقدمه

در ورزش، برای کسب پیروزی در مسابقات هزینه و زمان زیادی صرف می‌شود. با هر پیروزی مردم علاقه‌مند به آن تیم، غرق در شغف و شادمانی می‌شوند، احساس برتری و غرور می‌کنند و زمانی که تیمی می‌بازد یا در انتهای جدول قرار می‌گیرد، شرایطی ناخوشایندی بر باشگاه، سرمایه‌گذاران، بازیکنان، مربیان و علاقه‌مندان به آن تیم حاکم می‌شود. با وجود چنین شرایطی، ضرورت دارد عواملی مورد بررسی قرار گیرند که در پیروزی و شکست تیم‌ها اثرگذارند. در حال حاضر این حقیقت برای افراد شرکت کننده در ورزش حرفه‌ای آشکار شده است که دیگر نمی‌توان به روش‌های سنتی دهه‌های پیش متکی بود و مربیان و کمک مربیان بیش از پیش دریافته‌اند که برای شرکت در مسابقات، باید از راهبردهای علمی جدید استفاده کنند. از این رو، برای سازماندهی تیم‌های ورزشی نیز شیوه‌های مدیریت علمی به کار گرفته شد. محققان در زمینه‌های متعدد سعی کرده‌اند عوامل مؤثر در موفقیت تیم‌های ورزشی را شناسایی کنند. گیلبرتسون^۱ (۲۰۰۰) هفت عامل اساسی و عمده را به مثابه عوامل حیاتی در موفقیت یک تیم یا سازمان ورزشی مطرح کرد که عبارت از مربی یا رهبر، انگیزش افراد، امکانات مالی، اهداف، خلاقیت، ساختار و مهارت هستند (زردشتیان، شیرین، و همکاران، ۱۳۸۸).

شرکت افراد مختلف در فعالیت‌های جسمانی و ورزشی به مثابه یک رفتار، همواره مورد توجه متخصصان علوم ورزشی بوده است. از مفاهیم مهمی که امروزه به منظور درک و شناخت عوامل تعیین‌کننده رفتار مشارکت ورزشی به کار می‌رود، تعهد است (ویلسون و همکاران^۲، ۲۰۰۴). تعهد، نگرش و حالت روانی است که به منظور توصیف تمایل افراد به رفتارهای مشخص استفاده می‌شود. در واقع، این مفهوم نشان دهنده میزان پشتکار و پایداری افراد برای ادامه مشارکت در یک رفتار است (سوسا و همکاران^۳، ۲۰۰۷). از دیدگاهی دیگر، تعهد نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به رفتار خاص است. با توجه به آنچه در مورد مفهوم تعهد ذکر شد، استفاده از این واژه برای مطالعه و پژوهش در زمینه تداوم مشارکت در ورزش مفید به نظر می‌رسد (کلین^۴، ۱۹۹۴). بدیهی است که هرچه تعهد ورزشکاران به باشگاه و تیم ورزشی بالاتر باشد، کارایی و اثربخشی آن تیم و باشگاه نیز به طور مثبتی تحت تأثیر قرار می‌گیرند. در واقع می‌توان بیان کرد که از عوامل بقای تیم‌های ورزشی ادامه به فعالیت ورزشکاران آن تیم

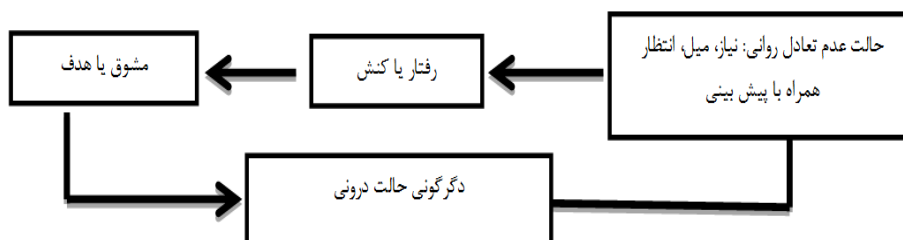
-
1. Gillbertson
 2. Wilson, et al
 3. Sousa, et al
 4. Kline,

است. بنابراین، ایجاد تعهد در ورزشکاران موضوعی مهم و اثرگذار است و باید عوامل ایجاد کننده تعهد را در بازیکنان شناخت. در این زمینه، بنار و لقمانی (۲۰۱۲) نشان دادند که از سازه‌های مهم برای پیش‌بینی تعهد ورزشی دانشجویان ورزشکار، هدف‌مداری^۱ آنها در مسابقات ورزشی است. آنها با بررسی شش خرده‌مقیاس از تعهد ورزشی ثابت کردند که خرده‌مقیاس‌های لذت^۲ و حمایت اجتماعی^۳ به میزان بیشتری در دختران دانشجو وجود دارد. نتایج جالب‌تر این تحقیق حاصل از آن بود که رابطه منفی و معنی‌داری میان افراد تکلیف‌مدار^۴ و تعهد ورزشی وجود داشت. بنار و لقمانی در توجیه این نتایج بیان کردند که افراد تکلیف‌مدار دارای تخصص بیشتری هستند و با توجه به حرفه‌ای شدن ورزش، این افراد تمایل بیشتری به جابجایی در تیم‌های ورزشی دارند و باید این جابجایی‌ها را با حفظ تعهد در آنها کنترل کرد (بنار و لقمانی^۵، ۲۰۱۲). علاوه بر این، فتیحی (۱۳۹۰) رابطه بین رفتارهای رهبری مربیان (سبک‌های رهبری مربیان) و تعهد ورزشی بازیکنان لیگ برتر جودو ایران را بررسی کرد. نتایج نشان داد که تعهد ورزشی بازیکنان با رفتار رهبری آموزش و تمرین، رابطه‌مدار و دموکراتیک رابطه مثبت و معنی‌داری دارد، در حالی که با سبک رهبری تکلیف‌مدار و آمرانه رابطه معنی‌داری ندارد (فتیحی، ۱۳۹۰). با مرور ادبیات پژوهش، مطالعات نشان می‌دهند که به جز سازه‌های هدف-مداری در ورزش و سبک‌های رهبری سرپرستان و مربیان، عوامل متعدد دیگری نیز مانند انگیزش و رضایتمندی ورزشکاران نیز هم به طور مستقیم و هم به طور غیرمستقیم موجب تعهد ورزشکاران می‌شوند.

موضوع انگیزش، به فرایندهایی مربوط می‌شود که به رفتار نیرو و جهت می‌دهد. این فرایندها حاصل از نیروهای موجود در فرد و محیط هستند. منابع درونی انگیزش شامل هیجانات، شناخت‌ها و نیازها می‌شوند. رویدادهای بیرونی، مشوق‌هایی هستند که موجب جذب افراد به یک رفتار یا روی‌گردانی آنها از آن رفتار می‌شوند (نوربخش و همکاران، ۱۳۸۹). برلسون و استاینر^۶ (۱۹۶۴) معتقدند که انگیزش حالت درونی فرد است و رفتاری را در او به وجود می‌آورد که برای رسیدن به هدف مشخصی نهایت تلاش خود را می‌کند. فرایند انگیزش به نیروهای پیچیده، سابق‌ها، نیازها و شرایط تنش‌زا یا مکانیسم‌های دیگری اطلاق می‌شود که

-
1. Goal Orientation
 2. Enjoy
 3. Social Support
 4. Task Orientation
 5. Benar, & Loghmani
 6. Burlson and Steiner

فعالیت فرد را برای تحقق اهداف او آغاز کرده و به آن تداوم می‌بخشند (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۱). این تعریف کلی به صورت یک الگوی کلی قابل ارائه است (شکل شماره ۱).



شکل ۱. الگوی کلی انگیزش

کاشف و همکاران (۱۳۹۰) تحقیقی تحت عنوان شناسایی عوامل انگیزشی، ویژگی شخصیتی و مولفه‌های اجتماعی نیروهای داوطلب در ورزش به این نتیجه رسیدند که مؤلفه‌های بیرونی مثل حمایت خانواده بیشترین نقش انگیزشی در داوطلبان ایجاد می‌کنند (افروزه و همکاران، ۱۳۹۰). در مطالعه‌ای مشابه، سرلو و همکاران^۱ (۲۰۰۷) با مطالعه جو انگیزشی ضمنی و جو انگیزشی مری محور نشان دادند که وظیفه‌گرایی به وسیله درک بازیکنان و از طریق جو انگیزشی یادگیری ابتکاری مری در رقابت پیش‌بینی می‌شوند (اندیو و همکاران^۲، ۲۰۰۴). روشن است که تقویت دوستی، اعتماد، ستایش دوجانبه، احترام و هماهنگی در تیم از اهمیت زیادی برخوردار هستند. عقل سلیم حکم می‌کند ورزشکارانی که به یکدیگر تعلق خاطر دارند (و به نوعی دارای انسجام تیمی هستند) از هم حمایت می‌کنند. آنها از این که بخشی از گروهی باشند که هدف‌های اعضایش را برآورده می‌کنند، بیشتر برانگیخته می‌شوند. در یک تیم اهداف فردی باید با اهداف تیم هماهنگ باشند. موافقت بر سر هدف‌های تیم، انگیزه فرد را در تعیین و تلاش برای رسیدن به هدف‌های شخصی را تقویت می‌کند (غفوری و همکاران، ۱۳۹۱).

از طرف دیگر رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان از هر چیزی است که محتوا و زمینه شغلی آنها را تشکیل می‌دهد و احساس مطبوعی است که پیامد و نتیجه ارزیابی شغلی یا تجربه فردی بوده و کمک زیادی به سلامت جسمی و روانی افراد می‌کند. این موضوع در مورد ورزشکاران نیز صادق است. چون آنها نیز نسبت به سازمان (تیم)، همکاران (سایر ورزشکاران)، مدیران و

1. Cerlo et al

2. Andew, et al

مسئولین (مربیان، سرپرستان و غیره) دارای احساسات و نگرش‌هایی هستند که نیازها و انگیزه‌ها، زیر بنای آن را تشکیل می‌دهند (علی دوست قهفرخی و همکاران، ۱۳۸۹). تعریف زیادی از رضایتمندی ورزشکار شده است. در این پژوهش، رضایتمندی ورزشکار به مثابه یک حالت هیجانی مثبت تعریف شده است که با ارزیابی پیچیده‌ای از ساختارها، فرایندها و پیامدهای مربوط به تجارب ورزشی حاصل می‌شود. این ارزیابی بر تفاوت بین آنچه ورزشکار خواسته و درک آنچه دریافت کرده، پایه گذاری شده است. این ارزیابی در زمینه جسمانی، روانی و محیطی انجام می‌گیرد. به نظر می‌رسد افزایش رضایتمندی ورزشکاران، تلاش، انگیزه و تعهد آنها را برای شرکت در فعالیت‌های ورزشی ارتقا دهد. بنابراین، بررسی جنبه‌های مختلف رضایتمندی ورزشکاران در ارتباط با تجارب ورزشی برای شناخت بخشی از احساسات و نگرش‌های آنها امری ضروری به نظر می‌رسد. همچنین در حال حاضر، ورزش دانشجویی در ایران از جمله ورزش‌هایی است که به صورت منظم و حرفه‌ای دنبال نمی‌شود. بنابراین ایجاد جو انگیزشی مناسب و ایجاد رضایت در ورزشکاران، تعهد آنها را افزایش دهد. فقدان تعهد کافی و عدم روحیه مبارزه‌طلبی در ورزشکاران می‌توانند از عوامل نتایج ضعیف در میداين و عرصه‌های ورزشی باشند.

مطالعات متعددی نقش‌های تعاملی بین سازه‌های انگیزش و رضایتمندی را با سازه‌های دیگر تجزیه و تحلیل کردند. مثلاً محرم‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) با مطالعه انگیزش، رضایتمندی و تحلیل رفتگی داوطلبان در ورزش به این نتیجه رسیدند که رابطه معنی‌داری بین رضایتمندی و انگیزش برای شرکت در رویدادهای ورزشی وجود دارند. به طور کلی، نتیجه مطالعه آنها نشان داد که حمایت خانواده و تقدیر و تشکر به ترتیب بیشترین و کمترین عامل انگیزشی در جذب داوطلبان محسوب می‌شوند (محرم‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸). علاوه بر این، رضایتمندی در زنان بیشتر از مردان بود. تعهد که اغلب با عنوان تعهد سازمانی مورد مطالعه قرار گرفته است از جمله متغیرهایی به شمار می‌رود که در سال‌های اخیر در ایران و در رشته‌های مدیریت دولتی، روانشناسی، مدیریت آموزشی و سایر زمینه‌ها مورد تحقیق قرار گرفته است (باقری و همکاران، ۱۳۸۴)، اما این متغیر مهم (تعهد) در تحقیق‌های ورزشی و تربیت‌بدنی جایگاه کمی را به خود اختصاص داده و کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است. البته در سازمان‌های ورزشی، تعهد کارکنان با سبک رهبری (جهاندیده، ۱۳۸۶)، تعهد سازمانی و اثربخشی (حمیدی، ۱۳۸۲)، عوامل نگهدارنده شغل و تعهد دبیران تربیت‌بدنی (جاودانی، ۱۳۸۱) انجام گرفته است، ولی از آنجایی که تیم‌های ورزشی نیز مانند سازمان‌ها دارای ساختاری هدفمند و دارای حدود و ثغور مشخصی هستند (باقری و همکاران، ۱۳۸۴)، لذا بررسی تعهد ورزشی به مثابه یک عامل

اثرگذار بر عملکرد را با اهمیت می‌سازد و با توجه به این مهم، تحقیقاتی نیز در این زمینه انجام شده است، اما در آنها از مدل‌های تعهد سازمانی استفاده نشده است و نظر به این که محیط‌های ورزشی دارای ویژگی‌های خاص خود هستند، طراحی مدل برای بررسی تعهد ورزشی ورزشکاران امری ضروری به نظر می‌رسد. اخیراً تحقیقاتی در زمینه تعهد در محیط‌های ورزشی انجام شده که با تأکید بر مدل تعهد ورزشی بررسی شده است (اسکانلان و همکاران، ۲۰۰۳). در واقع، تصمیم و تمایل به ادامه دادن شرکت در فعالیت ورزشی و ادامه آن بسیار حیاتی است. با توجه به مباحث فوق‌الذکر، در این مطالعه سعی شده است که رابطه بین تعهد، رضایتمندی و انگیزش ورزشی و میزان ضریب اثر آنها بر یکدیگر نشان داده شود تا ضمن ارائه مدل تعهد ورزشی دانشجویان بر اساس سازه‌های انگیزش و رضایتمندی، گام‌های اولیه برای طراحی مدل جامع در ورزش دانشگاهی پیموده شود.

با توجه به تحقیقات اندک صورت گرفته پیرامون تعهد ورزشکاران هنوز این مسئله وجود دارد که مهم‌ترین سازه برای پیش‌بینی تعهد دانشجویان ورزشکار کدامند؟ از طرفی در ارتباط با ورزش دانشجویی در داخل کشور و در زمینه تعهد ورزشی تحقیقات بسیار اندکی صورت گرفته است و چون از عوامل مهم در افزایش تعهد ورزشکاران، انگیزه و رضایتمندی ورزشی است، به همین دلیل در این مطالعه تلاش شده است تا مدل تعهد ورزشی دانشجویان ورزشکار بر اساس نقش این متغیرها طراحی شود. از طرف دیگر محققان در این مطالعه سعی بر آن دارند که با ارائه مدل، میزان اثرگذاری انگیزش و رضایتمندی بر تعهد ورزشی ورزشکاران را بهتر نشان دهند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق کلیه دانشجویان ورزشکار دختر و پسر شرکت کننده در دوازدهمین المپیاد دانشجویی بیرجند و ارومیه بودند. تعداد کل شرکت کننده بالغ بر ۵۱۷۹ نفر بود. بر اساس جدول کرجسای - مورگان^۱ نمونه آماری پژوهش ۳۶۵ دانشجوی ورزشکار (۱۴۱ دختر و ۲۲۴ پسر) از رشته‌های مختلف ورزشی انتخاب شدند. با توجه به این که جمعیت آماری به جمعیت‌های فرعی (رشته‌های مختلف ورزشی دختران و پسران) تقسیم شده است، از روش نمونه‌گیری لایه‌ای تصادفی استفاده شده است.

-
1. Scanlan, et at
 2. Krejcie and Morgan

در این تحقیق از سه پرسشنامه به مثابه ابزار استفاده شده است. تعهد ورزشی ورزشکاران با پرسشنامه مقیاس تعهد ورزشی^۱ (SCMS) اسکانلان و همکاران (۱۹۹۳) اندازه‌گیری شد. این ابزار شامل ۱۴ سؤال ۵ ارزشی لیکرت و چهار خرده‌مقیاس تعهد، لذت، محدودیت‌های اجتماعی و فرصت‌های مشارکت است. ثبات درونی خرده‌مقیاس‌های این پرسشنامه به وسیله پدیدآورندگان آن به طور متوسط ۰/۸۹ گزارش شده است. پس از اخذ این ابزار از منابع معتبر، با دقت ترجمه شد و سپس روایی ظاهری، صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها تعیین شد. بررسی روایی محتوایی سؤالات و تطبیق آنها با خرده‌مقیاس‌ها به وسیله ۱۰ نفر از اساتید و متخصصین تربیت‌بدنی انجام شد. پایایی پرسشنامه برابر با $\alpha=0/86$ تعیین شد. داده‌های مربوط به رضایتمندی ورزشکاران نیز با استفاده از پرسشنامه رضایت ورزشکار^۲ (ASQ) ریمر^۳ جمع‌آوری شد که هفت عامل را در بر می‌گیرد. روایی صوری پرسشنامه به وسیله متخصصان و اساتید تربیت‌بدنی، در یک تحقیق آزمایشی بررسی شد و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۹ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌های انگیزش ورزشی با استفاده از پرسشنامه انگیزش لوک پلیتیر و همکاران^۴ (۱۹۹۵) جمع‌آوری شد که شامل ۲۸ سؤال و هفت عامل است. برای سنجش پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب همبستگی، آلفای کرونباخ ۰/۸۷ برآورد شد. روایی صوری آن نیز به وسیله اساتید تربیت‌بدنی بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین از پرسشنامه بی‌نام برای مشخصات فردی شامل سن، جنس، میزان و رشته تحصیلی و رشته ورزشی استفاده شد.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش تحلیل عاملی اکتشافی^۵ (EFA) با چرخش متمایل^۶ برای شناسایی مجدد، بومی‌سازی و روایی ساختاری ابزار استفاده شد. بعد از این مرحله، به منظور تأیید نهایی سازه‌های انگیزش، رضایتمندی و تعهد ورزشی از تحلیل عاملی تأییدی^۷ (CFA) و برای تحلیل مسیر^۸ (PA) و طراحی مدل تعهد ورزشی دانشجویان از نرم‌افزار لیزرل با نسخه ۸/۵۰ استفاده شد.

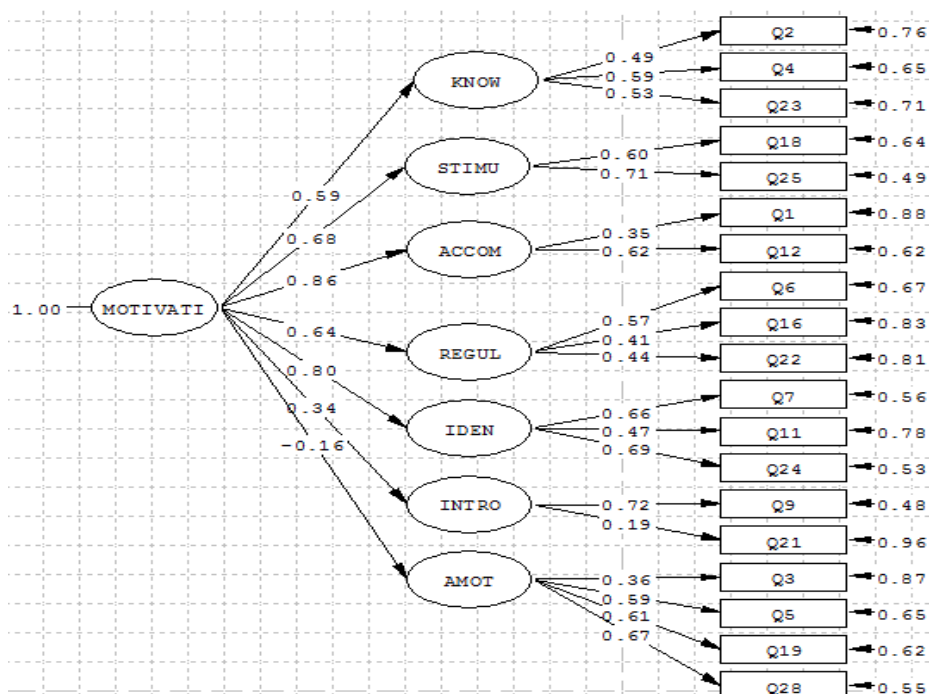
-
1. luc g, pelletier at al
 2. Athlete Satisfaction Questionnaire (ASQ)
 3. Raymer
 4. Polityper et al
 5. Exploratory Factor Analysis (EFA)
 6. Direct Oblimin rotation
 7. Confirmatory Factor Analyze (CFA)
 8. Path Analyze (PA)

نتایج

با توجه به طراحی مدل در پژوهش حاضر، ابتدا باید گویه‌های اثرگذار و عامل‌های مربوط به هر سازه شناسایی شوند و پس از آن با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و مرتبه دوم می‌توان میزان اثرگذاری هریک از گویه‌ها و عامل‌ها را بر متغیر مکنون مشخص کرد. از این رو، ابتدا نتایج تحلیل عاملی اکتشافی هر یک از پرسشنامه‌ها (انگیزش، رضایتمندی و تعهد ورزشی) مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی (EFA) برای پرسشنامه ۲۸ سؤالی انگیزش نشان داد که هفت عامل شناخت، هیجانات، انجام دادن، نظم و ترتیب، هویت، دوستی و انگیزش کلی شناسایی شدند و ۹ سؤال در چرخش واریامکس به دلیل بارعاملی پایین یا مشترک حذف شدند. نتایج EFA برای پرسشنامه رضایتمندی با حذف ۲۲ سؤال نشان داد که هفت عامل برای انعکاس رضایتمندی دانشجویان ورزشکار معرفی شدند (رضایت ورزشکار از عملکرد تیمی، رضایت ورزشکار از رفتار و تعامل مربی، رضایت ورزشکار از مدیریت باشگاه و تیم، رضایت ورزشکار از کادر پزشکی، رضایت ورزشکار از عملکرد فردی، رضایت ورزشکار از آموزش و تمرین مربی و رضایت ورزشکار از جو بیرونی باشگاه مانند رسانه، هوادار و خانواده). در ادامه بررسی‌های تحلیل عاملی، پرسشنامه تعهد ورزشی نیز به منظور شناسایی گویه‌ها و عامل‌های اثرگذار تجزیه و تحلیل شد. این نتایج، بدون حذف حتی یک سؤال، پرسشنامه ۱۴ سؤالی تعهد ورزشی را به چهار عامل لذت، تعهد، حمایت اجتماعی و فرصت‌های مشارکت تقسیم کرد.

به این ترتیب، هر یک از پرسشنامه‌های انگیزش، رضایتمندی و تعهد ورزشی به منظور اطمینان از شناسایی عامل‌ها تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول شدند و همچنین برای تعیین میزان اثرگذاری هر یک از عامل‌ها بر سازه نهایی، روش تحلیل عاملی مرتبه دوم اجرا شد. مطابق با شکل شماره ۲، نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول برای انگیزش نشان داد که همه گویه‌ها (به جز گویه شماره ۲۱) توانسته‌اند منعکس‌کننده عامل مورد نظر خود باشند. بر این اساس، گویه شماره ۹ بیشترین اثر بر عامل شناخت، گویه شماره ۲۵ بیشترین اثر بر عامل تجربه شرکت در فعالیت‌های ورزشی، گویه شماره ۱۲ بیشترین اثر بر عامل دستیابی به هویت و هیجانات، گویه شماره ۶ بیشترین اثر بر نظم و ترتیب، گویه شماره ۲۴ بیشترین اثر بر عامل دستیابی به نقاط ضعف و قوت خود، گویه شماره ۹ بیشترین اثر بر عامل دوستی و گویه شماره ۲۸ بیشترین اثر را بر عامل انگیزش کلی داشتند. در تحلیل عاملی مرتبه دوم که سازه نهایی انگیزش متغیر مکنون مرتبه دوم بود نتایج نشان داد که به ترتیب عامل‌های دستیابی به هویت و هیجانات (۰/۸۶)، دستیابی به نقاط ضعف و قوت خود (۰/۸۰) و تجربه شرکت در فعالیت‌های

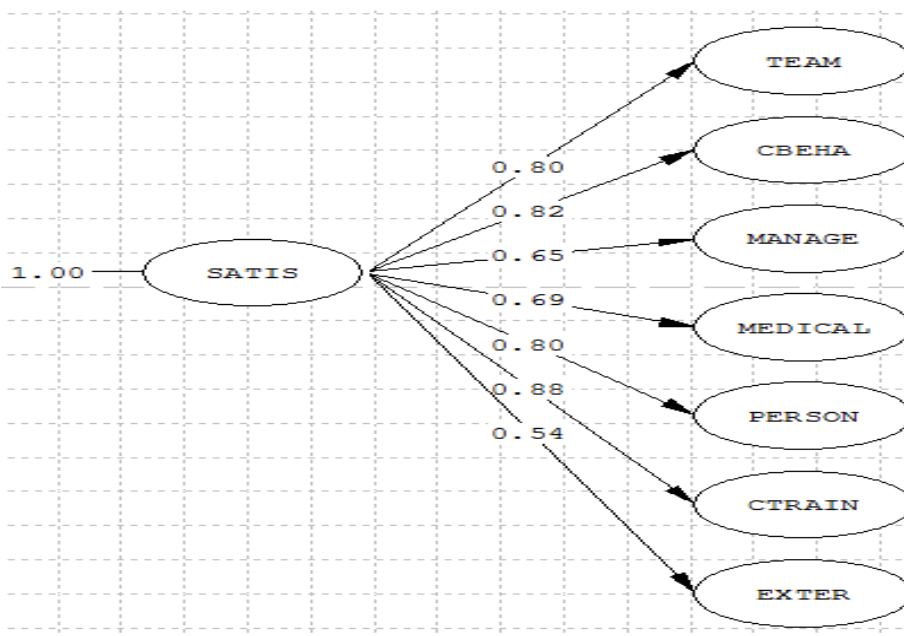
ورزشی (۰/۶۸)، نظم و ترتیب (۰/۶۴)، شناخت (۰/۵۹) و دوستی (۰/۳۴) اثر معنی‌داری بر سازه نهایی انگیزش گذاشتند، اما عامل انگیزش کلی با این که به طور منفی سازه انگیزش را منعکس کرد، از طرف دیگر این اثر منفی از نظر آماری معنی‌دار نبود (۰/۱۶-). به طور کلی، مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم سازه انگیزش برای دانشجویان ورزشکار نشان داد که این مدل با توجه به شاخص‌های نکویی دارای برازش مناسبی است ($\chi^2 / df = 0.08$, RMSEA= .02, GFI= .94, CFI= .90, NFI= .92).



شکل ۲. مدل تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم سازه نهایی انگیزش

همچنین مانند پرسشنامه انگیزش، مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و مرتبه دوم نیز برای سازه رضایتمندی تجزیه و تحلیل شد. بر اساس نتایج تحلیل عاملی مرتبه اول، تمامی گویه‌ها توانسته‌اند به خوبی منعکس‌کننده عامل‌های مربوط به خود باشند (به دلیل حجم زیاد گویه‌ها، مدل تحلیل عاملی مرتبه اول آورده نشد). علاوه بر این، به منظور تعیین میزان اثرگذاری ابعاد رضایتمندی در دانشجویان ورزشکار مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم به اجرا درآمد (شکل شماره ۳). با توجه به شاخص‌های مناسب برازندگی این مدل ($\chi^2 / df = 2.76$, RMSEA= .08, GFI=)

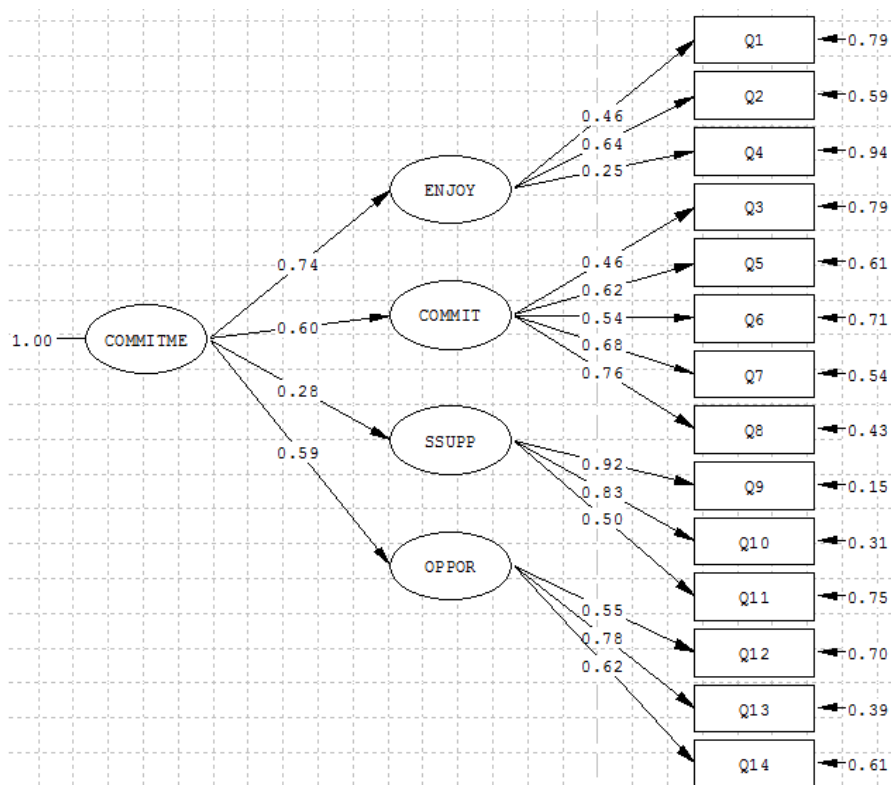
۰.۹۱، NFI، CFI= ۰.۹۲)، نتایج CFA مرتبه دوم نشان داد که به ترتیب ابعاد رضایت ورزشکار از آموزش و تمرین مربی (۰/۸۸)، رضایت ورزشکار از رفتار و تعامل مربی (۰/۸۲)، رضایت ورزشکار از عملکرد تیمی (۰/۸۰)، رضایت ورزشکار از عملکرد فردی (۰/۸۰)، رضایت ورزشکار از کادر پزشکی (۰/۶۹)، رضایت ورزشکار از مدیریت باشگاه و تیم (۰/۶۵) و رضایت ورزشکار از جو بیرونی باشگاه (۰/۵۴) به طور معنی‌داری رضایتمندی دانشجویان ورزشکار را منعکس کردند.



شکل ۳. مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم سازه نهایی رضایتمندی

در نهایت برای تعیین روایی سازه تعهد ورزشی مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و مرتبه دوم نیز برای این مدل بررسی شد تا ضمن اطمینان از شناسایی عامل‌ها و ضریب گویه‌ها، میزان اثرگذاری چهار عامل انعکاس‌دهنده سازه تعهد ورزشی نیز تجزیه و تحلیل شوند. همان‌طور که در شکل شماره ۴ نشان داده شده است، همه گویه‌ها (به جز گویه شماره ۴) به طور معنی‌داری با عامل‌های مورد نظر رابطه دارند و به خوبی منعکس‌کننده عامل‌های خود هستند. مطابق با نتایج CFA مرتبه اول سازه تعهد ورزشی، گویه شماره ۲ بیشترین اثر بر عامل لذت، گویه شماره ۸ بیشترین اثر بر عامل تعهد، گویه شماره ۹ بیشترین اثر بر حمایت اجتماعی و

گویه شماره ۱۳ بیشترین اثر را بر عامل فرصت‌های مشارکت داشتند. از طرف دیگر برای تعیین میزان اثرگذاری عامل‌های شناسایی شده و تأیید شده در تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول، بار عاملی هر یک از عامل‌ها با سازه نهایی تعهد ورزشی تجزیه و تحلیل شد. بر این اساس، نتایج بار عاملی در مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نشان داد که به ترتیب ابعاد لذت (۰/۷۴)، تعهد (۰/۵۹)، فرصت‌های مشارکت (۰/۶۰) و حمایت اجتماعی (۰/۲۸) بیشترین انعکاس‌دهنده برای سازه تعهد ورزشی در ورزشکاران دانشجو بودند. در مجموع، مدل تحلیل عاملی مرتبه اول و مرتبه دوم سازه تعهد ورزشی برای ورزشکاران دانشجو دارای شاخص‌هایی است که برازش این مدل را به خوبی و به طور مناسب تأیید می‌کنند (RMSEA= .07, $\chi^2 / df = 2.60$, GFI= .96, CFI= .95, NFI, .95).



شکل ۴. مدل تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم سازه نهایی تعهد ورزشی

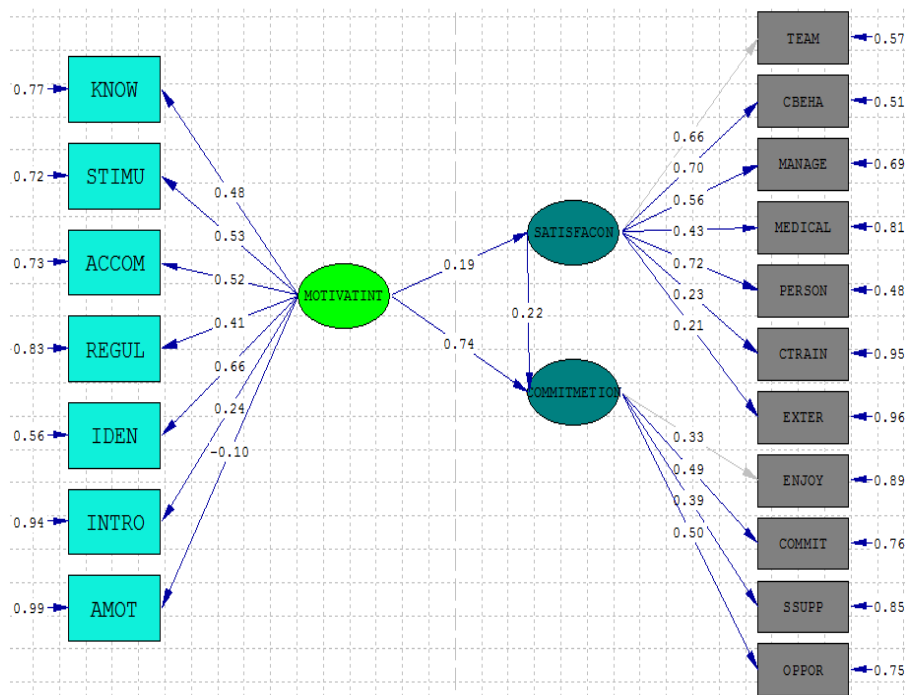
پس از اعتباریابی ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش و شناسایی مهمترین عامل‌ها و تعیین

اولویت‌های هر یک از سازه‌ها بر اساس بارعاملی، در نهایت با توجه به ماهیت مطالعه حاضر مدل تعهد ورزشی مبتنی بر تحلیل مسیر از طریق پیشایندها و سازه‌های انگیزش و رضایتمندی طراحی شد (شکل شماره ۵). به همین منظور، سازه انگیزش به مثابه متغیر پیش‌بین، سازه رضایتمندی به مثابه متغیر پیش‌بین و میانجی و متغیر تعهد ورزشی به مثابه متغیر ملاک برای طراحی مدل تدوین شدند. در واقع، برای طراحی مدل تعهد ورزشی پیشایندها یا سازه‌های انگیزش و رضایتمندی در نظر گرفته شدند که در این بین، سازه رضایتمندی علاوه بر این که از سازه انگیزش تأثیر می‌پذیرد، از طرف دیگر بر سازه تعهد ورزشی اثر می‌گذارد. به این ترتیب، برای طراحی مدل سه رابطه از طریق تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند شاخص‌های برازش مدل نیز نشان دادند که این مدل به خوبی می‌تواند مسیرهای مشخص شده را پیش‌بینی کند ($\chi^2 / df = 2.53$, $GFI = .94$, $RMSEA = .06$, $CFI = .93$, $NFI = .94$). نتایج تحلیل مسیر نشان داد که اثر مستقیم سازه انگیزش بر تعهد ورزشی بسیار بیشتر از مسیرهای دیگر است (شکل شماره ۵ و جدول شماره ۱) و این یافته‌ها ثابت می‌کند که پیش‌بینی‌کننده اصلی برای مدل تعهد ورزشی، انگیزش ورزشکاران است. مسیر دیگری که در این مدل طراحی شد، نشان داد که سازه انگیزش به طور غیر مستقیم و از طریق سازه رضایتمندی می‌تواند تعهد ورزشی ورزشکاران را برآورد کند، اما مشاهده می‌شود که مجموع ضرایب اثر مسیر غیرمستقیم برابر با مجموع ضریب اثر مستقیم انگیزش بر تعهد ورزشی هستند.

جدول ۱. خلاصه نتایج مدل تحلیل مسیر تعهد ورزشی دانشجویان

| سازه‌ها | میزان اثر (بار عاملی) | میزان معنی‌داری (t-value) |
|-------------------------|-----------------------|---------------------------|
| انگیزش به تعهد ورزشی | ۰/۷۴ | ۵/۱۲ |
| انگیزش به رضایتمندی | ۰/۱۹ | ۲/۸۲ |
| رضایتمندی به تعهد ورزشی | ۰/۲۲ | ۲/۶۵ |

$P \leq .05$



شکل ۵. مدل تحلیل مسیر تعهد ورزشی بر اساس پیشایندهای انگیزش و رضایتمندی

بحث و نتیجه گیری

با توجه به شکل شماره ۲، یافته‌های تحلیل عاملی تأییدی برای انگیزش نشان داد که بیشترین عامل برای انعکاس انگیزش ورزشکاران به ترتیب سازه‌های دستیابی به هویت و هیجانانگیز (۰/۸۶)، دستیابی به نقاط ضعف و قوت خود (۰/۸۰) و تجربه شرکت در فعالیت‌های ورزشی (۰/۶۸) از جمله سازه‌های مؤثر بر افزایش انگیزه ورزشی ورزشکاران هستند. بنابراین به نظر می‌رسد ورزش دانشگاهی برای دانشجویان به مثابه محرک‌های متنوع اهمیت دارد. در نتیجه با توجه به گویه‌های ۱، ۱۱، ۱۲، ۲۴ و ۱۸ اکثر دانشجویان ورزشکار با انگیزه شناسایی نقاط ضعف و قوت خود و یافتن محیط‌هایی به منظور پیشرفت و افزایش اعتماد به نفس به ورزش و فعالیت‌های هیجان‌انگیز روی می‌آورند. بنابراین، مسئولین و مدیران ورزشی برای ارتقای سطوح انگیزش ورزشکاران باید چنین شرایطی را برای آنها مهیا کنند. بر اساس نظریه‌های مختلف، یکی از ابعاد تعهد به نحوه ایجاد جو انگیزشی مدیر یا سرپرست بستگی دارد که به آن ایجاد تعهد مرتبط با مدیر گفته می‌شود. در ورزش نیز ممکن است نحوه رفتار مربی بر تعهد ورزشکاران اثر داشته باشد، از این رو ممکن است رابطه‌ای بین رفتارهای (سبک‌های) رهبری

مربیان و تعهد ورزشکاران وجود داشته باشد.

یافته‌های تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم سازه رضایتمندی نشان داد که به ترتیب عامل‌های رضایت ورزشکار از آموزش و تمرین مربی (۰/۸۸)، رضایت ورزشکار از رفتار و تعامل مربی (۰/۸۲)، رضایت ورزشکار از عملکرد تیم (۰/۸۰) و رضایت ورزشکار از عملکرد فردی (۰/۸۰) بیشترین اثر برای انعکاس سازه رضایتمندی دانشجویان ورزشکار را داشتند. با توجه به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که انتخاب مربیان با تجربه و با دانش در طول تمرینات و مسابقات، داشتن برنامه‌های مدون و سازمان‌یافته و همین‌طور فراهم کردن فضاها و امکانات مناسب برای تمرین و مسابقه باعث افزایش رضایتمندی ورزشکاران شود که متعاقب آن می‌توان بهبود عملکرد فردی و تیمی را پیش‌بینی کرد. همچنین، رفتار و صداقت مربیان، نظم و انضباط آنها، نوع ارتباط مربی با بازیکنان نیز بر رضایت ورزشکاران از شرکت در فعالیت‌های ورزشی اثرگذار هستند که با نتایج کاظمی (۱۳۷۹) نیز هم‌خوانی دارد (وحیدیان رضازاده، ۱۳۸۱). از طرف دیگر، با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان پایبندی بازیکنان به مسائل اخلاقی، نوع رابطه بازیکنان با یکدیگر، نتیجه تیم در طول فصل یا تورنمنت، حمایت مربیان و مسئولین از وضعیت تحصیلی دانشجویان و پذیرش موقعیت اجتماعی بازیکنان را از عوامل مؤثر بر رضایتمندی دانشجویان ورزشکار جهت شرکت در فعالیت‌های ورزشی نام برد.

مطابق با شکل شماره ۴، نتایج بار عاملی در مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم تعهد ورزشی نشان داد که به ترتیب ابعاد لذت (۰/۷۴)، فرصت مشارکت (۰/۶۰) و تعهد (۰/۵۹) بیشترین منعکس‌کننده‌های تعهد ورزشی در دانشجویان ورزشکار بودند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که هر چه زمان و فرصت انجام فعالیت‌های ورزشی برای دانشجویان بیشتر باشد و مسابقات ورزشی به صورت مداوم و سازمان‌یافته‌تری برگزار شوند و همین‌طور فضاها و محیط مسابقات مفرح و شاد باشند، آنها برای شرکت مداوم در این فعالیت‌ها مصمم‌تر خواهند شد، چون دانشجویان از شرکت در فعالیت‌های ورزشی لذت می‌برند و به همان نسبت کنار گذاشتن ورزش برای آنها دشوارتر می‌شود. از طریق برگزاری مسابقات ورزشی، ورزشکاران با مربیان و سرپرستان خود رابطه دوستانه و صمیمی برقرار می‌کنند که این دوستی موجب تعهد و وفاداری بیشتر بازیکنان به تیم و مربی می‌شود. توجه به نیازهای روانی ورزشکاران و تعامل اثربخش بین سرپرستان، مربیان و بازیکنان به آرامش عاطفی آنها کمک می‌کند و احتمال موفقیت آنها و تیم را در مسابقات افزایش می‌دهد. بنابراین، مربیان و مسئولین باید سبک رهبری در پیش بگیرند که متعاقب آن بتوانند یک رابطه صمیمانه با بازیکنان برقرار کنند.

داشتن ورزشکارانی با سطح فنی بالا نقطه قوت تیم است، اما داشتن ورزشکاران متعهد،

می‌تواند موفقیت تیم را تضمین کند. بنابراین، باید در جهت افزایش تعهد ورزشکاران سرمایه گذاری کرد. با توجه به مدل نهایی (شکل شماره ۵) تعهد می‌تواند از طریق عامل‌های اثرگذار خود افزایش یابد. همان طور که مدل تحلیل مسر و طراحی شده نشان می‌دهد برای بالا بردن تعهد ورزشکاران دانشجو می‌توان برنامه‌ریزی منظم و مدونی به منظور برگزاری اردوها و مسابقات ورزشی داشت. همین طور بین حمایت والدین و مسئولین از ورزشکاران با تعهد ورزشی آنان ارتباط مثبت و معنی‌داری برقرار است. آنچه که در مدل طراحی شده بیشتر مشهود است، عامل اثرگذار اصلی سازه مکنون انگیزش است. با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر انگیزش بیشترین اثر بر تعهد ورزشی ورزشکاران دارد. مدل نشان می‌دهد که افزایش انگیزه ورزشی ورزشکاران به مثابه‌ی متغیر مستقل، به طور مسقیم تعهد ورزشی دانشجویان را بالا می‌برد. با توجه به گویه‌های سازه مکنون انگیزش، دانشجویان، ورزش را یکی از راه‌های ملاقات با مردم و ورود به جامعه، پیشرفت و ارتقای استعدادهای خود و راهی برای ایجاد و حفظ دوستی خود با دیگران می‌دانند. از طرف دیگر، هیجان تجربه‌های جدید و رفع نقاط ضعف از عوامل انگیزاننده دانشجویان ورزشکار بوده است. بر این اساس می‌توان بیان کرد که احتمالاً ایجاد جو انگیزشی که بازیکنان را به تلاش بیشتر، یادگیری مهارت‌های جدید و رفع ضعف‌های خود تشویق کند، دستیابی به اهداف شخصی را تقویت کند و سبب پیشرفت آنان گردد. در نتیجه، می‌توان انتظار داشت که رضایت آنها از عملکرد و به تبع آن تعهد ورزشی آنها نیز افزایش یابد. در تحقیقات گذشته منابع مالی، حقوق و دستمزد را یکی از اصلی‌ترین عامل‌های انگیزاننده برای ورزشکاران معرفی کردند، اما از آنجایی که ورزش دانشجویی در ایران به طور حرفه‌ای مدیریت نمی‌شود، در این تحقیق به جنبه‌های تخصصی آن اشاره نشده است.

در نهایت با توجه به مدل طراحی شده، رضایتمندی ورزشی نیز به مثابه یک متغیر میانجی، به صورت غیرمستقیم بر تعهد اثرگذار است. طبیعتاً با افزایش انگیزه ورزشکاران، رضایتمندی آنان نیز افزایش می‌یابد (۲/۸۲ = r)، اما آنچه که در این پژوهش مورد تأکید محققان است، اثر رضایتمندی ورزشی بر تعهد ورزشکاران است. با توجه به عامل‌های مکنون رضایتمندی، رضایت از مدیریت تیم و باشگاه، رضایت از رفتار مربی و عملکرد فردی بیشترین تأثیر بر رضایتمندی دانشجویان ورزشکار جهت شرکت در فعالیت‌های ورزشی را دارند. نتایج نشان داد بین تعهد و رضایت از رفتار و تعامل مربی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به نظر می‌رسد ایجاد جوی که بر همکاری درون تیمی، پیشرفت و بهبود تمامی ورزشکاران تأکید داشته باشد، سبب رضایت ورزشکار از رفتار اجتماعی مربی می‌شود. بنابراین، اگر مربیان الگوی رفتاری خود را در جهت برقراری ارتباطات صمیمانه‌تر با بازیکنان، حمایت از آنها و فراهم کردن بازخوردهای لازم

برای آنها تغییر دهند، احتمال بیشتری وجود دارد که تعهد و وفاداری اعضای تیم را نسبت به خود افزایش دهند. این نتایج با یافته‌های گانگه و همکاران^۱ (۲۰۰۳) و خوران و همکاران (۱۳۸۷) مطابقت دارد و آنها نیز به این نتیجه رسیده بودند که ارتباطات دوستانه مربی با بازیکنان می‌تواند در شکل دادن کیفیت تجربه ورزشی و رضایت آنان نقش بسیار مهمی داشته باشد. به طور کلی، یک ورزشکار ممکن است به مثابه ماهیت مستقل و جدا از خودش ادراکات، احساسات، و واکنش‌های معینی به تیم داشته باشد. این تمایز بین واکنش‌های یک فرد نسبت به خودش به مثابه عضوی از گروه و نسبت به کل گروه مشاهده می‌شود. بنابراین، حفظ تمایز و تفاوت بر جنبه‌های مختلف رضایتمندی مرتبط با کنش‌های فردی و تیمی بسیار مهم است (یوسفی و همکاران، ۱۳۸۹). محیط ورزشی در بردارنده موقعیت‌ها و جنبه‌های رقابت ورزشی و کنش متقابل بین ورزشکاران، مربیان، سرپرستان و تماشاچیان ورزشی است. مربیان کارآمد تلاش می‌کنند تا جو تیمی را به گونه‌ای تقویت کنند که ورزشکاران از تلاش و عملکردهای یکدیگر حمایت متقابل نمایند؛ چون همبستگی تیمی قوی، تعهد ورزشکاران را برای تلاش حداکثر در تیم تقویت می‌کند (افضل پور و همکاران، ۱۳۸۳).

