



دانشگاه ارومیه

مرکز آموزش های نیمه حضوری

بررسی شاخص های توانمند سازی به عنوان یک شیوه مؤثر  
مدیریتی و تعیین ارتباط آن با عوامل فردی در بین مربیان اداره کل  
تربیت بدنی شهر ارومیه با تاکید بر ارائه راهکارهای ارتقاء آن

لیدا محمد قلیزاد

مرکز آموزشهای نیمه حضوری  
گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

۱۳۸۶

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

اساتید راهنما

دکتر میرحسین سید عامری

دکتر مهرداد محرم زاده

۱۳۸۸ / ۳ / ۲

توجه: اطلاعات در زمان عملی پژوهش  
تسلیت دراز

۱۱۳۴۲۷

پایان نامه کارشناسی ارشد به تاریخ ۱۶/۶/۳۱ شماره

مورد پذیرش هیات محترم

داوران با رتبه عالی و نمره ۱۹ قرار گرفت.

۱۹

- ۱- استاد راهنمای اول و رئیس هیئت داوران:
- ۲- استاد راهنمای دوم: همراز زاده
- ۳- داور خارجی:
- ۴- داور داخلی:
- ۵- نماینده تحصیلات تکمیلی:

«کلیه حقوق این پایان نامه متعلق به دانشگاه اورمیه می باشد.»

## چکیده

مطالعه حاضر با هدف ارزیابی شاخص های توانمندسازی در بین مربیان شهر ارومیه طراحی شده و مورد اجراء قرار گرفت. این مطالعه از نوع توصیفی - تحلیلی (پیمایشی) بود که به شکل میدانی مورد اجراء قرار گرفت. کل جمعیت مورد مطالعه شامل ۱۵۵ نفر از مربیان زن و مرد شهر ارومیه بودند. روش نمونه گیری بصورت چند مرحله ای تصادفی و ابزار کسب اطلاعات پرسشنامه استاندارد ارزیابی شاخص های توانمندسازی (دی اسکات و تی جیف) بود که پایایی آن ۹۴/۲٪ و روایی آن ۹۰/۵٪ محاسبه گردید. اطلاعات با استفاده از مقایسه میانگین ها و آنالیز واریانس مورد آنالیز قرار گرفت. نتایج نشان داد که شاخص کل توانمندسازی در جمعیت مورد مطالعه ۷۱/۶٪ در سطح زیاد و خیلی زیاد بوده و با افزایش سابقه کار و سطح تحصیلات شاخص های تشخیص و قردرانی و سلامت محیط کار کاهش معنی داری را نشان می دهند ( $P < 0/05$ ) و سطح روحیه مربیان بیشترین و رشد ارتباطات کمترین تأثیر را در شاخص کل توانمندسازی دارند. ( $P < 0/001$  و  $\beta = 0/22$ ). آنچه باید مورد توجه قرار گیرد توجه به استقرار مدیریت مشارکتی و فراهم سازی امکان مشارکت و استفاده از نظریات کارشناسی مربیان و بخصوص مربیان با سطح تحصیلی بالا در پیشبرد اهداف سازمان تربیت بدنی می باشد که در این خصوص تفویض اختیار بیشتر به هیئت های ورزشی و طراحی سیستم مناسب پاداش دهی مبتنی بر بهره وری منابع انسانی پیشنهاد میگردد.

واژه های کلیدی : مربیان، توانمندسازی کارکنان، سازمان تربیت بدنی.

## تقدیر و تشکر:

مهربانا، اکنون که به مرحمت و جلالت تو این دفتر به پایان رسیده است ترا شکرگزارم و بر خود واجب می دانم که بدینوسیله از تمامی کسانی که در به ثمر رسیدن این نهال مرا یاری نموده اند تشکر و قدردانی نمایم:

۱- از اساتید اندیشمند و فرزانه جناب آقای دکتر سیدعامری و جناب آقای دکتر محرم زاده که در طی دوران تحصیل و در تمام مراحل اجرای پایان نامه، از راهنماییهای ارزنده و دلسوزانه و نقطه نظرات به جای ایشان بهره مند گردیدم.

۲- از اساتید بزرگوار و ارجمندم جناب آقای دکتر ترتیبیان و جناب آقای دکتر کاشف و جناب آقای دکتر محمدزاده و سایر اساتید محترم گروه تربیت بدنی که در طول دوران تحصیل از محضر پر فیضشان مستفیض شده و منت بر من نهاده و به فرمان مولا علی علیه السلام بنده تمام آنانم که نه فقط یک کلمه، بلکه نکته های ارزنده به من آموختند.

۳- از همکار بسیار عزیزم جناب آقای دکتر حمزه زاده که از ابتدای طراحی تا خاتمه، گام به گام همراه و مشاور من بوده و مشکلات موجود را بر من هموار نموده اند.

۴- از دختر خوب و مهربانم که کوچک، اما بزرگوارانه تحمل مشقات نموده و چون دوستی خوب دوشادوش من، یاریم نموده و تسلی روح و روانم بوده است.

۵- و از تمامی مسئولین محترم مرکز آموزشهای نیمه حضوری و دانشگاه ارومیه، اداره کل تربیت بدنی، مربیان عزیز تربیت بدنی و تمامی آنان که شاید نارسایی حافظه موجب از قلم افتادن نامشان شده است.

تقدیم به :

پدر بزرگوار و مادر مهربانم

تقدیم به :

روح پاک همسرم که هم شمع بود و هم پروانه

تقدیم به :

عسلم، شهد شیرین زندگی

و تقدیم به :

هرکسی که معنی عشق را دانست و عاشقانه ره پیمود.

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

### فصل اول - طرح تحقیق

۱.	مقدمه .....	۱.
۱-۱	بیان مسئله.....	۱
۱-۲	ضرورت و اهمیت پژوهش .....	۲
۱-۳	اهداف تحقیق .....	۳
۱-۳-۱	اهداف کلی .....	۳
۱-۳-۲	اهداف ویژه .....	۳
۱-۴	فرضیه های تحقیق.....	۳
۱-۵	مفاهیم و تعریف عملیاتی متغیرهای تحقیق.....	۴

### فصل دوم - برادبیات و پیشینه تحقیق

۵	مقدمه.....	۵
۲-۱	مقدمه‌ای بر سازمان تربیت بدنی.....	۵
۲-۲	سازمان تربیت بدنی و ورزش.....	۸
۲-۲-۱	وظایف اساسی.....	۸
۲-۳	ورزش چیست؟.....	۹
۲-۴	جامعه پذیری ورزش و ارتباط آن با امور بین الملل.....	۹
۲-۵	توانمندسازی کارکنان.....	۱۲
۲-۵-۱	توانمندسازی یعنی چه؟.....	۱۲
۲-۶	ابعاد تواناسازی.....	۱۳
۲-۷	عوامل موثر بر تواناسازی کارکنان.....	۱۳
۲-۷-۱	خصوصیات کارکنان در سازمان توانمند.....	۱۴
۲-۷-۲	برای توانمندسازی کارکنان اهداف نیز باید مدنظر قرار گیرد.....	۱۴
۲-۸	توانمند سازی جامع.....	۱۴
۲-۸-۱	توانا سازی و تفویض اختیار.....	۱۵
۲-۸-۲	توانمند بودن.....	۱۵
۲-۸-۳	چرا توانا سازی می کنیم؟.....	۱۵
۲-۸-۴	تعارض مدیریت نهفته در توانا سازی.....	۱۵
۲-۸-۵	موانع توانا سازی.....	۱۶
۲-۹	ارکان فلسفی مدیریت جامع کیفیت.....	۱۶
۲-۹-۱	فرایندگرایی و مشتری محوری.....	۱۶
۲-۹-۲	ارتقای مستمر.....	۱۷

