

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فصلنامه علمی - پژوهشی

پژوهش در ورزش‌های دانشگاهی

سال دوم، شماره اول

سال انتشار: بهار ۱۳۹۲

شماره استاندارد بین‌المللی: ۲۳۴۵-۳۵۹۱

شماره پیاپی: ۲

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

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

قیمت: ۳۰۰۰ تومان

فصلنامه علمی- پژوهشی پژوهش در ورزش های دانشگاهی

- مدیرمسئول: دکتر مهدی طالب پور
- سردبیر: دکتر محمد کشتی دار
- مدیر داخلی: حمید رضا مقصودی ایمن
- مدیر اجرایی: بهزاد بهزادنیا
- ویراستار ادبی: بهاره فضلی درزی

- هیئت تحریریه (به ترتیب حروف الفبا)
 - ✓ دکتر حسن اسدی (دانشیار دانشگاه تهران- مدیریت و برنامه ریزی در تربیت بدنی)
 - ✓ دکتر محمد اسماعیل افضل پور (دانشیار دانشگاه بیرجند- فیزیولوژی ورزشی)
 - ✓ دکتر ولی اله دیدی روشن (استاد دانشگاه مازندران- فیزیولوژی ورزشی)
 - ✓ دکتر رضا رجبی (استاد دانشگاه تهران- طب ورزشی)
 - ✓ دکتر فرهاد رحمانی نیا (استاد دانشگاه گیلان- فیزیولوژی ورزشی)
 - ✓ دکتر محمد حسین رضوی (دانشیار دانشگاه مازندران- مدیریت و برنامه ریزی در تربیت بدنی)
 - ✓ دکتر مهدی طالب پور (دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد و عضو پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی- مدیریت و برنامه ریزی در تربیت بدنی)
 - ✓ دکتر مهرداد عنبریان (دانشیار دانشگاه بوعلی سینا- بیومکانیک کلینیکی)
 - ✓ دکتر ابولفضل فراهانی (استاد دانشگاه پیام نور- مدیریت و برنامه ریزی در تربیت بدنی)
 - ✓ دکتر محمد کشتی دار (دانشیار دانشگاه بیرجند- مدیریت و برنامه ریزی در تربیت بدنی)
 - ✓ دکتر حبیب هنری (استادیار دانشگاه علامه طباطبایی و عضو پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی - مدیریت و برنامه ریزی 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

سایت پژوهشگاه تربیت بدنی: www.ssrc.ac.ir

سایت اداره کل تربیت بدنی: www.uso.saorg.ir

اسامی مشاوران علمی این شماره (به ترتیب حروف الفباء)

- ✓ دکتړ ناھید اتقیا
- ✓ دکتړ مالک احمدي
- ✓ دکتړ رضا اندام
- ✓ دکتړ سيد عماد حسيني
- ✓ دکتړ حسن سيد عامري
- ✓ دکتړ غلامرضا شعباني بهار
- ✓ دکتړ مهدي طالب پور
- ✓ دکتړ فرزاد غفوري
- ✓ دکتړ ابوالفضل فراهاني
- ✓ دکتړ حميد قاسمي
- ✓ دکتړ محمد کشتي دار

راهنمای تهیه مقاله فصلنامه علمی - پژوهشی

«پژوهش در ورزش های دانشگاهی»

نشریه پژوهش در ورزش های دانشگاهی به صورت فصلنامه در کلیه گرایش های تخصصی تربیت بدنی و علوم ورزشی بر اساس رویکرد ورزش دانشگاهی به زبان فارسی منتشر می گردد. در این نشریه مقالاتی چاپ می شود که نتایج پژوهش های بنیادی، کاربردی و توسعه ای در حوزه های 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. مقاله ارسالی از نوع مقالات اصیل (Original Article) باشد.

۲. 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. آئین نگارش زبان فارسی به طور کامل رعایت شود و از به کار بردن واژه های خارجی که معادل های دقیق و رسایی در زبان فارسی ندارند، خودداری شود.

۴. مطالب مقاله به صورت یک ستونی و یک خط در میان با رعایت حاشیه لازم (حداقل ۲ سانتی متر) تایپ و همه صفحات شماره گذاری شوند.

۲) نحوه تنظیم مقالات

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

۲- صفحه دوم و سوم به ترتیب شامل: عنوان، چکیده فارسی و عنوان و چکیده انگلیسی به همراه کلید واژه های 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 بچسبند؛

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 آرایه 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/ماکن 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- پایان‌نامه 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.

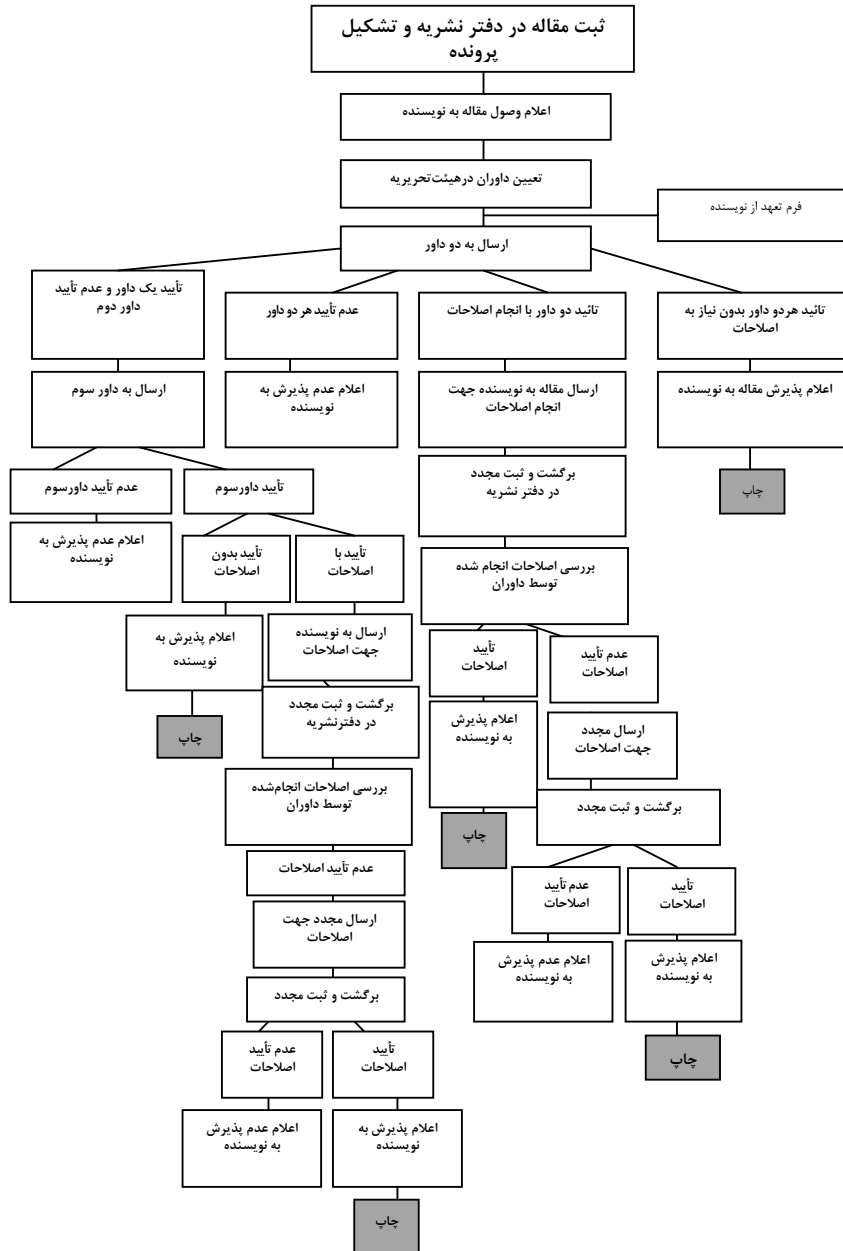
نکات اداری و تعهدی:

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

فرایند چاپ مقاله در نشریه پژوهش در ورزش دانشگاهی



فهرست مطالب

عنوان	صفحه
• رابطه بین سبک‌های رهبری مربیان با هویت ورزشی ورزشکاران رشته‌های تیمی در یازدهمین المپیاد دانشجویان سراسر کشور	۱۳
مهرداد محرم زاده، بهزاد بهزادنیا، شیدا سعیدی	
• بررسی تعهد سازمانی نیروهای داوطلب و کارمندان حقوق‌بگیر ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور	۲۵
رضا اندام، رحیمه مهدی‌زاده، نوشین بنار	
• مقایسه تأثیر تمرین بدنی و تمرین مشاهده‌ای جفتی بر یادگیری مهارت سرویس بلند بدمیتون ..	۳۷
لطف اله کریمی الوار. احمد فرخی. سعید ایل‌بیگی	
• رابطه بین هوش هیجانی و موفقیت ورزشی دانشجویان دختر ورزشکار	۴۷
مجید گلی، علی یونسیان، محمد حسین رضوانی	
• تأثیر مدل آموزش ورزش بر خود تعیین‌گری دانشجویان دختر واحد تربیت بدنی عمومی ۲	۵۹
طاهره رودسرابی، محمد کشتی دار، احمد خامسان، محمد اسماعیل افضل‌پور	
• تحلیل توسعه امکانات زیرساختی ورزشی در تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران	۶۹
حمیدرضا مقصودی ایمن	
• رابطه بین عملکرد خانواده با سلامت روان دانشجویان ورزشکار مرد و زن	۸۷
اقبال زارعی، مریم صادقی‌فر، پروش علی‌پور	
• رابطه بین نوآوری سازمانی با مدیریت دانش در دانشکده‌ها و ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد و سراسری شهر تهران	۱۰۳
سعید حاتمی، حبیب هنری، یزدان سبحانی، علیرضا احمدی	
• بررسی میزان دل‌بستگی شغلی مدیران، کارکنان و اعضاء هیئت علمی و ارتباط آن با جو سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی سراسر کشور	۱۱۳
فرشاد امامی، مهدی طالب‌پور	

رابطه‌ی بین سبک‌های رهبری مربیان با هویت ورزشی ورزشکاران رشته‌های تیمی

در یازدهمین المپیاد دانشجویان سراسر کشور

مهرداد محرمزاده^۱، بهزاد بهزادنیا^۲، شیدا سعیدی^۳

تاریخ دریافت: ۹۱/۸/۲۲

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۱/۱۹

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی وجود رابطه بین سبک‌های رهبری مربیان با هویت ورزشی ورزشکاران رشته‌های تیمی در یازدهمین المپیاد دانشجویان سراسر کشور است. این پژوهش از نوع همبستگی می‌باشد و به شیوه میدانی انجام گرفته است. ۱۰۸۸ ورزشکار در دوازده رشته ورزشی جامعه آماری این پژوهش را تشکیل دادند. نمونه‌ی آماری این پژوهش را ۱۶۵ ورزشکار که به شیوه‌ی تصادفی بعد از قرار گرفتن در جدول مورگان انتخاب شدند، تشکیل می‌دهند. جهت گردآوری اطلاعات پژوهش، علاوه بر پرسشنامه‌ی مشخصات فردی ورزشکاران، از ۲ پرسشنامه‌ی روا و پایا (مقیاس رهبری در ورزش چلادورای، هویت ورزشی چزلاک) استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که بین سبک‌رهبری مربیان و سبک‌های آموزش و تمرین، بازخورد مثبت و حمایت اجتماعی با هویت ورزشی ورزشکاران ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین سبک‌های رهبری رفتار استبدادی و رفتار دموکراتیک با هویت ورزشی ورزشکاران ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد. بین هویت ورزشی ورزشکاران با رشته تحصیلی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی با یکدیگر تفاوت معنی‌داری وجود دارد. در میان سبک‌های رهبری مربیان، سبک بازخورد مثبت و آموزش و تمرین بیشترین رابطه اما سبک رفتار دموکراتیک و رفتار استبدادی کمترین رابطه را با هویت ورزشی نشان داد. به علاوه، مشخص شد که مربیان بیشتر از سبک‌های رهبری آموزش و تمرین، بازخورد مثبت و حمایت اجتماعی و کمتر از سبک‌های استبدادی و دموکراتیک استفاده می‌نمایند. یافته‌های این پژوهش، نشان دهنده نقش تعیین کننده سبک رهبری مربیان در هویت ورزشی ورزشکاران است. بنابراین مربیان باید با انتخاب سبک رهبری مناسب و کارآمد به بهبود هویت ورزشی ورزشکاران تلاش کنند.

کلیدواژه‌های فارسی: سبک‌های رهبری مربیان، هویت ورزشی، ورزشکاران.

۱. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه (نویسنده مسئول) Email: mmoharramzadeh@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی

۳. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی

مقدمه

موفقیت هر تیم ورزشی به عوامل متعددی بستگی دارد، هر تیم و گروه ورزشی از منابع انسانی و مادی تشکیل شده است. از جمله عناصر بسیار مهم و اثرگذار بر بهره‌وری و موفقیت تیم‌های ورزشی، مربی تیم است. چرا که در سازمان‌ها و بویژه تیم‌های ورزشی مربی به عنوان مغز متفکر و پویای تیم در تعیین سرنوشت و کسب بالاترین بازده ممکن نقش و اهمیت غیر قابل انکاری دارد (۱). رهبری بدلیل نقشی که بر اثربخشی فردی و گروهی ایفا می‌کند یکی از فرایندهای مهم در مدیریت منابع انسانی است. رهبری کارآمد سبب بهبود عملکرد، ایجاد انگیزه و رضایت زیردستان می‌شود. رهبری فرآیندی اساسی در هر سازمان یا گروه است و پیروزی یا شکست هر سازمان و تیم ورزشی به رهبری آن نسبت داده می‌شود. سبک رهبری توسط بسیاری از مربیان به عنوان عامل مهم جهت موفقیت یک تیم در نظر گرفته می‌شود. یکی از ابعاد مهم در تصمیم‌گیری مربیان، انتخاب سبک و شیوه مربیگری است. اینکه مربی چگونه تصمیم می‌گیرد کدام مهارت‌ها و استراتژیها را آموزش می‌دهد، چگونه سازماندهی لازم برای تمرین و مسابقه را به انجام می‌رساند. در تصمیم‌گیری چه نقشی را برای ورزشکاران در نظر می‌گیرد. از دیدگاه انشل نمی‌توان سبک رهبری موثری را برای همه موقعیت‌ها و شرایط پیشنهاد کرد، بلکه سبک رهبری مربی باید منطبق با موقعیت باشد (۲).

تحقیقات نشان داده است که نوع رهبری مربیان نقش تعیین کننده‌ای بر مشارکت ورزشی افراد دارد. این موضوع برای مربیان نیز روشن است که نقشی اثرگذار و حیاتی بر ورزشکاران، فرآیندها و پیامدهای فردی و اجتماعی تیم‌های ورزشی ایفا می‌کنند. حتی وسعت این اثرگذاری از محیط ورزشی هم فراتر می‌رود و سایر حوزه‌های زندگی ورزشکاران را در برمی‌گیرد. بنابراین مربیان می‌توانند بر محیط زندگی ورزشکاران، اثرات مثبت و منفی داشته باشند (۳).

وجود تعداد زیاد سبک‌های مربیگری بدیهی است، ولی هیچ سبکی به تنهایی برای همیشه سبب موفقیت نمی‌شود. چلادورای و کارن پی بردند که ورزشکاران برجسته بیشتر نگران دانش و آگاهی مربی هستند تا برقراری ارتباط، در حالی که ورزشکاران جوان و کمتر ماهر، به حمایت عاطفی بیشتری نیاز دارند بنابراین مربیان در هنگام تصمیم‌گیری در مورد سبک رهبری مناسب، باید نیازهای عاطفی ورزشکاران را در نظر بگیرند. روشن است که در بیشتر موقعیت‌های ورزشی، مربی تصمیم نهایی را می‌گیرد، مثلا در خلال رویدادها و مسابقات ورزشی، در طول تمرین، زمان استراحت و آسیب دیدگی ورزشکار، مربی از طریق سبک‌های رهبری مناسب اعمال مدیریت و رهبری می‌کند (۴).

مربیان ورزشی در طول سال‌ها تلاش کرده‌اند با یافتن شناختی واقعی از هویت ورزشکاران خود، آنان را در کسب موفقیت‌های بیشتر یاری رسانند و در میان این هویت‌ها، هویت ورزشی به جایگاه مهمی در این راستا دست یافته است. این هویت، به عنوان بخشی از یک خودپنداره^۱ بزرگ، قادر است تعریف دقیقی از نقش‌ها، نگرش‌ها، باورها و رفتارهای ورزشکار ارائه نموده و به عنوان مبنای عزت و ارزش قائل شده ورزشکار برای نقش "خود" در نظر گرفته شود. افراد با هویت بالای ورزشی، ارزش خود را بر مبنای عملکرد ورزشی قرار داده و تمایل به تقویت عزت نفس از طریق هویت ورزشی قوی خود دارند که بعدها در صورت رسیدن ورزشکار به سطوح نخبگی (به عنوان مثال سطوح ملی، المپیک و حرفه‌ای) رشد می‌کند. در نتیجه اکثر ورزشکاران بر اساس موفقیت‌شان در ورزش، هویت خود را تقویت می‌کنند (۵). تا سال ۱۹۸۰ هویت ورزشی با نگرش‌ها و سبک‌های متنوعی مرتبط بوده است. مربیان ورزشی در طول سال‌ها تلاش کرده‌اند با یافتن شناختی واقعی از هویت ورزشکاران خود، آنان را در کسب موفقیت‌های بیشتر یاری رسانند، و باعث گردیده که هویت ورزشی به جایگاه مهمی در این راستا دست یابد (۶).

مدل پیشرفته هویت ورزشی (چزلاک، ۲۰۰۴) شامل مولفه‌های بیرونی و مولفه‌های درونی است. مولفه‌های بیرونی هویت ورزشی شامل انحصارگرایی و هویت اجتماعی است که به واسطه گروه‌های درون جامعه (مانند خانواده، دوستان، مربیان، معلمان) و زمینه‌ها (تحصیل، ورزش، مذهب)، با میزان تاثیر جامعه بر فرد مرتبط هستند. مولفه‌های درونی از هویت خود، تاثیرپذیری مثبت تشکیل شده و به درجه تاثیر پذیری ادراکات نظیر ارزیابی و تفسیر نقش ورزشکارای اطلاق می‌شوند (۶).

گلبهار (۱۳۸۸) در تحقیقی تحت عنوان (ارتباط بین سبک‌های رهبری مربیان بر هویت ورزشی بازیکنان پسر شرکت کننده در مسابقات والیبال مقطع متوسطه آموزشگاه‌های خراسان شمالی) دریافت که بین رفتار دموکراتیک و استبدادی مربیان با تمامی مقوله‌های هویت ورزشی ارتباط معناداری وجود ندارد اما بین سبک رهبری بازخورد مثبت با تمامی مقوله‌های هویت ورزشی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و بین سبک‌های آموزش و تمرین و حمایت اجتماعی با مؤلفه‌های بیرونی هویت ورزشی (انحصارگرایی و هویت اجتماعی) ارتباط معناداری وجود ندارد در حالی که با مؤلفه‌های درونی هویت ورزشی (هویت خود، تأثیرپذیری مثبت و تأثیرپذیری منفی) ارتباط معناداری وجود دارد (۷). وجدانی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهش خود این نتیجه رسیدند که مربیان از سبک آموزش و تمرین بیشتر و از سبک آمرانه کمتر استفاده می‌کنند و بین

سبک‌های رهبری آموزش و تمرین، دموکراتیک و حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت با انسجام گروهی ارتباط مثبت و معنادار و میان سبک رهبری آمرانه با انسجام گروهی ارتباط معناداری وجود نداشت (۸). آقای (۱۳۹۰) در تحقیق تحت عنوان (ارتباط سبک‌های رهبری مربیان با هویت ورزشی در بازیکنان تیم‌های منتخب دانش آموزی پسر مقطع متوسطه شهر ارومیه) دریافت که بین سبک رهبری دموکراتیک با هویت اجتماعی، انحصارگرایی، هویت خود و تأثیرپذیری مثبت ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد اما بین سبک دموکراتیک با تأثیرپذیری منفی ارتباطی وجود ندارد. همچنین بین سبک‌های رهبری بازخورد مثبت، آموزش و تمرین و حمایت اجتماعی با تمامی مقوله‌های هویت ورزشی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و بین سبک رهبری آمرانه با هویت اجتماعی و انحصارگرایی و هویت خود ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد اما بین سبک رهبری آمرانه با تأثیرپذیری مثبت و منفی ارتباطی وجود ندارد (۹). بزماورد و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق تحت عنوان "رابطه سبک رهبری مربیان و هویت ورزشی و رضایتمندی ورزشکاران شهر کرج" به این نتایج دست یافتند بین سبک رهبری و هویت ورزشی، بین مولفه درونی هویت ورزشی با سبک‌های آموزش و تمرین، رفتار دموکراتیک، رفتار استبدادی، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت، بین مولفه بیرونی هویت ورزشی و سبک‌های آموزش و تمرین و رفتار دموکراتیک ارتباط معنی‌داری وجود دارد (۱۰).

سوچن^۱ (۲۰۰۵)، رابطه میان سبک رهبری ادراک شده مربیان و هویت ورزشی را در ورزشکاران نخبه ژیمناستیک تایوان و مربیان آنها مطالعه کرد، نتایج نشان داد که بین رفتارهای دموکراتیک، حمایت اجتماعی، تمرین و آموزش و بازخورد مثبت با هویت ورزشی ورزشکار رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۱). آلفرمن^۲ (۲۰۰۵) نشان داد جهت توسعه هویت ورزشی در ورزشکاران رشته‌های تیمی رفتار رهبری حمایت اجتماعی بیشتر مؤثر بود اما در رشته‌های انفرادی سبک تمرین و آموزش اثرگذار تر بود (۱۲). آندرسون (۲۰۰۸) با بررسی سهم هویت ورزشی در رشد فعالیت‌های فیزیکی کودکان و نوجوانان دریافت بین هویت بالای ورزشی و فعالیت جسمانی شدید به متوسط ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد که در ورزش‌های انفرادی، هویت ورزشی در کودکان بیشتر از نوجوانان است (۲۳٪ به ۵٪) و در فعالیت‌های گروهی در نوجوانان بیشتر از کودکان است (۱۵٪ به ۵٪) (۱۳). حسینی کشتان (۲۰۱۰) در پژوهشی نشان داد مربیان لیگ برتر فوتبال ایران بیشتر از سبک رهبری آموزش و تمرین و کمتر از سبک دموکراتیک استفاده می‌کنند (۱). الی و همکاران (۲۰۱۰)، در پژوهش

1. Shu-chen
2. Alfermann

خود تحت عنوان ارزیابی سبک‌های رهبری مربی، چارچوب جامع مربیگری را مورد بررسی قرار دادند. این مطالعه شامل ترکیب روش‌های ارزیابی در ۴۹ مطالعه مربیگری رهبری است. نتایج نشان داد که تغییر در رفتارهای رهبری متقاضیان اغلب نتیجه‌اش ارزیابی مربیگری است، که به دنبال ادراک مشتریان از تأثیر مربیگری است (۱۴). بورنس و همکاران^۱ (۲۰۱۲)، رابطه بین هویت ورزشی، تفاوت فردی و رضایت ورزشکار را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که در استفاده از هویت ورزشی به طور کلی ارتباطی معنادار بین این مفهوم هویت و سطح رضایت ورزشکار وجود دارد، همچنین هویت اجتماعی ورزشی و تأثیرپذیری منفی و تأثیرپذیری مثبت به رضایت ورزشکار مربوط بودند در حالیکه شکل انحصاری از هویت ورزشی به طور منفی به رضایت ورزشکار مربوط بود (۱۵). نرودین و همکاران (۲۰۱۲) تحقیقی تحت عنوان "سبک رهبری مربیان و هویت ورزشی ورزشکاران در میان تیم‌های بسکتبال دانشگاه‌های مالزی" به این نتایج دست یافتند که بین سبک رهبری مربیان و هویت ورزشی ورزشکاران ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. و سبک آموزش و تمرین سبک غالب می‌باشد. (۱۶)

مربیانی که نوجوانان و جوانان را در حیطه ورزش آموزش می‌دهند، ارتباط عاطفی نزدیکی با آنان دارند، در نتیجه سبک‌های مربیگری آنان می‌تواند بر شخصیت و هویت ورزشکاران تأثیر به سزای داشته باشد. احتمالاً درک ورزشکاران از سبک رهبری مربیان بر ادراک و باورهای ورزشکاران و در نتیجه بر فرآیندها و پیامدهای مختلفی مانند عملکرد، کارآیی گروهی، هویت ورزشی آن‌ها اثر می‌گذارد (۱۵).

هاردی (۲۰۰۰) در کتاب مربیگری ورزشکاران بیان می‌کند مربیانی که از لحاظ شخصیتی به دیگران برتری دارند، موفق‌ترند. وی اعتماد به نفس، هوش بالا و مسئولیت‌پذیری مربیان را جزء ویژگی‌های مهم شخصیتی آنها بیان می‌کند. نقش مربی در توسعه هویت ورزشی ورزشکاران در موقعیت مسابقات ورزشی، انتخاب مربی واجد شرایط و شایسته، با انتخاب سبک و شیوه مربیگری مناسب، برای رهبری یک تیم ورزشی از درجه اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد (۱۶). با توجه به مطالب ارائه شده، در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که: آیا بین سبک‌های رهبری مربیان با هویت ورزشی ورزشکاران ارتباطی وجود دارد؟

روش تحقیق

تحقیق حاضر به فراخور متغیرهای مورد بررسی در قالب تحلیلی همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است. جمع‌آوری داده‌ها به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق

را ورزشکاران شرکت کننده در یازدهمین المپιάد دانشجویان سراسر کشور تشکیل می‌دهند. ۲۲۸۶ ورزشکار در رشته های تیمی و انفرادی در المپιάد شرکت کرده اند که ۱۰۸۸ ورزشکار در ۵ رشته ورزشی (فوتبال ۱۶ تیم ۲۸۸ ورزشکار، فوتسال ۱۶ تیم ۱۹۲ ورزشکار، هندبال ۱۶ تیم ۲۲۴ ورزشکار، والیبال ۱۶ تیم ۱۹۲ ورزشکار و بسکتبال ۱۶ تیم ۱۹۲ ورزشکار) در یازدهمین المپιάد دانشجویی جامعه آماری این تحقیق را تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری تحقیق حاضر از نوع تصادفی می‌باشد. ۱۸۰ ورزشکار به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند که بدلیل ریزش پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۶۵ ورزشکار نمونه آماری این تحقیق را تشکیل دادند.

با توجه به اهداف تحقیق به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز جهت آزمون فرضیات تحقیق از ابزار اندازه‌گیری مناسب که شامل پرسشنامه‌های استاندارد شده‌ای می‌باشد استفاده گردید. این پرسشنامه‌ها عبارتند از: پرسشنامه مربوط به مقیاس رهبری در ورزش^۱، در سال ۱۹۸۰ توسط چلادورای بر اساس مدل چندبعدی در ورزش باری بررسی و مطالعه رفتار مربیان در موقعیت‌های ورزشی تهیه شده است. که توسط محدث ۱۳۸۹ اعتباریابی و استفاده گردید و پایایی آن را ۰/۹۵ گزارش کرد. روایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ = α محاسبه گردید. این ابزار در قالب ۴۳ سوال، رفتار مربیان را در ۵ بعد رفتار آموزش و تمرین، آمانه، دموکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت ارزیابی می‌کند. پاسخ‌ها بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت^۲، هرگز (۱)، به ندرت (۲)، گاهی اوقات (۳)، اغلب (۴)، و همیشه (۵) ارزش گذاری شدند. با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ثبات درونی این پرسشنامه را در ۵ زیر مقیاس نامبرده به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۸، ۰/۷۹، ۰/۸۳، ۰/۷۱، محاسبه شد پرسشنامه دوم مقیاس AIMS است که توسط چزلاک (۲۰۰۴) ساخته شده و با ۲۵ آیتم ۵ بعدی هویت ورزشی را ارزیابی می‌کند. هویت اجتماعی، انحصارگرایی، هویت خود، تاثیرپذیری مثبت و تاثیرپذیری منفی ابعاد هویت ورزشی هستند. پاسخ‌ها در مقیاس ۱۰ تایی از کاملا مخالفم تا کاملا موافقم ارزش گذاری شده‌اند. ثبات درونی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای AIMS $r=0/87$ به دست آمد. همچنین با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ثبات درونی هر یک از زیرمقیاس‌ها، هویت اجتماعی ۰/۷۰، انحصارگرایی ۰/۸۷، هویت خود ۰/۷۹، تاثیرپذیری مثبت ۰/۷۸، تاثیرپذیری منفی ۰/۶۴ محاسبه گردید. توکلی (۱۳۸۸) روایی این پرسشنامه را ۰/۹۱ گزارش کرده است. در این پژوهش از آمار توصیفی و همچنین به منظور بررسی رابطه

-
1. Leadership Scale for Sport
 2. Point Likert Type Scale

متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون و به منظور مقایسه میانگین متغیرهای تحقیق بین ورزشکاران با رشته تحصیلی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی از آزمون t بین گروه‌های مستقل استفاده خواهد گردید. همچنین از نرم افزار spss نسخه ۱۸ برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده گردید.

یافته‌های تحقیق

اطلاعات به دست آمده در زمینه مشخصات فردی تحقیق حاضر، نشانگر این است که متوسط سن پاسخ‌گویان تقریباً ۲۳ سال بوده است. متوسط مدت فعالیت ورزشی پاسخ‌گویان ۷ سال می‌باشد، همچنین ۳۲/۸ درصد پاسخ‌گویان با رشته تحصیلی تربیت بدنی و ۶۷/۲ درصد با رشته تحصیلی غیر تربیت بدنی در این المپاد شرکت داشتند.

آماره‌های توصیفی حاصل از جداول (۱) و (۲) حاکی از آن است که از میان سبک‌های رهبری مربیان، سبک آموزش و تمرین سبک غالب، و از میان مولفه‌های هویت ورزشی، مولفه انحصار گرایی مولفه غالب در نمونه مورد مطالعه بودند.

جدول ۱. شاخصهای توصیفی مقیاس سبک رهبری و خرده مقیاسهای آن در ورزشکاران رشته‌های تیمی

رشته‌های تیمی					شاخصهای آماری	متغیر
حداکثر نمره	حداقل نمره	انحراف معیار	میانگین	تعداد آزمودنیها		
۲۰۳	۱۰۳	۱۹/۴۹	۱۴۸/۷۶	۱۶۵	سبک‌های رهبری	
۷۰	۳۴	۸/۴۱	۵۰/۴۸	۱۶۵	تمرین آموزش	خرده مقیاسها
۲۹	۱۲	۳/۴۷	۲۰/۸۹	۱۶۵	رفتار دموکراتیک دموکراتیک	
۲۵	۱۰	۳/۱۱	۱۵/۱۷	۱۶۵	رفتار استبدادی	
۳۷	۱۵	۳/۹۴	۲۵/۸۹	۱۶۵	حمایت اجتماعی	
۴۸	۲۴	۵/۵۳	۳۶/۳۳	۱۶۵	بازخورد مثبت	

جدول ۲. شاخصهای توصیفی مقیاس هویت ورزشی و خرده مقیاسهای آن در ورزشکاران رشته های تیمی

رشته های تیمی					شاخصهای آماری	متغیر
حداکثر نمره	حداقل نمره	انحراف معیار	میانگین	تعداد آزمودنیها		
۲۴۳	۱۲۵	۲۹/۷۴	۱۹۳/۰۷	۱۶۵	هویت ورزشی	
۵۰	۱۸	۷/۳۰	۳۷/۰۱	۱۶۵	هویت اجتماعی	خرده مقیاسها
۷۰	۳۲	۱۰/۰۸	۵۲/۴۱	۱۶۵	انحصارگرایی	
۵۰	۲۲	۶/۹۸	۴۰/۰۶	۱۶۵	هویت خود	
۴۰	۲۰	۴/۲۱	۳۵/۶۱	۱۶۵	تاثیرپذیری مثبت	
۴۰	۹	۷/۰۰	۳۷/۹۸	۱۶۵	تاثیرپذیری منفی	

نتایج حاصل از جدول (۳) هویت ورزشی بیشترین همبستگی را با سبک تمرین و آموزش با ضریب همبستگی ۰/۳۸ دارد. همچنین بیشترین همبستگی بین سبکهای رهبری و مولفه های هویت ورزشی مربوط به هویت اجتماعی و سبک آموزش و تمرین با ضریب همبستگی ۰/۳۸ می باشد. کمترین همبستگی بین سبک رهبری رفتار دموکراتیک و مولفه هویت خود با ضریب همبستگی ۰/۱۶، تمرین و آموزش و انحصارگرایی ۰/۱۷ و رفتار دموکراتیک و هویت اجتماعی ۰/۱۸ می باشد. که علی رغم وجود ارتباط بین این متغیرها به دلیل رابطه خیلی ضعیف این متغیرها این ارتباط معنی دار نمی باشد. بین هویت ورزشی و رفتار دموکراتیک، هویت ورزشی و رفتار استبدادی، هویت خود و رفتار استبدادی، تاثیرپذیری مثبت و رفتار استبدادی، تاثیرپذیری منفی و رفتار استبدادی، انحصارگرایی و رفتار دموکراتیک و رفتار استبدادی ارتباط معنی داری وجود ندارد.

جدول ۳. همبستگی سبکهای رهبری مربیان و هویت ورزشی و مولفه های هویت ورزشی

انحصار گرایی	هویت اجتماعی	تاثیرپذیر منفی	تاثیرپذیر مثبت	هویت خود	هویت ورزشی	
۰/۱۷*	۰/۵۰*	۰/۰۰۵	۰/۳۰*	۰/۳۱*	۰/۳۸*	تمرین و آموزش
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۹۴۹	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
۰/۰۹	۰/۱۸*	-۰/۱۲	۰/۰۷	۰/۱۶*	۰/۰۹	رفتار دموکراتیک
۰/۲۴۵	۰/۰۱۷	۰/۱۱۹	۰/۳۴۱	۰/۰۳۷	۰/۳۱۷	
۰/۲۰*	۰/۴۳*	-۰/۰۹	۰/۴۲*	۰/۲۹*	۰/۲۸*	بازخورد مثبت
۰/۰۰۸	۰/۰۰۰	۰/۲۱۶	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
۰/۲۵*	۰/۲۷*	۰/۰۲۹	۰/۲۶*	۰/۲۶*	۰/۲۴*	حمایت اجتماعی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۷۱۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
-۰/۰۰۳	۰/۲۰*	۰/۰۱	۰/۰۶	۰/۰۸	۰/۰۷	رفتار استبدادی
۰/۹۷۰	۰/۰۱۰	۰/۸۶۹	۰/۴۳۴	۰/۲۹۷	۰/۳۵۱	

با توجه به نتایج جدول (۴) آماره آزمون T در ردیف واریانس‌های برابر، مساوی با ۳/۷۵ با درجه آزادی ۳۳۰ می‌باشد. سطح معناداری ۰/۰۰۰ و از ۰/۰۵ کوچکتر است، بنابراین میانگین هویت ورزشی ورزشکاران در رشته‌های تحصیلی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی با یکدیگر تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۴. مقایسه میانگین هویت ورزشی ورزشکاران در رشته‌های تحصیلی تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

آزمون T برای برابری واریانسها							آزمون لیونز برای برابری واریانسها		
فاصله اطمینان ۹۵٪ تفاضل میانگینها		انحراف معیار	تفاضل میانگینها	سطح معناداری	درجه آزادی Df	آماره آزمون T	سطح معناداری	F آماره	
حد بالا	حد پایین	تفاضل میانگینها							
۱۷/۸۶۹	۵/۵۸۹	۳/۱۲۱	۱۱/۷۳	۰/۰۰۰	۳۳۰	۳/۷۵۸	۰/۰۳۹	۴/۲۹۲	واریانسها برابر
۱۷/۵۲۳	۵/۹۳۵	۲/۹۴۲	۱۱/۷۳	۰/۰۰۰	۲۵۰/۶۳۶	۳/۹۸۷			واریانسها نا برابر

با توجه به این که این فرضیه، یک فرضیه نوظهور می باشد، محقق هیچ گونه بنای نظری مربوط به این فرضیه پیدا نکرده است.

بحث و نتیجه‌گیری

در ورزش یکی از عوامل مهم در موفقیت تیم های ورزشی ، نقش مربی آن تیم می‌باشد، یک مربی کارآمد با استفاده از دانش و تجربه خود می تواند موجب توسعه عملکرد ورزشکاران و در نهایت تیم خود شود، مربیگری از مشاغل پیچیده ای است که انجام آن از عهده هر کسی بر نمی آید، یک مربی باید از دانش تخصصی در زمینه رشته ورزشی خود برخوردار باشد. ضمن اینکه باید دارای مهارت در زمینه های مختلف مدیریتی، ارتباطی، انگیزشی و تسلط نسبی به تکنیک ها و تاکتیک های تیمی خود باشد. مربیان نه فقط به اجرای مهارت‌های ورزشی، بلکه باید به مهارت‌های روانی افراد و تیم توجه کنند. رفتارها و سبک‌های رهبری مربیان اثر زیادی بر عملکرد ورزشکاران دارد و یکی از عوامل اصلی در تعیین شخصیت رفتاری مدیران و مربیان در مباحث جدید رفتار سازمانی، توجه به هویت ورزشی ورزشکاران است(۱۱).

یافته‌های این تحقیق نشان داد که مربیان حاضر در این پژوهش بیشتر از سبک رهبری آموزش و تمرین و کمتر از سبک رفتار دموکراتیک و استبدادی استفاده می‌کنند که با تحقیقات حسینی کشتان (۲۰۱۰)، یزماورد (۱۳۹۱) و نظرودین (۲۰۱۲) همخوانی دارد.

بنابراین از دید ورزشکاران رشته های تیمی شرکت کننده در یازدهمین المپیاد دانشجویان، مربیان بر آموزش مهارت ها، تکنیک ها و تاکتیک ها، همچنین انجام تمرینات تاکید ویژه ای دارند. این در حالی است که مربیان به نظر بازیکنان در تصمیم گیری درباره شیوه های تمرین و اتخاذ راهبرد مناسب در مسابقات و به طور کلی مسائل مربوط به تیم کمتر توجه می کنند و معمولاً به تنهایی تصمیم می گیرند.

نتایج پژوهش بین سبک رهبری مربیان و هویت ورزشی ارتباط مثبت و معنی داری را نشان داد که با نتایج آقای (۱۳۹۰)، بزماورد (۱۳۹۱)، نظرودین (۲۰۱۲) همخوانی دارد. نتایج نشان دهنده نقش تعیین کننده سبک رهبری مربیان در هویت ورزشی ورزشکاران است. بنابراین مربیان باید در تیم های ورزشی با توجه به شرایط و اقتضات، سبک رهبری خود را انتخاب نموده و همواره هویت ورزشی را به عنوان یک سازه مهم روانی - اجتماعی مورد توجه قرار دهند و با کشف ابعاد مرتبط با آن، گام های ارزشمندی به سوی موفقیت هر چه بیشتر تیم های خود بردارند.

نتایج نشان داد که هویت ورزشی با سبک آموزش و تمرین، هویت ورزشی و بازخورد مثبت، هویت ورزشی و حمایت اجتماعی، هویت خود و سبک های آموزش و تمرین، رفتار دموکراتیک، حمایت اجتماعی و بازخورد مثبت، هویت اجتماعی و سبک های آموزش و تمرین، حمایت اجتماعی، رفتار دموکراتیک، بازخورد مثبت و رفتار استبدادی، تاثیرپذیری مثبت و منفی و رفتار دموکراتیک، سبک آموزش و تمرین، بازخورد مثبت و حمایت اجتماعی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. که با نتایج تحقیقات آقای (۱۳۹۰) و بزماورد (۱۳۹۱) همخوانی دارد. بین هویت ورزشی و رفتار دموکراتیک، هویت ورزشی و رفتار استبدادی، هویت خود و رفتار استبدادی، تاثیرپذیری مثبت و رفتار استبدادی، تاثیرپذیری منفی و رفتار استبدادی، انحصارگرایی و رفتار دموکراتیک و رفتار استبدادی ارتباط معنی داری وجود ندارد.

با توجه به ضریب همبستگی مثبت بین سبک رهبری آموزش و تمرین، بازخورد مثبت و رفتار اجتماعی با هویت ورزشی، مربیان می توانند با برقراری رابطه دوستانه با بازیکنان، بررسی مشکلات بازیکنان، همچنین حل و فصل اختلافات بین اعضای تیم، درصد حفظ و افزایش هویت ورزشکاران برآیند. ضمن اینکه مربیان با راهنمایی های تاکتیکی و تاکتیکی در هنگام رقابت و تمرین، دادن بازخورد در طول تمرین و مسابقه، آموزش نقاط ضعف و قوت و بهبود مهارت های بازیکنان اهتمام ورزند.

با توجه به تأثیرپذیری هویت ورزشی ورزشکاران رشته های تیمی (به عنوان یک فرایند و پیامد فردی استراتژیک در رشد ورزشکار و موفقیت تیم) از رفتارهای مختلف مربیان، پیشنهاد

می‌شود با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی در زمینه رفتارهای رهبری مربیان، ضمن تبیین و تحلیل رفتارهای رهبری و هویت ورزشی ورزشکار برای بهبود نگرش مربیان تیم‌های ورزشی، آنان را برای انتخاب بهترین شیوه رهبری برای تأثیر مثبت بر هویت ورزشی بازیکنان آشنا نمایند.

منابع:

1. Hoseini, K. M. (2010). The relationship between collective efficacy and coaching styles in professional volleyball league of Iran clubs. *World Journal of Sport Sciences*, 3(1): 1-6
2. Barbara Rieckhoff (2012), " Nature Versus Nurture: Campus Involvements Effect On Student Leadership Development, The Institutional Repository at DePaul University, Master of Arts in Educational Leadership, pp:53-68
3. Hook, Laclea Lea (2012), Athletic Identity, Vocational Identity, and Coaching Leadership Styles in College Student-Athletes and Non-Athletes, 31-may-2012, university of Kanadas, 115 pages, pp:98-101 , <http://hdl.handle.net/1808/10008s>
4. Hein, W., Martin C. E, I. J, Hetty, V. E. (2009). Leadership and team cohesiveness across cultures. *The Leadership Quarterly*, 20: 358-370
5. Chelladurai, P., Carron, A. V. (2000). Leadership Canadian association for health, physical education and recreation sociology of sport monograph series A, Calgary, AB: University of Calgary.
6. Cieslak, T. J. (2004). Describing and measuring the athletic identity construct scale development and validation unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University Columbus.
7. گلبهار، علی (۱۳۸۸). ارتباط رفتار رهبری مربیان با هویت ورزشی بازیکنان پسر شرکت کننده در مسابقات والیبال مقطع متوسطه آموزشگاه‌های خراسان شمالی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه بیرجند
8. وجدانی، م؛ شیخ یوسفی، ر؛ محرم زاده، م؛ حسینی کشتان، م؛ جلیلود، ج (۱۳۹۰). ارتباط بین سبک‌های رهبری مربیان و انسجام گروهی تیم‌های حاضر در دهمین المپیاد ورزشی دانشجویان پسر کشور در سال ۱۳۸۹، نشریه علوم حرکتی و ورزش، نشریه دانشگاه تربیت معلم تهران
9. آقایی، محمود (۱۳۹۰). ارتباط سبک‌های رهبری مربیان با هویت ورزشی در بازیکنان تیم های منتخب دانش آموزی پسر مقطع متوسطه شهر ارومیه، پایان نامه کارشناسی ارشد،

رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه ارومیه

۱۰. بزمورد، سروش (۱۳۹۱)، "رابطه سبک رهبری مربیان و هویت ورزشی ورزشکاران رشته‌های تیمی و انفرادی شهر کرج"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد کرج

11. Shu-Cheng, Houg. (2005), relationship Perceived leadership styles of coaches and the levels of athletic identity of elit female gymnasts Taiwan, University of the incarnate word, available on the <http://proquest.umi.com/pqdw>
12. Alfermann, Dorothee, Lee, Martin, J., Wurth, Sabine, (2005), Perceived leadership behavior and motivational climate as antecedents of adolescent athletes skill development, athletic insight. The Online Journal of Sport Psychology.
13. Andersoon, B. (2008). Contribution of athletic identity to child and adolescent physical activity. American Journal of Preventive Medicine.
14. Katherine, Ely., Lisa A. B., Johnathan K. N., Stephen J. Z., Gina H. B., Wynne W. (2010). Evaluating leadership coaching: A review and integrated frame work. The Leadership Quarterly, 21: 585-599.
15. Burns, N. G, Jasinski, D., Steven, C., Dunn D. F. (2012). Athlete identity and athlete satisfaction: The nonconformity of exclusivity. Personality and Individual Differences, 52: 280-284.
16. Mohamad Nizam Bin Hj, Nazarudi, Mohd Sofian Omar Fauzee, Marjohan Jamal, Soh Kim Geok (2012), Coaching Leadership Styles and Athlete Identity Among Malaysian University Basketball Team, Research Journal of International Studies - Issue 9 (January, 2012) University Malaysia Sabah, Sabah, Malaysia
17. Hardi, M (2000), "Coaching Athletes" , physical education and recreation sociology of sport monograph series A, Catgary, AB: University of Calgary, 399-402

بررسی تعهد سازمانی نیروهای داوطلب و کارمندان حقوق‌بگیر ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور

رضا اندام^۱، رحیمه مهدی‌زاده^۲، نوشین بنار^۳

تاریخ دریافت: ۹۱/۸/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۱/۲۱

چکیده

هدف از تحقیق حاضر بررسی تعهد سازمانی نیروهای داوطلب در انجمن‌های ورزشی و کارمندان حقوق‌بگیر ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌های کشور بود. جامعه آماری تحقیق، کلیه داوطلبان عضو انجمن‌های ورزشی دانشجویی (داوطلبان) و کارمندان حقوق‌بگیر شاغل در ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی کشور می‌باشند. ۱۴۱ داوطلب و ۸۱ کارمند از ۲۰ دانشگاه کشور به روش خوشه‌ای - تصادفی، انتخاب شدند. برای ارزیابی و سنجش میزان تعهد سازمانی از پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و می‌پر (۱۹۹۱) استفاده شد. این ابزار دارای ۱۸ سؤال در سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری است. روایی صوری و محتوایی ابزار تحقیق توسط گروهی از صاحب‌نظران (سه استادیار مدیریت ورزش، دو هماهنگ‌کننده داوطلب در دانشگاه‌های کشور و دو نفر از محققانی که در حیطه داوطلبی مطالعه کرده‌اند) بررسی و تأیید شد. با استفاده از مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت در پیوستاری از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) میزان اهمیت متغیرها از دیدگاه آزمودنی‌ها بررسی شد. برای محاسبه پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد ($\alpha=0/86$) برای پرسشنامه تعهد سازمانی داوطلبان و $\alpha=0/89$ برای پرسشنامه تعهد سازمانی کارمندان). از آزمون‌های آماری کالموگراف - اسمیرنوف، فریدمن و t مستقل برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد ($P<0/05$). نتایج نشان می‌دهد، تعهد عاطفی اولین اولویت برای داوطلبان بود و تعهد هنجاری و مستمر در اولویت‌های بعدی قرار داشتند. این اولویت در کارمندان به ترتیب شامل تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری بود. همچنین تفاوت معناداری بین ابعاد تعهد سازمانی داوطلبان و کارمندان مشاهده شد ($P<0/05$). بین تعهد عاطفی داوطلبان و کارمندان تفاوت معناداری مشاهده نشد. اما تفاوت تعهد مستمر و هنجاری در این دو گروه معنادار بود ($P<0/05$). از نتایج بارز این تحقیق می‌توان به بالا بودن امتیاز تعهد عاطفی در دو گروه داوطلبان و کارکنان اشاره کرد. این بدان معناست که آنها به دلیل احساس تعلق خاطر و وابستگی به سازمان خود، به کار در سازمان ادامه می‌دهند و از تداوم عضویت در آن لذت می‌برند. به عبارت دیگر افراد با تمایل قلبی و میل باطنی در سازمان می‌مانند. نتایج این مطالعه نه تنها به گسترش دانش پایه داوطلبی در حیطه مدیریت ورزش کمک خواهد کرد؛ بلکه به درخواست‌های کاربردی هماهنگ‌کنندگان داوطلب، مدیران و بازاربایان رویدادی پاسخ می‌دهد. نتایج این تحقیق همچنین به مطالعات آتی در این زمینه نیز جهت می‌دهد.