در میان ابعاد تعهد باید توجه داشت که محدودیت و الزامات ایجاد شده از سوی مربی و هم‌تیمی‌ها و همچنین از سوی خانواده و دیگر افراد مرتبط با ورزشکار، موجب متعهد شدن ورزشکار برای تداوم به شرکت در فعالیت‌های ورزشی می‌شود. از آنجا که فشارهای وارده از سوی مربیان و جهت دادن این الزامات از سوی آنها، باعث می‌شود که ورزشکار به تعهدات خود پایبند باشد، لذا مربیان بایستی از انتظارات و الزامات نابه‌جا و بیش از حد که خارج از توان ورزشکار است اجتناب ورزند. بر اساس مطالعات گذشته ورزشکارانی به طور مداوم در فعالیت ورزشی شرکت می‌کنند که در خود نوعی تعهد ناشی از الزامات و انتظارات از سوی دیگران را دریافت کنند. اگر این انتظارات فرا واقعی و بیش از توان ورزشکار باشد، ممکن است که به قطع ادامه فعالیت وی در تیم و حتی در عرصه ورزش منتهی شود. از طرف دیگر، داشتن انتظارات پایین‌تر از توان ورزشکار در خود نیز می‌تواند منجر به ایجاد حس کم‌کاری و بی‌توجهی به تعهدات شود. با توجه به این تفاسیر تمامی افراد مرتبط با ورزشکار به طور اعم و مربیان به طور اخص بایستی از ورزشکاران انتظارات معقول و دست‌یافتنی داشته باشند که این امر به تعهد ورزشی بالای آنها منجر می‌شود. اگر در ورزش، ورزشکاران احساس لذت نکنند، نمی‌توان تعهدی نسبت به تیم و باشگاه را برای آنها انتظار داشت. همچنین باید در ورزش شرایطی ایجاد شود که ورزشکاران در فعالیت‌هایی غیر از فعالیت‌های زندگی روزمره مشارکت کنند. این امر

سبب می‌شود که ورزشکاران با توجه به این فرصت‌ها، برای شرکت در آن فعالیت‌ها در ماهیت درونی وجودشان تعهد ایجاد کنند.

از آنجا که زمانی ورزشکاران در تصمیمات مربوط به تیم و باشگاه شرکت داشته باشند و خود را فردی تلقی کنند که می‌تواند در تصمیمات اثر بگذارد؛ در خود احساس تعهدی پیدا می‌کنند که به ادامه شرکت در فعالیت ورزشی مشتاق می‌شوند. وقتی که تصمیمات به صورت گروهی و تفویضی انجام شود؛ بازیکنان در خود احساس تعلق و تعهد می‌کنند و خود را به مثابه بخش مهمی از باشگاه می‌دانند. مربیانی که با بازیکنان خود یک رابطه صمیمی و انسانی برقرار می‌کنند و به رفتارهای مطلوب ورزشکار بازخوردهای مناسب می‌دهند و از روش‌های متنوع برای تشویق و تقویت رفتارهای مناسب بازیکنان استفاده می‌کنند؛ حس تعهد را در آنها تقویت می‌کنند. همچنین زمانی که مربی از بازیکنان کار و هدف خاصی را درخواست کند و آنها را ملزم کند که برای رسیدن به آن هدف باید تلاش کافی از خود نشان دهند، این بازیکنان به این حس می‌رسند که برای رسیدن به آن هدف و تکلیف خاص متعهد هستند و بایستی در فعالیت‌هایی شرکت جویند که منجر به دستیابی به آن اهداف و تکلیف شود. از این رو، مطالعه حاضر ملاحظات عملی ویژه‌ای برای مدیران تربیت‌بدنی دانشگاهی کشور فراهم کرده است تا با بررسی اقدامات لازم در این زمینه افزایش انگیزش، رضایتمندی و تعهد ورزشی در دانشجویان، رشد و ارتقای روزافزون ورزش دانشگاهی در کشور حاصل شود. همچنین، بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، به محققان علاقه‌مند در حوزه ورزش دانشگاهی و مدیریت منابع انسانی در ورزش پیشنهاد می‌شود که عوامل اثرگذار بر انگیزش و راهکارهای تجربی و عملی برای دستیابی به انگیزش و سازه‌های متأثر از آن شناسایی و تجزیه و تحلیل شوند. قدر مسلم این نتایج می‌توانند برای پیشنهادات اجرایی برای ایجاد تعهد ورزشی دانشجویان در سطح ورزش دانشگاهی مؤثر و کارا باشند.

منابع

۱. نوربخش، پریوش؛ مزارعی، ابراهیم (۱۳۸۵). مقایسه انگیزش شرکت دانش آموزان و دانشجویان پسر ورزشکار در فعالیت های ورزشی و رابطه ی آن با هدف گرایی ورزشی آنان. المپیک، ۳۴، صص ۳۱-۴۱.
۲. جابری، اکبر؛ سلیمس مهدی؛ خزائی پول، جواد (۱۳۹۲). بررسی تاثیر انگیزش های درونی و بیرونی بر تسهیم دانش کارکنان در سازمان های ورزشی. مدیریت ورزشی، ۱۴، صص

۵۵-۷۵

۳. محرم زاده، مهرداد؛ کاشف، میر محمد؛ افروزه، محمدصادق (۱۳۸۸). انگیزش، رضایتمندی و تحلیل رفتگی داوطلبان در ورزش. مدیریت ورزشی، ۱، صص ۶۵-۵۱.
۴. افروزه، محمد صادق؛ محرم زاده، مهرداد؛ کاشف، میر محمد؛ افروزه، محسن. (۱۳۹۰). شناسایی عوامل انگیزشی، ویژگی شخصیتی و مولفه های اجتماعی نیروهای داوطلبی در ورزش. مدیریت ورزشی، ۱۱، صص ۱۸۱-۱۶۵.
۵. نوربخش، مهوش؛ فرخی، احمد؛ خاکپور، سعیده؛ فراهانی، همایون (۱۳۸۹). مقایسه انگیزه شرکت زنان و مردان تهران در فعالیت بدنی. رشد و یادگیری حرکتی- ورزشی، ۵، صص ۴۹-۶۹.
۶. علی دوست قهفرخی، ابراهیم؛ کوزه چیان، هاشم؛ جلالی فراهانی، مجید، ترکی، مریم (۱۳۸۹). بررسی و مقایسه رضایتمندی مشتریان زن باشگاه های بدنسازی خصوصی و دولتی شهر تهران. مدیریت ورزشی، ۱۴، صص ۱۴۰-۱۲۷.
۷. نوروزی سید حسینی، رسول؛ کوزه چیان، هاشم؛ احسانی، محمد؛ فیض عسکری، سیامک؛ نوروزی سید حسینی، ابراهیم. (۱۳۹۱). ارتباط رفتارهای حمایتی - استقلاللی مربیان با تعهد ورزشی شمشیربازان نخبه ایران. مدیریت ورزشی، ۱۴، صص ۱۵۹-۱۳۹.
۸. یوسفی، بهرام؛ تادیبی، وحید؛ حسینی؛ زهره (۱۳۸۹). اثر جنسیت و ورزش بر رضایتمندی از ابعاد بدنی و اظطراب اجتماعی - جسمانی دانشجویان دانشگاه های آزاد اسلامی منطقه ۱۱. مدیریت ورزشی، ۶، صص ۱۳۶-۱۲۱.
۹. غفوری، فرزاد؛ اندام، رضا؛ منتظری، امیر؛ فیضی، سمیرا. (۱۳۹۱). انگیزش و تعهد داوطلبان ورزشی رویدادی. پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، ۳، صص ۱۱۶-۱۰۵.
۱۰. پورسلطانی زرنندی، حسین. قنبرپور نصرتی، امیر. دوستی، مرتضی. بای، ناصر. سیاووشی، محمد. (۱۳۸۹). تعیین رابطه ی بین لنگیزش و تعهد داوطلبان در نهمین دوره المپید ورزشی دانشجویان ایران. مدیریت ورزشی، ۵، صص ۴۹-۳۵.
۱۱. وحیدیان رضازاده، مجید. (۱۳۸۱). ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان مرد تربیت بدنی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیت بدنی و روانشناسی.
۱۲. میرحسینی، سید محمد علی؛ هادوی، سیده فریده، مظفری، سید امیر احمد. (۱۳۹۱).

- روایی و پایایی مدل تعهد ورزشی در میان دانشجویان ورزشکار". مدیریت ورزشی، ۱۵، صص ۱۰۵-۱۲۱.
۱۳. فتحی، حسن. (۱۳۹۰). رابطه بین رفتارهای رهبری مربیان و تعهد ورزشی بازیکنان در لیگ برتر جودوی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه گیلان.
۱۴. افضل پور، محمد اسماعیل، قراخانلو، رضا، خداداد، احمد. (۱۳۸۳)، ارزشیابی نقش مربیان خارجی در موفقیت تیم های ملی و باشگاهی فوتبال ایران، نشریه المپیک، ۲۷، صص ۷۱-۵۱.
۱۵. باقری، قدرت اله و همکاران. (۱۳۸۴). ارتباط بین سبک های رهبری مربیان فوتبال با میزان تعهد و تحلیل رفتگی بازیکنان. نشریه علوم حرکتی و ورزش، جلد اول، ۵، صص ۴۰-۲۳.
۱۶. جاودانی، محمد. (۱۳۸۱). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با تعهد سازمانی معلمان. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز.
۱۷. جهانزاده، محمدعلی. (۱۳۸۶). ارتباط بین سبک رهبری تحول گرا و عملکرد مدیران و ابعاد تعهد سازمانی کارشناسان تربیت بدنی استان فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شمال.
۱۸. حمیدی، مهرزاد. (۱۳۸۲). ارتباط بین ساختار سازمانی، اثر بخشی و تعهد سازمانی در حوزه ای ستادی سازمانهای ورزشی کشور، رساله دکتری دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران.
۱۹. زردشتیان، شیرین، و همکاران. (۱۳۸۸). ارتباط بین سبک رهبری عمل گرا و تحول گرای مربیان با انگیزش اجتناب از شکست بازیکنان لیگ برتر بسکتبال کشور. نشریه علوم حرکتی و ورزش، ۱۳، صص ۱۱۱-۱۲۵.
۲۰. سلطان حسینی، محمد. (۱۳۸۲). رابطه بین سبک رهبری مدیران دانشکده ها و گروه های آموزشی کانون کنترل و تعهد سازمانی خود و اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی. رساله دکترا. دانشگاه تربیت معلم.
۲۱. گلشنی، جلال. (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحولی، تبادلی و تکلیف گرای مدیران با تعهد کارکنان اداره تربیت بدنی استان آذربایجان غربی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.
۲۲. نیکوفر، مرتضی. (۱۳۸۵). ارتباط بین مدیریت تبدیلی و تبادلی مدیران با تعهد سازمانی

- کارکنان تربیت بدنی استانسسیستان وبلوچستان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
23. Andrew, D.S. Patrick (2004). The Effect of Congruence of Leadership Behaviors on Motivation Commitment, and Satisfaction of College Tennis players. Doctoral Dissertation, Florida State University.
 24. Scanlan, T.K., Russell, D.G., Beals, KP & Scanlan, L.A. (2003). Project on elite athlete commitment PEAK): II: A direct test and expansion of the sport commitment model with elite amateur sportsman. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 5, 377-400.
 25. Weiss, M. R., Kimmel, L. A., & Smith, A. L. (2001). Determinants of sport commitment among junior tennis players: Enjoyment as a mediating variable. *Pediatric Exercise Science*, 13, 131-144.
 26. Alexandris, k. zahardiasdis, p., Tsorbatzoudis, C., and Grovios, (2002). Testing the sport commitment model in the context of exercise and fitness participation. *Journal of sport behavior*, 25(3), c217-230.
 27. Andrew, D.P.S. (2004). The effect of congruence of leadership behaviors on motivation, commitment and satisfaction of college tennis players. Unpublished doctor dissertation, Florida state university.
 28. Carpenter, P.J., scanlan, T.K. simons, J, P., and lobel, M. (1993). A test of the sport commitment model using structural equation". *Journal of sport and exercise psychology*, 15, 119- 133.
 29. Casper, j and Andrew, D.P.S. (2008).” Sport commitment differences among tennis players on the basis participation outlet and skil level”. *Journal of sport behavior*. 31 (3), 201-219.
 30. Kline, p. (1994). An easy guide to factor analysis. London: routledge.
 31. Sousa, C., Torregrosa, M., Vilderch, C. Villamarin, F., and Cruz, J. (2007). Commitment of young soccer players. *Psicothema*, 19 (2), 256-262.
 32. Wilson, P.M., Rodgers, W. M. Carpenter, P.J., Hal, C; Hardy, J., and Fraser S.N. (2004). The relationship between commitment and exercise behavior. *Psychology of sport and exercise*. 5, 405-421.
 33. Benar, N., & Loghmani, M. (2012). The relationship between goal – orientations and sport commitment among athletes. *Pedagogic, Psychology, Medical-Biological Problems of Physical Training and sports*, 2012, 5, 154-160.

ارتباط توانمندسازی با آمادگی برای تغییر در کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران

علی بنسبordi^۱، محمدرضا معین فرد^۲

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۱/۱۹

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۲/۱۰

چکیده

هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی ارتباط توانمندسازی با آمادگی برای تغییر در کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بود. این تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران به تعداد ۸۱ نفر بود. روش نمونه‌گیری از نوع تمام شمار بود و در مجموع تعداد ۸۰ پرسشنامه جمع‌آوری شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر و پرسشنامه آمادگی برای تغییر الوینگ بود. روایی پرسشنامه‌ها پس از ترجمه و بومی‌سازی به تأیید ده تن از اساتید متخصص در حوزه مدیریت ورزشی رسید. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه توانمندسازی (۰/۸۳) و برای پرسشنامه آمادگی برای تغییر (۰/۸۵) بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی (آزمون کلموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) مورد سنجش قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد ارتباط معناداری بین توانمندسازی با آمادگی برای تغییر در کارکنان این دانشکده‌ها وجود دارد ($P=0/001$ و $r=0/73$). هم‌چنین نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نشان داد از بین مولفه‌های توانمندسازی شایستگی ($\beta=0/45$)، معناداری ($\beta=0/18$) و اعتماد ($\beta=0/28$) متغیرهای پیش‌بین معنادار آمادگی برای تغییر در کارکنان بودند.

واژگان کلیدی: توانمندسازی کارکنان، آمادگی برای تغییر، تغییر سازمانی.

مقدمه

تغییر در شرایط سازمان‌های عصر حاضر، به تغییر در نگرش آن‌ها به نیروی انسانی منجر شده است. در این شرایط، کارکنان سازمان، ابزار موفقیت مدیر نیستند و به عنوان سرمایه‌های سازمان، به گرداندگان اصلی جریان کار و شرکای سازمان بدل شده‌اند. بنابراین، داشتن صرف مهارت‌های رهبری برای مدیران کافی نیست و کارکنان نیز به آموزش روش‌های خودراهبری نیازمند هستند (۱). برای دست‌یابی به این ویژگی‌ها، سازمان باید مهم‌ترین منبع و عامل رقابتی خود؛ یعنی، نیروی انسانی را توانمند نماید (۲). توانمندسازی^۱ یکی از نویدبخش‌ترین مفاهیم دنیای کسب و کار است که کمتر مورد توجه قرار گرفته و با وجود بحث‌های فراوانی که درباره فواید آن صورت گرفته، بهره‌برداری از آن اندک و ناچیز است؛ ولی اکنون، به موضوع روز مبدل گشته است (۳).

برنامه‌های توانمندسازی موجب آمادگی کارکنان و احساس تعلق، افزایش انگیزش درونی جهت رفتارهای مثبت و استقلال در شکل‌دهی و تنظیم فعالیت‌ها می‌شود که همگی این عوامل منجر به موفقیت سازمان می‌شود (۲). توانمندسازی عبارت است از توزیع قدرت تصمیم‌گیری به افرادی که آن قدرت را در سازمان ندارند (۴). توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان یک مفهوم نظری تأثیر زیادی بر اثر بخشی سازمانی و مدیریتی و ابتکار سازمانی دارد (۵). نوآفرینی سازمان‌های بخش دولتی و گرایش آنان به سوی شرکتی شدن و تمرکز زدایی به دلیل عدم انعطاف‌پذیری در ساختارهای سنتی، جنبشی را ایجاد کرده است که نقش کارمندان و نیاز به توانمندی آنان به عنوان مرکز ثقل هرگونه تلاش برای کاهش اندازه سازمان و بهبود خدمات به مشتریان و مردم مورد تأیید قرار گرفته است. توانمندسازی حرکت از نظام تصمیم‌گیری سلسله‌مراتبی توسط مدیران به نظام کاهش سلسله‌مراتب کنترل و تصمیم‌گیری توسط رده‌های پایین است (۶).

توانمندسازی کارکنان موجب اثرات مثبتی بر نگرش و رفتار کارکنان است. بنابراین، در شرایط متلاطم کنونی، سازمان‌ها چاره‌ای جز بهره‌برداری مناسب از نیروی انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی ندارند (۷). در واقع توانمندسازی نوعی راهبرد کلان و قابل قبول است که از آن برای بهبود مستمر استفاده می‌شود و یک علامت اختصاری جهت به کارگیری شایستگی‌های کارکنان در روش‌های خلاق و نوآور در تمامی جنبه‌های عملکردی سازمان است (۸). سازمان‌ها یک موجودیت اجتماعی هستند که هم از محیط تأثیر می‌پذیرند و هم بر آن تأثیر

می‌گذارند. محیط سازمان دائماً در حال تغییر است و هماهنگی با این تغییرات برای سازمان امری اجباری است (۹). تغییر سازمانی برای بقا و ادامه حیات سازمان‌ها و شرکت‌های امروزی حیاتی و اجتناب‌ناپذیر است. اکثر سازمان‌ها در تلاش برای طراحی و اجرای تغییرات مناسب در جهت پاسخگویی به محیط خارج از شرکت یا نیازهای داخل شرکت است (۱۰). نتایج یک تحقیق در ایالات متحده آمریکا نشان داده است که امروزه بسیاری از سازمان‌ها تغییر را به عنوان چالشی واقعی مورد توجه قرار داده است و بر اساس آن نتیجه گرفته‌اند که تغییر در سازمان‌ها موضوع اصلی مورد توجه بسیاری از کارکنان آن سازمان‌ها نیز هست (۱۱).

آن چه در این میان مهم است این است که با مدیریت صحیح، تغییر را به نفع سازمان رهبری کنیم. آمارهای متعدد موجود نشان می‌دهد که موفقیت‌های حاصل از مدیریت تغییر در سازمان‌ها بین ۲۰ تا ۵۰ درصد بوده است. یکی از ضروریات انکار ناپذیر برای موفقیت در ایجاد تغییرات، وجود آمادگی برای تغییر^۱ در سازمان است که در بسیاری از موارد توجه کافی به آن نمی‌شود (۱۲).

مفهوم آمادگی برای تغییر با اندیشه‌های لوین در مورد خروج از انجماد تطابق و همخوانی دارد و بیانگر نگرش‌های فردی است که در طی فرآیند بروز می‌کنند. بسیاری از محققان فرض کرده‌اند که بیشتر تلاش‌های مرتبط با تغییر به واسطه فقدان یک فرآیند خروج از انجماد موثر ناکام مانده است و به همین دلیل آن‌ها بر ضرورت ایجاد آمادگی قبل از هر نوع تلاش برای پیاده سازی و مدیریت تغییر تاکید کرده‌اند (۱۳، ۱۴). تغییر در سازمان نمی‌تواند بدون همراهی و همکاری افراد سازمان صورت گیرد و تغییر فردی شکل نمی‌گیرد مگر فرد برای آن آمادگی داشته باشد (۱۵). آمادگی فردی برای تغییر، یک ساخت ذهنی تعریف شده است که تابعی از ویژگی‌های فردی، متغیرهای محیط کار و ویژگی‌های سازمانی است (۱۶). برخی محققان فعال در عرصه تغییر در نوشته‌های خود بر اهمیت شناخت عوامل یا مقدماتی که ایجاد تغییر را تسهیل یا آن را توسعه و ارتقاء می‌دهند و یا آمادگی لازم برای ایجاد تغییرات سازمانی را در افراد فراهم می‌سازند، تاکید کرده‌اند (۱۷، ۱۸). شناخت این عوامل به ارزیابی، طراحی و پیاده سازی تغییر از طریق مداخلات موثر کمک می‌کند.

تغییرات محیطی، موضوع توانمندسازی کارکنان را در کانون توجه مدیران قرار داده است. زیرا سازمان‌ها با داشتن کارکنان توانمند، با انگیزه و متعهد بهتر می‌توانند خود را با تغییرات سازگار کنند. توانمندسازی کارکنان را قادر می‌سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدات از استقامت و انعطاف پذیری برخوردار باشند (۱۹). اندیشمندان معتقدند توانمندسازی منابع انسانی در واقع

1. Readiness for change

پاسخ به نیاز حیاتی کنونی در مواجهه با تغییر و تحول است و به عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی است، چرا که سازمان‌ها به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر امروزی به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت همه کارکنان اعم از خط مقدم تا مدیران ارشد نیازمندند و توانمندسازی به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقا کیفی کارکنان، افزایش آمادگی آنان برای تغییر و افزایش اثربخشی سازمانی قابل کاربرد است (۲۰).

مطالعات فراوانی نشان داده‌اند که توانمندسازی نیروی کار در ایجاد آمادگی برای تغییر و موفقیت در هر تغییری در سازمان‌ها نقش دارد. ملکی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی پرستاران ارتباط معناداری با آمادگی آنان برای تغییر دارد و از بین مولفه‌های توانمندسازی، دسترسی به فرصت پیش بین معنادار آمادگی برای تغییر بود (۱۹).

پروکتور و دوکاکیس^۱ (۲۰۰۳) در تحقیق خود بر روی سازمان‌های دولتی دریافتند که ارتباطات داخلی مناسب، ایجاد حس اعتماد در کارکنان و توانمندسازی آنان در آمادگی کارکنان برای تغییر و موفقیت برنامه‌های تغییر نقش دارند (۲۱). سادهاراتنا و لی^۲ (۲۰۰۴) تحقیقی در مورد ارتباط مولفه‌های سازمان‌های یادگیرنده با آمادگی کارکنان برای تغییر انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که مولفه‌های ارزش‌های فرهنگی، ارتباطات، انتقال دانش، ویژگی‌های کارکنان، ارتقاء اجرا و توانمندسازی کارکنان با آمادگی برای تغییر ارتباط معناداری دارند (۲۲). نتایج تحقیق بوکنوگی^۳ (۲۰۰۷) نشان می‌دهد جو روانی تغییر یکی از پیش بین‌های مهم آمادگی برای تغییر در کارکنان سازمان است. فاکتورهای جو روانی تغییر شامل اعتماد به مدیریت عالی سازمان، سابقه مثبت تغییر، مشارکت در تصمیم‌گیری و ارتباطات مناسب رابطه مثبتی با آمادگی برای پذیرش تغییر در کارکنان دارد (۲۳). نتایج تحقیق ویتنستین^۴ (۲۰۰۸) در مورد عوامل موثر بر آمادگی کارکنان برای تغییر نشان داد توانمندسازی نیروی کار بر آمادگی آنان برای تغییر تاثیر دارد (۱۶).

بالندگی هر سازمان دانشگاهی ضرورت بقای آن است. این بالندگی در گرو توجه به کیفیت عملکرد دانشگاه‌هاست (۲۴). با توجه به سرعت تغییر و تحول در جهان امروز به ویژه در بحث علم و دانش، دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌ها به عنوان مراکز آموزشی و پژوهشی در امر تربیت بدنی و ورزش، برای موفقیت هر چه بیشتر باید خود را با تحولات و تغییرات سریع و مستمر محیط داخلی و خارجی وفق دهند. همان طور که قبلاً بیان شد، موفقیت برنامه‌های

3. Tony Proctor & Ioanna Doukakis

4. Yuraporn Sudharatna & Laubie Li

5. Bouckenooghe

6. Wittenstein

تغییر سازمانی نیازمند آمادگی کارکنان سازمان مربوطه برای انجام تغییر سازمانی است و یکی از عواملی که در تسهیل آن نقش دارد، توانمند سازی نیروی کار است. با توجه به مطالب ذکر شده، در این تحقیق، محقق به دنبال بررسی ارتباط توانمند سازی با آمادگی برای تغییر در کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بود.

روش پژوهش

تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است که با توجه به هدف از نوع تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران (بدون احتساب اعضای هیئت علمی) شامل کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه تهران، دانشگاه شهید بهشتی، دانشگاه الزهراء، دانشگاه شهید رجایی و دانشگاه خوارزمی بود که مجموعاً ۸۱ نفر بودند. در جدول زیر تعداد کارکنان هر دانشکده به تفکیک آمده است.

جدول ۱. جامعه آماری تحقیق

| ردیف | نام دانشگاه | تعداد کارکنان |
|------|--------------------|---------------|
| ۱ | دانشگاه تهران | ۳۲ |
| ۲ | دانشگاه شهید بهشتی | ۱۴ |
| ۳ | دانشگاه الزهراء | ۸ |
| ۴ | دانشگاه شهید رجایی | ۱۰ |
| ۵ | دانشگاه خوارزمی | ۱۷ |
| | جمع کل | ۸۱ |

روش نمونه گیری در این تحقیق از نوع تمام شمار بود. تعداد پرسشنامه‌های برگشتی در تمام دانشگاه‌ها به جز دانشگاه خوارزمی کامل بود و فقط در دانشگاه خوارزمی از تعداد ۱۷ پرسشنامه توزیع شده، ۱۶ پرسشنامه برگشت داده شد. در نتیجه نمونه آماری تحقیق برابر پرسشنامه‌های برگشتی به تعداد ۸۰ پرسشنامه در نظر گرفته شد.

ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه بود. پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر^۱ (۱۹۹۵) (دارای پنج مؤلفه معنی‌داری، خود تعیینی، شایستگی، موثر بودن و اعتماد) و پرسشنامه الوینگ^۲ (۲۰۰۹) جهت سنجش آمادگی کارکنان برای تغییر (۲۵،۲۶). هر دو پرسشنامه شامل

7. Spreitzer

8. Wim J.L. Elving

چهارده گویه در مقیاس پنج ارزشی لیکرت می‌باشند. پرسشنامه‌ها قبل از استفاده در این تحقیق با استفاده از متخصصین امر، مورد ترجمه قرار گرفت. پس از ترجمه، روایی پرسشنامه‌ها به تایید ده تن از اساتید متخصص در حوزه مدیریت ورزشی رسید. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه توانمندسازی ۰/۸۳ و برای پرسشنامه آمادگی برای تغییر ۰/۸۵ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون کلموگراف اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها و پس از آن آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین ارتباط بین متغیرهای تحقیق و رگرسیون خطی چندگانه) استفاده شد. برای انجام آزمون‌های آماری از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده شد.

نتایج

در جدول ۲ وضعیت تحصیلات، جنسیت و سابقه کار اعضای نمونه در دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های تهران بر اساس درصد فراوانی آمده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه

| متغیر | ویژگی جمعیت‌شناختی | فراوانی | درصد فراوانی |
|---------------|---------------------|---------|--------------|
| جنسیت | مرد | ۲۶ | ۳۲/۵ |
| | زن | ۵۴ | ۶۷/۵ |
| میزان تحصیلات | دیپلم | ۱۱ | ۱۳/۸ |
| | فوق دیپلم | ۴ | ۵ |
| | لیسانس | ۴۳ | ۵۳/۷ |
| | فوق لیسانس و بالاتر | ۲۲ | ۲۷/۵ |
| سابقه کار | زیر ۱۰ سال | ۳۲ | ۴۰ |
| | ۱۰ تا ۲۰ سال | ۴۱ | ۵۱/۲۵ |
| | بالای ۲۰ سال | ۷ | ۸/۷۵ |

همان طور که در بخش روش شناسی نیز اشاره شد، پرسشنامه‌های مورد استفاده در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت تنظیم شده بود، به این صورت که گزینه "کاملاً مخالفم" دارای ارزش ۱، و در طرف مقابل گزینه "کاملاً موافقم" دارای ارزش ۵ بود. جدول ۳ میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق را در دانشکده‌های تربیت بدنی نشان می‌دهد.

جدول ۳. وضعیت توانمندسازی و آمادگی برای تغییر

| تعداد | توانمندسازی | | آمادگی برای تغییر | | |
|-------|-------------|--------------|-------------------|--------------|--------------------|
| | میانگین | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار | |
| ۳۲ | ۲/۹۲ | ۰/۴۵ | ۳/۶۴ | ۰/۵۳ | دانشگاه تهران |
| ۱۴ | ۲/۹۳ | ۰/۳۳ | ۳/۹۳ | ۰/۳۱ | دانشگاه شهید بهشتی |
| ۸ | ۲/۸۶ | ۰/۶۰ | ۳/۶۵ | ۰/۶۳ | دانشگاه الزهرا |
| ۱۰ | ۲/۸۹ | ۰/۶۴ | ۳/۷۱ | ۰/۵۵ | دانشگاه شهید رجایی |
| ۱۶ | ۲/۹۱ | ۰/۴۵ | ۳/۵۷ | ۰/۵۲ | دانشگاه خوارزمی |
| ۸۰ | ۲/۹۱ | ۰/۴۶ | ۳/۶۹ | ۰/۵۱ | مجموع |

قبل از آزمون فرضیه‌های تحقیق، نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آزمون نشان داد متغیرهای آمادگی برای تغییر ($Z=0/83, P=0/48$)، توانمندسازی ($Z=0/75, P=0/62$) و مولفه‌های آن شامل معناداری ($Z=1/26, P=0/08$)، خود تعیینی ($Z=1/14, P=0/14$)، شایستگی ($Z=1/24, P=0/08$)، موثر بودن ($Z=1/12, P=0/15$) و اعتماد ($Z=1/32, P=0/07$) همگی دارای توزیع نرمال بودند.

بنابراین برای بررسی ارتباط بین توانمندسازی و مولفه‌های آن با آمادگی برای تغییر در کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون به شرح جدول ۴ می‌باشد.

جدول ۴. ضرایب همبستگی پیرسون بین توانمندسازی کارکنان و مولفه‌های آن با آمادگی برای تغییر

| متغیر | آمادگی برای تغییر |
|---------------------|-------------------|
| معناداری | ۰/۵۴۴** |
| خود تعیینی | ۰/۵۰۶** |
| شایستگی | ۰/۷۰۹** |
| موثر بودن | ۰/۵۴۶** |
| اعتماد | ۰/۶۱۰** |
| توانمندسازی کارکنان | ۰/۷۳۷** |

** وجود همبستگی معنی‌دار در سطح $\alpha = 0/01$

به منظور تحلیل سطح متغیرهای مستقل (مولفه‌های توانمندسازی) در پیش بینی سطح متغیر ملاک (آمادگی برای تغییر در کارکنان) از آزمون رگرسیون چندگانه روش گام به گام استفاده شد. همچنین برای بررسی استقلال خطاها از آزمون دوربین-واتسون استفاده گردید. نتایج این آزمون‌ها در جداول ۵ و ۶ بیان شده‌اند.

جدول ۵. ضریب رگرسیون، آماره F آزمون و نتایج آزمون دوربین- واتسون

| متغیر | ضریب رگرسیون چندگانه | ضریب تعیین تعدیل‌شده | F | P-Value | دوربین- واتسون |
|----------|----------------------|----------------------|-------|---------|----------------|
| توانمندی | ۰/۷۷۳ | ۰/۵۸۱ | ۳۷/۵۵ | ۰/۰۰۱ | ۱/۶۸ |

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، آزمون دوربین- واتسون برای متغیر توانمندی کارکنان (۲/۵ < ۱/۶۸ < ۱/۵)، نشان داد بین خطاها همبستگی وجود ندارد، لذا شرط استفاده از رگرسیون برقرار است. هم چنین نتایج آزمون ANOVA (F)، نشان داد بین متغیرها رابطه خطی وجود دارد (P < ۰/۰۰۱).

جدول ۶. رگرسیون بین مولفه‌های توانمندی با آمادگی برای تغییر

| P-Value | t | ضریب رگرسیون استاندارد شده | ضریب رگرسیون | مؤلفه پیش‌بین | توانمندی |
|---------|-------|----------------------------|--------------|---------------|----------|
| ۰/۰۰۱ | ۵/۹۳۲ | - | ۱/۳۴۵ | ضریب ثابت | |
| ۰/۰۰۱ | ۴/۸۸۵ | ۰/۴۵۹ | ۰/۴۵۲ | شایستگی | |
| ۰/۰۰۲ | ۳/۱۶۷ | ۰/۲۸۱ | ۰/۲۲۲ | اعتماد | |
| ۰/۰۳۷ | ۲/۱۲۲ | ۰/۱۸۵ | ۰/۱۴۴ | معناداری | |

طبق نتایج آزمون رگرسیون که در جدول ۶ نشان داده شده است، مولفه‌های شایستگی (P=۰/۰۰۱)، اعتماد (P=۰/۰۰۲) و معناداری (P=۰/۰۳۷)، پیش‌بین معنادار آمادگی برای تغییر در کارکنان بودند. بر اساس ضرایب به دست آمده، معادله استاندارد خط رگرسیون بدین صورت ارائه می‌شود:

$$\text{آمادگی برای تغییر} = (۱/۳۴۵) + \text{شایستگی} (۰/۴۵۹) + \text{اعتماد} (۰/۲۸۱) + \text{معناداری} (۰/۱۸۵)$$

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های توصیفی تحقیق نشان داد میانگین نمره توانمندی کارکنان در مجموع دانشگاه‌ها برابر ۲/۹۱ است. دانشگاه شهید بهشتی با میانگین نمره ۲/۹۳ بالاترین مقدار را داشت. دانشگاه تهران با میانگین نمره ۲/۹۲ در رتبه دوم، دانشگاه خوارزمی با میانگین نمره ۲/۹۱ در رتبه سوم، دانشگاه شهید رجایی با میانگین نمره ۲/۸۹ در رتبه چهارم و دانشگاه الزهرا با میانگین نمره ۲/۸۶ در رتبه پنجم قرار داشتند. این یافته‌ها نشان می‌دهد توانمندی کارکنان در دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی تهران تقریباً در یک سطح قرار داشت و دارای وضعیت مناسبی نیست. بنابراین نیاز است که مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی توجه بیشتری

به نیروی انسانی شاغل در دانشکده داشته و با بازبینی ساختار و فرآیندهای مدیریتی سعی در ارتقاء سطح توانمندسازی کارکنان خود داشته باشند.

نتایج نشان داد میانگین نمره آمادگی برای تغییر در کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در سطح زیاد است (۳/۶۹) اما نزدیک به متوسط است. دانشگاه شهید بهشتی با میانگین نمره ۳/۹۳ بهترین شرایط را از لحاظ آمادگی برای تغییر در کارکنان داشت (به مانند توانمندسازی)، دانشگاه شهید رجایی با میانگین نمره ۳/۷۱ در رتبه دوم جای داشت. دانشگاه الزهرا با میانگین نمره ۳/۶۵ در رتبه سوم، دانشگاه تهران با میانگین ۳/۶۴ در رتبه چهارم و دانشگاه خوارزمی با میانگین نمره ۳/۵۷ در رتبه پنجم جای داشتند. همان طور که مشاهده می‌گردد وضعیت آمادگی برای تغییر در کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران نسبت به توانمندسازی کارکنان وضعیت بهتری داشته است، ولی باز هم مطلوب نیست. بنابراین با توجه به نقش آمادگی کارکنان برای تغییر در موفقیت برنامه‌های تغییر، مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی به منظور موفقیت در تغییرات برنامه ریزی شده، می‌بایست وضعیت آمادگی برای تغییر را با بررسی عوامل موثر بر آن (از جمله توانمندسازی کارکنان) و بازبینی آن‌ها بهبود بخشند.

در راستای شناسایی عوامل مرتبط با آمادگی کارکنان برای تغییر، هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین توانمندسازی با آمادگی برای تغییر در کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بود. نتایج تحقیق نشان داد بین توانمندسازی با آمادگی برای تغییر در کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران ارتباط معناداری وجود دارد ($t=0/73$). بدین معنی که با افزایش توانمندسازی کارکنان، آمادگی آنان برای تغییر افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج تحقیقات ملکی و همکاران (۱۳۹۱)، پروکتور و دوکاکیس (۲۰۰۳)، سادهاراتنا و لی (۲۰۰۴) و ویتنستین (۲۰۰۸) همخوانی دارد. ملکی (۱۳۹۱) در تحقیق خود بر روی پرستاران به این نتیجه رسید که بین توانمندسازی با آمادگی برای تغییر ارتباط معناداری وجود دارد که با نتایج این تحقیق همسو است. پروکتور و دوکاکیس هم در بررسی خود برای شناسایی عوامل موثر بر آمادگی کارکنان برای تغییر، توانمندسازی را یکی از عوامل عنوان می‌کنند. سادهاراتنا و لی در تحقیق خود دریافتند که توانمندسازی به عنوان یک مولفه از سازمان‌های یادگیرنده در آمادگی کارکنان برای تغییر موثر است. ویتنستین نیز بین توانمندسازی با آمادگی برای تغییر ارتباط معناداری را گزارش کرد. طبق مبانی نظری موجود، کارکنان توانمند دارای سطوح بالایی از انرژی، ابتکار عمل و انعطاف پذیری هستند که مجموع این عوامل سبب می‌شود آن‌ها تغییرات سازمانی را راحت تر بپذیرند و با آن همراه شوند.

هم چنین یافته‌های پژوهش حاضر نشان دادند بین مؤلفه احساس معناداری کارکنان با آمادگی برای تغییر ارتباط معناداری وجود دارد ($t=0/54$). اگر کارکنان برای مقصود یا اهداف فعالیتی که به آن اشتغال دارند، ارزش قائل باشند و آرمان‌ها و استانداردهای ذهنی‌شان را با آنچه در شغل خود در حال انجام دادن است، متجانس ببینند، میزان آمادگی آنان برای تغییر در سطح بالایی قرار خواهد داشت. یافته‌های پژوهش نشان داد بین مؤلفه احساس خود تعیینی کارکنان با آمادگی برای تغییر ارتباط معناداری وجود دارد ($t=0/50$). در نتیجه اگر کارکنان احساس کنند که در اجرا و نظام بخشیدن به فعالیت‌های مربوط به شغل خود از آزادی لازم برخوردار هستند و می‌توانند از توانایی ابتکار خود در بهتر انجام دادن کارهایشان استفاده کنند، میزان آمادگی آنان برای تغییر در سطح بالاتری قرار می‌گیرد. در خصوص ارتباط بین مؤلفه احساس شایستگی کارکنان و آمادگی برای تغییر نتایج این پژوهش نشان داد بین این دو متغیر ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($t=0/70$). این بدین معنی است که اگر کارکنان احساس کنند که قابلیت و تبحر لازم را برای انجام موفقیت آمیز کار خود را دارا هستند، اگر آنان به این امر متعقد باشند که می‌توانند در رویایی با چالش‌ها و تغییرات مهارت‌های تازه کسب کنند، آمادگی آنان برای تغییر بالاست. هم چنین یافته‌های پژوهش حاضر نشان دادند بین مؤلفه احساس موثر بودن کارکنان با آمادگی برای تغییر ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($t=0/54$). این بدین معنی است که اگر کارکنان احساس کنند محیط و نتایج کارشان تحت تاثیر و کنترل آنان قرار دارد، آماده انجام تغییرات سازمانی بوده و با انجام تغییرات همکاری می‌کنند. و بالاخره یافته‌های پژوهش حاضر نشان دادند بین مؤلفه احساس اعتماد کارکنان و آمادگی برای تغییر ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($t=0/61$). در نتیجه اگر کارکنان مطمئن باشند که با آن‌ها منصفانه و یکسان و از منظری بی طرفانه رفتار خواهد شد و انجام تغییرات از سوی مدیران به آن‌ها ضرری نمی‌رساند، آمادگی آنان برای تغییر در سطح بالایی قرار خواهد داشت. این نتیجه تحقیق را می‌توان با یافته‌های بوکنوگی (۲۰۰۷) همسو دانست، چرا که او نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسید که اعتماد به مدیران سازمان به عنوان یکی از فاکتورهای جو روانی تغییر پیش بین معنادار آمادگی کارکنان برای تغییر است.

نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نشان داد مولفه‌های توانمندسازی کارکنان پیش بین معناداری برای آمادگی آنان برای تغییر بود ($P < 0/001$, $F=37/55$). ضریب همبستگی چندگانه بین مولفه‌های توانمندسازی کارکنان با آمادگی برای تغییر معادل ($t=0/77$) بدست آمد و این مولفه‌ها (۰/۵۸) واریانس آمادگی برای تغییر را تبیین و با آن همپوشانی داشتند. با توجه به ضریب تعیین حاصله می‌توان گفت مولفه‌های توانمندسازی، متغیرهای پیش بین قوی برای

آمادگی کارکنان در تغییر بوده و در نتیجه توانمندسازی کارکنان باید مورد توجه ویژه مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی قرار گیرد. احساس شایستگی ($\beta=0/45$)، اعتماد ($\beta=0/28$) و احساس معنادار بودن ($\beta=0/18$) به ترتیب مهمترین متغیرهای پیش بین آمادگی برای تغییر در کارکنان بودند. همان طور که بیان شد احساس شایستگی مربوط به توانایی کارکنان برای رویایی موفق با چالش‌هاست و در نتیجه فراهم آوری شرایط کاری و آموزش مناسب به کارکنان در جهت تقویت احساس شایستگی آنان، می‌تواند در افزایش آمادگی کارکنان برای تغییرات سازمانی موثر باشد. اهمیت اعتماد کارکنان به مدیران سازمان و وجود اعتماد بین کارکنان موضوعی است که در تحقیقات مختلف نیز به آن اشاره شده است و در این تحقیق نیز مورد تایید قرار گرفت. ارزش قائل بودن برای شغل و سازمان در نزد کارکنان سبب می‌شود که آنان برای موفقیت سازمان تلاش بیشتری کنند و برنامه‌های تغییر را راحت تر بپذیرند و این نکته اهمیت احساس معناداری را مورد تاکید قرار می‌دهد.

حال با توجه به یافته‌های این تحقیق مبنی بر وجود ارتباط مثبت و معنادار بین توانمندسازی و مولفه‌های آن با آمادگی کارکنان برای تغییر پیشنهاد می‌شود مدیران دانشکده‌ها، با برقراری ارتباط مفید و موثر با کارکنان اهداف و ارزش‌های آنان را شناخته و در جهت نزدیکی و همسویی این اهداف و ارزش‌ها با اهداف و ارزش‌های سازمان گام بر دارند. هم چنین پیشنهاد می‌شود با واگذاری کارهای چالشی و تقویت مرکز کنترل درونی افراد (نسبت دادن شکست‌ها و موفقیت‌ها به خود) به همراه افزودن بر غنای شغلی آن‌ها با واگذاری مسؤلیت‌های تصمیم‌گیری، ضمن افزایش روحیه مسؤلیت‌پذیری در توانمندسازی کارکنان خود کوشا باشند. به علاوه مدیران می‌بایست در تعامل با زیر دستان خود، رفتاری منصفانه، عادلانه و یکسان داشته باشند و از آن جا که اعتماد متقابل نقش تعیین‌کننده‌ای در همکاری و مساعدت کارکنان ایفا می‌نماید، این موضوع سبب افزایش پذیرش تغییرات توسط کارکنان می‌گردد.

منابع

1. Roy. Yong. J. C & Lyenger. Sheena. S. (2005). "Empowerment Through choice? A Critical Analysis of the Effects of Choice in Organizations". *Research in Organizational Behaviors*. Vol.27, PP 41-79.
2. Ergenli. Aziz, Saglam. Guler and Metin. Selin, (2007). "Psychological Empowerment and its Relationship to Trust in Immediate Managers", *Journal of Business Research*, Vol.60, PP. 41-49.
3. بلانچارد، کارلوس و راندلوف (۱۳۷۹). سه کلید توان افزایشی. ترجمه ی فضل الله امینی،

تهران: نشر فردا.

۴. اسمعیلی، محمدرضا و همکاران (۱۳۹۰). "رابطه بین توانمندسازی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان تهران". نشریه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۰.

5. Chang, Li-Chun & Liu, Chieh-Hsing (2008). "Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey". *International Journal of Nursing Studies*, Volume 45, Issue 10, October 2008, PP 1442-48.

۶. عبداللهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵). توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر ویرایش.

7. Schneider, J.K., Dowling, M., & Raghuram, S. (2007). "Empowerment as a Success Factor in Start-up Companies". *Review of Managerial Science*, Vol.1 (2), PP 167-184.

۸. وطنی، خسرو (۱۳۸۹). "بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی منابع انسانی (مطالعه موردی ادارات کل برنامه ریزی و نظارت اعتباری و اعتبارات بانک ملت)". فصلنامه مدیریت (پژوهشگر)، سال هفتم شماره ۲۰، ص ۴۲-۴۷.

۹. اردشیری، حامد (۱۳۸۷). بررسی ارتباط بین ساختار سازمانی با مقاومت کارکنان در برابر تغییر در سازمان ورزش شهرداری تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

۱۰. فرهنگ، علی اکبر (۱۳۸۵). نقش ارتباطات راهبردی کارکنان در تسهیل فرآیند تغییر سازمانی، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران.

11. Vakola, M., & Nikolaou, I. (2005). "Employee relations. Attitudes towards Organizational Change", Vol.27 (2), PP. 160-74.

12. Balogun, J., & Hailey, V. H. (2004). "Exploring strategic change (2nd Ed.)". London: Prentice Hall.

13. Kotter, J.P. (1995). "Leading change: why transformation efforts fail". In *Harvard Business Review on Change*, Harvard Business School Press, Boston, MA.

14. Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). "Creating readiness for organizational change". *Human Relations*, Vol.46, PP. 681-703.

15. Madsen, S. R., John, C. R., & Miller, D. (2006). "Influential factors in individual readiness for change". *Journal of Business and Management*, Vol.12.

16. Wittenstein RD. (2008). "Factors influencing individual readiness for change in a health care environment". Ph.D. Thesis, USA: George Washington University.
17. Madsen, S. R. (2003). "Wellness in the workplace: Preparing employees for change". *Organization Development Journal*, Vol.21, PP.46-55.
18. Rafferty, A. E., & Simons, R. H. (2006). "An examination of the antecedents of readiness for fine-tuning and corporate transformation changes". *Journal of Business and Psychology*, Vol.20, PP. 325-50.
۱۹. ملکی، محمدرضا و همکاران (۱۳۹۱). "رابطه توانمندسازی ساختاری و آمادگی فردی پرستاران برای تغییر". نشریه مرکز تحقیقات مراقبت‌های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران (نشریه پرستاری ایران). دوره ۲۵، شماره ۷۶.
۲۰. گرجی، محمدباقر (۱۳۸۹). "ارزیابی تاثیر توانمندسازی بر عملکرد کارکنان". فصلنامه مدیریت (پژوهشگر)، سال هفتم شماره ۱۷، ص ۴۸-۳۸.
21. Proctor, Tony & Doukakis, Ioanna (2003). "Change management: the role of internal communication and employee development". *Corporate Communications: An International Journal*, Vol.8 PP. 268-277.
22. Sudharatna, Yuraporn & Li, Laubie (2004). "Learning Organization Characteristics Contributed to its Readiness-to-Change: A Study of the Thai Mobile Phone Service Industry". *Journal of Managing Global Transitions*, Vol.2 PP.163-178.
23. Bouckennooghe, D. (2007). "Psychological Change Climate as a Crucial Catalyst of Readiness for Change: A Dominance Analysis". *Vlerick Leuven Gent Working Paper Series 2007/27*.
۲۴. اتقیا، ناهید (۱۳۹۱). "بررسی کیفیت دوره های تحصیلات تکمیلی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی در دانشگاه‌های دولتی کشور از دیدگاه دانشجویان، اعضای هیئت علمی و مدیران این دوره‌ها". نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۶.
25. Spreitzer, G.M. (1995). "Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation". *Academy of Management Journal*, 38(5): 1442-1465.
26. Elving, W. (2009). "Communicating Change: The Influence of Information, Communication, Uncertainty and Cynicism on Readiness for Change". *Proceedings Abstracts Conference on Corporate Communication 2009*.

رابطه انسجام گروهی و اثربخشی تیمی دانشجویان دختر و پسر شرکت کننده در یازدهمین المپیاد ورزشی دانشجویی کشور

امین شرری^۱، محمود گودرزی^۲، زینب آنت^۳، امید جمشیدی^۴

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۲/۱۶

تاریخ پذیرش: ۹۲/۵/۲۶

چکیده

در ورزش‌های تیمی، انسجام گروهی از عوامل مهم در اثربخشی افراد به عنوان اعضای تیم محسوب می‌شود. لذا هدف از تحقیق حاضر بررسی رابطه انسجام گروهی و میزان اثربخش بودن یک فرد در کمک به اهداف گروهی تیم بود. جامعه آماری تحقیق حاضر را دانشجویان شرکت کننده در رشته‌های تیمی یازدهمین المپیاد ورزشی دانشجویی کشور (۱۳۹۱) شامل ۱۹۵۲ نفر تشکیل داده‌اند. از این میان ۳۲۲ ورزشکار با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، از بین ۲۴ تیم ورزشی به صورت خوشه‌ای انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری تحقیق شامل پرسشنامه ۱۸ سوالی محیط گروهی کارون، ویدمایر و براولی (۱۹۸۵) (GCS) استفاده شده است و پرسشنامه اثربخشی در تیم حاصل از تحقیق بیلی بتمن و کولین ویلسون (۲۰۰۲) می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار و آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t مستقل در نرم افزار SPSS استفاده گردید. سطح معنی داری $p < 0/50$ در نظر گرفته شده است. نتایج تحقیق نشان داد که رابطه مستقیم معنی داری بین انسجام گروهی و اثربخشی شرکت کنندگان در رشته‌های تیمی المپیاد ورزشی وجود دارد ($r = 0/731, p = 0/001$). نتایج آزمون t مستقل نیز نشان داد که تفاوت معنی داری بین انسجام گروهی و همچنین اثربخشی در دو گروه دختران و پسران وجود ندارد. مؤلفه جاذبه گروهی فرد - اجتماعی از مؤلفه‌های انسجام گروهی دارای بیشترین رابطه با اثربخشی است.

