

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته (تربیت بدنی)

عنوان

تأثیر عوامل سازمانی بر مسیرهای ترقی مربیان زن ورزشی شیراز
(مطالعه موردی)

توسط

حمیده محمدی

استاد راهنما

دکتر محمد کشتی دار

استاد مشاور

دکتر جعفر خوشبختی

زمستان ۹۰

به نام خدا

عنوان

تأثیر عوامل سازمانی بر مسیرهای ترقی مربیان زن ورزشی شیراز
(مطالعه موردی)

توسط

حمیده محمدی

پایان نامه

ارائه شده به تحصیلات تکمیلی دانشگاه بیرجند به عنوان بخشی
از فعالیت‌های تحصیلی لازم برای اخذ درجه کارشناسی ارشد

در رشته‌ی:

تربیت بدنی

از دانشگاه بیرجند

جمهوری اسلامی ایران

این پایان نامه در تاریخ با درجه ارزیابی گردید

دکتر محمد کشتی دار، استاد بخش (رئیس کمیته)

دکتر جعفر خوشبختی، دانشیار بخش تربیت بدنی

دکتر احمد خامسان، استادیار بخش روانشناسی

دکتر عدرا میر کاظمی، استادیار بخش تربیت بدنی

زمستان ۹۰

تقدیم

تقدیم به او که سپید موی گشت تا سپید روی گردم از پای ننشست تا پای گیرم: پدر عزیزم

تقدیم به او که دل مهربانش دلواپس دلواپسی هایم است. و نوع دوستی و صبر را در سایه سار مهرش
برایم تعبیر کرد: مادر گران قدرم

تقدیم به او که حضور سبزش محکم ترین پناه من در ناملایمات زندگی است: همسر مهربانم.

سپاسگزاری

من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق

ستایش مخصوص خداوندی است که ما را قدرت تفکر آموخت و اوست که در آفرینش انسان را اشرف مخلوقات نام نهاد تا بر تکیه به دانش و آموخته‌ها دلیل وجودی خود را جستجو نماید. انسانیم تا راه بهتر زندگی کردن را مبتنی بر معنویات الهی برای حال و آیندگان هموار سازیم. آنچه در این رساله تقدیم گردیده حاصل تلاش‌های بی‌ریا و صادقانه عزیزان و اساتید بزرگواری است که با متانت و صبر زاید الوصفی در راه تعلیم، توسعه و ترویج علم مرا یاری رسانیده‌اند. بر خود واجب می‌دانم به پاس کمک‌ها و مجاهدت‌های استاد گرانسنگ جناب آقای دکتر کشتی‌دار قدردانی ویژه نموده و سپاسگزاری خاص نمایم و همچنین لازم است از راهنمایی‌های ارزشمند جناب آقای دکتر خوشبختی نهایت تشکر و سپاس را داشته و به طور ویژه از دوستان و همکاران محترمی که در تکمیل و تدوین این رساله با پشتیبانی‌های خود مرا یاری رسانده بودند، سرکار خانم دکتر میرکاظمی، سرکار خانم قریشی، سرکار خانم ماندانا رحیمی، سرکار خانم مریم اخلاق پور، جناب آقای دکتر خامسان، جناب آقای خداخواست ترابی و تمامی بانوان مربی ملی و بین المللی شیراز تشکر نمایم.

چکیده

تأثیر عوامل سازمانی بر مسیرهای ترقی مربیان زن ورزشی شیراز (مطالعه موردی)