- ۱۸ ..... ۲-۱۰. فرضها و اصول مدیریت جامع کیفیت.....
- ۱۸ ..... ۲-۱۰-۱. فرآیندها و سیستم ها منشاء بیشتر مشکلات مربوط به کیفیت می باشند.....
- ۱۸ ..... ۲-۱۰-۲. ارتقای کیفیت فرآیندی است که پایان ندارد.....
- ۱۹ ..... ۲-۱۰-۳. مشتری تعیین کننده نهایی کیفیت است.....
- ۱۹ ..... ۲-۱۰-۴. اجرای مدیریت جامع کیفیت به تعهد کامل سازمانی نیاز دارد.....
- ۱۹ ..... ۲-۱۰-۵. کارکنان کلید موفقیت اجرای مدیریت جامع کیفیت می باشند.....
- ۱۹ ..... ۲-۱۰-۶. اجرای موفق مدیریت جامع کیفیت محتاج کار تیمی و همکاری است.....
- ۱۹ ..... ۲-۱۰-۷. مدیریت جامع کیفیت متکی بر سنجش عملکرد می باشد.....
- ۲۰ ..... ۲-۱۰-۸. پیشگیری از بروز نقص، کلید دستیابی به کیفیت است.....
- ۲۰ ..... ۲-۱۰-۹. اجرای مدیریت جامع کیفیت محتاج برنامه ریزی است.....
- ۲۰ ..... ۲-۱۱. تغییر دیدگاههای مدیران ارشد در راستای تحقق مدیریت جامع کیفیت.....
- ۲۰ ..... ۲-۱۱-۱. باید به دنبال جلب رضایت مشتریها باشند نه جذب و دفع آنان.....
- ۲۱ ..... ۲-۱۲. مدیریت سنتی و مدیریت علمی.....
- ۲۱ ..... ۲-۱۳. تعریف مشارکتی.....
- ۲۲ ..... ۲-۱۳-۱. فراگرد مشارکتی.....
- ۲۲ ..... ۲-۱۳-۲. مدیریت مشارکتی.....
- ۲۳ ..... ۲-۱۳-۳. آثار و نتایج مهم اجرای موفق مدیریت مشارکتی.....
- ۲۳ ..... ۲-۱۴. اصول اساسی اهداف مدیریت مشارکتی.....
- ۲۴ ..... ۲-۱۴-۱. زمینه های لازم برای استقرار مدیریت مشارکتی.....
- ۲۴ ..... ۲-۱۵. فلسفه مشارکت.....
- ۲۶ ..... ۲-۱۶. الگوی مشارکت.....
- ۲۶ ..... ۲-۱۶-۱. سرشت مشارکت کارکنان.....
- ۲۸ ..... ۲-۱۷. کار تیمی.....
- ۲۸ ..... ۲-۱۷-۱. تفاوت گروه و تیم.....
- ۳۰ ..... ۲-۱۸. سازمان مشتری مدار.....
- ۳۰ ..... ۲-۱۸-۱. ویژه گیهای سازمان های مشتری مدار.....
- ۳۰ ..... ۲-۱۹. مدیر مشتری مدار.....
- ۳۱ ..... ۲-۱۹-۱. ویژگی های مدیران مشتری مدار.....
- ۳۱ ..... ۲-۲۰. کارکنان مشتری مدار.....
- ۳۲ ..... ۲-۲۰-۱. نظریه روابط انسانی (مطالعات هاتورن).....
- ۳۴ ..... ۲-۲۱. پیشینه موضوع تحقیق.....
- ۳۴ ..... ۲-۲۱-۱. تحقیقات صورت گرفته در داخل کشور.....
- ۳۶ ..... ۲-۲۱-۲. تحقیقات صورت گرفته در خارج از کشور.....
- ۳۷ ..... ۲-۲۱-۳. جمع بندی.....

## فصل سوم - روش تحقیق

۳۹	.....مقدمه
۳۹	.....۳-۱. نوع مطالعه
۳۹	.....۳-۲. جامعه آماری
۳۹	.....۳-۳. نمونه آماری و حجم نمونه
۳۹	.....۳-۴. روش نمونه گیری
۳۹	.....۳-۵. ابزار اندازه گیری
۴۱	.....۳-۶. پایایی پرسشنامه
۴۱	.....۳-۷. روایی پرسشنامه
۴۱	.....۳-۸. روش جمع آوری اطلاعات
۴۱	.....۳-۹. روش اجرایی طرح
۴۲	.....۳-۱۰. متغیرهای تحقیق
۴۲	.....۳-۱۱. روش آماری جهت تجزیه تحلیل نتایج و آزمون فرضیه ها
۴۲	.....۳-۱۲. برنامه زمانی طرح

## فصل چهارم - تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق

۴۵	.....مقدمه
۴۵	.....۴-۱. تحلیل توصیفی اطلاعات مربوط به متغیرهای عینی
۵۷	.....۴-۲. تحلیل استنباطی فرضیه های تحقیق
۶۰	.....۴-۳. یافته های اضافی

## فصل پنجم - خلاصه، بحث، نتیجه گیری و پیشنهادات

۶۴	.....مقدمه
۶۴	.....۵-۱. خلاصه تحقیق
۶۵	.....۵-۲. بحث و نتیجه گیری
۶۷	.....۵-۳. محدودیت های تحقیق
۶۸	.....۵-۴. پیشنهادات اجرایی
۶۹	.....۵-۵. پیشنهادات پژوهشی
۷۰	.....منابع و ماخذ
۷۳	.....ضمائم



## فهرست جداول ، اشکال و نمودارها

### صفحه عنوان

جدول ۳-۱	لیست پرسشنامه های ارسالی به هیئت های ورزشی و میزان بازگشت آنها.....	۴۰
جدول ۳-۲	تعاریف متغیرهای تحقیق.....	۴۳
جدول ۴-۱	توزیع فراوانی جمعیت مورد مطالعه بر اساس میزان تحصیلات.....	۴۶
جدول ۴-۲	توزیع فراوانی جمعیت مورد مطالعه براساس هیئت های ورزشی.....	۴۷
جدول ۴-۳	توزیع فراوانی میزان وضوح و روشنی اهداف سازمانی.....	۴۸
جدول ۴-۴	توزیع فراوانی سطح روحیه مربیان.....	۴۹
جدول ۴-۵	توزیع فراوانی میزان درستی و راستگویی.....	۵۰
جدول ۴-۶	توزیع فراوانی میزان شناخت و قدردانی سازمانی.....	۵۱
جدول ۴-۷	توزیع فراوانی میزان کار تیمی در بین مربیان.....	۵۲
جدول ۴-۸	توزیع فراوانی میزان مشارکت مربیان در مدیریت سازمان.....	۵۳
جدول ۴-۹	توزیع فراوانی میزان رشد ارتباطات در بین مربیان.....	۵۴
جدول ۴-۱۰	توزیع فراوانی میزان سلامت محیط کار در جهت رشد و شکوفایی.....	۵۵
جدول ۴-۱۱	توزیع میانگین شاخص های توانمندسازی.....	۵۶
جدول ۴-۱۲	ارزیابی ارتباط بین سن و شاخص های توانمندسازی.....	۵۷
جدول ۴-۱۳	ارزیابی ارتباط بین سابقه کار و شاخص های توانمندسازی.....	۵۸
جدول ۴-۱۴	ارزیابی اختلاف توزیع هر کدام از شاخص ها با توزیع نرمال.....	۵۸
جدول ۴-۱۵	ارزیابی اختلاف شاخص های توانمندسازی در دو گروه جنسی.....	۵۹
جدول ۴-۱۶	ارزیابی اختلاف شاخص های توانمندسازی در دو گروه جنسی.....	۵۹
جدول ۴-۱۷	ارزیابی اختلاف آماری شاخص های توانمندسازی در گروههای مختلف تحصیلی.....	۶۰
جدول ۴-۱۸	ارزیابی اختلاف آماری شاخص های توانمندسازی در گروههای مختلف تحصیلی.....	۶۰
جدول ۴-۱۹	ارزیابی سطح شاخص کل توانمندسازی.....	۶۰
جدول ۴-۲۰	ارزیابی اختلاف شاخص کل توانمندسازی در گروههای مختلف تحصیلی.....	۶۱
جدول ۴-۲۱	میزان تاثیر هر یک از زیر شاخصها در شاخص کل توانمندسازی با استفاده از معادله رگرسیون.....	۶۲
نمودار ۴-۱	توزیع فراوانی جمعیت مورد مطالعه بر اساس جنس.....	۴۵
نمودار ۴-۲	توزیع فراوانی جمعیت مورد مطالعه براساس سطح تحصیلات.....	۴۶
نمودار ۴-۳	سطح شاخص میزان وضوح و روشنی در جمعیت مورد مطالعه.....	۴۸