واژگان کلیدی: انسجام گروهی، اثربخشی تیمی، المپیاد ورزشی، جاذبه گروهی فرد - اجتماعی

۱. دانشجوی دکتری دانشگاه خوارزمی تهران (نویسنده مسئول) Email: amin_sharari1366@yahoo.com

۲. استاد دانشگاه تهران

۳. کارشناسی ارشد دانشگاه تهران

۴. دانشجوی دکتری دانشگاه مازندران

مقدمه

اعضای یک تیم فوتبال، دانشجویان یک کلاس، کودکان همبازی در یک محله، اعضای یک حزب سیاسی و غیره از گروه‌های اجتماعی هستند. گروه‌های اجتماعی معمولاً از افراد با علایق مشترک هستند که میان آن‌ها روابط متقابل اجتماعی وجود دارد. امکان وجود ارتباط متقابل، یکی از عناصر اصلی در ساخت گروه اجتماعی است و از این رو خانواده‌ها، گروه‌های دوستان و گروه‌های ورزشی همه در ردیف گروه‌های اجتماعی قرار می‌گیرند (مرادی، ۱۳۸۳). ویژگی مشترک همه این گروه‌ها پیوندی است که افراد گروه را برای رسیدن به اهداف با یکدیگر نگه می‌دارد. قدرت این پیوند میزان انسجام گروه را مشخص می‌سازد، که این انسجام و پیوستگی ویژگی مشترک همه این گروه‌ها می‌باشد (انشل، ۱۳۸۰). با توجه به تعریف کوزلوسکی و بل (۲۰۰۳) یک گروه به دو یا چند نفر گفته می‌شود که با همدیگر تعامل اجتماعی دارند و اهداف مشترکی را دنبال می‌کنند. مورهد و گریفین همچنین گروه را این‌طور تعریف می‌کنند: دو یا چند شخص که با یکدیگر تعامل دارند به صورتی که هر شخص بر دیگری تأثیر گذاشته و تأثیر نیز می‌پذیرد.

تحقیق درباره انسجام گروهی در تیم‌های ورزشی به اوایل دهه ۵۰ برمی‌گردد؛ جایی که محققان روانشناسی اجتماعی به بررسی ارتباط بین همبستگی و کارایی تیمی پرداختند. در این پژوهش‌ها نشان داده شده، افرادی که انسجام و کشش آن‌ها بیشتر است، نسبت به افراد دیگر گروه کارا تر و مؤثرتر هستند (اسمیت، ۲۰۰۷). کارون (۲۰۰۲) در نتایج تحقیق خود گزارش کرد که در ورزش‌هایی که فعل و انفعالات قابل ملاحظه و همکاری و هماهنگی زیادی در بین بازیکنان آن وجود دارد (مانند فوتبال، والیبال و ...) برای موفقیت تیمی سطوحی از انسجام گروهی مورد نیاز است. علاوه بر این موفقیت تیمی، نوع تکالیف و وظایف در تیم‌های ورزشی، سطح مهارت و تجربه ورزشکاران نیز دارای رابطه معنی‌دار با انسجام گروهی هستند. لاورز و همکاران (۲۰۰۷) نیز در مقاله خود به اهمیت ویژگی‌های فردی در روابط بین فردی و انسجام اجتماعی اشاره کرده‌اند. توانایی شناخت احساسات، نقاط ضعف و قوت خویش و عوامل به وجود آورنده آن‌ها، توانایی درک احساسات دیگران، واکنش‌های مناسب در برابر افراد و توانایی مدیریت روابط خود با دیگران، از جمله توانمندی و ویژگی‌های شخصیتی است که به نظر می‌رسد در این مقوله مهم و اساسی باشند.

اعتقاد عمومی مربیان ورزش‌های گروهی بر این است که اعضای تیم برای موفقیت به داشتن احساس اتحاد گروهی، اتفاق و انسجام نیاز دارند، سال‌های متمادی چنین فرض کرده‌اند که احساس‌های مثبت در بین اعضای تیم به عملکرد ورزشی بهتر می‌انجامد. مربیان اصرار

می‌کنند که اتحاد تیمی اساس موفقیت است و در نتیجه فنونی را به کار می‌برند تا به روح صمیمیت و یگانگی در بین بازیکنان مطمئن شوند (بخششی هریس، ۱۳۹۰). اثربخشی قابلیت بهره‌وری از محیط برای کسب منابع ارزشمند جهت استمرار عملکرد است و افراد و تیم‌ها برای ارتقای سطح بهره‌وری و کسب رضایت هم برای خود و هم برای دیگران در جهت اثربخشی گام برمی‌دارند.

با توجه به تعریف فستینگر و همکاران (۱۹۶۳) انسجام اصطلاحی است که برای توصیف احساس جذابیت بین فردی و احساس تعلق به گروه توسط اعضاء و همچنین میل اعضاء به ماندن در گروه استفاده می‌شود. استیفن پی نیز انسجام را درجه یا میزانی دانست که افراد جذب یکدیگر می‌شوند و در ادامه در هدف‌های گروه سهیم می‌شوند، یعنی هر چه اعضای گروه بیشتر به یکدیگر جذب شوند و هدف‌های گروه با هدف‌های فردی اعضای گروه هماهنگ باشد، انسجام گروه بیشتر می‌گردد.

کارون (۱۹۸۱) انسجام را فرایند پویایی می‌داند که گروه تمایل دارد تا صمیمیت، وفاداری به یکدیگر و اتحاد و یکپارچگی در تعقیب اهداف گروه را تداوم بخشد.

در این زمینه پژوهشگران دو گونه متفاوت از انسجام را مشخص کرده‌اند:

(۱) انسجام اجتماعی: میزان جذابیت بین فردی در بین اعضای گروه یا میزانی که گروه اجازه می‌دهد شخص به هدف دلخواه خود برسد.

(۲) انسجام تکلیف: ارزیابی عینی ورزشکاران از سطح تلاش هماهنگ یا کار تیمی گروه هایشان، یا میزانی که نشان می‌دهد در تیم اعضای فردی به هدف‌های مربوط به خود می‌رسند.

انسجام گروهی (تیمی) همچنین شرط لازم برای نگهداری گروه می‌باشد و بدون نگهداری گروه یک تیم در تحقق اهداف و نتایج مشکل خواهد داشت (ویدمایر و همکاران، ۱۹۸۵). همچنین یوکلسون و همکارانش، انسجام تیمی را به عنوان یک ساختار چند بعدی تعریف می‌کنند که در آن اهداف و فعالیت‌های گروهی به خوبی توسعه داده شده و ارتباط بین اعضای گروه به صورت مثبتی حفظ می‌شود.

روان‌شناسان ورزش معتقدند تعیین هدف مشترکی که بتواند تلاش‌های گروه را متمرکز کند، برای دستیابی به موفقیت جنبه‌ی حیاتی دارد (سپاسی و همکاران). بنابراین احساس باهم بودن یک ویژگی تیمی است که انسجام گروهی نامیده می‌شود. در ورزش‌های گروهی، افراد با یکدیگر کنش متقابل دارند و موفقیت زمانی حاصل می‌شود که اعضای تیم به شیوه‌ای مؤثر و هماهنگ با هم کار کنند (لاری، ام، لیث، ۱۳۸۰).

انسجام گروهی، موضوع مطالعات وسیعی است که در زمینه کار گروهی (تیمی) مورد توجه قرار

گرفته است و محققان زیادی برای تعریف انسجام تلاش کرده اند.

در همین راستا کارون (۱۹۹۸) انسجام گروهی را مجموعه شبکه نیروهایی که هدف آن‌ها حفظ روابط اعضای تیم در جهت مقابله با نیروهای تجزیه کننده است تعریف کرده و این نیروها تحت تأثیر عوامل فرهنگی، اقتصادی و ابعاد و تجانس گروه قرار دارد.

رضائی نژاد و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که به نظر می‌رسد عواملی که موجب تغییرات سطوح انسجام گروهی می‌شوند، در تیم‌های دانشجویی تا حد زیادی متفاوت نیستند. یکی از این عوامل، سابقه حضور بازیکنان در کنار یکدیگر است که به طور معمول بیشتر تیم‌های دانشجویی به سرعت چهره عوض می‌کنند و بازیکنانشان جایگزین می‌شوند، همچنین اردوهای قبل از مسابقات در بیشتر تیم‌ها به یک اندازه و خیلی کوتاه مدت است. انتظار می‌رود سطوح انسجام گروهی این تیم‌ها (و نیز تیم‌های موفق و ناموفق) متفاوت نباشد. همچنین عوامل دیگری مانند میانگین سنی بازیکنان، فرهنگ بازیکنان، بزرگی و موقعیت تیم‌ها و غیره در بیشتر تیم‌های دانشجویی یکسان اند.

زاکارو و مک کوی (۲۰۰۶) نشان دادند که سطوح بالای انسجام تیمی برای موفقیت تیمی که نیازمند تعامل مربوط به وظیفه بیشتری است، بسیار ضروری است. همچنین انسجام گروهی می‌تواند تأثیر مثبتی در عملکرد گروهی داشته باشد. همچنین مولن (۲۰۰۵) نشان داد وقتی که اعضاء شروع به شناسایی تیم نموده و تمرکز بر نتایج می‌کنند با انسجام بالا تلاش می‌کنند که گروه به صورت کامل حفظ شود و در نتیجه احتمال زیست پذیری گروه بیشتر می‌گردد.

اوون (۱۹۸۵) نیز در مطالعه خود نشان داد که اعضای تیم با دارا بودن انسجام بالا، در مقایسه با آن‌ها که انسجام کمتری دارند، نقش مؤثرتری در تیم داشته و رضایت مندی آن‌ها بیشتر و نسبت به سایر اعضای تیم موفق هستند.

در محیط ورزشی، انسجام گروهی به عنوان فرآیندی پویا تعریف شده است که تمایل یک گروه برای پیوستن به همدیگر و باقی ماندن به صورت یک تیم را برای رسیدن به اهداف نشان می‌دهد. از طرف دیگر، انجام موفقیت آمیز هر کار گروهی مستلزم وجود همبستگی در بین اعضای گروه است. در ورزش و به خصوص در ورزش‌های گروهی، شرط لازم برای تحقق هدف مشترک، داشتن وحدت و انسجام گروهی است (لاری، ام، لیث، ۱۳۸۰).

اثر بخشی تیمی نیز می‌تواند به عنوان ارزش آن تیم برای ذینفعان خود تعریف شود (پریچارد، ۱۹۹۲). اثر بخشی از دیدگاه التون مایو، اهمیت عوامل احساسی و عاطفی مفهوم اجتماعی در مورد تلاش گروه، نیاز به تشخیص مدیریت و مهارت‌های بین فردی تعریف گردیده است.

در طی دهه‌های اخیر مهارت‌های بین فردی به عنوان جزئی اساسی در اثربخشی مطرح

گردیده است و امروزه افراد می توانند دیگران را برانگیزانند و عقاید مثبتی را در محیط رواج دهند و حسن همکاری با دیگران را ایجاد کنند. در همین راستا افراد تیم باید بتوانند به خوبی عمل کنند و روابط خوب و پسندیده ای را با سایر هم تیمی های خود داشته باشند. با توجه به آنچه گفته شد و تحقیقات کمی در این راستا تاکنون در خارج و داخل کشور انجام شده است و با توجه به اینکه بالا بودن انسجام گروهی می تواند تیم ها را در راستای تحقق و پیشبرد اهداف مشخص یاری رساند. ضروری است که این امر مورد بررسی قرار گیرد که آیا بین انسجام گروهی شرکت کنندگان رشته های تیمی دختر و پسر در یازدهمین المپیاد ورزشی کشور با اثر بخشی تیمی آن ها ارتباطی وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر، به لحاظ هدف کاربردی و از نقطه نظر نحوه گرد آوری داده ها توصیفی از نوع پیمایشی می باشد، که به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق تمامی دانشجویان دختر و پسر شرکت کننده در رشته های ورزشی تیمی یازدهمین المپیاد ورزشی دانشجویی می باشند (۱۹۵۲ نفر). از این میان ۸۳۲ نفر دانشجوی دختر و ۱۱۲۰ نفر دانشجوی پسر می باشند که نمونه آماری تحقیق با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۳۲۲ نفر هستند. از میان تمامی تیم های شرکت کننده در المپیاد ۱۰ تیم از تیم های شرکت کننده دختر و ۱۴ تیم از تیم های شرکت کننده پسر در نظر گرفته شدند و از میان آنها ۱۳۵ نفر از بین تیم های منتخب دختران و ۱۸۷ نفر از تیم های منتخب پسران به روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند. برای اندازه گیری انسجام گروهی از پرسشنامه ۱۸ سوالی محیط گروهی کارون، ویدمیر و براولی (۱۹۸۵) (GCS) استفاده شده است. پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد. پرسشنامه یاد شده، انسجام گروهی را در مقیاس پنج درجه ای لیکرت در یک پیوستار از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم را اندازه گیری می کند. برای ارزیابی اثربخشی نیز از پرسشنامه ۳۱ سوالی که برگرفته از تحقیق بیلی بتمن و کولین ویلسون (۲۰۰۲) است، استفاده شده است. پایایی این پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۸ به دست آمد. پرسشنامه یاد شده اثر بخشی را در مقیاس پنج درجه ای لیکرت اندازه گیری می کند. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است، که در آمار توصیفی از میانگین، انحراف استاندارد و نمودار برای نشان دادن فراوانی و در بخش آمار

استنباطی پس از تأیید شرایط آمار پارامتریک، از آزمون همبستگی پیرسون و t مستقل در نرم افزار SPSS استفاده گردید. سطح معناداری آزمون‌ها نیز $p < 0.05$ در نظر گرفته شده است.

نتایج

در جدول شماره ۱، یافته‌های توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره انسجام گروهی و ریز مؤلفه‌هایش و همچنین متغیر اثربخشی به طور کلی ارائه شده‌اند.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی

| متغیر | میانگین | انحراف معیار | حداقل نمره | حداکثر نمره | تعداد |
|----------------------------|---------|--------------|------------|-------------|-------|
| اثر بخشی | ۱۲۸/۴۷ | ۱۲/۸۸ | ۷۴ | ۱۵۴ | ۳۲۲ |
| انسجام گروهی | ۷۸/۵۴ | ۷/۶۶ | ۵۱ | ۹۰ | ۳۲۲ |
| جاذبه گروهی فرد - وظیفه‌ای | ۱۷/۴۵ | ۲/۰۵ | ۱۱ | ۲۲ | ۳۲۲ |
| جاذبه گروهی فرد - اجتماعی | ۲۲/۰۵ | ۲/۱۷ | ۱۵ | ۲۶ | ۳۲۲ |
| یکپارچگی گروهی - وظیفه‌ای | ۲۲/۴۴ | ۲/۳۷ | ۱۴ | ۲۸ | ۳۲۲ |
| یکپارچگی گروهی - اجتماعی | ۱۶/۵۵ | ۲/۴۳ | ۸ | ۲۰ | ۳۲۲ |

با توجه به جدول، از میان مؤلفه‌های انسجام گروهی بالاترین میانگین به یکپارچگی گروهی - وظیفه‌ای اختصاص دارد و یکپارچگی گروهی - اجتماعی کمترین میانگین را دارد. در جدول شماره ۲ و ۳، آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین‌های متغیر انسجام گروهی و اثربخشی در دو گروه مستقل دختر و پسر مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۲. آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین انسجام گروهی دختران و پسران

| جنسیت | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | t | درجه آزادی | سطح معنی داری |
|-------|-------|---------|------------------|--------|------------|---------------|
| پسر | ۱۸۷ | ۷۹/۰۱۳۷ | ۸/۱۸۰۷۱ | -۱/۱۷۴ | ۳۲۰ | ۰/۲۴ |
| دختر | ۱۳۵ | ۷۷/۸۳۵۱ | ۶/۸۰۴۸۴ | | | |

نتایج آزمون t مستقل نشان می‌دهد که بین میانگین انسجام گروهی در دو گروه دختران و پسران در سطح معناداری $\alpha : .05$ تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۳. آزمون t مستقل برای مقایسه میانگین اثر بخشی دختران و پسران

| جنسیت | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | t | درجه آزادی | سطح معنی داری |
|-------|-------|---------|------------------|---------|------------|---------------|
| پسر | ۱۸۷ | ۱۲۹/۷۴ | ۱۴/۱۱۹۲۲ | - ۱/۸۸۳ | ۳۲۰ | ۰/۰۶۱ |
| دختر | ۱۳۵ | ۱۲۶/۵۸ | ۱۰/۵۶۴۱۲ | | | |

نتایج آزمون t مستقل نشان می دهد که بین میانگین اثربخشی در دو گروه دختران و پسران در سطح معناداری ۰/۰۵ : α تفاوت معنی داری وجود ندارد.

در جداول ۴، ۵ و ۶ ضرایب همبستگی بین دو متغیر انسجام گروهی و اثربخشی در تیم، ابتدا در کل و در ادامه با تفکیک گروه ها به دختر و پسر و در نهایت با در نظر گرفتن مؤلفه های انسجام گروهی در سه سطح، گروه دختران، پسران و مجموع آنها به تفکیک ارائه شده است.

جدول ۴. نتیجه ضریب همبستگی بین انسجام گروهی و اثربخشی کل دانشجویان

| تعداد | سطح معنی داری | r | متغیر |
|-------|---------------|-------|-------------------------|
| ۳۲۲ | * ۰/۰۰۱ | ۰/۷۳۱ | انسجام گروهی و اثر بخشی |

* p<0.01

با توجه به جدول ۴، بین انسجام گروهی و اثربخشی دانشجویان دختر و پسر با ضریب همبستگی ۰/۷۳۱ و سطح معناداری ۰/۰۵ : α همبستگی مستقیم معنی داری وجود دارد. (r=۰/۷۱۳, p=۰/۰۰۱)

جدول ۵. نتایج ضریب همبستگی بین انسجام گروهی و اثربخشی دختران و پسران

| تعداد | سطح معنی داری | r | جنسیت | متغیر |
|-------|---------------|-------|-------|-------------------------|
| ۱۸۷ | * ۰/۰۰۱ | ۰/۸۷۰ | پسر | انسجام گروهی و اثر بخشی |
| ۱۳۵ | * ۰/۰۰۱ | ۰/۷۱۳ | دختر | انسجام گروهی و اثر بخشی |

* p<0.01

با توجه به نتایج جدول ۵، بین انسجام گروهی و اثربخشی دانشجویان پسر با ضریب همبستگی ۰/۸۷۰ و سطح معناداری ۰/۰۵ : α همبستگی و رابطه مستقیم معنی داری وجود دارد (r=۰/۸۷۰, p=۰/۰۰۱) همچنین بین انسجام گروهی و اثربخشی دانشجویان دختر با ضریب همبستگی ۰/۷۱۳ و سطح معناداری ۰/۰۵ : α نیز همبستگی مستقیم معنی داری وجود دارد (r=۰/۷۱۳, p=۰/۰۰۱).

جدول ۶. نتایج ضریب همبستگی بین مولفه‌های انسجام گروهی و اثربخشی دانشجویان

| متغیر | جنسیت | r | سطح معنی داری | تعداد |
|-------------------------------------|-------|-------|---------------|-------|
| جاذبه گروهی فرد_ وظیفه ای و اثربخشی | کل | ۰/۵۹۴ | * ۰/۰۰۱ | ۳۲۲ |
| | پسر | ۰/۷۰۶ | * ۰/۰۰۱ | ۱۸۷ |
| | دختر | ۰/۳۹۴ | * ۰/۰۰۱ | ۱۳۵ |
| جاذبه گروهی فرد _ اجتماعی و اثربخشی | کل | ۰/۶۶۵ | * ۰/۰۰۱ | ۳۲۲ |
| | پسر | ۰/۷۳۷ | * ۰/۰۰۱ | ۱۸۷ |
| | دختر | ۰/۴۸۵ | * ۰/۰۰۱ | ۱۳۵ |
| یکپارچگی گروهی _ وظیفه ای و اثربخشی | کل | ۰/۵۹۵ | * ۰/۰۰۱ | ۳۲۲ |
| | پسر | ۰/۷۳۰ | * ۰/۰۰۱ | ۱۸۷ |
| | دختر | ۰/۳۳۵ | * ۰/۰۰۱ | ۱۳۵ |
| یکپارچگی گروهی _ اجتماعی و اثربخشی | کل | ۰/۵۸۳ | * ۰/۰۰۱ | ۳۲۲ |
| | پسر | ۰/۶۹۵ | * ۰/۰۰۱ | ۱۸۷ |
| | دختر | ۰/۴۲۰ | * ۰/۰۰۱ | ۱۳۵ |

* p<0.01

براساس نتایج حاصل از جدول ۶ و با توجه به ضرایب همبستگی مشاهده شده، در سطح $\alpha : .1$ همبستگی مستقیم معنی داری بین جاذبه گروهی فرد - وظیفه ای، جاذبه گروهی فرد - اجتماعی، یکپارچگی گروهی - وظیفه ای و یکپارچگی گروهی - اجتماعی با اثربخشی در کل دانشجویان و همچنین در گروه پسران و دختران وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

بررسی یافته‌های تحقیق بیانگر وجود رابطه مستقیم معنی دار بین انسجام گروهی و اثربخشی شرکت کنندگان در رشته‌های تیمی المپیک ورزشی می‌باشد. نتایج تحقیق حاضر با یافته‌های پژوهش رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۸) همسو می‌باشد که در آن نتایج تحقیق حاکی از وجود رابطه معنی دار بین انسجام بالا با اثربخشی تیمی است. بنابراین ورزشکارانی با انسجام - تکلیف بالا، تیم خود را در سطح بالایی از اثربخشی تیمی می‌بینند. در کل یافته به وجود رابطه معنی دار بین انسجام گروهی و اثربخشی جمعی اشاره می‌کنند.

در همین راستا یافته‌های پژوهش زاکارو و همکارانش (۱۹۹۵) نشان می‌دهد که اثربخشی جمعی می‌تواند پیش‌بینی کننده انسجام وظیفه باشد. کزوب و مکدائل (۲۰۰۰)، هیزو و همکارانش (۲۰۰۶) و روناین (۲۰۰۴) نیز به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبت و معنی داری میان انسجام وظیفه و اثربخشی تیمی وجود دارد. لاورز (۲۰۰۷) نیز در زمینه ورزش‌های

تیمی، رابطه معنی داری را بین انسجام گروهی، خلق و خوی مثبت و عملکرد ورزشی گزارش میکند. همچنین نتایج این پژوهش با تحقیقات براولی، کارون و ویدمایر (۱۹۸۵)، مبنی بر اینکه افراد عضو در گروه های منسجم تر، میزان بالایی از روحيات و ویژگی های مثبت را دارند و هم عضویت در گروه، باعث افزایش این ویژگی ها می شود، همخوانی دارد.

نتیجه دیگر این تحقیق بیانگر عدم وجود تفاوت معنی دار بین انسجام گروهی در دو گروه پسران و دختران می باشد. رضانی زاده و همکاران (۱۳۸۸) و حسینی کشتان (۱۳۸۶) نیز در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که تفاوت معنی داری بین انسجام گروهی (انسجام تکلیف و اجتماعی) تیم های موفق و ناموفق وجود ندارد. همچنین از میان مؤلفه های انسجام گروهی یکپارچگی گروهی - وظیفه ای دارای بیشترین میانگین و یکپارچگی گروهی - اجتماعی دارای کمترین میانگین می باشند و نتایج حاصل از مقایسه اثربخشی نیز در دو گروه نشان می دهد که هیچ رابطه معناداری بین دو گروه دختران و پسران وجود ندارد.

از یافته های دیگر این تحقیق، بررسی میزان همبستگی بین ریز متغیر های انسجام گروهی با اثربخشی در تیم و همچنین مقایسه آن ها در دو گروه دختران و پسران و در کل بوده است. نتایج حاکی از آن است که بین جاذبه گروهی فرد - وظیفه ای و اثربخشی در کل و همچنین در گروه پسران و دختران رابطه معنی دار وجود دارد. ($p < 0.05$) از دیگر یافته ها در این باره تحقیق لاورز (۲۰۰۷) درباره وجود رابطه معنی دار بین جاذبه به گروه - تکلیف و قدرت روانی است. شمسایی و همکاران (۱۳۸۵) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بیشترین نمرات ادراک شده ورزشکاران گروه موفق از ابعاد مختلف انسجام، به انسجام تکلیف تیم مربوط است.

از دیگر متغیر های انسجام گروه جاذبه گروهی فرد - اجتماعی است که، نتایج بر حسب جدول ۶ نشان دهنده این است که در هر دو گروه دختر و پسر و همچنین در مجموع گروه ها، رابطه معنی داری بین جاذبه گروهی فرد - اجتماعی و اثربخشی وجود دارد. ($p < 0.05$) لاورز (۲۰۰۷) نیز در تحقیق خود به وجود رابطه معنی دار بین جاذبه به گروه - اجتماعی و قدرت روانی دست یافته است. شمسایی و همکاران (۱۳۸۵) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بیشترین نمرات ادراک شده ورزشکاران گروه کمتر موفق یا ناموفق از ابعاد مختلف انسجام، به انسجام اجتماعی تیم مربوط است.

نتیجه دیگر در این باره مربوط است به رابطه یکپارچگی گروهی - وظیفه ای و اثربخشی، که باتوجه به داده های جدول ۶، رابطه معنی دار بین این دو متغیر وجود دارد. ($p < 0.05$).

در مورد ریز متغیر یکپارچگی گروهی - اجتماعی و رابطه آن با اثربخشی، بر حسب نتایج جدول

می‌توان گفت که ارتباط معنی‌داری بین یکپارچگی گروهی - اجتماعی و اثربخشی در هر سه سطح گروه دختران، پسران و مجموع آن‌ها وجود دارد. ($p < 0.05$).

در نهایت نتایج نشان داده‌اند که رابطه تمامی مؤلفه‌های انسجام گروهی با اثربخشی، در گروه پسران بالاترین میزان همبستگی را دارد. محدودیت

۱. داشتن محدودیت زمانی در تکمیل پرسشنامه‌ها.

۲. عدم همکاری بعضی ورزشکاران در تکمیل پرسشنامه.

۳. حالت روانی ورزشکاران در حین پر کردن پرسشنامه که خارج از کنترل محقق بود.

پیشنهادات کاربردی

۱. از آنجا که سابقه و آشنایی بازیکنان با یکدیگر تاثیر قابل توجهی بر انسجام گروهی دارد، لذا به مربیان پیشنهاد می‌شود که برای شرکت در مسابقات تا آنجایی که می‌توانند اسکلت اصلی تیم را حفظ کنند و از تغییرات عمده خودداری کنند.

۲. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که در رشته‌های تیمی بین انسجام گروهی و اثر بخشی تیمی رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد لذا پیشنهاد می‌شود که مربیان با قدردانی و تعیین عملکرد بازیکنان و شفاف نمودن نقش بازیکنان در تیم و توجه به نیازهای بازیکنان و ایجاد اهداف روشن و رعایت سایر شرایط لازم برای افزایش انسجام اجتماعی و انسجام تکلیف در تیم کوشش نمایند.

منابع

۱. انشل، مارک اچ. (۱۳۸۰). "روانشناسی ورزش از تئوری تا عمل". ترجمه سید علی اصغر مسدد. انتشارات اطلاعات.
۲. بخششی هریس، مهدی. (۱۳۹۰). "رابطه بین کارآمدی مربی و انسجام گروهی در تیم‌های والیبال لیگ برتر ایران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.
۳. حسینی کشتان، میثاق. (۱۳۸۶). "ارتباط بین سبک رهبری مربیان و انسجام تیمی تیمهای فوتبال لیگ برتر ایران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان.
۴. رضوانی نژاد، رحیم. حسینی، میثاق. بنار، نوشین. محدث، فاطمه. (۱۳۸۸). "رابطه سبک

- های رهبری با انسجام گروهی و موفقیت تیم های والیبال دانشجویان دختر دانشگاه های آزاد اسلامی". نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۶- ص ص ۴۶-۲۹.
۵. سپاسی، حسن. نوربخش، پروین. داوودی، بابک. (۱۳۸۵). "مقایسه نگرش مربیان و ورزشکاران لیگ برتر و غیر برتر درباره جایگاه مشاور و روان شناسان ورزش و رابطه آن با موفقیت ورزشی". نشریه المپیک، شماره ۳۵. ص ص ۷۹-۷۱.
۶. شمسایی، نبی. خانی، نادر. یوسفی، بهرام. (۱۳۸۵). "رابطه بین ابعاد رفتار رهبری مربیان با انسجام گروهی و عملکرد تیم های حاضر در مسابقات لیگ برتر فوتبال نوجوانان ایران (۱۳۸۵)". نشریه پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۲۲، ص ص ۱۵۱-۱۳۱.
۷. لاری، ام، لیث. (۱۳۸۰). "مدیریت ورزشی". ترجمه هاشم کوزه چیان، چاپ اول، تهران، انتشارات دانش افروز.
۸. مرادی، محمد رضا. کوزه چیان، هاشم. احسانی، محمد. جعفری، اکرم. (۱۳۸۳). "رابطه سبک رهبری مربیان انسجام گروهی بازیکنان در تیم های بسکتبال باشگاه های لیگ برتر" نشریه حرکت، شماره ۲۹، ص ص ۱۶-۵.
۹. مرادی، محمدرضا. (۱۳۸۳). بررسی ارتباط بین سبک رهبری مربیان با انسجام گروهی بازیکنان در تیم های بسکتبال لیگ برتر باشگاه های کشور". پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
10. Bateman, B & Wilson ,F,C. (2002). Team effectiveness – development of audit questionnaire". Journal of Management Development, Vol.21 Iss:3 pp.215 –26.
11. Carron, A, V & Bry, S, R & Eys, M, A. (2002). "Team cohesion and team success in sport". Journal of Sport Sciences, Vol. 20, Iss. 2, PP: 119-26.
12. Carron, A, V & Colman, M, M & Wheeler, J. (2002). "Cohesion and performance in sport: A meta analysis". Journal of sport & exercise psychology, No. 24, PP: 168-88.
13. Carron, A, V & Shapcott, K, M & Sh. M. (2007). "Group cohesion in sport and exercise": past, present and future by: Beauchamp, Mark. R and Eys, Mark ,A. Group dynamics in exercise and sport psychology, Routledge, PP: 117-40.
14. Festiger, L & Schachter, S & Back, K. (1963). "Social pressure in informal groups" a study of human factors in housing, Stanford, Calif.: Stanford University Press.

15. Ghezel Soflu, H& Esfahani, N.(2011) “The relationship between conceptual imagery, team efficiency and performance in amateur and professional volleyball players”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*,No. 30 ,PP:2369 –73.
16. Heuz E, J,P,& Sarrazin,J, P & Masiero, M, Raimbault, N & Thomas, J,P.(2006). “The Relationships of Perceived Motivational Climate to Cohesion and Collective Efficacy in Elite Female Teams”. *Journal Of Applied Sport Psychology*, No. 18, PP: 201–18.
17. Heuze, J. P & Raimbault, N& Fontayne, P.(2006). “Relationships between cohesion, collective efficacy and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects”. *Journal of Sports Sciences*, Vol. 24, PP: 59-68.
18. Kozlowski,S,W,J & Bell,B,S.(2003). “Work group and teams in organizations”. In W.C.Borman, D.R.Ilgen and R.J.Klimoski(Eds.),*Handbook of psychology:Industrial and organizational psychology*,Vol.12,PP:333-375,London:wiley.
19. Kozub, S & Mcdonnell, J. (2000). “Exploring the relationship between cohesion and collective efficacy in rugby teams”. *Journal of Sport Behavior*, Vol. 23, PP: 120-129.
20. Lowether, j & Lane, A.(2007). “Relationships between mood, cohesion and satisfaction with performance among football players”. *Journal of sport psychology*, Vol. 20, PP: 56-64.
21. Owen, W, F. (1985). “Metaphor analysis of cohesiveness in small discussion groups”. *Small group behavior*, Vol.16, No. 3, PP: 415-24.
22. Pritchard,D.(1992). “Organizational productivity”. In Dunnette ,M,D & Hough,L,M.(Eds.),*Handbook of industrial and organizational psychology*,Vol.3,Palo alto:Consulting psychologists press,PP:443-71.
23. Ramzaninezhad, R& Hoseini Keshtan,M & Dadban Shahamat,M & Shafiee Kordshooli , S.(2009). “The relationship between collective efficacy, group cohesion and team performance in professional volleyball teams”. *Brazilian Journal of Biomotricity*, Vol. 3, No. 1, PP: 31-39, (ISSN 1981-6324).
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 a season, Master of Science in sport studies”. *Physical education, health, and sport studies*, Miami University.
25. Smith, D & Bar-Eil, M. (2007). “Youth peer relationships in sport”. In S.Jowett. & D.Lavallee (Eds). *Social psychology in sport* (pp.41-54).

26. Widmeyer, W, N & Brawely, L, R & Carron, A, V. (1985). "The measurement of cohesion in spon teams": The group Environment Questionnaire. london, Ontario: Sports Dynamics.
27. Zaccaro, S. J & Blair, V & Peterson, C & Zazanis, M. (1995). "Collective efficacy in J. Maddux (Eds.), Self-efficacy, adaptation and adjustment". New York: Plenum, PP: 305-328,.
28. Zaccaro, S & McCoy, M, C. (2006). "The effects of task and interpersonal cohesiveness on performance of a disjunctive group task". Journal of applied social psychology, 18(10), PP: 837-51.

رابطه بین ورزش و حفظ هویت فرهنگی دانشجویان ورزشکار

غلامرضا شعبانی بهار^۱، سجاد مقبولی^۲

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۲/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۲/۴/۹

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین ورزش و حفظ هویت فرهنگی دانشجویان ورزشکار شرکت کننده در مسابقات ورزشی دانشگاه‌های منطقه ۶ ایران بود. جامعه آماری شامل ۱۱۰۰ نفر که در سال تحصیلی (۹۰-۹۱) عضو تیم‌های ورزشی این مناطق بودند که ۲۹۴ نفر از طریق آزمون کرجسی و مورگان بصورت تصادفی انتخاب شدند. روش تحقیق توصیفی-همبستگی بود و داده‌ها به وسیله پرسشنامه‌ای با پایایی $a=0/86$ جمع‌آوری و از طریق روش‌های آماری استنباطی نظیر آنالیز واریانس یک راهه و آزمون t دو نمونه مستقل تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد بین مؤلفه‌های هویت فرهنگی در ورزشکاران اختلاف معنی‌داری وجود دارد ($p<0.05$). همچنین محیط ورزشی علاوه بر این که باعث تطبیق با محیط چندفرهنگی (۹۰/۵۰ درصد) می‌شود؛ در عین حال می‌تواند باعث حفظ هویت قومی آنها (۸۳/۷۰ درصد) گردد. لذا ورزش دانشجویی در کنار کارکرد انطباق و همسان‌سازی می‌تواند کارکرد تقویت هویت فرهنگی- قومی داشته باشد. بنابراین می‌توان گفت که حفظ هویت فرهنگی و یا فرهنگ-پذیری جدید بستگی به پیشینه فرهنگی ورزشکاران دارد. لذا توصیه می‌شود مدیران و مربیان ورزشی همواره به مباحث و مسایل فرهنگی ورزشکاران توجه نموده؛ به موازات فعالیت ورزشی به مبانی فرهنگی، ارزشی بومی، محلی، ملی و دینی ورزشکاران عنایت ویژه داشته باشند.

واژگان کلیدی: ورزش دانشگاهی، محیط چند فرهنگی، حفظ هویت قومی.

مقدمه

گرایش فزاینده به ورزش باعث پیدایش مسائل و موضوعاتی شده که ذاتاً ماهیت اجتماعی دارند. از آنجا که نیازهای حقیقی مردم، در واقع از لابلای شرایط اجتماعی و اقتصادی سرچشمه می‌گیرد و این امر به ویژه در پی دگرگونی‌های ناشی از رهیافت‌های تغییر اجتماعی، عوامل انتقال فرهنگی، پیشرفت شگفت‌انگیز فناوری و تکامل شیوه‌های اطلاع‌رسانی نمایان‌تر است، از طرف دیگر، شکی نیست که میان ورزش و نیروهای گوناگون اجتماعی تأثیرات متقابلی وجود دارد؛ بنابراین مسئولان ورزش و تربیت بدنی باید از ابعاد اجتماعی- فرهنگی ورزش آگاهی داشته باشند و نقش‌ها و تأثیرات حیاتی این پدیده را درک کنند. امروزه ورزش یکی از امور است که به طرق مختلف و در ابعاد گسترده مطرح گردیده و پیوند نزدیکی با سایر بخش‌های اجتماع دارد و گروه زیادی به اشکال گوناگون با آن سروکار دارند. کشمکش‌های اجتماعی از فرایندهای اجتماعی اساسی انسان و بیانگر یکی از گونه‌های تعامل اجتماعی است که از ارتباط یا تماس مردم با یکدیگر ناشی می‌شود. زمانی که مردم در راه تحقق بخشیدن به یک هدف با یکدیگر کار کنند این امر به همکاری و توافق یا سازگاری می‌انجامد و هرگاه با یکدیگر به رقابت برخیزند و میان آنان کشمکش به وجود آید این امر به تعارض تبدیل می‌شود. بسیاری اوقات میدان ورزشی به صحنهٔ رویارویی ایدئولوژی‌های گوناگون و متضاد تبدیل می‌شود، به طوری که هر تیمی از تیم‌های رقابت‌کننده تصور می‌کنند پیروزی تیمش به معنای پیروزی ایدئولوژی و اصول عقیدتی اوست. (انور الخولی، ۱۳۸۳). از آنجا که انسان ذاتاً موجودی اجتماعی است و از زمانی که قدم به عرصهٔ زندگی می‌گذارد ویژگی‌های وراثتی و محیطی بر او تأثیر می‌گذارند. محیط اجتماعی از هنگام تولد بر فرایند اجتماعی شدن^۱ انسان تأثیر می‌گذارد تا او را از یک موجود صرفاً بیولوژیکی به موجودی اجتماعی تبدیل کند. دورکین^۲ (۱۹۹۵) اجتماعی شدن را فرآیندی می‌داند که در طی آن مردم نقش‌های رفتاری، باورها و ارزش‌ها را فرا می‌گیرند تا به عنوان عضوی از جامعه عملکرد کارآمدتری داشته باشند (عبدلی، ۱۳۸۶). و با انجام پذیرفتن فرایند اجتماعی شدن، شکل‌گیری هویت فرهنگی در فرد صورت می‌پذیرد لذا از نظر متخصصان علوم اجتماعی هویت فرهنگی شامل مجموعهٔ ارزش‌ها، باورها، سمبل‌ها و ... است که سبب شناخته شدن و متمایز کردن فرد و جامعه از دیگر افراد و جوامع می‌شود. از این‌رو، هویت فرهنگی بر سه مدار پیوسته با یکدیگر حرکت می‌کند که حول یک محور می‌چرخند:

1. Socialization
2. Durkin. k

فرد درون گروه و جماعت واحد، که می‌تواند در قبیله، طایفه یا گروه اجتماعی ظهور کند. جماعت و گروه‌های مدرن ملت‌ها که هویت فرهنگی مشترکشان به مثابه وجه تمایز آنان به شمار می‌رود.

ملت‌های واحد یکپارچه در مقایسه با دیگر ملل.

بنابراین، سه نوع هویت فردی، گروهی و ملی را می‌توان از یکدیگر متمایز کرد. رابطه میان این سه، ثابت و یکنواخت نیست، بلکه در آن جذر و مدهای دائمی وجود دارد و در بین آن‌ها، در موقعیت‌های مختلف تغییراتی که برآمده از تقابل‌ها، همکاری‌ها و فقدان آنهاست که بر اساس منافع و مصالح فردی، جمعی و ملی ایجاد می‌شود (رهبری، ۱۳۸۰). بحث هویت در عین وجود مرزهایی میان واحدهای ملی که هویت‌های خاص هر قوم یا به طور کلی هر واحد را از دیگر واحدها جدا و متمایز می‌سازد، همپوشانی و اشتراک‌هایی بر اثر مجاورت و تعامل به مرور زمان نیز وجود دارد که برآیند ترکیب آن‌ها هویت ملی را تشکیل می‌دهد. به این دلیل هر فرد به طور کلی هویتی خاص و هویتی عام است که از آن‌ها به مثابه هویت بومی و هویت ملی یاد می‌کنیم. فصل مشترک این تمیز زبان است که نقش گویایی در تشخیص مرزهای هویت ایفا می‌کند (اکبریان، ۱۳۸۳).

جهانی شدن، که اغلب به معنای ساده آن غربی شدن، ترویج جوامع همگن با به حاشیه راندن فرهنگ‌های سنتی و جوامع قومی تعریف می‌شود (هوچشیلد^۱، ۲۰۰۶). با وجود این واقعیت که ورزش می‌تواند برای ترویج انطباق و بیان دیدگاه‌های غرب مورد استفاده قرار گیرد، ورزش همچنین می‌تواند با فراهم کردن فرصت‌هایی برای گروه‌های اقلیت و اتباع خارجی پیوندهای فرهنگی‌اشان را قوی نگه دارند (جیوسوز^۲، ۲۰۰۸). رویدادهای ورزشی بین‌المللی از قبیل المپیک، جام جهانی و یا بازی‌های پان آمریکایی ارائه خط مشی برای شرکت کنندگان و تماشاگران برای حفظ و بیان وابستگی فرهنگی‌اشان شده است (یوه یانگ و گوردن^۳، ۲۰۰۸). در بازنگری که گومز^۴ (۲۰۰۸) بر ارزیابی شکاف تحقیقاتی محققان در زمینه نژاد، قومیت، ورزش‌های تفریحی و اوقات فراغت انجام داد به این جمع‌بندی رسید که زبان به عنوان یک مشخصه فرهنگی است که به عنوان نشانه‌ای از فرهنگ‌پذیری و انطباق محسوب می‌شود. علاوه بر این، میراث زبان می‌تواند تعامل درون قومی در اوقات فراغت را تسهیل کند، که برای حفظ

-
1. Hochschild,
 2. Giossos
 3. Yoh, Yang & Gordon
 4. Gomez

وتقویت جنبه‌های دیگر از هنجارهای فرهنگی‌اشان مهم می‌باشد. همچنین به نظر می‌رسد یکی از متغیرهای وابسته یا محصول نهایی مورد بحث ورزش‌های تفریحی و فراغتی این است که ورزش‌های تفریحی و فراغتی می‌تواند سبب تقویت ارزش‌ها و هویت قومی شود. در تحقیقی که کارتر (۲۰۰۹) بیان می‌کند در حالیکه شباهت‌ها بین تمام جوامع آفریقایی-آمریکایی وجود دارد. حضور در مدارس خصوصی و نخبگان تجارب متمایزی دربردارد. علاوه براین، این تجارب پیامدهای مهمی برای توسعه هویت خود و نتایج متعاقب مرتبط با دانشگاه دارد. و در تحقیقی که آلن و همکاران ۱ (۲۰۱۰) بر ورزش به عنوان وسیله‌ای برای اجتماعی‌شدن و حفظ هویت فرهنگی مهاجران مقیم در آمریکا انجام دادند؛ دریافتند موقعیتی که محیط ورزش برای تطبیق با شرایط چند فرهنگی بوجود می‌آورد بسیار مهمتر از حفظ هویت فرهنگی از طریق ورزش است و همچنین بررسی‌ها نشان داد که مردان در حفظ هویت فرهنگی با ورزش نسبت به زنان امتیاز بیشتری کسب کرده‌اند. همچنین تحقیق جری لی ۲ (۲۰۱۰) به این نتیجه رسید که کره‌ای‌های مقیم آمریکا از طریق مشارکت در فعالیت‌های تفریحی منظم ۳ هویت قومی‌اشان را حفظ یا ترقی می‌دهند. و خود تطبیقی می‌تواند فایده‌مانده‌گاری در میان اقلیت‌های قومی در فعالیت‌های تفریحی منظم داشته باشد. و در تحقیقی که دیکور و همکاران (۲۰۱۱) به تاثیرات والدین و مدرسه در توسعه هویت قومی دانشجویان آفریقایی-آمریکایی تبار در مدارس خصوصی مستقل پرداخته بیانگر اینست که مدارس خصوصی و مستقل نقش معنی‌داری در اجتماعی‌شدن قومی برای مشارکت در جوانان آفریقایی-آمریکایی تبار دارد. و باعث حفظ احساس مثبت از هویت سیاه می‌شود که این امر در مدارس دولتی وابسته دیده نمی‌شود. در تز دکتری بوگدانو (۲۰۱۱) که بر تاثیر هویت تیم ورزش ملی بر هویت ملی افرادی با ملیت‌های صربستانی و ایرلندی انجام داد یافته‌ها نشان داد هویت تیم ورزشی ملی بر هویت ملی تاثیر معنی‌داری دارد. همچنین هویت تیمی نسبت به جنسیت، سن و تحصیلات نیز تفاوت معنی‌داری داشت. همچنین نتایج تحقیقات داخلی از جمله توسلی و قاسمی (۱۳۸۱) بیانگر اینست که با افزایش مناسبات و همکاری‌های بین گروهی (بین قومی) که از برآیند روابط اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی حاصل می‌شود، تعلق و وفاداری اقوام به واحدهای جمعی بزرگ‌تر - از جمله هویت‌های جمعی منطقه‌ای و ملی - افزایش پیدا می‌کند و در مقابل، کاهش این مناسبات به تقویت واحدهای جمعی خرد و تضعیف واحدهای جمعی کلان تر منجر می‌گردد.

-
1. Allen& et al
 2. Jerry Lee
 3. serious leisure

در تحقیقی که هاشمی و جوادی یگانه (۱۳۸۶) بر کارکردهای اجتماعی ورزش، به ویژه فوتبال انجام دادند دریافتند که تیم‌های محلی با ایجاد یک گروه خودی ۱ درصدد تمایزبخشی با گروه غیر ۲ برمی‌آیند و مطابق با آن به نماد سازی و حتی تاریخ سازی می‌پردازند که در بسیاری موارد در تقابل با نمادها و آیین‌های ملی است و در مواردی هم با ایجاد فضای رقابتی شدید به تقابل گروه‌های اجتماعی دامن می‌زند و با استمرار آن در طول زمان به قطب‌بندی‌های موجود قوت می‌بخشند. محمدپور و طیبی‌نیا (۱۳۸۹) در تحقیقی که بر عوامل مؤثر بر هویت فرهنگی دانش‌آموزان انجام دادند دریافتند بین جامعه‌پذیری فرهنگی از طریق خانواده و هویت فرهنگی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین هرچه جامعه‌پذیری فرهنگی از طریق دوستان بیشتر باشد، هویت فرهنگی نیز بیشتر خواهد بود. و در تحقیقی که ذولفقاری و سلطانی (۱۳۸۹) بر رابطه بین سبک زندگی و هویت قومی ۳۰۰ نفر از جوانان بین ۱۸-۳۰ سال انجام دادند به این نتایج دست یافتند که بین سبک زندگی افراد با هویت قومی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد به نحوی که هر چه سبک زندگی افراد در جامعه امروزی مدرن‌تر باشد از میزان هویت قومی افراد کاسته می‌شود. علاوه بر آن بین میزان تحصیلات و پایگاه اقتصادی - اجتماعی افراد با هویت قومی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد در حالی که بین هویت قومی با سایر متغیرهای زمینه‌ای همچون سن و جنس رابطه‌ای وجود ندارد. همچنین پاینده و جعفرزاده پور (۱۳۸۹) در تحقیقی که بر روی ۳۸۰ نفر از جوانان ۲۰ تا ۲۷ سال دهمدستی انجام دادند، گزارش کردند که بین میزان هویت ملی و گرایش به وابستگی قومی رابطه معنی‌داری مثبتی وجود دارد. و نتیجه می‌گیرد که علاوه بر آن که گرایش به وابستگی قومی تأثیر منفی بر روی هویت ملی ندارد، بلکه برخی از مؤلفه‌ها مانند زبان و تاریخ قومی تأثیر مثبتی بر هویت ملی دارند و با افزایش آن‌ها میزان هویت ملی نیز افزایش می‌یابد. از این‌رو ورزش به عنوان جزئی از فرهنگ و عاملی که می‌تواند سمبل مهمی برای افراد و جوامع گسترده جهانی باشد عملکردهای متنوعی در بخش‌های مختلف جامعه و بنابراین معانی مختلف در جوامع مختلف دارد (لاکر^۳، ۲۰۰۲).