به وسیله‌ی

حمیده محمدی

در ورزش یکی از عوامل مهم در موفقیت تیم‌های ورزشی، نقش مربی آن تیم است. یک مربی کارآمد با استفاده از دانش و تجربه خود می‌تواند موجب توسعه عملکرد ورزشکاران و در نهایت تیم خود شود. هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر مسیرهای ترقی مربیان زن در شهر شیراز است. بدین منظور تمامی مربیان زن در رشته‌های مختلف ورزشی و دارای مدرک مربیگری ملی و بین‌المللی که تعدادشان ۱۳ نفر و ساکن در شهر شیراز بودند مورد مصاحبه قرار گرفتند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌ی عمیق جمع‌آوری گردید. با توجه به اینکه روش تحقیق روش نظریه بنیادی می‌باشد پژوهشگر به طور هم‌زمان داده‌ها را گردآوری کرده و روی آنها کدگذاری و تحلیل را انجام داده است. در مجموع هفتصد و چهل و یک کد باز، هجده مقوله محوری و یک طبقه مرکزی به نام توان مربی بدست آمد. در پایان برای عوامل سازمانی مؤثر بر مسیرهای ترقی الگویی ارائه شد. پیشینه پژوهشی نیز بررسی شد. عوامل سازمانی مؤثر بر مسیرهای ترقی مربیان در چهار دسته کلی «عوامل فردی» شامل ویژگی‌های ذاتی و اکتسابی مربیان، «عوامل محیطی» شامل محیط خانواده و جامعه، «اعتبارات» شامل بودجه و اسپانسر و «عوامل اجرایی» شامل سلسله مراتب و رابطه‌ها قرار گرفت. پژوهشگر به این نتیجه رسید که سازمان تربیت بدنی باید کسانی را برای پست‌های مدیریت انتخاب کند که توانایی و دانش کافی در این زمینه را داشته باشند و عدالت را برقرار کنند و جنسیتی عمل نکنند.

واژگان کلیدی: عوامل سازمانی، مسیرهای ترقی، مربیان زن ملی و بین‌المللی شیراز.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول: طرح پژوهش
۲.....	۱-۱ مقدمه
۳.....	۲-۱ بیان مسئله
۶.....	۳-۱ ضرورت و اهمیت تحقیق
۷.....	۴-۱ اهداف تحقیق
۷.....	۱-۴-۱ هدف کلی
۷.....	۲-۴-۱ اهداف جزئی
۷.....	۵-۱ سؤالات تحقیق
۸.....	۶-۱ پیش فرض های تحقیق
۸.....	۷-۱ محدودیت های تحقیق
۸.....	۸-۱ تعریف واژگان کلیدی
	فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق
۱۱.....	۱-۲ مقدمه
۱۱.....	۲-۲ عوامل سازمانی
۱۲.....	۱-۲-۲ بررسی عوامل درون سازمانی
۱۳.....	۱-۲-۲-۱ محیط مادی

- ۱۳-۲-۲-۱ ارتباط بین اشخاص در یک سازمان..... ۱۳
- ۱۳-۲-۲-۳ بعد اجتماعی سازمان..... ۱۳
- ۱۵-۲-۳ مسیر ترقی (کارراهه شغلی)..... ۱۵
- ۱۶-۲-۳-۱ جهت گیری شغلی..... ۱۶
- ۱۷-۲-۳-۲ مراحل مسیر ترقی..... ۱۷
- ۱۷-۲-۳-۳ لنگرگاههای مسیر ترقی..... ۱۷
- ۲۰-۲-۳-۴ توسعه مسیر پیشرفت شغلی..... ۲۰
- ۲۱-۲-۳-۵ نظریات مسیر پیشرفت شغلی..... ۲۱
- ۲۲-۲-۳-۶ موفقیت مسیر پیشرفت شغلی..... ۲۲
- ۲۱-۲-۳-۵-۱ نظریه مسابقات مسیر ترقی شغلی..... ۲۱
- ۲۱-۲-۳-۵-۲ نظریه سنتی مسیر ترقی شغلی..... ۲۱
- ۲۳-۲-۴ فلسفه مربیگری..... ۲۳
- ۲۳-۲-۵ مزایا و موانع مربیگری..... ۲۳
- ۲۴-۲-۶ ویژگیهای یک مربی موفق..... ۲۴
- ۲۴-۲-۶-۱ دانش ورزشی..... ۲۴
- ۲۴-۲-۶-۲ انگیزه..... ۲۴
- ۲۴-۲-۶-۳ انتقال فکر..... ۲۴
- ۲۵-۲-۷ مروری بر تحقیقات انجام شده..... ۲۵
- ۲۵-۲-۷-۱ تحقیقات مرتبط با عوامل سازمانی..... ۲۵
- ۲۶-۲-۷-۲ تحقیقات مرتبط با تساوی جنسیت در مدیریت ورزشی..... ۲۶

- ۲۸..... تحقیقات مرتبط با تکثیر همسان و نابرابری جنسیت در سازمان‌ها
- ۳۰..... تحقیقات مرتبط با موانع مسیرهای ترقی
- ۳۲..... تحقیقات مرتبط با موانع موجود در ورزش برای خانم‌ها
- ۳۳..... ۸- نتیجه‌گیری