- نمودار ۴-۴- میزان فراوانی شاخص سطح روحیه مربیان در جمعیت مورد مطالعه..... ۴۹
- نمودار ۴-۵- سطح شاخص صداقت و راستگویی در روابط سازمانی در جمعیت مورد مطالعه..... ۵۰
- نمودار ۴-۶- سطح شاخص شناخت و قدردانی در جمعیت مورد مطالعه..... ۵۱
- نمودار ۴-۷- سطح شاخص کار تیمی در بین مربیان در جمعیت مورد مطالعه..... ۵۲
- نمودار ۴-۸- سطح شاخص میزان مشارکت مربیان در مدیریت سازمان در جمعیت مورد مطالعه..... ۵۳
- نمودار ۴-۹- سطح شاخص میزان رشد ارتباطات در بین مربیان در جمعیت مورد مطالعه..... ۵۴
- نمودار ۴-۱۰- سطح شاخص میزان سلامت محیط کار در جهت رشد و شکوفایی..... ۵۵
- نمودار ۴-۱۱- توزیع میانگین شاخص های توانمندسازی در بین مربیان..... ۵۶
- نمودار ۴-۱۲- توزیع فراوانی شاخص کل توانمندسازی مربیان در جمعیت مورد مطالعه..... ۶۱
- نمودار ۴-۱۳- نمودار رگرسیون شاخص های توانمندسازی با شاخص کل توانمندسازی..... ۶۲
- نمودار ۴-۱۴- نمودار رگرسیون شاخص های توانمندسازی با شاخص کل توانمندسازی..... ۶۳

# طرح تحقیق

مقدمه

خوشبختی، سعادت و بهروزی هر ملتی وابسته به کار و تلاش همه اقشار جامعه بوده و بهره‌وری معیاری برای ارزیابی عملکرد این فعالیتها و تلاشها در بخشهای مختلف اجتماعی-اقتصادی است. اما امروزه بهره‌وری فراتر از یک معیار، به عنوان یک فرهنگ و نگرش به کار و زندگی مطرح شده و بهبود آن منشاء اصلی توسعه اقتصادی است (۱۳). ارتقاء بهره‌وری بر پدیده‌های اصلی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه مانند کاهش تورم، افزایش سطح رفاه عمومی، افزایش سطح اشتغال، افزایش توان رقابت سیاسی و اقتصادی و مانند اینها تاثیر وسیعی داشته و کلیه سطوح جامعه را تحت تاثیر قرار می‌دهد. سازمانهای ورزشی نیز به عنوان یکی از سازمانهای عصر حاضر از این قاعده مستثنی نبوده و مدیران ورزشی و در راس آنها سازمان تربیت بدنی این بار را به دوش می‌کشند که در این راستا باید موجبات حرکت رو به جلو و نیز صعودی دستیابی به اهداف سازمانی را در این بخش فراهم سازند. ارتقاء بهره‌وری در هر یک از سازمانها مستلزم ایجاد ابزارها و زیرساختهای مختلف می‌باشد که بخصوص در بعد منابع انسانی سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. یکی از مهمترین زیرساختها، توانمندسازی نیروی انسانی است که واژه مصطلح و جدیدی بوده و از آن بعنوان حلال مشکلات محیط کاری یاد می‌شود. برای افزایش درگیری و ارتقای توانمندسازی کارکنان، برگزاری چندین جلسه یا یک برنامه توجیهی، کافی نیست بلکه لازم است تا هر دو گروه مدیران و کارکنان روشهای قدیمی را بازنگری نموده و فراگیری روشهای جدید را بررسی کنند. در گذشته یک سازمان سنتی تنها نیازمند وجود فیزیکی کارکنان برای انجام کارهای از پیش تعریف شده و بدون هیچ‌چون و چرایی بود، در حالیکه امروزه کارکنانی که بتوانند در تصمیم‌گیری و ابداع راه حل برای مشکلات، آغازگر اقدامات اولیه بوده و در قبال نتایج مسوول باشند، وجودشان برای محیط کاری الزامی است (۴۲). محیط کاری توانمند از روابط جدید بین کارکنان و سازمان ریشه می‌گیرد. آنها اشتراک مساعی دارند. هر یک از افراد نه تنها نسبت به کار خود احساس مسوولیت دارد بلکه نسبت به مجموعه، احساس مالکیت می‌نماید. گروه کاری نه تنها در رابطه با درخواستها واکنش نشان نمی‌دهد بلکه آغازگر یک فعالیت نیز می‌باشد. کارمند یک تصمیم‌گیرنده است نه یک پیرو. همه احساس می‌کنند پیوسته در حال فراگیری و توسعه مهارتهای جدید هستند تا پاسخگویی درخواستهای جدید باشند. امروزه نقش مربیان در افزایش میزان آمادگی یک تیم جهت حضور در مسابقات و کسب نتایج لازم بر هیچ‌اهل فنی، پوشیده نیست و این قشر عظیم، علاوه بر نقش رهبری در میدانهای ورزشی در صورت کسب توانمندی لازم و ایجاد زیرساختهای مدیریتی می‌توانند نقش کلیدی در تحقق اهداف سازمان تربیت بدنی ایفا نموده و در ارتقاء بهره‌وری این بخش سهم عمده‌ای داشته باشند لذا مطالعه حاضر با هدف ارزیابی شاخص‌های توانمندسازی در بین مربیان شهرستان ارومیه طراحی شده و مورد اجراء قرار گرفت.

۱-۱. بیان مسئله

نقش ورزش در سلامت جامعه در دنیای امروز موضوعی انکار ناپذیر است که با خود، توسعه قابلیت‌های جسمانی، رشد مسوولیت فردی و اجتماعی و افزایش کارایی را به ارمغان می‌آورد و در این راستا مربیان تربیت بدنی نقشی اساسی و کلیدی داشته و به عنوان هدایت‌کنندگان این امر مهم می‌باشند. از مشخصات بارز این عصر، که آن را عصر فرا صنعتی نامیده‌اند، جایگزین شدن دانایی، پژوهش و سرمایه‌انسانی با عوامل تجهیزاتی، در تولید است (۴۲). توانمندسازی

کارکنان، تکنیک جدیدی است که برای افزایش بهره‌وری از طریق بالا بردن تعهد کارکنان نسبت به سازمان و بالعکس، مورد استفاده مدیران قرار گرفته و این شیوه ارزشمندی است که بین کنترل کامل مدیریت و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار می‌کند. همچنان که هر سازمانی با مسایل گوناگون مواجه می‌شود و به طور مستمر برای بهبود کار اقدام می‌کند، حمایت، درگیری ذهنی و عاطفی و نیز تعهد کارکنانش را می‌طلبد. با این حال به نظر می‌رسد که بسیاری از کارکنان در برابر این اقدامات ضروری که از روی حسن نیت صورت می‌گیرد، مقاومت می‌کنند. توانمند سازی یک راه اساساً متفاوت برای کار کردن انسانها با یکدیگر است و هدف اصلی آن تغییر ساختار مدیریت از شکل سنتی و هرمی به ساختار دایره‌ای و شبکه‌ای می‌باشد. ویژگی سازمانهای امروزی، پویایی و پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی است و دائماً از محیط اطراف خود تاثیر می‌پذیرند و تغییر را به عنوان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. تواناسازی، ظرفیتهای بالقوه‌ای را برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آن استفاده کامل نمی‌شود، در اختیار سازمانها می‌گذارد (۴).