از آنجائیکه مطالعات متعددی نقش ورزش در زندگی دانشجویان را بررسی کرده‌اند، اخیراً شکافی در بدنه تحقیقات در این زمینه به عنوان تنها مطالعات اندکی که به طور خاص بر دانشجویان اقوام مختلف توجه کرده باشد وجود دارد. اکثر مطالعاتی که بر روی دانشجویان انجام گرفته عمدتاً به طور انحصاری؛ دانشجویان را به عنوان یک گروه ملیتی و یا اکیداً فراوانی

-
1. In-group
 2. Out-group
 3. Laker

شرکت کنندگان را مورد توجه قرار داده‌اند. بنابراین روش‌های به خصوصی که بتواند دانشجویان اقوام مختلف را با توجه به حفظ هویت قومی و یا تطبیق با محیط چند فرهنگی از طریق ورزش دانشجویی مورد بررسی قرار دهد؛ وجود ندارد. همچنین به دلیل افزایش در تعداد دانشجویان و کمبود مطالعات تجربی، نیاز به مطالعه تأثیر مشارکت ورزشی بر هویت قومی این قشر از جامعه بیش از همیشه محسوس می‌باشد. علاوه بر این با توجه به اینکه اکثر دانشجویان مقیمان موقت هستند، این امر نیز نیاز به مطالعه حاضر را بیشتر توجیه می‌کند. لذا از آنجایی که در حال حاضر یک مقیاس در دسترس برای پژوهشگران علاقه‌مند به بررسی عوامل حفظ هویت فرهنگی و انطباق با محیط چند فرهنگی از طریق ورزش به‌ویژه مربوط به دانشجویان اقوام مختلف وجود ندارد و همچنین به دلیل محیط خاص چند فرهنگی حاکم در تیم‌های ورزشی دانشجویی که در آن تعاملات اجتماعی به صورت رو در رو و عمیق‌تر می‌باشد؛ اینکه ورزش در این زمینه چه کارکرد اجتماعی می‌تواند داشته باشد. و آیا این تعاملات باعث تطبیق فرد با محیط فرهنگی جدید می‌شود و یا باعث تقویت هویت قومی و بروز غرور فرهنگی قومی فرد می‌شود؟ سؤالات بی پاسخ مهمی هستند که با پاسخگویی به آنها می‌توان به مسئولان مربوطه در امر برنامه‌ریزی فرهنگی و جامعه‌شناسی ورزشی کمک شایانی کرد. بنابراین با توجه به موارد مطرح‌شده این تحقیق سعی شده است دو هدف عمده را در این مطالعه مدنظر قرار دهد: اولین هدف توسعه یک ابزار معتبر و قابل اعتماد است که می‌تواند برای درک رفتار مصرف کننده ورزش در میان دانشجویان اقوام مختلف حاضر در دانشگاه‌های ایران به عنوان بازگوکننده جامعه‌پذیری، هویت قومی و یا سازگاری با یک محیط چندفرهنگی مورد استفاده قرار گیرد. هدف دوم مطالعه فراهم کردن آزمایشی برای بررسی مشارکت ورزشی دانشجویان در رابطه با نگهداری از هویت قومی و یا سازگاری با یک محیط چندفرهنگی است. نتایج این مطالعه، دانشگاه‌های ایران را به درک بهتر ویژگی‌های منحصربه‌فرد ورزش دانشجویی برای دانشجویان اقوام مختلف و مشارکت فعال آنها در این زمینه قادر خواهد ساخت. بنابراین این مطالعه می‌تواند اطلاعات مهمی برای مسئولین درگیر در حیطه برنامه‌ریزی ورزش دانشجویی بوجود آورد و در نتیجه توانایی آنها را برای هدف قرار دادن آگاهانه رشد این بخش ارتقاء دهد. بنابراین هدف اصلی این پژوهش تعیین رابطه بین ورزش و حفظ هویت فرهنگی دانشجویان ورزشکار شرکت کننده در مسابقات ورزشی دانشگاه‌های منطقه ۶ ایران می‌باشد.

روش پژوهش

تحقیق حاضر مطالعه‌ای توصیفی-همبستگی است که به صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری مطالعه شامل دانشجویان شرکت کننده در مسابقات دانشجویی بین دانشگاهی منطقه ۶ کشور (۸ دانشگاه) که در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ عضو تیم‌های ورزشی دانشگاهی بودند می‌باشد که از بین ۱۱۰۰ نفر (شامل ۴۰ درصد دختر و ۶۰ درصد پسر) تعداد ۲۹۴ نفر به عنوان نمونه آماری براساس جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه استاندارد هویت فرهنگی پس از بومی‌سازی کردن انجام گرفت. پرسشنامه مذکور از دو عامل تشکیل یافته است: عامل حفظ هویت قومی شامل مؤلفه‌های پیشینه فرهنگی مشابه و حفظ هویت فرهنگی و عامل تطبیق با محیط چند فرهنگی شامل مؤلفه‌های پیشینه فرهنگی متفاوت و تطبیق با فرهنگ جدید می‌باشد؛ این پرسشنامه توسط آلن و همکاران (۲۰۱۰) تدوین شده و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ برای عامل حفظ هویت قومی ۰/۸۷ و برای تطبیق با محیط چند فرهنگی ۰/۸۹ محاسبه شده بود. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه مذکور در جامعه آماری تحقیق، در یک مطالعه مقدماتی ۳۰ پرسشنامه توزیع شد که با نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای عامل حفظ هویت قومی ۰/۸۲ و برای عامل تطبیق با محیط چند فرهنگی ۰/۸۵ بدست آمد. سرانجام پس از توزیع و بررسی ۳۰۵ پرسشنامه و حذف پرسشنامه‌های ناقص، ۲۹۴ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل مورد بررسی قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی نظیر جداول، شاخص‌های فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و در بررسی آزمون فرضیات تحقیق از آمار استنباطی شامل آزمون آنالیز واریانس یک راهه و آزمون t- دو نمونه مستقل استفاده گردید. تمامی تجزیه و تحلیل‌های آماری بوسیله نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ انجام گرفت. سطح معناداری در این پژوهش ($p \leq 0/05$) در نظر گرفته شد.

نتایج

از تعداد ۲۹۴ نفر نمونه آماری، دانشجویان پسر ورزشکار ۱۷۷ نفر (۶۰/۲ درصد) و ۱۱۷ را دانشجویان دختر ورزشکار (۳۹/۸ درصد) تشکیل دادند. نتایج جدول ۱ نشان دهنده آن است که اکثر ورزشکاران (۸۳/۷۰ درصد) با عامل حفظ هویت قومی موافقت می‌کنند. و همچنین در عامل دیگر پرسشنامه اکثر ورزشکاران (۹۰/۵۰ درصد) با عامل تطبیق با محیط چند فرهنگی موافقت می‌کنند.

جدول ۱. فراوانی مربوط به متغیر عامل حفظ هویت قومی و تطبیق با محیط چند فرهنگی

| عامل‌ها | فراوانی | فراوانی نسبی (درصد) |
|--------------------------|---------|---------------------|
| حفظ هویت قومی | مخالف | ۱۶/۳۰ |
| | موافق | ۸۳/۷۰ |
| تطبیق با محیط چند فرهنگی | مخالف | ۹/۵۰ |
| | موافق | ۵۰/۹۰ |

نتایج آزمون آنالیز واریانس یک راهه نشان داد بین مؤلفه‌های هویت فرهنگی در ورزشکاران اختلاف معناداری وجود دارد $p < 0/01$ مقدار حداکثر، حداقل، میانگین، انحراف معیار و فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای میانگین میزان عملکرد به تفکیک ۴ گروه در جدول (۲) آمده است:

جدول ۲. میانگین امتیاز ورزشکاران بر حسب مؤلفه‌ها

| مؤلفه‌ها | تعداد | میانگین | انحراف معیار | فاصله اطمینان ۹۵ درصد | | حداکثر |
|----------------------|-------|---------|--------------|-----------------------|------------|--------|
| | | | | کران بالا | کران پایین | |
| حفظ هویت فرهنگی | ۲۹۴ | ۱۷/۳۵ | ۳/۱۷ | ۱۷/۷۲ | ۱۶/۹۹ | ۲۴ |
| پیشینه فرهنگی یکسان | ۲۹۴ | ۱۷/۷۳ | ۳/۲۹ | ۱۸/۱۱ | ۱۷/۳۶ | ۲۴ |
| تطبیق با فرهنگ جدید | ۲۹۴ | ۱۸/۵۲ | ۲/۹۲ | ۱۸/۸۶ | ۱۸/۱۹ | ۲۴ |
| پیشینه فرهنگی متفاوت | ۲۹۴ | ۱۹/۱۱ | ۳/۲ | ۱۹/۴۸ | ۱۸/۷۴ | ۲۴ |
| کل | ۱۱۷۶ | ۱۸/۱۸ | ۳/۲۲ | ۱۸/۳۶ | ۱۸/۰۰ | ۲۴ |

خروجی آزمون آنالیز واریانس به صورت زیر است (جدول ۳):

جدول ۳. خروجی آزمون آنالیز واریانس

| منبع خطا | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | آماره F | P-value |
|------------|--------------|------------|----------------|---------|---------|
| بین گروهی | ۵۴۹/۲۷ | ۳ | ۱۸۳/۰۹ | ۱۸/۴۰ | *۰/۰۰۰ |
| درون گروهی | ۱۱۶۶۱/۶۸ | ۱۱۷۲ | ۹/۹۵ | | |
| کل | ۱۲۲۱۰/۹۵ | ۱۱۷۵ | | | |

* ($p < 0/01$)

نتایج آزمون آنالیز واریانس اختلاف معنی داری را بین میزان میانگین‌ها در ۴ سطح مؤلفه نشان

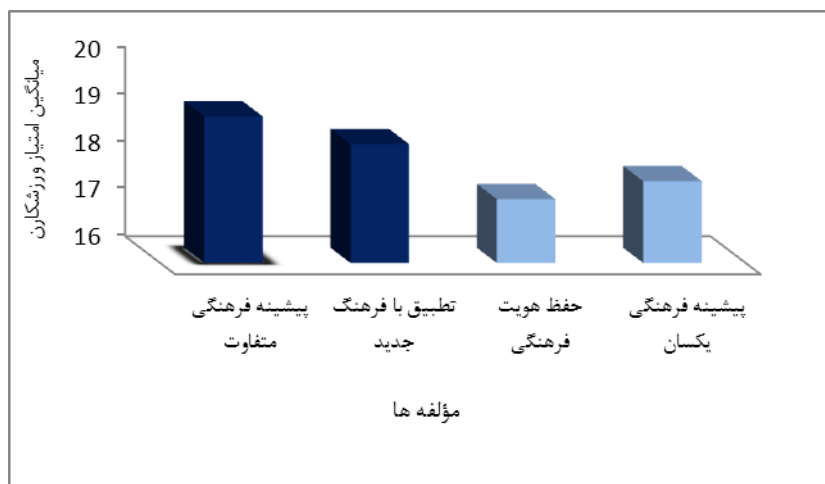
می‌دهد ($P < 0/01$). بنابراین از آزمون تعقیبی ۱ برای نشان دادن این اختلاف‌ها استفاده شد.

جدول ۴. خروجی آزمون تعقیبی توکی

| گروه j | گروه i | پیشینه فرهنگی متفاوت | پیشینه فرهنگی یکسان | حفظ هویت فرهنگی | تطبیق با فرهنگ جدید |
|----------------------|-------------|----------------------|---------------------|-----------------|---------------------|
| پیشینه فرهنگی متفاوت | تفاوت (i-j) | - | **۱/۳۷۷ | **۱/۷۵۸ | ۰/۵۸۸ |
| پیشینه فرهنگی یکسان | تفاوت (i-j) | - | - | ۰/۳۸۰ | *-۰/۷۸۹ |
| حفظ هویت فرهنگی | تفاوت (i-j) | - | - | - | **-۱/۱۷۰ |

($p < 0/05$), (*), ($p < 0/01$)

بر اساس اطلاعات جدول شماره ۴ و اطلاعاتی که از تحلیل واریانس یک طرفه بین گروهی برای بررسی تفاوت میانگین مؤلفه‌ها (حفظ هویت فرهنگی، تطبیق با فرهنگ جدید، پیشینه فرهنگی یکسان و پیشینه فرهنگی متفاوت) در بین دانشجویان ورزشکار به دست آمد مشخص شد تفاوت معناداری بین مؤلفه‌ها وجود دارد ($P < 0/05$ و $F = 18/40$). جهت مشخص نمودن تفاوت‌ها از آزمون تعقیبی توکی استفاده شد که نتایج این آزمون نشان داد بین میانگین مؤلفه پیشینه فرهنگی متفاوت با مؤلفه‌های پیشینه فرهنگی یکسان و حفظ هویت فرهنگی اختلاف معنی داری وجود دارد ($P = 0/000$). همچنین بین دو مؤلفه پیشینه فرهنگی یکسان و تطبیق با فرهنگ جدید اختلاف معنی داری وجود دارد ($P = 0/013$). همچنین بین دو مؤلفه حفظ هویت فرهنگی و تطبیق با فرهنگ جدید اختلاف معنی داری مشاهده شد ($P = 0/00$). ولی بین میانگین مؤلفه‌های پیشینه فرهنگی متفاوت با تطبیق با فرهنگ جدید ($P = 0/108$) و مؤلفه پیشینه فرهنگی یکسان با حفظ هویت فرهنگی ($P = 0/460$) اختلاف معنی داری وجود نداشت. همچنین میزان میانگین‌ها نشان داد میانگین مؤلفه پیشینه فرهنگی متفاوت ($SD = 3/2$), ($M = 19/11$) و تطبیق با فرهنگ جدید ($SD = 2/92$, $M = 18/52$) بیشتر از دو مؤلفه دیگر پیشینه فرهنگی یکسان ($SD = 3/29$, $M = 17/73$) و حفظ هویت فرهنگی ($SD = 3/17$, $M = 17/35$) می‌باشد. این نتایج در نمودار (۱) قابل مشاهده می‌باشد.



نمودار ۱. میانگین امتیاز ورزشکاران بر حسب مؤلفه‌ها

برای بررسی رابطه بین عامل حفظ هویت قومی و تطبیق با محیط چندفرهنگی با متغیر جنسیت آزمون t - دو نمونه مستقل استفاده شد. با توجه به نتایج جدول بدست آمده از مقدار t (۰/۵۴) و مقدار p -value آزمون برابر با ۰/۵۸ برای عامل حفظ هویت قومی و همچنین مقدار t بدست آمده برای عامل تطبیق با محیط چندفرهنگی (۰/۰۱۷) و مقدار p -value آزمون برابر با ۰/۹۸ می‌توان چنین بیان کرد که در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ نمی‌توان وجود تفاوت معنی‌دار میانگین نمره عامل حفظ هویت قومی و عامل تطبیق با محیط چندفرهنگی افراد شرکت کننده در مسابقات ورزشی در ورزشکاران زن و مرد را پذیرفت (جدول ۵).

جدول ۵. عامل حفظ هویت قومی و تطبیق با محیط چند فرهنگی با توجه به متغیر جنسیت

| گروه‌ها | تعداد | میانگین | انحراف معیار | مقدار t | درجه آزادی | p -value |
|--------------------|-------|---------|--------------|-----------|------------|------------|
| عامل حفظ هویت قومی | مرد | ۳۴/۹۴ | ۵/۶۲ | ۰/۵۴ | ۲۹۲ | ۰/۵۸ |
| | زن | ۳۵/۵۱ | ۵/۶۰ | | | |
| عامل حفظ هویت قومی | مرد | ۳۷/۶۳ | ۵/۵ | ۰/۰۱۷ | ۲۹۲ | ۰/۹۸ |
| | زن | ۳۷/۶۴ | ۵/۰۶ | | | |

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌های آماری و آزمون فرضیه‌های پژوهش، یافته‌های به دست آمده از تحقیق حاکی از آن بود که بین مؤلفه‌های هویت فرهنگی در ورزشکاران

اختلاف معناداری وجود دارد ($p < 0.05$). جهت مشخص نمودن تفاوت‌ها از آزمون تعقیبی توکی استفاده شد که نتایج این آزمون نشان داد بین میانگین مؤلفه‌های پیشینه فرهنگی متفاوت، پیشینه فرهنگی یکسان و حفظ هویت فرهنگی اختلاف معنی‌داری وجود دارد ($P = 0/000$). همچنین بین دو مؤلفه پیشینه فرهنگی یکسان و تطبیق با فرهنگ جدید اختلاف معنی‌داری وجود دارد ($P = 0/013$).

بررسی میانگین‌ها بین دو مؤلفه حفظ هویت فرهنگی و تطبیق با فرهنگ جدید نشان داد که بین میانگین‌ها اختلاف معنی‌داری وجود دارد ($P = 0/00$). این نتایج نشان دهنده قدرت تمیز مؤلفه‌های دو عامل پرسشنامه هویت فرهنگی در سنجش کارکردهای اجتماعی محیط ورزش می‌باشد.

از سوی دیگر نتایج نشان داد که بین میانگین مؤلفه‌های پیشینه فرهنگی متفاوت و تطبیق با فرهنگ جدید اختلاف معنی‌داری وجود نداشت ($P = 0/108$). که این نشان دهنده همپوشانی بین مؤلفه‌های عامل تطبیق با محیط چند فرهنگی می‌باشد و بیانگر آن می‌باشد که وقتی فرد در محیطی با پیشینه فرهنگی متفاوت قرار می‌گیرد میزان تطبیق با فرهنگ جدید او نیز بیشتر می‌باشد و باعث تمایل بیشتر فرد به سمت تطبیق می‌شود.

همچنین بررسی بین میانگین مؤلفه‌های پیشینه فرهنگی یکسان و حفظ هویت فرهنگی نشان داد بین میانگین‌ها اختلاف معنی‌داری وجود ندارد ($P = 0/460$). این یافته نیز بیانگر همپوشانی بین دو مؤلفه عامل حفظ هویت قومی می‌باشد و می‌توان گفت وقتی فرد در محیطی با پیشینه فرهنگی یکسان مشارکت می‌کند میزان حفظ هویت قومی او نیز بیشتر می‌باشد و باعث تمایل بیشتر فرد به سمت حفظ هویت قومی می‌شود.

همچنین مقایسه میزان میانگین‌ها نشان داد میانگین مؤلفه پیشینه فرهنگی متفاوت ($M = 19/11$, $SD = 3/2$) و تطبیق با فرهنگ جدید ($M = 18/52$, $SD = 2/92$) بیشتر از دو مؤلفه پیشینه فرهنگی یکسان ($M = 17/73$, $SD = 3/29$) و حفظ هویت فرهنگی ($M = 17/35$, $SD = 3/17$) می‌باشد. از طرفی با توجه به نمره میانگین مؤلفه‌ها از خط برش میانگین نمرات (امتیاز ۱۲) بیشتر می‌باشد لذا می‌توان گفت فعالیت‌های ورزشی علاوه بر این که باعث سازگاری و تطبیق افراد می‌شود؛ می‌تواند باعث حفظ هویت قومی دانشجویان ورزشکار نیز شود. به عبارت دیگر این دو عامل در حالت تضاد با همدیگر قرار ندارند و فعالیت‌های ورزشی می‌تواند علاوه بر حفظ هویت قومی فرد باعث ورود و آشنایی بیشتر فرد به فرهنگ غالب شود؛ و حفظ هویت قومی مانع از آشنایی بیشتر با محیط چند فرهنگی نمی‌شود. پس می‌توان گفت فعالیت‌های ورزشی هر دو عامل را بصورت همزمان افزایش می‌دهد.

نتیجه تحقیق حاضر نشان داد محیط ورزش عاملی تسهیل کننده در تطبیق با محیط چندفرهنگی می‌باشد؛ که این نتیجه با نتایج بعضی از تحقیقات انجام شده از جمله توسلی و قاسمی (۱۳۸۱)، رحیم زاده (۱۳۸۲)، محمدپور و طیبی‌نیا (۱۳۸۹)، ایتزن و سیج (۲۰۰۳)، استادولسکا و الکساندریس (۲۰۰۴)، آلن و همکاران (۲۰۱۰) و بوگدانو (۲۰۱۱) هماهنگی و همخوانی دارد. از تحقیقات حاضر به تحقیق جیمز ت آلن و همکاران که در سال ۲۰۱۰ در این زمینه به انجام رسیده اشاره می‌کنیم. این تحقیق بر روی ۲۴۰ نفر از دانشجویان بین‌المللی زن و مرد حاضر در دانشگاه‌های مناطق جغرافیایی مختلف آمریکا، با عنوان ورزش وسیله‌ای برای اجتماعی شدن و حفظ هویت فرهنگی مهاجران مقیم که از کشورهای مختلف برای تحصیل به دانشگاه‌های آمریکا آمده بودند، انجام دادند؛ نشان داد، تطبیق با محیط چند فرهنگی از طریق ورزش بسیار مهم‌تر از حفظ هویت فرهنگی از طریق ورزش است و شرایطی که در آن افرادی با ملیت‌های مختلف در بستر فرهنگی غالب (فرهنگ آمریکایی) به فعالیت‌های ورزشی می‌پردازند باعث آشنایی با فرهنگ آنها شده و تسهیل در ورود افراد به جامعه فرهنگی آمریکا می‌شود. بنابراین می‌توان چنین اظهار کرد که کارکرد ورزش دانشجویی بر روی دانشجویان بدلیل ایجاد تعاملات اجتماعی بیشتر و عمیق‌تر؛ و آشنایی و ورود فرد به فرهنگ غالب باعث بوجود آمدن نقش همانندسازی، ذوب و اقلیم‌پذیری در فرهنگ غالب می‌باشد. درحالی‌که در بررسی ادبیات پیشینه نتایج تحقیقات هاشمی و جوادی یگانه (۱۳۸۶)، مریدی و تقی‌زادگان (۱۳۸۶)، یو و یانگ (۲۰۰۸)، گومز (۲۰۰۸)، کارتر (۲۰۰۹)، جری لی (۲۰۱۰) و دیکور و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد محیط ورزشی می‌تواند فرصتی مهم برای حصارکشی نژادی و حفظ هویت فرهنگی و تجربه اتصال به هویت و مفهوم خود و تقویت ارزش‌ها و هویت قومی بیان شود که این نتایج به کارکرد عامل حفظ هویت قومی ورزش اشاره می‌کنند. از میان تحقیقات حاضر به نتیجه تحقیق جری لی که در سال ۲۰۱۰ از طریق مصاحبه رودررو، بر روی یازده نفر از بازیکنان بسکتبال و چهار نفر از فوتبالیست‌های کُرهای مقیم آمریکا انجام داد به این نتیجه رسید که کُرهای مقیم آمریکا از طریق مشارکت در فعالیت‌های تفریحی منظم^۱، هویت قومیشان را حفظ یا ترقی می‌دهند و خود تطبیقی می‌تواند فایده ماندگاری در میان اقلیت‌های قومی در فعالیت‌های تفریحی منظم داشته باشد. این توضیحات با مفهوم فرهنگ پذیری انتخابی سازگار است. دلیل این تناقضات در ادبیات پیشینه ممکن است بدلیل عوامل مختلفی باشد از جمله اینکه اکثر مطالعات بر روی مهاجران انجام شده است؛ شاید نسل اول مهاجران بتوانند با خاطرات

گذشته و حداقل در خلوت خویش هویت اصلی خود را حفظ نماید، ولی نسل‌های بعد با توجه به اینکه از خاطرات کمرنگ‌تر و نیز خلوت کمتری برخوردارند، در معرض از خود بیگانگی بیشتری قرار می‌گیرند (داویدیان، ۱۳۸۶). و یا ممکن است به دلیل روش و یا ابزار تحقیق مرتبط باشد؛ لذا در صورت یک جانبه بودن ابزار پرسشنامه امکان بیان افزایش همزمان هر دو عامل (حفظ هویت قومی یا تطبیق با محیط چندفرهنگی) و کارکردهای دو جانبه آن نمی‌باشد. در ادامه به بیان برخی از تحقیقات داخلی و خارجی که به کارکرد دو جانبه ورزش در هویت فرهنگی پرداخته‌اند اشاره می‌کنیم. این نتایج بصورتی در تحقیقات حاجیانی (۱۳۸۷)، پاینده و جعفرزاده پور (۱۳۸۹)، گیاسوز (۲۰۰۸) قابل مشاهده می‌باشند؛ در تحقیقی که گیاسوز در سال ۲۰۰۸ بر نقش جهانی‌سازی ورزش انجام داد به این جمع بندی از نتایج رسید؛ با وجود این واقعیت که ورزش می‌تواند برای ترویج انطباق و بیان دیدگاه‌های غرب مورد استفاده قرار گیرد، ورزش همچنین می‌تواند با فراهم کردن فرصت‌هایی برای گروه‌های اقلیت و اتباع خارجی پیوندهای فرهنگی‌اشان را قوی نگه دارد. و در زمینه تحقیقات داخلی در مطالعه‌ای که حاجیانی در سال ۱۳۸۷ با موضوع نسبت هویت ملی با هویت قومی در میان اقوام ایرانی انجام داد نتایج حاکی از آن بود که هویت قومی و هویت ملی هر دو در میان اقوام ایرانی، به طور توأمان، قوت و برجستگی دارند و میان آن‌ها رابطه تعارض‌آمیز و قطبی وجود ندارد. همچنین می‌توان گفت میان ابعاد فرهنگی و اجتماعی هویت قومی و ابعاد فرهنگی (و تا حدودی اجتماعی) هویت ملی رابطه مثبت و قوی برقرار است اما ابعاد سیاسی این دو نوع هویت رابطه منفی با یکدیگر دارند. همچنین در تحقیقی که پاینده و جعفرزاده پور در سال ۱۳۸۹ به بررسی رابطه میزان هویت ملی و هویت قومی جوانان دهمدستی انجام دادند به نتایج مشابهی دست یافتند. از نتایج دیگر پژوهش حاضر آن بود که میزان عامل حفظ هویت قومی و عامل تطبیق با محیط چند فرهنگی دانشجویان ورزشکار دختر و پسر اختلاف معنی‌داری نداشت ($P > 0/05$). این نتایج با نتایج تحقیقات رحیم زاده (۱۳۸۲) و مریدی و تقی‌زادگان (۱۳۸۶)، ذوالفقاری و سلطانی (۱۳۸۹) همسو می‌باشد. در حالی که این یافته‌ها با نتایج تحقیقات استادولسکا و الکساندریس (۲۰۰۴)، آلن و همکاران (۲۰۱۰) و بوگدانو (۲۰۱۱) مغایر می‌باشد. تحقیقات آلن بروی مهاجرانی که در آمریکا در حال تحصیل بودند نشان داد دانشجویان دختر در فرهنگ‌پذیری امتیاز بیشتری از دانشجویان پسر کسب کردند و بیشتر با محیط چند فرهنگی تطبیق پیدا می‌کنند. لذا دلیل این تناقضات در تحقیقات داخلی و خارجی می‌تواند بدلیل شرایط فرهنگی حاکم بر محیط و طریقه برقراری ارتباط بین دو جنس در محیط ورزشی و میزان تاثیرپذیری دو جنس از یکدیگر و دیگر عوامل مرتبط باشد.

در جمع بندی این تحقیق می‌توان گفت که با توجه به تفاوت فرهنگی جوامع و افراد، مؤلفه‌های هویت فرهنگی ورزشکاران نیز همانند سایر اقشار مردم از اختلاف معناداری برخوردار است، همچنین وقتی فرد در محیطی جدید با پیشینه فرهنگی متفاوت قرار می‌گیرد میزان تطبیق با فرهنگ جدید او نیز بیشتر می‌باشد و باعث تمایل بیشتر فرد به سمت تطبیق می‌شود در حالی که وقتی فرد در محیطی جدید با پیشینه فرهنگی یکسان مشارکت می‌کند میزان حفظ هویت قومی او نیز بیشتر می‌باشد و باعث تمایل بیشتر فرد به سمت حفظ هویت قومی می‌شود. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت چنانچه ورزشکاران با یک فرهنگ مشترک در مسابقات ورزشی شرکت می‌کنند به احتمال زیاد از هویت فرهنگی و قومی خود به مراتب بیشتر محافظت می‌کنند تا اینکه از پیشینه فرهنگی متفاوتی برخوردار باشند، بنابراین حفظ هویت فرهنگی و یا فرهنگ‌پذیری جدید بستگی به پیشینه فرهنگی ورزشکاران دارد اما تحقیقات مؤید این است که محیط‌های ورزشی باعث خود تطبیقی و تجربه اتصال به هویت و مفهوم خود و تقویت ارزش‌ها و هویت قومی را افزایش می‌دهد. لذا توصیه می‌شود مدیران و مربیان ورزشی همواره به مباحث و مسایل فرهنگی ورزشکاران توجه نموده به موازات فعالیت ورزشی به مبانی فرهنگی، ارزشی بومی، محلی، ملی و دینی ورزشکاران عنایت ویژه داشته باشند.

منابع

۱. اکبری‌ان، مصطفی. (۱۳۸۳). "اطلاع‌رسانی و تأثیر آن بر هویت فرهنگی". فصل‌نامه کتاب ۶۰، ص ۲۵-۳۳.
۲. انور الخولی، امین. (۱۳۸۳) "ورزش و جامعه". ترجمه حمیدرضا شیخی، انتشارات سمت.
۳. پاینده، محبوبه. جعفرزاده‌پور، فروزنده. (۱۳۸۹). "بررسی رابطه میزان هویت ملی و هویت قومی در بین جوانان ده دشت". دو فصلنامه علمی-تخصصی «پژوهش جوانان، فرهنگ و جوانان»، شماره ۵، ص ۱۰۱-۱۲۲.
۴. توسلی، غلام عباس. قاسمی، یارمحمد. (۱۳۸۱). "مناسبات قومی و رابطه آن با تحول هویت جمعی (نمونه مطالعه: ایلام)" مجله گروه علمی - تخصصی جامعه‌شناسی ورزش، سال چهارم، شماره ۴.
۵. حاجیانی، ابراهیم. (۱۳۸۷). "نسبت هویت ملی با هویت قومی در میان اقوام ایرانی". مجله جامعه‌شناسی ایران پاییز و زمستان ۱۳۸۷، ص ۱۴۳-۱۶۴. گروه پژوهش‌های فرهنگی،

مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام .

۶. داویدیان، سدیک. (۱۳۸۶). "برخورد ارزش‌ها و حفظ هویت فرهنگی". مجموعه مقالات، ص ۱۷۵-۱۷۹.

۷. ذولفقاری، ابوالفضل. سلطانی، لایین. (۱۳۸۹). "بررسی رابطه سبک زندگی با هویت قومی جوانان (مطالعه موردی: شهرستان مهاباد)" مجله گروه علمی - تخصصی جامعه‌شناسی ورزش، سال یازدهم، شماره ۲.

۸. رحیم زاده، سوسن. (۱۳۸۲). "ورزش و تحول روانی-اجتماعی". دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب.

۹. رهبری، مهدی. (۱۳۸۰). "بحران هویت فرهنگی در ایران معاصر". پژوهش نامه، سال ششم، شماره ۲۲-۲۳، ص ۸۴-۵۳.

۱۰. عبدلی، بهروز. (۱۳۸۶). "مبانی روانی-اجتماعی تربیت بدنی و ورزش". انتشارات بامداد کتاب.

۱۱. محمدپور، احمد. طیبی‌نیا، موسی. (۱۳۸۹). "عوامل مؤثر بر هویت فرهنگی دانش‌آموزان اسدآباد". دو فصلنامه علمی-تخصصی «پژوهش جوانان، فرهنگ و جوانان». شماره ۵، پاییز و زمستان، ص ۷۴-۵۳.

۱۲. مریدی، محمدرضا. تقی زادگان، معصومه. (۱۳۸۶). "بررسی بحران هویت در بین دانش آموزان: نمونه موردی دانش‌آموزان شهر لار در سال تحصیلی ۸۵-۱۳۸۴". فصل نامه مطالعات ملی، سال هشتم، شماره ۲.

۱۳. هاشمی، سیدضیاء. جوادی یگانه، محمدرضا. (۱۳۸۶). "فوتبال و هویت ملی". فصل‌نامه مطالعات ملی، سال هشتم، شماره ۳۰، ص ۱۱۲-۱۱۳.

14. Allen, James. T., Drane, Dan. D., Byon Kevin. K., Mohn, Richard. S. (2010). "Sport as a vehicle for socialization and maintenance of cultural identity: International students attending American universities". Sport Management Review 13, pp: 421-434.

15. Bogdanov, Dusko. (2011). "INFLUENCE OF NATIONAL SPORT TEAM IDENTITY ON NATIONAL IDENTITY "UMI 3483543. ProQuest LLC.

16. Carter, Dorinda j. (2009). "The construction of Black high-achiever identities in

- a predominately White high school". *Anthropology & Education Quarterly*, 40, pp: 297–317.
17. DeCuir-Gunby, Jessica T. Martin, Pamela P. Cooper, Shauna M. (2011). "African American Students in Private, Independent Schools: Parents and School Influences on Racial Identity Development" *Springer Science+Business Media*.
 18. Eitzen, D. Stanley. George H. Sage. (2003). "Sociology of North American sport". New York: McGraw-Hill.
 19. Giossos, Yiannis P. (2008). "Scoring for the homeland: The soccer team of the refugees of Volos". *Studies in Physical Culture and Tourism*, 15, pp: 53–63.
 20. Gomez, Edwin. (2008). "Race, ethnicity, recreation, and leisure: An assessment of research gaps".
 21. Hochschild, Joshua P. (2006). Globalization: Ancient and modern. *Intercollegiate Review*, 41, pp: 40–8.
 22. Jerry Lee, Kangjae. (2010). "KOREAN AMERICAN MALES' INTERRACIAL CONTACT EXPERIENCES DURING SERIOUS LEISURE ACTIVITY". Department of Recreation, Park and Tourism Sciences. Texas A&M University.
 23. Laker, Anthony. (2002). "The Sociology of Sport and Physical Education".
 24. Stodolska, Monika. Alexandris, Kostas. (2004). "The role of recreational sport in the adaptation of first generation immigrants in the United States". *Journal of Leisure Research*, 36, pp: 379–413.
 25. Yoh, Taeho. Yang, Heewon. & Gordon, Brian. (2008). "Status of participation in physical activities among international students attending colleges and universities in the United States". *College Student Journal*, 42, pp: 1110–17.

ارتباط بین ادراکات از حمایت استقلالی والدین با شاخص‌های بهزیستی دانشجویان پسر ورزشکار: با رویکرد تئوری خود-مختاری

بهزاد بهزادنیا^۱، مالک احمدی^۲، محمد کشتی‌دار^۳

تاریخ دریافت: ۹۲/۱/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۲/۴/۳۱

چکیده

بر اساس تئوری خود-مختاری (دسی و ریان، ۱۹۸۵، ۲۰۰۰)، هدف از پژوهش حاضر، مطالعه تاثیر ادراکات از حمایت استقلالی والدین بر رضایتمندی از نیازهای اساسی و شاخص‌های بهزیستی در دانشجویان پسر ورزشکار بود. همچنین فرض نقش واسطه‌ای نیازهای اساسی مورد آزمون قرار گرفت. ۴۴۰ دانشجوی ورزشکار شرکت کننده در یازدهمین المپیاد ورزشی دانشجویان به شکل تصادفی انتخاب شدند. از مقیاس‌های ادراکات از حمایت استقلالی والدین (گرونلیک، دسی و ریان، ۱۹۹۷)، خشنودی از نیازهای اساسی در ورزش (جوهان، لانسداله و هادگ، ۲۰۱۰)، سرزندگی ذهنی (ریان و فردریک، ۱۹۹۷) و عاطفه مثبت و منفی (واتسون و همکاران، ۱۹۸۸) استفاده شد. نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که حمایت استقلال طلبانه با نیازهای اساسی و شاخص‌های بهزیستی ارتباط معناداری دارد. نتایج آزمون رگرسیون بر اساس مدل چند واسطه‌ای، نشان داد که نیاز برای حس استقلال و شایستگی نقش واسطه‌ای مثبت و نیاز برای حس وابستگی نقش واسطه‌ای منفی در ارتباط بین حمایت استقلال طلبانه والدین با شاخص‌های فضیلت‌گرا و لذت‌گرای بهزیستی می‌باشند. در کل، نتایج بیانگر اهمیت نقش ادراکات از حمایت استقلالی والدین در رضایتمندی از نیازها و بهزیستی دانشجویان ورزشکار می‌باشد.

واژگان کلیدی: حمایت استقلال طلبانه والدین، نیازهای اساسی روانشناختی، بهزیستی لذت‌گرا، تئوری خود-مختاری.

۱. دانشجوی رفتار حرکتی دانشگاه ارومیه (نویسنده مسئول)

Email: behzadnia_behzad@yahoo.com

۲. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، گروه تربیت بدنی، آذربایجان غربی

۳. دانشیار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه بیرجند

مقدمه

در طول دهه‌های اخیر، تمرکز مطالعات و تحقیقات در زمینه درک و مفهوم سازی جنبه‌های روان‌شناسی مثبت نگر^۱ از جمله بهزیستی و همچنین یافتن شیوه‌های دستیابی به آنها، دلایل ایجاد و نیز تداوم این ویژگی‌ها، به‌طور فزاینده‌ای رو به رشد است (لینلی و جوزف، ۲۰۰۴ و سلیگمن، ۲۰۰۶). در همین راستا، دیدگاه‌ها و نظریات گوناگونی در رابطه با عوامل مرتبط بهزیستی^۲ به وجود آمده است. از دیدگاه ریان و دسی (۲۰۰۲) دو رویکرد اصلی در تعریف بهزیستی وجود دارد: لذت‌گرایی^۳ و فضیلت‌گرایی^۴. تعدادی از محققان بهزیستی را با خوشی لذت‌گرایانه^۵ یا شادکامی^۶ برابر می‌دانند. برابر دانستن بهزیستی با خوشی لذت‌گرایانه یا شادکامی پیشینه‌ای طولانی دارد. در دیدگاه لذت‌گرایی ارسطو، فرض بر آن است که زندگی آرمانی به معنای زندگی همراه با شادی و لذت با اجتناب از افسردگی و ناراحتی می‌باشد. در این رویکرد هدف زندگی کسب حداکثر لذت می‌باشد. این رویکرد، بهزیستی لذت‌گرا^۷ نامیده می‌شود. شاخص‌های بهزیستی لذت‌گرا بیشتر بر روی افزایش شادکامی از طریق وجود عواطف مثبت و حذف عاطفه منفی تمرکز کرده است. در مقابل تعدادی از روان‌شناسان از جمله ریف (۱۹۸۹)، با وجود ماهیت جذاب بهزیستی لذت‌گرا، بر روی بهزیستی فضیلت‌گرا^۸ تاکید دارند. دیدگاه فضیلت‌گرایی حاکی از آن است که زندگی آرمانی به معنای شکوفاسازی توانمندی‌های انسانی است. نظریات مبتنی بر ارضاء امیال، به رغم ایجاد لذت، همواره بهزیستی را در پی ندارد و در نتیجه، بهزیستی نمی‌تواند صرفاً به معنای تجربه لذت باشد (ریان و دسی، ۲۰۰۱). تعدادی از روان‌شناسان در تعریف بهزیستی این موضع‌گیری، یعنی بهزیستی فضیلت‌گرا را برگزیده‌اند و در حال اجرای پژوهش‌هایی در حوزه بهزیستی بر اساس آموزه‌های سنت فضیلت‌گرایی هستند. این دیدگاه شامل یک درک کاملتری از سلامت روانشناختی مثبت است. ریف (۱۹۸۹)، به تفاوت‌های بهزیستی ذهنی و بهزیستی روانشناختی (که نظریه پردازان فضیلت‌گرا طرفدار دومی هستند) اشاره می‌کند. به طور کلی، روان‌شناسان بین بهزیستی لذت‌گرا و فضیلت‌گرا فرق گذاشته و درباره تفاوت‌های آن بحث کرده‌اند (کاشدان، بیسواز و کینگ، ۲۰۰۸، ریان و

-
1. Positive Psychology
 2. Well-being
 3. Hedonism
 4. Eudaimonism
 5. Hedonic pleasure
 6. Happiness
 7. Hedonic well-being
 8. Eudaimonic well-being

هوتا، ۲۰۰۹؛ ریان، هوتا و دسی، ۲۰۰۸، هوتا و ، ۲۰۱۰). تعدادی از محققین از جمله کاهنمان (۱۹۹۹؛ کاهنمان، دینر و شوراز، ۱۹۹۹) بهزیستی لذت گرا را مورد بررسی قرار داده و نشان دادند که بهزیستی شامل لذت‌های آنی افراد می‌باشد. در مقابل تعدادی از محققین از جمله ریف (۱۹۸۹)، ریف و کیز، (۱۹۹۵)، بهزادنیا و همکاران (۲۰۱۳) و واترمن (۱۹۹۳) بهزیستی را شامل به کار بستن توانمندی‌ها بر اساس توسعه پتانسیل‌های درونی و همچنین رشد فردی می‌دانند. از دیدگاه هوتا و ریان (۲۰۱۰) بهزیستی لذت گرا بیشتر برای دوره های کوتاه مدت سودمند است، در حالی که بهزیستی فضیلت گرا برای دوره های بلند، بیشتر از سه ماه، سودمند است. ریف (۱۹۸۹)، بر این عقیده است که بعضی از جنبه ها مانند: تحقق هدف های فردی، متضمن تلاش بسیار و قانونمندی است؛ که این امر حتی ممکن است در تعارض کامل با شادکامی کوتاه مدت باشد. بنابراین، بهزیستی را نباید ساده نگرانه، معادل با تجربه بیشتر لذت در مقابل افسردگی دانست؛ در عوض بهزیستی در بر گیرنده تلاش برای کمال و تحقق نیروهای بالقوه واقعی فرد است.

فرآیندهای موثر در رشد شخصیت انسان، از نیاز او به انسان های دیگر نشأت می‌گیرد، که در خردسالی با وجود پدر و مادر سرچشمه گرفته و در سال‌های بعد، با وجود همسر، فرزندان، دوستان، آشنایان و سایر افراد در اجتماع سیراب می‌شود. ارضای این نیاز است که بهزیستی انسان را در تمام سنین می‌تواند تامین کند (معانی، شاپوریان و حجت، ۱۳۷۹، ص ۹۹-۱۰۰). بر طبق نتایج تحقیقات نشان داده شده است که بهزیستی انسان تحت تاثیر شرایطی و محیط‌های زندگی فرد بوده و در گرو تعاملات فرد در زندگی است (بهزادنیا، کشتی دار و امامی، ۲۰۱۳)، که در این میان نشان داده شده است که والدین نقش مهمی را می‌توانند در این امر ایفا کنند (ریان و دسی، ۲۰۰۱؛ روس و همکاران، ۲۰۰۹). خانواده یک متغیر اجتماعی و محیطی مهم می‌باشد که اثر تعیین کننده‌ای در فرایندهای سلامت و بهزیستی انسان دارد که ادراکات افراد از این شرایط محیطی نیز مهم و اساسی می‌باشد.

توسعه بهزیستی و سلامتی افراد بر طبق تئوری خود - مختاری (دسی و ریان، ۲۰۰۲) وابسته به تکامل و ارضاء سه نیاز اساسی روان‌شناختی (استقلال^۱، شایستگی^۲، وابستگی^۳) است. شایستگی، تمایل افراد به تعامل موثر با محیط و رخ دادن نتایج مورد دلخواه فرد است و در مورد احساس کارایی که فرد نسبت به محیط دارد می‌باشد. استقلال درونی، به عنوان تمایل

-
1. Autonomy
 2. Competency
 3. Relatedness

برای خودابتنکاری در تنظیم رفتار افراد و در رابطه با احساس انتخاب و اراده در انتخاب توصیف می‌شود. وابستگی، نیاز به احساس ارتباط و پذیرش از طرف نزدیکان (مانند والدین، معلمین، و همسالان) است و همچنین احساس یک پیوند معنادار و نگرانی درباره دیگران می‌باشد (دسی و ریان، ۲۰۰۲). در نظریه خود-مختاری، شرایطی که تسهیل کننده و موجب بهبود رضایت از زندگی در محیط‌های متعدد خانه، مدرسه و جامعه می‌باشد، مورد بررسی قرار می‌گیرد (دسی و ریان، ۲۰۰۲). دسی و ریان (۲۰۰۲)، ادعا کردند که رضایتمندی از این نیازها شرایط خاصی را بوجود می‌آورد که باعث ارتقای بهزیستی می‌شود. ویلسون^۱ و همکاران (۲۰۰۶)، ارتباط بین ادراک از شایستگی، استقلال و وابستگی و شاخص‌های بهزیستی به عنوان یک ارزیابی اولیه از عملکرد نیازهای روان‌شناختی اساسی در زمینه‌های تمرین از دیدگاه تئوری خود-مختاری را بررسی کردند و نتایج نشان داد که، محیط یا فعالیت‌های که باعث رضایتمندی از نیازهای پایه‌ای می‌شود از بهزیستی حمایت، و در مقابل زمینه‌هایی که باعث جلوگیری از رضایتمندی نیاز پایه می‌شود، باعث جلوگیری از بهزیستی می‌شود. به طور کلی تئوری خود-مختاری یک چهارچوب روان‌شناختی مشهور در حوزه مطالعه مربوط به رفتار افراد است، اساس روی اینکه انسانها انگیزش ذاتی به طرف رشد و سلامتی دارند، یک فرایندی است که بوسیله محیط‌های اجتماعی می‌تواند پرورانده و یا نادیده گرفته شود (دسی و ریان، ۲۰۰۲). تکمیل و ارضای نیازهای روان‌شناختی تأثیری روی رشد فردی، تعدیل روانی-اجتماعی، احساس کمال و بهزیستی دارد. در چهارچوب تئوری خود-مختاری، یکی از اهداف کشف ارتباط بین ادراکات افراد از حمایت از استقلالی، که توسط والدین و مربی و یا همسالان می‌تواند ایجاد شود؛ و لذت/علاقه و ملالتشان، به علاوه نقش میانجی‌گر رضایتمندی از نیازهای اساسی روان‌شناختی، بهزیستی و انگیزش خود-مختاری در ارتباطات درونی است. به طور کلی تئوری خود مختاری از زمینه‌های اجتماعی (مثال: خلق جو انگیزشی توسط مربی، والدین و همسالان) که می‌تواند در نیازهای روان‌شناختی و بهزیستی تأثیر مثبتی داشته باشد، حمایت می‌کند (دسی و ریان، ۱۹۸۵، ریان و دسی، ۲۰۰۰). در همین راستا جو انگیزشی تحت شرایط مربی، والدین و همسالان می‌تواند باشد، که باعث ارتقا حمایت استقلالی فرد شده، اما به ندرت در تحقیقات مشاهده می‌شود که ادراکات از حمایت استقلالی والدین مورد آزمون و رابطه آن را با بهزیستی مورد بررسی قرار دهند.

هدف اصلی از تئوری خود-مختاری اندیشه‌ای است که رضایتمندی از نیازهای اساسی روان‌شناختی، پایه پیشرفت نرم‌های درونی فرهنگی و ارزش‌هایی در ارتباط با یک

خود-ساختاری است (دسی و ریان، ۱۹۸۵، ۲۰۰۰؛ ریان، ۱۹۹۵). مفهوم تئوری خود-مختاری بررسی نیازهای جامع و ذاتی بودن این نیروهای روان‌شناختی در تاثیر مثبتشان روی بهزیستی است (دسی و ریان، ۲۰۰۲). اندیشه بهزیستی، از یک دیدگاه تئوری خود-مختاری (دسی و ریان، ۱۹۸۵، ۲۰۰۲) تمرکز منحصر به اصول لذت‌گرایی که محدود به تمرکز آن به پیگیری لذت (خوشی) و شادکامی یا جلوگیری از درد نیست (ریان و دسی، ۲۰۰۱). در مقابل، تمرکز تئوری خود-مختاری روی بهزیستی فضیلت‌گرا، که مرتبط با عملکرد ارگانیسمی و خود-شکوفایی است و زمانی که زمینه‌های اجتماعی رضایتمندی از نیازهای اساسی روان‌شناختی را تسهیل می‌کند جلوه پیدا می‌کند (ریان و دسی، ۲۰۰۱).