فصل سوم: روش‌شناسی پژوهش

- ۳۵..... ۱-۳ روش تحقیق
- ۳۵..... ۱-۱-۳ تحقیقات کیفی
- ۳۶..... ۲-۱-۳ تعریف روش‌شناسی نظریه بنیادی:
- ۳۶..... ۱-۲-۱-۳ کاربرد روش‌شناسی نظریه بنیادی
- ۳۷..... ۲-۳ جامعه، نمونه و روش نمونه برداری
- ۳۷..... ۱-۲-۳ جامعه آماری
- ۳۷..... ۲-۲-۳ نمونه آماری
- ۳۹..... ۲-۲-۳ روش نمونه برداری:
- ۳۹..... ۳-۳ روش و ابزار گردآوری اطلاعات
- ۳۹..... ۱-۳-۳ ابزار پژوهش
- ۴۱..... ۲-۳-۳ روش گردآوری اطلاعات
- ۴۲..... ۲-۲-۳-۳ کتابخانه‌های
- ۴۳..... ۴-۳ روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
- ۴۳..... ۱-۴-۳ کدگذاری باز
- ۴۳..... ۲-۴-۳ کدگذاری محوری
- ۴۴..... ۳-۴-۳ کدگذاری انتخابی

- ۴۴..... ۵-۳ طراحی مدل
- ۴۵..... ۶-۳ اصلاح نظریه‌ی حاصل از روش نظریه‌ی بنیادی
- ۴۵..... ۱-۶-۳ مروری بر طرح برای منطق و ثبات داخلی
- ۴۵..... ۲-۶-۳ اعتبار دادن طرح نظری

فصل چهارم: ارائه یافته‌ها بحث و نتیجه‌گیری

- ۴۷..... ۱-۴ مقدمه
- ۴۷..... ۲-۴ سوال اول
- ۵۰..... ۳-۴ کدگذاری باز:
- ۵۳..... ۴-۴ کدگذاری محوری
- ۵۸..... ۵-۴ کدگذاری انتخابی
- ۵۹..... ۶-۴ طراحی مدل و تدوین نظریه
- ۶۲..... ۷-۴ سوال دوم
- ۶۳..... ۸-۴ سوال سوم

فصل پنجم: بحث نتیجه‌گیری و پیشنهادات

- ۶۷..... ۱-۵ مقدمه
- ۶۷..... ۲-۵ خلاصه تحقیق
- ۶۸..... ۳-۵ بحث و بررسی در مورد یافته‌های تحقیق
- ۶۹..... ۴-۵ سوال دوم:
- ۷۱..... ۵-۵ سوال سوم
- ۷۴..... ۶-۵ پیشنهادات مبتنی بر یافته‌های تحقیق

۷۵..... ۷-۵ پیشنهادات برای تحقیقات آینده

۷۷..... منابع

۸۲..... پیوست

فهرست جدول‌ها

صفحه	عنوان
۱۲.....	جدول ۱-۲ تعدادی از عوامل سازمانی
۱۹.....	جدول ۲-۲ لنگرگاه های مسیر ترقی (کارراهه‌ی شغلی).....
۳۸.....	جدول ۱-۳ ویژگی های نمونه.....
۵۲.....	جدول ۱-۴ کدهای باز حاصل از سیزده مصاحبه.....
۵۳.....	جدول ۲-۴ مثال هایی از مفاهیم به دست آمده از کدهای باز و تبدیل آنها به کدهای محوری.....

فهرست شکل‌ها

صفحه

عنوان

- شکل ۱-۲ عوامل درون و برون سازمانی که در بهره‌وری برنامه‌های ورزشی تأثیر دارند ۱۵
- شکل ۱-۴ مسیر تکامل نظریه در استراتژی مفهوم سازی نظریه‌ی بنیادی ۵۹
- شکل ۲-۴ الگوی عوامل مؤثر بر مسیرهای ترقی مربیان زن ۶۱