جهت تواناسازی افراد در سازمان به طور کلی تحول ساختار سازمان از حالت سنتی به حالت ارگانیک و پویا ضروری است تا بستر و زمینه بروز توانایی افراد در سازمان برای آنان آماده گردد و افراد بتوانند پتانسیل‌های واقعی مثل خلاقیت و شایستگی را از خود نشان داده و به مرحله اجرا درآوردند. در مرحله بعدی فرهنگ سازمانی باید تغییر نماید تا افراد یاد بگیرند که به صورت مشارکتی در تصمیم‌گیریها و اجرای عملیات اقدام نموده و از خود مسئولیت بیشتری را در قبال وظایف محوله نشان دهند (۱۲). در مطالعات صورت گرفته<sup>۱</sup> در خصوص توانمند سازی کارکنان همواره بر روشنی هدفها، روحیه کارکنان، صداقت در رفتار، شناخت و قدردانی، کار تیمی و مشارکت، ارتباطات و دارا بودن محیط سالم کار تاکید شده است (۱۳). در صورت بهره‌گیری از آن، نه تنها تعهد و وفاداری کارکنان به سازمان بیشتر خواهد شد، بلکه رفتارهایی مانند انصاف، سازگاری و هم‌نوایی با گروه نیز در آنان دیده خواهد شد. لازمه سودمندی تصمیم‌های پیچیده، مشارکت دادن کارکنان است و اگر قرار باشد این تصمیم‌ها به نتایج مورد انتظار بینجامد، باید همه افراد ذینفع به طور گروهی تلاش کنند (۳۴). در یک سازمان توانمند انسانها به انتظار دستور نمی‌نشینند و به واسطه ترس یا احتیاط از کار باز نمی‌مانند (۱۳). ورزش و اثرات پیامد آن در اغلب نقاط اعم از پیشرفته یا در حال توسعه و در ابعاد مختلف مورد بررسی قرار گرفته و امروزه نیز پژوهشهای زیادی در این رابطه تداوم دارد. نظر به اهمیت این موضوع ضرورت در انسجام سازماندهی، اصلاح و بهسازی فعالیتهای مرتبط با ورزش و تربیت بدنی نیز درک گردیده و در قالب اداره تربیت بدنی هدفدار شده است. این تشکیلات سازمان یافته نیز مانند هر سازمان دیگری از ارکان مختلفی تشکیل یافته و نیازمند هدایت و حرکت در مسیر تغییر و تحولات جهانی و همسو با گسترش روز افزون علم و دانش است. از آنجا که هر یک از شاخص‌های توانمندسازی در ارتباط مستقیم با سازمان تربیت بدنی می‌باشد، لذا به نظر می‌رسد بهبود هر یک از این شاخص‌ها می‌تواند اهمیت بسزایی بر پیشبرد اهداف فوق داشته باشد. لذا این طرح در نظر دارد با بررسی این شاخصهای مهم ضمن ارزیابی وضعیت موجود راهکارهای لازم را در جهت ارتقاء آنها ارائه نماید. بدیهی است ارتقاء شاخصهای فوق می‌تواند موجب افزایش انگیزه مربیان این بخش و در نتیجه توسعه ورزش و ارتقاء سطح سلامت در جامعه گردد.

## ۱-۲. ضرورت و اهمیت پژوهش

رشد ورزش در هر جامعه‌ای با رشد فرهنگی افراد آن جامعه بستگی دارد و جامعه‌ای که از نظر ورزش به پیشرفت‌های چشمگیری نائل گردیده، مسلماً از نظر علمی و تکنولوژی نیز در سطح بالایی از رشد، قرار گرفته است. از همه مهمتر اینکه ورزش سبب گسترش مناسبات دوستانه<sup>۲</sup> جوامع مختلف می‌گردد و پیام آور صلح و دوستی بین ملتها می‌باشد. این

<sup>۱</sup>. Cynthia D. Scott and Dennis .T. Jaffe

روابط دوستانه منجر به مبادلات تجاری که در توسعه اقتصادی نیز تاثیر قابل توجهی دارد، می گردد. به همین منظور همه کشورها تلاش می نمایند زمینه های حضور خود را در مسابقات ورزشی جهانی به نحو احسن فراهم نمایند. در این بین، کشورهای مختلف، در جهت پیروزی بر حریفان خود ناگزیر به بررسی و تحقیق همه جانبه از وضعیت فرهنگی، اجتماعی و مدیریتی هستند و توجه به نوع مدیریت و نحوه آموزش در این عرصه نقش کلیدی دارد. شمایدر، داوینگ و راگورام (۲۰۰۷) میزان توانمندی کارکنان را به عنوان یک عقیده مدرن، آزموده و آن را برای رشد سازمانی موثر دانسته اند. (۴۹)

توجه به تکنیک های جدید در عرصه مدیریت ورزش، موضوعی است که از چند دهه اخیر مورد توجه پیشتازان صحنه رقابت های ورزشی قرار گرفته و بی شک باید اذعان نمود که همانند سایر بسترهای مدیریتی در جامعه، باعث پیشرفت های فراوان در این عرصه گردیده است (۱۳). تبدیل مدیریت سنتی به مدیریت مشارکتی و توجه به توانمندی کارکنان در سیستم های ورزشی از موضوعات قابل توجه در مدیریت ورزش هر جامعه است چرا که سازمان با کارکنان توانمند، متعهد، ماهر و دارای انگیزه بهتر خواهند توانست خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کند. توانمند سازی، سالم ترین روش برای تسهیم قدرت است. با این روش حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خود اتکایی در افراد جامعه ایجاد می شود و حس مشارکت جویی در امور سازمانی افزایش یافته، در نهایت بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت. لذا در جهت تحقق اهداف مذکور انجام این تحقیق ضرورت می یابد.

### ۱-۳. اهداف تحقیق

#### ۱-۳-۱. اهداف کلی

۱- تعیین شاخصهای توانمند سازی و ارتباط آن با عوامل فردی در بین مربیان اداره کل تربیت بدنی و ارائه راهکارهای ارتقاء آن

#### ۱-۳-۲. اهداف ویژه

- ۱- تعیین میزان روشنی و وضوح هدفهای سازمانی در بین مربیان تربیت بدنی ارومیه.
- ۲- تعیین سطح روحیه و میزان علاقه به کار در بین مربیان تربیت بدنی ارومیه.
- ۳- تعیین میزان رفتار عادلانه سازمانی در بین مربیان تربیت بدنی ارومیه.
- ۴- تعیین میزان شناخت و قدردانی سازمانی در بین مربیان تربیت بدنی ارومیه.
- ۵- تعیین میزان کار تیمی در بین مربیان تربیت بدنی ارومیه.
- ۶- تعیین میزان مشارکت در مدیریت در بین مربیان تربیت بدنی ارومیه
- ۷- تعیین میزان رشد ارتباطات در بین مربیان تربیت بدنی ارومیه.
- ۸- تعیین میزان سلامت محیط کار در بین مربیان تربیت بدنی ارومیه.
- ۹- تعیین ارتباط بین سن با هر یک از شاخصهای توانمند سازی.
- ۱۰- تعیین ارتباط بین سطح تحصیلات با هر یک از شاخصهای توانمند سازی.
- ۱۱- تعیین ارتباط بین سابقه کار با هر یک از شاخصهای توانمند سازی.
- ۱۲- تعیین ارتباط بین جنس با هر یک از شاخصهای توانمند سازی.
- ۱۳- ارائه راهکارهای ارتقاء هر یک از شاخصهای توانمند سازی.

#### ۱-۴. فرضیه های تحقیق

- ۱- بین شاخصهای توانمند سازی و سن مربیان ارتباط معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین شاخصهای توانمند سازی و سابقه کار مربیان ارتباط معنی داری وجود دارد.

۳- بین شاخصهای توانمند سازی و جنس مربیان ارتباط معنی داری وجود دارد.

۴- بین شاخصهای توانمند سازی و میزان تحصیلات مربیان ارتباط معنی داری وجود دارد.

#### ۱-۵. مفاهیم و تعریف عملیاتی متغیرهای تحقیق

توانمند سازی<sup>۱</sup>: ایجاد ظرفیت های لازم برای قادر ساختن کارکنان به ارزش افزوده در سازمان ، کارایی ، اثر بخشی و ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان به عهده دارند(۳۴).

مربی : فردی که دارای گواهینامه رسمی و معتبر مربیگری از یکی از فدراسیونهای ورزشی کشور در یکی از رشته های ورزشی باشد(۳۶).

عوامل فردی : در این مطالعه شامل سن ، میزان تحصیلات ، سابقه کار و جنس مربیان مورد مطالعه می باشد.

مربیان شهر ارومیه : کلیه مربیانی که بر اساس لیست ارائه شده از طرف اداره تربیت بدنی استان در مقطع زمانی این مطالعه در مناطق ۴ گانه شهری ارومیه مشغول به کار می باشند .

