

صلى الله عليه وسلم



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: مدیریت ورزشی

عنوان:

استانداردسازی پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی کارکنان در سازمان های ورزشی
المپیک ایران

استاد راهنما:

دکتر کامبیز کامکاری

استاد مشاور:

دکتر فرشاد تجاری

پژوهشگر:

نغمه کریمی نژاد مریان

زمستان ۱۳۹۰



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY

Central Tehran Branch

Faculty of Physical Education and Sport Science

"M.A"Thesis

On Sport Management

Subject:

**Standardization of Psychological Empowerment Questionnaire in
Olympic Sport Organizations in Iran**

Advisor:

Dr. Kambiz Kamkari

Consulting-Advisor:

Dr. Farshad Tojari

By:

Naghmeh Kariminezhad Maryan

Winter 2011

با تشکر از :

جناب آقای دکتر کامبیز کامکاری که همواره با نکته‌سنجی‌ها و دقت عملشان در راه هرچه بهتر گشتن این پایان‌نامه تلاش کردند و **آقای دکتر تجاری** که مشاوره‌های فراوانی را در طی مراحل مختلف انجام این پایان‌نامه به اینجانب ارائه نمودند.

تقدیم به:

پدر و مادر عزیزم که همیشه و در تمامی مراحل زندگی در سایه حمایتشان بوده ام.
برادر و خواهر عزیزم که گرانبهاترین سرمایه های زندگی ام هستند.

فصل اول

کلیات تحقیق

| | | |
|----|-------|--------------------------|
| ۲ | | ۱.۱. مقدمه |
| ۷ | | ۲.۱. بیان مسئله |
| ۷ | | ۳.۱. ضرورت و اهمیت تحقیق |
| ۱۲ | | ۴.۱. اهداف |
| ۱۲ | | ۱.۴.۱. اهداف کلی |
| ۱۲ | | ۲.۴.۱. اهداف اختصاصی |
| ۱۳ | | ۵.۱. واژه ها و اصطلاحات |

فصل دوم

ادبیات و پیشینه تحقیق

| | | |
|----|-------|-------------------------------------------------------------------|
| ۲۰ | | ۱.۲. زیربنای نظری |
| ۲۲ | | ۲.۲. تعریف توانمندسازی روان شناختی |
| ۲۳ | | ۳.۲. مقایسه نظریه های گوناگون در رابطه با توانمندسازی روان شناختی |
| ۲۷ | | ۴.۲. تحقیقات انجام شده |
| ۲۸ | | ۵.۲. تحقیقات انجام شده در داخل کشور |
| ۲۹ | | تحقیقات انجام شده در خارج کشور |

فصل سوم

روش تحقیق

| | | |
|----|-------|-----------------------------------|
| ۴۰ | | ۱.۳. روش تحقیق |
| ۴۰ | | ۲.۳. جامعه آماری |
| ۴۰ | | ۳.۳. نمونه آماری و روش نمونه گیری |
| ۴۱ | | ۴.۳. تعریف عملیاتی متغیرها |
| ۴۲ | | ۵.۳. مقیاس اندازه گیری |
| ۴۴ | | ۶.۳. نحوه جمع آوری داده ها |
| ۴۵ | | ۷.۳. روش های آماری |
| ۴۵ | | ۱.۷.۳. یافته های توصیفی |
| ۴۵ | | ۲.۷.۳. یافته های استنباطی |