کلیدواژه‌های فارسی: داوطلبان ورزشی؛ تعهد عاطفی؛ تعهد هنجاری؛ تعهد مستمر.

۱ و ۲. هیأت علمی دانشگاه صنعتی شاهرود (۱. نویسنده مسئول) Email: reza.andam@gmail.com

۳. هیأت علمی دانشگاه گیلان

مقدمه

مدیران سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که مهمترین عامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی می‌باشند؛ از این‌رو توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان و انجام هر چه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آن‌ها و حتی وظایف فرانشی منابع انسانی، یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌هاست. تعهد سازمانی یک نگرش و یک حالت روانی است که نشان دهنده تمایل، نیاز و الزام جهت ادامه فعالیت در یک سازمان است. در این بین، تمایل به معنی علاقه و خواست قلبی فرد برای ادامه خدمت در سازمان است و نیاز به این معنی است که فرد به خاطر سرمایه‌گذاری‌هایی که در سازمان انجام داده، ناچار به ادامه خدمت در آن است. هم‌چنین الزام عبارت از دین، مسئولیت و تکلیفی است که فرد در برابر سازمان دارد و خود را ملزم به ماندن در آن می‌بیند. از دیدگاهی دیگر، تعهد سازمانی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر به سازمان است (۱).

یکی از چالش‌های اساسی در سازمان‌ها، جایجایی کارکنان، کم‌کاری، عدم دلبستگی و غرور سازمانی، انگیزه پایین و در نهایت ترک سازمان توسط کارکنان (به‌ویژه کارکنانی که از تخصص بالایی برخوردارند و برای سازمان یک منبع مهم به‌شمار می‌آیند) است. این امر، هزینه‌های بالایی برای سازمان به همراه دارد. از جمله پیامدهای آن می‌توان به پایین آمدن بهره‌وری و هزینه‌های گزاف آموزشی، توانمندسازی، جذب و به‌کارگیری و نیز از دست دادن دانش سازمانی اشاره کرد (۲). مدیریت صحیح تعهد سازمانی می‌تواند منجر به نتایج سودمندی از قبیل افزایش اثربخشی، کاهش ترک خدمت و جایجایی، کاهش تأخیر و غیبت، جذابیت برای افراد خارج از سازمان و افزایش بهره‌وری شود. از دیگر اثرات مثبت آن می‌توان احساس تعلق و وابستگی، احساس امنیت، تصور مثبت از خود و حس غرور، تلاش و کوشش فرد، ثبات عضویت، تجانس و همبستگی، اثربخشی گروهی و کاهش تعارضات در افراد و گروه‌های کاری اشاره نمود (۱).

گزارش شده‌است که در حیطه رفتار سازمانی و ورزش، تعهد به عنوان یک متغیر مهم با نتایج کار افراد در ارتباط است (۳). براساس مطالعات ریچلد (۱۹۹۶) و ففر (۱۹۹۸) تصور می‌شود، تعهد به اثربخشی سازمان کمک می‌کند؛ اگرچه در این زمینه، شواهد معتبری در حیطه مدیریت ورزشی وجود ندارد (۴،۵). ریچلد اظهار داشت، وفاداری نسبت به مشتریان، کارکنان و سرمایه‌گذاران، امری اساسی است و این مسئله می‌تواند، رشد و توسعه سازمان را به دنبال داشته باشد. ایشان تأکید کردند، کارکنان وفادار برای سازمان بسیار باارزش هستند و روابط با

1. Reichheld (1996)

2. Pfeffer (1998)

کیفیت تری را با ارباب رجوع برقرار می کنند و در نتیجه، وفاداری و تعهد آنان باعث افزایش تعهد در ارباب رجوع می شود. افراد متعهد به دنبال فرصت هایی برای یادگیری و پیشرفت حرفه ای هستند، هزینه های استخدام و آموزش را در سازمان کاهش می دهند و این امر باعث سرمایه گذاری در دیگر بخش های سازمان شده و نهایتاً کارایی سازمان را نیز به طور فزاینده ای افزایش می دهند (۴). مطالعات نشان داده اند، کارکنان متعهد یک مزیت رقابتی قدرتمندی برای سازمان ها ایجاد می کنند و استفاده از مدیریت تعهد در سازمان ها در طولانی مدت منجر به بازده اقتصادی بیشتر در آنها می شود (۶).

داوطلبان به عنوان یکی از سه گروه منابع انسانی (افراد حرفه ای، افراد داوطلب و مشتریان) نقش بسیار مهمی در سازمان های ورزشی ایفا می کنند (۷). یکی از چالش های مهم مدیران سازمان ها و رویدادهای ورزشی، حفظ و نگهداری داوطلبانی است که به آنها در اجرای وظایفشان کمک می کنند؛ زیرا با ترک خدمت^۱ و غیبت کمتر نیروهای داوطلب، سازمان ها می توانند زمان و اعتبار مورد نیاز، برای جذب و آموزش داوطلبان جدید را ذخیره نمایند و در عین حال، اثربخشی و رضایت آنان را افزایش دهند (۳). از این رو عواملی همچون تعهد سازمانی داوطلبان موضوع مهمی برای این دسته از مدیران ورزشی به شمار می آید. در زمینه تعهد نیروهای داوطلب دو دیدگاه کلی وجود دارد. در دیدگاه اول، اعتقاد بر این است افراد داوطلب چون هیچ قید و بندی به سازمان بکارگیرنده آنها ندارند؛ بنابراین از تعهد لازم برخوردار نیستند و نمی توان به آنها در خصوص واگذاری کارها، اطمینان و اعتماد کرد. طرفداران این نظریه، ترجیح می دهند از نیروهای رسمی و حرفه ای (کارمندان حقوق بگیر) استفاده نمایند. دیدگاه دوم بر این نکته تأکید دارد که افراد معمولاً نسبت به انجام کاری متعهد می شوند که آن را با اختیار خود انتخاب کرده باشند. آمارها نشان می دهد یکی از دلایل ترک خدمت کارکنان متناسب نبودن شغل با خصوصیات فردی اشخاص است؛ بنابراین چون داوطلبان خود فعالیت مورد نظرشان را انتخاب می کنند؛ پس پایداری و تعهدشان بیشتر است. طرفداران این دیدگاه اعتقاد دارند میزان تعهد داوطلبان برای شروع کار داوطلبانه بسیار بیشتر از افراد حقوق بگیر برای انجام وظایف و مسئولیت های قانونی آنها است (۸، ۹). با توجه به اینکه در کشور ما نیز در سال های اخیر استفاده از داوطلبان در برگزاری اغلب رویدادهای ورزشی داخلی، ملی و بین المللی رشد چشم گیری داشته است، لزوم انجام تحقیقات و مطالعات بیشتر در زمینه ی مسائل مربوط به داوطلبان (تعهد، رضایتمندی، انگیزه و ...) احساس می شود.

حفظ داوطلبان از نظر اقتصادی و غیر اقتصادی اثرات مهمی را برای سازمان ها در پی دارد و

به اثربخشی و کارایی سازمان‌ها کمک می‌کند (۱۰). با این حال شواهدی مبنی بر کاهش داوطلبی در ورزش و افزایش ترک خدمت داوطلبان وجود دارد. این مسئله باعث نگرانی زیادی در بخش ورزش و تفریحات شده است (۱۱). ترک خدمت بالای داوطلبان در استرالیا، برای ۶۵٪ سازمان‌های ورزشی این کشور، مشکلات فراوانی را ایجاد کرده است. بر طبق اطلاعات مرکز آمار استرالیا (۱۹۹۹)، ۶۰٪ از کل ساعات کار داوطلبی، به وسیله تنها ۲/۵٪ از کل جمعیت داوطلبان انجام گرفته است؛ احتمال دارد تصمیم به قطع همکاری داوطلبانه با سازمان با سطح تعهد سازمانی افراد داوطلب ارتباط داشته باشد. به طوری که پایین بودن سطح تعهد داوطلبان نسبت به سازمان ممکن است موجبات ترک همکاری داوطلبانه را فراهم کند، حتی اگر فرد دیگری برای پر کردن جایگاه و شغل او وجود نداشته باشد (۱۲). براساس اطلاعات دیگری در بین سال‌های ۱۹۹۷ تا ۲۰۰۱ در استرالیا تقریباً ۱۷٪ کاهش در مشارکت داوطلبان در مسئولیت‌های غیر اجرایی (داوران، مربیان و...) دیده می‌شود. شاید این مقدار کاهش داوطلبان بدان معنا باشد که آنان برای پرهیز از کار بیشتر، سازمان را ترک می‌کنند که این امر نشانه‌ای از پایین بودن سطح تعهد سازمانی آنها است (۱۳). برخی محققان معتقدند فاکتورهای مختلفی از جمله عوامل شخصی، سازمانی، اجتماعی و اقتصادی منجر به کاهش تعداد داوطلبان در ورزش می‌شود. نتایج مطالعات تجربی نشان می‌دهد، تعهد سازمانی با سطح عملکرد، غیبت از کار و جابجایی شغلی در کارمندان ارتباط دارد (۱۴). این در حالی است که، پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه شناخت تعهد سازمانی داوطلبان اندک است و بیشتر تحقیقات بر روی تعهد سازمانی کارمندان حقوق‌بگیر انجام شده است. هر چند ممکن است یافته‌های به دست آمده در زمینه تعهد سازمانی کارمندان حقوق‌بگیر، برای سازمان‌های وابسته به نیروهای داوطلب، مفاهیمی را در پی داشته باشد؛ اما در عمل این مفاهیم برای آنها زیان‌آور و نامناسب است، زیرا بین افراد داوطلب و کارمندان حقوق‌بگیر از جهات مختلف اقتصادی، روان‌شناختی و غیره تفاوت‌های عمده و اساسی وجود دارد. به‌طور مثال، کارمندان حقوق‌بگیر، از سازمان مزایا و پاداش‌های مالی دریافت می‌کنند؛ ولی داوطلبان نه تنها پاداشی دریافت نمی‌کنند؛ بلکه در بیشتر موارد با قبول کار داوطلبانه در هزینه‌های سازمان نیز سهم می‌شوند (۱۵). لذا برای پیشگیری از کاهش فعالیت داوطلبانه در ورزش لزوم مطالعه تعهد سازمانی در نیروهای داوطلب ورزشی به‌عنوان جامعه هدف و مقایسه آنان با کارمندان حقوق‌بگیر احساس می‌شود.

به دلیل اینکه ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها یکی از سازمان‌های استفاده‌کننده از نیروهای داوطلب در بخش ورزش کشور هستند و با ملاحظه اینکه این ادارات می‌توانند فرصت مناسبی را برای حضور داوطلبانه‌ی دانشجویان در قالب انجمن‌های ورزشی دانشجویی فراهم نمایند؛ لذا

مسئله مورد توجه محقق این است که میزان تعهد سازمانی نیروهای داوطلب حاضر در انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌ها در چه سطحی است؟ و چه تفاوتی بین میزان تعهد سازمانی نیروهای داوطلب با کارمندان حقوق بگیر ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها وجود دارد؟ تا با مطالعه و شناخت تعهد سازمانی نیروهای داوطلب در انجمن‌های ورزشی بتوان ضمن ارائه اطلاعات مفید در خصوص تعهد سازمانی افراد داوطلب، به فرایند حفظ و نگهداری این افراد در انجمن‌های ورزشی کمک نمود. شناخت تعهد سازمانی داوطلبان، علاوه بر فراهم نمودن زمینه حفظ و نگهداری داوطلبان، به مدیران سازمان‌های ورزشی کمک می‌کند تا درک و فهم بهتری نسبت به نگرش‌ها و طرز رفتار داوطلبان در سازمان داشته باشند و رفتارهای نامطلوب آنها مثل غیبت را پیش‌بینی کنند، همچنین با توجه به سطوح تعهد سازمانی نیروهای داوطلب، سیاست‌ها، استراتژی‌ها و برنامه‌های خود را تنظیم و اجرا نمایند و از این طریق علاوه بر صرفه‌جویی در زمان و هزینه‌های سازمان، کارایی و اثربخشی آنان را نیز افزایش دهند و کیفیت محیط کاری داوطلبان را ارتقا و توسعه بخشند.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش به لحاظ هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و به لحاظ روش توصیفی است که به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه‌ی داوطلبان عضو انجمن‌های ورزشی دانشجویی (داوطلبان) و کارمندان حقوق‌بگیر (کارشناسان) شاغل در ادارات تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی (دولتی) سطح کشور می‌باشند. نمونه‌های تحقیق به روش خوشه‌ای - تصادفی از بین کارکنان و اعضای انجمن‌های ورزشی دانشجویی (داوطلبان) شاغل در ادارات تربیت بدنی ۲۰ دانشگاه کشور (از پنج منطقه جغرافیایی شمال، جنوب، شرق، غرب، و مرکز کشور و از هر منطقه ۴ دانشگاه) که انجمن‌های ورزشی در آنجا فعال بود، انتخاب شدند. سپس پرسش‌نامه‌های مربوطه بین نمونه‌ها توزیع و جمع‌آوری گردید، پس از حذف پرسش‌نامه‌های ناقص، تعداد ۲۲۲ پرسش‌نامه (۱۴۱ نفر داوطلب و ۸۱ نفر کارمند) به عنوان نمونه تحقیق مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند.

برای ارزیابی و سنجش میزان تعهد سازمانی، از پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر^۱ (۱۹۹۳) که دارای ۱۸ سؤال است و تعهد را در سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری اندازه‌گیری می‌کند، استفاده گردید (۱۶). روایی صوری و محتوایی ابزار تحقیق توسط گروهی از صاحب‌نظران (سه استادیار مدیریت ورزش، دو هماهنگ کننده داوطلب در دانشگاه‌های کشور و

1. Allen & Meyer(1993)

دو نفر از محققانی که در حیطه داوطلبی مطالعه کرده‌اند) بررسی و تأیید شد. با استفاده از مقیاس پنج ارزشی لیکرت در پیوستاری از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) میزان اهمیت متغیرها از دیدگاه آزمودنی‌ها بررسی شد. برای محاسبه پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد ($\alpha=0/86$) برای پرسشنامه تعهد سازمانی داوطلبان و $\alpha=0/89$ برای پرسشنامه تعهد سازمانی کارمندان). پایایی هر یک از ابعاد پرسشنامه نیز جداگانه محاسبه گردید. میزان پایایی نهایی هر یک از ابعاد پرسشنامه تعهد سازمانی در جدول ۱، آمده است.

جدول ۱. میزان پایایی ابعاد پرسشنامه تعهد سازمانی

ابعاد	شماره سؤالات در پرسشنامه	مقدار آلفای کرونباخ
داوطلبان	عاطفی	۰/۸۴
	مستمر	۰/۶۹
	هنجاری	۰/۸۱
کارمندان	عاطفی	۰/۸۸
	مستمر	۰/۷۸
	هنجاری	۰/۷۵

از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) برای ارزیابی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و همچنین تعیین میزان اهمیت متغیرها استفاده شد. از آلفای کرونباخ برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه‌ها استفاده گردید. چگونگی توزیع داده‌های تحقیق با استفاده از آزمون کالموگراف - اسمیرنوف بررسی شد. به دلیل اینکه توزیع داده‌های تحقیق نرمال بود از آزمون t برای گروه‌های مستقل به منظور مقایسه‌ی ابعاد تعهد سازمانی داوطلبان با کارمندان استفاده گردید. همچنین با استفاده از آزمون فریدمن اولویت ابعاد تعهد سازمانی داوطلبان و کارمندان مشخص گردید.

یافته‌های تحقیق

از ۲۲۲ نفر نمونه آماری که در این تحقیق حضور داشتند، ۱۴۱ نفر نیروی داوطلب (۶۳/۱۲٪) دختر و ۳۶/۸۸٪ پسر) و ۸۱ نفر کارمند (۴۸/۱۵٪ زن و ۵۱/۸۵٪ مرد) بودند. دامنه سنی پاسخ‌دهندگان از ۱۹ تا ۵۳ سال متغیر بود و دارای میانگین سنی $26/89 \pm 7/3$ بودند. بیشتر آزمودنی‌ها در دامنه سنی ۱۹-۲۳ سال (۴۵٪) قرار داشتند. بیشتر داوطلبان مجرد و بیشتر

کارمندان متأهل بودند.

سپس از آزمودنی‌ها خواسته شد تا میزان تعهد سازمانی خود را در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت مشخص نمایند. بر اساس یافته‌های تحقیق بیشترین میزان تعهد سازمانی در بین داوطلبان به «من می‌خواهم جزئی از این خانواده (دانشگاه) باشم.» با میانگین $2/95 \pm 0/95$ اختصاص داشت و کمترین میزان تعهد سازمانی در بین داوطلبان با میانگین $2/55 \pm 1/09$ به «اگر این دانشگاه را ترک کنم، مشکلات زیادی در زندگی‌ام ایجاد می‌شود.» اختصاص داشت. هم‌چنین بیشترین میزان تعهد سازمانی در بین کارمندان به «در حال حاضر، ماندن در دانشگاه یک امر ضروری و مطابق با میل شخصی من است.» با میانگین $4/01 \pm 0/84$ اختصاص داشت و کمترین میزان تعهد سازمانی در بین کارمندان به «اگر اکنون دانشگاه را ترک کنم، احساس گناه خواهم کرد.» با میانگین $2/99 \pm 1/01$ اختصاص داشت.

با استفاده از آزمون فریدمن اولویت ابعاد تعهد سازمانی کارمندان و داوطلبان مشخص گردید. بر این اساس، اولویت ابعاد تعهد سازمانی داوطلبان به ترتیب شامل تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر بود. هم‌چنین اولویت ابعاد تعهد سازمانی کارمندان به ترتیب شامل تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری بود. براساس اطلاعات جدول ۲، بین ابعاد تعهد سازمانی داوطلبان و کارمندان تفاوت معناداری وجود دارد ($p < 0/05$).

جدول ۲. اولویت‌بندی ابعاد تعهد سازمانی داوطلبان و کارمندان حقوق‌بگیر

مقدار p	درجه آزادی	آماره آزمون (خی‌دو)	میانگین کل	انحراف معیار	میانگین	میانگین رتبه	ابعاد	آزمودنی‌ها
p = 0/001	df = 2	75/31	3/59	0/77	3/80	2/38	عاطفی	داوطلبان
				0/78	3/69	2/18	هنجاری	
				0/59	3/28	1/44	مستمر	
p = 0/001	df = 2	26/97	3/59	0/65	3/81	2/45	عاطفی	کارمندان
				0/58	3/53	1/83	مستمر	
				0/64	3/43	1/72	هنجاری	

در این مطالعه با استفاده از آزمون t (برای گروه‌های مستقل) اختلاف میانگین ابعاد تعهد سازمانی داوطلبان با کارمندان بررسی گردید. با توجه به اطلاعات جدول ۳، می‌توان اعلام کرد که اختلاف مشاهده شده بین میانگین‌های تعهد عاطفی داوطلبان با کارمندان معنادار نیست.

($p < 0/05$). در حالی که اختلاف مشاهده شده بین میانگین‌های تعهد هنجاری و تعهد مستمر داوطلبان با کارمندان معنادار است ($p < 0/05$). در نتیجه می‌توان بیان کرد داوطلبان از تعهد هنجاری بالاتری نسبت به کارمندان برخوردار بودند در حالی که تعهد مستمر کارمندان نسبت به داوطلبان در سطح بالاتری قرار داشت.

جدول ۳. مقایسه میانگین ابعاد تعهد سازمانی داوطلبان و کارمندان بر اساس آزمون t

مقدار p	درجه آزادی	آماره آزمون (t)	انحراف معیار	میانگین	گروه‌ها	ابعاد
P = 0/866	df = 220	0/169	0/65	3/81	کارمندان	عاطفی
			0/77	3/80	داوطلبان	
P = 0/003	df = 220	3/01	0/58	3/53	کارمندان	مستمر
			0/59	3/28	داوطلبان	
P = 0/014	df = 220	- 2/48	0/64	3/43	کارمندان	هنجاری
			0/78	3/69	داوطلبان	

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه نشان داد که اولویت ابعاد تعهد سازمانی داوطلبان به ترتیب شامل تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر است و در کارمندان حقوق‌بگیر این اولویت به تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری تغییر یافت. ضمناً بین اولویت این ابعاد تفاوت معناداری در هر دو گروه مشاهده شد. یافته‌های این مطالعه تنها با نتایج مطالعه هان^۱ (۲۰۰۷) همسو است. البته بخشی از نتایج پژوهش حاضر با نتایج مطالعه هان (۲۰۰۷) تناسب ندارد. لازم به ذکر است پژوهش حاضر در بخش داوطلبان ورزشی جزء محدود مطالعاتی است که اقدام به رتبه‌بندی اولویت ابعاد تعهد سازمانی داوطلبان نموده است.

تعهد عاطفی به عنوان اولویت اول از ابعاد تعهد سازمانی داوطلبان و کارمندان حقوق‌بگیر در ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها شناسایی شد که با نتایج هان (۲۰۰۷) و سلطان‌حسینی و همکاران (۱۳۸۸) همسو است. هان تعهد عاطفی را به عنوان مهمترین بعد تعهد سازمانی داوطلبان معرفی نمود و سلطان‌حسینی نیز تعهد عاطفی را به عنوان مهمترین عامل تعهد در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی معرفی کرد. ایشان وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌های دانشگاه را علت این امر دانسته‌اند (۱۷،۳). در تحقیق حاضر تفاوت معناداری بین داوطلبان و کارمندان در این بعد از تعهد سازمانی دیده نشد؛ این یافته نشان

1. Han(2007)

دهنده‌ی این موضوع است که افراد داوطلب و کارمند بیش از هر چیز خود را جزئی از سازمان دانسته و اهداف سازمانی را اهداف خود می‌دانند و متقاعد شده‌اند، سازمان را در رسیدن به اهدافش یاری نمایند. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد یک احساس تعلق عمیقی بین کارکنان و داوطلبان به سازمان وجود دارد و این موضوع می‌تواند نشأت گرفته از نگرش افراد به ماهیت کار (ورزش) در اینچنین سازمان‌هایی باشد.

در این مطالعه افراد داوطلب تعهد هنجاری را دومین بُعد تعهد سازمانی داوطلبان معرفی کردند. در حالی که کارمندان، تعهد مستمر را دومین اولویت خود معرفی نمودند. احتمالاً دلیل این اختلاف ناشی از تفاوت موجود در ماهیت جامعه آماری این پژوهش (داوطلبان و کارمندان حقوق‌بگیر) است. از آنجائیکه کارمندان دارای وابستگی مالی به سازمان خود هستند؛ بنابراین از تعهد مستمر بالاتری برخوردار هستند. تعهد مستمر به عنوان آخرین و کم‌اهمیت‌ترین بُعد تعهد سازمانی داوطلبان شناسایی شد که با پژوهش هان (۲۰۰۷) متناسب است. از آنجا که داوطلبان هیچ‌گونه چشم‌داشت مالی یا اقتصادی را از سوی مدیران سازمان ندارند، پایین قرار داشتن این بُعد در بین ابعاد تعهد سازمانی داوطلبان کاملاً طبیعی به نظر می‌رسد؛ اما این موضوع به معنای نادیده گرفتن این بُعد از سوی مدیران نیست، چرا که داوطلبان برای برآورده کردن برخی از نیازهای خود، حضور در رویداد یا سازمان را امری ضروری قلمداد می‌کنند. این تعهد بیان می‌کند که با گذشت زمان، فرد سرمایه‌ای را در سازمان انباشته می‌کند؛ هر چه سابقه‌ی فرد در سازمان بیشتر شود، این سرمایه نیز انباشته‌تر می‌شود و از دست دادن آن برای فرد هزینه آور می‌گردد. این سرمایه‌گذاری شامل زمان، کسب مهارت ویژه‌ی سازمان (که قابل انتقال نیست)، رفاقت‌های کاری، عوامل سیاسی و عوامل دیگر است که فرد را از جستجو برای کارهای جایگزین منصرف می‌کند. همچنین تعهد هنجاری در حقیقت یک نوع احساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان است. بعضی محققان اعتقاد دارند، تعهد هنجاری نوعی تکلیف اخلاقی است که فرد در قبال سرمایه‌گذاری‌هایی که سازمان برای او انجام داده‌است، در خود احساس تکلیف می‌کند. آن‌ها معتقدند، زمانی این احساس در فرد به وجود می‌آید که سازمان هزینه یا زمان زیادی را صرف آماده‌کردن او برای بهتر انجام دادن کار، کرده‌است؛ لذا یک نوع احساس تکلیف در فرد برای ماندن در سازمان به وجود خواهد آمد. برای مثال کارمند یا داوطلبی که سازمانش برای آموزش او سرمایه‌گذاری می‌کند، ممکن است به این باور برسد که می‌تواند هزینه‌های سازمان را از طریق ادامه فعالیت در آن جبران کند.

در نهایت با توجه به رتبه پایین تعهد مستمر در بین داوطلبان می‌توان بیان نمود داوطلبان بیشتر تحت تأثیر دیدگاه نگرشی (بعد عاطفی و هنجاری) هستند تا دیدگاه رفتاری (تعهد

مستمر). از این منظر محققان تعهد سازمانی را امری عاطفی و نگرشی می دانند. افراد با اعتقاد قوی به اهداف و ارزش های سازمان تمایل به تلاش زیاد برای تحقق اهداف سازمان و تمایل به باقی ماندن در سازمان را خواستارند. همچنین بالا بودن تعهد عاطفی و هنجاری داوطلبان می تواند به واسطه امکان مشارکت سازمانی بیشتر و حمایت سازمان از آنها باشد (۱).

با توجه به اطلاعات جدول ۲، میانگین تعهد سازمانی (کل) آزمونی ها (داوطلبان و کارمندان حقوق بگیر) بیشتر از میانگین نظری (حاصل جمع نمرات نقاط طیف تقسیم بر تعداد نقاط) بوده است؛ بنابراین نتیجه حاصل بیانگر بالا بودن تعهد در هر دو گروه از آزمودنی ها است و همچنین این مقدار در دو گروه برابر است. این میزان تعهد در داوطلبان نشان دهنده کارایی مثبت این گروه از منابع انسانی است. این یافته با نتایج مطالعات هوی ۱ (۲۰۰۷)؛ پرستون و برون ۲ (۲۰۰۴) و استفنس ۳ (۲۰۰۴) همخوانی دارد. آنها معتقد بودند، تعهد یک عامل پیش-بینی کننده در کارایی داوطلبان است (۱۹،۱۸،۱). همچنین بر اساس یافته های این پژوهش می توان این اطمینان را به مدیران ادارات تربیت بدنی در دانشگاه داد تا با اعتماد بیشتر مشارکت این قشر (داوطلبان) را در فعالیت های خود داشته باشند. از سوی دیگر مدیران و مسئولین سازمان های ورزشی برای افزایش تعهد سازمانی داوطلبان خود و حفظ و نگهداری آنان برای رویدادهای آینده باید بیش از پیش به تعهد عاطفی و هنجاری توجه ویژه ای داشته باشند. تا داوطلبان احساس وابستگی اخلاقی و عاطفی بیشتری به سازمان و مدیران آن داشته باشند به گونه ای که با میل و علاقه شخصی خود حاضر به همکاری در سازمان باشند و مشکلات اداره را مشکلات خود بدانند و خود را جزئی از سازمان احساس کنند.

تحقیق حاضر علاوه بر افزایش دانش و آگاهی در خصوص نیروهای داوطلب و تأیید مدل سه بعدی تعهد سازمانی آلن می پر برای سنجش تعهد افراد داوطلب، به مدیران ورزشی و هماهنگ کننده های داوطلبان در مورد نقش های خاص این قشر از نیروی انسانی، کمک می کند. در این راستا اگر تعهد اشتباهاً پرورش داده شود (به عنوان مثال افزایش دائمی پاداش)، ممکن است عملکرد سازمانی داوطلبان را کاهش دهد.

منابع:

۱. باقری مسلم و تولایی، روح اله، (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر تعهد سازمانی در عملکرد سازمان ها،

-
1. Hoy(2007)
 2. Brown & Preston(2004)
 3. Stephens(2004)

دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۰: ۷۳-۹۶.

2. Hoye, R. (2007). Commitment, involvement and performance of voluntary sport organization board members. *European Sport Management Quarterly*, 7(1), 109-121.
3. Han, K. (2007). Motivation and commitment of volunteers in a marathon running event, unpublished doctoral dissertation .university of Florida.
4. Reichheld, F. R. (1996). *The loyalty effect*. Boston: Harvard Business School Press.
5. Pfeffer, J. (1998). *The human equation*. Boston: Harvard Business School Press.
6. Dawley, D.D, et al.(2005). Dimensionality of organizational commitment in volunteer workers: Chamber of commerce board members and role fulfillment, *Journal of Vocational Behavior* 67,pp, 511-525.
7. Chelladurai, P. (2006). *Human resource management in sport and recreation*. (2nd ed.). Champaign, IL: Human Kinetics.
8. Pearce, J. L. (1993). *Volunteers: The organizational behavior of unpaid workers*. London: Routledge.
9. Knoke, D.(1981). Commitment and Detachment in Voluntary Associations. *American Sociological Review* 46:141-158.
10. Perrino, T. (1998). *Volunteerism in Community First Aid Squad: Factors Involving Motivating and Maintaining Members*. Dissertation Abstracts International, Vol.60, No.02B, 862.
۱۱. اندام، رضا؛ همتی نژاد، مهرعلی؛ حمیدی، مهرزاد؛ رضانی نژاد، رحیم؛ کاظم نژاد، انوشیروان، (۱۳۸۸)، بررسی موانع داوطلبی در انجمن‌های ورزشی دانشگاه‌ها، نشریه حرکت تخصصی مدیریت ورزشی، ۲، ۴۹ - ۳۵.
12. Cuskelly, G. (1995). *A Longitudinal Study of Organizational Commitment and Turnover amongst Volunteer Administrators in Sport*. Submitted in fulfillment of the requirement of the degree of Doctor of philosophy, Faculty of Health and Behavioral Sciences Griffith University.
13. Engelberg, T., Zakus, D. & Skinner, J. (2007). *Organisational Commitment: Implications for Voluntary Sport Organisations* [online]. *Australian Journal on Volunteering*, Vol. 12, No. 1: [26]-34.
14. Bang, H. (2007). *Examining Organizational Commitment of volunteers in Non-Profit sport and Recreation Organizations*. A Dissertation Submitted to the Faculty of the graduate school of the University of Minnesota, In partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of philosophy.

15. Auld, C. (2004). Behavioral characteristics of student volunteers. *Australian Journal on Volunteering*, 9(2), 8 – 18.
16. Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three, Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, vol. 78, No.4, PP: 538-551.
۱۷. سلطان حسینی، محمد؛ موسوی، زهره؛ میرصفیان، حمیدرضا؛ اکبری یزدی، حسین، (۱۳۸۸)، توصیف ارتباط بین پایگاه مهارگری با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی دانشگاه های دولتی کشور، نشریه حرکت تخصصی مدیریت ورزشی، ۱، ۱۸۸-۱۷۷.
18. Preston, J. B., & Brown, W. A. (2004). Commitment and performance of non-profit board members. *Nonprofit Management & Leadership*, 15(2), 221-238.
19. Stephens, R. D., Dawley, D. D., & Stephens, D. B. (2004). Commitment on the Board: A Model of Volunteer Directors' Levels of Organizational Commitment and Self-reported Performance. *Journal of Managerial Issues*, XVI(4), 483-504.

مقایسه تأثیر تمرین بدنی و تمرین مشاهده‌ای جفتی بر یادگیری مهارت سرویس بلند بدمینتون

لطف اله کریمی الوار^۱، احمد فرخی^۲، سعید ایل بیگی^۳

تاریخ دریافت: ۹۱/۸/۲۹

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۱/۲۷

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، بررسی تأثیر دو نوع تمرین بر یادگیری مهارت سرویس بلند بدمینتون به صورت میدانی و در فضای واقعی بود. بر این اساس، اثر تمرین بدنی محض و نیز ترکیبی از مشاهده و تمرین در یک برنامه تمرین مشاهده‌ای جفتی مورد مطالعه قرار گرفت. ۴۲ نفر آزمودنی به صورت تصادفی انتخاب و در سه گروه همگن ۱۴ نفری در قالب آرایش‌های تمرین بدنی، تمرین مشاهده‌ای جفتی و کنترل گمارده شدند. مهارت مورد مطالعه در این تحقیق، سرویس بلند بدمینتون بود. جهت سنجش آن از آزمون اسکات و فاکس (۱۹۵۹) که هدف، اندازه‌گیری دقت سرویس بلند بدمینتون است، استفاده شد. آزمودنی‌های دو گروه آزمایشی با برنامه‌های تمرینی مختلف، به مدت ۴ روز متوالی و در شرایط یکسان، به تکرار و تمرین مهارت مورد نظر، پرداختند. گروه کنترل در مرحله اکتساب شرکت نکردند. آزمایش از چهار مرحله پیش‌آزمون، مرحله اکتساب، آزمون یادداری و انتقال تشکیل شده بود و آزمودنی‌های تمرین مشاهده‌ای جفتی اجرای بهتری را در هر دو مرحله به نمایش گذاشتند. نتایج تحلیل واریانس یک راهه و آزمون تعقیبی توکی نشان داد نوع تمرین بر یادداری و انتقال مهارت مورد نظر معنی‌دار بود و آزمودنی‌های گروه تمرین مشاهده‌ای جفتی، یادداری بهتری از مهارت سرویس بلند را نشان دادند. این روند در آزمون انتقال که با نیم متر جابجایی و اضافه‌تر از محل قانونی سرویس ۱۰ دقیقه بعد از آزمون یادداری گرفته شد، ادامه یافت. همچنین، بین هر دو گروه تمرینی با گروه کنترل تفاوت معنی‌داری مشاهده شد. در مجموع، یافته‌ها اثر سودمند ترکیب تمرین جسمانی و مشاهده‌ای را بر یادداری مهارت سرویس بلند بدمینتون را نشان می‌دهند. این نتیجه، در شرایط انتقال که تداعی‌کننده مؤلفه تعمیم‌پذیری می‌باشد، نیز اثربخش بود.

کلیدواژه‌های فارسی: تمرین بدنی، تمرین مشاهده‌ای جفتی، یادداری، انتقال، مهارت بدمینتون.

۱. کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی (نویسنده مسئول) Email: Lotfi.karimi@yahoo.com

۲. دانشیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تهران

۳. استادیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه بیرجند

مقدمه

در حال حاضر، یادگیری یکی از بخش های حساس زندگی ما محسوب می شود. یادگیری حرکتی، مجموعه ای از فرآیندهای همراه با تمرین و تجربه است که به تغییرات نسبتاً پایدار در قابلیت اجرای ماهرانه منجر می شود (۱). همانطور که از تعریف بالا استنباط می شود، مهم ترین و مؤثرترین عامل در یادگیری حرکتی، تمرین، تکرار و تجربه است. در عین حال نیز تمرین محض تضمین کننده یادگیری مطلوب نیست، زیرا یادگیری فراتر از رابطه محرک و پاسخ است. به بیان دیگر، مقدار تمرین با میزان یادگیری یک مهارت، رابطه خطی دارد (۲). علاوه بر این، یکی از اهداف مهم تحقیقات در حیطه یادگیری حرکتی انسان، کشف و تشخیص شرایط تمرینی است که یادگیری مهارت های حرکتی را به حد مطلوب می رساند (۳). از این رو، تنها مقدار تمرین مهم نیست بلکه مؤلفه کیفیت جلسات تمرین بسیار مهم تر است. زیرا شرایط تمرین بهینه، باعث می شود تا اجرای مهارت، بهترین حافظه را برای یادگیرنده شکل دهد. همچنین، پرداختن به موضوع یادگیری حرکتی و عوامل مؤثر بر آن، فوق العاده اهمیت دارد. به طوری که برخی از متخصصین علوم حرکتی بر این باورند که جلسات آموزش و تمرین باید به گونه ای برنامه ریزی شوند که یادگیرنده، از لحاظ حرکتی و نیز پردازش شناختی، درگیر شود؛ تا به این صورت یادگیری حرکتی تسهیل گردد (۴). بر این اساس، علاوه بر مؤلفه های مقدار و کیفیت تمرین که برای اثر بخشی تمرین اهمیت دارد، چگونگی سازماندهی تمرین در جلسات اکتساب، از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است و درک و فهم تأثیر متقابل این روش های متفاوت و تعامل آنها با یکدیگر، کار ساده ای نیست. با این حال، اگر چگونگی تأثیر این متغیرها بر یادگیری را درک کنیم، گام بزرگی به سوی طراحی تمرینات کارآمدتر، برداشته ایم. از طرف دیگر، عوامل زیادی بر مراحل مختلف یادگیری اثرگذارند که یکی از این عوامل مهم بهبود دهنده یادگیری مهارت های حرکتی، الگودهی است که می تواند یک اثر شناختی را در مشاهده گر، از طریق تماشای الگو و نیز تقلید از اجرا کننده فراهم سازد (۵). علاوه بر این، آرمانتییر (۲۰۰۴) اینگونه استنباط کرد که مشاهده بر یادگیری تأثیر مثبت دارد و بیشتر مربیان تربیت بدنی به منظور تسهیل یادگیری یک مهارت، اطلاعات گوناگونی را برای شاگردان شان فراهم می سازند (۶).

همچنین، همه ما این را پذیرفته ایم که برای اکتساب یک مهارت، روش های مختلفی وجود دارد. یکی از روش های متداول برای یادگیری مهارت های حرکتی، تمرین به صورت فیزیکی است. طبق تعریف به اجرای یک فن یا مهارت، به نحو مطلوب و ماهرانه، به طور فیزیکی، تمرین بدنی گویند (۷). همچنین، از دیگر روش های اکتساب مهارت های حرکتی،

تمرین مشاهده‌ای می‌باشد که به شیوه‌های مختلفی ارائه می‌شود. یکی از شیوه‌های ارائه تمرین مشاهده‌ای، تمرین مشاهده‌ای جفتی است که شیا، ولف و ویتاکره در سال ۱۹۹۹ این نوع برنامه تمرینی را برای اولین بار در یادگیری حرکتی ارائه نمودند (۸). تمرین مشاهده‌ای جفتی یا دوتایی نوعی از تمرین مشاهده‌ای است که در آن در حالی که یک شخص در حال انجام تمرین است، شخص دیگر فرصت مشاهده او را دارد و سپس این دو نفر، در کوشش بعدی، جایشان را با هم عوض می‌کنند (۸ و ۹).

در این تحقیق، علاوه بر برنامه تمرین بدنی، تمرین مشاهده‌ای جفتی نیز ارائه شده است. به نظر می‌رسد که این برنامه تمرینی در مقایسه با تمرین انفرادی، می‌تواند بازنمایی شناختی قویتری را در مرحله اکتساب مهارت، ایجاد نمایند. زیرا فوایدی که از ارتباط و تعامل مشاهده و نیز تمرین جسمانی به دست می‌آید، در این نوع تمرین قابل دسترس می‌باشند (۹). شیا و همکاران (۱۹۹۹)، در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که اگر تمرین به صورت جفتی ارائه شود در مقایسه با تمرین انفرادی (بدنی) می‌تواند بدون کاهش در یادگیری، کارایی تمرین را بهبود بخشد (۸). علاوه بر این، شیا و همکاران (۲۰۰۰) در تحقیقی که شامل دو آزمایش بود به نتایج ضد و نقیضی رسیدند. در آزمایش اول گروه تمرین بدنی در آزمون یادداری، یادگیری قویتری را به نمایش گذاشتند. در آزمایش دوم که به مقایسه یادگیری دو گروه تمرین بدنی و ترکیبی با بدنی و مشاهده‌ای پرداختند، به این نتیجه رسیدند که در آزمون یادداری تفاوتی بین دو گروه مشاهده‌اشد (۱۰). تحقیقات دیگر، نشان داده‌اند که الگودهی می‌تواند فرآیندهای یادگیری و توانایی کشف خطا را تسهیل کند، اما تأثیر آن مانند تمرین جسمانی نیست، از این رو این چالش باقی مانده است که آیا اثرات تمرین مشاهده‌ای بر میزان فراگیری شبیه تمرین‌های جسمانی هستند یا خیر؟ (۱۱). از طرف دیگر، گرانادوس و ولف (۲۰۰۷) نشان دادند که تمرین مشاهده‌ای جفتی در مقایسه با تمرین انفرادی، باعث فواید زیادی از جمله؛ تنظیم هدف‌گزینی در سطوح بهینه‌تر، حس رقابت بهتر و هیجان بیشتر در طی کوشش‌های دوره اکتساب می‌شود. این فواید اساساً به دلیل فرصت مشاهده شخص مجری مهارت می‌باشد که او هم در حال یادگیری با استفاده الگوی غیر ماهر است. این روند بر عملکرد و یادگیری مهارت‌های حرکتی، اثربخش است (۹). علاوه بر این، آنها اینگونه بیان نمودند که تمرین کردن به همراه یک یادگیرنده دیگر و فرصت مشاهده‌ای که از این طریق میسر می‌شود، پیشرفت در عملکرد را به ارمغان خواهد آورد و در نتیجه، موجب بهبود یادگیری می‌شود (۹). از این رو، به نظر می‌رسد که با این روش تمرینی، جنبه‌های یادگیری مختص مشاهده با مناسب‌ترین روش برای یادگیری مهارت‌های حرکتی، هدایت می‌شود. همچنین، دیکن و پروتو (۲۰۰۰) در تحقیقی

که شامل دو آزمایش بود به بررسی میزان یادگیری حل کردن جداول پیچیده تحت برنامه های تمرینی مختلف (بدنی، مشاهده ای و ترکیبی از این دو) پرداختند. نتایج نشان دادند که فواید کامل مشاهده بعد از تعامل با تمرین بدنی، آشکار می شود و موجب توسعه طرح شناختی (بازنمایی شناختی) صحیح و کارکردی در مرحله اکتساب مهارت، می شوند (۱۳). به بیان دیگر، فرآیند شناختی حاصل از تمرین مشاهده ای با انجام تمرین جسمانی به مرحله ظهور خواهد رسید. همچنین، نزاکت الحسینی و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که مشاهده گر با تماشای الگو سعی دارد تا عملکرد اجرا کننده را تقلید نموده و عملکرد خود را به سطح عملکرد الگو برساند، همچنین آنان اینگونه اظهار نمودند که ترکیبی از مشاهده و تمرین بدنی می تواند متغیر یادگیری قوی تری باشد. (۱) بنابراین، به نظر می رسد ارائه یک تمرین که هم شامل تمرین جسمانی و هم تمرین مشاهده ای باشد، در مرحله اکتساب، باعث می شود بازنمایی شناختی یادگیرنده ها، کارکردی شود و میزان عملکرد در آزمون یادداری و انتقال، که بیانگر میزان یادگیری است، بهبود یابد (۱۲). به بیان دیگر، پایداری و نیز تعمیم پذیری یادگیری که دو مؤلفه اساسی یادگیری در مراحل یادداری و انتقال می باشند، به دست آید.