#### تعریف عملیاتی شاخص های توانمندسازی

روشنی و وضوح اهداف سازمانی : میزان آگاهی مربیان از اهداف بخشی و اداره کل تربیت بدنی که با مجموع امتیاز کسب شده از سوالات شماره ۱ تا ۵ پرسشنامه مورد سنجش قرار می گیرد. بطوری که فرد از هر سوال حداکثر ۴ امتیاز و در مجموع حداکثر ۲۰ امتیاز کسب می کند(۳۴).

سطح روحیه مربیان: میزان برخورداری مربیان از وضعیت روحی و روانی مساعد در محل کار که با مجموع امتیاز کسب شده از سوالات ۶ تا ۱۲ مشخص می گردد . بطوری که فرد از هر سوال حداکثر ۴ امتیاز و در مجموع حداکثر ۲۸ امتیاز کسب می کند(۳۴).

صداقت و راستگویی : میزان صداقت در ارتباطات درون و برون سازمانی کارکنان و مدیران در سازمان که با مجموع امتیاز سوالات ۱۳ تا ۱۵ محاسبه می گردد بطوری که فرد از هر سوال ۴ امتیاز و حداکثر ۱۲ امتیاز کسب می کند . (۳۴)  
تشخیص و قدردانی سازمان: میزان تشخیص مدیران سازمان تربیت بدنی از کیفیت کاری مربیان و کارایی سیستم پاداش دهی در سازمان مبتنی بر میزان بهره وری هر مربی که با مجموع امتیاز سوالات ۱۶ تا ۱۹ محاسبه می گردد. بطوری که فرد از هر سوال حداکثر ۴ امتیاز و در مجموع حداکثر ۱۶ امتیاز کسب می کند(۳۴).

کارگروهمی : میزان رواج کار تیمی و همفکری در بین مربیان که با مجموع امتیاز کسب شده از سوالات ۲۰ تا ۲۳ محاسبه می گردد. بطوری که فرد از هر سوال حداکثر ۴ امتیاز و در مجموع حداکثر ۱۶ امتیاز کسب می کند(۳۴).

مشارکت مربیان در مدیریت سازمان : میزان دخالت مربیان در اتخاذ تصمیم های مدیریتی در سازمان تربیت بدنی که با مجموع امتیاز کسب شده از سوالات ۲۴ تا ۲۶ محاسبه می گردد. بطوری که فرد از هر سوال حداکثر ۴ امتیاز و در مجموع حداکثر ۱۲ امتیاز کسب می کند(۳۴).

رشد ارتباطات : میزان آگاهی مربیان از سیاست گذاری بخشی و اطلاع رسانی موثر سازمانی که با مجموع امتیاز سوالات ۲۷ تا ۲۹ محاسبه می گردد. بطوری که فرد از هر سوال حداکثر ۴ امتیاز و در مجموع حداکثر ۱۲ امتیاز کسب می کند(۳۴).

محیط سالم در جهت رشد و شکوفایی : میزان توجه به توانایی مربیان در کارهای محوله از طرف مدیران در جهت رشد و شکوفایی استعداد های آنها که با مجموع امتیاز کسب شده در سوالات ۳۰ تا ۳۵ محاسبه می گردد. بطوری که فرد از هر سوال حداکثر ۴ امتیاز و در مجموع حداکثر ۳۰ امتیاز کسب می کند(۳۴).

<sup>۱</sup>-Empowerment

# ادبیات و پیشینه تحقیق

مقدمه

این فصل شامل دو بخش می باشد: بخش اول مبانی نظری است که شامل بحث پیرامون تاریخچه ورزش، اهمیت ورزش در جامعه و سطح بین المللی، تعریف توانمندسازی و جایگاه آن در مدیریت مشارکتی، ابعاد توانمندسازی و عوامل موثر بر آن، ارکان مدیریت جامع کیفیت، مقایسه مدیریت سنتی با علمی و تعریف مشارکت، کار تیمی و ویژه گی های سازمان مشتری مدار و در بخش دوم تحقیقات انجام یافته در داخل و خارج از کشور در ارتباط با موضوع تحقیق، مورد بررسی قرار گرفته است.

### ۱-۲. مقدمه ای بر سازمان تربیت بدنی

تربیت بدنی و ورزش، هم از دیدگاه تاریخ و هم از دیدگاه فرهنگ، به این دلیل که با ملل مختلف جهان سروکار دارد جالب و شایان توجه است از دیدگاه تاریخ و با تحقیق در ادوار گذشته می توان فهمید که کدام ورزش در کدامین سرزمین شکل گرفته است و چگونه به کشورهای دیگر راه یافته است و سیر تحول و تعالی آن چگونه بوده است، مثلاً می توان فهمید که ورزش چوگان که یک ورزش باستانی است ابتدا به چین و ژاپن و سپس به یکی از ایالت هند که در مرز برمه قرار دارد راه یافته و از آنجا به تبت و از همان طریق، به اروپا و آمریکا کشانده شده است. یا اینکه گاو بازی که ورزش متداول اسپانیایی ها است آنطور که از لوحه های سنگی یافت شده و در حفاری های هندوستان بر می آید حدود ۳۰۰۰ سال قبل در این سرزمین رایج بوده و ۱۰۰۰ سال پس از آن به جزیره (کرت) در یونان راه یافته و از آنجا به دشتهای سرسبز ناحیه شمالی یونان کشیده شده و ۵۰۰ سال بعد، در شهر رم متداول شده و امروز در اسپانیا و در میان قبایل باسک رایج است و نیز می توان دریافت که تربیت بدنی و ورزش در آغاز جنبه اساطیری داشته، جنبه رمانتیک و گاهی حماسی نیز دارد، همواره به صورت یک پدیده تربیتی مطرح بوده است.

جالب تر این است که بسیاری از نوشته ها و نقوش مانده از روزگار باستان نشان می دهند که انسان از آغاز خلقت میل به مبارزه با قدرت های برتر از خود را داشته یعنی از همان زمان که نیروهای طبیعت را شناخته، برای هر یک خدایی را متصور شده و الگو قرار داده است مثل آپولو و هرمس در یونان و ... حماسه سرایانی چون فردوسی از سرزمین خودمان، هومر بایرون و گوته از سرزمینهای دیگر از همین سرچشمه زلال به دنیای سرشار از هیجان و شور حماسه راه یافته و به حماسه سرایی پرداخته اند. فراتر از حماسه و افسانه، واقعیت های ملموس تاریخی در زمینه تربیت بدنی و ورزش است که به عنوان یک پدیده اجتماعی، با فرهنگ و آداب و سنن جوامع مختلف در آمیخته و همگام و همراه مردم هر زمان بنا به ضرورت ها و نیازها، پدیده های علم و تکنولوژی را دریافت و به آن پیوند خورده است.

به روایت تاریخ در گذرای زمان انسان به مرحله ای رسید که از حالت فردی به حالت اجتماعی متمایل شد و این نیاز را احساس کرد که بایستی به حالت جمع درآمد و کسی را به عنوان هماهنگ کننده به سرپرستی جمع بگمارد و طبیعی بود کسی که برای این مسئولیت انتخاب می شد بایستی از همه قویتر باشد، بهتر از دیگران نیزه پرتاب کند، چابک تر از همه بدود و در هنر جنگ آوری نیز سرآمد دیگران باشد. انگیزه قویتر بودن و درک این واقعیت که زندگی انسان بستگی به حرکت و جنبش او دارد و توجه به این اصل که مجموعه ای از حرکات سبب تامین سلامت وجود او خواهد شد، زمینه ساز توجه بیشتر به تربیت بدنی و ورزش گردید و بر این اساس است که گفته می شود تربیت بدنی و ورزش با حیات بشر

توأم بوده و حتی درآمیخته است همچنانکه گفته می‌شود: اولین حرکت انسان در بدو تولد، نخستین گام در تأمین سلامت انسان است و می‌توان باور داشت که تربیت بدنی و ورزش همپای زمان، تولد یافته و با تکامل جسم و روح در این رهگذر، تربیت و تقویت روحی و روانی انسان به اوج خود رسیده است. با این نگرش می‌توان گفت که انگیزه‌های نخستین برای گرایش به تربیت بدنی و ورزش مبتنی بر هدف‌های زیر بوده است:

۱- تکامل و توسعه استعداد جسمانی.