فصل اول

طرح پژوهش

۱-۱ مقدمه

در محیط بسیار متغیر امروزی سرمایه انسانی، سرمایه‌ای گران سنگ و دارای نقشی اساسی است و رویکردی به نام رویکرد همه سازمان‌ها وجود دارد که فرض اصلی این رویکرد آن است که هر فردی حتی اگر در بالاترین کیفیت ممکن باشد باز هم می‌تواند رشد کند (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹). سه عامل بسیار مهم در مدیریت یا سازمان‌ها عبارتند از: اهداف، افراد، منابع. تحقیقات نشان داده است که افراد از دو عامل دیگر مهم‌ترند. چرا که این افراد هستند که دو عامل دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهند. به عبارتی این افراد هستند که در شکل سازه‌های مختلف سازمان (مثلاً مدیران، کارمندان) به بحث و استدلال پرداخته و بر روی تصمیمات مرتبط با اهداف سازمان و توزیع منابع موجود در دستیابی به این اهداف تأثیر می‌گذارند. این منابع انسانی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را به وجود می‌آورند و توسعه مالی را پیش می‌برند.

در روند پیشرفت مشاغل و کارآیی منابع انسانی در مشاغل مختلف عوامل زیادی مؤثرند، با توجه به نقش سلامت جسم در روند بهبود اوضاع جامعه، تربیت بدنی و ورزش از مهم‌ترین راهبردهای به کار گرفته شده در کشورهای مختلف می‌باشد. با توجه به اینکه استان فارس یکی از نواحی مهم ورزش دوست ایران به شمار می‌رود که ورزش به صورت حرفه‌ای در آن رواج دارد از این رو بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر مسیرهای ترقی فعالان ورزشی حائز اهمیت می‌باشد.

جمعیت کل استان فارس ۵۲۸۴۸۹۳ نفر می‌باشند که از این تعداد ۲۹۰۶۶۹۱ را زنان و ۲۳۷۸۲۰۲ نفر را مردان تشکیل داده‌اند. تعداد زنان تحت پوشش ورزش قهرمانی در سال ۸۳ به تعداد ۳۸۶۰۶ نفر و در سال ۸۴ به تعداد ۵۰۳۷۵ نفر و در سال ۸۵ به تعداد ۶۲۲۴۸۸۶ نفر بوده است. و تعداد مردان تحت پوشش ورزش قهرمانی در سال ۸۳ حدود ۳۱۷۵۲، در سال ۸۴ حدود ۳۶۱۸۰، در سال ۸۵ حدود ۳۸۱۵۲ نفر بوده است. در سال ۸۲ طبق شاخص‌های اختصاصی ارزیابی عملکرد سازمان تربیت بدنی کل کشور نسبت زنان تحت پوشش ورزش قهرمانی به جمعیت کل کشور ۳ درصد و نسبت مردان تحت پوشش ورزش‌های قهرمانی به جمعیت کل کشور ۴ درصد بوده است (سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۳).

تعداد کل مربیان استان فارس در سال ۱۳۸۶-۱۳۸۵ به تعداد ۱۴۹۷ نفر بوده، که از این تعداد، ۶۱۱ نفر را مردان و ۸۸۶ نفر را زنان تشکیل داده‌اند. در سال ۱۳۸۷-۱۳۸۸ کل مربیان ۱۱۶۳ نفر بوده است که از این تعداد ۵۶۱ نفر را زن و ۶۰۲ نفر را مرد تشکیل داده است. در سال ۱۳۸۹-۱۳۹۰ کل مربیان ۹۱۸۶ نفر بوده که از این تعداد ۳۶۳۷ نفر را زن و ۵۵۴۹ نفر را مرد تشکیل داده است. همانطور که آمار

نشان می‌دهد در سال ۱۳۹۰-۱۳۸۹ تعداد مربیان مرد افزایش ۸/۹۴ درصدی داشته در حالی که تعداد مربیان زن کاهش ۸/۷ درصدی داشته است (سازمان تربیت بدنی استان فارس، ۱۳۹۰).

اطلاعات آماری که از سازمان تربیت بدنی استان فارس به دست آمده است نشان می‌دهد که در سال ۱۳۸۹-۱۳۸۸ از ۳۶۳۷ نفر مربی زن استان، ۵۳۰ نفر آنان غیر فعال بوده است. غیر فعال بودن این تعداد از مربیان زن می‌تواند دلایل خاص خود را داشته باشد که نیاز به بررسی موانع موجود بر سر راه مربیان زن دارد.