فصل چهارم

تجزیه و تحلیل داده ها

| | | |
|----|-------|-----------------------|
| ۴۸ | | ۱.۴. یافته های توصیفی |
|----|-------|-----------------------|

| | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|
| ۴۸ |۱.۱.۴. ویژگی های دموگرافیک |
| ۴۸ |۲.۱.۴. متغیرهای تحقیق |
| ۴۸ |۲.۴. یافته های استنباطی |
| ۴۸ |۱.۲.۴. پایایی |
| ۴۹ |۲.۲.۴. روایی |
| ۴۹ |۳.۴. نرم سنجی |
| ۴۹ |۴.۴. توصیف ویژگی های دموگرافیک نمونه های تحقیق |
| ۵۹ |۵.۴. بررسی روایی پرسشنامه توانمندی روان شناختی کارکنان |
| ۶۷ |۶.۴. بررسی اعتبار پرسشنامه توانمندی روان شناختی مریبان |
| ۶۸ |۷.۴. بررسی نرم پرسشنامه توانمندی روان شناختی کارکنان |
| ۷۰ |۸.۴. مقایسه متغیر توانمندی روان شناختی نمونه های تحقیق با نرم جامعه |

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

| | |
|----|-----------------------------|
| ۷۴ |۱.۵. مقدمه |
| ۷۵ |۲.۵. بحث و نتیجه گیری |
| ۸۵ |۳.۵. محدودیت های تحقیق |
| ۸۶ |۴.۵. پیشنهادات |
| ۸۸ |منابع |
| ۹۱ |ضمائم |

چکیده انگلیسی

فهرست جداول

صفحه

عنوان

| | |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۳۵ | ۱.۲. فهرست تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور |
| ۴۱ | ۱.۳. نمونه های آماری تحقیق |
| ۴۳ | ۲.۳. ابعاد و سوالات پرسشنامه |
| ۵۰ | ۱.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «جنسیت» در مربیان |
| ۵۱ | ۲.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «سن» در مربیان |
| ۵۲ | ۳.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «تحصیلات» در مربیان |
| ۵۳ | ۴.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «رشته تحصیلی» در مربیان |
| ۵۴ | ۵.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «مدت فعالیت در نقش ورزشکار |
| ۵۵ | ۶.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «مدت فعالیت در نقش مربی» |
| ۵۶ | ۷.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «درجه مربیگری» در مربیان |
| ۵۷ | ۸.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «سابقه قهرمانی» |
| ۵۸ | ۹.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «مدت مربیگری در طول یک هفته» |
| ۶۰ | ۱۰.۴. شاخص کفایت حجم نمونه |
| ۶۱ | ۱۱.۴. بررسی میزان کروییت |
| ۶۶ | ۱۲.۴. نتایج تحلیل عامل سازه توانمندسازی روان شناختی مربیان |
| ۶۷ | ۱۳.۴. بررسی ارتباط بین متغیرها از طریق همبستگی پیرسون، جهت بررسی روایی ملاکی آزمون |
| ۶۷ | ۱۴.۴. بررسی اعتبار پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ جهت بررسی تجانس درونی |
| ۶۸ | ۱۵.۴. بررسی ارتباط بین دو نیمه آزمون از طریق همبستگی پیرسون جهت بررسی ثبات آزمون |
| ۶۸ | ۱۶.۴. شاخص های آماری مرتبط با بررسی متغیرهای «توانمندسازی روان شناختی» جهت ارائه نمر کمی |
| ۶۹ | ۱۷.۴. نقاط بُرش مرتبط با بررسی متغیرهای «توانمندسازی روان شناختی» جهت ارائه نمر کیفی |
| ۷۰ | ۱۸.۴. t تک گروهی جهت مقایسه توانمندسازی نمونه های تحقیق در بُعد «معناداری» با نمر جامعه |
| ۷۰ | ۱۹.۴. t تک گروهی جهت مقایسه توانمندسازی نمونه های تحقیق در بُعد «شایستگی» با نمر جامعه |
| ۷۱ | ۲۰.۴. t تک گروهی جهت مقایسه توانمندسازی نمونه های تحقیق در بُعد «خودمختاری» با نمر جامعه |
| ۷۱ | ۲۱.۴. t تک گروهی جهت مقایسه توانمندسازی نمونه های تحقیق در بُعد «تأثیرگذاری» با نمر جامعه |
| ۷۲ | ۲۲.۴. t تک گروهی جهت مقایسه «توانمندسازی» نمونه های تحقیق با نمر جامعه |