۲- ایجاد گروه‌های نیرومند برای بهتر زیستن.

۳- تقویت جسم برای ارضای حس برتری جویی.

۴- ایجاد سرگرمی.

بدیهی است در برآوردن این هدف‌ها افراد مستعد تر از نظر قوت بدنی، بر دیگران برتری داشته‌اند و در طول زمان ضرورت قدرت بدنی بیشتر و لزوم پرداختن به تربیت بدنی و ورزش، سبب فرصت‌هایی برای گروه‌های هوشیارتر شده و به تدریج بازیها و سرگرمی‌هایی به وجود آمده که موجبات طراوت و نشاط بدن را فراهم ساخته است. به این ترتیب، تربیت بدنی در معنای تقویت بدن و کسب نیرومندی از یک سو و سرگرمی‌ها و بازیهای سرگرم کننده از سوی دیگر زمینه سازندگی، رشد و تکامل، نوجوانان و جوانان رایج گردید.

به روایت تاریخ در سرزمین ما به عنوان کشوری کهن که غنای فرهنگی بسیاری دارد علاوه بر قدرت بدنی و پرورش جسمانی، تربیت اخلاقی و روحانی نیز پایگاه ویژه‌ای داشته است. ایرانیان در عین حال که مانند دیگر ملل شرق پایبند به نظام اجتماعی خود بوده‌اند، از روحیه آزادطلبی، احترام و توجه به ارزش‌های فردی و اجتماعی نیز برخوردار بودند. چنانچه در سخن گفتن صریح، در دوستی استوار و در میهمان نوازی و بخشندگی سرآمد دیگران بودند و پاکیزگی را بزرگترین نعمت حیات می‌دانستند.

در کتاب مقدس زرتشت فصل‌های طولانی در فواید پاکی جسم و جان آمده و از خانواده به عنوان مقدس‌ترین سازمان اجتماعی یاد کرده و گفته شده است که فرزند داشتن اسباب بزرگی و آبرومندی است. همچنانکه تربیت و تعلیم فرزندان اسباب افتخار و سربلندی است. ویل دورانت مولف کتاب تاریخ تمدن در باب اهمیت فرزندان در ایران قدیم می‌گوید: یکی از اصول رایج آن زمان این بود که مدرسه نزدیک بازار نباشد تا دروغ و دشنام و تزویر که در لفظ عام جاری است مایه تباهی اخلاق کودکان نشود و دیگر اینکه آزاداندیشی و آمادگی برای پذیرش اندیشه‌های تازه چنان بود که در مقابل اندیشه‌های بیگانگان از خود تعصب و واکنش‌های تند نشان نمی‌دادند و هر اندیشه تازه‌ای را با حوصله، دقت و علاقمندی مورد بررسی قرار می‌دادند و با همین روحیات عالی، شیوه‌های تربیتی خاص را در مورد فرزندان خود اعمال می‌کردند و ورزش آن روزها نیز اسب سواری و تیر اندازی و شکار بود.

استرابون از روی مدارکی که در دست داشته می‌نویسد کودکان تا به جوانی برسند مراحل مختلف تربیتی و پرورشی را می‌گذرانند که نخستین مرحله آن دوره تربیت خانوادگی بود ابتدا تربیت اخلاقی و دوره مدرسه را می‌پیمود. تربیت اخلاقی روحی و معنوی او با آموزش فنون نبرد و فعالیت‌های بدنی همراه بود و از طریق جوانان ایران به واسطه صداقت و در نتیجه تعالیم عالی که در کانون خانواده، مدرسه و جامعه داشتند از هر گونه نقص اخلاقی مبرا بودند. بعد از ظهور اسلام و تجلی آن در ایران، پهلوانان نامی ایران، آراسته به جمیع کمالات و فضایل انسانی و کارآمد در فنون ورزش با برگزاری مسابقات و دلاوریهای خود صفحات زرینی را بر تاریخ این سرزمین کهنسال نقش نمودند. تا عهد صفویه که سیاست بر مبنای تشیع آمیخته با تربیت ایرانی قرار گرفت روحیه جوانمردی و عیاری سنتی ایران با ملاک‌های اسلام در آمیخته و شیوه‌ای نوین را پدید آورد.



در این زمان نیز ورزشهایی چون چوگان، شمشیربازی، اسب‌سواری، تیراندازی، شکار و شنا و مخصوصاً "کشتی پهلوانی" رواج داشت و جوانان ورزیده‌ای که می‌توانستند نمایشگر قدرت و توانایی خود همراه با خصایل خوب انسانی باشند، خوش می‌درخشیدند. اما در زمان قاجار نشانه‌های انحطاط اخلاقی در ورزش بروز کرد بخصوص که غرب زدگی به صورت یک پدیده اجتماعی در تمامی ابعاد جامعه ایرانی ریشه دواند و فرهنگ جدید اروپایی در قالب فلسفه نوین، علوم، هنرها و تکنولوژی جدید تجلی یافت. با روی کار آمدن رضاخان قدمهایی در جهت قانونی کردن ورزش برداشته شد و قانون اجباری کردن ورزش در مدارس به تصویب رسید که زمینه ساز تشکیل اولین انجمن ملی تربیت بدنی شد. اما نفوذ تمدن غرب چنان شتابی گرفته بود که این نخستین قدم نیز خط و نشان غربی داشت.

در سال ۱۳۲۰ تربیت بدنی به دو بخش متمایز تفکیک شد یعنی تربیت بدنی آموزشگاهها به وزارت فرهنگ زمان، ورزش دستجات آزاد و پیشاهنگی به انجمن ملی تربیت بدنی واگذار شد. در گذر سالها در این ساختار همیشه متغیر، باز هم تغییراتی پیش آمد و در سه بخش مجزا یعنی سازمان تربیت بدنی و تفریحات سالم، کمیته ملی المپیک و شورای ورزش بانوان متمرکز شد. در این شرایط که وزارتخانه‌ها و سازمانهای مختلف کشوری و لشگری مثل وزارت آموزش و پرورش، وزارت کار و امور اجتماعی، وزارت کشاورزی و تعاون روستایی و ارتش و شهربانی و ژاندارمری هر یک فعالیتهایی را در زمینه تربیت بدنی و ورزش آغاز نموده بودند. در سال ۱۳۵۰ سازمان تربیت بدنی با قرار گرفتن در بخش معاونت نخست وزیری شکل قانونی تر و مستقل تری به خود گرفت و از این پس در استان، ادارات کل تربیت بدنی و هیئتهای ورزشی عهده دار امور تربیت بدنی و ورزش در مرکز سازمان تربیت بدنی و فدراسیونهای ورزشی و کمیته ملی المپیک، ناظر بر فعالیتهای ورزشی شدند. در سال ۱۳۵۳ به لحاظ برگزاری این بازیها مجموعه ورزشی آزادی احداث شد و به تناسب گسترش روزافزون ورزش و بنا به ضرورت توجه به اصول علمی تربیت بدنی و ورزش که در دنیای غرب به سرعت رو به تکامل و پیشرفت بود به تدریج مدارس و دانشکده های تربیت بدنی شکل گرفتند و حضور مرتب تیم های ورزش در دوره های مختلف از جمله بازیهای المپیک و موفقیتی که در برخی از رشته های ورزشی مثل کشتی و وزنه برداری نصیب قهرمانان ایران شد زمینه ساز گسترش علاقه مردم به ورزش گردید. بعد از پیروزی انقلاب اسلامی، تربیت بدنی و ورزش نیز مثل بسیاری از زمینه های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی دستخوش تحول و دگرگونی شد و اخلاق و فرهنگ اسلامی، معیار سنجش ها در تمامی زمینه های تربیت بدنی و ورزش قرار گرفت. در آغاز، توجه به تعالیم اسلام، روایات و احادیثی از پیامبر اسلام صلی الله و آله و حضرت علی علیه السلام و دیگر ائمه اطهار و رهبران اندیشمندان و دانشمندان اسلامی چراغ، فرا راه مسئولین ورزشی نهاد و با جستجو در متون علمی، فرهنگی، اسلامی، زمینه‌های توسعه فرهنگ اسلامی در تربیت بدنی و ورزش فراهم گردید. با توجه به نظرات کلی اسلام در زمینه ورزش و نظر اجمالی اندیشمندان اسلامی در مورد تربیت بدنی این برداشت حاصل شد که جسم در عرض روح قرار دارد و نیازهای جسمانی و روحانی انسان بایستی یک جا مورد ارزیابی قرار گیرد با این توصیف که کالبد انسان که جایگاه روح انسان است بایستی تقویت شود و از سلامتی کامل برخوردار گردد تا از این طریق، کمال انسانی حاصل شود و فرد به کمال مطلوب برسد. غرض از آفرینش انسان این است که انسان با آگاهی به معبود خویش نزدیک شود. بر این اساس انسانی که سالم است و سالم می‌اندیشد در مسیر این هدف مقدس موفق تر است و نقطه شروع این مسیر، دوران کودکی تا مرحله تکامل و تکوین جسم و روح انسانی است و برای دستیابی به این تکامل که هدف غایی است تامین و ایجاد امکانات و شرایط مناسب و تدوین سیاست و برنامه مدون الزامی است (۱۷).