همچنین آمار نشان می‌دهد که تعداد مربیان ملی شیراز ۲۳ نفر هستند که از این تعداد، ۲۰ نفر را مرد و ۳ نفر را زن تشکیل می‌دهد. تعداد مربیان بین‌المللی شیراز ۴۳ نفر بوده که ۱۰ نفر را زن و ۳۳ نفر را مرد می‌باشد. این در حالی است که تعدادی از مربیان زن شیرازی مدرسان کشوری هستند. این افراد اعم از مربیان زن و مرد مسیرهای ترقی متفاوتی را پیموده‌اند تا به این مرحله‌ی شغلی برسند و در این راه تجربیات زیادی کسب کرده‌اند. شاید بتوان گفت یک دلیل این تفاوتها بین مردان و زنان مربی عوامل درون و برون سازمانی است که بروی آنها تأثیر می‌گذارند. عواملی مانند محیط و شرایط کار، میزان حقوق، رشد یا رکود سازمان، خلاقیت، محدودیت‌های شغلی تفاوت‌های جنسی یا هر عامل سازمانی دیگر. با توجه به مطالب فوق، و اینکه مربیان از جمله منابع انسانی ارزشمند هستند که می‌توانند افرادی همانند خود را پرورش دهند، اداره تربیت بدنی استان فارس باید به دنبال راه حلی برای این معضل باشد. این پژوهش در نظر دارد عوامل مؤثر بر پیشرفت شغلی مربیان زن و موانع موجود را شناسایی و با ارائه راهکارهای مناسب، قدمی در جهت توسعه‌ی شغلی مربیان و گسترش اهداف تربیت بدنی بردارد و با بررسی الگویی از تجربیات کاری که مربیان در طی زندگی کاری خود به آن دست یافته‌اند یا به عبارتی دیگر مسیرهای ترقی موجود که طی کرده‌اند تا به این مرحله شغلی برسند به این عوامل دست یابد.

۲-۱ بیان مسئله

ورزش یکی از عوامل بسیار مهم تأمین سلامت و نشاط جامعه می‌باشد. ورزش بر بهره‌وری ملی اثر می‌گذارد. در نتیجه بر رونق اقتصادی کشور تأثیر مثبت بر جای می‌گذارد. ورزش در کشور ما در حال تحول و رو به توسعه است (سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۳).

در ورزش یکی از عوامل مهم در موفقیت تیم‌های ورزشی، نقش مربی آن تیم است. یک کارآمد با استفاده از دانش و تجربه خود می‌تواند موجب توسعه عملکرد ورزشکاران و در نهایت تیم خود شود. مربیگری از جمله مشاغل پیچیده‌ای است که انجام آن از عهده‌ی هر کسی بر نمی‌آید. یک مربی باید از دانش تخصصی در رشته ورزشی خود برخوردار باشد ضمن اینکه بایستی دارای مهارت کافی باشد. هاردی^۱ (۱۹۸۶) در کتاب مربیگری ورزشکاران، مربی را مشتق از چهار عامل آموزش، تعلیم، تمرین و مربیگری می‌داند و معتقد است مربی باید بتواند چهار مقوله مذکور را به عنوان عوامل سازمانی به طور

^۱ Hardy

مسلط و دقیق مورد استفاده قرار بدهد (نقل درگائینی، ۱۳۷۲). مربیگری به عنوان یک شغل به قدری پیچیده و دارای اهمیت است که جفریز و استفان^۱ (۱۹۹۲) در کتاب برنامه کارآمد مربیان آمریکایی می‌نویسند: یک فرد برای موفقیت در سمت مربیگری، باید از جنبه‌های مختلف دارای مهارت و تخصص باشد. آن‌ها مهارت‌های مربی را به سه دسته تقسیم می‌کنند که عبارتند از: مهارت‌های تکنیکی، انسانی و فنی. همچنین معتقدند فردی شایسته مربیگری است که هر سه مهارت مذکور را در سطح بالایی داشته باشد.