در تحقیق حاضر، ما به دنبال پاسخ دادن به این سؤال می باشیم که آیا تفاوت واقعی و معنی داری بین اثر تمرین بدنی و تمرین مشاهده ای جفتی بر یادگیری وجود دارد و آیا به کارگیری تمرین ترکیبی جفتی در اثربخشی اجرا و یادگیری بیشتر مهارت حرکتی سرویس بلند بدمینتون تأثیر خواهد داشت؟ و اینکه هر کدام از این روش های تمرینی در مراحل یادداری و انتقال، چه تأثیری بر یادگیری مهارت حرکتی مورد نظر خواهند داشت؟

روش شناسی

آزمودنی های این تحقیق نیمه تجربی، کلیه دانشجویان پسر غیر ورزشکار مقطع کارشناسی دانشگاه بیرجند با دامنه سنی ۱۹ تا ۲۴ سال که در نیمسال دوم سال تحصیلی ۸۹-۸۸ در واحد تربیت بدنی عمومی ۱ ثبت نام کرده بودند، را تشکیل می دادند، که از بین آنها ۴۲ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. در ابتدا و قبل از اجرای پیش آزمون جهت آشنا نمودن و آموزش آزمودنی ها با نحوه انجام مهارت معیار، فیلم آموزشی مهارت معیار به مدت ۳ دقیقه نمایش داده شد. در این فیلم، توسط مدرس بر عناصر اساسی مهارت نظیر چگونگی استقرار بر روی زمین، چگونگی گرفتن راکت و توپ هنگام زدن سرویس، چگونگی ضربه به توپ و نقاطی که می بایست اصابت کند تا امتیاز حاصل شود تاکید گردید، سپس از کلیه افراد شرکت کننده پیش آزمونی به عمل آمد که از طریق نتایج به دست آمده از پیش آزمون به ۲ گروه آزمایشی و

۱ گروه کنترل همگن ۱۴ نفری تقسیم شدند. هر یک از ۲ گروه، در قالب آرایش های تمرینی مختلف گمارده شدند. گروه کنترل صرفاً در آزمون ها شرکت کردند. به منظور جمع آوری داده ها، از آزمون اسکات و فاکس (۱۹۵۹) استفاده شد. این آزمون، اندازه‌گیری دقت سرویس بلند بدمینتون را نشان می دهد.

طرح اجرای و پروتکل تمرینی این تحقیق در جدول زیر نشان داده شده است. بعد از شرکت هر سه گروه در پیش آزمون و انجام ۱ بلوک ۱۲ کوششی از مهارت معیار، همه آزمودنی ها به جز گروه کنترل، تعداد ۹۶ کوشش از مهارت مورد نظر را به صورت ۸ دسته کوشش ۱۲ تایی را در ۴ روز تمرین کردند. بعد از ۴۸ ساعت بی تمرینی از آخرین جلسه اکتساب، آزمون یادداری به میزان ۱ بلوک ۱۲ کوششی مشابه پیش آزمون گرفته شد. همچنین، آزمون انتقال با نیم متر جابجایی و اضافه تر از محل قانونی سرویس ۱۰ دقیقه بعد از آزمون یادداری انجام شد. در آزمون ها اجرای مهارت به صورت انفرادی انجام گرفت. متغیر تابع این تحقیق نیز میزان یادداری و انتقال مهارت سرویس بلند بدمینتون بود که به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون آنالیز واریانس یک طرفه و آزمون تعقیبی توکی استفاده شد.

جدول ۱. طرح اجرا و پروتکل تمرینی تحقیق

تعداد کوشش	انتقال	تعداد کوشش	یادداری	تعداد کوشش	اکتساب	تعداد کوشش	پیش آزمون	مراحل گروه‌ها
۱×۱۲	T ₃	۱×۱۲	T ₂	۸×۱۲	X ₁	۱×۱۲	T ₁	تمرین بدنی
۱×۱۲	T ₃	۱×۱۲	T ₂	۸×۱۲	X ₂	۱×۱۲	T ₁	تمرین مشاهده ای جفتی
۱×۱۲	T ₃	۱×۱۲	T ₂	-	X ₃	۱×۱۲	T ₁	کنترل

یافته‌ها

به منظور اطمینان از طبیعی بودن توزیع داده ها از آزمون کلوموگروف- اسمیرنوف استفاده شد، نتایج این آزمون طبیعی بودن توزیع داده ها را تایید نمود. ویژگی های دموگرافیکی آزمودنی ها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار ویژگی های دموگرافیکی آزمودنی ها

مشخصات دموگرافیک آزمودنی ها			شاخص آماری	تعداد	گروه های تمرین
وزن (کیلوگرم)	قد (سانتیمتر)	سن (سال)			
۶۷/۷۱	۱۷۵/۰۷	۲۰/۴۲	میانگین	۱۴	بدنی
۷/۰۴	۳/۵۸	.۸۵	انحراف معیار		
۶۸/۱۴	۱۷۴/۹۲	۲۱/۲۸	میانگین	۱۴	مشاهده ای جفتی
۶/۹۵	۳/۵۱	۱/۴۳	انحراف معیار		
۶۸/۱۴	۱۷۵/۲۸	۲۱/۲۱	میانگین	۱۴	کنترل
۶/۲۸	۳/۱۴	۱/۳۱	انحراف معیار		

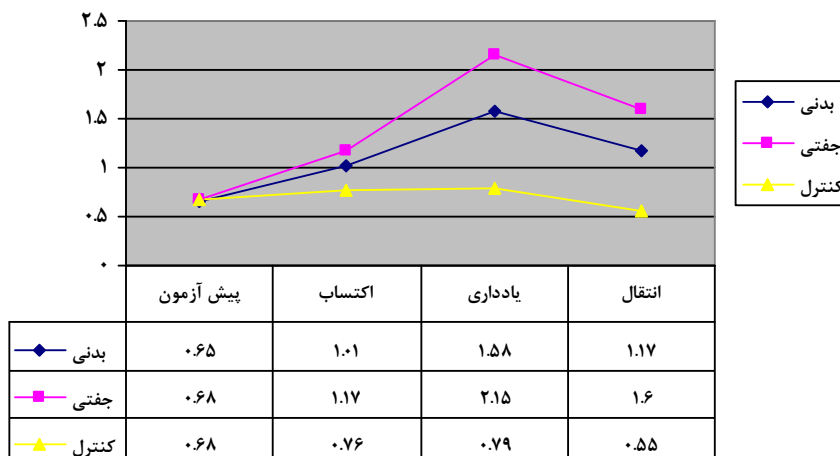
نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه نشان داد که تفاوت معنی داری بین سه گروه در مرحله پیش آزمون مشاهده نشد. همچنین، نتایج آزمون تحلیل واریانس یکراهه نشان داد که تفاوت معنی داری بین سه گروه در مرحله اکتساب مشاهده نشد. نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس یکراهه در مرحله یادداری و انتقال نشان داد که تفاوت معنی داری بین گروه ها وجود دارد.

طبق نتایجی که با استفاده از آزمون تعقیبی توکی به دست آمد، گروه تمرین مشاهده ای جفتی در آزمون یادداری و انتقال که به ترتیب ۴۸ ساعت پس از آخرین جلسه تمرینات در مرحله اکتساب و ۱۰ دقیقه بعد از یادداری اجرا گردید، به طور معنی داری یادگیری بهتری در مقایسه با گروه تمرین بدنی به نمایش گذاشتند.

گروه ها	روزهای اکتساب	پیش آزمون	اکتساب	یادداری	انتقال
تمرین بدنی	M± STDV	.۱۶۵ .۱۳۲	۱/۰۱ .۱۳۲	۱/۵۸ .۱۲۷	۱/۱۷ .۱۴۵
تمرین مشاهده ای جفتی	M± STDV	.۱۶۸ .۱۳۸	۱/۱۷ .۱۴۲	۲/۱۵ .۱۴۰	۱/۶۰ .۱۵۲
کنترل	M± STDV	.۱۶۸ .۱۴۱	.۱۷۶ .۱۳۷	.۱۷۹ .۱۴۸	.۱۵۵ .۱۴۲
شاخص های آماری	P F	.۱۴۰۷ .۱۹۲۵	.۱۶۷ .۱۳۸۴	.۱۰۰۳** ۶/۹۰۲	.۱۰۰۱* ۸/۴۷۳

نتایج نشان داد که هر دو گروه آزمایشی به طور معنی داری با گروه کنترل، تفاوت داشتند. به

بیان دیگر، در اجرای آزمون یادداری و انتقال بهتر از گروه کنترل عمل کردند. این نتایج به این معنی است که اجرای هر دو گروه آزمایشی پس از ۴ روز شرکت فعال در شرایط اکتساب و تمرین به طور معنی داری اکتساب مهارت آن‌ها را بهبود داده است. نتایج نشان داد که بین سه گروه از لحاظ میزان دقت اجرا در آزمون یادداری و انتقال تفاوت معنی داری مشاهده گردید. نتایج آزمون تعقیبی توکی در مرحله یادداری نشان داد که تفاوت معنی داری بین گروه بدنی با کنترل ($F=4/967$ و $P < .017$) و مشاهده‌ای جفتی با کنترل ($F=3/563$ و $P < .009$) و همچنین بدنی با مشاهده‌ای جفتی ($F=6/197$ و $P < .029$) و مشاهده‌ای جفتی با کنترل ($F=6/852$ و $P < .011$) و همچنین بدنی با مشاهده‌ای جفتی ($F=4/735$ و $P < .05$) مشاهده شد.



بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام تحقیق حاضر، بررسی تأثیر دو نوع تمرین (بدنی و مشاهده‌ای جفتی) بر یادداری و انتقال مهارت سرویس بلند بدمینتون، بوده است. تحلیل‌های آماری از جنبه‌های مختلف روی یافته‌ها انجام شد و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آنالیز واریانس یک طرفه و آزمون تعقیبی توکی استفاده شد. ابتدا تحلیل‌های آماری به مقایسه پیش آزمون و اکتساب روز چهارم در دو گروه تجربی و گروه کنترل پرداختند. نتایج تحلیل‌ها نشان می‌دهد که اجرای هر گروه پس از ۴ روز شرکت فعال در شرایط اکتساب و

تمرین به طور معنی داری اکتساب مهارت آن ها را بهبود داده است. به طور عمده، می توان بیان کرد که در طول مرحله اکتساب، آزمودنی‌ها به طور بارزی تا روز چهارم با افزایش عملکرد مواجه بوده‌اند. این نشان می دهد که تمرینات باعث سیر فزاینده منحنی اجرا در گروه های آزمایشی شده است. نتایج به دست آمده در این تحقیق نشان داد که در آزمون اکتساب بین گروه ها، تفاوت معنی - داری مشاهده نشد. به عبارت دیگر، در این مرحله یعنی آزمون اکتساب، گروه‌های تمرینی با هم از لحاظ آماری تفاوت معنی داری نداشتند که این صرفاً پیشرفت افراد گروه های تمرینی و یادگیری موازی آنها از مهارت مورد نظر را در طی کوشش های تمرینی مرحله اکتساب، مشخص نمود. به بیان دیگر، به کارگیری روش های مختلف تمرین در مرحله اکتساب، به شکل مشابهی باعث بهبودی در اجرای مهارت شده است. به نظر می رسد، برخی عوامل ممکن است در رسیدن به این نتیجه یعنی عدم برتری گروه های آزمایشی نسبت به هم تأثیرگذار بوده باشند. از جمله این عوامل می توان به خستگی احتمالی بیشتر آزمودنی های تحقیق حاضر به خاطر فشردگی مرحله اکتساب و همچنین، ماندگاری اثرات موقتی اجرا بر عملکرد گروه ها در این مرحله، اشاره کرد. زیرا پس از دو روز بی تمرینی و از بین رفتن آثار موقتی اجرا و تمرین، تفاوت گروه‌ها در مراحل یادداری و یا انتقال که نشان دهنده میزان یادگیری فراگیران است (۱۳)، محسوس و معنی دار بود.

همچنین، بر طبق نظر مک نویل و همکاران (۱۹۹۷) باید میان دو مرحله اکتساب و یادداری تمایز قائل شد، به این دلیل که اجرای خوب در مرحله اکتساب ضرورتاً نشانه اجرای خوب در مرحله یادداری نمی باشد و مرحله اکتساب صرفاً به عنوان یک مرحله پیشرو در یادگیری است و تأثیرپذیری یا عدم تأثیرپذیری متغیر مستقل را نشان نمی دهد، اما اجرای مؤفقت آمیز و قوی آزمودنی‌ها در مرحله یادداری و انتقال، می تواند نشانه یادگیری و اثر متغیر مستقل باشد. نتایج به دست آمده در این تحقیق نشان داد که در آزمون یادداری و انتقال بین هر سه گروه، تفاوت معنی داری مشاهده شد. به عبارت دیگر، نتایج نشان داد که گروه تمرین بدنی به طور معنی داری نسبت به گروه تمرین مشاهده‌ای جفتی یادگیری ضعیف‌تری را در آزمون های یادداری و انتقال به نمایش گذاشتند. به طور کلی، می توان گفت نتایج حاصله از تحقیق حاضر، مطابق با تحقیقات شیا و همکاران (۱۹۹۹) و گرانادوس و ولف (۲۰۰۷) می باشد، زیرا در تحقیقات آنها نیز فواید برنامه‌های تمرین مشاهده‌ای جفتی به دست آمده است (۴ و ۱۳). شیا و همکاران (۱۹۹۹) نتیجه گرفتند که در تمریناتی که به صورت مشاهده و تمرین می باشد، یادگیرنده ها می توانند راجع به آنچه که از مشاهده کسب کرده‌اند، برای کشف خطا و استراتژی های اجرا، استفاده کنند (۸). در تحقیق حاضر که تمرین مشاهده‌ای برای اکتساب الگوی معیار به صورت ترکیبی به کار گرفته شد، گروه تمرین مشاهده ای جفتی توانستند در آزمون های یادداری و انتقال، اطلاعات ضروری

را برای یادگیری فراهم نمایند (۱۲). به بیان دیگر، تمرین مشاهده‌ای جفتی در مقایسه با تمرین انفرادی (بدنی) متغیر یادگیری قوی‌تری بود و این نوع تمرین، قابلیت بیشتری برای حفظ مهارت معیار تمرین شده را داشته است. گرانادوس و ولف (۲۰۰۷) به این نتیجه رسیدند که فواید تمرین مشاهده‌ای تناوبی نسبت به تمرین انفرادی اساساً به دلیل فرصت مشاهده شخص مجری مهارت می‌باشد که او هم در حال یادگیری با استفاده از مدل غیر ماهر است (۹). همچنین، نتایج تحقیق حاضر با نتیجه گیری نزاکت الحسینی و همکاران (۱۳۸۶) همخوانی دارد. زیرا در تحقیق آنها نیز ترکیبی از مشاهده و تمرین بدنی کارآمدتر گزارش شده است (۱). علاوه بر این، نظریه دیکن و پروتو (۲۰۰۰) نیز از این یافته‌ها، حمایت می‌کند. بر طبق این نظریه، محیط یادگیری مشاهده‌ای مطلوب با به کارگیری تعامل تمرین بدنی و مشاهده‌ای به دست می‌آید و در نتیجه، مقداری تعامل بدنی با مهارت برای راه اندازی سیستم حرکتی پس از مشاهده در طی مرحله اکتساب و تمرین، ضروری است (۱۳). همچنین، دیکن و پروتو (۲۰۰۰) اظهار کردند سودمندی‌های کامل مشاهده، صرفاً با داشتن فرصت تعامل با مهارت، آشکار می‌شوند (۱۳).

با توجه به یافته‌های فوق، به نظر می‌رسد هر دو نوع تمرین (انفرادی و دونفره) برای یادگیری مهارت سرویس بلند بدمینتون سودمند می‌باشند و به دلیل تأثیر مثبت مشاهده اجرای مدل و یار تمرینی، ارائه تمرین مشاهده‌ای جفتی در اکتساب مهارت‌های حرکتی، باعث می‌شود یادگیرنده، طرح شناختی که از طریق مشاهده مدل به دست می‌آورد را کارکردی و به مرحله نمود برساند. همچنین، این نوع تمرین بهینه‌سازی شرایط تمرین که یک هدف مهم برای طراحان آموزشی و مربیان در حوزه یادگیری حرکتی می‌باشد را بهتر فراهم می‌سازد از این رو، اگر تمرینات به صورت ترکیبی، دو نفره، متناوب و یا حتی گروهی برنامه ریزی شوند، هزینه‌ها بین گروه‌ها تقسیم می‌شوند و در نتیجه برای هر آزمودنی، هزینه تمرین کاهش و اقتصاد تمرین افزایش می‌یابد و نیز یادگیرنده به طور فعال در فرآیند یادگیری، درگیر می‌شود. این موضوع می‌تواند منجر به پردازش عمیق‌تر اطلاعات مرتبط با تکلیف از طریق فرآیند حل مسئله، گردد. همچنین، بر اساس نتایج تحقیق حاضر می‌توان ادعان نمود که تمرین جفتی متغیر یادگیری قوی‌تری می‌باشد و با توجه به مبتدی بودن آزمودنی‌ها و استفاده از الگوی در حال یادگیری در مرحله مشاهده و اکتساب در تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌شود تحقیقاتی در این زمینه با توجه به مراحل مختلف یادگیری و با استفاده از الگوی ماهر یکسان به عمل آید و نتایج آنها با یکدیگر مقایسه شود.

منابع:

۱. نزاکت الحسینی، مریم. (۱۳۸۷). اثر نوع تمرین و نوع بازخورد بر یادگیری زمانبندی نسبی

و مطلق، پایان نامه دکتری، دانشگاه تربیت معلم تهران.

2. Schmidt, R .A. & Wrisberg, C.A. (2000).Motor learning and performance. 2th edition. Human Kinetics Publisher.
3. Magill, R. A.(2004). Motor learning and Control: Concepts and Applications. 7th edition. McGraw-Hill Education.
4. Black, C. B., & White, D.L. (2000). Can observational practice facilitate errore recognition and movement production, *Research for quarterly exercise and sport*,4, 331-334.
5. Schmidt, R. A. (1991). Frequent augmented feedback can degrade learning: Evidence and interpretations. In J. Requin & G.E. Stelmach (Eds), *Tutorials in motor neuroscience* (pp.59-75). Dordecht: Kluwer.
6. Kapiotis,S. & Theodorakou , K.(2006). The influence of five different types of observation based teaching on the cognitive level of learning. *Kinesiology*,38,116-125.
7. Armantier,T. O.(2004). Does observation influence learning?. *Journal of Games and Economic Behavior*, 46(2), 221-239.
8. Schmidt, R .A. & Wrisberg,C.A.(2004).Motor learning and performance. 3 rd Edn. *Human Kinetics Publisher*.
9. Shea, C. H., Wulf, G., & Whitacre, C. (1999). Enhancing training efficiency and effectiveness through the use of dayad training. *Journal of Motor Behavior*, 31,2, 119- 125.
10. Granados, C., & Wulf, G. (2007). Enhancing motor learning through dyad practice: contributions of observation and dialogue. *Research for quarterly exercise and sport*,78(3),197-203.
11. Shea, C. H., Wright, D. L., Wulf, G., & Whitacre, C. (2000). Physical and observational practice afford unique learning opportunities. *Journal of Motor Behavior*, 32(1),27-36.
12. Shafizadeh, M. (2007). Effects of observational practice and gender on the self-efficacy and learning of aiming skill. *Journal of Applied Science*, vol.7, Issue 17, p.2490-2494.
13. Schmidt, R .A. & Lee,T.D.(2005).Motor Control and learning. 3 rd Edn. *Human Kinetics Publisher*.
14. Deakin, J., & Proteau, L. (2000). The role of scheduling in learning through observation *Journal of Motor Behavior*, 32(3), 268-276.

رابطه بین هوش هیجانی و موفقیت ورزشی دانشجویان دختر ورزشکار

مجید گلی^۱، علی یونسیان^۲، محمد حسین رضوانی^۳

تاریخ دریافت: ۹۱/۹/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۲/۲

چکیده

هدف از مطالعه حاضر بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و مولفه های آن با موفقیت در دانشجویان ورزشکار شرکت کننده در المپیاد ورزشی می باشد. به همین منظور ۲۰۶ ورزشکار دختر با توجه به جدول مورگان از رشته های مختلف شرکت کننده در مسابقات به صورت تصادفی انتخاب و سپس در شرایط مناسب پرسشنامه ۹۰ سوالی بار-آن را تکمیل نمودند، و سپس با کمک روش های آمار توصیفی اطلاعات جمع آوری شده در جداول و نمودارها ثبت و دسته بندی شد. در نهایت به منظور تعیین ارتباط بین متغیرها از روش همبستگی ساده و روش تعیین رگرسیون گام به گام استفاده گردیده که برای محاسبه از نرم افزار 18 SPSS استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد که بین تمام مولفه های هوش هیجانی و موفقیت ورزشی دختران رابطه وجود دارد از طرفی نتایج تحلیل واریانس برای اعتبار معادله رگرسیون نشان داد که F محاسبه شده از اعتبار کافی برخوردار بوده و متغیر واقع گرایی (واقعیت آزمایی) از مقیاس های هوش هیجانی می تواند ۱۹/۶ درصد ($R^2 = 0/196$) از واریانس مربوط به موفقیت ورزشی (مدال آوری) را تبیین کند که این مقدار با اضافه شدن کنترل تکانش به ۲۱/۹ درصد افزایش می یابد ($P < 0/001$). در نهایت اینکه ارتباط مثبت و معنی داری بین موفقیت ورزشی و مولفه های هوش هیجانی وجود دارد بگونه ای که هرچه تعداد مولفه ها بیشتر باشد امکان موفقیت در فعالیت های ورزشی بیشتر خواهد بود.

کلیدواژه های فارسی: هوش هیجانی و مولفه های آن، موفقیت ورزشی، دانشجویان دختر ورزشکار.

۱. دانشجوی دکتری مشاوره دانشگاه امام رضا (ع)

۲ و ۳. استادیار دانشگاه شاهرود (۳. نویسنده مسئول)

Email: hrezvani2000@yahoo.com

مقدمه

در دنیای پیچیده کنونی، اعتقاد اکثر روانشناسان بر این است که به جای کنترل محیط لازم است به رشد توانایی های فرد از طریق آموزش مهارت های مورد نیاز پرداخت، که این مهارت ها پیوستاری از قابلیت های خردمندانه تا مهارتهای اجتماعی و هیجانی را شامل می شود. در سال های اخیر هوش هیجانی^۱ به عنوان یکی از متغیر های روانشناختی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است (۱-۲) تحقیقات گسترده ای در موردهیجان ها و تاثیر آن در زندگی افراد انجام شده است (۴-۲) مطالعات قبلی حاکی از آن است که هوش هیجانی با موفقیت و عدم موفقیت فرد در حوزه های مختلف زندگی مرتبط بوده (۷-۵) و بر خلاف دیدگاه سنتی روانشناسان و فلاسفه که هوش و هیجان را دو مفهوم نامربوط نسبت بهم می دانستند (۸) مطالعات اخیر نشان می دهد که علاوه بر هوش، هیجان ها نیز در چگونگی اداره خود و دیگران دخالت دارند و از طریق آموزش، بازخورد و تجربه می توان این هیجان ها را به بالاترین و مفید ترین سطح کارایی رساند (۹) به عبارتی هوش هیجانی یک توانایی عالی است که مشخص می کند چگونه می توانیم از سایر مهارت های خود از جمله بهره هوشی به بهترین صورت استفاده کنیم (۱۰) و این خصیصه توانایی تشخیص، ارزیابی و بیان هیجان ها به نحو صحیح و سازگارانه را دارد (۱۱). گلمن^۲ (۱۹۹۸) هوش هیجانی را یک سازه کلی می داند که می تواند علت موفقیت فرد در جنبه های مختلف زندگی باشد (۱۲) بار-ان^۳ (۲۰۰۰) هوش هیجانی را مجموعه ای از دانش ها و توانایی های هیجانی و اجتماعی می داند که قابلیت کلی ما را در پاسخ به نیازهای محیطی به طور موثری تحت تاثیر قرار می دهد و از چهار مهارت اصلی تشکیل شده است:

۱. خود آگاهی توانایی در شناخت دقیق هیجان های خود و ابراز آنها
 ۲. گاهی اجتماعی، آگاهی نسبت به دیگران و درک توانایی های آنها
 ۳. مدیریت رابطه
 ۴. خود مدیریتی، توانایی انطباق با تغییرات و حل مسائل شخصی و اجتماعی (۱۳).
- پژوهش ها حاکی از آن است که بین هوش هیجانی و سازه های گوناگون ارتباط وجود دارد، سازه هایی همچون عملکرد تحصیلی و رفتار بزهکارانه (۱۴)، مدیریت و عملکرد شغلی (۱۵)، پیشرفت تحصیلی (۱۶)، رضایت زناشویی و موفقیت شغلی (۱۷) در این میان

1. Emotional intelligence
2. Golman
3. Bar-on

مطالعات حاکی از آن است بین هوش هیجانی و موفقیت عملکردی ورزشکاران نیز ارتباط وجود دارد، تاثیر هیجانات بر عملکرد ورزشی توسط اغلب محققان، مربیان و مدیران ورزشی و ورزشکاران چه قبل از مسابقه، چه حین بازی و چه بعد از مسابقه مورد تایید قرار گرفته و بسیاری از ورزشکاران موفقیت و یا شکست خود را به عوامل هیجانی منتسب می کنند (۱۸). بوستانی و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی با هدف مقایسه هوش هیجانی در دانشجویان ورزشکار و غیر ورزشکار که با نمونه ۲۰۰ نفری (۱۰۰ ورزشکار و ۱۰۰ غیر ورزشکار) انجام شد، دریافت که در برخی از مولفه های هوش هیجانی مانند شادکامی، ابراز وجود و تحمل استرس ($p < 0/05$) بین دو گروه تفاوت معناداری وجود دارد (۱۹).

همچنین کجیاف نژاد و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی با هدف ارتباط بین مهارت های روانی، هوش هیجانی و مولفه های آن با انگیزه موفقیت ورزشی در ورزشکاران مرد در شیراز که در یک نمونه ۴۰۰ نفره انجام شد دریافت که بین مهارت های روانی و انگیزه موفقیت ورزشی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین هوش هیجانی کلی و انگیزه موفقیت ورزشی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد و در مولفه های هوش هیجانی از جمله اعتماد به نفس، همدلی، واقع گرایی و حل مساله با انگیزه موفقیت ورزشی ارتباط مثبت و معنادار دارند (۲۰). یکی از عوامل مورد نظر در این مطالعه توجه به ورزشکاران المپیادی و ارتباط هوش هیجانی با موفقیت آنهاست توجه به تجربه های هیجانی ورزشکاران و توانایی کنترل هیجانات عملکردی مخرب، قسمت اصلی برنامه های آمادگی ورزشکاران المپیک و زنده است، با توجه به رشد و توسعه روشهای مختلف تمرینی و تکنیک های اجرای مهارت، کیفیت جلسات تمرینی و داشتن قدرت، سرعت، انعطاف پذیری و آمادگی بدنی بالا به تنهایی نمی تواند ضمن موفقیت ورزشکار و یا تیم ورزشی باشد، اما گسترش و رشد آمادگی روانی و توجه به عواملی مانند اعتماد به نفس، مدیریت خود، انرژی هیجانی مناسب، آگاهی از احساسات خود و دیگران و مدیریت هیجان، باعث انتقال مهارت های یاد گرفته شده از جلسات تمرینی به زمان مسابقه با یک روش مثبت خواهد شد (۲۱) مطالعات واسیلیکی^۱ (۲۰۰۹) در باره بازیکنان زنده تکواندو و جودو حاکی از آن است که ورزشکارانی که هوش هیجانی بالاتری دارند در مقابل هم تیمی های خودشان، هم مسولیت پذیرترند و هم اشتباه آنها را می پذیرند (۲۲). تحقیقات گوهم^۲ و همکاران (۲۰۰۳) نشان داد که هوش هیجانی با تأثیر بر خصوصیات رفتاری باعث افزایش خود کارآمدی و اثر بخشی ورزشکاران می شود (۲۱).

1. Vassiliki
2. Gohm

با توجه به مطالب بیان شده، هدف از اجرای تحقیق حاضر این است که مولفه های هوش هیجانی موثر در موفقیت ورزشی دانشجویان دختر ورزشکار را مشخص نماید.

روش تحقیق

روش پژوهش در این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه ورزشکاران دختر دانشجوی شرکت کننده در یازدهمین المپیاد ورزشی سال ۱۳۹۱ بیرجند بود، نمونه با توجه به جدول مورگان و نوع روش تحقیق ۲۰۶ نفر در نظر گرفته شد که با روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند (سن $22/02 \pm 2/65$) و ۳/۶ درصد، ۸/۵ درصد، ۲۳ درصد و ۶۴/۸ درصد از ورزشکاران به ترتیب یک، دو، سه، و چهار سال سابقه حضور در میادین ورزشی را داشتند. همچنین ۷۸/۱ درصد دانشجوی کارشناسی، ۱۰/۶ درصد دارای تحصیلات کارشناسی، ۱۰/۶ درصد دانشجوی کارشناسی ارشد و ۰/۶ درصد دانشجوی دکتری بودند. و نیز ۷۷ درصد گروه نمونه مجرد و ۲۳ درصد متاهل بودند. در این پژوهش جهت جمع آوری اطلاعات از دو پرسش نامه: الف) پرسشنامه دموگرافیک که موضوعات جامعه شناختی نمونه ها و همچنین میزان موفقیت ورزشکاران بر اساس آن جمع آوری شد. ب) برای سنجش هوش هیجانی و مولفه های آن از پرسشنامه هوش هیجانی بار-ان استفاده شد که این پرسشنامه حاوی ۹۰ سوال است که از طریق آن پانزده مولفه (خودآگاهی هیجانی، ابراز وجود، عزت نفس، خودشکوفایی، استقلال، همدلی، روابط بین فردی، مسوولیت پذیری اجتماعی، حل مسئله، واقع گرایی، انعطاف پذیری، تحمل استرس، کنترل تکانه، شادکامی و خوش بینی) مورد اندازه گیری قرار می گیرد.

این پرسشنامه در ایران هنجاریابی شده، پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۶۹ تا ۰/۸۶% با میانگین کلی ۰/۷۶% گزارش شده است (۲۳). نمره گزاری پرسشنامه ۵ درجه ای است و نمره ی اخذ شده ی آزمون در هر سوال بین یک تا پنج قرار دارد. نمره ی اخذ شده در کل آزمون ۹۰ و بیشترین نمره آن ۴۵۰ خواهد بود.

به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن نمرات خام و توصیف اندازه های نمونه از روش آمار توصیفی برای محاسبه (فراوانی ها، میانگین ها، درصدها، انحراف استانداردها و تنظیم جداول) استفاده شد. با توجه به اهداف این تحقیق از روش همبستگی ساده و رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد.

نتایج تحقیق

همانطوریکه در جدول (۱) ملاحظه می شود ضریب همبستگی بین هوش هیجانی و موفقیت ورزشی $r=0.247$ است که در سطح $p<0.05$ معنادار می باشد، و بین تمام مولفه های هوش هیجانی و موفقیت ورزشی در سطح $p<0.05$ همبستگی ساده وجود دارد. نتایج نشان می دهد که بین موفقیت ورزشی با مولفه های تحمل فشار روانی ، واقع گرایی، عزت نفس و کنترل تکانش به ترتیب با ضرایب همبستگی 0.385 ، 0.437 ، 0.391 ، و 0.394 بیشترین ارتباط وجود دارد.

جدول ۱. ضریب همبستگی بین موفقیت ورزشی (مدال آوری) با هوش هیجانی و مولفه های آن

متغیر	ضریب همبستگی
موفقیت ورزشی	0.247^*
حل مساله	0.336^*
خوشبینی	0.498^*
استقلال	0.257^*
تحمل فشار روانی	0.385^*
خود شکوفایی	0.39^*
خود آگاهی	0.39^*
واقع گرایی	0.437^*
روابط بین فردی	0.448^*
خوش بینی	0.228^*
عزت نفس	0.391^*
کنترل تکانش	0.394^*
انعطاف پذیری	0.33^*
مسئولیت پذیری	0.154^*
همدلی	0.18^*
خود آزاری	0.289^*
total	0.247^*

جدول ۲. نتایج رگرسیون به روش گام به گام برای متغیر های پیش بینی کننده موفقیت ورزشی

(مدال آوری) بر اساس مدل هوش هیجانی

مرحله	متغیر	R	R ²	خطای معیار	B	St d Error	Beta	t	P
۱	ثابت مقیاس واقع گرایی	0.44	0.196	3/0.98	-4/289	0.339	0.443	-4/244 6/690	1.000
۲	ثابت مقیاس واقع گرایی مقیاس کنترل تکانش	0.468	0.219	3/0.63	-4/529	0.237	0.320	-4/508 3/762 2/285	1.000 1.000 0.023
۳	واقع گرایی کنترل تکانش کل هوش هیجانی	0.559	0.313	3/0.32	-4/722	0.247	0.320	-5/502 0/721 2/271 2/071	0.000

در چارچوب همبستگی های معنی دار ، هوش هیجانی و مولفه های آن به عنوان متغیر های پیش بین و موفقیت ورزشی به عنوان متغیر ملاک در معادله رگرسیون تحلیل شدند. نتایج

تحلیل واریانس و مشخص های آماری رگرسیون بین هوش هیجانی و مولفه های آن و موفقیت ورزشی در جداول ۲ و ۳ ارائه شدند. بر اساس این نتایج میزان F مشاهده شده معنی دار است ($P < 0/001$) و $۳۱/۳$ درصد واریانس مربوط به موفقیت ورزشی به وسیله متغیر هوش هیجانی و مولفه های آن تبیین می شود. ($R^2=0/313$). ضریب رگرسیون نشان می دهد که هوش هیجانی می تواند واریانس موفقیت ورزشی را به طور معنی دار تبیین کند. ضریب تاثیر هوش هیجانی ($F=0/582$) با توجه به آمار نشان می دهد که این متغیر می تواند با اطمینان ۹۹% تغییرات مربوط به موفقیت ورزشی را پیش بینی کند.

نتایج تحلیل واریانس برای اعتبار معادله رگرسیون نشان داد که $F = ۴/۷۷۳$ در سطح معناداری کمتر از $۰/۰۰۱$ رگرسیون انجام شده از اعتبار کافی بر خورداراست. متغیر واقع گرایی از مقیاس هوش هیجانی می تواند $۱۹/۶$ درصد از تغییرات موفقیت ورزشی (مدل آوری) را تعیین کند و با اضافه شدن متغیر کنترل تکانش این مقدار به $۲۱/۹$ درصد افزایش می یابد. بطور کلی نمره کلی هوش هیجانی و مولفه های آن می تواند $۲۹/۳\%$ از واریانس مربوط به موفقیت ورزشی را پیش بینی کند.

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیون تحلیل واریانس و مشخصه آماری رگرسیون بر هوش هیجانی و مولفه های آن

مدل	Ss	DF	MS	F	P	R	R ^۲	SE
رگرسیون	۶۸۳/۳۷۴	۱۶	۴۲/۷۱۱	۴/۷۷۳	/۰۰۰	۰/۵۵۹	۰/۳۱۳	۰/۹۹۱۳
باقیمانده	۱۵۰۳/۲۷۴	۱۶۸	۸/۶۴۸					

نتایج جدول بالا نشان می دهد که هوش هیجانی و مولفه های آن می تواند $۳۱/۳$ درصد از تغییرات موفقیت ورزشی را تبیین کند.

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر به منظور بررسی ارتباط بین هوش هیجانی و مولفه های آن با موفقیت ورزشی دانشجویان انجام گرفته است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین همه مولفه های هوش هیجانی (حل مساله، شادکامی، استقلال، تحمل فشار روانی، خودشکوفایی، خودآگاهی هیجانی، واقع گرایی، روابط بین فردی، خوش بینی، عزت نفس، کنترل تکانش، مسئولیت پذیری اجتماعی، همدلی و خود ابرازی) و موفقیت ورزشی دانشجویان دختر همبستگی مثبت وجود دارد. یافته های تحقیق با یافته های بیشتر تحقیقاتی که به نوعی به ارتباط هوش هیجانی با موفقیت های مختلف پرداخته اند همخوانی دارد (۱۰، ۲۴، ۲۵).

در بیان نتایج بالا می توان عنوان کرد که بهره هوشی در بهترین حالت خود ۲۰ درصد توفیقات زندگی را به عهده دارد و ۸۰ درصد باقیمانده به مهارت هایی بر می گردد که در مجموع هوش هیجانی را تشکیل می دهند (۲۶) و در این میان هرچه برخورداری فرد از این مولفه ها بیشتر باشد موفقیت وی نیز در سطح بالاتری خواهد بود، و آنچه مسلم است ورزشکاران در صحنه های ورزشی با موقعیت های سخت و هیجان انگیزی مواجه می شوند که موفقیت در این صحنه ها در گروه های مختلف ورزشی علاوه بر مهارت، کیفیت جلسات تمرینی، داشتن قدرت، سرعت انعطاف پذیری و آمادگی بدنی بالا (۲۱) توانایی تشخیص هیجان خود و دیگران و تنظیم آنها را هم می طلبد (۲۷). میرز (۲۰۰۷) عنوان می کند که توجه کردن به تجارب هیجانی ورزشکاران و توانایی کنترل آنها قسمت اصلی طرح آماده سازی ورزشکاران المپیک و زبده است (۲۱). لذا موفقیت بیشتر در میادین ورزشی توسط ورزشکاران مستلزم داشتن آمادگی جسمانی و مهارتی کافی و همچنین آمادگی روانی مناسب است که بخشی از آن می تواند شامل مولفه های هوش هیجانی باشد.

همچنین نتایج تحلیل رگرسیون با روش گام به گام نشان داد که از بین مولفه های هوش هیجانی واقع گرایی و کنترل تکانش دارای توان پیش بینی معناداری برای موفقیت ورزشی (مدال آوری) در آزمودنی ها محسوب می شود ترتیب مولفه ها های ارائه شده بر حسب اهمیتی است که آنها در پیش بینی موفقیت ورزشی داشته اند و این دو مولفه به همراه هم توانایی دست یافتن به موفقیت را تسهیل خواهند کرد.

با توجه به یافته های فوق در تحقیق حاضر واقع گرایی (واقعیت آزمایی) مهم ترین مولفه تعیین کننده موفقیت ورزشی می باشد که این نتایج با نتایج تحقیقات دیگر همخوان می باشد (۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۴، ۳۵)

در بیان و تفسیر نتایج می توان گفت به نظر می رسد قرار گرفتن در میادین بزرگ نیاز به این دارد که ورزشکاران مشکلات را به عنوان مساله ای حل شدنی در نظر بگیرند و توانایی خود را در حل مشکل نا چیز ندانند، تحقیقات حاکی از آن است که پایه و اساس حل مساله نوعی واقع گرایی است زیرا مستلزم ۲ قسمت می باشد: ارزیابی واقع گرایانه از مساله و ارزیابی واقع گرایانه از توانایی ها و امکانات خود برای مقابله با آن (۲۸) که به نظر می رسد ورزشکاران و مربیان جهت رسیدن به هدف به هر دو مورد عنایت دارند.

یافته های تحقیق حاضر نشان داد که کنترل تکانش دومین مولفه تعیین کننده موفقیت ورزشی تلقی می شود نتایج تحقیق با نتایج برخی تحقیقات دیگر همسو می باشد (۲۸، ۳۰، ۳۳)، در رابطه با کنترل تکانش باید عنوان کرد که، خویشتر داری و کنترل تکانه به

عنوان یک عادت عاطفی مثبت تلقی می شود (۳۰) مقاومت در مقابل تکانه ریشه تمام خویشتن داری های هیجانی است زیرا تمام هیجان ها به خاطر سرشت ذاتی خود به تکانه ای برای عمل کردن می انجامد (۳۰) رفتارهای تکانشی می تواند نوعی رفتار مقابله ای محسوب شود که فرد را در مقابل محرکات محیطی مشکل دار خواهد کرد اما در مقابل کنترل تکانه به شخص اجازه می دهد تا در مقابل محرکات محیطی بهتر فکر و عمل کند که این حالت همان چیزی است که ورزشکاران در میادین بزرگ جهت موفقیت بدان نیاز دارند.

نتیجه آنکه ورزشکاران در محیط های ورزشی نیازمند آمادگی های دیگری غیر از آمادگی جسمانی می باشند که یکی از آنها می تواند داشتن هوش هیجانی مناسب باشد که به تناسب هر چه مولفه های بیشتری از این هوش در فرد باشد احتمال موفقیت ورزشی وی بیشتر خواهد شد. دو مولفه مهم واقعیت گرایی و کنترل تکانش نقش تعیین کننده تری در موفقیت های ورزشی دانشجویان دختر ورزشکار داشته اند. شاید این بدلیل آن است که قرار گرفتن در موقعیت مسابقات ورزشی تجلی حل یک مسئله بزرگ است که نیازمند کنترل خویشتن و توجه به مسئله به عنوان یک واقعیت می باشد.

منابع:

1. Golman, D. (1995). Emotional intelligence. New York: Bantam Books. Grekin Ek, Sherk. J. Alcohol dependence symptoms amongs college freshmen, prevalence, stability, and person-environment entractions experimental and clinical psychopharmacology. *Experimental and clinical psychopharmacology*, 14(3); 328-9
2. Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovy P. (2000). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27; 267-298
3. Bar-on, Parker. J. (2000). The handbook of emotional intelligence; Theory, Development, Assessment and application at home, school and in the workplace. *Sanfrancisco, CH; jossey-Bass*.
4. Spencer L, M. (1997). Competency assessment methods; History and state of the art competency assessment, history and state of the art. Boston; *Hay/Mcber research press*.
5. Jain .A.K., & Sinha, A. K. (2005). General health in organization; Realative relevance of emotional intelligence ,trast ,and organizational support .*International journal of stress management* ,12-257-273
6. Schutte, N. S., Malou, J. M., Thorsteinsson, E. B., Bhulla, N., & Rooke S. E. A. (2007). Metaanalytic investigation of the relationship between emotional health. *Intelligence personality and individual differences*, 42; 921-933.