| | | |
|----|-------|-----------------------------------------------------------------------------|
| ۱۰ | | ۱.۱. چرخه مدیریت راهبردی..... |
| ۳۷ | | ۱.۲. مدل شبکه ای ساختاری توانمندی سازی روانشناختی در محیط کار..... |
| ۳۸ | | ۲.۲. مدل اندازه گیری و ساختاری مفهومی و نظری توانمندی سازی روانشناختی... .. |
| ۴۳ | | ۱.۳. مقیاس هفت ارزشی لیکرت..... |
| ۵۰ | | ۱.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «جنسیت» در مربیان..... |
| ۵۱ | | ۲.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «سن» مربیان..... |
| ۵۲ | | ۳.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «تحصیلات» در مربیان..... |
| ۵۳ | | ۴.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «رشته تحصیلی» در مربیان..... |
| ۵۴ | | ۵.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «مدت فعالیت در نقش ورزشکار»..... |
| ۵۵ | | ۶.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «مدت فعالیت در نقش مربی»..... |
| ۵۶ | | ۷.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «درجه مربیگری» مربیان..... |
| ۵۷ | | ۸.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «سابقه قهرمانی»..... |
| ۵۸ | | ۹.۴. توزیع فراوانی مرتبط با متغیر «مدت مربیگری در طول یک هفته»..... |

چکیده پایان نامه:

هدف از پژوهش حاضر، تعیین روایی و پایایی نسخه فارسی پرسشنامه توانمندی روان شناختی کارکنان در سازمان های ورزشی المپیک ایران بود. بدین منظور ۷۸ مربی از میان مربیان تیمهای ملی، لیگ برتر و باشگاهی که حداقل به مدت یک سال در رشته های المپیک و آسیایی فعالیت داشتند به صورت در دسترس و غیر تصادفی انتخاب شدند. از روش تحلیل عاملی اکتشافی برای تعیین روایی سازه و از پرسشنامه خودانگیزی برای تعیین روایی همزمان استفاده شد. از روش های آلفای کرانباخ و دونیمه کردن آزمون با فرمول اصلاح اسپیرمن - براون جهت بررسی تجانس درونی و ثبات سوالات پرسشنامه استفاده شد. در راستای تحلیل داده ها و مقایسه میزان توانمندی روان شناختی نمونه های تحقیق با نرم جامعه، از مدل آماری t تک-گروهی استفاده شد. پرسشنامه فوق از روایی مناسبی برخوردار بوده و نه تنها دارای روایی ملاک از نوع همزمان می باشد، بلکه از روایی سازه یا عاملی نیز برخوردار است. با توجه به جمع بندی یافته های تحقیق حاضر در زمینه بررسی ویژگی های روان سنجی پرسشنامه توانمندی روان شناختی کارکنان مطرح می گردد که نسخه فارسی این ابزار از اعتبار، روایی و هنجارهای مناسبی برخوردار بوده و با استناد به یافته های تجربی می توان مطرح نمود که بهترین، مناسبترین، کاملترین و جامعترین ابزار اندازه گیری برای سنجش میزان توانمندی روان شناختی مربیان است

فصل اول

مقدمه و معرفی

محیط امروز سازمان ها، مدیران را با چالش های جدیدی روبرو می سازد و هر روز پویاتراز قبلی شود. رقابت جهانی و انتظارات جوامع در حال تحول، نیازهای مدیریتی جدیدی را مطرح می کند (لارسن^۱، ۱۹۹۲). مدیریت اثربخش در سازمان های ورزشی المپیک نیازمند سازماندهی یک نهاد ورزشی به گونه ای است که بتواند به صورت اثربخش فعالیت کند (انتشارات IOC، ۲۰۰۹).