دسی و ریان (۲۰۰۰) پیشنهاد کردند که حمایت‌ها برای شایستگی و وابستگی جزء درونی از تنظیم رفتاری رو تسهیل کند، اما برای تنظیم بیشتر درونی (باطن)، حمایت برای استقلال ضروری می‌باشد. رین بوت و دودا (۲۰۰۶)، نشان دادند که مشارکت افراد در محیط‌های ورزشی با انجام تکالیف ورزشی موجب تسهیل بهزیستی ورزشکار شده و یک افزایش مشارکت در تکالیف ورزشی و افزایش رضایتمندی از نیازها برای استقلال و شایستگی در نوجوانان ایجاد می‌کند. شرایط و محیط‌های موجود در فصل تمرین می‌تواند در رابطه با بهزیستی ورزشکاران تلقی شود. آلوارز و همکاران (۲۰۰۹)، روابط زنجیره‌ای بین حمایت استقلالی، رضایتمندی نیازهای روان‌شناختی، انگیزش خود-مختاری و لذت/ ملالت را با فرضیه نقش میانجی‌گر رضایتمندی نیازهای روان‌شناختی و انگیزش خود-مختاری بررسی کردند و نتایج نشان داد که میانجی‌گر کلی در مورد رضایتمندی نیازهای روان‌شناختی در ارتباط بین حمایت از استقلال و انگیزش خود-مختاری حمایت و میانجی‌گر جزئی برای انگیزش خود-مختاری در ارتباط بین رضایتمندی از نیازهای روان‌شناختی و لذت (مثبت) و ملامت (منفی) بود. ولی آیا حمایت استقلالی والدین نیز به مثال مربی می‌تواند در ارتباط با نیازهای اساسی و بهزیستی باشد؟ به هر حال، درک ارتباط بین زمینه‌های محیطی - خانوادگی می‌تواند یک گام مهم در ارتقاء سلامت باشد. به طور کلی، و بر اساس دیدگاه تئوری خود-مختاری، هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه بین ادراکات از حمایت استقلالی والدین و شاخص‌های لذت‌گرا و فضیلت‌گرای بهزیستی با نقش میانجی‌گر نیازهای اساسی روان‌شناختی در دانشجویان می‌باشد.

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-همبستگی، بر اساس رگرسیون (مدل‌های چند واسطه‌ای)^۱

1. Multiple mediation models

بود. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل تعداد ۲۲۸۶ ورزشکار (رشته های تیمی: ۱۰۸۸ نفر و رشته های انفرادی: ۱۱۹۸ نفر) شرکت کننده در یازدهمین المپιάد فرهنگی ورزشی دانشجویان در دانشگاه ارومیه بود. بر اساس جدول گرجسی و مورگان تعداد ۴۴۳ (تعداد بیشتری جهت جلوگیری از ریزش آزمودنی‌ها انتخاب شدند) نفر به صورت تصادفی انتخاب شدند.

جهت انجام این پژوهش از چند پرسشنامه استفاده شد که عبارتند از:

فرم ثبت اطلاعات جمعیت‌شناختی برای ثبت کردن اطلاعات اولیه. این پرسشنامه اطلاعاتی درباره سن، سابقه ورزشی، سابقه بیماری و رشته تحصیلی بدست آمد.

مقیاس ادراکات از حمایت استقلالی والدین برای دانشجویان دانشگاه (گرونلیک، دسی و ریان، ۱۹۹۷)، که دو بعد حمایت استقلالی توسط مادر و حمایت استقلالی توسط پدر (حمایت استقلال طلبانه به عنوان ارتقاء استقلال) به تعداد ۹ سؤال برای هر فاکتور بود، که بر اساس امتیازدهی لیکرت (۱-۷) می‌باشد. همچنین پرسشنامه حاضر در کشور توسط کاشکی و همکاران (۱۳۸۸) مورد تایید قرار گرفته است، که اعتبار قابل قبولی را گزارش کرده بودند. نتایج آلفای کرونباخ نیز در پژوهش حاضر برای حمایت مادر $\alpha=0/83$ و حمایت پدر $\alpha=0/89$ بدست آمد.

برای ارزیابی نیازهای اساسی روان‌شناختی، از ابزار جوهان و همکاران (۲۰۱۰) استفاده که سه خرده مقیاس استقلال، شایستگی و وابستگی را ارزیابی و شامل ۲۱ سؤال (لیکرت ۱-۷) می‌باشد، استفاده شد. این پرسشنامه در تحقیقات مختلف در خارج از کشور مورد استفاده قرار گرفته است، و همچنین در داخل کشور در نمونه‌های ایرانی اجرا شده و از روایی و پایایی مطلوبی برخوردار بوده است (احمدی، نمازی زاده و مختاری، ۱۳۹۱، احمدی، ۱۳۹۰). نتایج آلفای کرونباخ نیز در پژوهش حاضر برای احساس استقلال $\alpha=0/80$ ، شایستگی $\alpha=0/76$ و وابستگی $\alpha=0/79$ گزارش شد.

برای بررسی بهزیستی از دو مقیاس سرزندگی ذهنی و عواطف مثبت و منفی استفاده خواهد شد.

- برای بررسی سرزندگی ذهنی از مقیاس سرزندگی ذهنی ریان و فردریک (۱۹۹۷) استفاده شد که این مقیاس انرژی و شور و اشتیاق برای زندگی را به منزله یک صفت مورد سنجش قرار می‌دهد. این مقیاس دارای ۷ سؤال (لیکرت ۱-۷) می‌باشد. در بسیاری از منابع برای ارزیابی بهزیستی از مقیاس سرزندگی ذهنی استفاده کرده‌اند، که با توجه به مفهوم آن نیز قابل استفاده می‌باشد. این پرسشنامه در منابع خارجی زیادی استفاده و از اعتبار بالایی برخوردار بوده است، همچنین در داخل کشور در سال ۱۳۸۲، خانم

ابوالقاسمی ضریب آلفای کرونباخ را $0/85$ گزارش کرده بود. نتایج آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر $\alpha=0/85$ گزارش شد.

- همچنین برای بررسی جنبه‌های منفی و مثبت از مقیاس عاطفه مثبت و منفی واتسون و همکاران (۱۹۸۸) استفاده می‌شود. این مقیاس شامل ۲۰ سؤال (لیکرت ۱-۵) که ۱۰ سؤال آن مربوط به عاطفه مثبت و ۱۰ سؤال آن مربوط به عاطفه منفی می‌باشد. این پرسشنامه در کشور توسط بخشی پور و دژکام (۱۳۸۶) مورد تایید قرار گرفته است. نتایج آلفای کرونباخ در پژوهش حاضر برای عاطفه مثبت $\alpha=0/68$ و عاطفه منفی $\alpha=0/82$ گزارش شد.

نحوه جمع آوری داده‌ها به این صورت بود که، در ابتدا در مورد پرسشنامه‌ها توضیحاتی به دانشجویان داده شد، سپس ۴۵ دقیقه وقت داده شد و در این زمان محققین در کنار دانشجویان قرار گرفته و به سئوالات آنها پاسخ داد. همچنین در مورد پرسشنامه حمایت استقلال طلبانه والدین از دانشجویانی که پدر و یا مادر نداشتند، خواسته شد که ناپدری، نامادری و یا هر کس دیگری که در این نقش برای آنها بوده را تصور کرده، و بر اساس رفتار و برخوردهای موجود به سئوالات پرسشنامه ادراکات از حمایت استقلال طلبانه والدین پاسخ دهند.

ضابطه تصمیم‌گیری برای آزمودن فرضیه‌ها در حد آلفای ($p < 0.05$) در نظر گرفته شد. کلیه عملیات آماری با استفاده از نرم افزار PASW (نسخه ۱۹ نرم افزار SPSS) انجام شد.

نتایج

سن آزمودنی‌های تحقیق در دامنه بین ۱۹ الی ۲۶ سال با میانگین $21/94 \pm 4/6$ سال بود. میانگین و انحراف استاندارد حاصل از نتایج پرسشنامه‌ها در جدول ۱، نشان داده شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق

| حمایت پدر | حمایت مادر | استقلال | شایستگی | وابستگی | سرزندگی | عاطفه مثبت | عاطفه منفی |
|-----------|------------|---------|---------|---------|---------|------------|------------|
| ۶/۸۸ | ۶/۷۲ | ۶/۷۸ | ۶/۷۹ | ۱/۶۰ | ۶/۷۹ | ۳/۹۴ | ۱/۶۳ |
| ۰/۳۷ | ۰/۴۰ | ۰/۳۷ | ۰/۲۸ | ۰/۴۷ | ۰/۲۹ | ۰/۶۲ | ۰/۶۰ |

نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که حمایت استقلال طلبانه والدین با نیاز برای استقلال و شایستگی ارتباط مثبت و با نیاز برای وابستگی ارتباط منفی داشتند. نتایج این آزمون همچنین نشان داد که حمایت استقلال طلبانه والدین با سرزندگی ذهنی (شاخص

فضیلت گرا) و عاطفه منفی (شاخص لذت گرا) ارتباط مثبت و با عاطفه منفی (شاخص لذت گرا) ارتباط منفی داشتند. نتایج نشان داد که نیاز برای استقلال و شایستگی ارتباط مثبتی با سرزندگی ذهنی و عاطفه مثبت، و ارتباط منفی با عاطفه منفی داشتند. نیاز برای وابستگی ارتباط منفی با سرزندگی ذهنی و عاطفه مثبت و ارتباط مثبتی با عاطفه منفی داشتند. نتایج همبستگی پیرسون در جدول ۲، نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

| ۸ | ۷ | ۶ | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | |
|---|---------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------|
| | | | | | | | - | ۱. حمایت پدر |
| | | | | | | - | ۰/۱۹۶** | ۲. حمایت مادر |
| | | | | | - | ۰/۱۷۰** | ۰/۷۴۱** | ۳. استقلال |
| | | | | - | ۰/۵۰۲** | ۰/۳۴۷** | ۰/۴۹۰** | ۴. شایستگی |
| | | | - | ۰/۰۳۲ | ۰/۰۹۹* | -۰/۴۸۳** | ۰/۰۹۱ | ۵. وابستگی |
| | | - | ۰/۴۸۸** | -۰/۳۸۲** | -۰/۴۷۰** | -۰/۵۶۹** | -۰/۲۷۳** | ۶. عاطفه منفی |
| | - | -۰/۰۷۴ | ۰/۰۵۵ | ۰/۱۵۱** | ۰/۰۷۴ | ۰/۳۴۹** | ۰/۰۲۰ | ۷. عاطفه مثبت |
| - | ۰/۴۳۷** | ۰/۴۷۸** | -۰/۲۸۰** | ۰/۴۰۶** | ۰/۴۷۱** | ۰/۵۱۲** | ۰/۴۱۲** | ۸. سرزندگی |

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

در ادامه با توجه به معناداری ارتباط بین تعدادی از متغیرهای پژوهش، بر اساس فرضیات رگرسیون، مدل میانجی (به صورت غیرمستقیم) جهت بررسی اثرات متغیرهای مستقل (حمایت پدر و مادر) بر متغیرهای وابسته (سرزندگی ذهنی، عاطفه مثبت و منفی) با نقش میانجی‌گر نیازهای اساسی برای استقلال، شایستگی و وابستگی مورد بررسی قرار گرفت (های، ۲۰۰۸؛ پریچر و های، ۲۰۰۸)؛ که خلاصه‌ای از مدل در جدول ۳، گزارش شده است.

جدول ۳. خلاصه نتایج مدل های چند میانجی در متغیرهای پژوهش

| متغیر مستقل | متغیر میانجی | متغیر وابسته | R-sq | Adj R-sq | F | df1 | df2 | p |
|-------------|-------------------------|--------------|--------|----------|--------|--------|----------|--------|
| حمایت پدر | استقلال شایستگی | عاطفه منفی | ۰/۲۷۱۳ | ۰/۲۶۶۳ | ۵۴/۴۶ | ۳/۰۰۰۰ | ۴۳۹/۰۰۰۰ | ۰/۰۰۰۱ |
| حمایت پدر | استقلال شایستگی وابستگی | سرزندگی | ۰/۳۶۹۵ | ۰/۳۶۳۷ | ۶۴/۱۷ | ۴/۰۰۰۰ | ۴۳۸/۰۰۰۰ | ۰/۰۰۰۱ |
| حمایت مادر | استقلال شایستگی وابستگی | عاطفه منفی | ۰/۵۸۱۹ | ۰/۵۷۸۱ | ۱۵۲/۳۹ | ۴/۰۰۰۰ | ۴۳۸/۰۰۰۰ | ۰/۰۰۰۱ |
| حمایت مادر | شایستگی | عاطفه مثبت | ۰/۱۲۳۱ | ۰/۱۱۹۱ | ۳۰/۸۷ | ۴/۰۰۰۰ | ۴۴۰/۰۰۰۰ | ۰/۰۰۰۱ |
| حمایت مادر | استقلال شایستگی وابستگی | سرزندگی | ۰/۴۳۵۷ | ۰/۴۳۰۸ | ۸۴/۵۳ | ۴/۰۰۰۰ | ۴۳۸/۰۰۰۰ | ۰/۰۰۰۱ |

نتایج مدل های میانجی گر مورد بررسی، نشان داد که نیازهای استقلال و شایستگی میانجی-گرهای معنادار و منفی در آزمون اثرات غیرمستقیم حمایت پدر بر عاطفی منفی می باشند. همچنین نتایج آزمون های تئوری نرمال بودن برای اثرات غیر مستقیم^۱ اثر منفی ($Z = -9/77$) اثر کلی (= $1/180$) و به صورت کلی را در مدل مسیر نشان داد.

سه نیاز روان شناختی واسطه گر معنادار در آزمون اثرات غیرمستقیم حمایت پدر بر سرزندگی ذهنی می باشند. همچنین نتایج آزمون های تئوری نرمال بودن برای اثرات غیر مستقیم اثر مثبت ($Z = 6/46$) اثر کلی (= $0/3422$) و به صورت کلی را در این مدل مسیر نشان داد، البته اثر مستقیم احساس وابستگی در این مسیر به صورت منفی می باشد ($Z = -1/88$) اثر کلی (= $0/33$). سه نیاز روان شناختی نقش واسطه ای معنادار و منفی، در مدل مسیر اثرات غیر مستقیم حمایت مادر بر عاطفه منفی می باشند. همچنین نتایج آزمون های تئوری نرمال بودن برای اثرات غیر مستقیم اثر منفی ($Z = -8/79$) اثر کلی (= $-0/4841$) و به صورت کلی را در مدل مسیر نشان داد.

احساس نیاز برای شایستگی میانجی گر مثبت و معناداری در مدل مسیر اثرات غیرمستقیم

1. Normal Theory Tests for Indirect Effects

حمایت مادر بر عاطفه مثبت می‌باشد. نتایج آزمون‌های تئوری نرمال بودن برای اثرات غیر مستقیم در این مسیر معنادار نبود ($p=0/47$; $Z=0/71$; اثر کلی $=0/029$). سه نیاز روان‌شناختی میانجی‌گرهای معنادار در مدل مسیر اثرات غیرمستقیم حمایت مادر بر سرزندگی ذهنی می‌باشند. همچنین نتایج آزمون‌های تئوری نرمال بودن برای اثرات غیر مستقیم اثر مثبت ($Z=5/28$; اثر کلی $=0/135$) و به صورت کلی را در این مدل نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه گیری

بهبودی چیست؟ راه‌های رسیدن به آن و همچنین عوامل اثر گذار بر آن همواره زمینه ساز تحقیقات بسیاری در سالهای اخیر بوده است. نتایج تحقیق حاضر نشان داد که حمایت استقلال طلبانه والدین (هم پدر و هم مادر) با نیاز برای استقلال و شایستگی ارتباط مثبت داشتند. به طور کلی، و به هر حال، این یافته با دیدگاه‌های تئوری خودمختاری همراستا می‌باشد. از طرف دیگر بر اساس یافته‌های اورنلاس، پریرا و آیالا (۲۰۰۷)، که به شکل‌گیری استقلال فرد در مراحل اولیه توسط والدین اشاره کرده بود، می‌توان در این تحقیق ارتباط بین حمایت استقلالی پدر و مادر را با استقلال درونی را چنین نشان داد که یکی از دلایل احتمالی نتیجه فوق می‌تواند حمایت از استقلال فرزندان توسط خانواده باشد، که البته نباید غافل از دامنه سنی آزمودنی‌ها و همچنین دانشجو بودن آنها بود که می‌تواند به شکلی احتمالی نتایج (بخصوص در رابطه با احساس استقلال) را تحت تاثیر قرار داده باشد، که این عدم کنترل یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌باشد و پیشنهاد می‌شود استقلال درونی را در پژوهش‌های آینده به عنوان احساس درونی از استقلال و خودمختاری بررسی و در نتایج اثر آن را تعدیل شود. از دیگر دلایل می‌توان بر اساس نظریات دسی و ریان (۱۹۸۵، ۲۰۰۰) و همچنین ریف (۱۹۸۹)، به استقلال درونی ناشی از محیط‌های خانوادگی اشاره و اینکه این محیط‌ها می‌توانند شکل دهنده و تعیین کننده استقلال افراد در وهله اول باشند. از دیدگاه مازلو (۱۹۷۰) نیاز برای استقلال جزء یکی از نیازهای اساسی انسان قرار دارد و در سطوح چهارم نیازها قرار گرفته، و اشاره به این کرده که نیازها جزء آرزوهای همیشگی افراد بوده و انسان‌ها همواره برای رسیدن به آنها همواره تلاش می‌کند، از این رو بر اساس تحقیق نشان داده شده که والدین می‌توانند در استقلال افراد تاثیر داشته باشد و یکی از عواملی است که می‌تواند اثرگذار و سازنده در این مدل باشد.

نتایج همچنین نشان داد که حمایت استقلال طلبانه مادر ارتباط منفی با احساس نیاز برای وابستگی دارد، اما ارتباطی بین حمایت پدر با احساس وابستگی مشاهده نشد. نتیجه جالبی

مشاهده شده، که البته نشان از وابستگی منفی در بین تعامل و نزدیکی فرزند با مادر را نشان می‌دهد، به هر حال این نتیجه نیز از دیدگاه‌های تئوری خود-مختاری حمایت می‌کند. تئوری خود-مختاری نیز احساس وابستگی را به عنوان شاخصی منفی در ارتباطات و اثرات ناشی از عوامل زمینه‌ای اجتماعی (و همچنین والدین) مطرح می‌کند. البته دیدگاه فوق به صورت کلی این مطلب را بیان کرده و نتیجه تحقیق حاضر به صورت جزئی تر به این مهم رسیده است.

حمایت استقلالی والدین، هم پدر و هم مادر، با سرزندگی ذهنی یعنی شاخص فضیلت‌گرای بهزیستی ارتباط مثبت و معناداری داشتند. همچنین حمایت پدر و مادر با عاطفه منفی یعنی یکی از شاخص‌های لذت‌گرای بهزیستی ارتباطی منفی داشت. حمایت مادر با عاطفه مثبت (یکی دیگر از شاخص‌های لذت‌گرای بهزیستی) ارتباط مثبتی داشت. به طور کلی، نتیجه فوق با نتایج لکس و همکاران (۲۰۰۹)، که ارتباط مثبتی بین حمایت استقلالی والدین با بهزیستی را نشان داده بودند، همراستا می‌باشد. همچنین از دیدگاه تئوری خود-مختاری که با حمایت استقلال طلبانه به عنوان مستقل بودن فرد (استینبرگ و سیلک، ۲۰۰۲) در نتیجه عوامل تعیین کننده -زمینه‌ای اجتماعی همراستا است. ریان، دسی و گروندلیک (۱۹۹۵) خاطر نشان کردند که حمایت استقلال طلبانه می‌تواند پیش بینی قوی از بهزیستی باشد (گرونلیک، ریان و دسی، ۱۹۹۱؛ گرونلیک، ۲۰۰۳). بنابراین بر اساس این دیدگاه‌ها و همچنین نتیجه حاضر می‌توان چنین تفسیر نمود که والدین امکان حق انتخاب را ایجاد و حداقل میزان تجربه شده اظهار قدرت و کنترل را به فرزندان دادند، و همچنین به فرزندانشان برای کشف و جستجو کمک کرده تا علائق و ارزش‌های شخصی آنها بصورت قانون درآید، که این بحث می‌تواند اثر احتمالی این حمایت بر بهزیستی در دانشجویان بوده باشد. اما بحث در مورد اثرات این نوع حمایت بر دو نوع بهزیستی لذت‌گرا و فضیلت‌گرا، زمینه تحقیقات جدید بوده و هنوز دارای ضعف‌ها و کمبود-هایی در ادبیات موجود در این حیطه می‌باشد.

هوتا و ریان (۲۰۱۰)، اشاره به زمان هر کدام از این دو نوع بهزیستی کردند و نشان دادند که بهزیستی لذت‌گرا برای دوره‌های کوتاه مدت سودمند و است، و بهزیستی فضیلت‌گرا برای دوره‌های بلند مدت و بیشتر از سه ماه سودمند می‌باشد، که اساس در این دیدگاه می‌تواند با توجه نقش والدین در نوع ارتباط مشخص گردد؛ یعنی با توجه به یافته‌های تحقیق نشان داده که حمایت استقلالی والدین با سرزندگی ذهنی ارتباط مثبتی داشته، که نشان دهنده نوع ارتباط والدین و حمایت از استقلال فرزندان بوده که شاخص بهزیستی فضیلت‌گرا شکل می‌گیرد و بر اساس نتایج تحقیق حاضر از شاخص بهزیستی لذت‌گرای فرزندان نیز حمایت می‌کند. به هر حال این ارتباط به صورت قوی تری حاکی از نقش اثر گذار و کامل تر حمایت

استقلال طلبانه والدین از بهزیستی فضیلت‌گرا، به نسبت بهزیستی لذت‌گرا می‌باشد. به طور کلی، بر اساس یافته‌های هوتا و ریان (۲۰۱۰) و نتیجه فوق، این نوع حمایت از طرف والدین بر بهزیستی کلی دانشجویان اثر مثبت و مداومی دارد که هم از دیدگاه‌های لذت‌گرایی و هم فضیلت‌گرایی در رابطه با اثر ادراکات والدین و نقش عوامل تعیین کننده روان‌شناختی - والدین حمایت کرده و این دیدگاه هم به لحاظ ذهنی و هم به لحاظ روانی می‌تواند در بهزیستی فرزندان موثر باشد.

نتیجه فوق می‌تواند بر اساس استقلال فرزندان و حمایت از این استقلال در رشد فردی، یعنی همان بهزیستی ارائه شده توسط ریف (۱۹۸۹) را تایید کند و تاییدی مجدد بر دیدگاه‌های لذت‌گرایی و فضیلت‌گرایی، که بر اساس کسب نهایت لذت و عملکرد بهینه افراد، بنا شده است (ریان و دسی، ۲۰۰۱، ریان، هوتا و دسی، ۲۰۰۸)، اساس یک زندگی خوب^۱ بر اساس تئوری های فضیلت‌گرایانه (واترمن، ۲۰۰۸) و تئوری هویتی فضیلت‌گرایی^۲ (واترمن، شوارتز و کونتی ۲۰۰۸؛ واترمن، ۲۰۰۷، ۲۰۱۰)، و همچنین بهزیستی بهینه^۳ (کیز، شموکتین و ریف ۲۰۰۲) باشد. تئوری هویت بهزیستی بر اساس عملکرد افراد در کسب شرایطی برای یک زندگی خوب و متناسب با نیازهایش می‌باشد، که از دلایل احتمالی این کار می‌تواند شرایطی باشد که خانواده توانسته این شرایط را بر اساس میانجی‌گر نیازهای اساسی بر بهزیستی فرزندان‌شان داشته باشد، که البته این شرایط می‌تواند به شرایط تمرین و ورزش نیز مرتبط باشد. دسی و ریان (۲۰۰۰) نیز نشان دادند که فعالیت بدنی می‌تواند شرایطی را بوجود آورد که باعث ارتقا بهزیستی افراد شود.

دیگر نتایج تحقیق حاضر نشان داد که حمایت استقلال طلبانه از طرف پدر و مادر بر شاخص‌های فضیلت‌گرا و لذت‌گرایی بهزیستی با نقش میانجی‌گر نیازهای اساسی برای استقلال، شایستگی و وابستگی به صورت کلی در میان دانشجویان پسر ورزشکار اثرگذار است. مدل‌های فوق همچنین تایید کننده نظریات در تئوری خود-مختاری و همچنین تئوری نیازهای اساسی می‌باشد، که این یافته‌ها در حیطه دانشجویان ورزشکار به صورت نتایج اولیه، می‌تواند در تحقیقات آینده مورد بحث قرار گیرد.

یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش حاضر عدم کنترل شرایط و جوهای حاکم در محیط خانوادگی، تیم‌ها و نحوه ارتباطات هم تیمی‌ها با هم و مربیان دانشجویان بود، که می‌تواند در

-
1. Good Life
 2. Eudaimonic Identity Theory
 3. Optimal Well-being

نتایج اثر داشته و پیشنهاد می‌شود در تحقیقات بعدی مد نظر قرار داده شود. به هر حال، بر اساس دیدگاه‌های بهزیستی، تحقیق حاضر داده‌های اولیه‌ای برای گسترش ادبیات موجود در این زمینه فراهم آورده است که ملزومات آن می‌تواند برای روان‌شناسان ورزش و همچنین تمرین کاربردی و قابل بحث باشد.

منابع

۱. ابوالقاسمی، فرحناز (۱۳۸۲). هنجاریابی عاطفه مثبت و منفی و اعتباریابی همزمان آن با مقیاس سلامت ذهن و سرزندگی در دانشجویان دانشگاه اصفهان. *پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان*.
۲. احمدی، مالک. نمازی‌زاده، مهدی و مختاری، پونه. (۱۳۹۱). جو انگیزشی ادراک شده، خشنودی از نیازهای روانشناختی و انگیزش خودمختاری در ورزش کودکان پسر. *پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، دوره (۳)، ۲، ۱۲۵-۱۳۹.
۳. احمدی، مالک. (۱۳۹۰). تاثیر جو انگیزشی تبحر محور و عملکرد محور بر انگیزش خودمختاری و یادگیری مهارت‌های پایه والیبال. *پایان نامه دکتری*، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات.
۴. بخشی پور، عباس و دژکام، محمود. (۱۳۸۴). تحلیل عاملی تاییدی مقیاس عاطفه مثبت و منفی. *مجله روانشناسی*، سال نهم، شماره ۴، ۳۶۵-۳۵۱.
۵. قربانی، نیما (۱۳۸۳). *بازنگری در مبادی معنایی خودشناسی*. معاونت پژوهشی دانشگاه تهران.
۶. کارشکی، حسین، خرازی، سید علینقی، اژه‌ای، جواد و قاضی طباطبایی، سید محمود. (۱۳۸۸). رابطه ادراکات محیطی خانوادگی باورهای انگیزشی و یادگیری خودتنظیمی: آزمون یک الگوی علی، *مجله روانشناسی*، سال سیزدهم، شماره ۵۰، ۱۹۰-۲۰۵.
۷. معانی، ایرج. شاپو و حجت (۱۳۷۹). *روانشناسی بهزیستی*. انتشارات زرین. تهران.
8. Álvarez, M. S., Balaguer, I., Castillo, I., & Duda, J. L. (2009). Coach autonomy support and quality of sport engagement in young soccer players. *The Spanish Journal of Psychology*, 12, 138-148.
9. Behzadnia, B., Keshtidar, M., & Emami, F. (2013). Hip-hop dancing and eudaimonic well-being in female students. *Research in Motor Learning and Sport Psychology*, 1; 16-22.
10. Behzadnia, B., Mohammadzadeh. H. Farokhi, A., & Ghasemnejad, R. (2014).

- Effect of participation in aerobic training on psychological well-being of non-athlete student boys. *Zahedan Journal of Research in Medical Science*. 16(9); 64-67.
11. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York: *Plenum*.
 12. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
 13. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: *University of Rochester Press*.
 14. Ghorbani, N., & Watson, P. J. (2006). Validity of experiential and reflective self-knowledge scales: Relationship with basic need satisfaction among Iranian factory workers. *Psychological Reports*, 98, 727-733.
 15. Grolnick, W. S. (2003). *The psychology of parental control: How well-meant parenting backfires*. Mahwah, NJ: *Erlbaum*.
 16. Grolnick, W. S., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1997). Internalization within the family: The self-determination theory perspective. In J. E. Grusec & L. Kuczynski (Eds.), *Parenting and children's internalization of values: A handbook of contemporary theory* (pp. 78-99). London: *Wiley*.
 17. Hayes, A.F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76, 408-420.
 18. Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing Pleasure or Virtue: The Differential and Overlapping Well-Being Benefits of Hedonic and Eudaimonic Motives. *Journal of Happiness Studies*, 11:735-762.
 19. Johan Y.Y. Ng., Lonsdale. C., & Hodge, K. (2011). The Basic Needs Satisfaction in Sport Scale (BNSSS): Instrument development and initial validity evidence. *Psychology of Sport and Exercise*, 12, 257-264
 20. Kahneman, D. (1999). Objective happiness. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwartz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 3-25). New York: *Russell Sage*.
 21. Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (Eds.). (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. New York: *Russell Sage Foundation*.
 22. Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., & King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *Journal of Positive Psychology*, 3, 219-233.
 23. Keyes, C.L.M., Shmotkin, D., & Ryff, C.D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 1007-1022.

24. La Guardia, J. G., Ryan, R. M., Couchman, C. E., & Deci, E. L. (2000). Within-person variation in security of attachment: A self-determination theory perspective on attachment, need fulfillment, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 367-384.
25. Lokes, N., Gingras, I., Philippe, F. L., Koestner, R., & Fang, J. (2010). Parental Autonomy-Support, Intrinsic Life Goals, and Well-Being among Adolescents in China and North America. *Journal of Youth Adolescence*, 39(8):858-69
26. Linley, P. A., & Joseph, S. (2004). Positive psychology in practice. New Jersey, John Wiley & Sons, Inc, Hoboken.
27. Maslow, A. H. (1970). Motivation and personality. New York, Harper & Row, 2nd Edition, (First Edition 1954).
28. Ornelas, I. J., Perriera, K. M., & Ayala, G. X. (2007). Parental influence on adolescent physical activity: a longitudinal study. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 4:3.
29. Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879-891.
30. Reinboth, M., & Duda, J. L. (2006). Perceived motivational climate, need satisfaction and indices of well-being in team sports: a longitudinal perspective. *Psychology of Sport and Exercise*, 7(3):269-86.
31. Roth, G., Assor, A., Niemiec, C. P., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2009). The emotional and academic consequences of parental conditional regard: Comparing conditional positive regard, conditional negative regard, and autonomy support as parenting practices. *Developmental Psychology*, 45, 1119-1142.
32. Ryan, R. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63, 397-427.
33. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
34. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). An overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 3-33). Rochester, NY: University of Rochester.
35. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
36. Ryan, R. M., & Frederick, C. M. (1997). On energy, personality and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65, 529-565.
37. Ryan, R. M., & Huta, V. (2009). Wellness as healthy functioning or wellness as

- happiness: The importance of Eudaimonic Thinking. *Journal of Positive Psychology*, 4, 202–204.
38. Ryan, R. M., Deci, E. L., & Grolnick, W. S. (1995). Autonomy, relatedness, and the self: Their relation to development and psychopathology. In D. Cicchetti, & D. J. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology: Vol. 1. Theory and methods*. (pp. 618-655). New York: Wiley.
 39. Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139-170.
 40. Ryff, C. D. & Keyes C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-27.
 41. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or it is explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
 42. Seligman, M. E. P. (2006). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life* (3rd Ed. First E, 1990. 2nd Ed, 1998) .*The New York Times Book Review*: Vintage Books.
 43. Steinberg, L., & Silk, J. S. (2002). Parenting adolescents. In M. H. Bornstein (Ed.), *Handbook of parenting: Vol. 1. Children and parenting* (2nd ed., pp. 103-133). Mahwah, NJ: Erlbaum.
 44. Waterman, A. S. (1993). Two concept of happiness contrasts of personal expressive (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality & Social Psychology*, 64 (4), 678-691.
 45. Waterman, A. S. (2007). On the importance of distinguishing hedonia and eudaimonia when considering the hedonic treadmill. *American Psychologist*, 62, 612–613
 46. Waterman, A. S., Schwartz, S. J., & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9, 41-79.
 47. Waterman, A. S., Schwartz, S. J., Zamboanga, B. L., Ravert, R. D., Williams, M. K. & Bede Agocha, V. (2010). The questionnaire for eudaimonic well-Being: psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity. *The Journal of Positive Psychology*, 5, 41-61.
 48. Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality & Social Psychology*, 54, 1063-1169.
 49. Wilson, P. M., Longley, K., Muon, S., Rodgers, W. M., & Murray, T. C. (2006). Examining the contributions of perceived psychological need satisfaction to well-being in Month prospective study. *European Journal of Social Psychology*, 32, 395–418.

موانع توسعه ورزش همگانی در دانشگاه‌ها

رحیمه مهدی‌زاده^۱، رضا اندام^۲، شهناز روزبهانی^۳

تاریخ دریافت: ۹۲/۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۹۲/۴/۲۶

چکیده

هدف از پژوهش حاضر موانع توسعه ورزش همگانی در دانشگاه‌های ایران بود. این پژوهش توصیفی-تحلیلی و از نوع همبستگی است که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری شامل تمامی اعضای هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان دانشگاه‌های سراسری ایران بود که در نهایت، ۷۷۹ نفر (۲۳۳ نفر عضو هیئت علمی، ۲۲۴ نفر کارمند و ۳۲۲ نفر دانشجو) به عنوان نمونه در این پژوهش شرکت کرده و به پرسشنامه پاسخ دادند. این پرسشنامه در مقیاس پنج ارزشی بود که روایی صوری و محتوایی آن مورد تأیید متخصصان قرار گرفته و پایایی آن نیز در یک مطالعه راهنما و به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد ($\alpha=0/953$). از روش تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش متعامد برای شناسایی عامل‌ها استفاده شد. در تحلیل عاملی اکتشافی، از ۶۶ سوال پرسشنامه موانع، ۵۸ سؤال با داشتن بار عاملی مناسب در شش عامل سازمانی و مدیریتی، محیطی، روان‌شناختی، درون فردی، عدم حمایت اجتماعی و محدودیت زمانی قرار گرفتند. نتایج نشان داد عامل سازمانی و مدیریتی با میانگین $(3/22 \pm 0/85)$ با اهمیت‌ترین عامل و روان‌شناختی با میانگین $(2/50 \pm 0/95)$ کم‌اهمیت‌ترین عامل بود. عامل‌های بدست آمده در این پژوهش بر اساس معیارهای ذیل تعیین گردید: الف) شناخت اولیه تعداد عامل‌ها بر اساس مرور مقالات، ب) انتخاب عامل‌ها بر اساس مقادیر ویژه بیشتر از ۱، ج) بررسی بصری بر اساس آزمون اسکری، د) استفاده از معیار توصیف واریانس و ه) قابلیت درک عامل‌های اقتباس شده. توجه به عوامل بازدارنده (موانع) شناسایی شده در این پژوهش و سعی در برطرف کردن آن‌ها می‌تواند زمینه مشارکت هرچه بیشتر جامعه دانشگاهی در فعالیت‌های بدنی و برنامه‌های ورزش همگانی دانشگاه را فراهم نماید. به علاوه، در این پژوهش بر اساس عامل‌های موانع راهکارهایی برای توسعه ورزش همگانی در دانشگاه‌ها ارائه شده است.

واژگان کلیدی: ورزش همگانی، توسعه، دانشگاه.

Email: reza.andam@gmail.com

۱. استادیار دانشگاه شاهرود (نویسنده مسئول)

۲. دانشیار دانشگاه شاهرود

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزش دانشگاه شاهرود

مقدمه

امروزه ورزش ابزاری برای ارتقاء سطح رفاه و آسایش و همچنین راهی برای توسعه و حفظ سلامت جسمی و روانی در آحاد جامعه است. مهم‌ترین پیامدهای ورزش از حیث سلامت جسمانی و روانی، بهداشتی و اجتماعی شامل تأمین سلامت و بهداشت بدن، پرورش روان و ایجاد زمینه برای استقلال شخصیت، دستیابی به شادابی و نشاط و توسعه مهارت‌های اجتماعی است. آثار مثبت فوق در تمامی مراحل زندگی فرد از کودکی تا کهنسالی حائز اهمیت بوده و منحصر به دوره خاصی از زندگی نیستند (زاهدی، ۱۳۹۰).

علی‌رغم، افزایش آگاهی عمومی مردم درباره عوارض و پیامدهای ناشی از بی‌تحرکی، براساس شواهد موجود فقط درصد کمی از جامعه دانشگاهی کشور از برنامه‌های ورزشی دانشگاه‌ها استقبال می‌کنند. جامعه دانشگاهی را می‌توان اساتید، کارمندان و دانشجویانی تعریف کرد که در دانشگاه‌ها، نهادها و مؤسسات آموزشی مشغول به فعالیت هستند. دانشجویان بخش مهمی از این جامعه را تشکیل می‌دهند و توجه به تربیت بدنی و ورزش دانشجویان می‌تواند بسیار سازنده بوده و نتایج مثبتی در پی داشته باشد (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۰). علاوه بر دانشجویان، اعضای هیئت علمی و کارکنان نیز بخش ثابت و مهم دیگری از جامعه دانشگاهی را تشکیل می‌دهند. خدمت در دانشگاه همانند سایر محیط‌های کاری دارای یکنواختی‌ها، فشارهای شغلی و سختی‌های خاص خود است. اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه‌ها نیز برای مقابله با تنیدگی شغلی، خستگی‌های جسمی و روانی، باید شادابی و سلامتی روحی و جسمی خود را حفظ کنند؛ بنابراین، اگر میزان تحرکات بدنی خود را افزایش ندهند، ممکن است کیفیت و کمیت زندگی حرفه‌ای آنها دچار نقصان شده و یا حتی به مشکلات جسمانی و یا بعضاً روحی دچار شوند و اثربخشی آنها کاهش پیدا کند (گودرزی و اسدی، ۱۳۷۹).

فعالیت بدنی و شرکت در برنامه‌های ورزش همگانی دانشگاه می‌تواند سهم بسزایی در ارتقاء سطح سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی جامعه دانشگاهی داشته باشد؛ لذا با شناخت موانع مشارکت ورزشی این افراد، می‌تواند ضمن ارائه اطلاعات مفید در این خصوص، به دست اندرکاران ورزش دانشگاه‌ها نیز در تدوین هر چه بهتر برنامه‌های ورزشی و رفع موانع موجود کمک نمود. در این ارتباط، توموسیمه^۱ (۲۰۰۴) معتقد است موانع درک شده^۲ پیش‌بینی کننده خوبی برای عدم انجام فعالیت بدنی است. موانع واقعی و یا ناشی از ادراکات شخصی افراد، می‌توانند به طور بالقوه از شروع، ادامه یا از سرگیری فعالیت بدنی جلوگیری کنند.

1. Tumusiime

2. Perceived barriers

مطالعات انجام شده در این زمینه نشان می‌دهد، کمبود وقت (گودرزی و همکاران، ۱۳۷۹؛ حیدری چروده، ۱۳۸۸؛ الگینی و همکاران، ۲۰۱۱؛ لاول و همکاران، ۲۰۱۰؛ لرنر و همکاران، ۲۰۰۹؛ اتقیاء، ۱۳۸۷؛ غفوری، ۱۳۸۶؛ آسیه‌ل، ۲۰۰۵، گومز و همکاران، ۲۰۱۰)، کمبود امکانات (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۰؛ الگینی و همکاران، ۲۰۱۱؛ اتقیاء، ۱۳۸۷؛ آسیه‌ل، ۲۰۰۵)، مشغله زیاد (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۰؛ گودرزی و اسدی، ۱۳۷۹؛ رحمانی و همکاران، ۱۳۸۵) و تنبلی و بی‌حوصلگی (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۰؛ اتقیاء، ۱۳۸۷؛ گومز و همکاران، ۲۰۱۰؛ رحمانی و همکاران^{الف}، ۱۳۸۵؛ رحمانی و همکاران^ب، ۱۳۸۵) مهم‌ترین موانع مشارکت افراد در فعالیت بدنی هستند.

هرچند به نظر می‌رسد در ایران مطالعات زیادی در زمینه موانع مشارکت در فعالیت بدنی و ورزش انجام شده است؛ اما اغلب آن‌ها همچون مطالعات باقرزاده، حمایت طلب و متقی پور (۱۳۸۰)، کشکر و احسانی (۱۳۸۶)، احسانی، کوزه چیان و کشکر (۱۳۸۶)، غفوری (۱۳۸۶)، حیدری چروده (۱۳۸۸) و سیدعامری و محمدآلین (۱۳۹۱)، جوامع آماری متفاوت از تحقیق حاضر داشته‌اند و قطعاً تعمیم یافته‌های آن‌ها به جامعه دانشگاهی با اشکال مواجه خواهد بود. از سوی دیگر، علیرغم اینکه پژوهش‌های دیگری (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۰؛ اتقیاء، ۱۳۸۷؛ گومز و همکاران، ۲۰۱۰؛ رحمانی و همکاران^{الف}، ۱۳۸۵؛ رحمانی و همکاران^ب، ۱۳۸۵) به برخی از موانع مشارکت ورزشی در دانشگاه‌ها اشاره کرده‌اند؛ اما با توجه به جامعه آماری آن‌ها، که اغلب محدود به یک دانشگاه است، از حیث تعمیم یافته‌های آنها محدودیت دارند؛ حتی برخی از آنها فقط یک گروه از مخاطبان ورزش دانشگاهی (مثلاً فقط دانشجویان) را مورد مطالعه قرار داده‌اند که این مورد نیز یکی دیگر از نقصه‌های مطالعات گذشته است. اما در این تحقیق سعی شده است با انتخاب نمونه آماری بزرگ از سه طیف اصلی جامعه دانشگاهی (دانشجویان، کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه) نقایص مطالعات گذشته پوشش داده شده و نتایج معتبر، مناسب، کاربردی و قابل تعمیم به کل دانشگاه‌های دولتی ارائه شود. نکته دیگری که تحقیق حاضر را از مطالعات گذشته در زمینه ورزش همگانی متمایز می‌کند، این است که عمده پژوهش‌های گذشته فقط تعداد محدودی از موانع و عوامل بازدارنده مشارکت ورزشی را بررسی کرده و به آن اشاره داشته‌اند؛ اما در این پژوهش سعی شده است با انجام مطالعات کتابخانه‌ای گسترده و نیز مصاحبه با دانشجویان، کارکنان و اساتید فهرست نسبتاً جامعی از موانع و عوامل بازدارنده مشارکت ورزشی افراد در فعالیت‌های بدنی و برنامه‌های ورزش همگانی دانشگاه تهیه و گزارش شود. همچنین، بیشتر مطالعات صورت گرفته در زمینه موانع مشارکت ورزشی در ایران، تنها به توصیف موانع و بازدارنده‌های موجود اکتفا کرده‌اند و به راهکار یا راه حلی برای از میان

برداشتن آن موانع اشاره‌ای نداشته‌اند و یا در صورت ارائه راه حل به تعداد محدودی از آن‌ها اشاره کرده‌اند؛ اما در تحقیق حاضر سعی شده است نسبت به تحقیقات قبلی تعداد بیشتری راهکار و راه حل برای از میان برداشتن موانع مشارکت جامعه دانشگاهی در فعالیت بدنی و برنامه‌های ورزش همگانی دانشگاه ارائه شود. به علاوه، الگویی و همکاران (۲۰۱۱) گزارش کردند سطوح فعالیت بدنی افراد به توسعه فرهنگی و اقتصادی کشورها بستگی دارد؛ بنابراین به نظر می‌رسد بررسی سطوح فعالیت و همچنین موانع مشارکت و عدم مشارکت ورزشی افراد مختص هر کشور با وضعیت اقتصادی و سطح فرهنگ خاص باشد و با توجه به تغییر مداوم وضعیت اجتماعی- اقتصادی کشورها و به ویژه کشور در حال توسعه ایران، بررسی این موانع اقتضای دائمی دارد.

به طور کلی، اغلب مطالعات این حوزه دلایل مشارکت یا عدم مشارکت دانشجویان را بررسی کرده‌اند و مطالعات مربوط به فعالیت بدنی، موانع و راهکارهای گرایش اعضای هیئت علمی و کارمندان دانشگاه‌ها به فعالیت بدنی و ورزش بسیار محدود و اندک است؛ وجود این شکاف در زمینه مطالعه موانع گرایش کارکنان و اساتید دانشگاه‌ها به فعالیت بدنی نیز مؤید ضرورت انجام تحقیق حاضر می‌باشد. از آنجا که گسترش و توسعه ورزش همگانی در دانشگاه مستلزم مشارکت هر سه گروه جامعه دانشگاهی (اساتید، کارکنان و دانشجویان) در این گونه فعالیت‌ها است، بنابراین، آگاهی از عوامل بازدارنده فعالیت بدنی و ورزش همگانی در هر سه گروه اعضای هیئت علمی، کارمندان و دانشجویان نیازمند بررسی‌های بیشتری است و توجه به نظرات و پیشنهادات جامعه دانشگاهی، افزایش مشارکت ورزشی و سطوح فعالیت بدنی آن‌ها را در پی خواهد داشت. لذا هدف از این پژوهش نیز شناسایی موانع مشارکت دانشگاهیان در ورزش همگانی و تعیین ابعاد آن است و براساس آن‌ها راهکارهایی برای توسعه ورزش همگانی در دانشگاه‌ها ارائه می‌شود. با استخراج راهکارهای مناسب در توسعه ورزش همگانی دانشگاه‌ها و اولویت‌بندی آن‌ها در ورزش دانشگاهی، موجبات مشارکت حداکثری مخاطبان (دانشجویان، کارمندان و اعضای هیئت علمی) در ورزش همگانی فراهم خواهد شد. شناخت عوامل موثر در توسعه ورزش همگانی می‌تواند سبب گردد برنامه ریزان با آگاهی از آنها و با اتخاذ تدابیر و برنامه‌ریزی‌های مناسب به رفع موانع بپردازند.

روش پژوهش

این پژوهش توصیفی-تحلیلی و از نوع همبستگی است که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی اعضای هیئت علمی، کارمندان و دانشجویان

دانشگاه‌های سراسری ایران بود. برای نمونه‌گیری واحدهای دانشگاهی از تقسیم‌بندی مناطق ده‌گانه اداره کل تربیت‌بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری استفاده شد و از هر منطقه دو یا سه دانشگاه برای انجام پژوهش و توزیع پرسشنامه‌ها انتخاب شدند و تلاش شد تا بیشترین نمونه ممکن برای تجزیه و تحلیل داده‌ها فراهم شود. در نهایت، ۷۷۹ نفر (۲۳۳ نفر اعضای هیئت علمی و اساتید، ۲۲۴ نفر کارمند و ۳۲۲ نفر دانشجو) در این پژوهش شرکت کرده و به سؤالات پرسشنامه پاسخ دادند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته‌ای بود که موانع توسعه ورزش همگانی در دانشگاه‌ها را مورد مطالعه قرار می‌داد. در مرحله اول ۸۰ گویه برای این پرسشنامه به صورت مقیاس لیکرتی پنج ارزشی شناسایی شد. سپس از چهار نفر از اساتید مدیریت ورزش که سابقه مدیریت در حوزه تربیت بدنی دانشگاه‌ها را داشته‌اند، شش نفر از جامعه مورد بررسی و سه نفر از محققانی که در حیطه ورزش همگانی مطالعه کرده بودند خواسته شد تا نظرات خود را نسبت به روایی صوری و محتوایی سؤالات و هماهنگی سؤالات پرسشنامه با اهداف تحقیق و گزینه‌های مربوط به آنها اعلام کنند. پس از بررسی نظرات به دست آمده و اعمال آن در پرسشنامه‌ها، در نهایت تعداد سؤالات پرسشنامه به ۶۶ سؤال کاهش یافته و پرسشنامه نهایی تنظیم گردید. پایایی پرسشنامه در یک مطالعه راهنما، توسط یک گروه ۳۰ نفری (دانشجویان، کارکنان و اساتید) مورد بررسی قرار گرفت و میزان آن با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ $\alpha=0/953$ محاسبه شد.

از روش‌های آمار توصیفی برای محاسبه فراوانی‌ها، رسم نمودارها، طبقه بندی داده‌ها، محاسبه شاخص‌های مرکزی و پراکندگی در مورد متغیرهای پژوهش استفاده شد. در آمار استنباطی برای بررسی اهداف ویژه از روش تحلیل عاملی اکتشافی (روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی) جهت تعیین مهمترین عوامل بازدارندگی (موانع) برای شرکت در فعالیت‌های ورزش همگانی در بین جامعه مورد نظر (دانشجویان، کارمندان و اساتید) و دسته بندی گزینه‌ها با توجه به بار عاملی آنها استفاده شد. به منظور تأیید پیش فرض‌های مورد نیاز و مربوط به استفاده از روش تحلیل عاملی از آزمون‌های کفایت حجم نمونه (KMO) و آزمون کرویت بارتلت استفاده شد. از روش ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین ثبات درونی سؤالات هر یک از پرسشنامه‌ها و خرده مقیاس‌های آنها استفاده شد. از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ برای تحلیل عاملی اکتشافی و استخراج عامل‌های پرسشنامه‌ها و برآورد بارهای عاملی استفاده شد.