7. Jacobs, M., Snav, J. Geraci, M., Meena, M., Blair, R. J., Charney, D. S., Pine, D. S. & Blair, K. S. (2008). Association between level of emotional intelligence and severity of anxiety in generalized social phobia. *Journal of Anxiety Disorders*, 87/9-24
۸. رضانی، ولی اله و عبدالهی، محمد حسین، (۱۳۸۵). بررسی ارتباط هوش هیجانی با بروز خشم در دانشجویان، مجله روان شناسی، بهار ۱۳۸۵، ۱(۱۰)، ویژه نامه انگیزش و هیجان: ۶۶-۸۳
9. Nowack K, Emotional intelligence ,leaders make a difference (2006).
www.eiconsortium.org
۱۰. ملایی، عین اله، هروی، لادن، افتخارالدین، رضا، آسایش، حمید (۱۳۹۰). بررسی رابطه هوش هیجانی و موفقیت مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی گلستان، فصلنامه دانش و تندرستی، دوره ۶، شماره ۴
11. Mc Queen Ach. (2004). Emotional intelligence in nursing work. *Journal of advanced*, 47(1);101-108
۱۲. حنیفی، فریبا، جویباری، ازیتا (۱۳۸۹). بررسی رابطه هوش هیجانی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دوره متوسطه شهر تهران، فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی شماره پنجم
۱۳. ظهیرالدین، علیرضا، دیباج نیا، پروین، قیدر، زهرا (۱۳۸۹). بررسی میزان هوش هیجانی در دانشجویان سال چهارم رشته های مختلف دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در سال ۸۸-۸۷، مجله پژوهنده (مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی) سال پانزدهم، شماره ۵، پی در پی ۷۷، صفحات ۲۰۷-۲۰۴
14. Pedrids, K., Frederickson, N. & Furnham, A. (2002). The role of trait emotional intelligence academic performance and deviant behavior at school. *Personality and Individual Differences*, 36;277-293
۱۵. احمد نژاد، محمود، حسنی، محمد، سپهریان، آذر، شجاعی، فرید (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی در بین معلمان رسمی و حق التدریس مقطع ابتدایی شهرستان سردشت در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ پژوهش در برنامه ریزی درسی، سال نهم، دوره دوم، شماره ۵ (پیاپی ۳۲) صفحات ۱۳۶-۱۳۳

16. Parker James, D.A and et al (2004). Academic achievement in high school ;does emotional intelligence matter. *Personality and individuals Differences* 37, 1321-1330

۱۷. احدی، بتول، نریمانی، محمد، ابوالقاسمی، عباس، آسیایی، مریم (۱۳۸۸). بررسی ارتباط هوش هیجانی، سبک اسناد و خود کار آمدی با رضایت از زندگی در زنان شاغل، مطالعات تربیتی و روان شناسی، ۱(۱۰)، صفحات ۱۱۷-۱۲۷

18. Hanin, Y.L (2000). Emotions in sport .experimental studies of psychological interventions with athletes in competitions why few. *Behavior Modification*. 29, 616-641

19. Bostani, Mehdi , Saiari, Abdulmir (2011). Comparison emotional intelligence and mental health between athletic and non-athletic students. *Precedia-social Behavioral sciences* 30, 2259-2263

۲۰. کجیاف نژاد، هادی، احدی حسن، حیدزی، علیرضا، عسکری، پرویز، عنایتی، میر صلاح الدین (۱۳۸۸). ارتباط بین مهات های روانی، هوش هیجانی و مولفه های ان با انگیزه موفقیت ورزشی در ورزشکاران مرد شهر شیراز. یافته های نو در روان شناسی، ۵(۱۳) صفحات ۱۲۵-۱۰۷

21. Gheze soflu , Hamid, Nooshn Esfahani, Assadi Hassan (2011). The comparison of emotional intelligence and psychological skills and their relationship with experience among individual and team athletic in superior league. *Precedia social and behavioral sciences* .30, 2394-2400

22. Vasiliki D, Dimitra S (2009). Emotional intelligence, body image and disorder eating in combat sport athletes. *Journal of sport science*. 7(2), 104-111

۲۳. زهرا کار، کیانوش، (۱۳۸۶). بررسی رابطه مولفه های هوش هیجانی و عملکرد تحصیلی، اندیشه و رفتار، دوره ۲، شماره ۵، صفحات ۸۹-۹۸

۲۴. ایزدی یزدان ابادی، احمد، ابوالقاسمی نجف ابادی، مهدی، رستمی، ام کلثوم (۱۳۹۰). رابطه بین هوش هیجانی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان یک دانشگاه نظامی، روانشناسی نظامی، دوره ۲، شماره ۵، صفحات ۱۷-۲۷

۲۵. رستمی، رضا، شاه محمدی، خدیجه، قائدی، غلام حسین، بشارت، محمد علی، اکبری زرد خانه، سعید، نصرت ابادی، مسعود (۱۳۸۹). رابطه خود کار آمدی با هوش هیجانی و حمایت اجتماعی ادراک شده در دانشجویان دانشگاه تهران، افق دانش، دوره ۱۶، شماره ۳، صفحات ۴۶-۵۴

۲۶. حسن زاده، رمضان، ساداتی، سید مرتضی (۱۳۸۸). بررسی میزان هوش هیجانی مدیران و ارتباط آن با خصوصیات جمعیت شناختی آن، پژوهش نامه تربیتی دانشگاه آزاد بجنورد، دوره ۵، شماره ۲۰، صفحات ۱۹-۱

۲۷. کاظمی، یحیی، بماس، حامد، خرداد، اذر (۱۳۸۸). تاثیر آموزش مهارت های مدیریت هیجان بر هوش هیجانی دانش آموزان مقطع راهنمایی، اندیشه های نوین تربیتی، دوره ۵، شماره ۲، صفحات ۱۲۳-۱۰۳

۲۸. شاره، حسین، اصغر نژاد، علی اصغر، یزدان دوست، رخساره، طباطبایی، سید محمود (۱۳۸۵) ارتباط مولفه های هوش هیجانی و ریسک فرار از منزل در دختران نوجوان، فصلنامه رفاه اجتماعی، دوره پنجم، شماره ۲۱، صفحات ۲۴۳-۲۲۵

۲۹. لعلی ناز، احمد، عسکری، عباسعلی (۱۳۸۷). توان پیش بینی هوش هیجانی و متغیر های جمعیت شناختی در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تیز هوش، مطالعات تربیتی و روان شناسی، دوره ۹، شماره ۱، صفحات ۱۸۱-۱۶۷

۳۰. جنابادی، حسین (۱۳۸۸). بررسی رابطه خود آگاهی هیجانی و کنترل تکانه از مولفه های هوش هیجانی با استعداد اعتیاد دانش آموزان پسر دوره متوسطه، پژوهش نامه مطالعات روان شناسی تربیتی، دوره ۶، شماره ۹، صفحات ۱۲-۱.

تأثیر مدل آموزش ورزش بر خود تعیین گری دانشجویان دختر

واحد تربیت بدنی عمومی ۲

طاهره رودسرایبی^۱، محمد کشتی دار^۲، احمد خامسان^۳، محمد اسماعیل افضل پور^۴

تاریخ دریافت: ۹۱/۹/۲۱

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۲/۱۶

چکیده

هدف از این پژوهش تأثیر مدل آموزش ورزش بر خود تعیین گری (SD) در دانشجویان دختر تربیت بدنی عمومی ۲ بود. مبنای نظریه خود تعیین گری نظریه دسی و رایان است که بر میزان رفتار یک فرد که خود انگیزاننده و خود تعیین کننده است، متمرکز شده است. معیار میزان رفتار، شامل ۳ منبع انگیزشی، بی انگیزگی، انگیزش درونی، و انگیزش بیرونی است. انگیزش بیرونی به ترتیب تنظیم بیرونی، تنظیم درون فکنی شده، تنظیم شناسایی شده و تنظیم یکپارچه را در بردارد. شرایط مناسب در کلاس های ورزش، باعث می شود، یادگیری، چشیدن لذت واقعی و رسیدن فرد به انگیزش درونی تسهیل شود. اجرای مدل آموزش ورزش با ویژگی هایی مانند؛ گروه بندی، واگذار کردن نقش ها به افراد، یادگیری در قالب رقابت، شرایطی را ایجاد می کند تا افراد خود و با انتخاب آگاهانه به فعالیت های ورزشی بپردازند و یادگیری پایداری داشته باشند. پژوهش به طور نیمه تجربی انجام شد. آزمودنی ها در دو گروه سنتی و آموزش ورزش در واحد تربیت بدنی عمومی ۲ آموزش دیدند که تعداد آن ها ۳۴ نفر بودند که به طور تصادفی به دو گروه ۱۷ نفره تقسیم شدند. برای سنجش خود تعیین گری، پرسشنامه تنظیم رفتار ورزشی در دو کلاس اجرا شد و با توجه به فرمولی، میزان خود تعیین گری افراد در هر گروه تعیین گردید. برای تجزیه و تحلیل داده از روش *repeated measures ANOVA* استفاده شد. بررسی تأثیر مدل آموزش ورزش بر خود تعیین گری در این تحقیق، نشان داد که خود تعیین گری به میزان قابل توجهی افزایش داشته، در حالی که خود تعیین گری در گروه مدل سنتی تربیت بدنی عمومی ۲ کاهش یافته است. می توان از یافته های پژوهش چنین نتیجه گرفت که؛ یکی از روش های افزایش خود تعیین گری، ایجاد شرایط و برنامه هایی مانند مدل آموزش ورزش (SEM) برای انجام فعالیت های ورزشی به ویژه در کلاس های آموزشی دانشگاه ها است که افراد خود، مسئول رفتارهای خود باشند.

کلیدواژه های فارسی: مدل آموزش ورزش، خود تعیین گری.

۱. کارشناس ارشد تربیت بدنی

Email: mohammad_kash2002@yahoo.ca

۲. دانشیار دانشگاه بیرجند (نویسنده مسئول)

۳ و ۴. دانشیار دانشگاه بیرجند

مقدمه

چرا انسان با وجود خستگی، درد و یا مشکلات، به انجام فعالیت هایی می پردازد که در حالت عادی برای او سخت خواهد بود و در همان حال، آن را ادامه می دهد؟ بعضی افراد کارها را با لذت انجام می دهند و بعضی از روی اکراه و اجبار به پایان می رسانند؟ برای تعدادی یادگیری فقط برای نمره و پاس کردن نیست و برای دیگر افراد، نمره، تنها هدف است؟ بعضی دانشجویان واحد تربیت بدنی عمومی ۲ را در ترم های اول انتخاب می کنند و اکثر دانشجویان، این واحد درسی را در ترم های آخر انتخاب می کنند؟ اینها سؤالاتی است که پاسخشان را باید در حیطه انگیزش جستجو کرد، که نکات قابل توجهی را درباره یادگیری دانشجویان در واحد تربیت بدنی عمومی ۲ در بردارد.

شروع تمام فعالیت ها، نیازمند انگیزه است. انگیزش را می توان نیروی محرک فعالیت های انسان و عامل جهت دهنده او، تعریف کرد (۱). نظریات گوناگونی در مورد انگیزه مطرح شده که در سال های اخیر، اسپالدینگ^۲ (۲۰۱۰) نظریه های انگیزشی را به ۲ دسته، "نظریه های ادراک شناختی" و "ادراک کنترل" تقسیم بندی کرده است (۲). نظریه اسناد و نظریه شناختی-اجتماعی در حیطه ادراک شناختی و نظریه یادگیری اجتماعی و نظریه خودتعیین گری^۳ در حیطه ادراک کنترل قرار دارند. مهم ترین مسئله در نظریه دسی و رایان^۴ (۱۹۸۵) و یا همان نظریه خود تعیین گری، اصل درونی سازی است که از طریق آن، افراد، دلایل بیرونی هدایت کننده اعمال را، به دلایل درونی تبدیل می کنند (۳).

SDT، با توجه به عوامل ادراکی که فرد را به عملی وامی دارد، ۳ منبع انگیزشی، بی انگیزگی، انگیزش درونی و انگیزش بیرونی را به صورت یک پیوستار ارائه می کند (۴). در شکل ۱، SDT به اختصار نشان داده شده است.

انگیزش درونی	انگیزش بیرونی	بی انگیزشی	نوع انگیزش
تنظیم درونی	تنظیم درون فکنی، تنظیم مشخص شده، تنظیم یکپارچه	بدون تنظیم	نوع تنظیم
SD		بدون SD	کیفیت رفتار

شکل ۱. ارتباط بین نوع انگیزش، تنظیم و سطح انگیزش SD (به نقل از، دسی و رایان، ۲۰۰۰)

1. Motivation
2. Spaulding
3. Self- Determination
4. Deci & Ryan

مراحل شکل‌گیری SD که با افزایش رفتارهای اختیاری و رشد ادراکی فرد همراه است، در یک محیط ورزشی با توجه به شکل ۱ می‌توان به صورت زیر توصیف کرد:

- بی‌انگیزشی: فرد به عنوان یک ورزشکار سرخورده در کلاس تربیت بدنی شرکت می‌کند (۵، ۶، ۷ و ۸).
- انگیزش بیرونی^۱: شرکت فرد در کلاس‌های ورزش برای کسب پاداش‌های خارجی است (۴).
- انگیزش درون‌فکنی‌شده^۲: از نظر نیکلز^۳ (۱۹۸۴) هدف فرد اجتناب از احساس گناه است (۹).
- انگیزش مشخص شده^۴: هدف، افزایش توانایی خود در شوت بسکتبال (۱۰ پرتاب آزاد) است و وقتی به هدفش رسید، آن را رها می‌کند.
- انگیزش یکپارچه^۵: فرد قادر به ۱۰ پرتاب آزاد است، اما بعد از رسیدن به هدفش احساس خواهد کرد که خود بازی بسکتبال برای او مفید خواهد بود.
- انگیزش درونی: از نظر پرلمن^۶ (۲۰۱۱) از همان ابتدا انجام پرتاب، با اختیار و برای لذت- بردن است که این نشان‌دهنده رشد ادراکی فرد می‌باشد (۱۰).

بر این اساس می‌توان گفت؛ SD بر کیفیت انگیزه تأکید دارد و نشان می‌دهد مشارکت در فعالیت‌های ورزشی می‌تواند به صورت خودمختار و یا عوامل خارجی کنترل شود (۱۱ و ۱۲). اشخاص برانگیخته شده از درون، بیشتر مستعد شرکت در فعالیت‌ها و ادامه آن هستند، نسبت به افرادی که از بیرون برانگیخته می‌شوند (۱۳). دسی و ونس تینکیست^۷ ادعا کردند که ۳ جزء ضروری در نظریه وجود دارد:

- ۱) انسان‌ها به‌طور ذاتی دارای فعالیت‌های بالقوه و مسلط بر نیروهای درونی‌شان هستند. (مانند رانندگی و احساسات)
- ۲) انسان‌ها به‌طور ذاتی تمایل به سمت توسعه رشد و یک‌پارچگی عملکردی دارند.
- ۳) پیشرفت و توسعه بهینه فعالیت‌ها در انسان‌ها، ذاتی است، اما آن‌ها به‌طور خودکار اتفاق نمی‌افتند. برای بالفعل کردن پتانسیل‌های بالقوه، نیاز به پرورش در محیط اجتماعی است

-
1. Extrinsic Regulation
 2. Integrated Regulation
 3. Nicholls
 4. Identified Regulation
 5. Introjected Regulation
 6. Perlman
 7. vonsteenkste

(مانند بهزیستی و رشد)، اگر اتفاق نیافتد، نتایج منفی خواهد بود. بنابراین SDT به رشد درونی و انگیزش مثبت در انسان تاکید می‌کند. اگر چه بی‌نتیجه خواهد ماند، اگر نیازهای اساسی به‌طور کامل برآورده نشود. در نتیجه یکی از راه‌های اصل سرعت بخشیدن به انگیزش درونی دانش‌آموزان و دانشجویان برای یادگیری این است که در محیط‌های تحصیلی، انگیزش و رشد درونی با تغییر موقعیت‌ها انجام گیرد (۱۴).

مدل آموزش ورزش (SEM) با نگرشی متفاوت به کلیه برنامه‌ها و اجراهای سنتی تربیت بدنی مخصوصاً در دوره‌های آموزشی ورزش در دانشگاه‌ها مانند تربیت بدنی عمومی ۲ می‌تواند این تغییر را ایجاد کند. هدف عمده تعلیم و تربیت عمومی می‌تواند به تکامل دانشجو در توانایی کسب رضایت از مسئولیت و مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی منجر شود. تربیت بدنی از طریق یک نقشه به دقت طرح‌ریزی شده و برنامه سالم کاربردی می‌تواند مشارکت را برای این هدف کلی، معنی‌دار سازد. به همین منظور، توجه تربیت بدنی باید به طرح‌ریزی یک برنامه منظم و تربیت اساتیدی با کارایی و اثر بخشی بالا باشد تا آن را به حداکثر برساند. واحد درسی تربیت بدنی یکی از فرصت‌های مناسب برای ایجاد و ارتقای آگاهی و سبک زندگی سالم دانشجویان می‌باشد. والیبال به عنوان رشته‌ای ورزشی در واحد تربیت بدنی است که به صورت تیمی برگزار می‌شود و بالقوه نیاز به همکاری و مشارکت تمام اعضا دارد. از طرفی بر طبق نظریه خود تعیین‌گری هم‌کاری و مشارکت یکی از عواملی است که افراد به انگیزش درونی برسند و این الگو با تجربیات جامع‌تر، صحیح‌تر و علمی‌تر در مقایسه با برنامه‌های عادی تربیت بدنی این اهداف را مورد توجه قرار می‌دهد. در واقع، کلاس‌های تربیت بدنی در الگوی آموزش ورزش به‌گونه‌ای سازماندهی و برنامه‌ریزی شده‌اند که هم تجربیات ورزشی لحاظ شوند و هم محدودیت‌های فضای آموزشی در نظر گرفته شوند. در نتیجه‌ی این برنامه‌ریزی و سازماندهی، باعث می‌شود دانش‌آموزان و دانشجویان، در مسیر فرایندی بسیار هدفمند و با اهمیت، از فرصت و موقعیت کسب تجربه‌های ورزشی گوناگون برخوردار شوند. به منظور حفظ ویژگی‌های منحصر به فرد آموزش ورزش، نیاز است به برنامه‌های تربیت بدنی به گونه‌ای دیگر نظر انداخت.

در این الگو هر برنامه‌ی ورزشی شامل یک فصل ورزشی است که حداقل به ۲۰ جلسه تمرین نیاز دارد. دانش‌آموزان و دانشجویان بلافاصله پس از تمرین برای رقابت در تیم‌ها قرار می‌گیرند و یک برنامه رقابت رسمی و جدی ورزشی به اجرا در می‌آید. برای افزایش مسئولیت‌پذیری، دانش‌آموزان و دانشجویان، نقش‌هایی رسمی مثل سرگروهی، مربی‌گری، ثبت آمار، داوری، مشوق بودن بر اساس نظر معلم و علاقه افراد به آن‌ها اعطا می‌شود. همچنین از طریق

رنگ لباس‌ها، اسامی تیم‌ها، گزارش‌های آماری فضای شاد فرحبخشی در کلاس به وجود می‌آید. وظیفه معلم این است که شرایط و روش تدریس را به‌گونه‌ای فراهم سازد تا دانش‌آموزان بتوانند مستقل از معلم فعالیت‌های خود را انجام دهند و حتی اشکالات خود را تشخیص دهند و بتوانند از پس آن‌ها برآیند و احساس خودکارآمدی و به دنبال آن لذت را تجربه کنند. برای این کار، مربیان تربیت بدنی باید ارتباط دوستانه‌ای با دانشجویان برقرار کنند (۱۵ و ۱۶). پرلمن در سال ۲۰۱۱ تأثیر SD را بر گروه‌های SEM (آموزش والیبال) و سنتی بررسی کرد و نشان داد که دانش‌آموزان مواجه شده با SEM، یک رابطه اجتماعی بالاتری با هم‌کلاسی‌هایشان در مقابل حس کل‌نگرانه دانش‌آموزان شرکت‌کننده در کلاس‌های سنتی، دارند (۱۰) که این با تحقیقات کارلسون^۱، (۱۹۹۵) کلارک و کوپل^۲ (۲۰۰۳)، کینچین^۳ (۲۰۰۱) و پرلمن (۲۰۱۰) هم‌خوانی دارد (۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۰). از طرفی انگیزش درونی با میزان رضایت درونی، احساس لذت و انجام فعالیت‌ها به طور شایسته در افراد مشخص می‌شود. برای تشخیص و به همین منظور، تحقیق حاضر در راستای پاسخ به این‌که آیا مدل آموزش ورزش می‌تواند بر انگیزش و خود تعیین‌گری تأثیر بگذارد، انجام شده است.

روش تحقیق

نمونه‌ها ۳۴ نفر از دانشجویان تربیت بدنی عمومی ۲ بودند که میانگین سنی آن‌ها ۲۱،۴۱۱۷۶۵ بود و به طور هدفمند انتخاب شده بودند و با انجام یک تست ورزشی مشخص شد که همه آن‌ها تقریباً در یک سطح مهارتی بودند. به طور تصادفی به دو گروه ۱۷ نفره تقسیم شدند که بر اساس محدودیت‌های تحقیق با توجه به این‌که برای به حداقل رساندن و کنترل مداخله‌گرها سعی شد که کلاس‌ها هم‌زمان و در یک مکان مشخص، برگزار شود. فقط برنامه بعضی از نمونه‌ها که روزهای تعیین شده برای آن‌ها با کلاس‌های دیگرشان تداخل داشت، سعی شد که هماهنگ با برنامه دانشجویان کلاس تعیین گردید. محقق با توجه به ویژگی‌های رشته والیبال و امکانات موجود، این رشته را انتخاب کردند که مورد استقبال اکثر دانشجویان قرار گرفت و با توافق حداکثر دانشجویان، رشته ورزشی والیبال برای آموزش در نظر گرفته شد. ابزار اندازه‌گیری آن، پرسشنامه خود تعیین‌گری بود که در سه مرحله، پرسشنامه به آن‌ها داده شد. یک پرسشنامه در ابتدا به عنوان پیش‌آزمون و در جلسه اول و دوباره همان پرسشنامه به

-
1. Carlson
 2. Clarke & Quill
 3. Kinchin

عنوان میان آزمون در جلسه ۹ و در مرحله آخر پرسشنامه، به عنوان پس آزمون در جلسه ۱۶ به آن‌ها داده شد. و با ذکر این نکته به دانشجویان که طرز پر کردن پرسشنامه‌ها هیچ تأثیری در نمره پایان ترم آن‌ها ندارد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از SPSS(18) و روش *repeated measures ANOVA* استفاده شد.

پروتکل

تربیت بدنی عمومی ۲ یک درس یک واحدی است که به طور تخصصی، به آموزش یک رشته ورزشی می‌پردازد که مدرّسان آن متخصصان و دانشجویان کارشناسی ارشد می‌باشند. مرتبی این کلاس با مطالعات و مشورت با متخصصان در ابتدا یک برنامه ۱۶ جلسه‌ای را تدوین کرد که طبق این برنامه، دانشجویان به گروه‌های سه نفره تقسیم شدند و برای هر گروه یک مرتبی با انتخاب خود گروه انجام شد که از نظر سطح مهارتی بالاتر از بقیه گروه بود و سرانجام به تأیید استاد کلاس رسید. هر گروه برای خود یک اسمی را انتخاب کردند و در هر کلاس هر کس در گروه خود تا پایان دوره، تمرینات خود را انجام می‌داد و مرتبان هر گروه در جلسات آموزشی در مورد تکنیک آموزشی جلسه بعد با کمک هم گروهیان خود مطالعه کرده و آن‌چه فهمیده‌اند را با تشکیل گروهی از تمام مرتبان در ابتدای جلسه مورد بحث قرار می‌دادند. استاد تمام اشکالات آن‌ها را برطرف می‌کرد و بعد از آن آموزش کلی خود را برای تمام گروه‌ها انجام می‌داد. سپس هر دانشجو در گروه خود به تمرین می‌پرداخت و مرتبی هر گروه، با اجرای تمریناتی که خود افراد گروه به صورت کتبی ارائه می‌دادند، اشکالات آن‌ها را برطرف می‌کرد.

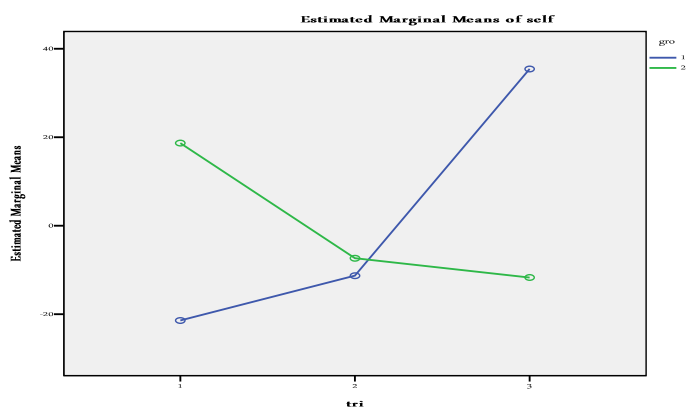
بعضی جلسات، تمرینات، همراه با مسابقه ولی به طور غیر رسمی برگزار شد که هدف آماده‌سازی برای مسابقات رسمی بود. از جلسه نهم، تمرینات حالت رقابتی به صورت رسمی به خود گرفت و با برنامه‌ریزی و تدوین جدول مسابقات، هر گروه حریف مقابلش و روزهایی که باید مسابقه بدهد، مشخص شد. و هر مسابقه به طور رسمی برگزار شد و هر مسابقه داور، ثبت کننده رکورد، داوران خط، گزارشگر و مشوق داشت. در آخر نیز تیم‌هایی که به صورت سه نفره مسابقه داده بودند، مسابقه فینال را برگزار کردند و قهرمان مشخص شد و یک مسابقه ۶ نفره نیز برگزار شد که تمام کلاس در آن شرکت داشتند و قهرمان آن نیز مشخص شد و در آخر مراسم اهدای جوایز برگزار شد که به افراد اول (قهرمان) جوایزی اهدا شد و به تمام دانشجویان در آن نقشی که خوب اجرا کرده بودند با تشخیص استاد نیز لوح قهرمانی داده شد که هر کدام نیز از این انتخابات راضی بودند.

یافته‌ها

اطلاعات توصیفی مربوط به خود تعیین‌گری در دو گروه مدل آموزش ورزش و مدل سنتی

گروه			پیش‌آزمون	بین‌آزمون	پس‌آزمون
مدل آموزش ورزش	میانگین		-۲۱/۴۱	-۱۱/۲۹	۳۵/۴۱
	تعداد		۱۷	۱۷	۱۷
	انحراف استاندارد		۱۹/۵۱	۱۸/۵۳	۲۳/۳۶
	حداقل		-۵۶	-۴۷	-۵
	حداکثر		۴	۱۳	۶۵
مدل سنتی	میانگین		۱۸/۶۷	-۷/۳۵	-۱۱/۷۱
	تعداد		۱۷	۱۷	۱۷
	انحراف استاندارد		۱۰/۹۳	۱۸/۹۶	۱۶/۵۶
	حداقل		۳	-۴۵	-۴۱
	حداکثر		۳۶	۳۳	۱۶

در گروه مدل آموزشی ورزش، میانگین خود تعیین‌گری در مرحله پیش‌آزمون، ۲۱,۴۱- بدست آمده و در مرحله بین‌آزمون خود تعیین‌گری به میزان ۱۰,۱۲ افزایش یافته است. در حالی که افزایش چشمگیر خود تعیین‌گری در مرحله پس‌آزمون، به میزان ۳۵,۴۱ بوده است. و در گروه مدل سنتی میانگین خود تعیین‌گری بدست آمده در مرحله پیش‌آزمون بیشتر از میان‌آزمون است و مرحله پس‌آزمون از دو مرحله قبل کاهش بیشتری داشته است. که این نشان می‌دهد که خود تعیین‌گری در این گروه سیر نزولی داشته است. با توجه به نمودار زیر برای تفسیر بهتر و بیشتر می‌توان نتیجه گرفت که: به نظر می‌رسد، مدل آموزشی ورزش بر خود تعیین‌گری تأثیر معنی‌داری داشته است.



نتیجه‌گیری

ورزش از میادینی است که به افراد فرصت می‌دهد که بدون خطر و با ارضای میل به رقابت و مبارزه، به بیان خواسته‌های خود بپردازند و بدین ترتیب نقش مؤثری در تحکیم روابط اجتماعی و گسترش آن دارد. با توجه به این موارد، حضور برنامه‌های تربیت بدنی در دوره‌های آموزشی و تربیتی به یک ضرورت تبدیل شده و بحث پیرامون اثرات مختلف آن بر نگرش و رفتارهای دانشجویان، سیر گسترده‌ای از ادامه پژوهش‌ها را در بر گرفته است. گنجاندن مدل آموزش ورزش برای تسهیل ایجاد این اهداف، به مربیان کمک می‌کند تا برای افزایش و رسیدن به انگیزش درونی در ابتدا از انگیزش بیرونی به صورت هدفمند استفاده کنند. به عبارتی دیگر مربی با برنامه‌ریزی و درایت خود از انگیزش بیرونی مانند پاداش‌ها، یک کلمه و یا دست کشیدن به صورت کنترلی استفاده کند. مربی با تعیین کاپیتان یا همان مربی به هر تیم این استقلال را می‌دهد که خود برای خود تصمیم بگیرند و در مسابقات و رقابت‌ها که با یک جدول به آن‌ها رسمیت داده شده است، با جدیت پی‌گیری کنند و تلاش بیشتری را انجام دهند. دانشجویان در قالب یک تیم و گروه سعی می‌کنند که اخلاق جوانمردانه، کنترل خود در هنگام باختن یا امتیاز نگرفتن و احترام به نظرات یکدیگر را رعایت کنند و یاد بگیرند که علاوه بر یادگیری موارد آموزشی و تکنیک‌ها چیزهای مهم دیگری در ورزش است که می‌تواند در زندگی آینده و حتی در دروس دیگر که حالت خشکی دارند، تأثیر بسزایی داشته باشد.

در ایران نیز در پژوهشی، شریفی فر (۱۳۸۷) دو روش SEM (آموزش تنیس روی میز) و سنتی را مورد مقایسه قرار داده و نشان داده است که SEM ابعاد اجتماعی را از طریق چارچوب تیم، افزایش می‌دهد؛ مهارت‌ها و استراتژی بازی دانشجویان را بهبود می‌بخشد؛ دانشجویان از ایفای نقش‌های فراتر از بازی لذت می‌برند؛ مربیان انتخاب‌شده چون می‌توانند کیفیت رهبری خود را به نمایش بگذارند، از این روش لذت می‌برند. در پژوهشی دیگر، پرلمن در سال ۲۰۱۱ تأثیر SD را بر گروه‌های SEM (آموزش والیبال) و سنتی بررسی کرد و نشان داد که دانش‌آموزان مواجه شده با SEM، یک رابطه اجتماعی بالاتری با هم‌کلاسی‌هایشان در مقابل حس کل‌نگرانه دانش‌آموزان شرکت‌کننده در کلاس‌های سنتی، دارند (کارلسون، ۱۹۹۵؛ کلارک و کوپل^۱، ۲۰۰۳؛ کینچین^۲، ۲۰۰۱؛ پرلمن، ۲۰۱۰) که این خود نشان دهنده خود تعیین‌گری بالای گروه مواجه شده با SEM است.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های پرلمن (۲۰۱۱)، شریفی فر (۱۳۸۷)، سایدنتاپ (۱۹۹۷) و بیودت (۲۰۰۷) و سایرین هم‌خوانی داشت.

1. Clarke & Quill
2. Kinchin

واحدهای تربیت بدنی عمومی، دوره‌های آموزشی در دانشگاه‌ها هستند که در راستای پژوهش‌های بسیاری پیرامون ضرورت تربیت بدنی در برنامه‌های آموزشی و تربیتی تدوین و اجرا می‌شوند. مسئولین آموزش عالی در کشورهای توسعه‌یافته، دریافته‌اند که سرمایه‌گذاری و توجه هر چه بیشتر بر روی این دوره آموزشی و تلاش برای تحقق اهداف آن، می‌تواند ضمن تغییر نگرش دانشجویان به سمت و سوی مثبت، چشم‌انداز سلامت و بهره‌وری جامعه را نیز پیش بینی کند. بنابراین آن‌چه در این‌جا از اهمیت خاصی برخوردار می‌شود، میزان اثربخشی این دوره آموزشی بر اهداف مورد انتظار جامعه به ویژه رشد و توسعه اصل درون‌سازی است که به ضرورتی مهم در دنیای مدرن تبدیل شده است. مدل آموزش ورزش، این فرصت را ایجاد می‌کند که دانشجویان خود، فعالیت‌هایشان را انتخاب کنند و خود، تصمیم‌گیری کنند و با پذیرفتن یکی از نقش‌ها، مسئولیتی را قبول می‌کنند. و خود-شان برای خود، فعالیت‌هایشان را تعیین می‌کنند. مدل آموزش ورزش، فعالیت‌ها را در قالب رقابت - ارائه می‌دهد تا همراه با آن، هیجان حاصل از آن، به لذت تبدیل شود که این لذت درونی، باعث ایجاد انگیزه درونی برای ادامه فعالیت شود.

منابع:

۱. سیف، علی‌اکبر. (۱۳۸۵). روان‌شناسی پرورشی، تهران، انتشارات آگاه.
2. Spaulding, H. L. (2010). *Motivation in the Classroom*; Translated by: Ismail Biyabangard and Mohammad Reza Naynryan, Tehran: School Publication (in Persian).
3. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*; New York: Plenum.
4. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-determination of Behavior"; *Psychological Inquiry*, Vol. 11, pp. 227-268.
5. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
6. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). Overview of self-determination theory: An organism dialectic perspective. In E.L. Deci & R.M. Ryan (Eds.), *Handbook of Self-Determination Research* (pp. 3-36).
۷. مصراবাদي، جواد؛ احمدی، زینب و عرفانی آداب، الهام (۱۳۸۹). خوشه‌های انگیزشی دانشجویان در دروس عمومی، تربیتی و اختصاصی دانشگاه تربیت معلم آذربایجان. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۵۸، ۷۹-۵۷.

۸. ریو، جان. مارشال (۲۰۰۵). *انگیزش و هیجان*. ترجمه: یحیی سید محمدی (۱۳۸۶). تهران: نشر ویرایش.
9. Nicholls, J. G. (1984). Conceptions of ability and achievement motivation. In R. Ames & C. Ames (Eds.), *Research on motivation in education: Student motivation (Vol.1, pp. 39-73)*. New York: Academic Press.
10. Perlman, D. J. (2011). Examination of Self- Determination within the Sport Education Model. *Asia-Pacific Journal of Health, Sport and Physical Education* 2 (1), 79-93.
11. Daley, A. J., Duda, J. I. (2006). Self- determination,. Stage of realness to change for exercise and frequency of physical activity in young people *European Journal of sport science*; 6(4): 231-243.
۱۲. فرمانبر، ربیع الله و همکاران (۱۳۸۸). پیش‌گویی کننده‌های رفتار ورزشی دانشجویان بر اساس مدل مراحل تغییر و نظریه خود تعیین‌گری با استفاده از آنالیز مسیر. *مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان*، ۱۸ (۷۹)، ۴۶-۳۵.
13. Ryan, R. M., Frederick, C. M., Lepers, D., Rubio, N., & Sheldon, K. M. (1997). Intrinsic motivation and exercise adherence. *International Journal of Sport Psychology*, 28, 335-354.
14. Vansteenkiste, M., Simons, J., Lens, W., Sheldon, K. M., & Deci, E. L. (2003). Motivation persistence, deep level learning and achievement: The synergistic role of intrinsic goal content and autonomy- supportive context. Unpublished manuscript, Department of Psychology, University of Leuven.
15. Jones, D., Ward, P. (1998). Changing the Face of Secondary Physical Education Through Sport Education. *Joperd - - The Journal Of Physical Education, Recreation And Dance*, Vol. 69.
۱۶. تجاری، فرشاد؛ فرهادفر، الهام (۱۳۸۷). تغییر چهره تربیت بدنی دوره متوسطه از طریق آموزش ورزش. شماره ۳، ۸ (۵۶).
17. Carlson, T.B. (1995). Now I think I can: The reaction of eight low-skilled students to sport education. *Achper Healthy Life styles Journal*, 42(4).
18. Clarke G., Quill M. (2003). Researching sport education in action: A case study. *European Physical Education Review*, 9(3), 253-266.
19. Kin chin, G.D. (2001). 'A high skilled pupil's experiences of sport education. *The Australian Council for Health, Physical Education, and Recreation Healthy Lifestyles Journal*, 47, 3-4.
20. Perlman, D. J., Goc Karp, G. (2010). A self- determined perspective of the sport education model. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 15(4), 401-418.

تحلیل توسعه امکانات زیرساختی ورزشی در تربیت بدنی دانشگاه های ایران

حمیدرضا مقصودی ایمن^۱

تاریخ دریافت: ۹۱/۹/۲۷

تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۲/۱۷

چکیده

هدف از اجرای این تحقیق، تحلیل وضعیت توسعه امکانات زیرساختی فوق برنامه ورزشی دانشگاه های ایران است. در این تحقیق، وضعیت موجود امکانات زیرساختی ورزشی تربیت بدنی دانشگاه ها از نظر تعداد فضاهای سرپوشیده و روباز و سرانه این فضاها با پانزده سال قبل مورد مقایسه و تحلیل قرار خواهد گرفت. بدین منظور، از پرسشنامه محقق ساخته (با روایی صوری قابل قبول و پایایی با الفای کرونباخ ۰/۸۱) استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه دانشگاه های ایران و نمونه آماری تحیق ۴۹ دانشگاه از مجموع ۶۰ دانشگاه تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می باشد که به صورت تصادفی ساده انتخاب شده اند. تحقیق حاضر از نوع تحقیقات علی مقایسه ای می باشد که فرایند میزان توسعه و سنجش میزان اختلاف متغیرها از طریق روش های آمار استنباطی (آزمون کای دو برای مقایسه فراوانی متغیرها) در سطح ۰/۰۵ انجام شده است. یافته های تحقیق نشان داد دانشگاه ها از مجموع ۱/۶ مترمربع سرانه زیرساختی در فوق برنامه ورزشی؛ دارای ۰/۹۵ مترمربع سرانه فضاهای روباز و ۰/۶۵ مترمربع سرانه فضاهای سرپوشیده می باشند. بین وضعیت موجود توسعه تعداد فضای ورزشی و پانزده سال قبل اختلاف معناداری وجود دارد ($\text{Chi-Sq}=68.91, \text{df}=9, p<0.05$). همچنین بین وضعیت موجود توسعه تعداد دانشگاه های دارای امکانات زیرساخت ورزشی و پانزده سال قبل اختلاف معناداری وجود دارد ($\text{Chi-Sq}=156.36, \text{df}=9, p<0.05$).

کلیدواژه های فارسی: امکانات زیرساختی، تربیت بدنی، فضای سرپوشیده و فضای روباز

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه بوعلی سینا (نویسنده مسئول)

مقدمه

ضرورت بهره‌مندی جوامع بشری از فواید سازنده اجتماعی، بهداشتی و آموزشی تربیت بدنی، باعث تاسیس و تشکیل سازمان‌های ورزشی در کشورهای مختلف جهان گردیده است (۱). فوق‌برنامه ورزشی در تامین سلامت جسمی و روانی دانشجویان بسیار موثر می‌باشد دستیابی به اهداف مورد نظر در سایه ایجاد ساختار سازمانی منظم و بهره‌گیری از امکانات و زیرساخت‌های ورزشی می‌باشد (۲).

از نظر گاردیا^۱ (۲۰۰۹) مدیریت زیرساخت‌های ورزش و اوقات فراغت کار بسیار پیچیده‌ای است که به تخصص و سازمان‌هایی ویژه نیاز دارد که وظایف اصلی آن عبارتند از: توسعه آموزش و آگاهی جامعه؛ آموزش منابع انسانی؛ ایجاد سیستم اطلاعاتی و مستند سازی؛ ایجاد شبکه‌ای برای همکاری مراکز با یکدیگر؛ توسعه یک سیستم صدور گواهینامه برای مراکز؛ ایجاد حمایت از گروه‌های اجتماعی؛ توسعه همکاری‌های بین‌المللی؛ همکاری در کار با بوروکراسی موجود و حفظ یک فرایند ارزیابی و بازخورد مستمر. از نظر وی مدیریت زیرساخت‌های ورزشی و اوقات فراغت به رغم پیچیدگی ظاهری وظایف تلاشی است که می‌بایست به فعالیت جسمانی و ورزش و اوقات فراغت برای توسعه و رفاه همه انسان‌ها اهمیت زیادی داده شود (۳). واژه امکانات زیرساختی به طور عام تمام فضاهای که امکان اجرای ورزش، فعالیت جسمانی و حرکات ورزشی و تفریحی برای کلیه افراد یک جامعه در آن‌ها وجود داشته باشد، به کار برده می‌شود و به بیان دیگر اماکن ورزشی عبارتست از فضاهای سرپوشیده و روباز که دارای محدوده مشخص و برای انجام حداقل یک فعالیت ورزشی اختصاص یافته است. بنابراین اماکن ورزشی می‌تواند یک سالن، یک زمین، یک استخر و مجموعه ورزشی مورد استفاده تیم‌ها باشد (۴).

اهمیت برنامه‌ریزی دقیق در خصوص تامین امکانات ورزشی (فضاهای سرپوشیده و روباز) در دانشگاه‌ها با عنایت به گستردگی و تنوع برنامه‌های فوق‌برنامه (آموزشی، تفریحی و همگانی و ورزش قهرمانی) آشکار می‌گردد. اجرای این فعالیت‌ها نیازمند امکانات و فضاهای ورزشی بیشتری می‌باشد. از این رو فضاهای ورزشی بستر اجرای فعالیت‌های ورزشی بوده بر این اساس ساخت اماکن ورزشی نیازمند دقت و درایت فراوان است به طوری که اشتباه و غفلت در برنامه‌ریزی، طراحی، ساخت تاسیسات و اماکن ورزشی باعث به هدر رفتن وقت، انرژی و بودجه می‌شود و این امر می‌تواند بر اجرای برنامه‌های ورزشی تاثیر نامطلوبی بگذارد و کیفیت آن بر

1. Carlos Vera Guardia

اجرای بهینه مسابقات و رقابت‌های ورزشی دانشگاه‌ها تاثیر مستقیم دارد (۵). احداث اماکن و فضاهای ورزشی برای اجرای انواع فعالیت‌های نظامی و ورزشی از قدیم الایام وجود داشته و ملل مختلف (یونان و روم باستان) با آگاهی از نتایج مثبت فعالیت‌ها و حرکات ورزشی به منظور مقابله با دشمنان و دفاع از خود، کسب سلامتی و تناسب اندام تلاش مستمری را برای احداث فضاها و مجموعه ورزشی داشته‌اند و در میان کشورهای مشرق زمین ایران بی‌گمان تنها کشوری که در نظام تعلیم و تربیت خود به ورزش و تربیت بدنی بیشترین اهمیت قایل بود و سلامتی بدن به عنوان وسیله‌ای مهم برای داشتن ارتشی پیروز اهمیت داشت و محلی با طول و عرض مشخص و دو دروازه برای چوگان بازی و بنایی با سقف بلند و گنبدی شکل بنام زورخانه برای تمرین و کشتی اختصاص داده بودند (۶). ولی امروزه زیرساخت‌های ورزشی کاربرد های متفاوتی دارد و از آن در گرفتن میزبانی های مسابقات و رویدادهای ورزشی نظیر بازی‌های المپیک همچنین برای تغییر وضعیت اقتصادی و اجتماعی در کشور های مختلف استفاده می‌گردد (۷)^۱. حتی رویدادهای کوچک ورزشی می‌تواند به عنوان یک ابزار توسعه جوامع محسوب شود و در توسعه پایدار گردشگری و جامعه نقش داشته باشد (۸)^۲. همچنین ممکن است علاوه بر منافع اقتصادی بر روی کیفیت زندگی ساکنان محلی تاثیر داشته (۹)^۳ و مزیت های اجتماعی برای جامعه به ارمغان بیاورد (۱۰)^۴. به این ترتیب، این رویدادها منجر به ساختن زیرساخت های جدید می‌شود، ارزش سرمایه گذاری بیشتری دارند. کاساندر و همکاران (۲۰۱۲)^۵ در خصوص تاثیر زیرساخت‌های ورزشی در یک جامعه کوچک اعلام کردند با توجه به این که بسیاری از مصاحبه شوندگان از امکانات ورزشی استفاده نمی‌کردند ولی وجود امکانات ورزشی را برای اعضای جامعه مثبت تلقی می‌کردند و به عنوان یک مکان امن برای جوانان در جامعه که غرور و افتخار برای آن‌ها به ارمغان می‌آورد، می‌دانستند. برخی از آن‌ها با توجه به این که تاثیر اقتصادی این تسهیلات را احساس نمی‌کردند ولی اعتقاد داشتند که این اماکن فرصت برقراری ارتباط برای اعضای جامعه را فراهم آورده و شرکت کنندگان و کارکنان به ورزش اشتغال داشته و این امر موجب ایجاد سرمایه های انسانی می‌گردد. به طور کلی زیرساخت های ورزشی به طور مستقیم به عنوان عامل سود به جامعه درک شده است که با ایجاد محل مناسب برای جوانان برای تعامل در رفتار مثبت و بالا بردن

1. Davies, Larissa

2. Gibson, Kaplanidou & Kang

3. Daniels et al

4. Hinch, T., Jackson, E.L., Hudson, S. & Walker, G.

5. Cassandra, Coble. Kyriaki, Kaplanidou. Shannon, Kerwin.

حسن اجتماعی در میان ساکنان نقش دارند که این به نفع جامعه است (۱۱). بیشترین تعداد استادیوم ورزشی در کشور آمریکا وجود دارد که ۷۵ استادیوم ورزشی بزرگ و تعداد بسیار زیادی استادیوم کوچک دارد و اغلب تأسیسات بزرگ در این کشور متعلق به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌باشد. این امر نشان دهنده اهمیت فوق‌برنامه برای پر کردن اوقات فراغت دانشجویان از طریق ورزش می‌باشد. بعد از آمریکا، انگلستان با ۱۵۰ استادیوم در مقام دوم و کشور برزیل با ۴۰ استادیوم در رده سوم در دنیا قرار دارد. در آلمان اماکن ورزشی در کنار مدارس و مراکز تجمع مردم بنا شده است تا مردم بتوانند در اوقات فراغت به آسانی به تأسیسات ورزشی دسترسی داشته باشند. ژاپن نیز در این اواخر به تبعیت از آلمان از این اصل در کشور خود استفاده کرده است (۱۲). استراند^۱ (۱۹۹۰) در پژوهش «بررسی فضاهای ورزشی ده دانشگاه بزرگ آمریکا» اعلام کرد سرانه فضاهای ورزشی برای هر دانشجو در سال ۱۹۶۷ کمتر از ۱/۳ متر مربع بوده که در سال ۱۹۹۰ به ۱/۰۳ مترمربع کاهش یافته است (۱۳).