مفاهیم مشارکت، توانمندسازی، کارگروهي، انعطاف و نظیر این ها، به منزله مسائل روز سازمان ها، مدیران را به خود مشغول می دارند (لارسن، ۱۹۹۲).

در اغلب کشورها مدیریت منابع انسانی مسائل خاصی را به دلیل محیط و ویژگی های خاص و اهمیت اجتماعی زیاد آنها، برای سازمان های ورزشی المپیک^۲ مطرح می کند. این امر به این دلیل است که ورزش دائما تحت بررسی دقیق عموم مردم، رسانه ها، احزاب سیاسی و حتی دولت هاست. بنابراین، سازمان های هدایت کننده و اداره کننده ورزش (و در نتیجه رهبران و اعمال مدیریتی آنها) نیز در دید عموم قرار دارند. احساسات می تواند به آسانی در شیوه هدایت و رهبری این گونه سازمان ها، مدیریت منابع انسانی و طراحی آنها دخالت کند و برنامه هایشان را تغییر دهد. بنابراین، مدیران سازمان های ورزشی المپیک بر اساس عملکرد نسبی به دست آمده از سازمان هایشان، می توانند تحسین یا سرزنش شوند. به نحوی که اقدامات مدیران می تواند اثربخشی کم تا خیلی زیادی را روی سازمان داشته باشد که این امر تنها نتیجه تاثیر آنها نیست بلکه ناشی از عوامل مختلفی است که از طریق مدل ها و شیوه های فنی پیچیده محاسبه می شود. برای مثال، مدال های المپیک، نه تنها برای مدیریت بخش ورزشکاران قهرمان، بلکه برای دامنه وسیع تری از حوزه های مرتبط به آن نیز، به عنوان شاخص اصلی اثربخشی در نظر گرفته می شود. حوزه های مذکور در برگیرنده شیوه پرورش ورزشکاران مستعد، آموزش مربیان یا مدیریت تسهیلات است. به طور کلی این بدان معناست که معمولا یک رابطه علی (بدون وجود شواهد علمی روشن) بین موفقیت ورزشی، ساختار و اعمال مدیریتی وجود دارد (چلادورای و مادالا، ۲۰۰۶).

^۱. Ralph Larsen

^۲. Olympic Sport Organization

اگر منابع انسانی یک سازمان ورزشی المپیکی که مربیان مهم ترین آنها هستند به خوبی سازماندهی و مدیریت شوند، سازمان شانس بیشتری برای دستیابی به اهدافش خواهد داشت (بافون بلیر و جکسون^۱، ۲۰۱۰).

یکی از شیوه های مدیریتی که باعث ارتقاء اثربخشی در سازمان ها می شود، توانمند سازی کارکنان است. همانگونه که پیشتر گفته شد، در سازمان های ورزشی المپیکی مهم ترین بخش نیروی انسانی این سازمان ها که به طور مستقیم می تواند بر اثربخشی آنها تاثیرگذار باشد مربیان ورزشی هستند.