نتایج

در پژوهش حاضر ۲۲۳ نفر مدرس و عضو هیئت علمی (۲۹/۹۱ درصد)، ۲۲۴ نفر کارمند

دانشگاه (۲۸/۷۵ درصد) و ۲۲۲ نفر دانشجو (۴۱/۳۳ درصد) و در مجموع ۷۷۹ نفر شرکت کردند. میانگین سنی اعضای هیئت علمی و اساتید ۳۵/۹۸±۸/۲۶، کارکنان ۳۷/۵۲±۷/۸۸ و دانشجویان ۲۲/۴۷±۲/۵۵ سال بود. میانگین سابقه کاری اساتید و کارکنان نیز به ترتیب ۹/۵۹±۷/۴۵ و ۱۲/۸۴±۷/۱۴ سال بود. در جدول ۱ نیز برخی ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت کنندگان ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع شرکت کنندگان بر اساس جنسیت، وضعیت تأهل و وضعیت استخدام

| ویژگی جمعیت شناختی | وضعیت | اعضای هیئت علمی | | کارکنان | | دانشجویان | |
|--------------------|---------------------|-----------------|------|---------|------|-----------|------|
| | | تعداد | درصد | تعداد | درصد | تعداد | درصد |
| جنسیت | مرد | ۱۲۲ | ۵۲/۴ | ۱۳۰ | ۵۸ | ۱۴۵ | ۴۵ |
| | زن | ۱۱۱ | ۴۷/۶ | ۹۴ | ۴۲ | ۱۷۷ | ۵۵ |
| | مجموع | ۲۳۳ | ۱۰۰ | ۲۲۴ | ۱۰۰ | ۳۲۲ | ۱۰۰ |
| وضعیت تأهل | مجرد | ۶۵ | ۲۷/۹ | ۳۷ | ۱۶/۶ | ۲۷۲ | ۸۴/۵ |
| | متأهل | ۱۶۴ | ۷۰/۴ | ۱۸۶ | ۸۳ | ۴۹ | ۱۵/۲ |
| | نامشخص (missing) | ۴ | ۱/۷ | ۱ | ۰/۴ | ۱ | ۰/۳ |
| | مجموع | ۲۳۳ | ۱۰۰ | ۲۲۴ | ۱۰۰ | ۳۲۲ | ۱۰۰ |
| وضعیت استخدام | رسمی | ۷۸ | ۳۳/۵ | ۶۳ | ۲۸/۱ | --- | --- |
| | پیمانی | ۴۳ | ۱۸/۵ | ۳۲ | ۱۴/۳ | --- | --- |
| | قراردادی | ۴۸ | ۲۰/۶ | ۱۱۸ | ۵۲/۷ | --- | --- |
| | حق التدریس / روزمزد | ۶۳ | ۲۷ | ۷ | ۳/۱ | --- | --- |
| | نامشخص (missing) | ۱ | ۰/۴ | ۴ | ۱/۸ | --- | --- |
| | مجموع | ۲۳۳ | ۱۰۰ | ۲۲۴ | ۱۰۰ | --- | --- |
| | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |

داده‌های مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهد از مجموع ۲۳۳ نفر هیئت علمی شرکت کننده در این تحقیق ۵۲/۴ درصد مرد و ۴۷/۶ درصد زن بودند. بیش از ۷۰ درصد آن‌ها متأهل بوده و از نظر استخدام نیز ۳۳/۵ درصد آن‌ها استخدام رسمی دولت بودند. همچنین، ۵۸ درصد کارکنان مرد و ۴۲ درصد زن بوده و در مجموع ۸۳ درصد آن‌ها متأهل بودند. بیش از نیمی از کارکنان (۵۲/۷ درصد) دانشگاه‌ها به صورت قراردادی فعالیت می‌کردند. ۵۵ درصد دانشجویان شرکت کننده در این تحقیق دختر و ۴۵ درصد پسر بوده و حدود ۸۵ درصد آن‌ها مجرد بودند.

در این پژوهش از روش تحلیل عاملی اکتشافی (روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی) جهت تعیین مهم‌ترین عوامل بازدارندگی (موانع) برای شرکت در فعالیت‌های ورزش همگانی در بین جامعه مورد نظر (دانشجویان، کارمندان و اساتید) و دسته بندی گزینه‌ها با توجه به بار عاملی آنها

استفاده شد.

جدول ۲. نتایج آزمون *KMO* و بارتلت

| پرسشنامه موانع | آزمون | |
|----------------|------------------|------------|
| | آماره <i>KMO</i> | <i>KMO</i> |
| ۰/۹۴۲ | خی دو | |
| ۲۷۵۸۶/۸۶۰ | درجه آزادی | بارتلت |
| ۲۱۴۵ | سطح معنی‌داری | |
| ۰/۰۰۱ | | |

نتایج آزمون بارتلت (جدول ۲) نشان داد استفاده از تحلیل عاملی برای پرسشنامه موانع مناسب بوده و عامل‌های ساخته شده از اعتبار لازم برخوردارند. نتایج آزمون *KMO* نیز نشان می‌دهد که تعداد نمونه‌ها برای تحلیل عاملی از کفایت بسیار خوبی برخوردار است. در پژوهش حاضر حداقل بار عاملی مورد قبول برای هر سوال ۰/۳۵ تعیین شد.

در تحلیل عاملی اکتشافی پرسشنامه موانع از ۶۶ سوال پرسشنامه، ۸ سؤال به دلیل بار عاملی کمتر از بار مبنا و یا داشتن بار عاملی در دو یا چند عامل از فرایند تحلیل خارج شدند (جدول ۴) و باقی سؤالات (۵۸ سؤال) در شش عامل تحت عناوین موانع سازمانی و مدیریتی، محیطی، روان‌شناختی، درون فردی، عدم حمایت اجتماعی و محدودیت زمانی شناسایی و طبقه بندی شدند (جدول ۳). عامل‌های بدست آمده در این پژوهش بر اساس معیارهای ذیل تعیین گردید: الف) شناخت اولیه تعداد عامل‌ها بر اساس مرور مقالات، ب) انتخاب عامل‌ها بر اساس مقادیر ویژه بیشتر از ۱، ج) بررسی بصری بر اساس آزمون اسکری، د) استفاده از معیار توصیف واریانس و ه) قابلیت درک عامل‌های اقتباس شده. میزان ثبات درونی یا پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای عامل موانع سازمانی و مدیریتی ۰/۹۲۵، محیطی ۰/۸۹۶، روان‌شناختی ۰/۸۹۳، درون فردی ۰/۸۶۳، عدم حمایت اجتماعی ۰/۸۱۲ و محدودیت زمانی ۰/۸۰۳ و کل پرسشنامه ۰/۹۵۳ به دست آمد. گویه‌های مربوط به هر عامل و بار عاملی مربوط به هر گویه در عامل مربوطه در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. گویه‌های پرسشنامه موانع توسعه ورزش همگانی و شرکت در برنامه‌های ورزش همگانی دانشگاه

| عنوان عامل | اولویت در عامل | گویه | بار عاملی |
|-----------------|----------------|--|--|
| تربیتی و آموزشی | ۱ | فرهنگ‌سازی ضعیف در زمینه ورزش همگانی و استفاده از امکانات ورزشی | ۰/۵۳۳ |
| | ۲ | محدودیت‌های فرهنگی مرتبط با فعالیت بدنی (به ویژه بانوان) | ۰/۴۰۴ |
| | ۳ | عدم حمایت مسئولین دانشگاه از ورزش دانشجویان، کارکنان و اساتید | ۰/۵۴۹ |
| | ۴ | عدم وجود مشاور پزشکی در زمینه فعالیت بدنی در دانشگاه | ۰/۶۲۲ |
| | ۵ | عدم برگزاری دوره‌های آموزشی رشته‌های مختلف ورزشی در ساعات فوق برنامه | ۰/۶۱۲ |
| | ۶ | عدم توجه به رشته‌های مورد علاقه مراجعین در ساعات فوق برنامه | ۰/۶۶۲ |
| | ۷ | عدم اطلاع‌رسانی و تبلیغات مناسب درباره ورزش و فعالیت‌های ورزشی دانشگاه | ۰/۵۸۴ |
| | ۸ | عدم اختصاص بودجه به ورزش همگانی و فعالیت بدنی از سوی دانشگاه | ۰/۶۱۷ |
| | ۹ | عدم تخصص مربیان و کمبود مربیان آگاه و با تجربه | ۰/۷۰۰ |
| | ۱۰ | نبودن یا عدم فعالیت تشکلهای و انجمن‌های ورزش همگانی در دانشگاه | ۰/۶۹۱ |
| | ۱۱ | عدم وجود رشته‌های ورزشی متنوع در اماکن ورزشی دانشگاه | ۰/۶۲۸ |
| | ۱۲ | عدم حضور و شرکت مسئولان دانشگاه در فعالیت‌های ورزشی دانشگاه | ۰/۴۶۸ |
| | ۱۳ | عملکرد ضعیف اداره تربیت‌بدنی دانشگاه و عدم توجه کافی به ورزش دانشجویان، کارکنان و اساتید | ۰/۷۱۴ |
| | ۱۴ | ضعف بخش روابط عمومی اداره تربیت بدنی دانشگاه | ۰/۷۲۲ |
| | ۱۵ | ضعف اطلاع‌رسانی رسانه‌ها درباره فواید فعالیت بدنی و ورزش | ۰/۳۹۱ |
| | ساختاری | ۱۶ | برخورد نامناسب دست‌اندرکاران اماکن ورزشی |
| ۱ | | عدم اختصاص ساعات‌های ویژه در اماکن و فضاهای ورزشی برای دانشجویان، کارکنان و اعضای هیئت علمی و اساتید | ۰/۵۶۷ |
| ۲ | | عدم وجود اماکن و فضاهای ورزشی اختصاصی برای خانم‌ها و آقایان | ۰/۵۹۸ |
| ۳ | | کمبود فضا و امکانات ورزشی | ۰/۶۳۶ |
| ۴ | | سختی دسترسی به فضاها و امکانات ورزشی | ۰/۶۲۷ |
| ۵ | | کیفیت پائین وسایل و تجهیزات ورزشی | ۰/۶۳۱ |
| ۶ | | نامناسب بودن سیستم‌های گرمایشی و سرمایشی در اماکن ورزشی سرپوشیده | ۰/۶۲۲ |
| ۷ | | نامناسب بودن وضعیت بهداشتی اماکن و فضاهای ورزشی | ۰/۷۱۷ |
| ۸ | | عدم ایمنی فضاها و اماکن ورزشی | ۰/۷۱۶ |
| ۹ | | وضعیت ظاهری نامطلوب اماکن و فضاهای ورزشی | ۰/۷۲۸ |
| ۱۰ | | شرایط آب و هوایی نامناسب منطقه | ۰/۵۷۷ |
| ۱۱ | | عدم اطمینان خود و خانواده از امنیت محیط ورزش دانشگاه | ۰/۵۶۲ |

| عنوان عامل | اولویت در عامل | گویه | بار عاملی |
|-------------------|----------------|--|-----------|
| رانش‌های | ۱ | ترس از بدتر شدن مشکلات جسمانی | ۰/۵۶۷ |
| | ۲ | قدرت و توان بدنی کم | ۰/۶۵۸ |
| | ۳ | خودپنداره منفی (برداشت منفی از خود) | ۰/۷۴۰ |
| | ۴ | ترس از قضاوت دیگران درباره خود | ۰/۷۶۴ |
| | ۵ | خجالتی بودن | ۰/۷۶۳ |
| | ۶ | ترس از قرار گرفتن در جمع و بودن در اجتماع | ۰/۷۸۲ |
| درون فردی | ۱ | تنبلی و سستی | ۰/۷۲۱ |
| | ۲ | نداشتن برنامه ورزشی مشخص | ۰/۵۳۹ |
| | ۳ | نداشتن انگیزه فعالیت بدنی و ورزش | ۰/۶۸۱ |
| | ۴ | عدم احساس راحتی در فضاهای ورزشی | ۰/۵۰۸ |
| | ۵ | مشکلات جسمانی، بیماری و منع پزشکی | ۰/۴۷۶ |
| | ۶ | عدم علاقه به ورزش و فعالیت بدنی و لذت نبردن از آن | ۰/۷۰۴ |
| | ۷ | نداشتن مهارت کافی در هیچ یک از رشته‌های ورزشی | ۰/۵۲۷ |
| | ۸ | سخت و خسته کننده بودن فعالیت بدنی و ورزش | ۰/۶۱۴ |
| | ۹ | داشتن تجربه‌های ناخوشایند از فعالیت بدنی در گذشته | ۰/۵۰۸ |
| | ۱۰ | داشتن احساس ناخوشایند نسبت به عرق کردن زیاد | ۰/۴۳۷ |
| عدم حمایت اجتماعی | ۱ | عدم مشارکت دوستان و همکاران | ۰/۴۱۵ |
| | ۲ | نداشتن یار ورزشی مناسب و هم‌سطح | ۰/۴۳۹ |
| | ۳ | بی‌تحرک بودن و عدم فعالیت بدنی سایر اعضای خانواده | ۰/۵۷۶ |
| | ۴ | عدم تشویق دوستان و همکاران | ۰/۶۶۷ |
| | ۵ | عدم آگاهی سایر اعضای خانواده از فواید ورزش و فعالیت بدنی | ۰/۵۸۱ |
| | ۶ | نگرش منفی مدیران و مسئولان دانشگاه به ورزش و فعالیت بدنی | ۰/۴۵۶ |
| | ۷ | عدم حمایت و تشویق خانواده | ۰/۵۸۰ |
| محدودیت زمانی | ۱ | مشغله‌های کاری و نداشتن وقت و فرصت کافی | ۰/۷۳۴ |
| | ۲ | تداخل زمان کار با زمان اختصاصی اماکن ورزشی | ۰/۵۷۸ |
| | ۳ | کم بودن ساعات فوق برنامه در فضاهای ورزشی دانشگاه | ۰/۴۴۲ |
| | ۴ | مشکلات و مشغله‌های خانوادگی | ۰/۵۳۵ |
| | ۵ | تدریس در چند واحد دانشگاهی مختلف و رفت و آمد زیاد | ۰/۴۵۹ |
| | ۶ | فعالیت جسمانی زیاد در حین انجام وظایف شغلی | ۰/۴۳۹ |
| | ۷ | کمبود خواب و استراحت | ۰/۴۸۳ |
| | ۸ | وقت‌گیر بودن فعالیت ورزشی | ۰/۵۷۱ |

جدول ۴. فهرست سؤالات خارج شده از تحلیل عاملی

| شماره گویه در پرسشنامه | گویه |
|------------------------|---|
| ۶ | مشکلات مالی و اقتصادی اعضای هیئت علمی و بالا بودن هزینه‌های شرکت در فعالیت‌های ورزشی فوق برنامه |
| ۱۲ | عدم برخورداری از تناسب اندام |
| ۱۳ | ترس از آسیب دیدگی |
| ۳۷ | عدم آگاهی از اثرات مثبت ورزش و فعالیت بدنی |
| ۳۹ | عدم پیگیری برنامه‌های ورزشی دانشگاه از جانب اساتید و اعضای هیئت علمی، کارکنان و دانشجویان |
| ۴۳ | نداشتن آگاهی و دانش لازم درباره نحوه انجام فعالیت‌های ورزشی (شدت، مدت و غیره) |
| ۴۴ | نگرش منفی جامعه به فعالیت بدنی و ورزش |
| ۶۶ | نداشتن لباس ورزشی مناسب یا عدم علاقه به پوشیدن لباس ورزشی |

بررسی اهمیت عامل‌های مربوط به موانع فعالیت بدنی از دیدگاه پاسخ دهندگان نشان داد، مهم‌ترین عاملی که مانع شرکت افراد در ورزش و فعالیت بدنی می‌شود، عامل سازمانی و مدیریتی ($3/22 \pm 0/85$) است، پس از آن عامل‌های محیطی ($3/12 \pm 0/88$)، محدودیت زمانی ($3/10 \pm 0/78$)، عدم حمایت اجتماعی ($3/02 \pm 0/84$)، درون فردی ($2/93 \pm 0/81$) و روانشناختی ($2/50 \pm 0/95$) به ترتیب در رده‌های بعدی اهمیت قرار داشتند (جدول ۵).

جدول ۵. فهرست با اهمیت‌ترین و کم‌اهمیت‌ترین عوامل مربوط به موانع توسعه ورزش

همگانی در دانشگاه‌ها

| ردیف | عوامل | تعداد | انحراف استاندارد \pm میانگین |
|------|-------------------|-------|--------------------------------|
| ۱ | سازمانی و مدیریتی | ۷۷۹ | $3/22 \pm 0/85$ |
| ۲ | محیطی | ۷۷۹ | $3/12 \pm 0/88$ |
| ۳ | محدودیت زمانی | ۷۷۹ | $3/10 \pm 0/78$ |
| ۴ | عدم حمایت اجتماعی | ۷۷۹ | $3/02 \pm 0/84$ |
| ۵ | درون فردی | ۷۷۹ | $2/93 \pm 0/81$ |
| ۶ | روانشناختی | ۷۷۹ | $2/50 \pm 0/95$ |

بحث و نتیجه‌گیری

وجود و بروز عوامل بازدارنده به معنای بروز مانع و مشکل در جهت رفع نیازهای افراد در دسترسی و پرداختن به فعالیت بدنی است. موانع فعالیت بدنی، مسائل و محدودیت‌هایی را در بر

می‌گیرد که افراد را از اقدام به انجام فعالیت‌های بدنی و ورزشی باز می‌دارد و یا تعهد آنها را نسبت به ادامه فعالیت‌های پیشین محدود می‌کند. بررسی پژوهش حاضر نشان داد از ۶۶ مانع شناخته شده در ورزش همگانی، ۵۸ متغیر از ارزش بیشتری برخوردار بودند. این گویه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی در شش عامل سازمانی و مدیریتی، محیطی، تعامل اجتماعی، روانشناختی، درون‌فردی، عدم حمایت اجتماعی و محدودیت زمانی طبقه بندی شدند. اولویت این عوامل از دیدگاه شرکت کنندگان به ترتیب شامل سازمانی و مدیریتی، محیطی، محدودیت زمانی، عدم حمایت اجتماعی، درون‌فردی و روانشناختی بود.

در تحلیل عاملی اکتشافی، گویه‌های تشکیل‌دهنده عامل اول ۲۶/۸۹٪ از واریانس موانع فعالیت‌بدنی را تبیین کردند و چون اغلب گویه‌های آن عوامل مرتبط با محدودیت‌های ساختاری، سازمانی و مدیریتی مرتبط با فعالیت بدنی را می‌سنجید، "عامل سازمانی و مدیریتی" نام‌گذاری شد. این عامل، نشان‌دهنده وجود عوامل و مسائل ساختاری و سازمانی در مدیریت ورزش دانشگاهی است که بر مشارکت افراد در فعالیت‌های بدنی اثرگذار هستند. بنابراین، با عامل ساختاری در مطالعه ان‌جی، کودیپی و فانگ (۲۰۰۳)، احسانی، کوزه‌چیان و کشکر (۱۳۸۶) و کشکر و احسانی (۱۳۸۶)، عامل مدیریتی در مطالعه آسیهل (۲۰۰۵)، عامل سازمانی در مطالعه گیورسیک و همکاران (۲۰۰۷)، عامل امکاناتی و اقتصادی در مطالعه میرغفوری، صیادی و میرفخرالدینی (۱۳۸۸) و عامل ساختاری و مدیریتی در مطالعه منظمی، علم و شتاب بوشهری (۱۳۹۰) متناسب است. آزمودنی‌های تحقیق از این عامل به عنوان مهم‌ترین مانع برای فعالیت در ورزش همگانی نام بردند. باتوجه به محتوای گویه‌های تشکیل‌دهنده این عامل، مدیران ورزشی با برنامه‌ریزی و گسترش بیشتر ورزش‌های سبک و غیر رقابتی، شناسایی نیازها و علایق ورزشی افراد و همچنین با تنوع بخشیدن به ورزش‌ها و خدمات ارائه شده در برنامه‌های ورزش همگانی و تفریحی می‌توانند زمینه افزایش مشارکت ورزشی افراد را فراهم آورند. از دیگر اقداماتی که می‌توان در این بخش مورد استفاده قرار گیرد فرهنگ سازی و تلاش برای از بین بردن برخی نگرش‌های منفی نسبت به مشارکت فعال افراد دانشگاهی، به ویژه بانوان است؛ برای این منظور برگزاری برنامه‌های همگانی ورزش در مناسبت‌های مختلف، به ویژه برای بانوان دانشگاهی با حضور اعضای هیأت علمی و مسئولان دانشگاه می‌تواند مؤثر باشد. همچنین برپایی همایش‌ها و کارگاه‌های علمی-ورزشی در سطح خوابگاه‌ها، ساخت برنامه‌های آموزش ورزش و قرار دادن اینگونه برنامه‌ها در وبسایت دانشگاه و ادارات تربیت بدنی و استفاده از ابزارهای تبلیغاتی و اطلاع‌رسانی، می‌تواند مفید باشد. گویه‌های تشکیل‌دهنده عامل دوم در تحلیل عاملی اکتشافی، ۹/۶۲٪ از واریانس موانع فعالیت

بدنی را تبیین کردند و چون اغلب گویه‌های آن مسائل و محدودیت‌های محیطی مؤثر بر مشارکت افراد در فعالیت‌بدنی را مورد سؤال قرار می‌داد، "عامل محیطی" نامیده شد. این عامل نیز نشان‌دهنده کمبودها و محدودیت‌های مربوط به فضاها، امکانات و شرایط محیطی حاکم بر اماکن و محیط‌های ورزشی است. بنابراین، با عامل محیطی در مطالعه گرینی و همکاران (۲۰۰۶) گیورسیک و همکاران (۲۰۰۷) و عامل محیط فعالیت در مطالعه لاول، ال‌انصاری و پارکر (۲۰۱۰) تناسب دارد. در اولویت‌بندی ابعاد موانع مشارکت در فعالیت بدنی از دیدگاه شرکت‌کنندگان، این عامل در اولویت دوم قرار گرفت. ماهیت گویه‌های تشکیل‌دهنده این عامل نشان می‌دهد، دسترسی آسان به مکان‌های ورزشی با ایجاد و برقراری سیستم حمل و نقل مناسب، رسیدگی به اماکن و تجهیزات ورزشی از جوانب مختلف (ظاهر، بهداشت و ...) با ایجاد واحد حفظ و نگهداری در ادارات تربیت بدنی و ارزیابی منظم و مداوم از این امکانات و برنامه ریزی برای اختصاص زمان‌های ویژه برای افسار مختلف دانشگاهی (دانشجو، کارمند و هیأت علمی) با در نظر گرفتن ویژگی‌های آنها، می‌توان موانع ایجاد شده در بخش عامل محیطی را کاهش داد.

در تحلیل عاملی اکتشافی، گویه‌های تشکیل‌دهنده عامل سوم ۴/۱۴٪ از واریانس موانع فعالیت بدنی را تبیین کردند و چون اغلب گویه‌های آن تأثیر متغیرهای روانشناختی و فردی افراد بر مشارکت آنان در فعالیت بدنی را سؤال قرار می‌داد، "عامل روانشناختی" نام گرفت. این عامل، نشان‌دهنده تأثیر عوامل روانشناختی، ویژگی‌ها و مسائل روانی افراد و تصور آنان از وضعیت جسمانی خود بر مشارکت در فعالیت‌های ورزشی است. بنابراین، با عامل بازدارنده فردی در مطالعه کشکر و احسانی (۱۳۸۶)، عامل موانع شخصی در مطالعه میرغفوری، صیادی و میرفخرالدینی (۱۳۸۸)، عامل موانع درون‌فردی در مطالعه گیورسیک و همکاران (۲۰۰۷) و عامل عدم اعتماد به نفس در مطالعه آسیهل (۲۰۰۵) متناسب است. این عامل به میزان کمی تبیین‌کننده موانع فعالیت بدنی بود. همچنین، در اولویت‌بندی ابعاد موانع مشارکت در فعالیت بدنی، عوامل روانشناختی در اولویت آخر شرکت‌کنندگان قرار گرفت. یعنی شرکت‌کنندگان این پژوهش معتقدند که این عامل نسبت به سایر عوامل تشکیل‌دهنده موانع فعالیت بدنی، برای آنان محدودیت کمتری جهت پرداختن به این گونه فعالیت‌ها ایجاد می‌کنند. باتوجه به مضامین ارائه شده در گویه‌های این عامل به نظر می‌رسد بهترین راه حل برای از میان برداشتن موانع روانشناختی افراد برای شرکت در فعالیت بدنی استفاده از روانشناسان و مشاوران متخصص در این زمینه باشد؛ لذا دانشجویان، اساتید و کارکنانی که احساس می‌کنند علت عدم مشارکت ورزشی آن‌ها مواردی همچون خودپنداره منفی (برداشت منفی از خود)، عدم اعتماد

بنفس، خجالتی بودن و غیره می‌باشد، احتمالاً نیازمند مراجعه به مراکز مشاوره خواهند بود. در همین زمینه، کمک گرفتن از پایگاه‌های تندرستی در دانشگاه‌ها و کنجاندن مشاوره ورزشی به صورت منسجم، در طرح پایش سلامت دانشجویان جدید ال‌ورود می‌تواند به عنوان یک راهکار برای از میان برداشتن برخی از موانع روانشناختی دانشجویان برای شرکت در فعالیت‌های بدنی باشد.

گویه‌های تشکیل‌دهنده عامل چهارم در تحلیل عاملی اکتشافی، ۳/۴۴٪ از واریانس موانع فعالیت‌بدنی را تبیین کردند و چون اغلب گویه‌های آن محدودیت‌ها و مسائل شخصی افراد برای مشارکت در فعالیت‌بدنی را مورد سؤال قرار می‌داد، "عامل درون‌فردی" نامیده شد. این عامل نیز نشان‌دهنده مشکلات، مسائل و محدودیت‌های موجود در زندگی شخصی افراد است که بر مشارکت آنان در این گونه فعالیت‌ها اثرگذار است. بنابراین، با عامل موانع درونی در مطالعه زیبلند و همکاران (۱۹۹۸) و تاتار (۲۰۰۹)، عامل درون‌فردی در مطالعه گیورسیک و همکاران (۲۰۰۷)، عوامل بازدارنده فردی در مطالعه کشکر و احسانی (۱۳۸۶) و عامل موانع شخصی در مطالعه میرغفوری، صیادی و میرفخرالدینی (۱۳۸۸) تناسب دارد. از دیدگاه شرکت‌کنندگان پژوهش نیز این عامل در اولویت پنجم قرار گرفت و به میزان کمی تعیین‌کننده موانع مشارکت آنان در فعالیت بدنی بود. عقیده بر این است که عدم علاقه مردم به شرکت در فعالیت‌های حرکتی و ورزشی به واسطه کمبود اماکن ورزشی است و در صورتی که کمبود فضاهای ورزشی به مرور زمان مرتفع شود می‌توان تعداد بیشتری از مردم را به سوی ورزش سوق داد؛ بنابراین می‌توان گفت احتمالاً با برطرف شدن موانع محیطی (کمبودها و محدودیت‌های مربوط به فضاها، امکانات و شرایط محیطی حاکم بر اماکن و محیط‌های ورزشی) برخی از موانع درون فردی و حتی موانع روانشناختی رفع خواهد شد، اما با توجه به اینکه در این تحقیق اندازه‌گیری مستقیمی در این زمینه صورت نگرفته است، نیاز به انجام پژوهش‌های بیشتر همچنان باقی می‌ماند. باقرزاده و همکاران (۱۳۸۰) در تحقیق خود گزارش کردند برگزاری مسابقات مختلف ورزشی علاقه و رغبت افراد را نسبت به ورزش بیشتر خواهد کرد، بنابراین، برای از میان برداشتن برخی از موانع درون فردی یکی از راهکارهای خوب می‌تواند برگزاری مسابقات و جشنواره‌های ورزشی درون و برون بخشی باشد که احتمالاً میل و رغبت و انگیزه جامعه دانشگاهی را برای فعالیت بدنی و حضور در برنامه‌های ورزش همگانی خواهد افزود.

در تحلیل عاملی اکتشافی، گویه‌های تشکیل‌دهنده عامل پنجم ۳/۱۰٪ از واریانس انگیزه فعالیت‌بدنی را تبیین کردند و چون اغلب گویه‌های این عامل بر مسائل و محدودیت‌های ناشی از تعاملات اجتماعی تأکید داشت، عامل "عدم حمایت اجتماعی" نام‌گذاری شد. این عامل،

نشان‌دهنده تأثیر روابط اجتماعی افراد بر عدم مشارکت آنان در فعالیت‌بدنی است. بنابراین، با عوامل اجتماعی در مطالعه آسیهل (۲۰۰۵)، نبی‌پور (۱۳۸۷)، میرغفوری، صیادی و میرفخرالدینی (۱۳۸۸) و منظمی، علم و شتاب بوشهری (۱۳۹۰)، عامل بین فردی در مطالعه کشر و احسانی (۱۳۸۸) و گیورسک و همکاران (۲۰۰۷) و عامل عدم حمایت اجتماعی در مطالعه گومز-لوپز، گالگوس و اکسترما (۲۰۱۰) متناسب است. این عامل در اولویت‌بندی عامل‌های موانع، به عنوان اولویت چهارم شناخته شد. برای حل مشکلات و مسائل مربوط به عدم حمایت اجتماعی نیاز به برنامه‌ریزی‌های دقیق از سوی مسئولان ورزش دانشگاه می‌باشد. در این زمینه، توجیه افراد شرکت‌کننده و حاضر در برنامه‌های ورزشی دانشگاه برای تشویق و ترغیب دوستان، آشنایان، همکاران و غیره برای شرکت در ورزش و فعالیت بدنی می‌تواند بسیار مفید و مؤثر باشد. به نظر می‌رسد در این زمینه نقش دانشجویان و اساتید تربیت بدنی و علوم ورزشی بسیار مهم و سازنده است؛ زیرا وظیفه و رسالت دانشجویان و اساتید تربیت بدنی و حتی کارکنان دانشکده‌های تربیت بدنی و ادارات تربیت بدنی دانشگاه تشویق و ترغیب آحاد جامعه و به خصوص جامعه دانشگاهی به سمت ورزش و فعالیت بدنی است. البته باید خاطر نشان کرد که نقش رسانه‌ها در آموزش خانواده‌ها در حمایت از مشارکت ورزشی تک تک اعضای خانواده و فرهنگ سازی در این حیطه نقشی کلیدی و غیر قابل انکار خواهد داشت.

در تحلیل عاملی اکتشافی، گویه‌های تشکیل‌دهنده عامل ششم ۲/۶۵٪ از واریانس موانع فعالیت‌بدنی را تبیین کردند و چون اغلب گویه‌های آن محدودیت وقت و نداشتن فرصت برای پرداختن به فعالیت بدنی را مورد سؤال قرار می‌داد، "عامل محدودیت زمانی" نام گرفت. این عامل، نشان‌دهنده مشغله‌ها و مشکلات موجود در زندگی شخصی و اجتماعی افراد است که به نوعی فرصت و زمان کافی برای پرداختن به فعالیت بدنی را از آنان سلب می‌کند. بنابراین با عامل محدودیت زمانی در مطالعه توموسیمه (۲۰۰۴) و الگیلانی و همکاران (۲۰۱۱)، عامل نداشتن یا کمبود وقت در مطالعه گودرزی و اسدی (۱۳۷۹)، اتقیاء (۱۳۸۳)، ان‌جی، کودیپی و فانگ (۲۰۰۳)، غفوری (۱۳۸۶)، آسیهل (۲۰۰۵)، داسکاپان، توزون و اکر (۲۰۰۶)، حیدری چروده (۱۳۸۸)، لاول، ال‌انصاری و پارکر (۲۰۱۰) و گومز-لوپز، گالگوس و اکسترما (۲۰۱۰) متناسب است. هم‌چنین از دیدگاه شرکت‌کنندگان محدودیت زمانی در اولویت‌بندی ابعاد موانع مشارکت در فعالیت بدنی، در اولویت سوم قرار گرفت. با توجه به تداخل زمان کار با زمان اختصاصی اماکن ورزشی و کم بودن ساعات فوق برنامه در فضاهای ورزشی دانشگاه، پیشنهاد می‌شود ادارات تربیت بدنی و فوق برنامه دانشگاه‌ها در برنامه‌ریزی‌های مربوط به اماکن و فضاهای ورزشی دانشگاه به زمان آزاد و فراغت از کار اساتید، کارکنان و دانشجویان توجه کنند

و برنامه‌های فوق برنامه را بر اساس این ساعات تنظیم نمایند. هم‌چنین برای بیشتر شدن ساعات اختصاصی به فوق برنامه می‌توان روزهای تعطیل، ساعات ابتدایی روز و قبل از شروع ساعت اداری و ساعت‌های پایانی شب را به ساعات فوق برنامه اماکن و فضاهای ورزشی اضافه کرد. در نهایت با توجه به اینکه در این پژوهش و بیشتر پژوهش‌های گذشته محدودیت زمانی به عنوان یکی از مهم‌ترین موانع حضور افراد در ورزش و فعالیت بدنی ذکر شده است؛ بنابراین برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهایی در ارتباط با مدیریت زمان برای دانشجویان، اساتید و کارکنان دانشگاه به عنوان یک راهکار ضروری به نظر می‌رسد.

به طور کلی، می‌توان گفت مواردی که به عنوان موانع توسعه ورزش همگانی در دانشگاه‌ها شناخته شد، زنجیروار به هم مرتبط هستند و در برنامه‌ریزی برای رفع این موانع باید به ماهیت و میزان اهمیت آنها از دیدگاه اساتید، کارکنان و دانشجویان توجه نمود.

منابع

۱. آفرینش خاکی، اکبر؛ تندنویس، فریدون؛ مظفری، سیدامیر احمد. (۱۳۸۴). مقایسه دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی، مربیان، ورزشکاران و مدیران در مورد چگونگی توسعه ورزش همگانی. نشریه علوم حرکتی و ورزش. جلد اول. شماره ۵. ص ۲۲-۱.
۲. اتقیاء، ناهید. (۱۳۸۷). نیازسنجی ورزشی بانوان شاغل در دانشگاه الزهرا و ارائه راهکارهای کاربردی. نشریه علوم حرکتی و ورزش. سال ششم. جلد اول. شماره ۱۱. ص ۹۶-۷۹.
۳. احسانی، محمد؛ کوزه‌چیان، هاشم؛ کشکر، سارا. (۱۳۸۶). بررسی و تجزیه و تحلیل عوامل بازدارنده و میزان مشارکت زنان شهر تهران در فعالیت‌های ورزش تفریحی. پژوهش در علوم ورزشی. شماره ۱۷. ص ۸۷-۶۳.
۴. باقرزاد، فضل‌الله؛ حمایت طلب، رسول؛ متقی پور، مهدی. (۱۳۸۰). بررسی علل عدم شرکت دانش آموزان دختر مقطع متوسطه در فعالیت‌های ورزشی فوق برنامه، حرکت، شماره ۱۱، ص ۳۱-۲۳.
۵. حیدری چروده، مجید. (۱۳۸۸). نیازسنجی شهروندان تهرانی به ورزش همگانی: به تفکیک سن، جنس، منطقه، فضا و زمان. طرح پژوهشی. دفتر مطالعات فرهنگی و اجتماعی شهرداری تهران.
۶. رحمانی، احمد؛ بخشی‌نیا، طیبیه؛ قوامی، سید سعید. (۱۳۸۵). نقش ورزش در گذراندن

- اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی تاکستان. پژوهش در علوم ورزشی. شماره ۱۲. ص ۵۰-۳۳.
۷. رحمانی، احمد؛ پوررنجبر، محمد؛ بخشی‌نیا، طیبه. (۱۳۸۵). بررسی و مقایسه نحوه گذراندن اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه‌های زنجان با تأکید بر نقش تربیت بدنی و ورزش. مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. دوره پنجم. شماره سوم. ص ۲۱۶-۲۰۹.
۸. زاهدی، نسرين. (۱۳۹۰). مقایسه و اولویت‌بندی راهکارهای توسعه ورزش همگانی کشور از دیدگاه مدیران، کارشناسان و صاحب‌نظران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی. دانشگاه شمال.
۹. سیدعامری، میرحسن؛ محمدآلق، قربان بردی. (۱۳۹۱). تبیین راهکارهای جذب و افزایش مشارکت شهروندان در برنامه‌های ورزش همگانی و تفریحی (مطالعه موردی: ارومیه). پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال دوم، شماره ۴، ص ۳۴-۲۳.
۱۰. عادلخانی، امین؛ واعظ موسوی، سیدمحمدکاظم؛ فراهانی، ابوالفضل. (۱۳۹۱). سرمایه فرهنگی شرکت کنندگان در ورزش همگانی (سیاست‌گذاری و راهکارها). فصلنامه مجلس و راهبرد، سال ۱۹، شماره ۶۹، ص ۳۲-۵.
۱۱. عزیزی، بیستون؛ جلالی فراهانی، مجید؛ خبیری، محمد. (۱۳۹۰). بررسی نگرش دانشجویان ساکن خوابگاه‌های دانشگاه تهران به ورزش همگانی. مدیریت ورزشی. شماره ۸. ص ۹۱-۷۵.
۱۲. غفوری، فرزاد. (۱۳۸۶). مطالعه انواع ورزشهای همگانی و تفریحات مطلوب جامعه و ارائه مدل برای برنامه ریزی‌های آینده. طرح پژوهشی. وزارت ورزش و جوانان (سازمان تربیت بدنی سابق).
۱۳. کشکر، سارا؛ احسانی، محمد. (۱۳۸۶). بررسی اهمیت عوامل بازدارنده‌ی زنان تهران از مشارکت در ورزش تفریحی با توجه به متغیر خصوصیات فردی. مطالعات زنان. سال ۵. شماره ۲. ص ۱۳۴-۱۱۳.
۱۴. گودرزی، محمد؛ اسدی، حسن. (۱۳۷۹). تحلیل میزان و نوع فعالیت‌های فراغتی و ورزشی استادان دانشگاه تهران. حرکت. سال دوم. شماره ۴. ص ۳۶-۲۱.
۱۵. منظمی، مریم؛ علم، شهرام؛ شتاب بوشهری، سیده ناهید. (۱۳۹۰). تعیین عوامل مؤثر بر

- توسعه تربیت بدنی و ورزش بانوان جمهوری اسلامی ایران، مدیریت ورزشی، شماره ۱۰، ص ۱۶۸-۱۵۱.
۱۶. میرغفوری، سید حبیب‌اله؛ صیادی تورانلو، حسین؛ میرفخرالدینی، سید حیدر. (۱۳۸۸). بررسی و تحلیل مسائل مؤثر بر مشارکت زنان در فعالیت‌های ورزشی (مطالعه موردی: دختران دانشجوی دانشگاه یزد). مدیریت ورزشی. شماره ۱. ص ۸۳-۱۰۰.
۱۷. نبی‌پور، مجتبی. (۱۳۸۷). بررسی میزان مشارکت دانشجویان دانشگاه‌های غیرانتفاعی استان مازندران در فعالیت‌های ورزشی-تفریحی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه شمال.
18. Asihel, S.G. (2005). Perceptions of Constraints to Recreational Sports Participation: A Case Study of the University of the Western Cape (UWC) Undergraduate Female Students. Unpublished master's thesis. University of the Western Cape (UWC), South Africa.
19. Daskapan, A; Tuzun, E.H; Eker, L. (2006). Percieved barriers to physical activity in university students. *Journal of Sports Science and Medicine*. 5. 615-620.
20. El-Gilany, A.H; Badawi, K; El-Khawaga, G; Awadalla, N. (2011). Physical activity profile of students in Mansoura University, Egypt. *Eastern Mediterranean Health Journal*. 17(8). 694-702.
21. Gomez-Lopez, M., Gallegos, A. G., & Exteremera, A. B. (2010). Perceived barriers by university students in the practice of physical activities, *Journal of Sports Science and Medicine*, 9, 374-381.
22. Greaney, M.L; Lees, F.D; Lee, S.Y; Norsworthy, B.L; Dayton, S.F; Hoerr, S.L; Roy, J.L; White, A.A; Greene, G.W. (2006). A qualitative analysis of enablers and barriers to physical activity among college students. The 134th Annual Meeting & Exposition (November 4-8, 2006) of APHA.
23. Gyurcsik, N.C; Spink, K.S; Bray, S.R; Chad, K; Kwan, M. (2007). An ecologically based examination of barriers to physical activity in students from grade seven through first-year University. *Journal of Adolescent Health* 38. 704-711.
24. Ibrahim, S., Karim, A. N., Oon, L. N., & Ngah, W. Z. (2013). Perceived physical activity barriers related to body weight status and sociodemographic factors among Malaysian men in Klang Valley, *BMC public health*, 13, 275.
25. Lerner, J; Burns, C; DeRoiste, A. (2009). Correlates of Physical Activity among College Students. *Recreational sports journal*. 35(2). 95-106.
26. Lovell, P. G., El Ansari, W., & Parker, J. K. (2010). Perceived Exercise Benefits

- and Barriers of Non-Exercising Female University Students in the United Kingdom, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 7, 784-798.
27. Ng, j.K; Cuddihy, T; Fung, L. (2003). Does a required physical education program change leisure exercise behaviours in Hong Kong university students? The role of the environment explored. *Journal of Exercise Science and Fitness*. 1(2). 104-115.
28. Tatar, F. M. (2009). Perceived barrier to physical activity among IIUM students: self-efficacy as mediator. Unpublished master's thesis, International Islamic University Malaysia, Malaysia.
29. Tumusiime, D.K. (2004). Perceived benefits of, barrier and helpful cues to physical activity among tertiary institution students in Rwanda. Unpublished master's thesis. University of the Western Cape (UWC). South Africa.
30. Ziebland, S., Thorogood, M., Yudkin, P., Jones, J., & Coulter, A. (1998). Lack of Willpower or Lack of Wherewithal? 'Internal' and 'External' Barriers to Changing Diet and Exercise in a Three Year Follow-up of Participants in a Health Check, *Social Science and Medicine*, 46(4):461-465.

تحلیل اثر عوامل اجتماعی بر اشتغال فارغ التحصیلان کارشناس ارشد رشته

تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی

ابوالفضل فراهانی^۱، لیلا قربانی قهفرخی^۲

تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۲/۵/۳۰

چکیده

بطور یقین، نیروی انسانی مهم ترین سرمایه یک کشور محسوب می‌شود و استفاده صحیح از این سرمایه در یک سیستم منسجم ضروری می‌باشد. هدف از پژوهش حاضر تعیین اثر عوامل اجتماعی بر اشتغال فارغ التحصیلان کارشناس ارشد رشته تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی می‌باشد. روش انجام این پژوهش توصیفی-تحلیلی است و بر مبنای هدف و نتایج، از نوع تحقیقات کاربردی است و به لحاظ اجرا از نوع میدانی است که در حیطه مطالعات مقطعی انجام شده است. جامعه ی تحقیقی پژوهش حاضر را کلیه فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد تربیت بدنی در کلیه گرایش ها که در سالهای ۱۳۸۵ لغایت ۱۳۹۰ در دو گروه دانشگاه دولتی و غیر دولتی فارغ التحصیل شده اند تشکیل می دهد حجم جامعه تحقیق ۷۵۰۰ نفر (فارغ التحصیلان در دو گروه دانشگاه دولتی و غیر دولتی) برآورد شد که جهت بر آورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و حجم نمونه ۳۶۰ نفر در نظر گرفته شد محقق جهت بالا بردن میزان تعمیم و اعتبار نتایج حجم نمونه را تا ۴۲۱ نفر افزایش داد. نمونه گیری بصورت طبقه ای خوشه ای و بصورت تصادفی انجام شد. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته بهره گرفته شد که پرسشنامه با ۱۴ سؤال برای جمع آوری آمار توصیفی و ۹ گویه برای عامل اجتماعی طراحی شد. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید اساتید و اعضای هیئت علمی گروه تربیت بدنی، مدیریت، جامعه شناسی و علوم اجتماعی رسید. برای بررسی روایی سازه پرسشنامه، از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد که روایی ساختاری قابل قبولی نشان داده شد (بار عاملی، ۰/۷۴۸) میزان پایایی پرسشنامه برابر ۰/۹۷ (آلفای کرونباخ) گزارش شد. جهت ساخت پرسشنامه از روش آماری تحلیل عاملی اکتشافی و با استفاده از نرم افزار آماری (اس پی اس اس / ۲۰) بهره گرفته شد با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و استفاده از نرم افزار آماری لیزرل از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی و غیر دولتی، مهمترین عوامل اجتماعی، مؤثر بر اشتغال فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی اولویت بندی شدند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد در بین ۹ عامل اجتماعی مؤثر بر اشتغال، عامل بکار گیری افراد با توجه به روابط خویشاوندی از نظر فارغ التحصیلان دانشگاه‌های غیر دولتی با بار عاملی (۰/۷۶۹) در اولویت اول انتخاب قرار گرفت و عامل پرداخت هزینه های دانشجویان دانشگاه‌های دولتی، توسط دولت از نظر فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی با بار عاملی (۰/۹۶۴) در اولویت اول قرار گرفت. بطور کلی عوامل اجتماعی نقش بسزایی در اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی بازی می کند.

واژگان کلیدی: عوامل اجتماعی، فارغ التحصیلان کارشناس ارشد تربیت بدنی، اشتغال، دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی.

مقدمه

یکی از مباحث اساسی در زمینه ی توسعه، میزان بهره گیری درست و منطقی از توانایی ها و استعداد های نیروی انسانی هر جامعه است. بر این پایه شغل یا اشتغال یکی از موضوعات مورد توجه علوم اجتماعی است که مباحث زیادی را به خود اختصاص داده است (پاسبان، ۱۳۸۵). نقش اشتغال در پویایی زندگی انسان انکار ناپذیر است و می توان آن را جزئی مهم از ارتباطات انسانی و اجتماعی تلقی نمود. در جهت این پویایی بی تردید زنان، به عنوان نیمی از جمعیت، تاثیر مستقیمی در توسعه ی جامعه دارند زیرا هدف هر جامعه ای، به حداکثر رساندن رفاه اجتماعی است و رفاه اجتماعی تابعی از درآمد سرانه، توزیع عادلانه ی درآمد، بهبود سطح امکانات آموزشی، بهداشتی، رفاهی و میزان مشارکت اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی مردان و زنان و ... می باشد (مهجوی و سلماسی، ۱۳۸۸).

برعکس دسترسی محدود و نابرابر به فرصت های کسب درآمد و اشتغال که به صورت بیکاری و کم کاری پدیدار می شود خود از عمده ترین علل فقر است و برای از بین بردن فقر، بیکاری و نابرابری باید هر دو جنس را مدنظر قرار داد و باید شناخت جایگاه و نقش زنان در توسعه و ابعاد گوناگون آن در کانون توجه برنامه ریزان توسعه قرار گیرد. هنگامی که بحث از توسعه به میان می آید منظور تغییرات هماهنگ در اقتصاد و ساختارهای جامعه، جهت استقرار یک نظام عادلانه و بهبود کیفیت زندگی انسان ها است (پاسبان، ۱۳۸۵). شرایط نامساعد محیطی واکنش های منفی بسیاری را در رفتار افراد به وجود می آورد که اینگونه واکنش ها در حقیقت موانع رفتاری در مسیر توانمندسازی و کارآفرینی است. موانع کار آفرینی شامل موانع فردی و اجتماعی می باشند.

موانع اولیه کارآفرینی (فردی)، موانعی هستند که مربوط به ویژگی های درونی فرد هستند که از این میان میتوان به بی اعتقادی به موثر بودن و مفید بودن خویشتن، بی تفاوتی به محیط پیرامون، ناتوانی در ارایه راه حل های سازنده و مفید، موافقت بی قید و شرط با افکار و عقاید دیگران، بدبینی و منفی نگری، میزان کمی تحمل در برابر مشکلات، نداشتن اعتماد به نفس، نداشتن اهداف و بینش روشن و احساس ناتوانی در گسترش استعدادها اشاره کرد (شفیعی آبادی، ۱۳۸۲).

موانع ثانویه کارآفرینی (اجتماعی)، موانعی را شامل می شود که مربوط به شرایط جامعه و فرهنگ حاکم بر آن است. این موانع صرفا با کوشش فردی قابل رفع نیست و به اصلاحات و تحولات تدریجی ارزش آفرین در محیط نیازمند است. از میان این موانع می توان به مناسبات حاکم بر سازمان کار، خانواده، مشکلات فرهنگی جامعه، نبود فرصت های شغلی مشخص، عدم

اطمینان در بازار کار، کمبود دانش و مهارت های حرفه ای و کمبود راهنمایی و مشاوره اشاره کرد (بای - داکو^۱، ۲۰۰۹).

اشتغال از دیدگاه کلان اقتصادی از جنبه های مختلفی همچون درآمدزایی، تولید، کارآفرینی، توسعه دانش و فناوری و غیره اهمیت دارد و از دیدگاه اجتماعی به انسان منزلت، جایگاه و موقعیت اجتماعی و حس اعتماد بنفس می بخشد. مشغول بکار شدن و استفاده از نیروی ذاتی، مهارت ها و دانش و مدیریت شخصی برای شروع به کار و به انجام رساندن فعالیت مختص گروه خاصی نیست. مردان و زنان در یک جامعه می توانند با موقعیت های کاری ای که برای آنان فراهم می شود و یا خود خلق می کنند، به اشتغال بپردازند و در عین حال آن را تحت تایید قرار دهند (بختیاری، ۲۰۰۷).