محمدی (۱۳۷۴) در پژوهش خود اعلام نمود ۳۷/۳ درصد دانشجویان دانشگاه‌های آزاد اسلامی خراسان جنوبی در زمین‌های آزاد و تنها ۶/۷۴ درصد در اماکن ورزشی مختص به دانشگاه، ورزش می‌کنند. ۴۷/۰۲ درصد دانشجویان امکانات و تجهیزات ورزشی دانشگاه را برای گذران اوقات فراغت خیلی ضعیف دانسته و تنها ۲/۲۸ درصد اظهار داشته که امکانات خیلی خوب می‌باشد. ۳۶/۳۸ درصد ایجاد امکانات تفریحی و فرهنگی را به عنوان مهمترین عامل جهت برطرف کردن موانع برگردان مطلوب اوقات فراغت دانسته‌اند (۱۴). در پژوهش یزدانی فاروقی (۱۳۷۴) توسعه امکانات و تأسیسات ورزشی در کشورهای آسیای میانه با ۴۳/۴ درصد در سطح خوب و میزان سرمایه‌گذاری در امکانات ورزشی در ایران با ۳۲ درصد در سطح متوسط بوده و در ایران، نبود امکانات ۸۲/۹ درصد و در کشورهای آسیای میانه ۵۱/۶ درصد از جمله کمبودهای مشاهده شده گزارش گردیده است (۱۵).

تندنویس (۱۳۷۵) در پژوهش در خصوص «وضعیت اماکن ورزشی موجود در فوق‌برنامه ورزشی دانشگاه‌های ایران» نتیجه گرفت که: از نظر تعداد اماکن ورزشی، ۴۸/۵ درصد دانشگاه‌ها دارای استادیوم استادیوم، ۷۷/۸ درصد دارای سالن سرپوشیده، ۳۳/۳ درصد دارای استخر سر پوشیده، ۱۸/۲ درصد دارای استخر روباز، ۳۹/۴ درصد دارای زمین چمن فوتبال، ۳۶/۳ درصد دارای زمین خاکی فوتبال، ۶۹/۷ درصد دارای زمین روباز بسکتبال، ۵۷/۵ درصد

دارای زمین روباز والیبال و ۴۵/۴ درصد دارای زمین تنیس می‌باشند. از نظر تعداد سالن‌های ورزشی، ۳ درصد دانشگاه‌ها دارای ۶ سالن، ۹ درصد دانشگاه‌ها دارای ۵ سالن، ۶ درصد دانشگاه‌ها دارای ۴ سالن، ۱۸/۲ درصد دانشگاه‌ها دارای ۳ سالن، ۱۲/۱ درصد دانشگاه‌ها دارای ۲ سالن، ۳۳/۳ درصد دانشگاه‌ها دارای ۱ سالن و ۱۸/۲ درصد دانشگاه‌ها بدون سالن می‌باشند (۱۶). دارای (۱۳۷۶) در پژوهش «بررسی برخی عوامل موثر بر ارتقای کمی و کیفی فوق برنامه ورزشی در دانشگاه‌های مستقر در تهران» اعلام کرد: از مجموع ۸۷ عدد فضاهای ورزشی موجود در فوق برنامه دانشگاه‌ها ۶۴/۸ درصد سرپوشیده و ۳۵/۲ درصد روباز می‌باشند که ۷۳/۳ درصد اماکن در مالکیت دانشگاه و ۲۶/۷ درصد به صورت استیجاری می‌باشند. مساحت کل فضاهای ورزشی موجود در فوق برنامه دانشگاه‌ها ۱۵۹۷۹۳ متر مربع که ۲۷۰۶۱ مترمربع آن به صورت سرپوشیده می‌باشد. سرانه فضاهای ورزشی در بخش پسران ۲/۶۲ مترمربع و در بخش دختران ۱/۳۷ متر مربع را گزارش شده است. فضاهای ورزشی سرپوشیده و وسعت فضاهای ورزشی با کمیت و کیفیت ورزش دانشگاه رابطه مستقیم دارد (۱۷). پورکیانی (۱۳۷۸) در پژوهشی به «بررسی وضع موجود فضاهای ورزشی دانشگاه‌های سراسر کشور و میزان بهره‌گیری از آن‌ها» پرداخت که برخی از یافته‌های پژوهش عبارتند از: مساحت کل فضاهای ورزشی دانشگاه‌ها ۶۵۵۰۷۰ مترمربع است که از این مقدار ۸۸۳۹۸ مترمربع آن سرپوشیده و ۵۶۶۶۷۲ مترمربع آن روباز می‌باشد. از مجموع ۴۶ پروژه در حال ساخت در سال اجرای تحقیق، ۱۲ پروژه (بیشترین تعداد) به احداث سالن ورزشی و ۲ پروژه (کمترین تعداد) به ساخت پیست دو و میدانی اختصاص یافته است. سرانه فضای ورزشی برای دانشجویان دختر دانشگاه‌ها ۰/۸ مترمربع و برای پسران دانشجو ۳/۳ مترمربع می‌باشد (۱۸).

رحمانی و همکاران (۱۳۸۵) در پژوهش خود به بررسی «وضعیت امکانات تفریحی و فراغتی در دانشگاه آزاد اسلامی تاکستان» پرداخت و نتایج آن عبارتند از: دانشجویان امکانات تفریحی و فراغتی دانشگاه را ۵۱/۴ درصد ضعیف، ۲۴/۷ درصد متوسط و ۹/۷ درصد خوب و خیلی خوب ارزیابی کردند. کمبود امکانات و تاسیسات از مهم ترین علل عدم استفاده مطلوب دانشجویان از اوقات فراغت می‌باشد (۱۹). کریمیان و تندنویس (۱۳۸۳) در پژوهش «رابطه بین نیروی انسانی، بودجه هزینه شده، مساحت اماکن و تاسیسات بر افزایش فعالیت‌های فوق برنامه ورزشی دانشگاه‌ها» اعلام نمودند بین مساحت اماکن و تاسیسات ورزشی با میزان فعالیت‌های تفریحی-فراغتی دانشجویان رابطه مستقیم وجود دارد (۲۰). شکرچی زاده و کریمیان (۱۳۸۴) در پژوهش «توصیف امکانات فوق برنامه ورزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی از دیدگاه مدیران تربیت بدنی» اعلام نمودند زمانی می‌توان بستر مناسب برای نیل به اهداف فوق برنامه ورزشی و

استفاده بهینه از اوقات فراغت داشت که زیرساخت‌های ورزش دانشجویی را ترمیم شده باشد و احداث اماکن و تاسیسات ورزشی دانشجویی مورد نیاز در هر دانشگاه برای نیل به اهداف فوق برنامه ورزشی ضرورت دارد (۲۱).

علی زاده و تجاری (۱۳۸۵) در پژوهش «بررسی شیوه‌های افزایش بهره‌وری اماکن، تاسیسات و تجهیزات ورزشی» اعلام نمودند: از نظر صاحب نظران سهولت دسترسی به فضای ورزشی (۷۱/۳ درصد) و ملاحظات ایمنی در ساخت فضای ورزشی (۶۴/۲ درصد) به میزان چشمگیری بر افزایش بهره‌وری موثر است. میزان رضایت مندی کاربران از فضاهای ورزشی (۵۷/۱ درصد)، نوع استفاده از فضای ورزشی بر حسب گروه‌های آموزشی، قهرمانی و تفریحی (۵۰/۹ درصد) بر افزایش میزان بهره‌وری موثر می‌باشد (۲۲).

محسنی و همکاران (۱۳۸۵) در پژوهش «بررسی فضاهای ورزشی در منطقه تحت پوشش مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقای سلامت دانشگاه علوم پزشکی تهران» اعلام نمودند: ۳۴/۷ درصد باشگاه‌ها ویژه مردان و ۸/۶ درصد ویژه خانم‌ها و ۵۶/۵ درصد قابل استفاده برای دو گروه بود. ۴۷/۸ درصد از باشگاه‌ها مخصوص بدنسازی می‌باشد. ناکافی بودن امکانات و تسهیلات ورزشی از جمله عوامل بهره‌مندی کمتر خانم‌ها از امکانات ورزشی می‌باشد (۲۳). فارسی و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهش «بررسی وضعیت ایمنی اماکن ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران و آرایه راهکارهای مناسب» اعلام نمودند: در بین رشته‌های ورزشی، رشته والیبال (۷۸ درصد) و بسکتبال (۷۳/۵ درصد) دارای بهترین شرایط ایمنی و رشته فوتبال (۶۴/۴ درصد) و دو و میدانی (۵۸/۱ درصد) دارای وضعیت ضعیف تری نسبت به سایر رشته‌ها بودند. در مجموع نتیجه تحقیق نشان داد که اماکن ورزشی دانشگاه‌های تهران نسبت به استانداردهای موجود دارای وضعیت مناسبی نمی‌باشد (۲۴).

با توجه به اهمیت و نقش امکانات زیرساختی در ارتقای ورزش در تربیت بدنی دانشگاه‌ها به نظر می‌رسد که در حال حاضر فوق برنامه دانشگاه‌ها با مشکلاتی از قبیل کمبود امکانات و تجهیزات ورزشی، عدم وجود فضاهای ورزشی استاندارد و عدم حمایت لازم از سوی مسؤولین دانشگاهی در این خصوص مواجه می‌باشد به همین دلیل علیرغم تلاش مستمر مدیران در بهینه سازی تربیت بدنی نتیجه مطلوب حاصل نمی‌گردد (۲۵، ۲، ۱۹ و ۲۰). اجرای این تحقیق با هدف تحلیل وضعیت توسعه امکانات زیرساختی فوق برنامه ورزشی دانشگاه‌های ایران، به مقایسه وضعیت موجود امکانات زیرساختی ورزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران و مقایسه آن با پانزده سال قبل می‌پردازد. محقق در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤال است که:

- آیا امکانات زیرساختی فوق برنامه ورزشی دانشگاه‌ها نسبت به پانزده سال قبل تغییر

یافته است؟

- در صورت وقوع تغییر آیا روند تغییرات صعودی یا نزولی بوده است؟
- آیا اختلاف معناداری بین وضعیت موجود امکانات زیرساختی فوق برنامه ورزشی دانشگاهها با پانزده سال قبل وجود دارد؟

با عنایت به اهمیت فعالیت‌های ورزشی در ثمر بخش تر کردن و غنی سازی اوقات فراغت دانشجویان، تامین تندرستی و ایجاد روحیه نشاط و شادابی در آنها و همچنین افزایش چشمگیر کمی و کیفی دانشجویان، گسترش دانشگاهها در برنامه اول تا چهارم توسعه، به ویژه افزایش تعداد دانشجویان دختر و نیاز آنها به فضاهای ورزشی مناسب برای فعالیت‌های آموزشی و فوق برنامه (گزارش عملکرد سالیانه اداره کل تربیت بدنی)، ضرورت بررسی فرایند میزان توسعه و سنجش میزان اختلاف در امکانات زیرساختی و بازنگری در توسعه فضاهای ورزشی فوق برنامه ورزش دانشگاهها را بیش از پیش طلب می‌نماید.

از طرفی محیط ورزشی مناسب از عوامل موثر در ارتقای کیفی اجرای ورزشی به شمار می‌رود. فقدان و کمبود امکانات و تسهیلات ورزشی مناسب از جمله عواملی است که موجب کندی پیشرفت ورزشکاران می‌شود. در صورتی که این مشکل برطرف نشود بعید به نظر می‌رسد که ورزشکاران بتوانند به بالاترین سطح توانمندی خود برسند (۲۶). توسعه ورزش در دانشگاهها ایجاب می‌نماید که به امکانات ورزشی در دانشگاهها توجه بیشتری گردد. زیرا همگانی کردن ورزش در بین دانشجویان به میزان زیادی به توسعه امکانات و زیرساخت‌های ورزشی دانشگاهها دارد (۲۷). بدیهی است که پوشش دهی قشر عظیم دانشجو در فعالیت‌های تربیت بدنی و ورزش به منظور تحقق اهداف فوق برنامه دانشگاهها مستلزم برنامه‌ریزی اصولی در خصوص اماکن و فضاهای ورزشی مناسب در دانشگاهها متناسب با تعداد دانشجو است. با عنایت به موارد مطرح شده و با توجه به توسعه و گسترش تعداد دانشگاهها در سطح کشور و گستردگی ابعاد جغرافیایی و منطقه ای کشور از یک سو و رشد قابل توجه پذیرش دانشجو از سوی دیگر در سال‌های اخیر، نیاز به مطالعه وضعیت موجود امکانات زیرساختی ورزشی تربیت بدنی دانشگاهها و مقایسه آن با پانزده سال قبل را ضروری می‌سازد. نتایج این تحقیق امید است بتواند مدیران ورزش دانشجویی را در برنامه‌ریزی ورزش دانشگاهها یاری رساند و مدیران برنامه‌ریز را در تدوین طرح جامع ورزش دانشگاهها یاری رساند.

تحقیق حاضر در نظر دارد ضمن بررسی و تحلیل وضعیت توسعه امکانات زیرساختی ورزشی تربیت بدنی دانشگاه های ایران « مدیران و برنامه‌ریزان ورزش دانشجویی کشور را از روند رشد و توسعه فوق برنامه در دانشگاهها آگاه نماید تا با برنامه‌ریزی متناسب با تعداد دانشجو

و سازماندهی دقیق از هدر رفتن منابع موجود اعم از اعتباری و کالبدی جلوگیری گردد.

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات علی-مقایسه‌ای می‌باشد که محقق سعی دارد ضمن بررسی و تحلیل امکانات زیرساختی ورزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران، وضعیت موجود را با وضعیت پانزده سال قبل مقایسه نماید. جامعه آماری شامل کلیه دانشگاه‌های ایران می‌باشد. نمونه آماری برابر با ۴۹ دانشگاه از مجموع ۶۰ دانشگاه که دارای مدیر تربیت بدنی و تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می‌باشند، است و به صورت تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته با روایی صوری قابل قبول و پایایی با الفای کرونباخ^۱ ۰/۸۱ می‌باشد در زمینه وضعیت امکانات زیرساختی در ورزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های ایران تهیه شده است.

پرسشنامه از طریق پست سفارشی و الکترونیکی توسط مدیران فوق برنامه دانشگاه‌ها تکمیل شد. اطلاعات مربوط به پانزده سال قبل از نتایج و یافته‌های مربوط به دانشگاه‌ها از رساله دکتری تندنویس، فریدون در متغیرهای مربوطه استفاده گردید.

در این تحقیق برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی‌ها، میانگین، درصدها، رسم نمودار و جدول) استفاده شده است، با توجه به مقیاس اندازه‌گیری متغیرها از روش‌های آمار استنباطی برای مقایسه فراوانی‌ها از آزمون کای دو استفاده شده است. از برنامه‌های نرم افزاری مثل SPSS و Excel نیز جهت بررسی داده‌های خام و رسم نمودارها و جداول شده است.

1. Cronbach alpha coefficient

یافته‌های تحقیق

وضعیت توصیفی امکانات زیرساختی ورزشی (فضای روباز) تربیت بدنی دانشگاه‌ها

جدول ۱. توزیع وضعیت فضاهای ورزشی روباز موجود تربیت بدنی دانشگاه‌ها

آماره	تعداد	کمترین	بیشترین	مترائز	میانگین	انحراف معیار
سنگ نوردی	۴	۱۲۰	۵۹۴	۱۱۸۸	۲۹۷	۱۰۷
استخر	۹	۲۶۰	۴۳۱۳	۹۸۷۶	۱۰۹۷	۴۱۸
سایر	۸	۱۷۱	۵۰۹۱	۱۰۱۸۲	۱۲۷۲	۵۶۲
والیبال	۱۴	۱۶۲	۷۲۲۸	۱۴۴۵۶	۱۰۳۲	۴۸۲
هندبال	۶	۷۰۰	۸۰۷۹	۱۶۱۵۸	۲۶۹۳	۱۱۱۹
دوچرخه	۸	۲۰۰	۱۱۲۸۵	۲۳۵۷۰	۲۸۲۱	۱۳۰۰
ایستگاه	۳۱	۹۰	۱۱۳۰۵	۲۲۶۱۰	۷۲۹	۳۵۵
بسکتبال	۱۸	۲۵۰	۱۲۱۶۶	۲۵۰۱۲	۱۳۹۰	۶۴۰
جاده	۷	۲۰۰	۱۴۰۰۰	۲۸۰۰۰	۴۰۰۰	۱۸۷۸
فوتسال	۱۴	۳۰۰	۱۹۰۴۰	۳۸۰۸۰	۲۷۲۰	۱۲۸۷
تنیس	۱۹	۴۰۰	۱۹۶۱۳	۴۰۹۵۴	۲۱۵۵	۹۸۶
چند منظوره	۲۶	۱۲۰	۶۲۵۵۸	۱۲۵۱۱۶	۴۸۱۲	۲۳۵۴
استادیوم	۳۱	۱۳۵۰	۲۷۰۲۷۵	۵۴۵۷۵۰	۱۷۶۰۵	۸۴۶۰
کل	۴۹	۹۰	۲۷۰۲۷۵	۸۹۹۹۵۲	۱۸۳۵۶	۸۹۶۲

یافته‌های جدول (۱) نشان می‌دهد در تربیت بدنی دانشگاه‌ها بیشترین مترائز فضای روباز ورزشی با ۵۴۵۷۵۰ متر مربع به استادیوم و کمترین مترائز با ۱۱۸۸ متر مربع به دیواره سنگنوردی تعلق دارد. همچنین یافته‌های جدول (۲) نشان می‌دهد بیشترین میانگین مترائز نیز به فضای روباز ورزشی با ۱۷۶۰۵ ± ۸۴۶۰ متر مربع به استادیوم و کمترین با ۲۹۷ ± ۱۰۷ متر مربع به دیواره سنگ نوردی تعلق دارد. در مجموع ۸۹۹۹۵۲ متر مربع فضای روباز وجود دارد.

وضعیت توصیفی امکانات زیرساختی ورزشی (فضای سرپوشیده) تربیت بدنی

جدول ۲. توزیع وضعیت فضاهای ورزشی سرپوشیده موجود تربیت بدنی دانشگاهها

آماره	تعداد	کمترین	بیشترین	مترائز	میانگین	انحراف معیار
سنگ نوردی	۸	۱۰	۲۴۵	۹۱۰	۱۱۴	۲۷
بدمینتون	۴	۶۰	۶۰۰	۹۲۰	۲۳۰	۱۲۵
باستانی	۶	۲۵	۲۲۵	۹۸۵	۱۶۴	۳۰
وزنه برداری	۷	۵۶	۴۰۰	۱۲۷۰	۱۸۱	۴۸
سایر	۳	۱۰۰	۱۱۵۲	۱۴۰۶	۴۶۹	۳۴۲
تیر اندازی	۱۱	۱۳۵	۳۴۶	۱۵۵۰	۱۴۱	۳۰
فوتسال	۲	۷۰۰	۱۰۰۰	۱۷۰۰	۸۵۰	۱۵۰
هندبال	۲	۷۰۰	۱۰۰۰	۱۷۰۰	۸۵۰	۱۵۰
ژیمناستیک	۷	۱۵۰	۴۰۰	۱۸۰۱	۲۵۷	۳۵
شطرنج	۲۲	۱۵	۳۰۰	۱۸۲۲	۸۳	۱۶
والیبال	۵	۱۶۲	۷۰۰	۱۹۶۶	۳۹۳	۹۲
بسکتبال	۴	۴۰۰	۸۴۰	۲۳۳۶	۵۸۴	۱۰۰
ایروبیک	۹	۴۰	۵۷۳	۲۴۲۸	۲۷۰	۶۳
پیست	۲	۲۴۰	۳۶۰۰	۳۸۴۰	۱۹۲۰	۱۶۸۰
کشتی	۲۶	۳۵	۳۶۰	۳۹۶۳	۱۵۲	۱۷
رزمی	۲۴	۴۰	۸۴۰	۵۳۲۷	۲۲۲	۳۸
بدنسازی	۳۶	۴۰	۱۵۳۲	۱۲۱۲۵	۳۳۷	۵۲
تنیس	۲۸	۷۹	۷۰۰۰	۱۵۱۲۳	۵۴۰	۲۴۲
استخر	۲۱	۲۰۰	۶۱۶۰	۲۸۳۸۶	۱۳۵۲	۲۹۴
چند منظوره	۴۶	۴۰۰	۲۶۴۱۵	۱۶۸۵۹۷	۳۶۶۵	۶۳۵
کل	۴۹	۱۰	۲۶۴۱۵	۲۵۸۱۵۵	۵۲۴۸	۷۱۹

یافته‌های جدول (۲) نشان می‌دهد در تربیت بدنی دانشگاه‌ها بیشترین مترائز فضای سرپوشیده ورزشی با ۱۶۸۵۹۷ متر مربع به سالن چند منظوره و کمترین مترائز با ۹۱۰ متر مربع به دیواره سنگنوردی تعلق دارد. همچنین یافته‌های جدول (۲) نشان می‌دهد بیشترین میانگین مترائز نیز به فضای سرپوشیده ورزشی با ۳۶۶۵ ± ۶۳۵ متر مربع به سالن چند منظوره و کمترین با ۸۳ ± ۱۶ متر مربع به شطرنج تعلق دارد. در مجموع ۲۵۸۱۵۵ متر مربع فضای سرپوشیده وجود دارد.

وضعیت توصیفی سرانه امکانات ورزشی تربیت بدنی دانشگاه‌ها (فضاهای روباز و سرپوشیده ورزشی)

جدول ۳. توزیع وضعیت سرانه فضاهای ورزشی روباز و سرپوشیده موجود تربیت بدنی دانشگاه‌ها

آماره	امکانات زیرساختی	تعداد دانشگاه	مساحت	سرانه ورزشی
سرانه فضاهای ورزشی	فضاهای روباز	۴۹	۸۹۹۹۵۲	۰/۹۵
	فضاهای سرپوشیده	۴۹	۲۵۸۱۵۵	۰/۶۵
	مجموع	۴۹	۱۱۵۸۱۰۷	۱/۶

یافته‌های جدول (۳) نشان می‌دهد از مجموع ۱/۶ متر مربع سرانه ورزشی برای هر دانشجو در فوق برنامه دانشگاه‌ها سرانه فضاهای روباز بیشترین مقدار با ۰/۹۵ مترمربع و کمترین سرانه مربوط فضاهای سرپوشیده با ۰/۶۵ مترمربع می‌باشند.

مقایسه تعداد امکانات زیرساختی ورزشی در تربیت بدنی دانشگاه‌ها

جدول ۴. مقایسه تعداد امکانات زیرساختی ورزشی تربیت بدنی دانشگاه‌ها از طریق آزمون کای دو

Sig	df	Chi-Sq.	درصد کل	جمع کل	n=۴۹	n=۳۳	آماره
					۱۳۹۰	۱۳۷۵	
					فراوانی	فراوانی	
p>۰/۰۵	۱	۱/۰۶	۵۴/۸۸	۴۵	۲۹	۱۶	استادیوم
p>۰/۰۵	۱	۱/۱۲	۹۰/۲۴	۷۴	۴۷	۲۷	سالن سرپوشیده
p>۰/۰۵	۱	۱/۱۹	۳۹/۰۲	۳۲	۲۱	۱۱	استخر سرپوشیده
p>۰/۰۵	۱	۰/۱۰	۱۷/۰۷	۱۴	۸	۶	استخر روباز
p>۰/۰۵	۱	۲/۷۶	۵۲/۴۴	۴۳	۲۹	۱۴	فوتسال
p<۰/۰۵	۱	۳۶/۳۶	۱۴/۶۳	۱۲	۰	۱۲	فوتبال
p>۰/۰۵	۱	۰/۸۶	۶۳/۴۱	۵۲	۲۹	۲۳	بسکتبال
p>۰/۰۵	۱	۲/۱۶	۴۸/۷۸	۴۰	۲۱	۱۹	والیبال
p>۰/۰۵	۱	۱/۳۳	۵۲/۴۴	۴۳	۲۸	۱۵	تنیس
Chi-Sq=68.91 , df= 9 , p<0.05							

یافته‌های جدول (۴) نشان می‌دهد اختلاف معناداری در سطح (۰/۰۵) بین وضعیت موجود و پانزده سال قبل استادیوم ورزشی، سالن سرپوشیده، استخر سرپوشیده و روباز، زمین فوتسال، بسکتبال، والیبال و تنیس وجود ندارد. تنها در زمین فوتبال در سطح (۰/۰۵) اختلاف معناداری وجود دارد و در مجموع اختلاف معناداری بین تعداد اماکن ورزش موجود و پانزده سال قبل وجود دارد (Chi-Sq=68.91 , df= 9 , p<0.05).

مقایسه تعداد دانشگاه‌های دارای امکانات زیرساختی در ورزشی تربیت بدنی

جدول ۵. مقایسه تعداد دانشگاه‌های دارای امکانات زیرساختی ورزشی در تربیت بدنی دانشگاه‌ها از طریق آزمون کای دو

Sig	df	Chi-Sq.	درصد کل	جمع کل	n=۴۹	n=۳۳	آماره
					۱۳۹۰	۱۳۷۵	
					فراوانی	فراوانی	
p<۰/۰۵	۱	۸/۴۴	۶۸/۲۹	۵۶	۴۰	۱۶	استادیوم
p>۰/۰۵	۱	۰/۰۶	۲۰۰/۰۰	۱۶۴	۹۹	۶۵	سالن سرپوشیده
p>۰/۰۵	۱	۱/۷۱	۴۰/۲۴	۳۳	۲۲	۱۱	استخر سرپوشیده
p>۰/۰۵	۱	۰/۶۴	۱۸/۲۹	۱۵	۸	۷	استخر روباز
p<۰/۰۵	۱	۱۰/۴۹	۸۱/۷۱	۶۷	۴۸	۱۹	فوتسال
p<۰/۰۵	۱	۳۶/۳۶	۱۴/۶۳	۱۲	۰	۱۲	فوتبال
p<۰/۰۵	۱	۴۶/۸۰	۱۰۰/۰۰	۸۲	۲۹	۵۳	بسکتبال
p<۰/۰۵	۱	۶۵/۶۶	۸۹/۰۲	۷۳	۲۱	۵۲	والیبال
p<۰/۰۵	۱	۱۶/۲۳	۷۸/۰۵	۶۴	۲۸	۳۶	تنیس
Chi-Sq=156.36 , df= 9 p<0.05							

یافته‌های جدول (۵) نشان می‌دهد دانشگاه‌های دارای امکانات زیرساختی ورزشی (استادیوم ورزشی، زمین فوتبال، فوتسال، بسکتبال، والیبال و تنیس وجود دارد و اختلاف معناداری در سطح (۰/۰۵) بین وضعیت موجود و پانزده سال قبل تعداد دانشگاه‌های دارای سالن سرپوشیده و استخر سرپوشیده و روباز وجود ندارد. در مجموع اختلاف معناداری بین تعداد دانشگاه‌های

دارای امکانات زیرساختی در فوق برنامه ورزشی موجود و پانزده سال قبل اختلاف معنی داری وجود دارد ($\text{Chi-Sq}=156.36$, $df=9$, $p<0.05$).

بحث و نتیجه گیری

سازمان‌های مختلفی از فعالیت‌های ورزشی در جهت ساختن اجتماع سالم و پویا خود استفاده می‌نمایند و دانشگاه‌ها نیز از این قاعده مستثنی نیستند. ورزشی تربیت بدنی در دانشگاه‌ها یکی از مهم‌ترین فعالیت‌هایی است که می‌تواند برای آموزش مهارت‌های زندگی و اجتماعی به دانشجویان مورد استفاده قرار گیرد. از این رو تمام دانشجویان باید از بهترین امکانات مادی و کالبدی ورزش برخوردار باشند، تا توان بالقوه و آمادگی جسمانی و روحی خود را بهبود بخشیده تا با نشاط و شادابی نقش مؤثرتری در توسعه پایدار ورزش دانشگاه ایفا نمایند.

بر اساس نتایج تحقیق حاضر و نتایج سایر تحقیقات بر اساس نتایج تحقیق حاضر میزان سرانه فضاهای ورزشی سرپوشیده در فوق برنامه دانشگاه‌ها کمتر از فضاهای روباز می‌باشند که این نتیجه با نتایج تحقیقات پورکیانی (۱۳۷۸) و دارابی (۱۳۷۶) نیز همخوانی داشته، همچنین در مقایسه نتایج تحقیق حاضر و نتایج تحقیق پورکیانی (۱۳۷۸) فضای ورزشی ۰/۸ مترمربع برای دانشجویان دختر و ۳/۳ مترمربع برای دانشجویان پسر، سرانه فضاهای ورزشی برای هر دانشجو کاهش یافته که احتمالاً ناشی از افزایش جمعیت دانشجویی باشد و این نتیجه با نتایج استراند (۱۹۹۰) در خصوص کاهش سرانه ورزشی در ده دانشگاه بزرگ آمریکا همخوانی داشته و همچنین با نتایج فرن کل و همکاران (۱۹۹۶) در خصوص موانع توسعه ورزش دانشگاهی اعلام کرد افزایش چشمگیر دانشجو در کشورهای جهان، وضعیت ورزش دانشگاه‌ها از جهت امکانات و تجهیزات و نیز از نظر کمیت و کیفیت اجرای برنامه‌ها با اشکال مواجه شده است نیز همخوانی دارد. نتایج کریمیان و تندنویس (۱۳۸۳) که اعلام نمودند بین مساحت اماکن و تأسیسات ورزشی با میزان فعالیت‌های تفریحی و فراغتی دانشجویان رابطه مستقیم وجود دارد نیز این امر را تایید می‌نماید.

با توجه به نتایج تحقیق حاضر که اختلاف معناداری بین تعداد اماکن ورزشی موجود و پانزده سال قبل وجود دارد. و همچنین اختلاف معناداری بین تعداد دانشگاه‌های دارای امکانات زیرساختی در فوق برنامه ورزشی موجود و پانزده سال قبل وجود دارد. می‌توان نتیجه گرفت که مدیران فوق برنامه می‌بایستی توجه بیشتری برای گسترش و احداث این فضاها در کنار خوابگاه‌ها اقدام نمایند تا ضمن دسترسی آسان به امکانات ورزشی زمینه توسعه امکانات و زیرساختی ورزشی فوق برنامه در دانشگاه‌ها فراهم گردد و عدم وجود اختلاف معنادار در بین

تعداد موجود فضاهای ورزشی (استادیوم ورزشی، زمین فوتبال، بسکتبال، والیبال) با پانزده سال قبل در دانشگاه‌ها احتمالاً ناشی تنوع رشته‌ها و توسعه اماکن ورزشی رشته‌های ورزشی دیگر باشد و برنامه‌ریزان می‌بایستی با توجه به افزایش تعداد دانشجویان و در نظر گرفتن جنسیت، رشته‌های فعال و اقلیم جغرافیایی در هر دانشگاه نسبت به توسعه فضاهای ورزشی اقدام نمایند. با توجه به نتایج تحقیق حاضر و نتایج تحقیق تندنویس (۱۳۷۵) در خصوص تفاوت دامنه سرانه فضاهای ورزشی (سرپوشیده و روباز) در بین فوق‌برنامه دانشگاه‌ها موبد این مطلب است که ساخت امکانات و زیرساختی ورزشی دانشگاه‌ها عاری از هر گونه ضابطه مشخص بوده که احتمال دارد ناشی کمبود فضای خالی برای تغییر کاربری برای ورزش، گرانی قیمت زمین و کمبود بودجه عمرانی در دانشگاه‌ها باشد و این نتیجه با نتیجه تحقیق فارسی و همکاران (۱۳۸۶) فضاهای دانشگاه‌های بزرگ تهران دارای ابعاد غیر استاندارد فنی می‌باشند، تایید می‌گردد.

نتیجه‌گیری کلی از نتایج تحقیق براین است با توجه به رشد و توسعه فوق برنامه دانشگاه‌ها در تعداد امکانات و زیر ساخت‌های ورزشی فوق برنامه نیازمند به یک استاندارد سازی بر اساس جمعیت دانشجویی دارد و برنامه ریزان ورزش دانشجویی می‌بایست با بررسی نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدید برنامه‌ها و با تدوین اهداف و استراتژی منسجم در برنامه چشم انداز ۲۰ ساله و برنامه پنجم توسعه، راهکارهای توسعه ورزش دانشجویی و فوق برنامه در دانشگاه‌ها را در آینده مشخص نمایند.

منابع:

۱. حمیدی، مهرزاد. (۱۳۷۸). مدیریت سازمان‌های ورزشی، چاپ دوم، انتشارات پیام نور. تهران
۲. بشیریان، هادی. (۱۳۷۶). بررسی ساختار تشکیلاتی و نیروی انسانی متخصص مراکز تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
3. Carlos Vera Guardia. (2009). Management of Sport and Leisure Infrastructure in Latin America. Available at: http://www.iaslim.org/sites/IASLIM/doc/projects/management_of_sport_and_leisure_infrastructure_in_Latin_america.pdf
۴. سند تفصیلی نظام جامع توسعه تربیت بدنی و ورزش کشور (توسعه امکانات و زیرساخت). (۱۳۸۲). سازمان تربیت بدنی.

۵. مظفری، سیدامیراحمد. (۱۳۸۳). مدیریت تاسیسات و اماکن ورزشی، جزوه درسی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه تربیت معلم تهران
۶. دبور، آ. و ست چالز، آبوچر. (۱۳۷۴) مبانی تربیت بدنی و ورزش، ترجمه احمد آزاد. چاپ دوم، انتشارات کمیته ملی المپیک. تهران
7. Davies, Larissa. (2011). using sports infrastructure to deliver economic and social change: Lessons for London beyond 2012. Available from Sheffield Hallam University Research Archive(SHURA) at: <http://shura.shu.ac.uk/3987/>
8. Gibson, Kaplanidou, Kang Gibson, Heather J. Kaplanidou, Kyriaki and Kang Sung Jin. (2012). Small-scale event sport tourism: A case study in sustainable tourism. *Sport Management Review*, vol. 15, issue 2, pp: 160-170
9. Daniels, Margaret J. Norman William C. & Henry Mark S. (2004) Estimating Income Effects of a Sport Tourism Event. *Annals of Tourism Research*, Vol. 31, No. 1, pp. 180-199.
10. Hinch, T., Jackson, E.L., Hudson, S. & Walker, G. (2005). Leisure constraint theory and sport tourism. *Sport in Society* Special Issue: Sport Tourism: Concepts and Theories, 8(2), pp: 142 – 163.
11. Cassandra, Coble. Kyriaki, Kaplanidou. Shannon, Kerwin. (2012). Sport Infrastructure in a small community: Residents perceptions of the impact on the community. 2012 North American Society for Sport Management Conference (NASSM 2012) Seattle, May 23 – 26, p: 569
۱۲. خداداد کاشی، حمید. (۱۳۸۴). تعیین اثر بخشی فعالیت‌های ورزشی فوق برنامه دانشگاه‌های تهران و ارائه الگوی اثر بخش، رساله دکتری (چاپ نشده)، دانشگاه تربیت مدرس
13. Strand, Bradford. (1990). A space analysis of physical education activity areas in selected colleges and universities. Paper presented at the American Alliance for Health, Physical Education, Recreation and Dance Annual Convention, New Orleans, LA
۱۴. محمدی، علی اصغر. (۱۳۷۴). بررسی نحوه گذران اوقات فراغت دانشجویان پسر دانشگاه‌های آزاد اسلامی جنوب خراسان با تاکید بر جنبه تربیت بدنی، پایان نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه تربیت معلم تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
۱۵. یزدانی فاروقی، شهریار. (۱۳۷۴). بررسی نحوه گذران اوقات فراغت دانشجویان قهرمان کشورهای آسیای میانه و جمهوری اسلامی ایران شرکت کننده در اولین دوره بازیهای

- همبستگی کشورهای اسلامی. پایان نامه کارشناسی ارشد(چاپ نشده)، دانشگاه تربیت مدرس.
۱۶. تندنویس، فریدون. (۱۳۷۵). نحوه گذران اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه‌های کشور با تاکید بر فعالیت‌های ورزشی، رساله دکتری(چاپ نشده)، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
۱۷. دارابی، حجت‌اله. (۱۳۷۶). بررسی برخی عوامل موثر بر ارتقای کمی و کیفی فوق‌برنامه‌های ورزشی در دانشگاه‌های آموزش عالی مستقر در شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد(چاپ نشده)، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
۱۸. پورکیانی، محمد. (۱۳۷۸). بررسی وضع موجود فضاهای ورزشی دانشگاه‌های سراسر کشور و میزان بهره‌گیری از آنها. پایان نامه کارشناسی ارشد(چاپ نشده)، دانشگاه تهران، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
۱۹. رحمانی، احمد و بخشی نیا، طیبه. قوامی، سید سعید. (۱۳۸۵). نقش ورزش در گذراندن اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی تاکستان، فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش در علوم ورزشی، پژوهشکده تربیت بدنی، شماره ۱۲، صص: ۵۰-۳۳
۲۰. کریمیان، جهانگیر. و تندنویس، فریدون. (۱۳۸۳). روابط بین نیروی انسانی، بودجه هزینه شده، مساحت اماکن و تاسیسات بر افزایش فعالیت‌های فوق برنامه ورزشی دانشگاه‌ها. نشریه علوم حرکتی و ورزش، ۳، ۶۳-۷۹
۲۱. شکرچی زاده، پریش. و کریمیان، جهانگیر. (۱۳۸۳). توصیف امکانات فوق برنامه ورزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی از دیدگاه مدیران تربیت بدنی. نشریه علمی- پژوهشی حرکت، (۲۳)، ۱۶۹-۱۵۷
۲۲. علیزاده، محمدحسین. و تجاری، فرشاد. (۱۳۸۵). بررسی وضعیت ایمنی اماکن ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران و ارائه راهکارهای مناسب. نشریه علمی- پژوهشی پژوهش در علوم ورزشی، ۵(۱۵)، ۲۳-۳۹
۲۳. محسنی، محمدجواد. جمشیدی، انسبه. اکبری، فریبا. ترابیان، سعادت. مرادی لاکه، مازیار. عفت پناه، محمد. طهرانی بنی‌هاشمی، سیدآرش. حلبچی، فرزین. وفایی زنوز، عباس. بنایی فر، عبدالعلی. نوری، فروغ الزمان. عسگری خانقاه، مهران. فتاحی، بهروز.

- طاهری، علی اصغر. و رشیدی جهان، حجت. (۱۳۸۲). بررسی فضاهای ورزشی در منطقه تحت پوشش مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقای سلامت دانشگاه علوم پزشکی تهران. نشریه ره آورد دانش، (ویژه نامه تحقیقات جمعیتی)، صص: ۶۷-۶۱
۲۴. فارسی، علیرضا، علیزاده، محمدحسین، فارسی، سیروس. و شجاعی، علی. (۱۳۸۵). بررسی وضعیت ایمنی اماکن ورزشی دانشگاه‌های تهران و ارائه راهکارهای مناسب. طرح پژوهشی، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
۲۵. اسدی دستجردی، حسن. (۱۳۸۰). نیازسنجی و نظرسنجی از دانشجویان در خصوص فعالیت‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور. طرح پژوهشی، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
۲۶. جکسون، راجر و پالمر، ریچارد. (۱۳۸۰). راهنمای مدیریت ورزشی، ترجمه محمد خبیری و همکاران. انتشارات کمیته ملی المپیک
۲۷. وزارت علوم، تحقیقات فناوری، اداره کل تربیت بدنی. (۱۳۸۶). طرح توسعه ورزش همگانی.

رابطه بین عملکرد خانواده با سلامت روان دانشجویان ورزشکار مرد و زن

اقبال زارعی^۱، مریم صادقی فر^۲، پیوش علی پور^۳

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۰/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱/۱۸

چکیده

هدف از مطالعه حاضر، تعیین رابطه بین عملکرد خانواده و ابعاد آن (حل مشکل، نقش‌ها، همراهی عاطفی، ارتباط، آمیزش عاطفی، کنترل رفتار، عملکرد کلی) با سلامت روان و ابعاد آن (علائم جسمانی، علائم اضطرابی و اختلال خواب، علائم افسردگی، علائم اختلال در عملکرد اجتماعی) در دانشجویان ورزشکار مرد و زن شرکت کننده در المپیاد فرهنگی ورزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در تابستان سال ۱۳۹۱ بود. روش پژوهش از نوع همبستگی بود. جامعه آماری را ۳۶۹۰ دانشجویان پسر (۲۱۳۰ شرکت کننده) و دختر (۱۵۶۰ شرکت کننده) شرکت کننده در یازدهمین المپیاد فرهنگی ورزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در دو شهر ارومیه (پسران) و بیرجند (دختران) تشکیل داد. از میان شرکت کننده‌ها با استفاده از جدول کرجچی و مورگان ۳۳۸ شرکت کننده به عنوان نمونه تعیین شد. با توجه به این که ۵۸٪ از جامعه آماری را دانشجویان پسر تشکیل داد، تعداد شرکت کننده‌های این گروه در نمونه، ۱۹۶ شرکت کننده بود و با توجه به این که ۴۲٪ از جامعه آماری را دانشجویان دختر تشکیل داد، تعداد شرکت کننده‌های این گروه در نمونه، ۱۴۲ شرکت کننده بود. ابزار جمع‌آوری اطلاعات را پرسش‌نامه‌های مشخصات فردی، عملکرد خانواده (FAD) و سلامت روان (GHQ-28) تشکیل دادند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون انجام گرفت ($P < 0.05$). نتایج نشان داد که بین عملکرد خانواده و ابعاد هفت‌گانه آن با سلامت روان و ابعاد چهارگانه آن رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش حاکی از وجود نقش مهم خانواده بر سلامت روان دانشجویان مرد و زن ورزشکار است.

کلیدواژه‌های فارسی: عملکرد خانواده؛ سلامت روان؛ ورزشکار.

۱ و ۳. هیئت علمی دانشگاه هرمزگان

۲. کارشناس ارشد مشاوره (نویسنده مسئول)

مقدمه

خانواده^۱ یک نظام اجتماعی و طبیعی با ساختار عاطفی پیچیده‌ای است که محبت، وفاداری و تداوم عضویت از ویژگی‌های مهم آن است (۱). امروزه، توجه به مساله خانواده و عملکرد آن به صورت فزاینده‌ای مورد توجه قرار گرفته است (۲). عملکرد خانواده^۲، توانایی خانواده در هماهنگی یا تطابق با تغییرات ایجاد شده در طول حیات، حل تضادها و تعارض‌ها، همبستگی بین اعضا و موفقیت در الگوهای انضباطی، رعایت حد و مرز بین افراد و اجرای قوانین و مقررات و اصول حاکم بر این نهاد با هدف حفاظت از کل سیستم می‌باشد (۳). الگوی عملکرد خانواده از دیدگاه "مک مستر"^۳ خصوصیات ساختاری، شغلی (حرفه‌ای)، تعاملی و خانواده را معین می‌سازد و شامل شش بعد موسوم به حل مشکل^۴، ارتباط^۵، نقش‌ها^۶، همراهی عاطفی^۷، آمیزش عاطفی^۸ و کنترل رفتار^۹ می‌باشد (۴). پرات معتقد است که خانواده واحدی است که سلامت روان^{۱۰} افراد در آن شکل می‌گیرد و همچنین در تأمین بهداشت روانی، مراقبت و حمایت از سلامت افراد خود نقش بسیار تعیین کننده‌ای دارد (۵). سلامت روان عبارت از قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی، عادلانه و مناسب می‌باشد (۶). سازمان جهانی بهداشت^{۱۱}، سلامت روان را فقط فقدان اختلال روانی نمی‌داند بلکه آن را حالتی از رفاه و آسایش می‌داند که طبق آن هر شخصی خودش را توانا و با استعداد می‌داند و می‌تواند با استرس‌های طبیعی زندگی کنار آید، به طور مفید و موفقیت‌آمیزی کار کند و در اجتماع مشارکت داشته باشد (۷). عدم سلامت روانی از پیشرفت و اعتلای فرد و همچنین توانایی انجام اعمال و وظایفی که بر عهده وی می‌باشد جلوگیری خواهد نمود و خود این امر باعث اختلال در سلامت و پیشرفت جامعه و عواقب ناشی از آن خواهد شد (۸). هدف اصلی سلامت روانی کمک به تمام افراد در رسیدن به زندگی کامل‌تر، شادتر، هماهنگ‌تر، شناخت وسیع و پیشگیری از

-
1. Family
 2. Family function
 3. Mc Master
 4. Problem solving
 5. Communication
 6. Roles
 7. Affective responsiveness
 8. Affective involvement
 9. Control of behavior
 10. Mental health
 11. World Health Organization

بروز اختلالات خلقی، عاطفی و رفتاری است (۹). لذا توجه به سلامت روانی در تمام عرصه‌های زندگی فردی، اجتماعی و شغلی حائز اهمیت است (۱۰). مشکلاتی چون فقر، شکست در تحصیلات، زندگی در محیط فیزیکی نامناسب، سطح بالای عدم امنیت در جامعه (مثل خشونت، تصادفات) و مسایلی چون حوادث منفی زندگی از جمله جدایی از والدین، از دست دادن کار یا مهاجرت اجباری که از عوامل اجتماعی هستند، تأثیرات زیادی بر سلامت روانی افراد دارند (۱۱).