به طور کلی در دو دهه اخیر توانمندسازی کارکنان^۲ به یکی از مهمترین دلمشغولی های مدیران سازمان ها تبدیل شده است. تشدید رقابت در بازارهای جهانی موجب شده است تا ایجاد مزیت نسبی در سازمان در گرو پایداری، دوام و نیز در اختیار گرفتن سهم بیشتری از بازارها باشد که برای این مزیت، سازمان می بایست در قیاس با رقبا ضمن عرضه محصولات و خدمات با شرایط رقابتی بهتر و جلب رضایت مندی مشتریان، استمرار در کیفیت را نیز حفظ کند. بر پایه این فرض اساسی، اعتقاد جدی بر آن است که بقا و توسعه سازمانی زمانی تحقق می یابد که سازمان از نیروهای دانشی، خلاق و با انگیزه که توانایی حل مسئله و خودمدیریتی در کار را داشته باشند برخوردار باشد. به این اعتبار توانمندسازی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت های لازم در کارکنان برای توانا ساختن ایشان به ایجاد ارزش افزوده و ایفای بهینه مسئولیتی که بر عهده دارند، توأم با کارایی^۳ و اثربخشی^۴ بیشتر تعریف کرد. به یقین تحقق چنین امری در سایه دانش، تجربه، تفویض اختیار و نهایتاً عنصر کارسازی به نام انگیزه^۵ میسر خواهد شد. بدین معنا، تواناسازی فرآیندی تعاملی و وابسته خواهد بود که تصمیم سازی و تصمیم گیری، تعیین خط مشی های کاری، ارائه روشهای مناسب در مواقع بحرانی، قدرت ایفای نقش های جدید و قابلیت ارائه طرح های ابتکاری تازه را که موجب هماهنگی بین مدیران و کارکنان و نهایتاً نواخته شدن ساز خوش آهنگ توسعه سازمان خواهد شد، به ارمغان خواهد آورد (هداوند و صادقیان، ۱۳۸۶).

^۱. Buffone-Blair and Jackson

^۲. Employee Empowerment

^۳. Efficiency

^۴. Effectiveness

^۵. Motivation

توانمندسازی مفهومی است که برای نخستین بار در دهه ۱۹۸۰ معرفی شد. در دهه ۹۰ علاقه زیادی به این مفهوم در میان پژوهشگران، دانشگاهیان و دست اندکاران مدیریت و سازمان به وجود آمده است (اسپریترز^۱، ۱۹۹۵). این مفهوم که چند بعدی است بر حسب ادراکات و باورهای کارکنان نسبت به نقش خودشان در شغل و سازمان آنها تعریف شده است و حالت های روانشناختی مختلفی را از جمله شایستگی^۲، احساس تاثیرگذار بودن^۳، احساس خود مختاری^۴، احساس اعتماد به نفس^۵ و احساس معنادار بودن^۶ شغل به خود اختصاص می دهد (عبدالهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵).

محققین توانمندسازی نیروی انسانی را به معنی اقدامات و راهبردهای مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم گیری به رده های پائین تر سازمان، سهم کردن کارکنان در اطلاعات و دسترسی آنان به^۷ منابع سازمانی دانسته اند (بلانچارد و همکاران ۱۹۹۷). کوئین و اسپریترز^۸ (۱۹۹۷) این نوع نگاه به توانمندسازی را رویکرد مکانیکی نامیده اند. اما از دهه ۱۹۹۰ به بعد، نظریه پردازان و صاحب نظران روانشناسی سازمانی، توانمندسازی منابع انسانی را مفهومی پیچیده و چند بعدی می دانند و بین ویژگی های موقعیتی (اقدامات مدیریت) و ادراک کارکنان نسبت به این ویژگی ها تفاوت قایل شده اند (توماس و ولتهوس^۹، ۱۹۹۰). کانگرو و کانانگو^{۱۰} (۱۹۹۸) مطرح کرده اند که اقدامات مدیریت فقط مجموعه ای از شرایط هستند که می توانند کارکنان را توانمند سازند، اما لزوما این طور نخواهد بود. تفویض اختیار و قدرت تصمیم گیری از سوی مدیران مافوق به کارکنان رده پایین به معنی توانمندسازی نیست.

اخیرا پژوهشگران از منظر باورها و احساسات کارکنان به آن توجه دارند. کوین و اسپریترز (۱۹۹۷)، توماس و ولتهوس (۱۹۹۰)، فورد و فوئل^{۱۱} (۱۹۹۵) و وتن و کمرون^{۱۲} (۱۹۹۸) اذعان دارند توانمندسازی مفهومی چند بعدی است و برای افراد مختلف معانی متفاوتی دارد. کوین و اسپریترز (۱۹۹۷) این نوع نگاه به توانمندسازی را رویکرد ارگانیکی نامیده اند.