## ۲-۲. سازمان تربیت بدنی و ورزش

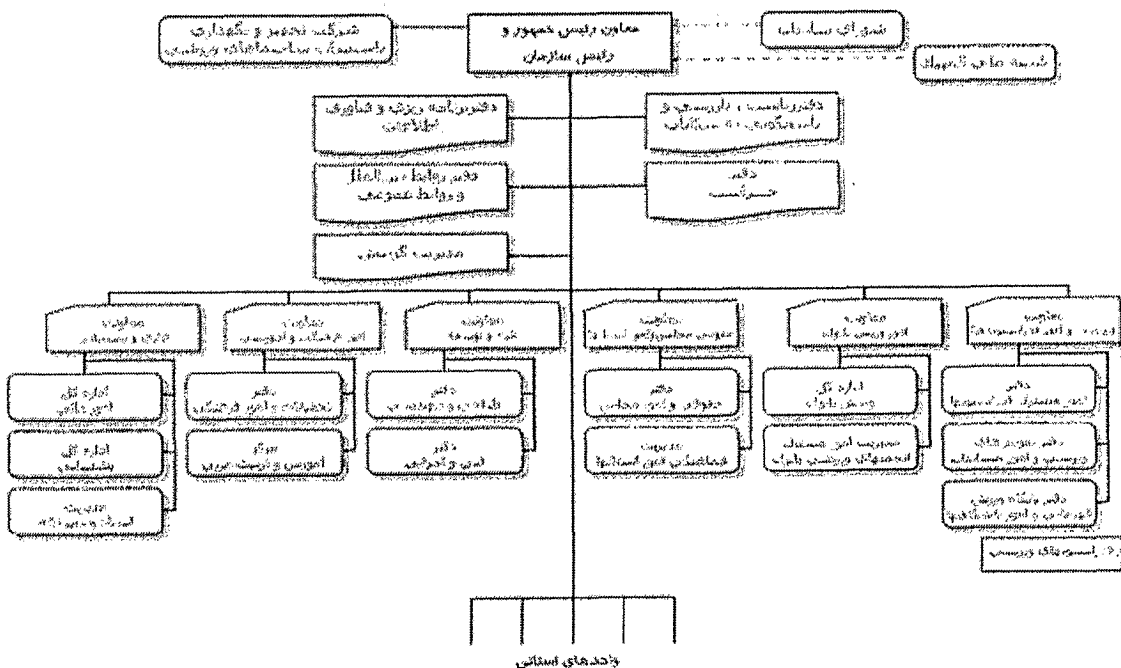
اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به دلیل اهمیت مقوله تربیت بدنی و ورزش در زندگی روزمره مردم، بر لزوم توسعه آن در بین آحاد مردم تأکید کرده است، به گونه ای که برای گسترش ورزش، تشکیلاتی شامل: سازمان تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک، فدراسیون ها و هیأت ورزشی، تربیت بدنی وزارتخانه های آموزش و پرورش، علوم، تحقیقات و فناوری، کار و امور اجتماعی، نیروهای مسلح و ... شکل گرفته اند. از جمله مهمترین وظایف این تشکیلات ورزشی، فراگیر کردن ورزش و ایجاد زمینه لازم برای تحقق برنامه «ورزش برای همه» است.

اهداف پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه سالم در افراد و توسعه و تعمیم ورزش و هماهنگ ساختن فعالیتهای تربیت بدنی و تفریحات سالم و همچنین ایجاد و اداره امور مراکز ورزشی به منظور تحقق اهداف جمهوری اسلامی ایران است.

### ۲-۲-۱. وظایف اساسی

- توسعه و تعمیم ورزش و پرورش نیروی بدنی و تقویت روحیه سالم در افراد کشور.
- تعلیم و تربیت مربی و معلم ورزش در سراسر کشور.
- تأسیس و تجهیز و اداره ورزشگاهها (استادیومها) و اردوگاهها و پلاژها و میدانها و مراکز اسکی و سایر مراکز ورزشی تابع سازمان تربیت بدنی و کمک به توسعه آنها.
- صدور و لغو پروانه باشگاهها و تعیین صلاحیت اخلاقی مدیران مراکز ورزشی و تفریحات سالم کشور و نظارت بر فعالیتهای آنها طبق آیین نامه مصوب فوق الذکر.
- همکاری و راهنمایی فدراسیونها و هیئت های ورزشی از نظر حسن اجرای وظایف اداری و مالی و برنامه ورزشی.
- ایجاد و اداره مؤسسات لازم برای تربیت معلم ورزش طبق مقررات قانونی.
- بازرسی و نظارت در امور فنی مربوط به ورزش و تربیت بدنی در مدارس و دانشگاهها و آموزشگاههای عالی و سایر سازمان های دولتی و نهادهای انقلابی (۲۵).

### ساختار تشکیلاتی سازمان تربیت بدنی



### ۳-۲. ورزش چیست؟

برای آنکه بتوانیم تعریفی روشن از ورزش ارائه دهیم باید مرزهای مشترک بین ورزش و پدیده‌های دیگر را قطع کنیم در آنصورت می‌توانیم تعریفی دقیق از ورزش ارائه دهیم، باید پرسید چه نوعی از فعالیتها را می‌توان فعالیتهای ورزشی دانست؟ و چگونه ورزش را می‌توان از دیگر امور جدا کرد؟ برای اینکار لازم است تا از ابتدا مشخص کنیم که: الف) چه نوعی از فعالیت، فعالیت ورزشی به حساب می‌آید؟ ب) ورزش تابع چه شرایط خاصی است؟ ج) آیا ورزش به جهت‌گیری ذهنی افراد بستگی دارد؟

کواکلی: ورزش را عبارت از یک فعالیت رقابتی نهادینه شده که در بردارنده مهارتهای بدنی پیچیده و همراه با بکارگیری نیروی بدنی زیاد باشد تعریف می‌نماید، انگیزه مشارکت در ورزش از نظر کواکلی تحت تاثیر عوامل درونی و بیرونی برانگیخته می‌شوند (۵).