لذا، سلامت روان در محیط خانواده به عنوان، نخستین پایگاه اجتماعی و بهترین آموزشگاه برای رشد، شکل‌گیری ارزش‌ها و تکوین هویت همواره باید حفظ شود، زیرا سلامتی و صحت محیط خانواده است که از هر لحاظ زمینه‌ساز رشد اندیشه و شخصیت را در آینده فراهم می‌آورد (۱۲). در واقع، خانواده مهم‌ترین و بنیادی‌ترین نقش را در هر جامعه ایفا می‌کند. بنابراین، بسیاری از روانشناسان برآنند تا با دستیابی به عوامل مؤثر بر عملکرد خانواده، سلامت روانی جامعه را تأمین نمایند (۱۳). در طول تاریخ خانواده نقش هستی بخش داشته و یکی از مهم‌ترین محیط‌های مؤثر بر سلامت بدنی و روانی افراد به شمار رفته است. خانواده شرایط لازم برای رشد و رسیدن به توازن جسمی، روانی و اجتماعی را فراهم می‌آورد (۱۴). این امر به ویژه در دانشجویان از اهمیت بسیاری برخوردار است به طوری که در رشد و پرورش استعدادها و دانشجویان نقش به‌سزایی را ایفا می‌کند.

در خصوص عملکرد خانواده و رابطه آن با سلامت روان مدل‌های ارائه شده از جمله مدل مک مستر درباره‌ی کنش خانواده می‌باشد که این مدل تکامل یافته‌ای است از یک مدل انتشار نیافته به نام طرح طبقات خانوادگی که برای نخستین بار در سال ۱۹۶۲ مطرح گشت. این مدل راه مفیدی برای بررسی خانواده‌ها ارائه داده است و بر رویکرد نظام‌دار استوار است. این رویکرد شش جنبه‌ی کارکرد خانواده را مد نظر قرار می‌دهد. که عبارتند از: حل مسئله، ارتباطات، نقش‌ها، پاسخ‌گویی عاطفی^۱، دخالت عاطفی^۲ و کنترل رفتاری^۳؛ این طرح با کارکرد فعلی خانواده^۴ سروکار دارد نه با رشد قبلی یا مرحله‌ی تحولی کنونی آن.

مرادی (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای تحت عنوان "بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی A و B و عملکرد خانواده با سلامت عمومی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج" نشان داد که بین تیپ شخصیتی A و B، عملکرد خانواده با سلامت عمومی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

-
1. Affective Responsivness
 2. Affective involvement
 3. Behavioral Control
 4. Current Functioning

تیپ شخصیتی A و B و عملکرد خانوادگی پیش بینی کننده سلامت عمومی بودند. با توجه به این یافته ها می توان با تغییر افکار و رفتارهای افراد تیپ A و عملکرد ناسالم خانوادگی، سلامت عمومی را ارتقاء داد (۱۵).

حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه‌ای تحت عنوان "تاثیر روابط خانوادگی بر بهداشت روانی فرزندان در شهر اصفهان" نشان دادند که روابط خانوادگی سازنده، تاثیر مثبت و معنی داری بر سلامت روانی افراد داشتند. تاثیر مولفه های روابط خانوادگی نیز همگی مثبت و معنی دار بودند. همچنین پایگاه اقتصادی - اجتماعی خانواده بر سلامت روانی جوانان تاثیر مثبت و معنی دار داشت، ولی بین جنسیت و سلامت روانی رابطه معنی دار وجود نداشت. نتیجه گیری: این مطالعه نشان داد که متغیرهای اساسی در خانواده های همگن و همسو تاثیر مثبت شایانی بر سلامت بچه ها دارد. بنابراین لازم است که خانواده ها تلاش کنند چنین ارتباطات مثبت در خانواده ایجاد کنند. همان طور که در سایر گروه ها نیز نشان داده شد، ارتباطات مثبتی بین سلامت روان و روش کار همگن در مدارس برای دانش آموزان وجود دارد (۱۲).

امیری و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه‌ای با هدف بررسی رابطه بین عملکرد خانوادگی، ویژگی های کودک و متغیرهای جمعیت شناختی والدین با استرس و سلامت روانی در میان والدین کودکان کم توان ذهنی نشان دادند که از میان ویژگی های کودک، بین سن کودک، استرس والدگری و سلامت روانی رابطه منفی وجود داشت. بین شدت کم توانی ذهنی کودک و سلامت روانی رابطه منفی و معنادار بود. بین درآمد خانواده با تنیدگی والدین و سلامت روانی نیز رابطه منفی بود. همبستگی بین متغیرهای نقش، حل مشکل و ابراز عواطف با سلامت روانی و استرس والدگری منفی بود. تحلیل رگرسیون نیز نشان داد، متغیرهای ویژگی های کودک، عملکرد خانواده و عوامل جمعیت شناختی قادر به پیش بینی واریانس استرس والدگری و سلامت روانی هستند. نتیجه گیری: متغیرهای عملکرد خانواده، ویژگی های کودک و متغیرهای جمعیت شناختی با سلامت روانی و استرس والدگری رابطه دارند و قادر به پیش بینی آنها هستند (۱۶).

اسدی و همکاران (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای تحت عنوان "بررسی رابطه بین عملکرد خانواده و سلامت روان در دانشجویان دانشگاه تهران" نشان دادند که بین عملکرد خانواده در خرده مقیاس های همراهی عاطفی، امیزش عاطفی و نقشها رابطه معناداری با سلامت روان دانشجویان وجود دارد همچنین نتایج مشخص کرد که بین عملکرد خانواده در خرده مقیاسهای ارتباط کنترل رفتار و حل مشکل با سلامت روان دانشجویان ارتباط معناداری وجود ندارد (۱۷).

علائی و پوزش (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان "ارتباط عملکرد خانواده با سلامت روانی دانشجویان" نشان دادند که بین تمامی خرده مقیاس‌های ابزار سنجش خانواده شامل عملکرد کلی، کنترل رفتار، آمیزش عاطفی، همراهی عاطفی، نقش‌ها، ارتباط و حل مشکلات با نمره کل سلامت عمومی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد، به عبارت دیگر اختلال در عملکرد خانواده دانشجویان با کاهش سلامت روانی آنان همراه است. بین تمامی ابعاد ابزار سنجش خانواده و خرده مقیاس‌های آزمون سلامت عمومی، به استثنای بعد آمیزش عاطفی با خرده مقیاس اضطراب و بی‌خوابی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۱۸).

عراقی (۱۳۸۷) در مطالعه‌ای تحت عنوان "بررسی رابطه بین کارایی خانواده و سلامت عمومی فرزندان در دانشجویان پسر مقطع کارشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر" نشان داد که بین نمرات کارایی خانواده و سلامت عمومی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (۱۹).
 مشهدی‌زاده (۱۳۸۱) نشان داد که بین کارایی خانواده و سلامت روانی فرزندان رابطه معناداری وجود دارد و دانشجویان با کارکرد خانوادگی بهتر، از سلامت روانی بهتری برخوردار هستند و دانشجویان با کارکرد خانوادگی پایین‌تر از سلامت روانی پایین‌تری برخوردار هستند (۲۰).

حسینیان و همکاران (۱۳۸۴) در مطالعه‌ای تحت عنوان "مقایسه و ارتباط عملکرد خانواده و سلامت روانی نوجوانان فراری از خانه با نوجوانان عادی" نشان دادند که عملکرد خانواده نوجوانان عادی متفاوت از نوجوانان فراری بود. بدین معنا که نوجوانان فراری در خانواده‌هایی با عملکرد غیرکارآمد و مختل رشد یافته‌اند. از طرفی سلامت روانی نوجوانان عادی متفاوت از نوجوانان فراری بود. بدین معنا که نوجوانان عادی از سلامت روانی بالاتری نسبت به نوجوانان فراری برخوردار بودند و بین عملکرد خانواده و سلامت روانی نوجوانان رابطه معناداری مشاهده شد. بدین گونه که نوجوانانی که در خانواده‌های دارای عملکرد کارآمد بودند نسبت به نوجوانانی که در خانواده‌های ناکارآمد زندگی می‌کردند، سلامت روانی بالاتری داشتند (۲۱).

سعادت‌مند (۱۳۷۶) در مطالعه‌ای تحت عنوان "بررسی رابطه بین کارایی خانواده و سلامت عمومی فرزندان آنها" گزارش کرد که کارایی خانواده و ابتلاء فرزندان به علائم جسمانی، اضطراب، اختلال خواب و اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲۲).

لشکری (۱۳۸۳) در مطالعه‌ای با هدف بررسی رابطه بین کارایی خانواده و سلامت عمومی فرزندان نشان داد که دانش‌آموزانی که کارایی خانواده خود را بهتر گزارش کرده بودند از وضعیت سلامت عمومی بهتری برخوردار بودند. کارایی خانواده و سلامت عمومی فرزندان در

گروه اقتصادی بالاتر از متوسط بهتر از گروه متوسط بود. با استفاده از روش رگرسیون گام به گام نتیجه گرفته شد که می‌توان بوسیله ارزیابی کارایی خانواده، سلامت عمومی فرزندان را پیش بینی کرد. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان چنین نتیجه گرفت که بوسیله ارتقاء کارایی خانواده‌ها می‌شود سطح سلامت عمومی فرزندان را افزایش داده و از ابتلا آنان به اختلالات روانی و جسمانی پیشگیری به عمل آورد. به علاوه افزایش میزان کارایی خانواده می‌تواند در درمان عوارض موثر واقع شود (۲۳).

غفاری و همکاران (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای تحت عنوان "بررسی رابطه بین کنترل خود، حس طلبی و سلامت روان با عملکرد خانواده" نشان دادند که رابطه منفی و معنی‌داری بین عملکرد خانواده و حس طلبی، اختلال روان و عوامل دیگر وجود دارد. همچنین رابطه مثبت بین عملکرد خانواده و کنترل خود وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که میزان پیش بینی عملکرد خانواده با استفاده از متغیرهایی مثل کنترل خود، حس طلبی و سلامت روان معنی‌دار است و میزان پیش بینی کنترل خود بیشتر از بقیه است (۱۸). الیاس و هیو-یی^۱ (۲۰۰۹) نشان دادند که بین عملکرد خانواده و سلامت روان نوجوانان رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲۴).

کومینی و همکاران^۲ (۲۰۰۱) نشان داد که خانواده در پیدایش اختلال‌های رفتاری و روانی نوجوانان و جوانان نقش دارد (۲۵).

بنابراین، با توجه به نقش خانواده و عملکرد آن در تامین یا عدم تامین سلامت روان افراد، هدف از مطالعه حاضر، تعیین رابطه بین عملکرد خانواده و ابعاد آن (حل مشکل، نقش‌ها، همراهی عاطفی، ارتباط، آمیزش عاطفی، کنترل رفتار، عملکرد کلی) با سلامت روان و ابعاد آن (علائم جسمانی، علائم اضطرابی و اختلال خواب، علائم افسردگی، علائم اختلال در عملکرد اجتماعی) در دانشجویان ورزشکار مرد و زن شرکت کننده در المپیاد فرهنگی ورزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در تابستان سال ۱۳۹۱ بود.

روش شناسی

روش پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بود و از نظر هدف کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری را ۳۶۹۰ دانشجویان پسر (۲۱۳۰ نفر) و دختر (۱۵۶۰ نفر) شرکت کننده در یازدهمین المپیاد فرهنگی ورزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در دو شهر ارومیه

1. Elias & Huey-Yee

2. Cumminy & et al

(پسران) و بیرجند (دختران) در تابستان سال ۱۳۹۱ تشکیل داد. از میان شرکت کنندگان با استفاده از جدول کرجسی و مورگان^۱ (۲۶) تعداد ۳۳۸ شرکت کننده به عنوان نمونه تعیین شد. با توجه به این که ۵۸٪ از جامعه آماری را دانشجویان پسر تشکیل داد، تعداد شرکت کنندگان این گروه در نمونه برابر ۱۹۶ شرکت کننده بود و با توجه به این که ۴۲٪ از جامعه آماری را دانشجویان دختر تشکیل داد، تعداد شرکت کنندگان این گروه در نمونه برابر ۱۴۲ شرکت کننده بود.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات را ۳ پرسش‌نامه مشخصات فردی، عملکرد خانواده (FAD) که توسط اپشتاین و همکاران^۲ (۱۹۸۳) (۲۷) و سلامت روان (GHQ-28) که توسط گلد برگ و هیلر^۳ (۱۹۷۹) (۲۸) تدوین شده است، می‌باشند. پرسش‌نامه مشخصات فردی، شامل: سن، جنسیت، وضعیت تاهل، میزان تحصیلات، سابقه کار و ... بود. پرسش‌نامه سنجش عملکرد خانواده^۴ یک مقیاس ۶۰ سوالی است که توسط به منظور سنجش عملکرد خانواده بر اساس الگوی «مک مستر»^۵ ارائه شده است. این الگو خصوصیات ساختاری، شغلی و تعاملی خانواده را معین می‌سازد. این پرسش‌نامه دارای شش خرده مقیاس شامل ۱- حل مشکل، ۲- نقش‌ها ۳- همراهی عاطفی، ۴- ارتباط، ۵- آمیزش عاطفی و ۶- کنترل رفتار بود. علاوه بر ۶ خرده مقیاس مورد اشاره، یک خرده مقیاس هفتم مربوط به عملکرد کلی خانواده در این پرسش‌نامه نیز ارائه شده است (ثنایی ۱۳۷۹). سوالات پرسش‌نامه در قالب طیف لیکرت ۴ گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، مخالفم و کاملاً مخالفم) کمی‌سازی شد. ضریب پایایی آن را با استفاده از روش آلفای کرونباخ بین ۰/۴۸ تا ۰/۷۹ توسط بیهم و همکاران^۶ (۲۰۰۲) (۲۹) گزارش شده است.

پرسش‌نامه ۲۸ سوالی سلامت عمومی^۷ که توسط گلدبرگ و هیلر^۸ (۱۹۷۹) طراحی شده است. تحلیل عاملی این پرسش‌نامه نشان دهنده ۴ خرده‌مقیاس بوده که هر خرده مقیاس از ۷ سوال را در بر می‌گیرد. این خرده‌مقیاس‌ها شامل ۱- علائم جسمانی، ۲- علائم اضطرابی و اختلال خواب، ۳- علائم افسردگی و ۴- علائم اختلال در عملکرد اجتماعی می‌باشد. تمام سوالات پرسش‌نامه سلامت روان آن چهار گزینه‌ای (اصلاً، در حد معمول، بیش از حد معمول،

-
1. Krejcie & Morgan
 2. Epstein & et al
 3. Goldberg & Hillier 1979
 4. Family Assessment Device
 5. McMaster
 6. Bihun & et al 2002
 7. General Health Questionnaire (GHQ)
 8. Goldberg & Hillier

به مراتب بیشتر از حد معمول) و روش نمره‌گذاری آن بر حسب طیف لیکرت به صورت (۰، ۱، ۲، ۳) بود. همچنین نمره برش این پرسش‌نامه ۲۳ می‌باشد. گلدبرگ و ویلیامز (۱۹۸۸)^۱ (۳۰) ضریب روایی این پرسش‌نامه را با مصاحبه بالینی ۰/۸۰ گزارش کرد.

جدول ۱. توصیف سن (سال) ورزشکار مرد و زن شرکت کننده در المپید فرهنگی ورزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در تابستان سال ۱۳۹۱

سن (سال)	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
مرد	۲۲/۹۰	۲/۰۳	۱۹	۳۰
زن	۲۲/۵۲	۱/۹۸	۱۸	۲۸

گردآوری اطلاعات به شیوه میدانی انجام گرفت. اختیار کامل افراد پاسخ‌دهنده و عدم شناسایی نام آنها، از جمله ملاحظات اخلاقی در این مطالعه بود. پس از تعیین درصد هر گروه از شرکت‌کننده‌ها از نظر جنسیت (پسر، دختر)، هماهنگی لازم با اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و سرپرستان تیم‌ها دانشجوی پسران و دختران به طور جداگانه انجام گرفت. در مطالعه حاضر، جهت تحلیل داده‌های، از آمار توصیفی و شاخص گرایش مرکزی (میانگین)، شاخص پراکندگی (انحراف استاندارد)، درصد، تعداد، جداول و نمودارها برای توصیف نتایج استفاده شد. برای تعیین رابطه بین عملکرد خانواده (حل مشکل، ارتباط، نقش‌ها، همراهی عاطفی، کنترل رفتار، آمیزش عاطفی و عملکرد کلی)، با سلامت روان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. سطح اطمینان ۹۵٪ در نظر گرفته شد و مقدار p در سطح ۰/۰۵ و کمتر از آن معنی‌دار تلقی گردید. کلیه کارهای آماری با استفاده از نرم افزار SPSS ver 19 انجام گرفت.

نتایج

نتایج نشان داد که میانگین سنی ورزشکاران مرد $22/90 \pm 2/03$ و ورزشکار زن $22/52 \pm 1/98$ می‌باشد. هم‌چنین نتایج نشان داد که ۴۲٪ شرکت‌کنندگان زن و ۵۸٪ مرد بودند. ۶۶/۶٪ شرکت‌کننده مجرد و ۳۳/۳٪ متاهل بودند. ۳۳/۷٪ دارای مدرک فوق دیپلم، ۵۹/۵٪ مدرک لیسانس، ۳/۶٪ فوق لیسانس و ۳/۳٪ مدرک دکتری داشتند. ۲۸/۱٪ (۹۵ شرکت‌کننده) در ورزش‌های تیمی و ۷۱/۹٪ (۲۴۳ شرکت‌کننده) در ورزش‌های انفرادی شرکت داشتند.

جدول ۲. درصد (تعداد) جنسیت، وضعیت تاهل، مقطع تحصیلی و نوع رشته ورزشی ورزشکار مرد و زن شرکت کننده در المپیاد فرهنگی ورزشی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور در تابستان سال ۱۳۹۱

آماره	جنسیت		وضعیت تاهل		مقطع تحصیلی			نوع رشته ورزشی		
	زن	مرد	مجرد	متاهل	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	ورزش تیمی	ورزش انفرادی
تعداد	۱۴۲	۱۹۶	۲۲۵	۱۱۳	۱۱۴	۲۰۱	۱۲	۱۱	۹۵	۲۴۳
درصد	٪۴۲	٪۵۸	٪۶۶/۶	٪۳۳/۳	٪۳۳/۷	٪۵۹/۵	٪۲/۶	٪۳/۳	٪۲۸/۱	٪۷۱/۹

نتایج جدول (۲) نشان داد که بین عملکرد خانواده و ابعاد هفت‌گانه آن با سلامت روان و ابعاد چهارگانه آن رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳. رابطه بین عملکرد خانواده و ابعاد هفت‌گانه آن با سلامت روان و ابعاد چهارگانه آن ورزشکار مرد و زن شرکت کننده در المپیاد فرهنگی ورزشی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور در تابستان سال ۱۳۹۱

سلامت روان	علائم اختلال در عملکرد اجتماعی	علائم افسردگی	علائم اضطرابی و اختلال خواب	علائم جسمانی		
(۵/۷۰) ۲۹/۸۵	۷/۲۱ (۲/۹۲)	(۲/۶۰) ۷/۲۵	(۲/۴۶) ۷/۹۶	۷/۴۱ (۲/۳۴)		
۰/۳۹۸ ۰/۰۰۱**	۰/۲۴۸ ۰/۰۰۱**	۰/۲۶۵ ۰/۰۰۱**	۰/۱۳۵ ۰/۰۱۳*	۰/۲۲۳ ۰/۰۰۱**	(۲/۷۵) ۱۲/۰۰	حل مشکل
۰/۴۷۴ ۰/۰۰۱**	۰/۲۷۷ ۰/۰۰۱**	۰/۲۲۴ ۰/۰۰۱**	۰/۲۴۷ ۰/۰۰۱**	۰/۳۰۱ ۰/۰۰۱**	(۲/۲۳) ۲۲/۳۴	نقش‌ها
۰/۶۲۲ ۰/۰۰۱**	۰/۳۷۴ ۰/۰۰۱**	۰/۳۶۰ ۰/۰۰۱**	۰/۲۶۵ ۰/۰۰۱**	۰/۳۷۰ ۰/۰۰۱**	(۲/۷۲) ۱۷/۲۸	همراهی عاطفی
۰/۳۳۹ ۰/۰۰۱**	۰/۲۳۰ ۰/۰۰۱**	۰/۱۳۳ ۰/۰۱۴*	۰/۱۵۸ ۰/۰۰۴**	۰/۲۲۴ ۰/۰۰۱**	(۱/۷۳) ۱۶/۹۰	ارتباط
۰/۶۹۰ ۰/۰۰۱**	۰/۴۴۸ ۰/۰۰۱**	۰/۳۵۹ ۰/۰۰۱**	۰/۳۰۶ ۰/۰۰۱**	۰/۳۹۹ ۰/۰۰۱**	(۴/۱۰) ۱۶/۵۰	آمیزش عاطفی
۰/۵۲۹ ۰/۰۰۱**	۰/۳۸۷ ۰/۰۰۱**	۰/۲۰۳ ۰/۰۰۱**	۰/۲۴۳ ۰/۰۰۱**	۰/۳۲۴ ۰/۰۰۱**	(۳/۴۷) ۱۹/۴۷	کنترل رفتار
۰/۵۲۰ ۰/۰۰۱**	۰/۳۱۶ ۰/۰۰۱**	۰/۲۹۶ ۰/۰۰۱**	۰/۲۶۲ ۰/۰۰۱**	۰/۲۶۸ ۰/۰۰۱**	(۳/۴۰) ۳۱/۲۲	عملکرد کلی
۰/۷۷۳ ۰/۰۰۱**	۰/۴۹۶ ۰/۰۰۱**	۰/۴۰۰ ۰/۰۰۱**	۰/۳۴۹ ۰/۰۰۱**	۰/۴۵۲ ۰/۰۰۱**	(۱۴/۰۸) ۱۳۵/۷۴	عملکرد خانواده

*رابطه معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ (دو دامنه)؛ **رابطه معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ (دو دامنه).

بحث نتیجه‌گیری

هدف از مطالعه حاضر، تعیین رابطه بین عملکرد خانواده و ابعاد آن (حل مشکل، نقش‌ها، همراهی عاطفی، ارتباط، آمیزش عاطفی، کنترل رفتار، عملکرد کلی) با سلامت روان و ابعاد آن (علائم جسمانی، علائم اضطرابی و اختلال خواب، علائم افسردگی، علائم اختلال در عملکرد اجتماعی) در دانشجویان ورزشکار مرد و زن شرکت کننده در المپیاد فرهنگی ورزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در تابستان سال ۱۳۹۱ بود.

خانواده شالوده اساسی در ساختار اجتماعی جوامع است که سلامت یا عدم سلامت آن قوام یا اضطلال را در پی دارد (۱). دستیابی به جامعه سالم در گروه سلامت خانواده و خانواده سالم در گروه برخورداری افراد آن از سلامت روانی و داشتن ارتباط مطلوب با یکدیگر است. عملکرد خانواده جنبه مهم محیط خانواده است که سلامت جسمانی، اجتماعی و هیجانی افراد آن خانواده را تحت تاثیر قرار می‌دهد. عملکرد خانواده مناسب می‌تواند به اعضای آن برای کنار آمدن با شرایط نامناسب و زندگی ناگوار و استرس کم‌کننده باشد. اختلال در کارکرد خانواده اعضای آن را دچار سردرگمی، نگرانی و مشکلات ارتباطی می‌سازد و سلامتی اعضای آن را به مخاطره می‌اندازد. می‌توان گفت که عملکرد خانواده بیانگر مهارت‌های سازشی خانواده است که منجر به تحول و ایفای آن می‌گردد همچنین ابعاد عملکرد خانواده نشان دهنده وضعیت مطلوب خانواده از نظر رشدی، حل مسئله، ارتباط، نقش‌ها، واکنش‌های عاطفی و درگیری عاطفی می‌باشد به همین خاطر خانواده‌ای که دارای سطح مطلوبی از این ابعاد باشد، بیشترین تاثیر مثبت را بر سلامت جسمانی و عاطفی اعضای خانواده می‌گذارد، در نتیجه خانواده‌ای که دارای عملکرد بهتری باشد از سلامت روان بالاتری نیز برخوردار است. در واقع، خانواده‌هایی که دارای عملکرد بهتری هستند از نظر ارتباط بین اعضای خانواده، ابراز محبت و احترام بین اعضا و سلسله مراتب قدرت در خانواده مشکلی ندارند، این ویژگی‌ها در واقع ابعاد سلامت روان است (۳۱).

پاترسون و لاسترن^۱ (۱۹۹۶) نشان دادند که افراد در خانواده‌های سالم استرس کمتری را نسبت به خانواده‌های پریشان تجربه می‌کنند (۳۲). بنابراین، پیش‌بینی می‌شود که خانواده‌های دارای عملکرد بهتر از سلامت روان بالاتری هم برخوردار باشند.

اولین یافته مطالعه حاضر نشان داد که بین عملکرد خانواده و هر یک از ابعاد هفت گانه آن (حل مشکل، نقش‌ها، همراهی عاطفی، ارتباط، آمیزش عاطفی، کنترل رفتار، عملکرد کلی) با

علائم جسمانی دانشجویان ورزشکار مرد و زن شرکت کننده در المپیاد فرهنگی ورزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در تابستان سال ۱۳۹۱ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت با بهبود عملکرد خانواده و ابعاد هفت گانه آن علائم جسمانی بهتر خواهد شد و برعکس. گاهی وقت‌ها ممکن است مشکلات عاطفی و جسمی با هم اشتباه گرفته شوند و احتمال دارد که مشکلات عاطفی نتوانند به شکل روانی بروز کنند، بلکه همواره به شکل بدنی پدیدار شوند. از این رو، بهتر است که به مشکلات جسمانی توجه دقیق‌تری شود و علل اصلی علائم جسمانی مورد بررسی قرار گیرد. یافته‌های این مطالعه با یافته‌های مطالعات مرادی (۱۳۹۰) در ابعاد حل مشکل، نقش‌ها، همراهی عاطفی، ارتباط، آمیزش عاطفی و عملکرد کلی؛ علائمی و پوزش (۱۳۸۸) در ابعاد هفت‌گانه؛ عراقی (۱۳۸۷) حل مشکل، نقش‌ها، همراهی عاطفی، آمیزش عاطفی، عملکرد کلی و عملکرد خانواده و سعادت‌مند (۱۳۷۶) در عملکرد خانواده همسو بودند. همچنین یافته‌های این مطالعه با یافته‌های مطالعات مرادی (۱۳۹۰) در بعد کنترل رفتار؛ عراقی (۱۳۸۷) در بعد ارتباط؛ حسینیان و همکاران (۱۳۸۴) در ابعاد حل مشکل، همراهی عاطفی، عملکرد کلی و عملکرد خانواده در تناقض بودند.

دومین یافته مطالعه حاضر نشان داد که بین عملکرد خانواده و هر یک از ابعاد هفت گانه آن با علائم اضطرابی و اختلال خواب دانشجویان ورزشکار مرد و زن شرکت کننده در المپیاد فرهنگی ورزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در تابستان سال ۱۳۹۱ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت با بهبود عملکرد خانواده و ابعاد هفت گانه آن علائم اضطرابی و اختلال خواب کاهش خواهد یافت و برعکس. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت خانواده‌هایی که در ارتباط با اعضای خود عملکرد ناکارایی دارند فرزندان‌شان بیشتر به رفتارهای اضطرابی از جمله عصبانیت، تشویش، ترس و وحشت زدگی مبتلا می‌شوند (مشهدی-زاده ۱۳۸۱). یافته‌های این مطالعه با یافته‌های مطالعات مرادی (۱۳۹۰) در ابعاد هفت‌گانه؛ علائمی و پوزش (۱۳۸۸) در ابعاد حل مشکل، نقش‌ها، همراهی عاطفی، ارتباط، کنترل رفتار و عملکرد کلی؛ عراقی (۱۳۸۷) حل مشکل، نقش‌ها، همراهی عاطفی، آمیزش عاطفی، عملکرد کلی و عملکرد خانواده حسینیان و همکاران (۱۳۸۴) در ابعاد حل مشکل، همراهی عاطفی و عملکرد کلی و سعادت‌مند (۱۳۷۶) در عملکرد خانواده همسو بودند. همچنین یافته‌های این مطالعه با یافته‌های مطالعات علائمی و پوزش (۱۳۸۸) در بعد آمیزش عاطفی؛ عراقی (۱۳۸۷) در بعد ارتباط و حسینیان و همکاران (۱۳۸۴) در عملکرد خانواده در تناقض بودند.

سومین یافته مطالعه حاضر نشان داد که بین عملکرد خانواده و هر یک از ابعاد هفت گانه آن با علائم افسردگی دانشجویان ورزشکار مرد و زن شرکت کننده در المپیاد فرهنگی ورزشی

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در تابستان سال ۱۳۹۱ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت با بهبود عملکرد خانواده و ابعاد هفت گانه آن علائم افسردگی کاهش خواهند یافت و برعکس. افسردگی از جمله اختلالات عاطفی است که می‌تواند اثرات منفی در تمامی جوانب زندگی هر فرد داشته باشد. افسردگی، نشاط و شادابی و شور زندگی را می‌گیرد و بر پیشرفت تحصیلی، اجتماعی، رشد و شکوفایی تاثیر منفی می‌گذارد و در صورت عدم توجه و ادامه این حالت، حتی ممکن است به عواقب نامطلوبی از جمله خودکشی منجر شود (۱۹). یافته‌های این مطالعه با یافته‌های مطالعات مرادی (۱۳۹۰) و علائی و پوزش (۱۳۸۸) در ابعاد هفت‌گانه؛ عراقی (۱۳۸۷) در ابعاد حل مشکل، نقش‌ها، آمیزش عاطفی، عملکرد کلی و عملکرد خانواده همسو بودند. همچنین یافته‌های این مطالعه با یافته‌های مطالعات علائی و پوزش (۱۳۸۸) در بعد آمیزش عاطفی؛ عراقی (۱۳۸۷) در ابعاد همراهی عاطفی و ارتباط و حسینیان و همکاران (۱۳۸۴) در ابعاد حل مشکل، همراهی عاطفی و عملکرد کلی و عملکرد خانواده در تناقض بودند.

چهارمین یافته مطالعه حاضر نشان داد که بین عملکرد خانواده و هر یک از ابعاد هفت گانه آن با علائم اختلال در عملکرد اجتماعی دانشجویان ورزشکار مرد و زن شرکت کننده در المپید فرهنگی ورزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در تابستان سال ۱۳۹۱ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت با بهبود سطح عملکرد خانواده و ابعاد هفت گانه آن با علائم اختلال در عملکرد اجتماعی کاهش خواهد یافت و برعکس. اختلال در عملکرد اجتماعی می‌تواند تاثیرات منفی و مخرب بر تمامی جوانب زندگی هر فرد بگذارد و رفتارها و تعاملات اجتماعی فرد را دچار مشکل کند و به دنبال آن، فرد را به انواع مشکلات روانی دچار سازد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که توجه به خانواده و عملکرد آن و داشتن ارتباط موثر و مطلوب با فرزندان در محیط خانواده که مبتنی بر عاطفه مثبت و آمیزش صمیمانه باشد می‌تواند در میزان کاهش و از بین بردن مشکلات اجتماعی و رفتاری فرزندان موثر و مفید باشد. یافته‌های این مطالعه با یافته‌های مطالعات مرادی (۱۳۹۰) در ابعاد حل مشکل، نقش‌ها، همراهی عاطفی، ارتباط، کنترل رفتار و عملکرد کلی؛ علائی و پوزش (۱۳۸۸) در ابعاد هفت‌گانه؛ عراقی (۱۳۸۷) در ابعاد نقش‌ها، همراهی عاطفی، ارتباط، کنترل رفتار، عملکرد کلی و عملکرد خانواده؛ حسینیان و همکاران (۱۳۸۴) در بعد عملکرد کلی و عملکرد خانواده و سعادت‌مند (۱۳۷۶) در عملکرد خانواده همسو بودند. همچنین یافته‌های این مطالعه با یافته‌های مطالعات مرادی (۱۳۹۰) در بعد آمیزش عاطفی؛ عراقی (۱۳۸۷) در ابعاد حل مشکل

و آمیزش عاطفی و ارتباط و حسینیان و همکاران (۱۳۸۴) در ابعاد حل مشکل و همراهی عاطفی در تناقض بودند.

پنجمین یافته مطالعه حاضر نشان داد که بین عملکرد خانواده و هر یک از ابعاد هفت گانه آن با سلامت روان دانشجویان ورزشکار مرد و زن شرکت کننده در المپیداد فرهنگی ورزشی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور در تابستان سال ۱۳۹۱ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر می‌توان گفت با بهبود سطح عملکرد خانواده و ابعاد هفت گانه آن با سلامت روان افزایش خواهند یافت و برعکس. در توجیه نتایج به دست آمده می‌توان به مدل "مک‌مستر" در رابطه با عملکرد خانواده اشاره نمود که هر قدر خانواده در اجرای عملکردهای خود (ابعاد هفت‌گانه) کارایی بهتری داشته باشد، به همان میزان می‌تواند در کاهش مشکلات رفتاری و روانی اعضا و تقویت رفتارهای سازگارانه و بهنجار خود تاثیرگذارتر باشد. یافته‌های این مطالعه با یافته‌های مطالعات مرادی (۱۳۹۰) و علائی و پوزش (۱۳۸۸) در ابعاد هفت‌گانه؛ اسدی و همکاران (۱۳۸۸) در ابعاد نقش‌ها، همراهی عاطفی، آمیزش عاطفی؛ عراقی (۱۳۸۷) در ابعاد حل مشکل، نقش‌ها، همراهی عاطفی، آمیزش عاطفی، کنترل رفتار، عملکرد کلی و عملکرد خانواده؛ مشهدی‌زاده (۱۳۸۱) در عملکرد خانواده؛ سعادت‌مند (۱۳۷۶)، الیاس و هیو-یی (۲۰۰۹) در عملکرد خانواده همسو بودند. همچنین یافته‌های این مطالعه با یافته‌های مطالعات امیری و همکاران (۱۳۸۹) در ابعاد حل مشکل و نقش‌ها؛ اسدی و همکاران (۱۳۸۸) در ابعاد حل مشکل، ارتباط و کنترل رفتار؛ عراقی (۱۳۸۷) در بعد ارتباط؛ و حسینیان و همکاران (۱۳۸۴) در ابعاد حل مشکل؛ همراهی عاطفی؛ عملکرد کلی و عملکرد خانواده در تناقض بودند.

نتایج پژوهش حاکی از وجود نقش مهم خانواده بر سلامت روان دانشجویان مرد و زن ورزشکار است. بنابراین در دوران دانشجویی فرزندان، والدین باید به این عوامل توجه نمایند آنان بایستی سعی نمایند محیط مناسبی را برای فرزندانشان فراهم آورند، زیرا که خانواده‌های که از لحاظ عملکرد سالم‌تر باشند و فرزندان گرایش به ورزش و فعالیت بدنی داشته باشند ممکن است زمینه رشد و شکوفایی بهتری را فراهم آورد، در مقابل عملکرد نامناسب خانواده و عدم گرایش به ورزش در بین فرزندان اثرات نامطلوب بر اعضا آن خواهد داشت و می‌تواند تاثیرات مخرب بر الگوی رفتاری و سلامت روان فرزندان داشته باشد. چنانچه خانواده با فرزندان روابط مناسب داشته باشند فرزندان آنان از سلامت روان مطلوبی برخوردار خواهند شد. نقش خانواده در سلامت روان فرزندان برای برخورد با مشکلات رفتاری و شخصیتی اعضا بسیار مهم و ضروری است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که کارایی بهتر خانواده قطعاً تاثیرات مثبتی بر

سلامت روان فرزندان خواهد داشت و هرچه زمینه بروز عواطف، ایفای نقش و توانایی حل مشکل در خانواده مناسبتر باشد امیدواری، نشاط، تعاملات اجتماعی، فقدان علائم جسمانی، پویایی و بالندگی در فرزندان جلوه‌گر و شکوفا می‌شود و بر عکس هر چه کارایی خانواده پایین باشد افسردگی، ناتوانی حل مشکل، اختلال عملکرد اجتماعی، علائم جسمانی، اضطراب و افسردگی در فرزندان نمایان می‌شود.

منابع:

1. Goldenberg, h., & Goldenberg, l. (1998). counseling todays family, (3ed). brooks & cole publishing co.
2. Koblinsky, S. & Anderson, E. (2003). Co- principal investigator on a four- year. Study of homeless families in head start and three state of meryland fathering grants.
3. Portes, P. R. Howell, S. C. Brown, J. H. Eichenberger, S. Mas, C. A. (1992). Family functions and children post-divorce adjustment. American Journal of Orthopsychiatry, 62(4) 613-617.
۴. ثنائی، باقر؛ علاقبند، ستیلا؛ فلاحتی، شهره؛ و هومن، عباس. (۱۳۸۷). مقیاس های سنجش خانواده و ازدواج. تهران: انتشارات بعثت.
۵. امینی، فریده. (۱۳۷۹). مقایسه عملکرد دو گروه دانش آموزان دختر مستقل و وابسته به دیگران. پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه تربیت معلم.
۶. میلانی فر، بهروز. (۱۳۷۳). بهداشت روانی. تهران: نشر قومس.
7. World Health organization (2008). What is mental health? <http://www.who.int/topics/mental health/en/>.
۸. رشیدی‌زاویه، فریبا. (۱۳۸۰). بررسی میزان افسردگی دانشجویان دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی زنجان ۱۳۷۹. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان زنجان، شماره ۳۶، صص ۴۴-۵۴.
9. Shams Alizade N, Bolhari J, Shahmohamadi D. (2001). Epidemiology of mental disorders in rural areas of Tehran. Andisheh va Raftar, 7(25 & 26): 19-21 [Persian].
10. ILO, (2000). employment and poverty, available at: www.ilo.org/public/english/employment.

11. Harahan, T. (2004). Urbanization and Mental Health in Developing Countries. A Research Role for Social Scientists, Social Science and Medicine, vo. 39.

۱۲. میراحمدی، سیده لیلا؛ احمدی، سیداحمد؛ بهرامی، فاطمه. (۱۳۹۰). اثربخشی زوج درمانی کوتاه مدت به شیوه خودتنظیمی بر سلامت روان و افسردگی زوجین. روان شناسی کاربردی پاییز؛ ۵(۳) (پیاپی ۱۹): ۹۹-۱۱۱.

۱۳. کجیاف، محمدباقر؛ کشاورز، امیر؛ نوری، ابوالقاسم؛ لعلی، محسن؛ سلطانی‌زاده، محمد. (۱۳۸۹). مقایسه وضعیت عملکرد خانواده و سلامت روان در افراد دارای حیوان خانگی و بدون حیوان خانگی در شهر اصفهان در سال ۱۳۸۸. جله دانشگاه علوم پزشکی اراک (ره) آورد دانش)، ۱۳(۴) (پیاپی ۵۳): ۸۳-۹۴.

14. Wood, B. (1996). A developmental biopsychosocial approach to the treatment of chronic illness in children and adolescents. In R. Mikesell, D. Lusteran, and S. Mc Daniel (Eds.), Integrating family therapy: Handbook of Family Psychology and Systems Theory (437- 457). Washington

۱۵. مرادی، امید. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی A و B و عملکرد خانواده با سلامت عمومی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج. طرح تحقیقاتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.

۱۶. امیری، محسن؛ افروز، غلامعلی، مال احمدی؛ احسان، جوادی آسایش سحرانه؛ نورالهی، فاطمه؛ رضایی بیداخویدی، اکرم. (۱۳۸۹). بررسی سلامت روانی و استرس والدگری در میان والدین کودکان کم توان ذهنی. مجله علوم رفتاری زمستان، ۴(۴) (مسلسل ۱۴): ۲۶۱-۲۶۸.

۱۷. اسدی، مسعود؛ نظری، محمدعلی؛ میری، میرنادر؛ محمودی کهریز، بهرام. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین عملکرد خانواده و سلامت روان در دانشجویان دانشگاه تهران. اولین همایش خانواده، دانشجو، دانشگاه.

۱۸. علائی، پروانه؛ پوزش، شهیندخت. (۱۳۸۸). ارتباط عملکرد خانواده و سلامت روانی دانشجویان. اولین همایش خانواده، دانشجو، دانشگاه.

۱۹. عراقی، یحیی. (۱۳۸۷). کارایی خانواده و سلامت عمومی فرزندان. روانشناسی و دین. سال اول، شماره سوم، ص ص ۷۸-۶۳.

۲۰. مشهدی‌زاده، محمد، (۱۳۸۱)، بررسی رابطه بین کارایی خانواده و سلامت عمومی فرزندان در دانشجویان بومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، (چاپ نشده)، دانشگاه تربیت معلم تهران.

۲۱. حسینیان، سیمین؛ زهرایی، شقایق؛ خدابخشی کولائی، آناهیتا. (۱۳۸۴). مقایسه عملکرد خانواده و سلامت روانی نوجوانان فراری از خانه با نوجوانان عادی. تازه‌ها و پژوهشهای مشاوره. ۴ (۱۶)، ۴۶-۲۵.

۲۲. سعادت‌مند، نیره‌السادات، (۱۳۷۶)، بررسی رابطه بین کارایی خانواده و سلامت عمومی فرزندان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، (چاپ نشده)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

۲۳. پور دهقان مریم. (۱۳۸۴). شدت فشار شغلی پرستاران و فشار خون در هنگام نوبت کاری. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران (اندیشه و رفتار)، بهار، ۱۱ (۱) پیاپی ۴۰، صص ۸۸-۸۱.

24. Elias, H, Huey Yee T. (2009). Relationship between perceived paternal and maternal parenting styles and student academic achievement in selected secondary schools. *European Journal of Social Sciences*, 9 (2). pp. 181-192.
25. Commings E, Deivies A, Campbell B. (2001). *Developmental psychopathology and family process*. New York: Wiley.
26. Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
27. Epstein NB, Baldwin LM, Bishop DS. The McMaster family assessment. *Journal of Marital and Family Therapy*, 1983;9:171-180.
28. Goldberg, D. P., & Hillier, V. F. (1979). A scaled version of general health questionnaire. *Psychological Medicine*, 9, 131-145.
29. Bihun JT, Wamboldt MZ, Gavin LA, Wamboldt FS. (2002). Can the Family Assessment Device (FAD) be used with school aged children? *Fam Process*, 41(4):723-31.
30. Goldberg, D., & Williams, P. (1988). *A users guide to the General Health Questionnaire*. Windsor, England: NFERpublishing.
31. Harway, M. (2005). *The handbook of couples therapy*. New Jersey: Hoboken Press.
32. Patterson T. E, Lusteren D.D. (1996). *The relational reimbursement dilem – ma. Handbook of relational diagnosis and dysfunctional family patterns*. New York: John, Weily.

رابطه بین نوآوری سازمانی با مدیریت دانش در دانشکده‌ها و ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد و سراسری شهر تهران

سعید حاتمی^۱، حبیب هنری^۲، یزدان سبحانی^۳، علیرضا احمدی^۴

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۰/۲۴

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱/۱۸

چکیده

هدف از این مطالعه رابطه بین نوآوری سازمانی با مدیریت دانش در دانشکده‌ها و ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد و سراسری شهر تهران است. روش تحقیق حاضر پیمایشی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری را کلیه کارکنان دانشکده‌ها و ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد و سراسری شهر تهران تشکیل می‌دهند که (۹۳ نفر) به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری این پژوهش شامل سه پرسشنامه: اطلاعات دموگرافیک، پرسشنامه نوآوری سازمانی ساروس و دیگران (۲۰۰۲) و پرسشنامه مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی (۲۰۰۲) می‌باشد که ضریب اعتبار آنها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۹۳ بدست آمد. از تکنیک‌های آمار توصیفی به منظور طبقه‌بندی نمرات خام و ترسیم جداول استفاده گردید و از آمار استنباطی، آزمون کلموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، آنالیز واریانس یک طرفه و خط رگرسیون به منظور بررسی رابطه نوآوری با مدیریت دانش استفاده شد. یافته‌های حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که بین تمام مؤلفه‌های نوآوری (خلاق و نوآور بودن، مشتری‌گرایی، ریسک‌پذیری و واگذاری مسئولیت به کارکنان) با مدیریت دانش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. طی نتایج تحلیل رگرسیون، مؤلفه‌های نوآوری قادرند تغییرات مدیریت دانش را تبیین نمایند. در نتیجه می‌توان گفت کلید توفیق در عرصه رقابت، توان سازمان در خلق نوآوری‌های مستمر می‌باشد و سازمان‌های مذکور برای انطباق با شرایط در حال تغییر و ایجاد نوآوری، بایستی خود را درگیر فرآیند مدیریت دانش نمایند.

کلیدواژه‌های فارسی: نوآوری، مدیریت دانش، ادارات تربیت بدنی، خلاقیت.