^۱. Spreitzer

^۲. Competence

^۳. Impact

^۴. Self-determination

^۵. Self-confidence

^۶. Meaningfulness

^۷. Blanchard et al

^۸. Quinn and Spreitzer

^۹. Thomas and Velthouse

^{۱۰}. Conger and Kanungo

^{۱۱}. Ford and Fottle

^{۱۲}. Whetten and Cameron

بر اساس رویکرد ارگانیکی، توانمندسازی کاری نیست که مدیران باید برای کارکنان انجام دهند بلکه طرز تلقی و ادراک آنان درباره نقش خویش در شغل و سازمان است. در عین حال مدیران می توانند بستر و فرصت های لازم را برای توانمندتر شدن کارکنان فراهم کنند. به نظر کانگر و کانانگو (۱۹۸۸) توانمندسازی ریشه در نیازهای انگیزشی افراد دارد. هر راهبرد یا عملی که بتواند نیاز به خودکارآمدی را در کارکنان تقویت کند، توانمندسازی را در پی خواهد داشت. آنان با استفاده از نظریه خودکارآمدی باندورا^۱ (۱۹۷۷) فرایند تقویت احساس خودکارآمدی کارکنان را از طریق شناسایی و حذف شرایط سازمانی که موجب بی قدرتی و ناتوانی در آنان شده است، توانمندسازی می نامند. توماس و ولتهوس (۱۹۹۰) معتقدند که این مفهوم نمی تواند به یک بعد تعریف شود. آنان توانمندسازی روانشناختی را فرایند افزایش انگیزش درونی شغلی می دانند که شامل چهار حوزه شناختی یعنی احساس تاثیرگذاری^۲، شایستگی^۳، معناداربودن^۴ و حق انتخاب (خود مختاری)^۵ می شود و برای اولین بار مفهوم توانمندسازی روانشناختی^۶ را در ادبیات مدیریت وارد کردند.

وتن و کامرون (۱۹۹۸) توانمندسازی را به معنی قدرت بخشیدن به کارکنان میدانند، بدین معنی که به آنان کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را تقویت کنند، بر احساس ناتوانی یا درماندگی غلبه کنند و برای انجام دادن فعالیتها به آن ها نیرو و انگیزه درونی^۷ بدهیم. نویسندگان نویسندگان یاد شده ضمن تایید چهار بعد توانمندسازی توماس و ولتهوس و اسپریتزر بعد اعتماد را به آن اضافه کردند. بنابراین ابعاد توانمندسازی روانشناختی شامل تاثیرگذاری، شایستگی، معنی داربودن، خودمختاری (حق انتخاب) و اعتماد^۸ می شود.

بیشتر فعل و انفعالات بشر شامل تلاش برای اثربخشی بر روی رفتار های دیگران می باشد. در بافت ورزش، مربی ها کلیدی ترین افراد تاثیر گذار بر روی ورزشکاران از جنبه های گوناگون می باشند. برای مثال، این مربی ها هستند که محیطی مناسب برای ورزشکاران ایجاد می کنند تا آنها تکنیک ها و تاکتیک های لازم برای موفقیت شخصی و بالاخره موفقیت تیمی را یاد

^۱. Albert Bandura

^۲. Impact

^۳. Competence

^۴. Meaning

^۵. Self-determination

^۶. Psychological Empowerment

^۷. Internal Motivation

^۸. Trust

گرفته و به نمایش بگذارند. يك محیط کاری خلاق، اغلب محیطی اجتماعی می باشد جایی که مربی به طور موثر بر هر يك از افراد تیم تاثیر متقابل دارد (صوفیا، جووت، ۲۰۰۷).^۱