همانطور که مشخص است، عوامل اجتماعی به طور مستقیم و یا غیر مستقیم میزان اشتغال را تحت تاثیر قرار می دهند که شناخت این عوامل و چگونگی تاثیر آنها در میزان اشتغال، تاثیر زیادی در برنامه ریزی جهت اشتغال دارد.

با توجه به نقش مهم عوامل اجتماعی در اشتغال، دانش گسترده تربیت بدنی و ورزش به صورت کنونی آن، گرچه بسیار جوان و نوپاست، اما هر جامعه ای با توجه به توانایی خود در جهت بسط و توسعه و تکامل آن و در نتیجه بالابردن سطح زندگی و سلامت و توانایی جسمی و فکری جامعه ی خویش کوشیده است. بدیهی است بخشی از موقعیت های این جوامع، در خصوص چگونگی آموزش و بهره‌وری از امکانات و نیز توانایی دانش‌آموختگان و دانشمندان این رشته در جامعه است. از این‌رو، اگر میزان بازدهی دانش‌آموختگان رشته تربیت بدنی و جذب آنها در مشاغل وابسته به این رشته، محتوای دروس و آموخته‌های ایشان با نیاز جامعه و بازار کار همخوانی داشته باشد، می‌توان به کارآیی و بهره‌وری رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی در جامعه امیدوار بود (لارایا، ۲۰۰۹). شناسایی عوامل موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان تربیت بدنی، علاوه بر کمک به سیاست‌گذاران بخش اقتصاد و اشتغال کشور در رفع نواقص این حوزه و کمک به حداقل سازی نرخ رشد بیکاری، از بعد سلامت روانی جامعه نیز می‌تواند حائز اهمیت باشد چراکه حرفه فارغ التحصیلان کارشناس ارشد تربیت بدنی می‌تواند با مسائل مربوط به سلامت فیزیکی و روانی مردم در ارتباط مستقیم باشد. لذا بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، به منظور اطلاع از چگونگی آموزش، جذب، کارآیی، میزان علاقه و رضایت‌مندی، انگیزه‌های ایشان برای انتقال آموخته‌ها و همچنین شناخت مسائل و مشکلات آنهاست تا از این طریق به بهره‌وری هرچه بیشتر این رشته در

جامعه از طریق بالابردن کیفیت نیروهای متخصص تربیت‌بدنی و ورزش کمک کرد (علیزاده و نصیری، ۱۳۸۰).

مجموعه مستندات و تحقیقات بررسی شده نشان می‌دهد که پژوهش جامع و کاملی در زمینه اشتغال فارغ‌التحصیلان در حوزه تربیت‌بدنی و ورزش انجام نشده است و تحقیقات انجام شده یا کلی و غیر تخصصی هستند یا تنها به جنبه خاصی از مسئله اشتغال فارغ‌التحصیلان پرداخته اند که از جامعیت کافی برخوردار نیست و همچنین در زمینه رشته‌های دانشگاهی بیشتر مربوط به سایر رشته‌های دانشگاهی از جمله کشاورزی و علوم پزشکی است که وضعیت حادث‌تری در زمینه اشتغال دارند. البته پژوهش‌های انجام شده هر کدام از ارزش و اهمیت خاصی برخوردارند، ولی به دلیل این که به مسئله اشتغال فارغ‌التحصیلان به ویژه در رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی در مقطع کارشناسی ارشد به صورت مشخص پرداخته‌اند.

لذا یکی از عوامل مهمی که در این تحقیق در ارتباط با اشتغال فارغ‌التحصیلان مورد بررسی قرار گرفته است، نقش عوامل اجتماعی است که با در نظر گرفتن دو بخش آماری، دو گروه دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی و تفاوت نرخ اشتغال فارغ‌التحصیلان این دو گروه دانشگاه، نقش عوامل اجتماعی نیز در این راستا مشخص خواهد شد. نوآوری این تحقیق در این است که جامعه‌ی تحقیقی پژوهش حاضر نظرات فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد رشته تربیت‌بدنی دو دانشگاه دولتی و غیر دولتی را (در سطح کشور) مورد بررسی قرار می‌دهد. یکی از رشته‌های کاربردی جامعه، تربیت‌بدنی می‌باشد که مساله فارغ‌التحصیلان این رشته مورد کم توجهی زیادی از سوی مسئولین قرار گرفته است. با توجه به اهمیت بالای این رشته، ضروری است تا نگاه عمیقی به این مساله داشته و چالش‌ها و فرصت‌های نظام آموزش عالی در تامین نیازهای مهارتی نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار و نیز عوامل موثر بر اشتغال دانشجویان تربیت‌بدنی مورد بازبینی قرار گیرد. از این رو در این تحقیق سعی شده است ضمن مورد مذاقه قرار دادن تحقیقات قبلی، هر چه بیشتر نقش عوامل اجتماعی را در زمینه‌ی اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی گوشزد نماییم.

روش پژوهش

روش انجام این پژوهش توصیفی-تحلیلی است و به لحاظ اجرا از نوع میدانی است که در حیطه مطالعات مقطعی انجام شده است. حوزه نگرش این تحقیق تعیین اثر عوامل اجتماعی بر اشتغال فارغ‌التحصیلان کارشناس ارشد رشته تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی می‌باشد.

جامعه و نمونه آماری تحقیق

جامعه ی تحقیقی پژوهش حاضر را کلیه فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد تربیت بدنی در کلیه گرایش ها که در سالهای ۱۳۸۵ لغایت ۱۳۹۰ در دو گروه دانشگاه دولتی که شامل مراکز آموزش عالی دولتی (منظور دانشگاههایی که هزینه تحصیل دانشجویان آنها توسط دولت تامین شده است، و دانشگاه پیام نور (دانشگاه پیام نور دانشگاهی نیمه دولتی است که شهریه ای که دانشجویان در این دانشگاه پرداخت می کنند تقریباً یک سوم دانشگاههای غیر دولتی است بنابراین ، این دانشگاه هم در این تحقیق جزء دانشگاههای دولتی بحساب آمده است) و غیر دولتی (منظور دانشگاههایی که هزینه تحصیل دانشجویان آن توسط خود دانشجو تامین شده است ، دانشگاههای غیر دولتی و غیر انتفاعی) فارغ التحصیل شده اند تشکیل می دهد فرایند نمونه گیری این پژوهش از دیماه ۱۳۹۱ لغایت اردیبهشت ماه ۱۳۹۲ بطول انجامید. جهت بدست آوردن حجم جامعه تحقیق با توجه به وجود آمارهای موثق موجود برای فارغ التحصیلان کارشناس ارشد تربیت بدنی در دانشگاههای دولتی (موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، آمار آموزش عالی، ۱۳۹۰) و با توجه به برآوردی که از فارغ التحصیلان دانشگاه غیر دولتی بدست آمد حجم جامعه ۷۵۰۰ نفر برآورد شد. جهت برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که حجم نمونه ۳۶۰ نفر در نظر گرفته شد محقق جهت بالا بردن میزان تعمیم و اعتبار نتایج حجم نمونه را تا ۴۲۱ نفر افزایش داد. در این پژوهش روش نمونه گیری بصورت طبقه ای خوشه ای و بصورت تصادفی بشرح زیر انجام شد: مرحله اول: در ابتدا لیست کلیه دانشگاههای متولی کارشناس ارشد تربیت بدنی مربوط به دو گروه، دانشگاه دولتی و غیر دولتی استخراج گردید. مرحله دوم: کشور ایران به پنج طبقه شمال ، جنوب، شرق ، غرب و مرکز تقسیم بندی شد و از هر منطقه به قید قرعه و به تصادف دانشگاههایی (دولتی و غیر دولتی) که بایستی از فارغ التحصیلان آنها نمونه تحقیق را انتخاب کنیم مشخص شدند. مرحله سوم: در این مرحله به دانشگاههایی که در مرحله دوم مشخص شدند با در دست داشتن معرفی نامه ای که از مرکز تحصیلات تکمیلی دانشگاه پیام نور اخذ شده بود مراجعه شد و اسامی و اطلاعات فارغ التحصیلان از جمله ایمیل، شماره تلفن و شماره تماس آنها دریافت گردید. مرحله چهارم: در این مرحله بصورت تصادفی خوشه ای از بین فارغ التحصیلان سالهای ۱۳۸۵، ۱۳۸۶، ۱۳۸۷، ۱۳۸۸، ۱۳۸۹ و ۱۳۹۰ به قید قرعه نفرات نمونه انتخاب شدند. مرحله پنجم: در ابتدا برای افراد انتخاب شده یک نامه دعوت به همکاری به پیوست پرسشنامه، ایمیل، ارسال و یا فکس گردید و در دفعات متمادی نامه های یادآوری برای نمونه ها ارسال شد که بیشتر پاسخها از طریق ایمیل دریافت و جمع آوری گردید. جهت بدست آوردن اطلاعات و آمار و

رسیدن به اهداف و پاسخ دادن به فرضیات تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. برای بررسی روایی سازه پرسشنامه، از روش تحلیل عاملی اکتشافی و از روش وایرومکس استفاده شد.

مولفه‌های اصلی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی به دست آمد. جهت بدست آوردن گویه‌های پرسشنامه از نرم افزار spss نسخه ۲۰ استفاده گردید. ابتدا جهت کفایت نمونه برداری و مناسب بودن داده‌ها برای استفاده از روش تحلیل عاملی، از آزمون کیس-مایر-الکین (KMO) ، آزمون کرویت بارتلت بهره گرفته شد که کفایت داده‌ها در آزمون KMO معادل ۰/۹۱۹ به دست آمد و همچنین آزمون کرویت بارتلت هم میزان ۸۱۹۲/۵۵۳ با درجه آزادی ۵۲۸ و سطح معناداری ($P < ۰/۰۰۱$) را نشان داد.

در نهایت با استفاده از این روش آماری، روایی ساختاری قابل قبولی برای عوامل اجتماعی نشان داده شد (بار عاملی، ۰/۷۴۸). جهت برآورد روایی محتوایی، پرسشنامه برای ۴۰ نفر از اساتید مجرب و اعضای هیات علمی رشته‌های مدیریت ورزشی، مدیریت، جامعه‌شناسی و علوم اجتماعی ارسال شد و پرسشنامه با روایی محتوایی بالایی مورد تایید قرار گرفت. میزان پایایی پرسشنامه برابر ۰/۹۷ (آلفای کرونباخ) گزارش شد. پرسشنامه استفاده شده در این تحقیق دارای ۱۴ سؤال برای جمع‌آوری آمار توصیفی و ۹ گویه برای عوامل اجتماعی تنظیم شد و جهت جمع‌آوری اطلاعات برای جمعیت نمونه ارسال شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پژوهش جهت تحلیل عاملی اکتشافی و آمار توصیفی از نرم افزار آماری (اس پی اس اس، نسخه ۲۰ استفاده شد) در بخش آمار استنباطی، با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی و با استفاده از نرم افزار آماری لیزرل از دیدگاه فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های دولتی و آزاد، مهمترین عوامل اجتماعی مؤثر بر اشتغال فارغ‌التحصیلان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بدست آمده از تحقیق حاضر نشان داد:

– وضعیت فعلی اشتغال در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی چگونه است؟

در جدول شماره ۱، بر طبق آمار به دست آمده از داده‌ها ۸۱/۲ درصد از فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های دولتی شاغل، ۹/۲ درصد از آنها بیکار و ۹/۶ درصد باقیمانده در مقاطع بالاتر مشغول به تحصیل می‌باشند. همچنین ۸۶/۵ درصد از فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های غیر دولتی شاغل، ۵/۳ درصد از آنها بیکار و ۸/۲ درصد باقیمانده در مقاطع بالاتر مشغول به تحصیل هستند. با توجه به یافته‌های آماری، در هر دو گروه بیشترین فراوانی مربوط به افراد شاغل می‌باشد.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد فراوانی فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی و غیر دولتی برحسب

وضعیت شغلی

| درصد کل | کل | وضعیت شغلی | | | | نوع دانشگاه | | |
|---------|-----|--------------------------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------|-----------|
| | | مشغول به تحصیل در مقاطع بالاتر | | بیکار | | | شاغل | |
| | | درصد فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی | درصد فراوانی | | | |
| ۱۰۰ | ۲۵۰ | ۹/۶ | ۲۴ | ۹/۲ | ۲۳ | ۸۱/۲ | ۲۰۳ | دولتی |
| ۱۰۰ | ۱۷۱ | ۸/۲ | ۱۴ | ۵/۳ | ۹ | ۸۶/۵ | ۱۴۸ | غیر دولتی |

- توزیع سنی فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی و غیر دولتی بر حسب وضعیت اشتغال آنها چگونه است؟

برطبق آمار به دست آمده از داده ها در جدول شماره ۲، سن ۱۴ درصد از فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی بین ۲۰ تا ۲۵ سال، سن ۳۳/۶ درصد از آنها بین ۲۵ تا ۳۰ سال، سن ۳۹/۲ درصد از آنها بین ۳۰ تا ۳۵ سال، سن ۶/۸ درصد از آنها بین ۳۵ تا ۴۰ سال و سن ۶/۴ درصد باقیمانده ۴۰ سال و بیشتر می باشند. همچنین سن ۱۰/۵ درصد از فارغ التحصیلان دانشگاه های غیر دولتی بین ۲۰ تا ۲۵ سال، سن ۳۱/۶ درصد از آنها بین ۲۵ تا ۳۰ سال، سن ۳۷/۴ درصد از آنها بین ۳۰ تا ۳۵ سال، سن ۱۴ درصد از آنها بین ۳۵ تا ۴۰ سال و سن ۶/۴ درصد باقیمانده ۴۰ سال و بیشتر می باشند. با توجه به یافته های آماری، در هر دو گروه بیشترین فراوانی مربوط به افراد سنین ۳۰ تا ۳۵ سال می باشد.

جدول ۲. فراوانی و درصد فراوانی توزیع سن فارغ التحصیلان دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی بر حسب وضعیت اشتغال آنها

| درصد کل | کل | وضعیت شغلی | | | | | | نوع دانشگاه | سن |
|---------|-----|--------------------------------|---------|--------------|---------|--------------|---------|-------------|-------|
| | | مشغول به تحصیل در مقاطع بالاتر | | بیکار | | شاغل | | | |
| | | درصد فراوانی | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی | | |
| ۱۴ | ۳۵ | ۱۲/۵ | ۳ | ۳۰/۴ | ۷ | ۱۲/۳ | ۲۵ | دولتی | ۲۰-۲۵ |
| ۱۰/۵ | ۱۸ | ۱۴/۳ | ۲ | ۱۱/۱ | ۱ | ۱۰/۱ | ۱۵ | غیردولتی | |
| ۳۳/۶ | ۸۴ | ۵۴/۲ | ۱۳ | ۲۶/۲ | ۶ | ۳۲ | ۶۵ | دولتی | ۲۵-۳۰ |
| ۳۱/۶ | ۵۴ | ۲۸/۶ | ۴ | ۵۵/۶ | ۵ | ۳۰/۴ | ۴۵ | غیردولتی | |
| ۳۹/۲ | ۹۸ | ۳۳/۳ | ۸ | ۲۱/۷ | ۵ | ۴۱/۹ | ۸۵ | دولتی | ۳۰-۳۵ |
| ۳۷/۴ | ۶۴ | ۵۷/۱ | ۸ | ۱۱/۱ | ۱ | ۳۷/۲ | ۵۵ | غیردولتی | |
| ۶/۸ | ۱۷ | ۰ | ۰ | ۲۱/۷ | ۵ | ۵/۹ | ۱۲ | دولتی | ۳۵-۴۰ |
| ۱۴ | ۲۴ | ۰ | ۰ | ۲۲/۲ | ۲ | ۱۴/۹ | ۲۲ | غیردولتی | |
| ۶/۴ | ۱۶ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۷/۹ | ۱۶ | دولتی | ۴۰+ |
| ۶/۴ | ۱۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۷/۴ | ۱۱ | غیردولتی | |
| ۱۰۰ | ۲۵۰ | ۱۰۰ | ۲۴ | ۱۰۰ | ۲۳ | ۱۰۰ | ۲۰۳ | دولتی | کل |

- توزیع جنسیت فارغ التحصیلان دو گروه دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی بر حسب وضعیت اشتغال آنها چگونه است؟ برطبق آمار به دست آمده از داده‌ها در جدول شماره ۳، ۳۶/۴ درصد از فارغ التحصیلان دانشگاه‌های دولتی زن و ۶۳/۶ آنها مرد می‌باشند. همچنین ۲۳/۴ درصد از فارغ التحصیلان دانشگاه‌های غیر دولتی زن و ۷۶/۶ آنها مرد می‌باشند. با توجه به یافته‌های آماری، در هر دو گروه بیشترین فراوانی مربوط به مردان می‌باشد. گویای آمارهای بیان شده در جدول ذیل می‌باشد که برای نمایش بهتر داده آمده است. داده‌های جدول در ادامه آمده است.

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد فراوانی جنسیت فارغ التحصیلان دو گروه دانشگاه های دولتی و غیر دولتی بر حسب وضعیت اشتغال آنها

| جنسیت | نوع دانشگاه | وضعیت شغلی | | | | | |
|-------|-------------|--------------|---------|--------------|---------|--------------------------------|---------|
| | | شاغل | | بیکار | | مشغول به تحصیل در مقاطع بالاتر | |
| | | درصد فراوانی | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی | درصد فراوانی | فراوانی |
| زن | دولتی | ۷۰ | ۳۴/۷ | ۱۲ | ۵۰ | ۹ | ۳۷/۵ |
| | غیردولتی | ۳۴ | ۲۳ | ۲ | ۲۲/۲ | ۴ | ۲۸/۶ |
| مرد | دولتی | ۱۳۲ | ۶۵/۳ | ۱۲ | ۵۰ | ۱۵ | ۶۲/۵ |
| | غیردولتی | ۱۱۴ | ۷۷ | ۷ | ۷۷/۸ | ۱۰ | ۷۱/۴ |
| کل | دولتی | ۲۰۲ | ۱۰۰ | ۲۴ | ۱۰۰ | ۲۴ | ۱۰۰ |
| | غیردولتی | ۱۴۸ | ۱۰۰ | ۹ | ۱۰۰ | ۱۴ | ۱۰۰ |

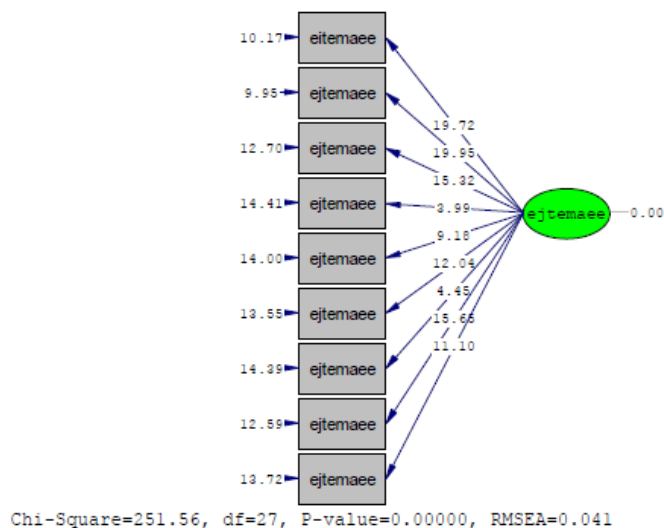
ب- یافته های حاصل از آمار استنباطی:

تحلیل عاملی تاییدی عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی و غیر دولتی:

نمودار شماره ۱، مدل اندازه گیری عوامل اقتصادی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی و آزاد را در حالت اعداد معنادار نشان می دهد. با توجه به خروجی این نمودار، تمامی ضرایب بدست آمده معنادارند. زیرا مقدار آزمون معناداری (تی) تک تک آنها از ۱/۹۶ بزرگتر است.

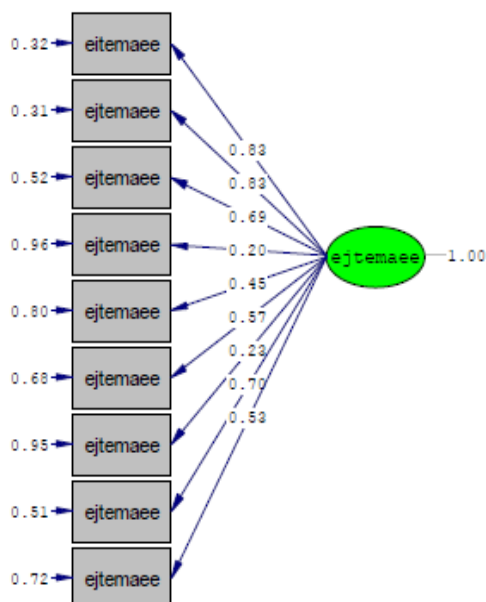
خروجی بعدی لیزرل (نمودار شماره، ۲) مدل اندازه گیری الگوی عوامل اقتصادی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی و آزاد را در حالت تخمین استاندارد نشان می دهد. با توجه به نتایج این نمودار، چون مقدار (آ.ام.اس.ای.آ) نیز از ۰/۸ کوچکتر است در نتیجه می توان نتیجه گرفت مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

نمودار شماره ۱: مدل اندازه گیری الگوی عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی و غیر دولتی. با استفاده تحلیل معادلات ساختاری در حالت اعداد معناداری را نشان می دهد.



نمودار ۲. مدل اندازه‌گیری الگوی عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه‌های دولتی و آزاد

نمودار شماره ۲ مدل اندازه‌گیری الگوی عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه‌های دولتی و آزاد را با استفاده تحلیل معادلات ساختاری در حالت تخمین استاندارد را نشان می‌دهد.



Chi-Square=251.56, df=27, P-value=0.00000, RMSEA=0.041

جدول ۴. شاخص های برازش مدل به کمک نرم افزار معادلات ساختاری

| ردیف | شاخص مناسبت مدل | ارزش های مورد انتظار (سفارش شده) | ارزش های محاسبه شده مدل |
|------|-----------------|---------------------------------------|-------------------------|
| ۱ | AGFI | ۰/۹ و بالاتر | ۰/۹۲ |
| ۲ | IFI | ۰/۹ و بالاتر | ۰/۹۴ |
| ۳ | CFI | ۰/۹ و بالاتر | ۰/۹۴ |
| ۴ | RMSEA | پایین تر از ۰/۰۸ | ۰/۰۴۱ |
| ۵ | χ^2 | در نمونه آماری بالا همیشه معنادار است | |

محاسبه شاخص های مناسبت مدل اندازه گیری الگوی عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه های دولتی و غیر دولتی نشان می دهد که مدل بدست آمده از تحلیل ، از برازش خوبی برخوردار است و لذا می توان از این

مدل برای اندازه‌گیری الگوی عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته تربیت بدنی از دیدگاه فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های دولتی و غیر دولتی استفاده نمود.

جدول ۵. بار عاملی اجزای درونی خرده مقیاس‌های مربوط به عوامل اجتماعی به تفکیک دانشگاه دولتی و غیر دولتی

| ردیف | بارعاملی | |
|------|---|-----------|
| | دولتی | غیر دولتی |
| پ) | عوامل اجتماعی تا چه اندازه بر اشتغال فارغ‌التحصیلان موثر است؟ | |
| ۱ | ۰/۷۱۶ | ۰/۷۵۷ |
| ۲ | ۰/۷۳۸ | ۰/۷۶۹ |
| ۳ | ۰/۶۲۲ | ۰/۵۳۲ |
| ۴ | ۰/۷۳۰ | ۰/۷۱۲ |
| ۵ | ۰/۵۴۳ | ۰/۷۰۷ |
| ۶ | ۰/۹۶۴ | ۰/۶۵۱ |
| ۷ | ۰/۶۵۹ | ۰/۵۳۹ |
| ۸ | ۰/۶۷۵ | ۰/۵۹۴ |
| ۹ | ۰/۷۶۴ | ۰/۶۷۶ |

بحث و نتیجه‌گیری

آیا عوامل اجتماعی بر اشتغال فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد رشته تربیت بدنی مؤثر است؟ با توجه به اطلاعات حاصل از جدول شماره ۵، بار عاملی اجزای درونی خرده مقیاس‌های مربوط به عوامل اجتماعی بدست آمد که بترتیب اولویت بدست آمده در دانشگاه دولتی و غیر دولتی در زیر آمده اند:

عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال فارغ‌التحصیلان ارشد تربیت بدنی در دانشگاه‌های دولتی بترتیب اولویت عبارتند از:

- ۱- پرداخت هزینه‌های دانشجویان دانشگاه‌های دولتی، توسط دولت ، ۲- گسترش مشارکت در زندگی اجتماعی و دانشگاه، ۳- بکارگیری افراد با توجه به روابط خویشاوندی ، ۴- امنیت اجتماعی و شغلی، ۵- جوان بودن ساختار جمعیت، ۶- توجه جامعه به متخصصین تربیت بدنی، ۷- ورود مجدد بازنشستگان به بازار کار ۸- ایجاد فرصت‌های مطلوب برای اشتغال کلیه فارغ‌التحصیلان در جامعه، ۹- حذف رابطه‌گرایی در اعطای تسهیلات پژوهشی.
- عوامل اجتماعی موثر بر اشتغال فارغ‌التحصیلان ارشد تربیت بدنی در دانشگاه‌های غیر دولتی بترتیب اولویت عبارتند از:

۱- بکارگیری افراد با توجه به روابط خویشاوندی ، ۲- جوان بودن ساختار جمعیت، ۳- امنیت اجتماعی و شغلی، ۴- حذف رابطه گرایی در اعطای تسهیلات پژوهشی، ۵- گسترش مشارکت در زندگی اجتماعی و دانشگاه، ۶- پرداخت هزینه های دانشجویان دانشگاه های دولتی، توسط دولت ۷- توجه جامعه به متخصصین تربیت بدنی، ۸- ورود مجدد بازنشستگان به بازار کار، ۹- ایجاد فرصتهای مطلوب برای اشتغال کلیه فارغ التحصیلان در جامعه.

اولین عامل مورد بررسی، عامل جوان بودن ساختار جمعیت کشور می باشد که این عامل از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت پنجم و فارغ التحصیلان دانشگاه غیر دولتی در اولویت دوم قرار دارد. طی یک قرن اخیر جمعیت ایران از رشد بالایی برخوردار بوده است تا جایی که در آخرین سرشماری نفوس و مسکن جمعیت ایران از ۱۲ میلیون نفر در سال ۱۳۱۵ به بالاتر از ۷۰ میلیون در دهه ی کنونی رسیده است.

جدول ۵. زیر جمعیت و متوسط رشد سالانه جمعیت طی سالهای ۱۳۰۰ لغایت ۱۳۸۰

| سال | تعداد جمعیت (به هزار نفر) | متوسط رشد سالانه (درصد) |
|------|---------------------------|-------------------------|
| ۱۳۰۰ | ۹۷۰۷ | ۶/۰ |
| ۱۳۰۵ | ۱۰۴۵۶ | ۵/۱ |
| ۱۳۱۰ | ۱۱۱۸۵ | ۴/۱ |
| ۱۳۱۵ | ۱۱۹۶۴ | ۴/۱ |
| ۱۳۲۰ | ۱۲۸۳۳ | ۴/۱ |
| ۱۳۲۵ | ۱۴۱۵۹ | ۲ |
| ۱۳۳۰ | ۱۶۲۳۷ | ۸/۲ |
| ۱۳۳۵ | ۱۸۹۵۵ | ۱/۳ |
| ۱۳۴۵ | ۲۵۷۸۹ | ۱/۳ |
| ۱۳۵۵ | ۳۳۷۰۹ | ۷/۲ |
| ۱۳۶۵ | ۴۹۴۴۵ | ۹/۳ |
| ۱۳۷۰ | ۵۵۸۷۳ | ۵/۲ |
| ۱۳۷۵ | ۶۰۰۵۵ | ۵/۱ |
| ۱۳۸۰ | ۶۵۰۰۰ | ۵/۱ |

منبع: مرکز آمار ۱۳۸۰ و ثبت احوال ۷۹ و ۸۰

جدول ۶. شاخص جوان شدن جمعیت کشور از سال ۱۳۳۵ لغایت ۱۳۸۰

| سال | جمعیت (۱۵-۲۹) سال (هزار نفر) | جمعیت کل کشور (هزار نفر) | نسبت جمعیت (۱۵-۲۹) سال به کل جمعیت (درصد) |
|------|------------------------------|--------------------------|---|
| ۱۳۳۵ | ۴۴۳۶ | ۱۸۹۵۵ | ۴/۲۳ |
| ۱۳۴۵ | ۵۶۰۳ | ۲۵۷۸۹ | ۷/۲۱ |
| ۱۳۵۵ | ۸۵۰۸ | ۲۳۷۰۹ | ۲/۲۵ |
| ۱۳۶۵ | ۱۳۰۳۸ | ۴۹۴۴۵ | ۴/۲۶ |
| ۱۳۷۰ | ۱۴۸۴۱ | ۵۵۸۳۷ | ۶/۲۶ |
| ۱۳۷۵ | ۱۷۰۴۷ | ۶۰۰۵۵ | ۴/۲۸ |
| ۱۳۸۰ | ۱۹۵۰۰ | ۶۵۰۰۰ | ۳۰ |

منبع: با استفاده از سالنامه آماری ایران ۱۳۸۱

با نگاهی اجمالی به داده های دو جدول شماره ۵ و ۶ شاهد انفجار جمعیت در دهه های اخیر می شویم و این افزایش جمعیت باعث افزایش نسبت بیکاری به نسبت شغل های موجود شده است و جوانتر شدن جمعیت در اوایل دهه ی ۸۰ نرخ بیکاری را به بالاترین سطح خود رسانیده است (برآبادی، ۱۳۸۸).

بطور کلی با توجه به مطالب گفته شده ، سن ، جنسیت و محل زندگی در اشتغال فارغ التحصیلان موثر است (اکسیوکسولی، ۲۰۰۹). با توجه به افزایش جمعیت دانشجویی کشور و نرخ بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی در حال حاضر توجه به اشتغال آنها بیش از هر زمان دیگر محسوس است (انتظاری، ۱۳۸۸). نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات اکسیوکسولی (۲۰۰۹)، شعریاف (۱۳۸۸)، صنعت خواه (۱۳۸۸)، انتظاری (۱۳۸۸)، (برآبادی، ۱۳۸۸) همخوانی دارد.

عامل دیگر مورد بررسی بکار گیری افراد با توجه به روابط خویشاوندی می باشد. که این عامل از نظر فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت سوم و از نظر فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت اول قرار دارد. با توجه به اولویتی که فارغ التحصیلان برای این عامل در نظر گرفته اند مشخص می شود که متاسفانه در ایران داشتن رابطه در پیدا کردن شغل عامل مهمی به حساب می آید، تا جایکه تاولی و جایان زانج (۲۰۱۰) و دسنگ و همکارانش (۲۰۱۱) ارتباطات و وجود پارتی را عامل مهمی در استخدام فارغ التحصیلان دانشگاهی می دانند (تاولی و جایان زانج، ۲۰۱۰) و دسنگ و همکاران (۲۰۱۱). این فرایند در جایی که فساد اداری وجود دارد بیشتر به چشم می خورد، منظور از فساد عبارتست از سوء استفاده از موقعیت، قدرت و

منابع عمومی با هدف کسب نفع شخصی است. به نظر می رسد فساد محصول نبود توازن بین فرایندهای کسب قدرت سیاسی و حقوق شهروندان در کنترل استفاده از آن قدرت باشد. مورگان شوستر (۱۹۱۲) پایه گذار نظام مالیاتی در ایران، فساد را در ایران چنین تفسیر میکند: « هر صاحب منصب دولتی مبالغی از بیت المال یا سرمایه عمومی را در مالکیت و تصرف خود دارد و غیر آزادانه می تواند هر کاری بخواهد با آن انجام دهد بدون اینکه امیدی به بازخواست و به محاکمه کشاندن وی وجود داشته باشد. البته فقدان قوانین مجازات جرایمی از این نوع تا حد زیادی علت اختلاس و فساد گسترده ای است که ادارات را فرا گرفته است. کلیتگزار (۱۹۸۸) معادله معروفی برای تعریف فساد ارایه می کند (پاسخ گویی - تشخیص مصلحت + انحصار = فساد). خود فساد با چیزهای دیگری نیز در ارتباط است. بدون اینکه به تاثیر رابطه قدرت و ثروت و سیاستهای منبعث از این آمیزش بپردازیم، نمیتوانیم علل اصلی پیدایش و گسترش فساد را در جامعه شناسایی کنیم (رابینز، ۱۳۸۶). جانسون (۲۰۰۱) نشان می دهد که قدرت و ثروت حداقل در سه سطح با یکدیگر به تعامل می پردازند:

نخست اینکه مالکیت ثروت بر فرایند و نتیجه عواملی که ارزشهای اخلاقی جامعه را شکل می دهد تاثیر می گذارد. از اعصار باستان تا عصر حاضر و تا تظاهرات اخیر جنبشهای ضد جهانی شدن فساد مساوی بوده است با سقوط ارزشهای اخلاقی. دوم اینکه، تلاش برای کسب ثروت منجر به این می شود که صاحبان ثروت در زمینه مشخص کردن قوانینی که رفتار جامعه را تعریف و تنظیم می کند، با صاحبان قدرتهای سیاسی همکاری کنند. در بسیاری از موارد این نوع همکاری منجر به نقض هنجارهای اجتماعی می شود و منافع جامعه تحت تاثیر منافع خصوصی - به هزینه اجتماع - قرار می گیرد. سوم اینکه قدرت ممکن است به دست یک مامور دولتی به نحوی برای هدفهایی مورد سوء استفاده قرار گیرد که برای حصول به آنها طراحی نشده است؛ صاحب ثروتی که از نتیجه اقدامات آن مامور دولتی منتفع می شود به نحوی اقدامات او را جبران کند که متداول ترین آن رشوه است. در جوامع مردم سالار حد اقل به لحاظ نظری قدرت شهروندان برای انتخاب نمایندگانشان یکسان است، اما هیچ جامعه مردم سالاری نتوانسته در عمل چنین امکانی را فراهم و قدرت نابرابر ثروت را برای تاثیر گذاری بر نتایج درون یک جامعه حذف کند. یکی از نتایج این توزیع نابرابر قدرت توزیع نابرابر درآمد و ثروت است. جوامع از نظر قابل قبول دانستن توزیع نابرابر درآمد، یا ثروت، با هم تفاوت دارند. تغییر در معنای فساد ممکن است تا حدودی با تغییر در رابطه حاکمان و افراد تحت حکومت توجیح شود. وقتی حاکمان خودشان را انتخاب کنند (سلاطین) مسئول ارزشهایی خواهند بود که برای جامعه انتخاب کرده اند و این که چگونه آن ارزشها را در اجرای تصمیماتشان در نظر

می‌گیرند، اما در نظام مدرن مردم سالار مردم حاکمان را بر می‌گزینند. چنین انتخابی حداقل به لحاظ نظری این اطمینان را بوجود می‌آورد که حاکمان به طور کلی پایبند به ارزشهای جامعه هستند. ولی با این حال مردم هیچ اعتراضی نداشتند چون خود موقعیت خود را قبول داشتند و همین امر باعث تداوم این مشکلات می‌شد. مردم به جای مبارزه با پارتی بازی به دنبال این خصیصه بودند و کسانی که از داشتن آشنا محروم بودند، بجای آرزوی از بین رفتن نظام پارتی بازی در کشور، آرزوی داشتن یک آشنا یا صاحب نفوذ در یک اداره ی را حلال مشکلات خود می‌پنداشتند (تاولی و جایان زانج، ۲۰۱۰). با توجه به مطالب گفته شده و اولییتی که فارغ التحصیلان برای این عامل در نظر گرفته اند متوجه می‌شویم که فارغ التحصیلان وجود روابط در استخدام را قبول دارند و هیچ تلاشی جهت از بین بردن این روند نمی‌کنند دولت و مردم بایستی با گذاشتن قوانین و مقررات و یکپارچه کردن نظام استخدام در کشور پیش از پیش از استفاده از روابط خویشاوندی در کار بکاهند (رابینز، ۱۳۸۶). نتایج تحقیق حاضر با نتایج تاولی و جایان زانج (۲۰۱۰)، ماسری (۲۰۰۳) و رابینزر (۱۳۸۶) همخوانی دارد.

عامل سوم ایجاد فرصتهای مطلوب برای اشتغال کلیه فارغ التحصیلان در جامعه می‌باشد. این عامل از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت هشتم و از نظر فارغ التحصیلان دانشگاه غیر دولتی در جایگاه نهم قرار دارد. جهت ایجاد فرصت های مطلوب برای اشتغال فارغ التحصیلان در جامعه بایستی یکسری امور را بصورت مدیریتی انجام داد از جمله:

۱- ایجاد ارتباط مؤثر و کارآمد میان دانشجویان، فارغ التحصیلان و انجمن های علمی دانشکده های محل تحصیل و فارغ التحصیلی.

۲. ارائه خدمات علمی، آموزشی و تخصصی به کلیه دانشجویان و فارغ التحصیلان با شرایط و تسهیلات ویژه

۳. ارتقای سطح علمی، تخصصی و حرفه ای کلیه دانشجویان و فارغ التحصیلان رشته های دانشگاهی

۴. طراحی، برنامه ریزی و اجرای دوره های آموزشی و سمینارهای تخصصی، فراهم نمودن تسهیلات و امکانات آموزشی و پژوهشی ویژه دانشجویان، فارغ التحصیلان و اعضای کمیته دانشجویی

۵. حضور مؤثر دانشجویان و فارغ التحصیلان در مجامع تخصصی و صنفی

۶. فراهم نمودن زمینه اشتغال بیشتر و ادامه تحصیل فارغ التحصیلان از طریق برگزاری دوره های آموزشی، تخصصی و کاربردی در حوزه های درسی و کسب آمادگی و مهارتهای شغلی

۷. اجرای پروژه های آموزشی و پژوهشی و انجام پژوهشهای کاربردی مورد نیاز رشته تحصیلی

با همکاری کمیته دانشجویی و موسسات مرتبط با رشته

۹. زمینه سازی برای اشتغال بیشتر دانشجویان و فارغ التحصیلان و حضور کارآمد در بخش اطلاع رسانی و فرصتهای شغلی

اما کینگ جانگ، ۲۰۱۰، همتی، ۲۰۰۷ و مارانی، ۲۰۰۹، رواج نیافتن و مشخص نبودن فرهنگ کاریابی و کم بودن تعداد کارآفرینان تعدد متقاضیان و رقابت شدید برای کسب مشاغل موجود را عامل مهمی در اشتغال فارغ التحصیلان می دانند (کینگ جانگ (۲۰۱۰)، همتی (۲۰۰۷)، مارانی (۲۰۰۹)، عدم تناسب بین ظرفیت فعلی پذیرش دانشجو در دانشگاه و نیازهای آتی بازار کار نیز عامل دیگری است که باعث افزایش شمار بیکاران فارغ التحصیل شده است (لارایا و بای دا کیو، ۲۰۰۹) بنابراین طی تحقیقی که علیزاده (۱۳۷۵) انجام داد، به این نتیجه رسید که ۳۳ درصد فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی از نداشتن فرصت های شغلی مناسب در رنجند (علیزاده، ۱۳۷۵) ولی در مقابل آن ۶۸ درصد از فارغ التحصیلان ارتباط شغل با رشته تحصیلی خود را در حد زیاد دانسته اند (دهنوی، ۱۳۷۹، صالحی، ۱۳۷۷، محسنین، ۱۳۷۷، نصر اصفهانی، ۱۳۷۷، فاضلی، ۱۳۷۹) نتایج تحقیق فوق با نتایج تحقیقات کینگ جانگ (۲۰۱۰)، همتی (۲۰۰۷)، لارایا و بای داکیو (۲۰۰۹)، مارانی (۲۰۰۹)، علیزاده (۱۳۷۵)، دهنوی (۱۳۷۶)، صالحی (۱۳۷۷) محسنین (۱۳۷۷)، نصر اصفهانی (۱۳۷۷)، فاضلی (۱۳۸۲)، تاولی و جیان زانج (۲۰۱۰) همخوانی دارد.

عامل چهارم مورد بررسی امنیت اجتماعی و شغلی می باشد. این عامل از نظر فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت چهارم و از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه غیر دولتی در اولویت سوم قرار دارد. عامل امنیت شغلی جهت انتخاب شغل برای فارغ التحصیلان و دانشجویان بیشترین اهمیت را دارد (آقا شاهی، ۱۳۸۶)، از جمله موانع اجتماعی کار می توان به مناسبات حاکم به سازمان کار، خانواده، مشکلات فرهنگی جامعه، نبود فرصت های شغلی مشخص، عدم اطمینان در بازار کار، نبود امنیت شغلی و کمبود دانش و مهارت های حرفه ای و کمبود راهنمایی و مشاوره اشاره کرد (بای دا کیو، ۲۰۰۹). تا جاییکه فقدان فرصت شغلی مناسب برای قشر تحصیل کرده و نخبگان جامعه ایران موجب بروز معضل فرار مغزها شده است (نشریه مطالعات خاورمیانه ۱۳۸۴). اشتغال در دنیای امروز به سرعت در حال تحول است سازمان ها در حال کوچک تر شدن و رفتن به سمت دنیای مجازی هستند که البته ارتباط بینشان روز به روز بیشتر و پیچیده تر میشود. سازمان ها تبدیل به هسته های مرکزی شده و سایر اجزا و کارمندان در اطراف آن قرار گرفته اند. در این سیستم هر کس برای خود کار میکند و به اندازه ای که ارزش افزوده ایجاد میکند از درآمد نیز سهم می برد و پرداخت به صورت دستمزد جای

خود را به درصدی از سود و... داده است. شرکت‌ها و ادارات تمایلی به استخدام افراد ندارند و معمولاً با قراردادهایی سعی در جذب نیروی مورد نیاز خود دارند و این روندی است که در تجاری شدن و جهانی شدن اقتصاد اجتناب‌ناپذیر است. این روندی است که در کشورهای توسعه یافته سالها پیش رخ داده و امروز در کشورهای در حال توسعه در حال وقوع است. پس در اینجا امنیت شغلی افراد به شدت در معرض خطر قرار خواهد گرفت (سوری، ۱۳۸۵).

استخدام ثابت و رسمی گرچه به ظاهرا امنیت شغلی را تضمین می‌کند ولی این نارسایی را به دنبال دارد که کم‌کم افراد سازمان از فکر ترقی و توسعه و بالندگی دور می‌شوند. در دنیای امروز امنیت شغلی بدین معنا کاربرد دارد که بجای وابستگی افراد به سازمان بایستی سازمانها وابسته به افراد باشند و این درگرو این است که سازمانها بستر لازم را فراهم کنند تا کارکنان ابعاد مختلف بالندگی لازم را کسب کنند. بنابراین دیگر رسمی شدن و استخدام ثابت تضمین‌کننده امنیت شغلی نیست بلکه کارایی، تخصص و بالندگی، تفکر خلاق، نوآوری و مولفه‌هایی از این قبیل هستند که امنیت شغلی کارکنان را تضمین می‌کنند. منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند، بطوری که از نظر تخصصی و توانمندی، سازمان وابسته به فرد شود و در بیرون نیز به تخصص و توانمندی فرد نیاز باشد. ابعاد امنیت شغلی که از طریق توسعه منابع انسانی حاصل می‌شود عبارتند از: تواناسازی تخصصی، تواناسازی در جسارت، تواناسازی در تجربه، تقویت رضایت، تواناسازی در مهارتهای، تواناسازی در تفکر، تواناسازی وجدان کاری، امنیت شغلی درون سازمانی، امنیت شغلی برون سازمانی (حیدری نژاد و سادات میر حسینی (۱۳۸۷). جمع بندی و نتیجه گیری: امنیت شغلی یکی از دغدغه‌های مهم کارکنان سازمانها است که قسمت زیادی از انرژی روانی کارکنان صرف آن می‌شود و گاهی اوقات برای کارکنان و سازمانها مشکل آفرین است. در عصر حاضر امنیت شغلی از دیدگاه نوینی مورد توجه است و آن توجه به امنیت شغلی از طریق تواناسازی و پرورش انسانها است. که امنیت شغلی در رابطه با فارغ التحصیلان دانشگاهی، پایه و اساس آن در دانشگاهها و موسسات آموزش عالی ریخته می‌شود. در مفهوم جدید امنیت شغلی سازمانها بایستی به افراد وابسته شوند، یعنی سازمانها بایستی بستر لازم برای تواناسازی کارکنان خود را در ابعاد تخصصی، جسارت عملی، تجربه آموزی، رضایت شغلی، رفتاری، ارتباطی، تفکر و وجدان کار فراهم کنند تا کارکنان بتوانند انتظارات تخصصی و اجتماعی سازمان را برآورده و در عین حال امنیت شغلی خود را نیز فراهم نمایند (وانیسا راتن، ۲۰۱۰).

نتایج تحقیقی حاضر با نتایج تحقیقات برندا جانسون (۲۰۰۳)، آقا شاهی (۱۳۸۶)، حیدری نژاد و سادات میر حسینی (۱۳۸۷)، وانیسا راتن (۲۰۱۰)، بای دا کیو (۲۰۰۹)، نشریه مطالعات

خاورمیانه (۱۳۸۴)، سلطانی (۱۳۹۰) همخوانی دارد..

عامل دیگر مورد بررسی حذف رابطه گرایی در اعطای تسهیلات پژوهشی می باشد. این عامل از نظر فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت آخر و از نظر فارغ التحصیلان دانشگاه غیر دولتی در اولویت پنجم قرار دارد در حال حاضر بیکاری از فارغ التحصیلان دانشگاهی بصورت چالش جدی در کشور مطرح می باشد و در طی سالهای برنامه سوم توسعه کشور سعی شده انواع سیاستهای اشتغال زایی برای نیروی متخصص دانشگاهی اجرا شود. انتخاب و یا ادامه سیاستهای اشتغال زایی در برنامه چهارم توسعه نیازمند بررسی جامع و دقیق کارایی عملکرد سیاستهای به اجرا در آمده گذشته می باشد. در این راستا، عملکرد سه سیاست اشتغال زایی مهم (کارافرینی در دانشگاه ها، اعطای تسهیلات و آموزشهای فنی و حرفه ای) به فارغ التحصیلان مورد اهمیت قرار گرفت. ادامه اجرای برنامه توسعه و ایجاد کارآفرینی در دانشگاه ها بدلیل مشکلات و مسائل زیادی که مواجهه می باشد موفقیت آمیز نبوده و لازمه فراهم سازی شرایط و زمینه هایی برای اجرای طرح در دانشگاه ها می باشد. در اجرای برنامه آموزشهای فنی و حرفه ای، نوع آموزشهای ارائه شده به نیروی کار بیکار با نیازهای بازار کار مطابقت نداشته و هدفمند نمی باشد و نیازمند برنامه ریزی و هدفمند کردن آموزشهای فوق وجود دارد. اجرای برنامه اعطای تسهیلات مالی به فارغ التحصیلان دانشگاه ها بدلیل محدود بودن تسهیلات و گسترده بودن فارغ التحصیلان دانشگاه ها تاثیر موثر و تعیین کننده ای نداشته است. (دباغ، ۱۳۸۲). با توجه به نتایج مقاله دباغ (۱۳۸۲) بدلیل محدود بودن تسهیلات و خیل عظیم فارغ التحصیلان، این عامل را در اشتغال فارغ التحصیلان موثر نمی بیند، دولت و آموزش عالی با اهمیت دادن به این عامل می توانند زمینه اشتغال فارغ التحصیلان را فراهم آورند. بطور کلی برخی از عوامل بیرونی که خارج از حوزه فعالیت و کنترل نظام آموزشی عالی هستند بر اشتغال فارغ التحصیلان موثرند (بودریا، ۲۰۰۸).

نتایج تحقیق فوق با نتایج تحقیقات دباغ (۱۳۸۲)، (بودریا، ۲۰۰۸) همخوانی دارد.

عامل ششم مورد بررسی - پرداخت هزینه های دانشجویان دانشگاههای دولتی، توسط دولت می باشد. این عامل از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت اول و دانشگاه غیر دولتی در اولویت ششم قرار دارد. همانطور که از نتایج بر می آید با توجه به اینکه فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی از تسهیلات رایگان استفاده کرده اند پس این عامل را در رده اول اهمیت قرار داده اند.