وارسا، شافر، ساندرز<sup>۱</sup> در سال ۱۹۸۴ تحقیقاتی را در ارتباط با شرکت در فعالیت‌های ورزشی و احساس رضایت از زندگی انجام داده‌اند و نتیجه گرفته‌اند که مردان بزرگسال در محدوده ۵۰ سنی بین شروع دانشگاه و پنج سال بعد از پایان تحصیلات به علت شرکت در فعالیت‌های ورزشی دارای احساس رضایت بالایی از زندگی می‌باشند ولی این ارتباط برای زنان مشاهده نشده است. (۱۴)

نتایج تحقیق دیگری که وانگ و همکارانش (۲۰۰۴)، آینسوورس و تودور - لوک (۲۰۰۵) انجام داده‌اند حاکی از آن است که فعالیت بدنی و ورزش در ارتقاء بهداشت روانی، کاهش افسردگی، افزایش بهزیستی، سلامت روانی و اجتماعی، اعتماد به نفس و خودباوری و رضایت از زندگی اثر دارد. (۴۵)

### ۴-۲. جامعه پذیری ورزش و ارتباط آن با امور بین الملل

ورزش عرصه فعالیتهای الگومند، ساختارهای اجتماعی و روابط میان نهادی است که فرصت منحصر به فردی برای مطالعه و فهم پیچیدگیهای حیات اجتماعی فراهم می‌آورد. ورزش فعالیتی است که درجه‌ای از اشتغال اولیه یا ثانویه‌ای را در بر دارد که دیگر شرایط نهادی قادر به پیشی گرفتن از آن نیستند. ورزش چنان فرصتی برای تحقیق در مورد «اشکال بسیار شفاف ساختار اجتماعی فراهم می‌آورد که در دیگر نظامها یا موقعیتهای نمی‌توان یافت». پویایی گروهی، نیل به هدف از طریق سازمان‌های اجتماعی، خرده فرهنگها، فرآیندهای رفتاری، پیوستگی اجتماعی، جامعه‌پذیری و شبکه‌های سازمانی، فقط تعداد معدودی از موضوعات جامعه‌شناختی هستند که می‌توان در محیط‌های ورزشی آنها را مطالعه کرد. پیش فرض این نگرش این است که ساختار یا اشکال رفتار و تعامل موجود در محیط‌های ورزشی شبیه رفتار و تعامل موجود در سایر زمینه‌های اجتماعی هستند. به عبارت دیگر، ورزش همانند دیگر نهادها جهان کوچکی از جامعه است. در عین حال که ورزش، محصول واقعیت اجتماعی است، منحصر به فرد نیز هست. هیچ یک از دیگر نهادها، البته شاید به استثنای دین، دارای آن رمز، احساس غم توأم با شادی، فکر کردن به حادثه‌ای، تثبیت فرهنگی انگاره رماتیک که ورزش آنها را داراست، نمی‌باشند. هیچ فعالیت دیگری این چنین تناقض‌آمیز، امر جدی را با امر غیرجدی، تفریح و نشاط را با شدت و قوت، و امر ایدیولوژیکی را با امر ساختاری، ترکیب نمی‌کند. در تحقیق دیگری با عنوان تأثیر ورزش در جامعه‌پذیری جوانان که توسط محمدجواد قائد محمدی در سال (۱۳۸۵) انجام یافته است، مشخص شد که نقش و عملکرد ورزش با متغیرهای جامعه‌پذیری یعنی سازگاری اجتماعی، همنوایی اجتماعی، مشارکت اجتماعی، اعتماد اجتماعی، اعتماد به نفس و کردار اجتماعی جوانان همبستگی مثبت و قوی دارد و همچنین نشان داد که با متغیرهای انحراف اجتماعی و تنش اجتماعی رابطه معکوس دارد. (۳۱)

<sup>۱</sup>. Varca, Shaffer and saunders / ۱۹۸۴

مشارکت جوانان، بخصوص پسران در ورزش اغلب توسط والدین، مسؤولین مدارس و رهبران اجتماع تشویق می‌شود، زیرا به ورزش بعنوان زمینه مؤثری برای یادگیری ارزشها و باورهای مورد قبول و برای کسب ویژگی‌های منش مطلوب، نگریده می‌شود. علی‌رغم وجود انتقادات مداوم، بخاطر وجود این باور که ورزش ارزشهای مناسبی نظیر خود انضباطی، رفتار جوانمردانه و قدردانی کار سخت، رقابت و نیل به هدف را آموزش می‌دهد، حمایت اجتماعی بسیار قوی برای مشارکت ورزشی وجود دارد (۷).

اکثریت ادعاها درباره ارزش مشارکت ورزشی بر نقش ورزش بعنوان یکی از کارگزاران جامعه‌پذیری، تأکید دارند. اما علی‌رغم وجود باورهای فرهنگی قوی، شواهد اندکی برای حمایت از ادعاهای صورت گرفته در مورد نقش ورزش در فرآیند جامعه‌پذیری، وجود دارد. مطالعات مقایسه‌ای بین روان ورزشکاران و روان غیر ورزشکار (مطالعات مقایسه کننده زنان بسیار اندک است) حمایت اندکی از این ایده می‌کنند که ورزش برای جامعه‌پذیری کامل و مناسب، ضروری است، یا این که مشارکت در ورزش منجر به ساخت منش، توسعه اخلاقی، جهت‌گیری رقابتی یا تیمی، شهروندی خوب با ویژگی‌های ارزشمند شخصیتی می‌شود.

مشارکت مداوم زمانی محتمل است که حمایت و ادراک، مثبت باشد و مشارکت زمانی دوام نخواهد یافت که تأثیر اجتماعی‌ساز از سوی افراد مهم اطراف کودک، وجود نداشته باشد. کناره‌گیری زمانی روی خواهد داد که نقش ورزشی برای هویت فرد دیگر خیلی مهم نباشد و فعالیت‌های غیر ورزشی و گروه همسالان برای فرد جذاب‌تر باشند. جامعه‌پذیری بیزاری یا تجربه منفی شدید نیز می‌تواند سبب کناره‌گیری شود. براون دریافت که بسیاری از شناگران در سنین ۱۰-۱۲ سالگی در صورت مواجهه با کاهش موفقیت و تقلیل پاداشها برای مشارکت، برای حفظ و حمایت از عزت نفس خود به ترک ورزش پرداخته‌اند.

بالاخره این که، جامعه‌پذیری جوانان و بزرگسالان، چه مشارکت کنندگان در ورزش و چه غیرمشارکت کنندگان، از طریق تجلی ورزش در وسایل ارتباط جمعی صورت می‌گیرد. وسایل ارتباط جمعی از طریق مدیریت، تصویر ذهنی دستکاری سمبل‌ها و تفسیر ورزشی، به جامعه‌پذیری می‌پردازند. محصول ورزشی تبلیغ شده در رسانه که منعکس کننده ارزشهای محافظه کارانه، اقتدارطلب و ملیت‌گرایانه می‌باشد، به گرمی مورد پذیرش مخاطبان خود قرار می‌گیرد؛ این محصول بر آنها تحمیل نمی‌شود. در شکل پیامهای ارزشی موجود در نمایش ورزش محتوای سیاسی ضمنی وجود دارد. بعنوان مثال، ونر در مطالعه و شرح مسابقه سوپر باول دریافت که محتوای ارزشی این مسابقه بشدت، کار سخت، فردگرایی شدید و غرور ملی را تأیید و تصدیق می‌کند. وسایل ارتباط جمعی به یک معنا، خالقان فرهنگ بوده و به ما اطلاعاتی در مورد آنچه که مورد قبول است و آنچه که مورد قبول نیست، ارائه می‌دهند. بدین‌سان، وسایل ارتباط جمعی از طریق نمایش و تفسیر رویدادهای ورزشی، نظم تثبیت شده و وفاق ارزشی را تقویت می‌نمایند. این نمایش‌های ورزشی از طریق وسایل ارتباط جمعی می‌توانند بر ایده‌های ما در مورد ورزش، ادراک ما نسبت به جنسیت، نژاد، روابط اجتماعی و رفتار مناسب و مقتضی و بر تبعیت و پیروی ما از ارزشهای خاص، تأثیر گذارند (۷).

اگر بخواهیم نقش ورزش را در روابط سیاسی و اقتصادی بررسی کنیم، می‌توان گفت که بر فعالیت سیاسی و اقتصادی هر کشوری دو انگیزه عمده حاکم است. اولین انگیزه، ساخت یک دولت پویای مدرن و کارآمد می‌باشد. به عبارت دیگر، کشور می‌بایستی دارای استاندارد زندگی قابل قبول، نظم سیاسی باثبات، نظام عادلانه عدالت اجتماعی و رفتار اجتماعی مبتنی بر رویه‌های کنترل شده، عقلانی و نه انگیزشی، باشد. انگیزه ملی دوم، مسؤولیت کنش‌گر در جامعه بین‌المللی می‌باشد. به عبارت دیگر، ملت‌ها به دنبال ثبات داخلی و پایگاه خارجی هستند. عموماً به ورزش بعنوان ابزاری برای نیل به هر دو هدف، نگریده می‌شود.