۱ و ۴. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبایی (نویسنده مسئول)

Email: Saeidhatami64@yahoo.com

۲. استادیار دانشگاه علامه طباطبایی

۳. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور تهران

مقدمه

متون مدیریت راهبردی، نوآوری را به عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی می‌بینند. سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آنها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند، موفق‌تر خواهند بود (۱). ابتکارات و اقدامات نوآوری به طور فزاینده به دانش، تخصص و تعهد کارکنان به عنوان درون داده‌های فرایند ایجاد ارزش وابسته است. دیدگاه مبتنی بر دانش، سازمان را به عنوان مخزن دانش و شایستگی‌ها تشریح می‌کند. طبق این دیدگاه، مطالعات قبلی، دانش و شایستگی‌های منابع انسانی را به عنوان دارایی‌های با ارزش برای سازمان‌ها معرفی کرده‌اند. اقدامات منابع انسانی، ابزار و شیوه‌های اصلی هستند که توسط آنها سازمان‌ها می‌توانند مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتار افراد را برای انجام کارهایشان و نیل به اهداف سازمانی موجود مورد تأثیر قرار دهند (۲). مطالعات و متون قبلی به ارتباط بین اقدامات منابع انسانی و نتایج سازمانی مثل بهره‌وری، انعطاف‌پذیری و عملکرد مالی توجه کرده‌اند، اما به نوآوری توجهی نداشته‌اند.

برای ایجاد و انجام نوآوری، سازمان‌ها ممکن است روی سرمایه انسانی تأثیر بگذارند تا تخصص سازمانی را برای ایجاد ایده‌های جدید توسعه دهند. از طرف دیگر بررسی پیشینه نظری و آراء صاحب‌نظران نشان می‌دهد که ضرورت به‌کارگیری مدیریت دانش در سازمان‌ها انکارناپذیر است. عواملی نظیر جهانی شدن، کوچک‌سازی دولت‌ها و شهروند محوری می‌طلبند که توجه ویژه‌ای نسبت به مدیریت دانش صورت گیرد (۳). در سال‌های اخیر نیز بسیاری از سازمان‌ها به اجرای پروژه‌های مدیریت دانش پرداخته‌اند و این در واقع تلاشی برای بهبود و کسب مزیت رقابتی و باقی ماندن در عرصه رقابت است (۴). اهمیت فرآیند دانش به عنوان یک منبع حیاتی برای سازمان در ادبیات نظری مربوط به دانش به خوبی منعکس شده است. اگرچه دانش یکی از مهم‌ترین منابع در سازمان‌های مدرن محسوب می‌شود، اما تعاریف متفاوت و متنوعی در کتب و تحقیقات دانشگاهی در مورد آن وجود دارد (۵). کاسکینن و فیلاتو (۲۰۰۸) نگاهی فردگرایانه به دانش داشته و دانش را ترکیبی از ادراک، مهارت و تجربه فرد می‌دانند که همه این‌ها به چگونگی درک فرد از شرایط پیرامونش (فردی و اجتماعی) بستگی دارد (۶). اما نوناکا و ونکراگ (۲۰۰۹) دانش را از جنبه سازمانی مدنظر قرار داده و معتقدند دانش به صورت بالقوه به وضوح وضعیت سازمان در جهت اخذ تصمیم مناسب کمک و در عمل نیز منجر به یک

-
1. Koskinen, & Pihlanto
 2. Nonaka & von Krogh

اقدام درست و به موقع می شود (۷). ارتباط این دو دیدگاه باعث شده است که نظریه خلق دانش سازمانی از طریق فرآیندی که دانش فردی را در اختیار دانش سازمانی قرار می دهد، مورد توجه قرار بگیرد. فرآیند خلق دانش سازمانی از چند مرحله تشکیل شده است که با خلق دانش آغاز و به مراحل استفاده، انتقال، تسهیم و همچنین ذخیره و بازیابی برای استفاده های آتی منتهی می شود (۸). به هر حال دانش، نتیجه پیچیده اقدامات آگاهانه درباره وظایف می باشد. این اقدامات آگاهانه مستلزم این است که افراد بخواهند وظایف را انجام دهند و تلاش کنند تا عملکرد خود را بهبود بخشند. سازمان ها ممکن است مجموعه ای از اقدامات راهبردی را تعیین و اعمال کنند تا موجب تمایل و انگیزش کارکنان برای مشارکت در انجام اقدامات آگاهانه به منظور توسعه تخصص سازمانی برای اهداف سازمان مثل نوآوری شوند. در نتیجه، اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی می تواند برای فعالیت های نوآوری هدایت کننده و مهم باشد، زیرا اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی ممکن است به سازمان ها اجازه دهد که دانش و تخصص را در سازمان شناسایی و به کار بگیرند (۹). به هر حال دانش، درون سرمایه انسانی قرار دارد و سازمان ها نمی توانند به راحتی دانش را در میان افراد درون سازمان منتقل کنند. اگرچه یک سازمان به دانش، مهارت ها و تخصص کارکنان دسترسی دارد، اما نیاز است که ظرفیت ها و قابلیت هایی را در مدیریت ابزارهای مدیریت دانش به دست آورد تا استفاده و کاربرد مؤثر سرمایه انسانی در ایجاد و توسعه تخصص سازمانی برای نوآوری را تضمین نماید. مدیریت دانش، دیدگاهی برای اضافه کردن یا ایجاد ارزش توسط نفوذ مؤثر بر دانش و تخصص موجود در ذهن افراد می باشد (۱۰). همان طور که اشاره شد مدیریت دانش بر رابطه بین اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و نوآوری تأثیر می گذارد. با توجه به فعالیت، آموزش باید دامنه متنوعی از دانش و پذیرش آسان ایده های نوآورانه توسط کارکنان را تسهیل کند. سازمان ها ممکن است برنامه های آموزشی گسترده و متنوعی را به کارکنان برای ایجاد دانش جدید، مهارت ها و قابلیت یا ظرفیت نوآوری جدید ضروری برای انجام کارشان ارائه نمایند. از طریق آموزش سازمان ها می توانند تخصص سازمانی را برای نوآوری توسعه دهند (۱۱). نوناکا (۲۰۰۰) بیان داشت که استفاده از منابع گسترش دانش موجب بالا رفتن خلاقیت و نوآوری در سازمان ها می شود (۱۲).

شریف (۲۰۰۹) بیان داشت که سازمان ها از طریق افزایش احتمال نوآوری های موفق می توانند به منابع دانش بیشتری دسترسی داشته باشند. به عقیده وی سطح وسیعی از اهداف نوآورانه و منابع دانش با نوآوری موفق ارتباط دارند و مدیریت دانش تأثیر مثبتی بر بروندهای سازمان، بهبود خدمات و پیشرفت کارکنان دارد (۱۳). چانگ (۲۰۰۹) در تحقیق خود نشان داد

که سبک رهبری، پاداش بر اساس عملکرد، اشتراک در دانش اطلاعات و فرهنگ یادگیری سبب افزایش نوآوری در دولت می‌شود. همچنین وضوح اهداف و ارتباطات شبکه‌ای نیز بر افزایش ظرفیت نوآوری به طور معناداری مؤثر است (۱۴). سرمایه‌گذاری در آموزش می‌تواند تخصص کارکنان را در همه سطوح سازمان توسعه دهد و این به احتمال زیاد منبع پایدار بالقوه‌ای از ایده‌ها را برای نوآوری بیشتر فراهم و ارائه می‌کند. باید توجه داشت که دانشکده‌ها و ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها در واقع مراکزی هستند که جهت مسیر فعالیت‌های علمی و عملی دانشجویان را کاملاً تحت تأثیر قرار می‌دهند. بنابراین ایجاد فضایی که در آن نوآوری تشویق و همچنین درک و استفاده کارآمد از چرخه مدیریت دانش مورد تأکید باشد، به نوبه خود می‌تواند مسیر فعالیت‌ها در این سازمان‌ها را روشن سازد. هدف از تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین مدیریت دانش و نوآوری سازمانی در دانشکده‌ها و ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد و سراسری شهر تهران است.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر پیمایشی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری را کلیه کارکنان دانشکده‌ها و ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد و سراسری شهر تهران است که بر اساس جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ۹۳ به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری این پژوهش پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک حاوی سؤالاتی در مورد ویژگی‌های جمعیتی نمونه تحقیق از قبیل: سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه خدمت و... پرسشنامه نوآوری سازمانی ساروس و دیگران (۲۰۰۲) که دارای چهار مؤلفه خلاق و نوآور بودن، مشتری‌گرایی، ریسک‌پذیری و واگذاری مسئولیت به کارکنان و شامل ۱۶ سؤال بود. پرسشنامه مدیریت دانش نوناکا و تاکوچی که دارای سه مؤلفه خلق دانش، انتقال دانش و ذخیره دانش و شامل ۲۴ سؤال است می‌باشد. جهت نمره‌دهی به گزینه‌های پرسشنامه، از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد. برای سنجش اعتبار علمی پرسشنامه‌ها از روش قضاوت خبرگان استفاده شد، به این ترتیب که پرسشنامه‌ها به پنج نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها که سابقه پژوهش و مطالعه در زمینه موضوع پژوهش دارا بودند، ارائه و از آنها درخواست گردید که نظریات خود را در مورد محتوا، ساختار و نحوه نگارش پرسشنامه‌ها بیان نمایند. پس از اعمال پیشنهادات هر یک و تأیید آن توسط سایر اعضا، اعتبار محتوای پرسشنامه‌ها تضمین گردید. پایایی یا ثبات آزمون نیز به روش آزمون - باز آزمون، مورد بررسی قرار گرفت. به این صورت که پرسشنامه بین ۲۰ نفر از کارکنان طی دو مرحله با فاصله زمانی ۱۵ روز توزیع گردید، سپس ضریب همبستگی

نمرات دو مرحله محاسبه شد. این ضرایب برای پرسشنامه نوآوری ۰/۸۹ و برای مدیریت دانش ۰/۹۳ بود.

در مرحله بعد برای تعیین رابطه‌ی همبستگی متغیرها، ابتدا وضعیت آنها از لحاظ نرمال و غیر نرمال بودن با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف بررسی شد و پس از مشخص شدن توزیع نرمال داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. همچنین در پایان برای پیش-بینی تغییرات مدیریت دانش بر اساس مؤلفه‌های نوآوری از آزمون رگرسیون استفاده گردید.

یافته‌ها

از مجموع ۹۳ شرکت کننده ، ۶۲/۵ درصد افراد را مرد و ۳۷/۵ درصد افراد را زن تشکیل می-دهد. ۷۰ درصد از شرکت کنندگان زیر ۴۰ سال و حدود ۳۰ درصد بالای ۴۰ سال قرار دارند. در خصوص سطح تحصیلات بیشترین میزان درصد مربوط به سطح تحصیلات لیسانس با ۴۸/۸ درصد و کمترین درصد مربوط به سطح دکتری با ۸/۱ درصد می‌باشد. ۷۴ درصد از شرکت کنندگان را کارشناس، ۱۶/۲ درصد کارشناس ارشد و ۹/۸ درصد را مدیران تشکیل می‌دهند. در زمینه سابقه خدمت ۴۴/۷ درصد کمتر از پنج سال سابقه خدمت دارند و ۴۶/۱ درصد بین شش تا پانزده سال و فقط ۸/۹ درصد بالای ۱۶ سال سابقه خدمت دارند. از لحاظ شرکت در دوره‌های آموزشی ۴۳/۱ درصد از کارکنان فقط یک الی دو مرتبه در دوره‌های آموزشی شرکت داشته‌اند و ۵۰/۴ درصد از آنها بین ۳ تا ۶ مرتبه شرکت داشته و ۶/۵ درصدشان هم بیشتر از شش مرتبه در دوره‌های آموزشی شرکت کردند

جدول ۱. ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های نوآوری و مدیریت دانش

سطح معناداری	ضریب رابطه	تعداد آزمودنی	
۰/۰۱	۰/۷۹	۱۲۳	نوآور بودن * مدیریت دانش
۰/۰۱	۰/۶۸	۱۲۳	مشتری‌گرایی * مدیریت دانش
۰/۰۱	۰/۷۱	۱۲۳	ریسک‌پذیری * مدیریت دانش
۰/۰۱	۰/۶۶	۱۲۳	واگذاری مسئولیت * مدیریت دانش

طبق یافته‌های جدول ۱ بین مؤلفه‌های نوآوری سازمانی با مدیریت دانش در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۲. تحلیل واریانس (ANOVA) حاصل از رابطه مؤلفه‌های نوآوری سازمانی و مدیریت دانش

منابع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	نسبت F	معناداری
رگرسیون	۱۰۲۷۰/۶۹	۷	۱۴۶۷/۲۴۲	۵۰/۷۶۱	۰/۰۱
باقی مانده	۳۳۲۴/۰۵۱	۱۱۵	۲۸/۹۰۵		
کل	۱۳۵۹۴/۷۴۸	۱۲۲			

اطلاعات ارائه شده در جدول فوق حاکی از آن است که اثر رگرسیون ($F = ۵۰/۷۶۱$) ناشی از مؤلفه‌های نوآوری سازمانی از نظر آماری معنادار است. با توجه به نتایج بدست آمده در جدول فوق می‌توان عنوان نمود که توان پیش‌بینی مدیریت دانش از طریق مؤلفه‌های نوآوری سازمانی وجود دارد. از این رو مؤلفه‌های نوآوری سازمانی واجد شرایط پیش‌بینی مدیریت دانش می‌باشند ($p < ۰/۰۱$).

جدول ۳. نتایج پیش‌بینی مدیریت دانش بر اساس مؤلفه‌های نوآوری سازمانی

شاخص آماری	ضرایب غیر استاندارد		نسبت t	معناداری
	B	خطای استاندارد		
ضریب ثابت	۳۰/۲۵۲	۲/۷۱۹	۱۱/۱۲۴	۰/۰۱
خلاق و نوآور بودن	۲/۷۵۲	۰/۰۰۵	۵/۵۰۱	۰/۰۱
مشتری‌گرایی	۱/۷۱۰	۰/۴۷۷	۲/۵۸۷	۰/۰۱
ریسک‌پذیری	۱/۰۷۵	۰/۳۷۵	۲/۸۶۷	۰/۰۱
واگذاری مسئولیت	۱/۴۲۷	۰/۰۵۳۹	۲/۶۹۵	۰/۰۱

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های نوآوری سازمانی و مدیریت دانش رابطه خطی وجود دارد. با توجه به مقادیر ضریب رگرسیون (B) و مقادیر (t) نتیجه می‌گیریم بین مؤلفه‌های نوآوری سازمانی و مدیریت دانش در دانشکده‌ها و ادارات تربیت بدنی رابطه معناداری وجود دارد. نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد مؤلفه‌های خلاق و نوآور بودن، ریسک‌پذیری، واگذاری مسئولیت به کارکنان و مشتری‌گرایی به ترتیب پیش‌بینی‌کننده مدیریت دانش هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین نوآوری سازمانی با مدیریت دانش در کارکنان در دانشکده‌ها و ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد و سراسری شهر تهران است. تمام تحقیقاتی که در زمینه مدیریت دانش در داخل و خارج کشور انجام شده است به این نکته اشاره دارد که مدیریت دانش به افراد کمک می‌کند تا اطلاعات را به اشتراک بگذارند و عملکرد سازمانی را بهبود بخشند. این مهم، مستلزم تبدیل دانش فردی به دانش سازمانی است. از طرف دیگر، برای اینکه سازمان‌ها بتوانند دانش را به طور مؤثر اداره کنند، باید از فرهنگ سازمانی خلاق و

نوآورانه مناسبی برخوردار باشند. وجود نوآوری و خلاقیت در سازمان باعث می‌شود سازمان همواره در عرصه رقابت و کسب دانش حضور داشته باشد. نتایج مطالعات نشان داده فرهنگ سازمانی ایستا اشتباهات نابود کننده‌ای را به وجود می‌آورد. همچنین، بی توجهی به نوآوری سازمان‌ها را از مزیت رقابتی خارج می‌نماید.

نتایج به دست آمده تحقیق نشان داد ضرایب همبستگی مؤلفه‌های نوآوری سازمانی (خلاق و نوآور بودن، مشتری‌گرایی، ریسک‌پذیری و واگذاری مسئولیت) با مدیریت دانش در سطح ۰/۰۱ به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۶۸، ۰/۷۱ و ۰/۶۶ بود. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت بین نوآوری سازمانی با مدیریت دانش ارتباط معنادار وجود دارد. که این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های دهقان نجم (۱۳۸۸)، دی لانگ و فاهی^۱ (۲۰۰۶)، گاپتا^۲ (۲۰۰۹) و آنتونیا هولوزکی^۳ (۲۰۱۰) همخوانی دارد. همچنین مولفه‌های نوآوری سازمانی قادرند تغییرات مدیریت دانش را تبیین نمایند (۱۵،۱۶،۱۷،۱۸).

نتایج حاصل از ضریب همبستگی $r=0/79$ نشان می‌دهد که بین خلاق و نوآور بودن با مدیریت دانش رابطه معناداری وجود دارد. در واقع وجود افراد و ایده‌های خلاق در سازمان باعث می‌شود سازمان بیشتر به سوی مدیریت دانش و استفاده از آن رو بیاورد. نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیقات امین بیدختی (۱۳۹۰)، آنتونیا هولوزکی^۳ (۲۰۱۰) و مارتین^۴ (۲۰۱۱) همخوانی دارد (۱۹،۱۸،۲۰). نتایج حاصل از ضریب همبستگی $r=0/68$ بین مشتری‌گرایی و مدیریت دانش نشانگر رابطه مثبت و معناداری است. به عبارت دیگر مشتری‌گرایی و مشتری‌محوری نقش برجسته‌ای در استقرار مدیریت دانش دارد. دی لانگ و فاهی (۲۰۰۶) بیان داشتند توجه به مشتری و خواسته‌های وی باعث سوق دادن سازمان به سمت استفاده از دانش روز و درگیر شدن در فرآیند مدیریت دانش می‌شود (۱۶). همچنین، نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش شجاعی (۱۳۸۷)، ولی مقدم (۱۳۸۸)، آنتونیا هولوزکی (۲۰۱۰) و مارتین (۲۰۱۱) همخوانی دارد (۲۱،۲۲،۱۸،۲۰). نتایج حاصل از ضریب همبستگی $r=0/71$ بین ریسک‌پذیری و مدیریت دانش نشان‌دهنده رابطه مثبت و معناداری است. به عبارت بهتر می‌توان گفت اگر سازمان دارای کارکنانی ریسک‌پذیر و توانا باشد این به نوبه خود باعث ورود سازمان به عرصه رقابتی می‌شود و لازمه ورود به عرصه رقابتی درگیر شدن با فرآیند مدیریت دانش است. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش ولی مقدم (۱۳۸۸)، امین بیدختی (۱۳۹۰)، نوناکا و تاکوچی (۲۰۰۰) و پرز^۵ (۲۰۱۰) همخوانی دارد (۲۲،۱۹،۱۲،۲۳). نتایج حاصل از ضریب همبستگی $r=0/66$ بین واگذاری مسئولیت به کارکنان و مدیریت دانش نشانگر رابطه مثبت و معنادار بین این دو مؤلفه است، به طوری که اگر سبک رهبری سازمان به گونه‌ای باشد که به افراد تفویض اختیار نماید و به آنها مسئولیت داده شود، در این صورت

-
1. Delong & Fahey
 2. Gupta
 3. Holowazki
 4. Martin
 5. Perez

افراد به کسب و خلق دانایی در ارتباط با کار خود و انتشار دانسته‌های خود در کل سازمان میل و رغبت بیشتری پیدا می‌کنند و این به استقرار سیستم مدیریت دانش در سازمان کمک می‌نماید. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش ولی مقدم (۱۳۸۸)، کرمی (۱۳۸۴) و مارتین (۲۰۱۱) همخوانی دارد (۲۲، ۲۴، ۲۰).

به طور کلی، نتایج به دست آمده نشان می‌دهد برای اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش باید به فرهنگ سازمان به خصوص فرهنگی که در آن نوآوری و خلاقیت تشویق شود توجه داشت و وضعیت آن را شناسایی و تحلیل کرد. به طوری که وجود یک فرهنگ ضعیف و غیر خلاق و فاقد نوآوری موجب می‌شود کارکنان سازمان به رویه‌های موجود سازمانی عادت کنند و هیچ تمایلی به نوآوری و خلق ایده‌های جدید نداشته باشند. از طرف دیگر، از تسهیم دانسته‌های خود با دیگران و تبدیل آن دانسته‌ها به مهارت‌هایی که بتواند در حل مشکلات سازمان مؤثر باشد ترس داشته باشند (۲۵).

به هر حال مدیریت دانش مزایای بسیار زیادی برای سازمان‌ها اعم از سازمان‌های ورزشی به همراه خواهد داشت. مدیریت دانش علاوه بر بهبود کیفیت کاری، برخورداری از اطلاعات به روز و بهبود در تصمیم‌گیری، به این سازمان‌ها کمک می‌کند تا بتوانند به نیازهای مراجعه‌کنندگان پاسخ دهند. لذا لازم است سازمان‌های ورزشی برنامه جامع و فراگیری در زمینه مدیریت دانش داشته باشند و به همه عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت دانش توجه نمایند.

منابع:

1. Montes, F.J.L. and Moreno, A.R. fernandez, L.M.M.(2008). Assessing the Organizational Climate and Contractual Relationship for Perceptions of support for Innovation. *International Journal of Manpower*, Vol. 25, pp. 167-80
2. Collins, C.G. and Clark, K.D. (2006). Strategic Human Resource Practices, Top Management Team Social Networks, and Firm Performance: The Role of Human Resource in Creating Organizational Competitive Advantage. *Academic Management Journal*, Vol. 46, pp. 740- 51
۳. ابطحی، سیدحسن. صلواتی، عادل. (۱۳۸۵). "مدیریت دانش در سازمان"، مرکز نشر دانشگاهی، تهران، پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۱۴، صص ۱۴۵-۱۲۵.
4. Davenport, T.H. & L. Prusak. (2000). "Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know", Boston, MA. Harvard Business School.
5. Neels, C.J& Johnson. D.(2010). "Information Management As An Enabler of Knowledge Management Maturity: A South African perspective". *International Journal of Information Management*. Vol. 30, PP: 57-67.

6. Koskinen, K.& Pihlanto, P.(2008). "Knowledge Management in Project-based Companies An Organic Perspective". Palgrave Macmillan, New York.
7. Nonaka, I., von Krogh, G., (2009). "Tacit knowledge and knowledge conversion: controversy and advancement in organizational knowledge creation theory". *Organization Science* 20 (3), PP: 635–652.
8. Lindner, F.& Wald, A. (2011). "Success factors of knowledge management in temporary organizations". *International Journal of Project Management*, Vol. 29, PP: 877–888.
9. Scarbrough, H. (2007). Knowledge Management, HRM and the Innovation Process. *International Journal of Manpower*, Vol. 24, pp. 501-16.
10. Li-Ren, Y., Jieh-Haur, C., & Hsiao-Wen, W. (2011). "Assessing impacts of information technology on project success through knowledge management practice". *Automation in Construction*, In Press, Corrected Proof.
11. Weisberg, R.W. (2006). Expertise and Reason in Creative Thinking: Evidence Fromcase and the Laboratory In: Kaufman JC,Bare J, editors. *Creativity and Reason in Cognitive Development*. Cambridge University Press.
12. Nonaka, A, & Takeuchi. (2000). *The knowledge creation company: how Japanese companies create the dynamic of innovation*. New York, Oxford University Press.
13. Sherif, K., & Xing , B.(2006)."Adaptive processes for knowledge creation in complex systems: The case of a globall IT consulting firm ". *Information and Management*, Vol . 43, No. 4, PP: 530-540.
14. Chang, S. C, & Lee, M. S. (2009). The linkage between knowledge management capability and organizational hnnovation. *Jornal of knowledge Management*. Vol. 12 No 1, pp. 3 – 20.
۱۵. دهقان نجم، منصور، (۱۳۸۸)، مدیریت دانش و نقش آن در نوآوری سازمانی. ماهنامه مهندسی خودرو و صنایع وابسته، شماره ۱۰.
16. DeLong, W., & Fahey, L. (2006). Diagnostic culture Barriers to knowledge management *The Academy of Management Executive*. Vol. 14. No. 4, pp. 113 – 127.
17. Gupta, A. K., & Govindarajan,V. (2009). Knowledge Managements Social Dimensions: Lessons From Nucar Steel. *Sloan Management Review*, Vol.42.No.1,PP.71-80.
18. Holowazki, A. (2010). The relationship between knowledge management & organizational culture. Doctoral dissertation, San Diego Alliant International

University. Proquest Information and Learning Company.

۱۹. امین بیدختی، علی اکبر، (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمنان. فصلنامه راهبرد، شماره ۵۹.

20. Martin, J. (2011). *Organizational Culture , mapping the terrain*, California: Sage Publication.

۲۱. شجاعی، عبدالعارف، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در شرکت مخابرات ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.

۲۲. ولی مقدم، سحر، (۱۳۸۸)، رابطه فرهنگ سازمانی با مدیریت دانایی در مراکز آموزشی درمانی استان زنجان. مجله علمی، پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان، شماره ۶۹.

23. Perez, J.R. (2010). Knowledge management & organizational competitiveness: a framework for human capital analysis. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 7. No. 3, pp. 82 – 91.

۲۴. کرمی، مقداد، (۱۳۸۴)، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با استقرار مدیریت دانایی در گروه خودروسازی بهمن. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

۲۵. زنجان، هانیه، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در سازمان امور مالیاتی کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.

بررسی میزان دلبستگی شغلی مدیران، کارکنان و اعضاء هیئت علمی و ارتباط آن با جو سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی سراسر کشور

فرشاد امامی^۱، مهدی طالب‌پور^۲

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۱/۲۱

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱/۲۱

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی میزان دلبستگی شغلی مدیران، کارکنان و اعضاء هیئت علمی و ارتباط آن با ابعاد پنج‌گانه جو سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی می‌باشد. این پژوهش به روش توصیفی - همبستگی و به شکل میدانی به مطالعه دو متغیر دلبستگی شغلی و جو سازمانی می‌پردازد. جامعه مورد نظر این تحقیق، افراد شاغل در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی کشور شامل مدیران، سرپرستان، کارمندان اداری، آموزشی و پژوهشی و نیز اعضاء هیئت علمی این دانشکده‌ها هستند. به منظور نمونه‌گیری از حوزه مدیریتی و سرپرستی دانشکده‌ها، تمام مسئولین شامل رئیس دانشکده، معاون آموزشی و دانشجویی، اداری مالی، پژوهشی، مدیران گروه و سرپرستان اداره‌های مختلف دانشکده‌های تربیت بدنی به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. در حوزه کارمندی از هر اداره به نسبت جمعیت شاغل در آن نمونه‌ها به صورت تصادفی و در حوزه هیئت علمی نیز از هر دانشکده ۱۲ نفر به صورت تصادفی در این تحقیق شرکت داده شدند. به منظور گردآوری اطلاعات از سه پرسش نامه اطلاعات فردی، دلبستگی شغلی (JTIQ) و جو سازمانی (OCQ) استفاده گردید. نرخ برگشتی پرسش نامه‌ها برابر با ۸۷/۱ درصد می‌باشد. برخی نتایج تحقیق نشان داد که میزان دلبستگی شغلی در کل نمونه تحت بررسی برابر با $M = ۸/۳۶$ ، $SD \pm ۵۷/۶۶$ که بیانگر دلبستگی شغلی نسبتاً بالایی در بین مدیران، کارکنان و اعضاء هیئت علمی است. هم‌چنین بررسی‌ها نشان داد که از حداکثر امتیاز ممکن میانگین جو سازمانی که برابر با ۸۰ بود در کل نمونه تحت بررسی میانگین بدست آمده برابر با $M = ۴۳/۱۲$ و $SD \pm ۱۳/۴۲$ می‌باشد. این نتایج بیانگر جو سازمانی نامساعدی در دانشکده‌های تربیت بدنی با در نظر گرفتن ابعاد آن است، که بالاترین میانگین جو در بین دانشکده‌های تربیت بدنی مربوط به دانشگاه کرمان است. در میان سه حوزه مورد بررسی بین جو سازمانی و ابعاد پنج‌گانه آن ارتباط و همبستگی مثبت و معناداری در سطح ($P < ۰/۰۰۱$) مشاهده شد. که با توجه به نتایج بدست آمده در بین سه حوزه تحت بررسی، مشاهده شد میانگین حوزه مدیریتی بالاتر از سایر حوزه‌ها است. و در مجموع در میان سه حوزه تحت بررسی ارتباط مثبت و معناداری بین دلبستگی شغلی و جو سازمانی ($r = ۰/۴۷$ و $P < ۰/۰۰۱$) مشاهده گردید.

کلیدواژه‌های فارسی: دلبستگی شغلی، جو سازمانی، وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات.

Email: F-Emami2007@yahoo.co

۱. دکتری تربیت بدنی و علوم ورزشی (نویسنده مسئول)

Email: mtalebpour@yahoo.com

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه فردوسی مشهد

مقدمه

اگر سازمان به عنوان یک سیستم اجتماعی در نظر گرفته شود تحقق اهداف سازمانی در گرو همکاری و هماهنگی تمام عواملی است که تعامل قانونمند آنها با یکدیگر به وجود سازمان معنا می‌بخشد (۱). تلاش‌های گروه‌های سازمانی اغلب برای متعادل کردن ادراکات افراد از سازمان و سازگاری جنبه‌های فردی و سازمانی است که نقش یک عامل، بارزتر و برجسته‌تر از سایر عوامل است و آن نیروی انسانی در تمامی سطوح سازمان است که باید به آن به عنوان یک عامل ذی‌شعور و دارای نیاز مادی و معنوی و اهداف فردی و توقعات گروهی و سازمانی بیش از سایر عوامل توجه شود (۲). زمانی تصور می‌شد که ارضای نیازهای افراد از منابع و امکانات سازمان می‌کاهد. بر این اساس برای این که به حداکثر بازدهی برسیم باید حداقل نیازها ارضاء شود. اما امروزه این نظریه به کلی منتفی شده است. چنانچه نیازهای واقعی کارمندان درک و به آن‌ها بهاء داده نشود و مدیران در صدد ارضاء آن‌ها نباشند بهره‌وری در سازمان کاهش می‌یابد که این مطلب بیانگر آنست که علاقه‌مندی و نگرش مثبت به شغل سبب تلاش و کوشش کاری بیشتر و در نتیجه باعث کاهش هزینه‌ها می‌شود (۳).

نگرش فرد نسبت به کارش نشان دهنده ارزشیابی منفی یا مثبتی است که وی درباره جنبه‌ای از محیط کاری‌اش دارد. اکثر تحقیقاتی که اخیراً در حیطه رفتار به عمل آمده است ناظر بر نگرش‌های شغلی افراد در سازمان‌ها کاری مربوط به خودشان می‌باشد (۴). در میان این نگرش‌ها واژه دل‌بستگی کاری و یا شغلی^۱ (شغل را معرف خود دانستن) مدت زمان زیادی نیست که وارد رفتار سازمانی شده است. پاولی^۲ و همکاران (۱۹۹۴)، از آن به عنوان درجه یا میزانی که فرد از نظر شناختی درگیر شغلش می‌شود و به آن علاقمند است و موجب سربلندی و کسب اعتبارش می‌دارند (۵). چلاجورای^۳ (۱۹۹۴)، حالتی که یک کارمند به طور فعالانه در شغلش مشارکت می‌کند و نیازهایی نظیر وجهه یا پرستیژ اجتماعی، استقلال و خودمختاری را برآورده می‌سازد می‌داند (۶). هم چنین ماتیو و زاجاک^۴ (۲۰۰۴)، از آن به عنوان هویت روانشناختی یاد کرده است (۷).

از طرفی ادبیات ناظر بر جو سازمانی به اعتقاد دنیسون^۵ (۱۹۹۶) ریشه در نظریه میدانی

-
1. Job Involvement
 2. Paullly
 3. Chelladura
 4. Mathieu & Zajac
 5. Denison

کرت لوین^۱ دارد. این نظریه به شکلی تحلیلی فرد را از محیط جدا ساخته و بر این فرض استوار است که افراد، عوامل اجتماعی‌اند که تعامل آنها با سازمان مشخص کننده فضایی است که بر سازمان حکمرانی می‌کند و عملکرد افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و افراد از آن تأثیر می‌پذیرند (۸). مارتین و واکوین (۱۹۹۲)^۲، معتقدند جو سازمانی تمام خصوصیات درونی سازمان را توصیف می‌کند و ارتباط نزدیکی با عوامل موثر در اثربخشی سازمان از قبیل فرهنگ سازمانی، روحیه و انگیزش دارد و در مجموع آن را محصول نهایی تعامل گروه‌های سازمانی می‌داند. به عبارت دیگر جو سازمانی مجموعه‌ای از فرهنگ، آداب و رسوم و روش‌های عملی ویژه‌ای است که به وسیله اعضاء سازمان مشاهده شده است که (۱) سازمان را شرح می‌دهد (۲) سازمان را از سایر سازمان‌ها و مؤسسات مجزا می‌کند (۳) در طول زمان نسبتاً بادوام است (۴) افراد از آن تأثیر می‌پذیرند و هدایت می‌شوند. به نظر آنها این ماهیت فراگیر و چند بعدی جو سازمانی هم نقطه قوت و هم نقطه ضعف این مفهوم تلقی می‌شود (۹).

در مطالعات مختلف مرتبط با سازمان‌ها و حوزه رفتار سازمانی همواره ابعاد متفاوتی از جو مورد توجه قرار گرفته است. در برخی پژوهش‌ها جو سازمانی ساختار، مسئولیت، پاداش، مخاطره‌پذیری، روابط گرم و صمیمانه، حمایت، معیارها، برخورد و هویت از جمله ابعادی بودند که شناسایی شدند. در صورتی که ساسمون و دیپ^۳ جو سازمانی را دارای پنج بعد وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات معرفی کردند (۱۰). لازم به ذکر است که در این مطالعه این ابعاد مد نظر محقق است. هر چند محققین در تحقیقات خود جو سازمانی را با ابعاد متفاوت در نظر گرفته‌اند ولی تمامی آنها اعتقاد داشتند که جو مساعد سازمانی باعث می‌شود که اهداف برای سازمان‌ها قابل دسترس‌تر باشد. منوریان (۱۳۷۷)، در پژوهش خود از جو به عنوان فضایی که در سازمان حکمرانی می‌کند و عملکرد افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هم‌چنین ادراکاتی که فرد از سازمانی که در آن کار می‌کند و احساس او نسبت به سازمانش یاد کرد. در واقع جو سازمانی تعامل بین فرد و سازمان محسوب می‌شود (۱۱).

از این رو با توجه به این که مراکز آموزشی نیز یک سیستم اجتماعی محسوب می‌شوند و هر مکان آموزشی فرهنگ و جو خاص خود را دارد. در سال‌های اخیر افزایش تمایل به فرهنگ و جو سازمانی نهادهای آموزشی اهمیت این دو مفهوم را در محیط‌های آموزشی بیشتر نموده

-
1. Kertlowin
 2. Martin & Valkwein
 3. Sasmon & Dipe

است. هر چند تفکیک دو مفهوم فرهنگ سازمانی و جو سازمانی غیرممکن است، ولی محققان رفتار سازمانی این دو مقوله را از هم جدا کرده اند. این جدا سازی به این گونه است که جو سازمانی بر ویژگی‌های رفتاری و سلوکی کارمندان و بیشتر بر تجربه و مشاهدات بیرونی تکیه دارد. اما فرهنگ سازمانی بر آداب و رسوم و عنصرهای غیرقابل مشاهده سازمان اشاره دارد. مدیر چنین سازمانهایی می‌تواند با تشکیل یک فرهنگ و جو آموزشی مؤثر دلبستگی، رضایت و انگیزش کاری کارمندان و اساتید را افزایش داده و به توسعه و رشد روابط گرم و صمیمانه محیط آموزشی کمک نماید. در این رهگذر دستیابی به اهداف آموزشی در دانشگاه‌ها که به عنوان یکی از بارزترین سازمان‌ها و منابع علمی و تحقیقاتی در هر جامعه‌ای محسوب می‌شوند منوط به داشتن جوی مناسب برای بالندگی علم و فرهنگ و در سایه آن استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است. با این حال، پویایی نظام دانشگاهی به عوامل مختلفی از جمله داشتن کارمندانی خشنود، برخوردار از تعهد و وفادار به سازمان و کار خود نیاز دارد تا در محیطی پربار و سالم و با به کار بستن تمامی توان خویش در راستای کارایی بیشتر و بهتر سازمان فرهنگی گام بردارند.

هر چند طی سالیان گذشته پژوهش‌هایی در زمینه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در ایران انجام گرفته است، ولی تعداد پژوهش‌هایی که در زمینه دلبستگی شغلی در ایران بالاخص در دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور انجام پذیرفته بسیار اندک می‌باشد. بنابراین بررسی نگرش‌های شغلی و تحلیل و تبیین روابط میان آنها و هم چنین ارتباط آنها با جو سازمانی می‌تواند ابزار سودمندی برای مدیران در جهت تشخیص بهبود نگرش اعضاء، دلبستگی بیشتر به کار، افزایش پایبندی و تعهد به سازمان، رضایت از شغل خود و نیز مساعد کردن جو حاکم فراهم آورد. از این رو با توجه به اهمیت نگرش‌های شغلی افراد در پیشبرد اهداف دانشگاهی و نقش آن در ایجاد محیطی مناسب و جوی گرم و صمیمی، این تحقیق، بررسی دلبستگی شغلی مدیران، کارمندان و اعضاء هیئت علمی و ارتباط آن با جو سازمانی را هدف اصلی خود قرار داده است.

روش‌شناسی

این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد که به شکل میدانی، با استفاده از ابزار پرسش نامه برای جمع‌آوری اطلاعات اجرا شده است. جامعه آماری این تحقیق تمام افراد شاغل در دانشکده‌های تربیت بدنی کشور شامل مدیران و سرپرستان، کارمندان و اعضاء هیئت علمی این دانشکده‌ها می‌باشند. با توجه به این که بررسی جو سازمانی دانشکده‌ها از اهداف تحقیق بود، از این رو گروه‌های تربیت بدنی در جامعه آماری قرار نمی‌گیرند و شرط لازم آن وجود تشکیلات

مستقل اداری، سازمانی و پرسنلی بود. در این تحقیق سه حوزه مدیریت، کارمندان و اعضاء هیئت علمی مورد بررسی قرار گرفتند. به منظور نمونه‌گیری در حوزه مدیریت و سرپرستی تمام مسئولین شامل رئیس دانشکده، معاونین، مدیران گروه و سرپرستان اداره‌های مختلف دانشکده‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند. در حوزه کارمندی نیز از هر اداره به نسبت جمعیت شاغل در آن نمونه‌ها به صورت تصادفی مشخص شدند. همچنین در حوزه هیئت علمی از هر دانشکده ۱۲ نفر به صورت تصادفی در این تحقیق شرکت داده شدند. در مجموع کل افراد شرکت‌کننده در تحقیق ۲۳۱ نفر بود که از هر دانشکده ۳۳ نفر انتخاب و پرسش‌نامه برای آنها ارسال شد. در نهایت ۲۰۱ پرسش‌نامه برگشت داده شد و نرخ برگشتی آن معادل ۸۷/۱ درصد بود.

با توجه به هدف‌های تحقیق و ماهیت آن مناسب‌ترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، استفاده از تکمیل پرسش‌نامه بود. بدین منظور از سه پرسشنامه استفاده شد. پرسش‌نامه اطلاعات عمومی: شامل مشخصات فردی و سوابق افراد مشتمل بر سن، سطح تحصیلات، وضعیت استخدامی، سابقه خدمت، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان می‌باشد. پرسش‌نامه دل‌بستگی شغلی (JIQ)^۱: که مشتمل بر ۲۰ سؤال است. مقیاس اندازه‌گیری این پرسش‌نامه نیز از نوع لیکرت می‌باشد. این پرسش‌نامه توسط توماس لاداهل و کنجر^۲ ابداع و استاندارد شده است (۱۲).

پرسش‌نامه جو سازمانی (OCQ)^۳: مشتمل بر ۲۰ سؤال و ۵ بعد هدف وضوح و توافق، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات که توسط ساسمون و دیپ^۴ ابداع و استاندارد شده است (۱۳).

پس از مطالعه مقدماتی مربوط به روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها، ابتدا از نظرات اساتید و صاحب نظران استفاده گردید و سپس با استفاده از روش آلفای کرونباخ ضریب پرسش‌نامه دل‌بستگی شغلی $\alpha = 0/83$ و جو سازمانی $\alpha = 0/90$ محاسبه گردید. این ضریب نشان می‌دهد که پرسش‌نامه‌های ذکر شده از پایایی مطلوبی برخوردار می‌باشند. پس از گردآوری اطلاعات خام و استخراج آنها به منظور تجزیه و تحلیل، ابتدا از آمار توصیفی برای تنظیم داده‌ها و تعیین شاخصه‌های مرکزی (میانگین و میانه و...)، شاخص‌های پراکندگی (انحراف معیار، واریانس) و ترسیم نمودارهای مختلف استفاده شد. از آمار استنباطی (ضرایب همبستگی متناسب، تحلیل

- 1 Job Involvement Questionnaire
- 2 . Tomas landahel & Kejner
3. Organizational Climate Questionnaire
- 4 . Sasmon & Dipe

واریانس (ANOVA) استفاده به عمل آمد.

نتایج و یافته ها

توصیف آماری داده های مربوط به دلبستگی شغلی

امتیازگذاری میزان دلبستگی شغلی افراد تحت بررسی به صورت میانگین و انحراف استاندارد و آماره های توصیفی محاسبه و در جدول شماره (۱) آورده شده است. هم چنین این امتیازگذاری به تفکیک در سه حوزه مدیریتی، کارمندان و هیئت علمی نیز ارائه شده است. طبق امتیازگذاری پرسش نامه تحقیق، حداکثر نمره ممکن برای دلبستگی شغلی برابر با ۸۰ می باشد. یافته های تحقیق نشان می دهد که میانگین دلبستگی شغلی در (۲۰۱ نفر) افراد تحت بررسی برابر با ۵۷/۶۶ با انحراف استاندارد ۸/۶۳ می باشد. هم چنین میزان دلبستگی شغلی در حوزه مدیریتی (۵۲ نفر) دارای میانگین ۵۷/۹۸ و انحراف استاندارد ۷/۵۸ و در حوزه کارمندان (۸۱ نفر) دارای میانگین ۵۵/۷۴ و انحراف استاندارد ۹/۳۸ و در حوزه هیئت علمی (۶۸ نفر) معادل ۵۹/۷۱ با انحراف استاندارد ۸/۰۳ می باشد. این یافته ها نشان دهنده بالاتر بودن میانگین دلبستگی شغلی در حوزه هیئت علمی، نسبت به دو حوزه دیگر است. اطلاعات دیگر این جدول نشان می دهد که بیش از ۵۸ درصد افراد کل نمونه تحت بررسی دلبستگی شغلی خود را در سطح مطلوبی ارزیابی کرده اند. هم چنین در حوزه های مدیریتی، کارمندان و هیئت علمی به ترتیب بیش از ۶۱ و ۴۶ و ۷۱ درصد از افراد دلبستگی شغلی خود را در حد مطلوب و مساعدی ارزیابی کرده اند.

جدول ۱. امتیاز دلبستگی شغلی در نمونه تحت بررسی

امتیاز	تفسیر	در کل سه حوزه N=۲۰۱			حوزه مدیریت N=۵۲			حوزه کارمندان N=۸۱			حوزه هیئت علمی N=۶۸		
		تعداد	درصد	درصد تجمعی	تعداد	درصد	درصد تجمعی	تعداد	درصد	درصد تجمعی	تعداد	درصد	درصد تجمعی
۲۰-۳۱	بسیار پایین	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
۳۲-۴۳	پایین	۷	۳/۵	۳/۵	۱	۱/۹	۱/۹	۶	۷/۴	۷/۴	-	-	
۴۴-۵۵	متوسط	۷۷	۳۸/۳	۴۱/۸	۱۹	۳۶/۵	۳۸/۵	۳۸	۴۶/۹	۵۴/۳	۲۰	۲۹/۴	
۵۶-۶۷	بالا	۸۵	۴۲/۳	۸۴/۱	۲۷	۵۱/۹	۹۰/۴	۲۴	۲۹/۶	۸۴	۵۰	۷۰/۶	
۶۸-۸۰	بسیار بالا	۳۲	۱۵/۹	۱۰۰	۵	۹/۶	۱۰۰	۱۳	۱۶	۱۰۰	۱۴	۲۰/۶	
	میانگین		۵۷/۶۶			۷۵/۹۸			۵۵/۷۴			۵۹/۷۱	
	انحراف استاندارد		۸/۶۳			۷/۸۵			۹/۳۸			۸/۰۳	
	حداکثر نمره		۷۷			۴۷			۷۴			۷۷	
	حداقل نمره		۳۳			۳۷			۳۳			۴۵	

توصیف آماری داده‌های مربوط به جو سازمانی

امتیازگذاری افراد تحت بررسی از جو سازمانی به صورت میانگین و انحراف استاندارد و آماره‌های توصیفی محاسبه و در جدول شماره (۲) آورده شده است. هم‌چنین این امتیازگذاری به تفکیک در سه حوزه مدیریتی، کارمندان و هیئت علمی نیز ارائه شده است. طبق امتیازگذاری پرسش نامه تحقیق حداکثر نمره ممکن برای جو سازمانی برابر با ۸۰ می‌باشد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که میانگین جو سازمانی در نمونه تحت بررسی برابر با ۴۳/۱۲ با انحراف استاندارد ۱۳/۴۲ می‌باشد. هم‌چنین میزان جو سازمانی در حوزه مدیریتی (۵۲ نفر) دارای میانگین ۴۷/۱۱ و انحراف استاندارد ۱۲/۵۱ و در حوزه کارمندان (۸۱ نفر) دارای میانگین ۳۹/۹۵ و انحراف استاندارد ۱۴/۰۴ و در حوزه هیئت علمی (۶۸ نفر) معادل ۴۳/۸۴ با انحراف استاندارد ۱۲/۵۸ می‌باشد. این یافته‌ها نشان دهنده بالاتر بودن میانگین جو سازمانی در حوزه مدیریت، نسبت به دو حوزه دیگر است. اطلاعات دیگر این جدول نشان می‌دهد که بیش از ۶۵ درصد افراد کل نمونه تحت بررسی جو سازمانی خود را در سطح متوسط و پایین ارزیابی کرده‌اند. هم‌چنین در حوزه‌های مدیریتی، کارمندان و هیئت علمی به ترتیب بیش از ۵۳ و ۷۱ و ۶۶ درصد از افراد در خصوص جو سازمانی دانشکده خود، ارزیابی متوسط و پایینی داشته‌اند.