سرمایه گذاری در آموزش عالی به معنی تامین منابع، امکانات و تجهیزات آموزشی در

دانشگاهها، برای جذب دانشجویان بیشتر است (بیکر^۱، ۱۹۸۳). حمایت دولت از آموزش عالی و ارائه رایگان آن به این معنی است که دولت تمام یا بخش مهمی از هزینه های آموزش را تقبل می نماید و شهریه دانشگاهها را به حداقل کاهش می دهد. دولت ها عموماً یا از طریق درآمدهای اختصاصی مثل درآمد ناشی از فروش منابع طبیعی و در مورد ایران درآمد نفت و گاز، یا اخذ مالیات از عامه مردم، منابع کافی برای تامین هزینه های آموزش را فراهم می نمایند. چنین مشارکتی از طرف دولت سبب می شود تا میزان شهریه کاهش یافته، و بار کمتری به دانشجو و خانواده اش تحمیل گردد. امروزه در اکثر کشورها، مالیات، منبع اصلی تامین هزینه های آموزشی را تشکیل می دهند. بنابراین دولت از طریق وضع مالیات ها از قدرت خرید توده مردم کاسته، و این قدرت خرید را به دانشجویان و خانواده های ایشان منتقل می نماید (عمادزاده، ۱۳۸۸). اکنون این سوال مطرح است که در چه صورت چنین انتقال درآمدی از یک گروه به گروه دیگر جامعه منطقی و مستدل می باشد؟ به نظر می رسد که چنین سیاستی در صورتی صحیح و عادلانه است که: منافع ناشی از آموزشی که دانشجویان دریافت می کنند، بین آحاد جامعه توزیع گردد (به همین دلیل است دانش جویانی که از تحصیلات رایگان در دانشگاههای دولتی استفاده می کنند بایستی دو برابر سنوات تحصیل به دولت تعهد کاری دهند و پس از تمام شدن سنوات کاری می توانند اصل دانشنامه خود را دریافت نمایند). این انتقال در جهت خانواده های کم درآمد و اقشار آسیب پذیر باشد، تا امکان فرستادن فرزندان به مدارس و دانشگاهها فراهم آید (به این دلیل است دولت و آموزش عالی سهمیه مناطق محروم جهت قبولی در دانشگاه را لحاظ می کنند). زمانی که مصرف و استفاده خصوصی از برخی کالاها و خدمات، دارای آثار جانبی مثبت است که دیگری که بابت آن بهایی نپرداخته اند از آن بهره مند می گردند، جامعه این حق را دارد که از افرادی که از این آثار منتفع می گردند بهایی دریافت دارد. اگر چه تولیدکنندگان مستقیم این کالاها در شرایطی نمی باشند تا مردم را مجبور نمایند تا به خاطر استفاده از فواید جانبی این کالاها و خدمات پولی پرداخت کنند، لیکن دولت از طریق وضع مالیات تلاش می کند از توده مردم پولی دریافت دارند و هزینه تولید کالاهایی که آثار جانبی مثبتی در پی دارند را کاهش دهند. حال اگر آموزش عالی، علاوه بر منافع مستقیمی که برای دانشجویان ایجاد می کند، فواید جانبی قابل ملاحظه ای برای سایرین به وجود آورد، که چنین انتظار می رود، دولت ها بر این باورند که مشارکت توده ی مردم از طریق پرداخت مالیات برای تامین مالی دانشگاهها امری منطقی است زیرا:

۱- منافع آموزش عالی به صورت غیر مستقیم به جامعه بازگشته، قدرت تولید مردم را افزایش می دهد و رفاه توده مردم را بالا می برد.

۲- با اخذ مالیات و کاهش سطح شهریه در دانشگاهها، دولت تلاش می کند تا به دانشجویان مستعد در خانواده های کم درآمد کمک کند.

بی شک چنین مساعدتی از طرف دولت امری شایسته است. در واقع یکی از وظایف دولت ها امروزه مبارزه با فقر، حمایت از اقشار آسیب پذیر و گسترش عدالت اجتماعی است. یکی از بهترین راه های حمایت از خانواده های کم درآمد این است که فرزندان این خانواده ها در شرایط بهتری تربیت شوند و قادر گردند با کسب مهارت و تخصص به درآمد بالاتری دست یابند. اکنون دولت ها با این هدف بودجه های قابل توجهی را به موسسات آموزشی تخصیص می دهند. از آنجا که چنین کمکی در واقع نوعی سرمایه گذاری در سرمایه انسانی است و موجب تحول عمیقی در جوانان می شود، بی شک آثار توزیعی این سرمایه گذاری ها در بلند مدت قابل ملاحظه خواهد بود.

اگر چه دولت ها از طریق تامین اعتبارات لازم توانسته اند به نحو بی سابقه ای بار سنگین هزینه های صریح آموزش را تحمل کنند، تا از طریق شهریه فشاری به جوانان و خانواده هایشان تحمیل نگردد. لیکن تا کنون در مورد کاهش هزینه های ضمنی تحصیل (که عمده ترین آن هزینه فرصت های از دست رفته دانشجویان)، یا هزینه های درآمدهای صرف نظر شده دانشجویان که یک هزینه واقعی و در خور اهمیت است، گام های موثری برداشته نشده است. پس با توجه به موارد گفته شده در بالا در می یابیم که هم دولتها و هم دانشجویان متحمل هزینه های هنگفت آموزشی می گردند. ولی در نهایت هم دولت و هم دانشجو با سرمایه گذاری که انجام می دهند می توانند از منافع آموزش بهره مند گردند.

اکنون سوالی که همچنان باقیست اینست که آیا باید از آموزش رایگان حمایت شود، و یا برعکس، باید بر سهم دانشجویان از هزینه های آموزشی افزود؟

پاسخ آن است که اگر دانشجو و خانواده اش از سرمایه گذاری در آموزش عالی مستقیماً منتفع می شوند و با کسب مهارت ها و تخصص ها به درآمد بیشتری نائل می گردند، بی شک سزاوار است که هزینه آموزش دریافت شده را تقبل نمایند. لیکن چنانچه بخش مهمی از منافع آموزشی که دانشجو دریافت می دارد پس از اندک زمانی به جامعه باز گردند، شایسته است که کلیه اقشار مردم از طریق پرداخت مالیات و یا به هر نحو ممکن دیگر، در هزینه های آموزشی مشارکت نمایند تا از بار هزینه های وارده بر دوش دانشجویان و خانواده هایشان کاسته شود. از آنجا که سرمایه گذاری در آموزش عالی، در واقع، سرمایه گذاری در سرمایه انسانی است و

سرمایه انسانی بنا بر ماهیت خود بادوام و دیر پاست، بنابراین، مناسب است تا همانند سرمایه گذاری در هر کالای سرمایه ای دیگر، از آغاز در اندیشه بازده اقتصادی آن باشیم و افراد پیش از هر برنامه ریزی بایستی بفرکر هزینه ها و فایده های آن باشند (پساچاراپولوس^۱، ۱۹۸۰). بطور کلی امروزه سرمایه گذاری در آموزش، به ویژه در تحصیلات دانشگاهی، عامل مهمی در افزایش تواناییها، قابلیتها و درآمد افراد شده و موجب رشد اقتصادی کشورها گردیده است. تحصیل علم و دانش چه از طریق نظام آموزشی (دبستان، دبیرستان و دانشگاه) و چه از طریق آموزش های ضمن خدمت، نمونه هایی از سرمایه گذاری در سرمایه انسانی به شمار می آیند (عمادزاده، ۱۳۸۸).

نتیجه تحقیق حاضر با نتایج برومند (۱۳۹۰)، مسری (۲۰۰۳)، عمادزاده (۱۳۸۸)، آستین و گرین (۱۹۸۵)، پساچاراپولوس (۱۹۸۰)، بیکر (۱۹۸۳) همخوانی دارد.

عوامل دیگر مورد بررسی عبارتند از ورود مجدد بازنشستگان به بازار کار از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت هفتم و دانشگاه غیر دولتی در رده ی هشتم اهمیت قرار دارد. نیروی کار سالخورده و باز نشسته، از آن جهت قابل اهمیت است که خروج آنها به معنای فراهم ساختن فرصتهای شغلی برای نیروی کار تازه وارد به ویژه فارغ التحصیلان دانشگاهی است. برای نیروی کار سالخورده تعاریف گوناگونی قابل ارائه است؛ اما آنچه در اینجا مورد توجه است نیروی کار سالخورده، گروه سنی است که حد اقل برای یک دوره ۴۵ ساله در بازار کار به عنوان عرضه کنندگان کار عمل کرده و انتظار می رود پس از این دوره، نرخ مشارکت و تمایل آنان به نسبت قابل ملاحظه ای کاسته شود.

انتخاب گروه سنی مربوط به سالخوردگان را می توان از سن ۶۰ سال به بالا تعریف نمود البته انتخاب این گروه سنی را می توان از سن ۶۵ یا ۷۰ سالگی نیز تعریف نمود. در تعریف و تحلیل مساله بیکاری ساختاری گوه سنی بالای ۶۰ سال بمعنای خروج بخشی از نیروی کار از درون بازار است اما چنانچه بر اساس آمار موجود مشاهده می شود بیشتر آنها در بازار کار باقی می مانند و تغییر چندانی در تعداد آنها رخ نمی دهد. طبق آمار موجود در بین سالهای ۱۳۴۵-۸۰ نرخ مشارکت مردان بین ۶۰-۶۴ دارای رشد ۷۵ درصدی است در همین راستا تعداد مردان شاغل بالای ۶۵ سال نیز ۴۸ درصد افزایش را نشان می دهد، بنابراین طبق آمار موجود نرخ مشارکت بالای افراد سالخورده در جامعه نشان دهنده شرایط درآمدی حاکم در کشور است که آنها را مجبور به باقی ماندن در بازار کار کرده است. و همین ماندگاری، بر اساس داده های موجود معادل دومیلیون و ششصد و هشتاد و شش هزار فرصت شغلی را اشغال کرده است؛ اما

نرخ مشارکت زنان با توجه به آمار موجود برای سالهای ۱۳۴۵-۸۰ نرخ مشارکت زنان ۶۰-۶۴ ساله حدود ۸ درصد است که این میزان برای زنان ۶۵ سال به بالا به ۵ درصد کاهش یافته است (با استفاده از سالنامه آماری سال، ۱۳۸۱) بطور کلی با توجه به موارد گفته شده اگر نیروی بازنشسته به موقع از چرخه فعالیت خارج شوند معضل بیکاری جوانان به نسبت کمتر خواهد شد و این امر میسر نمی شود مگر اینکه وضعیت معیشتی باز نشستهگان تامین گردد.

صبوحی (۱۳۸۱) در تحقیق خود معتقد است، ورود مجدد بازنشستهگان به بازار کار خصوصا، در مشاغل بخش خصوصی، میزان اشتغال به کار فارغ التحصیلان دانشگاهی را تحت شعاع قرار داده است (صبوحی، ۱۳۸۱). به طور حتم هیچ نیروی بازنشسته ای به ویژه در شرایط فعلی کشور و بحران بیکاری نباید جایگزین نیروی کار جوان شود، اما می توان در اداره ها و شرکت های مختلف، ترکیبی از هر ۲ گروه را به کار گرفت تا چند نیروی جوان تحت مدیریت یک نیروی با تجربه فعالیت کنند (مارانی، ۲۰۰۷). نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق مارانی (۲۰۰۷)، صبوحی (۱۳۸۱) همخوانی دارد.

عامل دیگر مورد بررسی توجه جامعه به متخصصین تربیت بدنی می باشد. این عامل از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت ششم و از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه غیر دولتی در جایگاه هفتم قرار گرفت. جامعه ورزشی کشور به خصوص در سطوح عالی مدیریت، ربطی به استفاده از دانش، تجارب و داده های علمی مراکز آکادمیک ندارد، و دست اندرکاران تشکیلات ورزشی هیچ برنامه ای برای جذب یا استفاده از علوم و متون ورزشی نداشته و از کارشناسان و اساتید خبره دانشگاه ها در بهترین شکل ممکن تنها به صورت مشاور استفاده می کنند، از سوی دیگر نیروی انسانی موجود در اختیار وزارت ورزش و جوانان (به عنوان محور سیاست های بخش تربیت بدنی) برای تحقق برنامه ها کفایت نمی کند و از سویی، مدیران وزارت ورزش و جوانان با عدم همکاری و دعوت نکردن از مراکز و اساتید دانشگاهها (و به جرات می توان گفت که با طرد آنها) در راه تحقق ورود متخصصین به دستگاههای اجرایی ورزش کشور کوشش نکرده اند. در کشورهای پیشرفته کار سیاست گذاری با وزارت ورزش و جوانان است و کار تحلیل، تجزیه و ارائه راهبردها و برنامه ریزی ها بر عهده ی اساتید دانشگاه ها است، اما در کشور ما با وجود پایگاه های ورزش قهرمانی و دانشگاه های تربیت بدنی با آزمایشگاه های مجهز و متخصصین امر که می توانند نقش بسزایی در تقویت ورزش قهرمانی و حرفه ای ایفا کنند، این سوال حایز اهمیت است که دستگاه ورزش چه تعداد از این متخصصین را در بخش تجزیه و تحلیل و برنامه ریزی های ورزش به خدمت گرفته است. امروزه سطح دانش و اطلاعات مربیان طوری نیست که راهبردهای علمی را به راحتی بپذیرند.

با وجود این که متخصصین ما نقاط ضعف و قوت‌ها را مشخص و تجزیه و تحلیل می‌کنند. ضرورت‌های ورود پیدا کردن متخصصان ورزشی به دستگاههای اجرایی کشور - برنامه‌های تربیت بدنی و ورزش کشور در دوران سنت رشد خود باقیمانده است. از این رو ورود متخصصین تربیت بدنی به دستگاههای اجرایی ورزش کشور باعث برطرف شدن این مشکلات می‌شود. تجربه کشورهای توسعه یافته نشان می‌دهد آن‌جا که موسسات آموزش عالی در موضوع رشته تربیت بدنی به کمک بخش‌های خدماتی تربیت بدنی شتافته، مشکلات و نیازهای بخش به خوبی تعریف شده است، به تدریج با روش‌های علمی به حل مشکلات و تقویت ساختارهای موثر و بخش تربیت بدنی یاری رسانده‌اند و پیامد رشد همه جانبه تربیت بدنی و کسب موفقیت‌های بین‌المللی بوده است. در کشور ما به علت سیاست انقباضی مدیران دستگاه اصلی ورزش و با وجود رشد کمی و کیفی نیروی انسانی بخش تربیت بدنی و قابل قبول دانستن تلاش‌های مراکز دانشگاهی در رشد نیروی انسانی بخش تربیت بدنی و قابل قبول دانستن تلاش‌های مراکز دانشگاهی در رشد نیروی انسانی متخصص، کوچکترین همکاری را با دانشگاهها ممکن نساخته، لذا برنامه ریزی‌های لازم برای وارد ساختن مبانی علمی در ورزش کشور که محور اصلی آن نیروی انسانی ورزیده در دستگاههای اجرایی ورزش کشور است میسر نشده است. پس علمی کردن ورزش یکی از ضرورت‌های ورود دانشگاهیان به دستگاههای اجرایی ورزش برای پیشرفت ورزش کشور است. ضرورت دیگر در ورود دانشگاهیان به دستگاههای اجرایی ورزش، علمی کردن برنامه‌های توسعه است که ارائه می‌شود. تبدیل شدن سازمان تربیت بدنی به وزارت ورزش و جوانان اگرچه در ظاهر قدم مهم و خوبی برای توسعه ورزش کشور است، ولی برای تحقق این مهم احتیاج به زیرساختهای است که یکی از این زیرساختها وجود نیروی انسانی کارآمد و آگاه است، که با ورود اساتید مجرب دانشگاهها به ادارات تربیت بدنی می‌توان زیرساخت نیروی انسانی وزارت ورزش و جوانان به نحو احسن می‌توان تامین شود (شبکه خبری، تحلیلی تیترا، ۱۳۹۲). ۵۵ درصد از فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی معتقدند که از مزایای شغلی بسیار پایین در مقایسه با کارشناسان سایر رشته‌ها برخوردارند (علیزاده، ۱۳۷۵). بنابراین بین میزان تحصیلات و مقاطع تحصیلی دانشجویان با نگرش آنان به آینده شغلی رابطه‌ی معنی‌دار منفی وجود دارد (صفدریان، ۱۳۸۵). از جمله موانع اجتماعی کار می‌توان به مناسبات حاکم به سازمان کار، خانواده، مشکلات فرهنگی جامعه، نبود فرصت‌های شغلی مشخص، عدم اطمینان در بازار کار، کمبود دانش و مهارت‌های حرفه‌ای و کمبود راهنمایی و مشاوره اشاره کرد (بای‌داکیو، ۲۰۰۹) بطور کلی فارغ التحصیلان کارشناس ارشد تربیت بدنی نسبت به فارغ التحصیلان

کارشناس ارشد رشته های پزشکی از منزلت و دستمزد کمتری برخوردارند (قریشی، ۱۳۷۷) این عوامل همه بر میزان اشتغال، اهمیت و دستمزد فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی تاثیر گذار است و بایستی جایگاه رشته و ارتباط شغل با نوع رشته تحصیلی در تربیت بدنی از لحاظ برنامه ریزی و سیاست گذاری مورد بازبینی قرار گیرد (کاظمی، ۱۳۷۵).

نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات، صبحی (۱۳۸۱)، علیزاده (۱۳۷۵)، کاظمی (۱۳۷۵)، صفدریان (۱۳۸۵)، بای دا کیو (۲۰۰۹)، قریشی (۱۳۷۷) همخوانی دارد.

آخرین عامل مورد بررسی گسترش مشارکت در زندگی اجتماعی و دانشگاه می باشد. این عامل از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه دولتی در اولویت دوم و از دیدگاه فارغ التحصیلان دانشگاه غیر دولتی در اولویت پنجم قرار دارد. پرداختن به سرمایه انسانی و توسعه آن، زیربنا و نقطه اتکای اصلی در همه ابعاد توسعه است. به طور حتم توسعه همه جانبه بدون توجه به توسعه سرمایه انسانی اتفاق نمی افتد، سرمایه ای که می تواند ظرفیت ساز و دارای مزیت های فراوان باشد. بی شک مهارت آموزی نقش برجسته ای در توسعه نیروی انسانی و توسعه حوزه های کسب و کار و اشتغال دارد. روند رو به رشد جمعیت شهر نشین، امروزه پدیده ای است که همه ابعاد زندگی اجتماعی ما را تحت تاثیر قرار داده است. در زندگی شهری، مسئله توسعه اشتغال پایدار و حرفه آموزی ضرورتی اجتماعی و الزامی برای مدیریت شهری است. به عبارتی پرداختن به این مقوله از یک سو نیاز اجتماعی محسوب می شود و از سوی دیگر راهکار مدیران برای اداره بهتر یک شهر توسعه یافته است. بطور کلی در تحقیقی که علیزاده (۱۳۷۵) بر روی دانشجویان تربیت بدنی انجام داد نشان داد، ۷۸ درصد از فارغ التحصیلان معتقدند که از موقعیت اجتماعی و فرهنگی بسیار خوبی برخوردارند (علیزاده، ۱۳۷۵). ارزش ها، نگرش ها و انتظارات دانش آموختگان بر روی بیکاری آن ها موثر است (یعقوبی، ۱۳۸۰)، وجود جذابیت های کاذب در اجتماع مهمترین مشکل اشتغال فارغ التحصیلان به حساب می آید (برآبادی، ۱۳۸۸). النا و همکاران (۲۰۰۵) در طی تحقیقی، به تاثیر فرهنگ و ساختار اجتماعی بر روی سطح پیشرفت و رضایت شغلی فارغ التحصیلان تاکید می کنند (النا و همکاران، ۲۰۰۵) از اینرو دشنگ و همکاران (۲۰۱۱) طی تحقیقی به این نتیجه رسیدند که، اعتماد به نفس در دانش آموختگانی که در شهر زندگی می کنند نسبت به هم مدرکهایش در روستا بیشتر است و شغل بهتری نسبت به آنها به دست می آورد افرادی که در روستاها زندگی می کنند کمتر در مشاغل مهم استخدام می شوند این خود باعث کاهش انگیزه آنها در شرکت در کلاس های درس شده (دشنگ و همکاران، ۲۰۱۱)، ویژگی های شخصیتی نیز عامل مهمی در استخدام فارغ التحصیلان است (تاوولی و جایان زانج، ۲۰۱۱) بطور کلی ارزش گذارهای نادرست

فرهنگی در مورد کار از عوامل پایین بودن بهره‌وری نیروی کار در اقتصاد ایران است (خداداد حسینی، ۱۳۸۴) که اکثر ارزش‌گذاری‌ها بر اساس محیط و اجتماع صورت می‌گیرد تا جایگاه به گزارش نشریه تحقیقات اقتصادی خاورمیانه (۱۳۸۴)، ۶۰ درصد از خودکشی‌ها در ایران به طور مستقیم با مساله بیکاری ارتباط دارد و فقدان فرصت شغلی مناسب برای قشر تحصیل کرده و نخبگان جامعه ایران موجب بروز معضل فرار مغزها شده است، این مسئله در جای خود احتیاج به تامل دارد و با توجه به هزینه‌ی هنگفتی که دولت جهت تحصیل فارغ‌التحصیلان دانشگاهی می‌کند بایستی راهکارهای مناسبی را جهت نگهداشت این نیروهای جوان و متخصص نماید. نشریه تحقیقات اقتصادی خاورمیانه (۱۳۸۴).

نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات علیزاده (۱۳۷۵)، یعقوبی (۱۳۸۰)، برآبادی (۱۳۸۸)، تانگ (۱۹۹۹)، دشنگ و همکاران (۲۰۱۱)، چانچ‌ها و چنچ (۲۰۱۱)، تاولی و جایان زانچ (۲۰۱۰)، مونر و ولف (۲۰۰۹)، النا و همکاران (۲۰۰۵)، بای داکو (۲۰۰۹)، خداداد حسینی (۱۳۸۴)، نشریه مطالعات تحقیقاتی خاورمیانه (۱۳۸۴) همخوانی دارد.

نتیجه‌گیری کلی، بطور حتم کلیه عوامل بررسی شده اجتماعی که عبارتند از: پرداخت هزینه‌های دانشجویان دانشگاه‌های دولتی، توسط دولت گسترش مشارکت در زندگی اجتماعی و دانشگاه، بکارگیری افراد با توجه به روابط خویشاوندی، امنیت اجتماعی و شغلی، جوان بودن ساختار جمعیت، توجه جامعه به متخصصین تربیت بدنی، ورود مجدد بازنشستگان به بازار کار، ایجاد فرصت‌های مطلوب برای اشتغال کلیه فارغ‌التحصیلان در جامعه، حذف رابطه‌گرایی در اعطای تسهیلات پژوهشی همگی در اشتغال فارغ‌التحصیلان کارشناس ارشد تربیت بدنی نقش عمده‌ای را بازی می‌کنند.

منابع

۱. آقاشاهی، محمد رضا، ۱۳۸۶، «بررسی انتظارات شغلی دانشجویان دانشگاه یزد»، تهران: دانشگاه پیام نور، پایان‌نامه کارشناسی.
۲. آمار آموزش عالی. موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۹۰.
۳. انتظاری، یعقوب. «ارائه الگویی برای هماهنگ‌سازی نظام آموزش عالی با تحولات مبتنی بر دانش در نظام اشتغال؛ مورد برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران.» فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی ۵۳ (۱۳۸۸).
۴. برآبادی، سید ابوالقاسم، محمدی، ملک، اسدی، علی. "تحلیل موانع آموزشی، اجتماعی -

- فرهنگی اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی " . مجله اجتماعی - اقتصادی - علمی - فرهنگی . شماره ۱۰۹ - تیر ۸۸ .
۵. برومند ، محمد رضا (۱۳۹۰) ، طراحی الگوی استراتژیک اشتغال دانشجویان تربیت بدنی ، پایان نامه ی دکتری ، دانشگاه گیلان .
۶. پاسبان ، فاطمه (۱۳۸۵) ، عوامل اقتصادی و اجتماعی موثر بر اشتغال زنان روستایی ایران (۱۳۴۷ تا ۱۳۸۳) ، مجله ، اقتصاد کشاورزی و توسعه ، سال چهاردهم ، شماره ۵۳ .
۷. جوادیان صراف ، نصراله ، شجاع ، رضا ، (۱۳۸۷) ، " بررسی نگرش دانشجویان تربیت بدنی به موانع کارآفرینی و مشکلات راه اندازی کسب و کار بعد از فراغت از تحصیل . " پژوهش در علوم ورزشی ، (۲۲) ، ۸۱-۹۵ .
۸. حیدری نژاد ، صدیقه و میرحسینی ، فرناز . بررسی عوامل موثر بر آمادگی کارآفرینی دانشجویان تربیت بدنی و مقایسه با دانشجویان دانشکده های علوم انسانی دانشگاه شهید چمران اهواز . اولین همایش ملی مدیریت ورزشی ، آمل ، دانشگاه شمال ، ۱۳۸۷ .
۹. دهنوی ، حسنعلی (۱۳۷۶) ، بررسی وضعیت شغلی فارغ التحصیلان رشته مدیریت دانشگاههای تهران ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه علامه طباطبایی .
۱۰. رایبیز ، استیفن پی ، ۱۳۸۶ ، « مبانی رفتار سازمانی » (ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر محمد اعرابی) ، تهران : دفتر پژوهشهای فرهنگی .
۱۱. سوری ، حجت (۱۳۸۵) . اشتغال و توسعه ورزش کشور ، همایش سراسری کارآفرینی .
۱۲. شفیع آبادی ، عبدالله ، ۱۳۸۶ ، « راهنمایی تحصیلی و شغلی و نظریه های انتخاب شغل » ، تهران : انتشارات رشد .
۱۳. شعرباف ، احمد ، بررسی نحوه توسعه کارآفرینی و اشتغال زایی با استفاده از اینترنت و تجارت الکترونیک در ایران ، همایش دانشگاه و اشتغال دانش مدار ، خراسان جنوبی ، ۱۳۸۸ .
۱۴. صبحی ، فرحناز . " بررسی و تحلیل علل بیکاری دانش آموختگان (دیدگاههای مدیران بنگاهها، دانشگاهها و دانش آموختگان) ، " سمینار ارائه نتایج طرح نیازسنجی نیروی انسانی متخصص . ۱۳۸۱ .

۱۵. صفدری ده چشمه، فرانک. دل آرام، معصومه. پروین، ندا، ۱۳۸۵، «عوامل موثر در پیشرفت تحصیلی دانشجویان از نظر دانشجویان و اساتید دانشکده پرستاری و مامائی دانشکده علوم پزشکی شهر کرد در سال ۱۳۸۳»: مجله دانشکده علوم پزشکی شهرکرد، دوره ۹، شماره ۲، صص ۷۷-۷۱.
۱۶. صالحی، محمد جواد(۱۳۷۷)، بررسی وضعیت اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
۱۷. صنعت خواه، علیرضا. «بررسی عوامل موثر بر بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاه ها.» کار و جامعه ۱۰۹ (۱۳۸۸): ۷۵-۵۸.
۱۸. ضیائی بیگدلی، محمد تقی. موانع اشتغال پایدار و راهکارها، پژوهشنامه اقتصادی، ۱۲۹ - ۱۱۳، ۱۳۸۶.
۱۹. دباغ، رحیم (۱۳۸۰). بررسی سیاست های اشتغال زای کشورهای مختلف، مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
۲۰. عمادزاده، مصطفی (۱۳۸۸)، اقتصاد آموزش و پرورش، انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان، چاپ اول.
۲۱. علیزاده، محمدحسین، نصیری، خسرو، (۱۳۸۰)، بررسی مشکلات شغلی دانش‌آموختگان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، حرکت، (۷)، ۷۷-۹۰.
۲۲. علیزاده، محمد حسین، ۱۳۷۵، «بررسی مشکلات شغلی فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی»، طرح پژوهشی، دانشگاه تهران.
۲۳. فاضلی، عصمت. «رابطه شغلی - تحصیلی و بهره وری دانش‌آموختگان روانشناسی در ایران.» فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی ۲۷ و ۲۸ (۱۳۸۲): ۲۴۴-۲۱۵.
۲۴. قریشی راد، فخر السادات، ۱۳۸۷، «بررسی میزان امیدواری به اشتغال در آینده دانشجویان رشته های علوم انسانی»: مجله ی پژوهشی دانشگاه اصفهان، جلد ۲۹، شماره ۱، سال ۱۳۸۷، صص ۶۶-۴۷.
۲۵. کاظمی پور، شهلا(۱۳۷۶)، افزایش فارغ التحصیلان، پیامدها و مخاطرات، روزنامه همشهری، شماره ۱۲۴۶، ۱۴ اردیبهشت.

۲۶. مهدوی، سید محمد صادق، سلماسی، مهدیه (۱۳۸۸)، عوامل اجتماعی - اقتصادی موثر بر اشتغال زنان ایرانی مهاجر به کلگری، مجله جامعه شناسی معاصر، سال اول، شماره سوم.
۲۷. محسنین، محسن (۱۳۷۷)، مشکلات و تنگناهای اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی، اقتصاد کشاورزی و توسعه، سال ۶، ش ۲۳.
۲۸. نصر اصفهانی، بهرام (۱۳۷۷)، بررسی وضعیت فارغ التحصیلان سالهای ۱۳۶۸ تا ۱۳۷۳ دانشکده بهداشت اصفهان از نظر اشتغال به کار و ادامه تحصیل، مجله علوم پزشکی، سال ۳، ش ۱.
29. Bai-Da Qu (2009). A Research of the Employment Problem on Common Job-seekers and Graduates. *Int. J. Auto. Comp.*, 6(3): 314-318.
30. Bakhtiari, S. "Analysis of Employment and Unemployment Graduates Higher Education System." 1st Conference on Employment and Higher Education System. Tehran. University of Tarbiat Modares, 2007.
31. BRENDA JOHNSTON. The Shape of Research in the Field of Higher Education and Graduate Employment: some issues. *Studies in Higher Education* Volume 28, No. 4, October 2003.
32. Budria, S, Pereira, Pedro T. (2008). The Contribution of Vocational Training to Employment, Job-Related Skills and Productivity: Evidence from Madeira Island. IZA Discussion Papers 3462, Institute for the Study of Labor (IZA).
33. Becker, G. (1964) *Human Capital*. New York: Columbia University Press.
34. Ashton, D. N and Green, F. (1996) *Education, training and the global economy*. Edward Elgar. Cheltenham, UK, Brookfield, US.
35. Hemmati, F. Pezeshki Rad Gh, Chizari M (2007). An Investigation of Employment status and career Success among Graduates of Agricultural Education Centers in East Azarbaijan province. *Iranian Agric. Ext. Educ. J.*, pp. 3-11.
36. King-Jang Yang, Chung-Hua Shun-Hsing Chen and Hsin-I Fan (2010), " Social psychological factors affecting the employment of graduate students in Taiwan", *SOCIAL BEHAVIOR AND PERSONALITY*, 2010, 38(9), 1259-68.
37. Laraya, J. (2009). The Employability of Graduates: A Determinant to Full Employment. *Enhancement of Graduate Employment*. ASAIHL Conference, 20th to 22nd may 2009, AT Colombia, sari Lanka. pp 19-26.
38. Laraya J (2009). The Employability of Graduates: A Determinant to Full Employment. *School of Accountancy and Management*. Centro Scholar University Manila, Philippines. Paper presented at *Enhancement of Graduate*

- Employment - ASAIHL Conference 2009. 20th to 22nd may 2009.
39. Masri, M.W. (2003) Vocational Education and the Changing Demand of the World of Work. President: National Center for Human Resources Development Jordan.
40. Marouani MA (2009). More Jobs for University Graduates: Some Policy Options for Tunisia. Development Institution and Analyses the long terme.
41. Psacharopoulos, G. (1994) Returns to education : an further international update and implications, Journal of Human Resources. 20(4), 583-604.
42. Tao LI, Juyan ZHANG(2010)." What determines employment opportunity for college graduates in China after higher education reform?" China Economic Review 21 (2010) 38-50.
43. Vanessa Ratten, (2010), "Sport – based entrepreneurship: towards a new theory of entrepreneurship and sport management" # springer science + Business Media, LLC.
44. Xiaoxue Li, 2009. Factors affect the Employment of Youth in China. Bachelor Thesis. Data: 2009-06-05 Course: NA3083, Thesis in Economics, 15 ECTS Author: Xiaoxue Li Advisor: Prof. Mats Hammarstedt.

**راهنمای اشتراک نشریات علمی - پژوهشی
پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی**

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

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

- مطالعات مدیریت ورزشی: ۳۰۰۰۰۰ ریال
- فیزیولوژی ورزشی: ۳۰۰۰۰۰ ریال
- مطالعات طب ورزشی: ۱۵۰۰۰۰ ریال
- رفتار حرکتی: ۱۵۰۰۰۰ ریال
- مطالعات روان شناسی ورزشی: ۱۰۰۰۰۰ ریال
- پژوهش در ورزش دانشگاهی: ۳۰۰۰۰۰ ریال

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

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

کدپستی: ۹۱۷۹۸۹۵۵۱۸ تلفن: ۲- ۵۰۲۸۸۴۰-۵۱۱-۰۵۱۱ دورنگار: ۵۰۱۴۲۴۹
پست الکترونیکی: journal@ssrc.ac.ir

**فرم اشتراک نشریات علمی - پژوهشی
پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی**

نام: نام خانوادگی: تحصیلات:

تاریخ شروع اشتراک: از شماره:

شغل:

نشانی پستی:

کدپستی: صندوق پستی: نشانی

الکترونیکی: تلفن:

به پیوست رسید بانکی شماره: مورخ:

به مبلغ ریال بابت اشتراک یکساله ضمیمه است.

امضاء

تاریخ

Analysis of Social Factors on the Employment of Graduates in Physical Education MA in Public and Private Universities

Abolfazl Farahani¹, Leyla Ghorbani GhahFarokhi

Abstract

Obviously , the most important human capital is an appropriate use of these funds is necessary in an integrated system . The aim of this study was to determine the effects of social factors on the employment of graduates in Physical Education MA in public and private universities are . Methods This study - which is based on the analysis and results of applied research is conducted in terms of the field that is in the area of cross-sectional studies (governmental and non -governmental) was estimated using Cochran 's formula was used to estimate sample size and sample size of 360 patients was considered to increase the generalizability and validity of research results to increase the sample size to 421 individuals . Stratified cluster random sampling was performed .the community . For construct validity , exploratory factor analysis indicated that an acceptable construct validity (factor loading= .748) level of reliability equal to .97 (Cronbach's alpha) were reported. The construction of the questionnaire, an exploratory factor analysis using statistical software (SPSS version 20) was applied using confirmatory factor analysis using LISREL statistical software from governmental and non- university graduates government , and social factors affecting the employment of graduates of master's degree in physical education were prioritized .students at public universities , the government of the State University graduate with a load factor (.964) were the first priority . Social factors play a role in the employment of college graduates in general plays.

Keywords: Social Factors, MSc Graduate Physical Education, Employment, Public and Private Universities.

1. Professor, Payame Noor University

Barriers to Sport For All Promotion in Universities

Rahimeh Mehdizadeh¹, Reza Andam², Shahnaz Rouzbahani³

Abstract

The purpose of present research was to investigate Barriers to sport for all promotion in the Iranian universities. This field research was Descriptive–analytical and its statistical population was all of Iranian national universities’ faculties, staff and students. Finally, 779 people (233 faculties, 224 staff and 322 students) participated in the research and completed physical activity barriers’ questionnaire. The questionnaire was five-point likert-type scale that its face and content validity verified by the experts and its reliability was calculated in a pilot study using Cronbach's alpha ($\alpha=0.956$). Exploratory factor analysis (EFA) with a Varimax rotation was used to identify factors. In EFA, of the 66 barriers, 58 items having appropriate factor loading were stand in six factors namely organizational and managerial, environmental, psychological, interpersonal, Lack of social support and time limitations. The results show that the most important factor is “organizational and managerial (3.22 ± 0.85)” and the least important factor is “psychological (2.50 ± 0.95)”. The research factors to be identified were determined by a combination of the following criteria: a) a pre-specification of the number of factors based on the literature review; b) factors selection based on eigenvalues greater than 1.0 (Kaiser criterion); c) visual inspection on the basis of the scree-plot; d) variance description criterion; and e) comprehensibility of the extracted factors. Paying attention to barriers identified in the present research and trying to remove them can cause to mass participation of the academic society in universities’ physical activity and sport for all programs. In addition, in this research, based on identified barriers, some strategies were presented in order to development of sport for all in universities.

Keywords: Sport For All, Promotion, University.

1. Assistant Professor, University of Shahrood

2. Associate Professor, University of Shahrood

3. MSc of sport Management, University of Shahrood

The Relationship Between Perceptions of Parent Autonomy-Supportive with Indices of Well-being in Athlete Male Students: A Self-Determination Theory Approach

Behzad Behzadnia¹, Malek Ahmadi. ², Mohammad Keshtidar³

Abstract

Grounded in the self-determination theory (Deci& Ryan, 1985, 2000), this research examined the effects of perceptions of the parent autonomy-supportive in basic need satisfaction and indices of well-being in athlete male students. The hypothesized mediating role of basic needs was also tested. 440 athlete students in the Eleventh Students Sport Olympiad randomly selected. Perception of parent autonomy-supportive (Grolnick, Deci& Ryan, 1997), Basic Needs Satisfaction in Sport (Johan, Lonsdale & Hodge, 2010), subjective vitality (Ryan & Fredrick, 1997) and positive and negative affect (Watson et al. 1988) scales were used. The results of Pearson correlation show that there are significant relationships between parent autonomy-supportive and indices of well-being. The results of regression, based on multiple mediation models, shows that needs for autonomy and competence were positive mediates and need for relatedness was negative mediate in relationship between parent autonomy-supportive and indices of eudaimonic and hedonic well-being. Results highlight the relevance of parent autonomy-supportive for needs satisfaction and well-being in male students.

Keywords: Parent Autonomy-Supportive, Basic Needs, Hedonic Well-being, Eudaimonic Well-being, Self-Determination Theory.

1. Urmia University

2. Islamic Azad University, Science and reserach Branch, west Azarbaijan

3. Birjand University

Determination of Relationship Between Sport and Cultural Identity among Student Athletes

GholamReza ShabaniBahar¹, Sajad Maghbolli

Abstract

The aim of this study was to determine the relationship between sport and cultural identity among student athletes participating in sports events held in the Iranian West Universities. The society of population consisted of 1100 persons (40% female and 60% male). The research sample was based on Krejcie and Morgan Table. The stratified random sampling has been used to select the relative gender. The sample included 294 male and female athletic teams participating at the Olympiad qualifier matches in the West Region during the academic year 90-91. This study is descriptive- co relational and a researcher-made questionnaire has been used in order to collect the data. The standardized questionnaire included 24 questions consisting of cultural identity. The questionnaire reliability was 0.86. In addition to descriptive statistics, inferential statistical tests such as analysis of variance, one-way and two-sample t-test has been used for analyzing the data. The results of this study showed that there were significant differences with respect to the components of cultural identity among athletes ($p < 0.05$). Furthermore, the sportive environment can create conformity with multicultural environment (90.5%). It will be able also to maintain the ethnic identity among student athletes (83.70%). We can say that the preservation of cultural identity and the acceptance of a new culture depends on athletes background. So, it is recommended that coaches, administrators and athletes always pay attention to cultural issues. At the same time, they must pay a special attention to foundations of cultural, local, national, religious problems among athletes.

Keywords: Academic Sport, Multicultural Environment, Preservation of Ethnic identity.

1. BuAli Sina University

The Relationship Between Group Cohesion and Effectiveness of Male and Female Students Participated in the Eleventh Sport Olympiad Students

Amin Sharari¹, Mahmood Goodarzi², Zeinab Anet³, Omid Jamshidi⁴

Abstract

In team sports, group cohesion is an important factor in the effectiveness of the team. The purpose of this study is examining the group cohesion relationship and team goals to be effective in helping a person. The population of the research was students participating in the field team includes 1,952 people has formed a Eleventh sport Olympiad Students. According to Krejcie & Morgan chart 322 athletes from 24 sports teams of boys and girls were selected as cluster.the Measuring Tools included a Group Environment questionnaire of 18 questions Carron, Vidmeyer and Brawely (1985) (GCS) and Questionnaire on effectiveness of research teams from Batman Billy and Colin Wilson (2002). For data analysis, use from descriptive statistics, including Mean, standard deviation and Inferential statistics including independent t-test and Pearson correlation in SPSS. Significance level is of $p > 0.05$. The results show a direct significant relationship between group cohesion and effectiveness of participation in teams sport. ($p = 0.001$, $r = 0.731$). Independent t-test results indicated that are not significant differences between group cohesion and effectiveness in the two groups of boys and girls. Attractive group of individuals – social component of team cohesion is the most communication with effectiveness.

Keywords: Group Cohesion, Team Effectiveness, Sport Olympiad, Attractive Group of Individuals–Social.

-
1. Ph.D Candidate of Sport Management, Karazmi University
 2. Professor of Sport Management of Tehran University
 3. MSc Student of Sport Management, Tehran University
 4. Ph.D Candidate of Sport Management, Mazandaran University

The Relationship between Empowerment and Readiness for Change in Physical Education Faculty Staff of Tehran

A. Benesbordi¹, M. Moein Fard²

Abstract

The aim of this research is determining the relationship empowerment and readiness for Change in staff of physical education faculties of Tehran. Method of the research is descriptive and correlation kind. The statistical population was all staff of physical education faculties of Tehran Universities (N=81). For sample making the total number of sampling were used and totally 80 questionnaires were gathered. Empowerment questionnaire of Spreitzer (1995) and readiness for Change questionnaire of Elving (2009) for collecting data were used. Ten sports management professors were confirm validity of questionnaires and reliability of questionnaires also was calculated by Cronbach's alpha coefficient (Empowerment: 0.83, readiness for Change: 0.85). The analysis of data was assessed in two distinct levels: descriptive and inference (Kolmogorov smirnov Test, Pearson correlation coefficient and multiple regression). Results showed that the relationship between empowerment and readiness for Change ($r=0.73$, $P= 0.001$) in staff of physical education faculties of Tehran is significant. Also the result of stepwise regression coefficients showed among domains of empowerment: competence ($\beta=0.45$), trust ($\beta=0.28$) and meaningful ($\beta=0.18$) were significant predictors of readiness for Change.

Keywords: Empowerment, Readiness for Change, Organizational change

1. PhD Student of Tehran university

2. Assistant Professor oh Hakim Sabzevari university

Designing Sport Commitment Model of Student Athletes: The Role of Motivation and Satisfaction Constructs

Vahid Irani¹, Mohsen Loghmani², Meisam Rohani³, Noshin Benar⁴

Abstract

The aim of present study was to design of sport commitment model based on their motivation and satisfaction. Hence, in total of 5179 athletes in 11th Olympiad of university sports, participated about 365 athletes (141 girls in Birjand and 224 boys in Oroumieh) in this research by method of Stratified Random Sampling. To gathering the data have been used three questionnaires of commitment (14 items), athlete satisfaction (56 items), and motivation (28 items). After that conducted exploratory factor analysis and validity of constructs, results of confirmatory factor analysis showed that there are four factors for sport commitment, and seven dimensions for each motivation and satisfaction constructs (Goodness Indexes $\geq .90$, RMSEA $\leq .09$, $\chi^2 / df \leq 3$). The path analysis has been demonstrated that verified adequately sport commitment by motivation and satisfaction (RMSEA= .06, $\chi^2/df= 2.53$, GFI= .94, CFI= .93, NFI, .94), and thereby one of the most common was motivation for predicting sport commitment ($R^2= .74$). However, the students' motivation led to their sport commitment through their satisfaction. These findings illustrated that have to attention to students' motivation and their antecedents and explore executive suggestions in this field for creating the sport commitment in student athletes, and improving qualitative and quantity level of university sport major events.

Keywords: Motivation, University Sport, Commitment, Students.

-
1. MSc Student of Sport Management, Guilan University
 2. Ph.D Candidate of Sport Management, Bu-Ali Sina University of Hamedan
 3. Faculty Member of Arak University of Technology
 4. Assistant Professor of Sport Management of Guilan University

**Tehran- Lavizian-shahid rejaee teacher training university- faculty
of physical education and sport sciences**

Abbas Nazarian Madavani¹, Alireza Ramzani²

Abstract

Leisure is Collection of Functions in That people followe with satisfaction, for rest, recreation, developing of information or non-benefit learning and vullentary social participation after action official job and family or social works. Assessing of limiters and faciltors in developing sport and regulare physical activity In leisure time of Shahid Rajaee Tteacher Training University of Tehran. In this research to supportingMorgan's table 400 students assessed with descriptive measurement method. Data was collected with researcher builded questionnaire that containing validity and apparent validity was emphasis by experts.alpha,s kronbakh consent 0/92 and structural validity with factorial analyze was calculated 0/91. U Man -Vitny for compare two group subjectswas used. data analyze with spss 16 software.the results of research showed that is relation signified in $P < 0/1$ level between family month revenue withparticipation insport competition, recreation sport, single sport as swimming and ping- pong. Also, to based on students view, giving free tickets for watching competition and visiting sport places(85 percent), preparing of sport places and facilities in university and dormitoris(79 percent), free giving sport equipments(77/5 percent) are three prioritys method of developing students participationin sport programs. Also, decrease of sport eguipments,(81 percent), sport playces(77 percent) and physical education in school(75 percent), non cultrealization related to benefits of physical activities regular(74/5 percent)are limiter factors developing students participation in sport programs. Therefore recommend to abdating and preparing sport places and facilities annually and also programming in culturalization to participation in sport events such as sport congress or sport brosuers distributing, activingsport competitions need to more than before.

Keywords: Leisure Time, Develop, Sport, Physical Activity.

1,2. Assistant Professor at Tarbiyat badani University

Table of Contents

- .. **Tehran- Lavizian-shahid rejaee teacher training university- faculty of physical education and sport sciences** 7
Abbas Nazarian Madavani, Alireza Ramzani
- .. **Designing Sport Commitment Model of Student Athletes: The Role of Motivation and Satisfaction Constructs**..... 8
Vahid Irani, Mohsen Loghmani, Meisam Rohani, Noshin Benar
- .. **The Relationship between Empowerment and Readiness for Change in Physical Education Faculty Staff of Tehran**.....9
A. Benesbordi, M. Moein Fard
- .. **The Relationship Between Group Cohesion and Effectiveness of Male and Female Students Participated in the Eleventh Sport Olympiad Students** 10
Amin Sharari, Mahmood Goodarzi, Zeinab Anet, Omid Jamshidi
- .. **Determination of Relationship Between Sport and Cultural Identity among Student Athletes** 11
GholamReza ShabaniBahar, Sajad Maghbolli
- .. **The Relationship Between Perceptions of Parent Autonomy-Supportive with Indices of Well-being in Athlete Male Students: A Self-Determination Theory Approach** 12
Behzad Behzadnia, Malek Ahmadi, Mohammad Keshtidar
- .. **Barriers to Sport For All Promotion in Universities** 13
Rahimeh Mehdizadeh, Reza Andam, Shahnaz Rouzbahani
- .. **Analysis of Social Factors on the Employment of Graduates in Physical Education MA in Public and Private Universities** 14
Abolfazl Farahani, Leyla Ghorbani GhahFarokhi

Research on University Sports

- **Chairman Manager: Mahdi Talebpour (Ph.D)**
- **Editor in Chief: Mohammad Keshtidar (Ph.D)**
- **Managing Director: Hamid Reza Maghsoudi Eiman**
- **Executive Director: Behzad Behzadnia**

- **Editorial Board:**
 - ✓ Hasan Asadi (Associate. Prof., Tehran University; Sport management)
 - ✓ Mohammad Esmail Afzalpour (Associate. Prof., Birjand University; Physiology Sport)
 - ✓ ValiAllah Dabidi Roshan (Professor., Mazandaran University; Physiology Sport)
 - ✓ Reza Rajabi (Professor., Tehran University; Sport Medicine)
 - ✓ Farhad Rahmani Nia (Professor., Guilan University; Physiology Sport)
 - ✓ Mohammad Hossein Razavi (Associate. Prof., Mazandaran University; Sport management)
 - ✓ Mahdi Talebpour (Associate. Prof., Ferdowsi Mashahad University & Sport Sciences Research Institute; Sport management)
 - ✓ Mehrdad Anbarian (Associate. Prof., Bu Ali Sina University; bio mechanic)
 - ✓ Abolfazl Farahani (Professor., PayameNoor University; Sport management)
 - ✓ Mohammad Keshtidar (Associate. Prof., Birjand University Sport management)
 - ✓ Habib Honari (Assistant. Prof., Alame Tabatabaee University& Sport Sciences Research Institute; Sport management)

ISSN 2345-3519

Volume1, No3, Summer 2013

- **Address: Research on University Sport at Department of Physical Education, Student Affair Organization. Shahid Mosavi St. Ferdowsi Square.Tehran - I.R.Iran**

Postal Code: 15819-44734

Tel: 021-96664363

Fax: 021-88832098

E-mail: uss@ssrc.ac.ir

Website: www.ssrc.ac.ir

Research on University Sports

One Year, No 3

Summer 2013

In The Name of God