در همین باره یکی دیگر از ویژگی‌های مهم برای احراز پست مربیگری، ویژگی شخصیتی مربیان است که براونز^۲ در تحقیقی با عنوان بررسی ویژگی شخصیتی مربیان به این نتیجه رسید مربیانی که از لحاظ شخصیتی نسبت به دیگران برتری دارند، موفق‌ترند. وی اعتماد به نفس، هوش بالا و مسئولیت‌پذیری مربیان را جزو ویژگی‌های مهم شخصیتی بیان می‌کند که این ویژگی را می‌توان جزو عوامل سازمانی قرار داد. با توجه به نقش مربی در توسعه عملکرد ورزشکاران در موفقیت آنان در مسابقه‌های ورزشی، ملاحظه می‌شود که انتخاب مربی واجد شرایط و شایسته برای رهبری یک تیم ورزشی اهمیت زیادی دارد (براونز، ۱۹۷۵).

فرانک اکستن^۳ (۲۰۰۴) مسئول کمیته‌ی مربیان وزنه برداری آمریکا در این خصوص معتقد است برای تعیین مربیان کارآمد که بتوانند ورزشکارانی شاخص تربیت کنند باید به عواملی از قبیل عادت‌های کاری، شخصیت فردی و کار گروهی، سطح مهارت، توانایی استرس زدایی، قابلیت آموزش همراه با تفکرات حرفه‌ای، ظاهر و عادت‌های فردی و پیگیری کار مربیان و ورزشکاران توجه داشت.

مارتینز^۴ (۲۰۰۴) برای احراز پست مربیگری ۱۵ ویژگی را بیان می‌کند که تعدادی از آن‌ها عبارتند از: دانش ورزشی مربی، آشنایی با علوم ورزشی، انگیزه، آشنایی با مهارت‌های ارتباطی و انگیزشی، ارزشیابی از کار خود و ورزشکاران، سازماندهی و برنامه ریزی و ارزشیابی.

کهندل (۱۳۷۹) معیارهای انتخاب مربیان تیم‌های ملی برای چند ورزش گروهی را ویژگی‌های شخصیتی - ادراکی، ویژگی‌های اجتماعی، مهارت‌های عاطفی - انسانی، ویژگی‌های علمی - تخصصی، مهارت‌های مدیریتی، ویژگی‌های ورزشی، ویژگی‌های فردی و سوابق کاری عنوان کرده است. در مورد ویژگی‌های شخصیتی مربیان به خصایصی همچون اعتماد به نفس، هوش، خودباوری، ثبات رفتاری و تمایلات هیجانی اشاره می‌کند که عوامل مهمی برای موفقیت مربیان ورزشی به شمار می‌روند به همین دلیل برای انتخاب مربی به ویژه در سطح بالای مربیگری در تیم‌های ملی و بین‌المللی باید به این عوامل دقت کافی داشت و آن‌ها را مد نظر قرار داد.

چلادورای و کوگا (۱۹۹۶) استدلال کردند که طبیعت مربیگری به عنوان یک شغل و استعدادها و گرایش‌های فطری افراد نیز می‌تواند آن‌ها را با تمرکز و توجه بیشتر به مربیگری تا معلمی تحت تأثیر قرار دهد (نقل در طالب پور، ۱۳۸۸).. همچنین اینگلس، دانیل چاک و پاستور^۵ (۱۹۹۶) با مرور نتایج

¹ Jeffries & Stephan

² Browns

³ Frank Eckstein

⁴ Martens

⁵ Inglis, Danylhuk & Pastore

تحقیقات مختلف بیان کردند که تعادل شرایط کاری، حمایت و ارتباط با همکاران و فراگیری یا شمول در حرفه‌ی مدیریت و مربیگری ورزش بسیار مهم است (نقل در همان). فارل و روزبالت^۱ نیز عنوان می‌کنند که مربیان برخلاف مدیران به افزایش مطلوبیت فضای کار توجه می‌کنند و محققان دیگری مانند آکوستا، کارپنتر^۲ با بررسی روند کاهش تعداد مربیان دو دهه‌ی گذشته در آمریکا و کانادا نشان دادند که این روند با شرایط ویژه‌ی کار مربیگری، داشتن نقش‌های مختلف در کار، استرس و عدم رضایت شغلی ارتباط دارد. (همان).