جدول ۲. امتیاز جو سازمانی در نمونه تحت بررسی

امتیاز	تفسیر	در کل سه حوزه N=۲۰۱			حوزه مدیریت N=۵۲			حوزه کارمندان N=۸۱			حوزه هیئت علمی N=۶۸		
		تعداد	درصد	درصد تجمعی	تعداد	درصد	درصد تجمعی	تعداد	درصد	درصد تجمعی	تعداد	درصد	درصد تجمعی
۰-۱۵	بسیار پایین	۳	۱/۵	۱/۵	۱	۱/۹	۱/۹	۲	۲/۵	۲/۵	-	-	-
۱۶-۳۲	پایین	۴۴	۲۱/۹	۲۳/۴	۶	۱۳/۵	۱۳/۵	۲۱	۲۹/۶	۳۲/۱	۲۰/۶	۲۰/۶	۲۰/۶
۳۳-۴۹	متوسط	۸۴	۴۱/۸	۶۵/۲	۲۱	۴۰/۴	۵۳/۸	۳۲	۳۹/۵	۷۱/۶	۶۶/۲	۴۵/۶	۴۵/۶
۵۰-۶۶	بالا	۶۸	۳۳/۸	۹۹	۲۳	۴۴/۲	۹۸/۱	۲۲	۲۷/۲	۹۸/۸	۱۰۰	۳۳/۸	۳۳/۸
۶۷-۸۰	بسیار بالا	۲	۱	۱۰۰	۱	۱۰۰	۱۰۰	۱	۱/۲	۱۰۰	-	-	-
	میانگین		۴۳/۱۲			۴۷/۱۱			۳۹/۹۵			۴۳/۸۴	
	انحراف استاندارد		۱۳/۴۲			۱۲/۵۱			۱۴/۰۴			۱۲/۵۸	
	حداکثر نمره		۷۲			۷۲			۶۷			۶۶	
	حداقل نمره		۹			۱۴			۹			۲۰	

میانگین بعد وضوح و توافق هدف، که حداکثر نمره آن ۱۶ است، در جامعه تحت بررسی برابر با ۷/۸۹ و انحراف استاندارد آن ۳/۳۳ می باشد. این میانگین در حوزه مدیریتی (۵۲ نفر) ۸/۸۹ با انحراف استاندارد ۲/۷۸ و در حوزه کارمندان (۸۱ نفر) ۷/۰۴ با انحراف استاندارد ۳/۵۳ و هم چنین در حوزه هیئت علمی (۶۸ نفر) ۸/۱۳ با انحراف استاندارد ۳/۲۵ می باشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که بیش از ۶۹ درصد افراد کل نمونه تحت بررسی این بعد را در سطحی متوسط و نامطلوب ارزیابی کرده‌اند. با توجه به این نتایج در حوزه‌های مدیریتی، کارمندان و هیئت علمی به ترتیب بیش از ۵۹، ۷۵ و ۶۹ درصد از افراد وضوح و توافق بر روی اهداف مرتبط با خود را در سطحی متوسط دانسته‌اند.

در بعد وضوح و توافق نقش که حداکثر نمره ممکن در آن ۱۶ است. در جامعه تحت بررسی میانگین آن ۱۰/۱۴ و انحراف استاندارد ۳/۳۲ می باشد. این میانگین در حوزه مدیریتی (۵۲ نفر) ۱۱/۱۱ و انحراف استاندارد ۲/۸۴، در حوزه کارمندان (۸۱ نفر) ۹/۵۲ با انحراف استاندارد ۳/۵۹ و در حوزه هیئت علمی ۱۰/۱۵ با انحراف استاندارد ۳/۱۸ بود. این یافته‌ها نشان می‌دهد که بیش از ۳۷ درصد افراد کل نمونه تحت بررسی شاخص وضوح و توافق بر عملکرد خود را در سطحی متوسط و کمتر دانسته‌اند. هم چنین در حوزه مدیریتی بیش از ۷۰ درصد از افراد ارزیابی در حد بالا و بسیار بالا و در حوزه کارمندان بیش از ۴۴ درصد و در حوزه هیئت علمی بیش از ۳۶ درصد ارزیابی در حد متوسط و کمتر داشته‌اند.

در بعد رضایت از پاداش که حداکثر نمره ممکن در آن ۱۶ است، میانگین برابر با ۷/۸۲ و انحراف استاندارد ۳/۶۴ بود. این میانگین در حوزه مدیریتی (۵۲ نفر) ۸/۱۱ با انحراف استاندارد ۳/۵۶، در حوزه کارمندان (۸۱ نفر) ۷/۱۶ با انحراف استاندارد ۳/۸۱ و در حوزه هیئت علمی (۶۸ نفر) ۸/۳۷ با انحراف استاندارد ۳/۴۴ بود. این اطلاعات نشان می‌دهد که بیش از ۶۶ درصد افراد کل نمونه تحت بررسی از نظر شاخص رضایت از پاداش در سطحی متوسط و کمتر قرار داشتند. همچنین در حوزه مدیریتی بیش از ۶۵ درصد، در حوزه کارمندان بیش از ۷۰ درصد در حوزه هیئت علمی بیش از ۶۳ درصد از افراد در چنین سطحی قرار داشتند.

در بعد رضایت از رویه‌ها حداکثر نمره ممکن در آن ۱۶ است. میانگین برابر با ۷/۵۲ و انحراف استاندارد ۳/۵۵ بود. این میانگین در حوزه مدیریتی (۵۲ نفر) ۸/۴۲ با انحراف استاندارد ۳/۵۴، در حوزه کارمندان (۸۱ نفر) ۷/۰۴ با انحراف استاندارد ۳/۶۳ و در حوزه هیئت علمی (۶۸ نفر) ۷/۴۰ با انحراف استاندارد ۳/۳۸ بود. این اطلاعات نشان می‌دهد که بیش از ۶۸ درصد افراد کل نمونه تحت بررسی از نظر بعد رضایت از رویه‌ها در سطحی متوسط و کمتر قرار دارند. همچنین در حوزه مدیریتی بیش از ۵۹ درصد و در حوزه کارمندان بیش از ۷۰ درصد و در

حوزه هیئت علمی بیش از ۷۲ درصد در چنین سطحی قرار داشتند. در بعد اثربخشی ارتباطات حداکثر نمره ممکن در آن ۱۶ است. میانگین برابر با ۹/۷۶ با انحراف استاندارد ۲/۷۱ بود. این میانگین در حوزه مدیریتی (۵۲ نفر) ۱۰/۵۸ با انحراف استاندارد ۲/۲۴ در حوزه کارمندان (۸۱ نفر) ۹/۲۰ با انحراف استاندارد ۳/۱۱ و در حوزه هیئت علمی (۶۸ نفر) ۹/۷۹ با انحراف استاندارد ۲/۳۸ بود. این اطلاعات نشان می‌دهد که بیش از ۴۷ درصد از کل نمونه تحت بررسی از نظر بعد اثر بخشی ارتباطات در سطحی متوسط و کمتر قرار دارند. همچنین در حوزه‌های مدیریتی، کارمندان و هیئت علمی به ترتیب بیش از ۳۸ و ۵۱ و ۵۰ درصد افراد در چنین سطحی هستند.

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اول: بین دل‌بستگی شغلی افراد شاغل و جوسازمانی دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور ارتباط معناداری وجود ندارد.

با استفاده از روش ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل داده‌ها برای بررسی رابطه بین دل‌بستگی شغلی و جوسازمانی در افراد تحت بررسی (۲۰۱ نفر) انجام گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها بیان‌گر آن است که بین دل‌بستگی شغلی و جوسازمانی در جامعه تحت بررسی همبستگی مثبت و معناداری ($r = ۰/۶۵$) وجود دارد. بنابراین فرض عدم وجود رابطه بین این دو متغیر با سطح معنادار ($P < ۰/۰۰۱$) پذیرفته نمی‌شود و این به معنی وجود ارتباطی معنادار می‌باشد. از طرفی این نتایج نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار بین دل‌بستگی شغلی و جوسازمانی در هر سه حوزه مدیریتی ($r = ۰/۶۹$)، کارمندان ($r = ۰/۶۸$) و هیئت علمی ($r = ۰/۵۷$) بود. همانطور که ملاحظه می‌شود این رابطه در حوزه مدیریتی معنادارتر است.

فرضیه دوم: بین دل‌بستگی شغلی و ابعاد پنج گانه جو سازمانی در دانشکده‌های تربیت‌بدنی ارتباط معناداری وجود ندارد.

به صورت جداگانه با استفاده از روش ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل برای تمام متغیرها انجام گرفت. یافته‌های آماری در جدول (۳) ارائه شده است. براساس یافته‌های تحقیق همبستگی بین جو سازمانی و ابعاد مختلف آن به قرار ذیل است:

جدول ۳. ضریب همبستگی بین دل‌بستگی شغلی و ابعاد پنج گانه جو سازمانی در نمونه تحت بررسی

متغیر	دل‌بستگی شغلی	وضوح هدف	وضوح نقش	رضایت از پاداش	رضایت از رویه	اثر بخشی ارتباطات
دل‌بستگی شغلی	۱/۰۰	۰/۵۸ **	۰/۴۵ **	۰/۶۰ **	۰/۵۳ **	۰/۴۴ **
وضوح هدف	۰/۵۸ **	۱/۰۰	۰/۵۹ **	۰/۶۹ **	۰/۶۵ **	۰/۴۴ **
وضوح نقش	۰/۴۵ **	۰/۵۹ **	۱/۰۰	۰/۶۰ **	۰/۵۲ **	۰/۴۴ **
رضایت از پاداش	۰/۶۰ **	۰/۶۹ **	۰/۶۰ **	۱/۰۰	۰/۶۹ **	۰/۵۰ **
رضایت از رویه	۰/۵۳ **	۰/۶۵ **	۰/۵۲ **	۰/۶۹ **	۱/۰۰	۰/۴۹ **
اثر بخشی ارتباطات	۰/۴۴ **	۰/۴۴ **	۰/۴۴ **	۰/۵۰ **	۰/۴۹ **	۱/۰۰

- بین شاخص وضوح و توافق هدف و وضوح و توافق نقش ضریب همبستگی معناداری ($r=0/59$ و $P<0/001$) مشاهده شد.
- بین شاخص وضوح و توافق هدف و رضایت از پاداش ضریب همبستگی معناداری ($r=0/69$ و $P<0/001$) مشاهده گردید.
- بین شاخص وضوح و توافق هدف و رضایت از رویه‌ها ضریب همبستگی معناداری ($r=0/69$ و $P<0/001$) مشاهده شد.
- بین شاخص وضوح و توافق هدف و اثر بخشی ارتباطات ضریب همبستگی معناداری ($r=0/44$ و $P<0/001$) مشاهده شد.
- بین شاخص وضوح و توافق نقش و رضایت از پاداش ضریب همبستگی معناداری ($r=0/60$ و $P<0/001$) مشاهده شد.
- بین شاخص وضوح و توافق نقش و رضایت از رویه‌ها ضریب همبستگی معناداری ($r=0/52$ و $P<0/001$) مشاهده شد.
- بین شاخص وضوح و توافق نقش و اثر بخشی ارتباطات ضریب همبستگی معناداری ($r=0/44$ و $P<0/001$) مشاهده شد.
- بین شاخص رضایت از پاداش و شاخص رضایت از رویه‌ها ضریب همبستگی معناداری ($r=0/69$ و $P<0/001$) مشاهده شد.
- بین شاخص رضایت از پاداش و اثر بخشی از ارتباطات ضریب همبستگی معناداری ($r=0/50$ و $P<0/001$) مشاهده شد.
- بین شاخص رضایت از رویه‌ها و اثر بخشی از ارتباطات ضریب همبستگی معناداری ($r=0/49$ و $P<0/001$) مشاهده شد.

فرضیه سوم: بین ویژگی‌های جمعیت شناختی (جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، وضعیت استخدامی، تعداد فرزندان، سن، سابقه خدمت) و دل‌بستگی شغلی افراد شاغل در دانشکده‌های تربیت بدنی کشور ارتباط معناداری وجود ندارد.

تنها بین وضعیت تأهل و دل‌بستگی شغلی همبستگی معناداری ($r=0/23$ و $P<0/001$) مشاهده شد که در مورد دیگر متغیرهای جمعیت شناختی همبستگی‌ها معنادار نبود.

فرضیه چهارم: بین ویژگی‌های جمعیت شناختی (جنسیت، وضعیت تحصیلات، وضعیت استخدامی، تعداد فرزندان، سن، سابقه خدمت) و جو سازمانی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور ارتباط معناداری وجود ندارد.

بررسی ضریب همبستگی بین ویژگی‌های جمعیت شناختی و جو سازمانی در افراد تحت بررسی نشان می‌دهد که تنها بین سطح تحصیلات و جو سازمانی همبستگی معناداری ($r=0/20$ و $P<0/001$) مشاهده شد که در مورد دیگر متغیرهای جمعیت شناختی همبستگی‌ها معنادار نبود.

بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی میزان دل‌بستگی شغلی افراد شاغل در نمونه تحت بررسی در مجموع سطح دل‌بستگی و درگیری شغلی در حد مطلوب و رضایت بخش مشاهده گردید که علیرغم جوان بودن سابقه این موضوع در مطالعات رفتار سازمانی با این حال زیربنای نظری تحقیق نشان می‌دهد که دل‌بستگی شغلی به عنوان یکی از مهمترین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری مطرح شده است. در این بررسی‌ها همانطور که انتظار می‌رفت در بین حوزه‌های مختلف، اعضاء هیئت علمی نسبت به دو حوزه دیگر دارای بالاترین میانگین بودند که شاید گرفتن پاداش‌های درونی از شغل، تنوع و معنی‌دار بودن شغل آنها باعث دل‌بستگی بیشتر آنها شده است. از این رو با توجه به اهمیت و تاثیر این متغیر بر کیفیت زندگی کاری می‌تواند تا مسئولین در این مورد نیز درصدد رفع مشکلات موجود و افزایش سطح دل‌بستگی شغلی در میان افراد شاغل در موسسات آموزشی باشند.

در بررسی جو سازمانی دانشکده‌های مختلف تربیت بدنی کشور، در مجموع جو سازمانی این دانشکده‌ها در سطح نه چندان مطلوبی ملاحظه گردید. از آنجا که جو سازمانی در قالب پنج بعد جداگانه مورد بررسی و تفسیر قرار گرفت. از این رو نتایج آن به شرح ذیل مورد تفسیر قرار می‌گیرند. در بعد وضوح و توافق هدف که همان سیاست‌ها و اهداف حاکم بر سازمان است. تمام دانشکده‌ها در سطح پایینی قرار داشتند. با این حال در این بعد حوزه مدیریتی وضعیت بهتری

نسبت به دو حوزه دیگری داشت که شاید واضح و روشن بودن اهداف سازمان برای آنها دلیلی بر پذیرش بهتر توسط آنها خواهد بود. پایین بودن میانگین این بعد به معنای واضح نبودن اهداف سازمان برای افراد شاغل در آن و به تبع آن عدم همسویی اهداف فردی با اهداف سازمانی است که همانطور که هرسی و بلانچارد معتقدند چنین عدم همسویی باعث کاهش اثربخشی سازمان خواهد شد. لذا تبیین و توصیف دقیق و روشن اهداف سازمان می‌تواند در مساعد نمودن جو سازمان نقش مهمی ایفاء نماید. در بعد وضوح و توافق نقش نیز تمام دانشکده‌ها در حد پایین و یا متوسطی قرار داشتند. با این حال حوزه مدیریتی وضعیت بهتری داشت و این می‌تواند به دلیل توصیف دقیق‌تر وظایف و مدون بودن شرح وظایف این حوزه باشد. اما متأسفانه در سایر حوزه‌ها ابهام نقش بیشتری ملاحظه گردید. بنابراین تنظیم شرح وظایف روشن و واضح افراد شاغل در سازمان‌ها و کاستن از ابهام نقش آنها می‌تواند در مساعد نمودن جو سازمانی کمک به سزایی نماید. در بعد رضایت از پاداش نیز میانگین در کل دانشکده‌های تربیت بدنی کشور در سطح پایینی بود. با این حال در این بعد اعضاء هیئت علمی وضعیت بهتری را گزارش نمودند و این خود می‌تواند منبعث از نگرش‌های شغلی و گرفتن پاداش درونی از شغل آنان باشد. به هر حال رضایت از پاداش به عنوان یک عامل مهم در ایجاد جو سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است و عدم رضایت از آن می‌تواند برهم زنده چنین جوی گردد.

در بعد رضایت از رویه‌ها نیز تمام دانشکده‌های تحت بررسی در سطح نامطلوبی قرار داشتند و در این میان مدیران از وضعیت بهتری برخوردار بودند. این موضوع را می‌توان به تعقیب سیاست‌ها در رویه‌های کلی دانشگاه و وزارتخانه از سوی مدیران و نیز شاید سهیم بودن و مشارکت مدیران در برقراری چنین رویه‌هایی دانست. با این حال در عمل ملاحظه گردید که نارضایتی از سیاست‌ها و رویه‌ها در سطح کارمندان و هیئت علمی وجود دارد و از آنجا که افراد شاغل در این دو حوزه در شکل‌دهی و تصمیم‌گیری رویه‌ها نقشی ندارند بنابراین چنین احساس نارضایتی دور از انتظار و پیش‌بینی نیست و سرانجام در بعد اثربخشی ارتباطات در مجموع در کل نمونه تحت بررسی وضعیت کمی بهتر ولی در حد متوسطی بود در این بعد نیز مدیران نسبت به سایر حوزه‌های دیگر وضعیت بهتری داشتند که شاید ارتباطات بیشتر مدیران با افراد تحت سرپرستی و همچنین ارتباط با افراد بالادست توجیهی برای این وضعیت باشد و چون اعضاء هیئت علمی و کارمندان در واقع دو قشر بسیار مؤثر در ایجاد جو سازمانی دانشکده‌ها می‌باشند. لذا افزایش اثربخشی ارتباطات بین این دو قشر می‌تواند نقش مهمی در مساعد کردن جو سازمانی دانشکده ایفاء نماید و درواقع عاملی مؤثر در بالا بردن انگیزش آنها در محیط کاری خواهد شد. گزنالس و گرازو (۲۰۰۹) جو سازمانی را جنبه کیفی روابط بین افراد در یک سازمان تعریف می‌کند که در

این میان فضای مساعد و جو مطلوب سازمانی ناشی از ارتباطات مؤثر مدیر و تعامل کارمندان می‌باشد (۱۴).

با نگاهی به نظریات و تحقیقات مختلف در زمینه‌های اثرگذار بر جو سازمانی کورت لوین نشان داد که رفتار انسانی تابع تعامل شخصیت با نیروهای روانی و اجتماعی محیط فرد است. هم‌چنین دنیسون در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که مجموعه خصوصیات درونی یک سازمان آموزشی حاصل تکامل گروه‌ها می‌باشد. (۱۵). یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که بین جو سازمانی و دل‌بستگی شغلی افراد شاغل در دانشکده‌های تربیت بدنی کشور با اطمینان ۰/۰۹۹ ارتباط معناداری وجود دارد. در واقع این نتایج بیانگر آنست که افزایش دل‌بستگی کاری و توجه و دقت کارکنان با محیطی که در آن فعالیت می‌کنند در ارتباط است. جو سازمانی به عنوان یکی از متغیرهای اساسی و اثرگذار بر موفقیت سازمانی می‌تواند بر میزان دل‌بستگی شغلی افراد اثر مطلوب و یا نامطلوب داشته باشد. یک کارمند در فضا مطلوب و جو مساعد سازمانی به طور فعالانه در شغلش مشارکت می‌کند. در این فضا تعامل گروهی و تفاهم تمامی افراد و زیر مجموعه‌های آن قابل حصول است. در حالی که عدم توجه به این ارتباط باعث تضعیف سازمان مربوطه شده و سازمان را از اهداف خود دور می‌کند. بنابراین مسئولان و متولیان می‌توانند با ایجاد امنیت، انگیزش، تعامل و استفاده از روش‌ها و راهکارهای مناسب جو فرا روی سازمان را برای رسیدن به اهداف و رسالت‌ها مساعد نمایند تا در محیطی آرام کیفیت زندگی کاری ارتقاء پیدا کند. در همین راستا نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات مهرابی زاده (۱۳۸۰)، مرتضوی (۱۳۸۲)، مزدارانی (۱۳۷۸)، گنزالس و گرازو (۲۰۰۷)، کارملی (۲۰۰۵) همسو و با تحقیق بنهوف (۱۹۹۶)، مغایر است (۱۶ و ۱۷، ۱۸، ۱۴، ۱۹ و ۲۰).

هم‌چنین یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که بین ابعاد پنج‌گانه جو سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. این بدین معنی است که دانشکده‌های تربیت بدنی از نظر ابعاد پنج‌گانه جو سازمانی با یکدیگر متفاوتند. مراتب (۱۳۶۹)، مزدارانی (۱۳۷۸) و آدین (۱۳۷۹) در بررسی جو سازمانی مؤسسات آموزشی به این نتیجه رسیدند که بین جو سازمانی این مؤسسات تفاوت معناداری وجود دارد (۲۱ و ۱۸ و ۲۲) که در راستای نتایج پژوهش حاضر و پژوهش‌های دنا و لی‌تل (۲۰۰۶) و گنزالس و گرازو (۲۰۰۹) می‌باشد (۲۳ و ۱۴). اما نتایج پژوهش مرتضوی (۱۳۷۵)، جمشیدی (۱۳۷۵) و زارعی (۱۳۷۴) مغایر با نتایج این پژوهش بودند (۲۴ و ۱۸ و ۲۵). علت ضد و نقیض بودن نتایج تحقیقات در این زمینه به این دلیل است که هالپین و کرافت جو سازمانی را به عنوان ادراک‌های توصیفی و غیر ارزشی از خصوصیات سازمان مانند رهبری، خط‌مشی‌های سازمانی، خصوصیات شغلی، وظیفه‌ای می‌دانند. هم‌چنین آنها جو سازمانی و مؤسسات

آموزشی را تعامل روابط و کنش‌های متقابل مدیران و کارکنان آن مؤسسات می‌دانند. در بعضی از این مؤسسات ممکن است در اجرای ابعاد پنج‌گانه به شیوه‌های مختلف برخورد شود (۲۶). در مجموع نتایج این پژوهش نشان داد که مراکزی که دارای جو سازمانی مساعدتری بودند اقدامات و شیوه‌های مدیریتی روان‌تر و آموزش از کیفیت و اثربخشی بالاتری برخوردار بود.

منابع:

۱. مراتب، محسن (۱۳۶۹). بررسی و مقایسه جو سازمانی دانشگاه تهران و اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۲. الوانی، سیدمهدی (۱۳۷۰). انسان سازمانی معاصر» مطالعات مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی. دوره اول. شماره اول.
۳. رابیتز، استیق پی (۱۳۷۷). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها» ترجمه علی پارسیان و سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، جلد اول.
۴. اصلانخانی، محمد علی (۱۳۷۵). توصیف سبک‌های رهبری و جو سازمانی و ارتباط آن با رضایت شغلی از دیدگاه اساتید ورزش منتخب کشور. رساله دکتری دانشگاه تهران.
5. Pully, D. F, Everett, J.E, Flynn, W.R. (1994) "Multi dimensional Mapping of the Correlates of Job Involvement" C.J.B.S. Vol, 27 No.1.(www.cap.ca/c.j.b.s.new).
6. Chelladurai, P.(1999). "Human Resource Management in Sport and Recreation" Human Kinetics Pub
7. Mothieu, J. E. & Zajac, D.M.(2006). "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences Organizational Commitment" Psychological Bulletin, Vol, 108, 171.
8. Denilson, D. R. (1996) "What is the difference between Organization Culture and Organizational Climate". Academy of Management review, Vol21, No3. pp619-654.
9. Mortin, E.t, Valkwein, J.F.(1992). "The Culture Approach to the Formation of Organizational Climate" Human Relation, Vol,45, No.1, 19- 47
۱۰. مقیمی، محمد (۱۳۷۷) سازمان مدیریت، رویکرد پژوهشی. نشر ترمه، چاپ اول.
۱۱. آدین، جعفر (۱۳۷۹). تأثیر جو سازمانی مدارس راهنمایی بر تعهد سازمانی دبیران ناحیه ۶ مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.

12. Carmeli, A. (2005). "Exploring *determinants of job involvement: an empirical test among senior executives*" International journal of Manpower, vol26 No.5, pp.457-72.
۱۳. منوریان، عباس (۱۳۷۷). جو سازمانی و تأثیر آن بر میزان موفقیت یا عدم موفقیت اصلاح اداری. دانش مدیریت، سال یازدهم، شماره ۴۳.
14. Blau. G. J. and Boal. K. R. (1987) "*Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism*" Academy of management
15. Knotts, Tami. (2005) "*Relationship between employees religiosity and job involvement*" Psychological report, Vol . 93 issue 3, p867, 9p.
۱۶. جزئی، نسرین (۱۳۷۸). *مدیریت منابع انسانی*. نشر نی، چاپ دوم.
17. Keller, L.M., Buchard T.Y. (2006). "*work values: genetic and environmental influence*" journal of applied psychological. pp79-88
18. Little, M., Dean, A. (2006). "*Links between service climate, employee commitment and employees service quality capability*" Managing Service Quality, Vol.16 No.5, pp.460-76.
19. Gonzalez, J.V., Garazo, T.G. (200۷). "*Structural relationships between organizational service orientation, contact employee job involvement and organizational climate*" International Journal of Service Industry Management, Vol.17No.1, pp.23-50.
۲۰. مهرابی زاده ، مهناز . (۱۳۸۰). بررسی خشنودی شغلی با ابهام نقش کارمندان ملی نفت مناطق نفتی خارک. پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه تهران . دانشکده مدیریت و حسابداری .
۲۱. مرتضوی ، شهناز . (۱۳۸۲). بهره‌وری نیروی انسانی ، رضایت شغلی ، تعهد سازمانی و امنیت شغلی. فصلنامه مطالعات مدیریت دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی . شماره اول . دور سوم .
۲۲. جمشیدی، علی قلی (۱۳۷۵). بررسی رابطه بین جو سازمانی و اثربخشی رفتاری مدیران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
۲۳. زارعی ، جواد . (۱۳۸۰). بررسی ارتباط رضایت مندی شغلی و تعهد سازمانی دبیران و مسئولان تربیت‌بدنی استان خراسان. پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه بو علی همدان.
24. Brian, hut. Toni, I.k.(2007). "*organizational and psychological climate: A review of theory and research, European*" journal of work & organizational

psychological, vol.17 No.1, pp.23-50.)

25. Benkhoff . A.(1996) .“ *Ignoring commitment is casting*” Human Relation, Vol 44, No . 6
26. Fledman, D.c. Arnold, H.J.(1985)." Personality types and career pattern some empirical evidence on Holland s model” Canadian. J. of administrative science, Vol . Jun, pp 192-210.
27. Yoder. Cynthia L.(2008). “*The relationship between school organizational climate and functions performed by elementary counselors in selected schools*” Ohio State University. vol.45 No.1, pp.118-125.

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: ۱۵۰۰۰۰ ریال

۳. وجه اشتراک را به حساب جاری ۲۱۷۲۲۶۹۰۰۱۰۰۳ بانک ملی شعبه میر عماد کد

۱۸۷ به نام تمرکز وجوه درآمد اختصاصی پژوهشگاه تربیت بدنی و ورزش، و فیش بانکی را به

همراه فرم اشتراک به آدرس دفتر نشریه ارسال کنید.

نشانی: مشهد-وکیل آباد ۵۴- نبش بلوار لادن- پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری- دفتر نشریه

کدپستی: ۹۱۷۹۸۹۵۵۱۸ تلفن: ۲-۵۰۲۸۸۴۰-۵۱۱۱-۵۰۱۴۲۴۹ دورنگار:

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

Examining the Relationship between Organizational Climate and Job Involvement among Physical Education Faculties of Iran

F. Emami¹, M. Talebpour²

Abstract

The purpose of this research is to study the relationship between organizational climate and Job Involvement in Iran with the respect of physical education department, the research methodology has been a survey which has used a reliable and standard questionnaire with high validity and reliability for data collection. In this research the statistical population contain all employees of departments of physical education in Iran, that with consideration to size and accessibility of sampling method, to determine sample size in departments of physical education, 201 people (N=201), were selected as sample size. In order to for gathering data three standard questionnaires with high validity and reliability which as: demographic Information, Job Involvement and organizational climate were used. To determine the relationship between Job Involvement and organizational climate, Pearson Correlation Coefficient was used, which was sent to 231 subjects randomly, and 201 subjects were returned. For analyzing the data, descriptive statistic (Mean, Standard Deviation...) and inferential statistic (ANOVA Correlation Coefficient...) were applied. The research finding indicated that between Job Involvement and organizational climate a mutual relationship was confirmed and it means, there exists a positive and meaningful significant relationship between employees and organization in which they are working. and also among five dimensions of organizational climate with Job Involvement, a positive and meaningful significant relationship was obtained.

Key words: Job Involvement, Distributional Justice, Organizational Climate, Job Attitude, Departments of Physical Education.

1. Pune University, India

2. Ferdowsi University, Mashhad

The relationship between Organizational Innovation and Knowledge Management in the Physical Education Colleges and Offices of the Universities in Tehran City

S. Hatami, H. Honari¹, Y. Sobhani, A. R. Ahmadi

Abstract

The purpose of this study was to examine the relationship between organizational innovation and knowledge management in the physical education colleges and offices of the universities in Tehran city. The correlation and survey method was used. The statistical populations included of employees of physical education colleges and offices of the universities in Tehran city. The sample of study consisted of 93 employees who were selected by random sampling method. The research Instruments were demographic questionnaire, organizational innovation questionnaire Sarros (2002) and knowledge management questionnaire Nonaka (2002), (their reliability was calculated by Cronbach's alpha coefficient respectively, $r = 0.89, 0.93$). Collected data were analyzed through descriptive and inferential methods such as K-S test, Pearson Correlation Coefficient, One-way analysis of variance and regression analysis. The results showed ($p < 0.01$) a positive and significant relationship between knowledge management and all aspects of organizational innovation. result of regression analysis showed that all dimensions of organizational innovation were significant predictors of knowledge management. Basically all organizations for excel in competition sector must be innovative continually and to achieving this goal must be involved in knowledge management circle.

Keywords: Innovation, Knowledge Management, Physical Education Offices, Creativity.

1. Allame Tabatabaee University

**Relationship between Family Function and Seven Dimensions with
Mental health and Four Dimension among the Male and Female
Student have participated in the 11th Student Sport Olympics**

E. Zaree¹, M. Sadeghifar, P. Alipour

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between family function and seven dimensions (problem solving, roles, affective responsiveness, communication, affective involvement, control of behavior and main performance, with mental health and four dimension (Physical symptom, anxiety symptom, sleep disturbance, depression symptom, disturbance of social performance) among male and female students have been participated in the sport Olympics at the summer of 1391. In order to study the research methodology was a survey and it is descriptive-correlation which was used reliable and standard questionnaires with high validity and reliability for data collection. In this research the statistical population contain 3690 students which are 2130 male and 1560 female student that have participated in the Eleventh sport-culture Olympics in Oromiye (female Students) and Birjand (male Students) of Iran. With consideration to size and accessibility of sampling method, Krejcie and Morgan table was used and 338 participants were selected as a sample size. After that regarding the this matter 58% of statistical population was male as well as 42% female. Finally to determine sample size, 196 male students and 42 female students were selected by sample randomly. In order to data collection three questionnaires which are; Demographic information, Family assess men device and general health questionnaire were used. For analyzing the data Spearman's Rank Correlation Coefficient and multi regression were applied. The results of this study indicated that considering with the P-Value by Pearson Correlation Coefficient there was a correlation between the Family Function and seven dimensions with Mental Health and five dimensions; it means that there exists a positive and meaningful significant relationship among these different variables, and also regarding with analysis of variance the results of the study showed that 18% deviation of physical symptom through affective responsiveness, 11% deviation of anxiety symptom and sleep disturbance through affective involvement and main family function, 16.9% deviation of depression symptom through affective responsiveness and involvement and main family function and also 60.3% deviation of mental health through seven dimensionS of family function were predicted.

Key Words: Family Function, Mental Health, Athletics.

1. Hormozgan University

**The Analytical Study of Status of Development of Sport
Infrastructure Facilities in Iranian Intramural Universities**

H. R. Maghsoudi Eiman¹

Abstract

The purpose of this study is to analyze the development of sports infrastructure facilities in intramural Iranian universities. In this study, the current status of sports infrastructure facilities of Iranian universities intramural in terms of the number of indoor and outdoor facilities and per capita of sports spaces was analyzed and compared with fifteen years ago. For this reason, the questionnaire was composed by researcher (with face, acceptable validity and reliability with 0.81 Cronbach alpha coefficients) was used. The statistical population included all Iranian universities and the statistical sample included 49 of total 60 universities which covered by Ministry of Science, Research and Technology which is randomly selected. The research design was comparative methods to analyze the process of development and measurement of difference in the variable has been performed through inference statistical methods (Chi Square test for comparison frequency) in level of ($p \leq 0.05$). The findings indicated that from totals 1.6 m² per capita of infrastructure facilities in sports intramural universities, 0.95 m² are outdoor facilities and 0.65 m² are indoor facilities. there was significant difference between current status in number of sports infrastructure facilities with fifteen years ago (Chi-Sq=68.91, df= 9, $p < 0.05$). and there was significant difference between current status in the number of universities which has sports infrastructure facilities with fifteen years ago (Chi-Sq=156.36, df= 9, $p < 0.05$).

Key words: Sports Infrastructure Facilities, Universities Intramural Sport, Indoor and Outdoor Facilities

1. Phd Student of Sport Management of Buali Sina of Hamadan University
mahamsport@gmail.com

Effects of Sport Education Model on Self- Determination of physical education syllabus female students

T. Roodsarabi¹, M. Keshtidar¹, A. Khamesan¹, M. S.Afzalpor¹

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effects of sport education model on self-determination (SD) in female students taking physical education II. Self-determination theory is based on Deci and Ryan theory which concentrates on self-motivation and self-determination of a learner's behavior scalage. The criterion of behavior scalage includes 3 motivational sources: amotivation, intrinsic motivation, and extrinsic motivation. Extrinsic motivation contains external regulation, interjected regulation, identified regulation, and integrated regulation respectively. Appropriate conditions in sport classes help the learner learn, enjoy the real pleasure of practicing and achieve intrinsic motivation easily. Performing the sport education model having features such as grouping, having learners play roles, and learning in terms of competition results in learners practicing and making choices consciously. The study was conducted in quasi-experimental manner. Learners included 34 subjects and divided randomly into two traditional and sport education groups were trained in physical education II. In order to evaluate self-determination, questionnaires (including pre-tests, mid-tests and post-tests) concerning regulating exercise behaviors were distributed among learners of the two classes, and the amount of self-determination in each learner was determined according to a formula. Repeated measures ANOVA was used to analyze data. Discussing the effects sport education model has on self-determination showed a significant increase in self-determination, while self-determination in traditional physical education classes decreased. It can be concluded that creating conditions and agendas such as sport education model (SEM) in sport classes particularly academic ones which one is responsible for his/her behavior is a way to increase self-determination.

Keywords: Sport Education, Model, Self- Determination.

1. Birjand University

The Relationship of Emotional Quotient (EQ) and Sport Success in Female Athletic Students

M. Goli¹, A. Younesian², H. Rezvani³

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between Emotional Quotient (EQ) and its dimensions with success in sport among female athletic students participated in sport Olympiad. For this study 206 of female athletic students randomly selected by use of Morgan table and then they fill in 90Bar-on questionnaire in a proper situation. Data selected and recorded was categorized in tables and graphs by used the descriptive statistics. Finally for determining of relation between variables regression method and simple correlation by SPSS software version 18 was used. Results shows that there are relation between all of the EQ parameter and success in sport among female athletic. On the other hand, results from the point of analyzing of variance (ANOVA) for validity of regression equation showed that factor had adequate validity and reality testing variable (one of the EQ variables) could clear 19/6% ($R^2 = 0/196$) of variance in sport success (achieve the medals) that this amount may increase to 21/9% by adding the impulses controlling (another one of EQ variables). Finally, there was a positive and significant relationship between EQ dimensions and success in sport so that increases in these dimensions lead to success in sport activities among the female athletic students.

Key words: Emotional Quotient (EQ) and its Dimensions, Success in Sport, Female Athletic Students.

1. Emam Reza University

2, 3. Shahrood University of Technology

The Comparing of Effect of Physical Practice and Dyadic Observational Practice on the Learning of Badminton Long Service Skills

L. KarimiAlvar, A. Farokhi¹, S. Ilbeigi²

Abstract

The purpose of this study was to investigate two types of training on the learning of badminton long service. In fact, the effects of physical training and also a combination of observation and learning in a dyadic observational learning were studied. 42 participants were randomly selected and assigned to three groups of 14. The skills studied in this study was badminton long service. To measure this, Scott and Fox's (1959) test was used which aims at the exact measurement of this skills. The two groups rehearsed the skills for 4 days in similar condition. The control group did not participate in the acquisition stage. The experiment was comprised four stages of pre-test, acquisition, retaining and transfer. The results showed that the observational alternate dyadic group performed better in both stages. The one-way ANOVA and Tukey Post Test results showed that the type of training has a significant effect on the transfer and retention of badminton long service. The participants in observational alternate dyadic group performed better in retention stages. This trend continued in transfer stage which was performed with a half meter back the original place of the service 10 minutes later. A significant differences was found between the two experimental groups with the control group. In general, the results attested to the effects of physical practice and observational practice on the learning of badminton long service. This conclusion also held for the transfer conditions which is associated with the generalization component.

Keywords: Physical Practice, Observational Dyadic Practice, Retention, Transfer, Badminton Skill.

1. Tehran University
2. Birjand University

A study of Organizational Commitment of Volunteers and Employees in Physical Education Administrations of Iran Universities

R. Andam¹, R. Mahdizade, N. Banar²

Abstract

The purpose of this study was to investigate the organizational commitment among volunteers and employees in physical education administrations of Iran Universities to compare sub-factors of organizational commitment among them. The statistical populations consist of volunteers in sport associations and employees in physical education administrations of Iran Universities. One hundred and forty-one volunteers and eighty-one employees from 20 universities were selected as subject were by using random clustered sampling method. Organizational commitment was measured by standard questionnaire (OCQ) of Allen and Meyer (1991). The questionnaire consists of 18 questions and 3 sub-factors (affective commitment, normative commitment and continuance commitment). A panel of experts was asked to thoroughly examine the questionnaires for content and face validity. A panel of experts included sport management assistant professors (n=3), current volunteer coordinators in sport associations of Iran Universities (n=2), and individuals who had conducted research on sport volunteerism (n=2). The respondents were asked to indicate their level of agreement on a Likert scale ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). Cronbach's Alpha coefficient was used to test the reliability of the questionnaire ($\alpha=0.86$, for organizational commitment questionnaire of volunteers & $\alpha=0.89$, for organizational commitment questionnaire of employees). The data were analyzed by Kolmogorov-Smirnov, Friedman and independent t tests with $P<0.05$ significant level. Results indicated that affective commitment was the first priority for volunteers. The next priorities were normative and continuance commitment, respectively. For employees, priorities were affective, continuance and normative commitment, respectively. There were significant differences between dimensions of organizational commitment in volunteers and employees ($P<0.05$). There was no significant difference in affective commitment between volunteers and employees ($P<0.05$). However, differences in normative and continuance commitment were significant between them ($P<0.05$). The prominent result of this research is that affective commitment has the highest score among volunteers and employees. It means that due to the sense of belonging and attachment to the organization, they remain in the organization and enjoy keeping their membership. These people have propensity to maintain membership in the organization. The outcomes of this study will contribute not only to an extension of the knowledge base of volunteerism in the field of sport management, but also to practical applications for volunteer coordinators, administrators and event marketers. The results of this research would direct for next studies in this field.

Keywords: Sport Volunteers; Affective Commitment; Normative Commitment; Continuance Commitment.

1. Shahrood University

2. Guilan University

The Relationship between Coaches' Leadership Styles and Athletic Identity of Team Sports Athletes in the Iranian University Students' Eleventh Sports Olympiad

M. Moharramzadeh¹, B. Behzadnia, Sh. Saeedi

Abstract

The purpose of this research was to investigate the relationship between coaches' styles and athletic identity of team sports athletes in the Iranian university students' eleventh sports olympiad. This research was correlation type and was conducted in field-based method. The research sample included 1088 athletes in twelve sport fields, whom 165 athletes were randomly chosen after being put in Morgan table. In order to accumulate the research data, 3 valid and reliable questionnaires (Chelladurai leadership scale in sport, Athletic Identity of Cheslak) and a questionnaire of personal information were used. The results showed that there is a significant positive relationship between coaches' leadership styles, training and exercise styles, social support, positive feedback and athletic identity. There is not a significant positive relationship between autocratic behavior, democratic behavior styles and athletic identity. There is significant difference between athletic identity of physical education students and no physical education students. Among the leadership styles of coaches, the positive feedback and training and exercise styles had maximum relationship; while, autocratic behavior and democratic behavior styles had minimum relationship with the dimensions of athletic identity. Additionally, it was found out that coaches used leadership styles of instruction and training, positive feedback and social support rather than autocratic and democratic styles. The findings of this study indicated the crucial role of coaches' leadership style in athletic identity of athletes. Therefore, to improve efficiency, satisfaction athletic identity of athletes; it is necessary for coaches to choose appropriate leadership styles.

Keywords: Leadership Styles of Coaches, Athletic Identity, Athletes.

1. Faculty of Physical Education and Sport Scicene, Urmia University

Table of Contents

- **The relationship between coaches' leadership styles and athletic identity of team sports athletes in the Iranian University Students' Eleventh Sports Olympiad7**
M. Moharramzadeh, B. Behzadnia, Sh. Saeedi
- **A study of Organizational Commitment of Volunteers and Employees in Physical Education Administrations of Iran Universities8**
R. Andam, R. Mahdizade, N. Banar
- **The Comparing of effect of Physical Practice and Dyadic Observational Practice on the Learning of Badminton Long Service Skill9**
L. KarimiAlvar, A. Farokhi, S. Ilbeigi
- **The relationship of Emotional Quotient (EQ) and sport success in female athletic students 10**
M. Goli, A. Younesian, H. Rezvani
- **Effects of Sport Education Model on Self- Determination of physical education syllabus female students 11**
T. Roodsarabi, M. Keshtidar, A. Khamesan, M. S.Afzalpor
- **The Analytical Study of Status of Development of Sport in Frastructure Facilities in Iranian Intramural Universities 12**
H. R. Maghsoudi Eiman
- **Relationship between Family Function and Seven Dimensions with Mental health and Four Dimension among the Male and Female Student have been participated in the 11th Student Sport Olympics 13**
E. Zaree, M. Sadeghifar, P. Alipour
- **The relationship between organizational innovation and knowledge management in the physical education colleges and offices of the universities in Tehran city 14**
S. Hatami, H. Honari, Y. Sobhani, A. R. Ahmadi
- **Examining the relationship between organizational climate and job involvement among physical education faculties of Iran 15**
F. Emami, M. Talebpour

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
- **Literary Editor:** Bahare Fazli Darzi

- **Editorial Board:**
 - ✓ Hasan Asadi (Assistant. Prof., Tehran University; Sport management)
 - ✓ Mohammad Esmail Afzalpour (Assistant. 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 (Assistant. Prof., Mazandaran University; Sport management)
 - ✓ Mahdi Talebpour (Assistant. Prof., Ferdowsi Mashahad University & Sport Sciences Research Institute; Sport management)
 - ✓ Mehrdad Anbarian (Assistant. Prof., Bu Ali Sina University; bio mechanic)
 - ✓ Abolfazl Farahani (Professor., PayameNoor University; Sport management)
 - ✓ Mohammad Keshtidar (Assistant. Prof., Birjand University Sport management)
 - ✓ Habib Honari (Assistant. Prof., Alame Tabatabaee University& Sport Sciences Research Institute; Sport management)

ISSN 2345-3519

Volume2, Spring 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

Website: www.uso.saorg.ir

Research on University Sports

Two Year, No 2

Spring 2013

In The Name of God