یکی از مشکلاتی که زنان در همه جوامع با آن درگیر هستند، مسئولیت پرورش فرزندان و اداره امور خانه می‌باشد. به واسطه این مسئله آنان امکان دسترسی به تخصص‌ها و آگاهیهای سطوح بالا را کمتر دارند و همچنین زمانی را که می‌توانند در شغل و حرفه خود صرف نمایند محدود می‌باشد. بنابراین به مشاغلی روی آورند که هم نیاز به تخصص بالا نداشته باشد و هم وقت کمتری را بیرون از خانه صرف کنند. در نتیجه اکثر آنان مسیرهای ترقی لازم را نمی‌توانند بیمایند.

مسیر ترقی شغلی عبارت است از الگوی سلسله مراتبی از مشاغلی که یک فرد می‌تواند در طی زندگی کاری خود آنها را به دست آورد. مایکل درایور^۳، در نتیجه تحقیقات خود، اظهار می‌دارد: «الگوی سلسله مراتبی مسیر ترقی شغلی، شباهت بسیار زیادی با دیدگاههای بیشتر کارکنان دارد. یعنی فرد در زندگی خود رشته‌ی شغلی خاصی را برای کار انتخاب و در آن زمینه برنامه‌ریزی می‌کند و در رشته مزبور پیش می‌رود و سرانجام به عنوان یک فرد آگاه در آن رشته در می‌آید». به اعتقاد درایور، افرادی که چنین الگویی را برمی‌گزینند در صدد پیمودن پلکان ترقی در سلسله مراتب اختیارات سازمانی خواهند آمد (نقل در خدیجه سفیری، ۱۳۷۷).

با توجه به اهمیت مربیان در پیشرفت ورزش، سازمان‌های ورزشی تلاش می‌کنند در صورت سوء مدیریت در استخدام و حفظ مربی، ظرفیت کافی برای افزایش تعداد ورزشکاران را ایجاد کنند. با توجه به اینکه، مربیان نقش مهمی در پیشرفت ورزشکاران دارند و به عنوان الگویی برای تمامی ورزشکاران به حساب می‌آیند، و مسیرهای ترقی که آنها می‌پیمایند و مشکلاتی که مانع از دستیابی به این مسیرها می‌شود مهم است و تا کنون در ایران تحقیق جامعی در مورد مربیان زن نخبه در استان فارس مورد بررسی قرار نگرفته است، همچنین به دلیل اینکه مطالعه‌ای در زمینه تأثیر عوامل سازمانی بر مسیرهای ترقی گزارش نشده است و جستجو برای مشخص کردن عوامل سازمانی، محقق را بر آن داشت تا در تحقیق حاضر به بررسی و شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر مسیرهای ترقی مربیان زن در شهر شیراز بپردازد.

¹ Farrell & Rusbult

² Acosta & Carpenter

³ Maykel driver

۳-۱ ضرورت و اهمیت تحقیق

با توجه به نقش کلیدی زنان در امر تربیت بدنی و تربیت مربیان کار آمد، اختصاص هزینه و برنامه‌هایی که در این راستا مؤثر باشد ضروری به نظر می‌رسد. گذشته از آن، شناسایی عوامل سازمانی که در این روند مؤثر هستند از علل مهم شکل‌گیری این پژوهش می‌باشد.

ساختار ورزش را می‌توان به عنوان یک هرم در نظر گرفت که تعداد ورزشکاران در قاعده این هرم حداکثر می‌باشد و با افزایش استاندارد تا سطح ممتاز در رأس هرم این تعداد کاهش می‌یابد. فرض بر این است که با افزایش تعداد شرکت کنندگان در قاعده‌ی هرم، تعداد ورزشکاران ممتاز (نخبه) در رأس هرم نیز بیشتر خواهد شد. این اصل در مورد مربیان ورزش نیز صدق می‌کند (شیلبر و دن^۱، ۲۰۰۱).

بعضی از محققان معتقدند که مدل هرم برای نشان دادن افزایش ورزشکاران یک مدل ثابت است زیرا به حضور ورزشکاران سایر رشته‌های ورزشی در سطوح بالای هرم یا بخش‌های پایین‌تر توجهی ندارد. علیرغم انتقادهای وارده، مدل هرم به طور گسترده برای نمایش سیستم‌های ورزشی و بنابراین برای تمایز سطح مربیگری ممتاز از دیگر سطوح به کار می‌رود (کوسکلی، هوی و آلد^۲، ۲۰۰۶).

یکی از عوامل مهم دیگری که در افزایش ظرفیت سیستم‌های ورزشی مؤثر است، تعداد مربیانی است که در قاعده‌ی هرم تا سطح متوسط و پیشرفته ارتقا می‌یابند. این هرم در مورد ساختار جنسی مربیان نیز صادق است. به هر حال این تغییرات برای مربیان مشکل ساز است زیرا مسیر پیشرفت آن‌ها نسبت به ورزشکاران چندان واضح نیست (کوسکلی، ۲۰۰۶).

آمار آموزش و پرورش و سازمان تربیت بدنی استان فارس نشان می‌دهد که در سال ۱۳۸۵ - ۱۳۸۴ تعداد ۴۰/۸ درصد و در سال ۱۳۸۷ - ۱۳۸۶ تعداد ۴۸/۲ درصد و در سال ۱۳۸۹ - ۱۳۸۸ تعداد ۳۹/۵ درصد از افرادی که در حوزه مربیگری فعالیت داشته‌اند را زنان تشکیل داده‌اند. با توجه به این گزارش می‌توان چنین نتیجه گرفت که در سال ۸۹-۸۸ نه تنها به تعداد زنان مربی اضافه نشده بلکه ۸/۷ درصد هم کاهش داشته است. در استان فارس ۹۴٪ از مربیان ملی را مردان و تنها ۶٪ از آن‌ها را زنان تشکیل داده‌اند و ۶۸/۲٪ از مربیان بین‌المللی را مرد و ۳۱/۷٪ را زنان تشکیل داده‌اند. که این موضوع نیاز به پیگیری و تحقیقات زیاد دارد. این تحقیق بروی این مسئله تمرکز دارد که به بررسی علت حضور کم رنگ بانوان در امر مربیگری، بخصوص در سطح ممتاز بپردازد.

توجه به ورزش بانوان و مربیان آنان به خصوص در سطوح عالی ورزشی بسیار مهم می‌باشد. در نتیجه، اهمیت قائل شدن برای مربیان زن در حیطه‌ی ورزش در تمامی سطوح و در نظر گرفتن نیازها و عوامل مؤثر بر حرفه مربیگری آنان ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به اینکه بانوان نیمی از افراد جامعه و جمعیت دانشگاهی را تشکیل می‌دهند، این تحقیق بر روی مربیان زن در سطوح عالی ورزشی انجام گرفته که می‌تواند برای تمامی دستگاه‌ها و مراکز ورزشی و دانشگاهی مفید باشد و باعث تشویق مربیان زن برای صعود به قله‌های ترقی در سطوح بالاتر شود. همچنین، نتایج حاصل از این پایان‌نامه می‌تواند

¹ Shilbury & Deane

² Cuskelly, Hoye & Auld

برای سازمان تربیت بدنی، بانوان اعم از دانشجویان، مدرسین، مربیان، معلمان تربیت بدنی و ورزشکاران به کار برده شود.

با توجه به این موارد، به نظر می‌رسد که بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر مسیرهای ترقی زنان مربی در زمینه‌های ورزشی امری مهم باشد که در این زمینه در کشور ایران باید تحقیقاتی انجام شود تا شاید گام کوچکی در عرصه‌ی مدیریت ورزشی برداشته شود.

۴-۱ اهداف تحقیق

۱-۴-۱ هدف کلی

بررسی و شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر مسیرهای ترقی مربیان زن در رشته‌های مختلف ورزشی در شهر شیراز.

۲-۴-۱ اهداف جزئی

مشخص کردن عوامل درون سازمانی و برون سازمانی که باعث پیشرفت مربیان در مسیرهای ترقی می‌شوند.

شناسایی عوامل درون سازمانی و برون سازمانی که مانع از پیشرفت مربیان در مسیرهای ترقی می‌شوند.

۵-۱ سؤالات تحقیق

- چه عواملی بر روی مسیرهای ترقی که یک مربی طی می‌کند تا به درجه‌ی ملی یا بین‌المللی در مربیگری برسد مؤثر بوده است؟

- عوامل درون سازمانی و برون سازمانی که باعث پیشرفت در مسیرهای ترقی مربیان می‌شوند کدامند؟

- عوامل درون سازمانی و برون سازمانی که مانع از پیشرفت در مسیرهای ترقی مربیان می‌شوند کدامند؟