ورزش بخش مهمی از فرهنگ و جامعه ماست و در برگیرنده ورزشکاران و مربیان در تمام مراحل زندگی می شود. موضوعات بسیار عجیبی درباره زندگی يك مربی و ورزشکار وجود دارد، زندگی مربی مملو از روابط معنادار با ورزشکاران است. روابطی که از تجربه ها و ماجراهایی مشترك نشأت گرفته، خاطرات تلخ و شیرینی که تمامی افکار يك مربی ورزش را به خود مشغول می دارد. مربیگری مانند جاذبه است شما می دانید که وجود دارد اما چگونه باید تعریف شود؟ مربیان می بایست، ویژگی هایی را که می کوشند به شاگردانشان تزریق کنند در اختیار داشته باشند. مربیان برجسته برپایه واقعیات تصمیم می گیرند و برای انجام تکالیف پیچیده، احساس و شفافیت مشترك را به کمک می طلبند، حتی هنگامی که فشار بیش از اندازه است آنها باید راهکار مناسب را برای موقعیت مناسب برگزینند و دانش گسترده به آنها اجازه می دهد که آموزنده و محرک بزرگ باشند.

۲.۱. بیان مسئله

پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی کارکنان، پرسشنامه ای است ۱۲ گویه ای که رایج ترین ابزار اندازه گیری این مفهوم است و اعتبار آن در مطالعات متعدد خارجی تایید شده است (گانگ و همکاران^۲ ۱۹۹۷، شلتون^۳ ۲۰۰۲، سیگال و گاردنر^۴ ۲۰۰۰، کوبرگ و همکاران^۵ همکاران^۶ ۱۹۹۹، دومر^۶ ۲۰۰۱، ماریوس استاندر و سیاستین روتمن ۲۰۰۹). اما بار فرهنگی فرهنگ حاکم بر پرسشنامه اصلی و تفاوت های اجتماعی، فرهنگی و اداری کارکنان سازمان های ایرانی، ضرورت اعتباریابی آن را در سازمان های ایرانی اجتناب ناپذیر می نماید. با توجه به تفاوت های فرهنگی نمی توان دلایل مستندی را پیرامون روایی و اعتبار نسخه پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی کارکنان ارائه نمود مگر آنکه پرسشنامه مزبور در فرایند استاندارد سازی قرار گیرد و بتوان داده های تجربی را پیرامون ویژگیهای روانسنجی پرسشنامه با تاکید بر نسخه فارسی تهیه نمود.

^۱. Sophia Jowett., 2007

^۲. Gange et al

^۳. Shelton

^۴. Siegall and Gardener

^۵. Koberg et al

^۶. Duemer

در پژوهش حاضر به جمع آوری داده های تجربی پیرامون ویژگیهای ابزار روانسنجی مزبور ارائه میگردد.

- آیا پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی کارکنان، دارای ویژگیهای مطلوب روانسنجی است یا خیر؟

باتاکید بر سوال اصلی تحقیق میتوان سوال های فرعی را به شرح زیر عنوان نمود:

- آیا پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی کارکنان، دارای اعتبار مطلوبی است یا خیر؟

- آیا پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی کارکنان، دارای روایی مطلوبی است یا خیر؟

- آیا پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی کارکنان، دارای نرم های کمی-کیفی مطلوبی است یا خیر؟

- عوامل سازنده پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی کارکنان چه می باشد؟

۳.۱. ضرورت و اهمیت

مدیریت و روان شناسی به سختی قابل تمییز از یکدیگر هستند و به مثابه دو پدیده جدانشدنی و مکمل یکدیگر هستند. مدیریت ورزشی به عنوان یکی از رشته های نوین در شاخه های گوناگونی انشعاب یافته است که از جوامع می توان به روان شناسی ورزشی اشاره کرد، مباحث مدیریت ورزشی با روان شناسی ورزشی ارتباط نزدیکی داشته و همواره می توان پیوند این دو رشته علمی را در زمینه مدیریت ورزشکاران نخبه و ایجاد فضای مساعدی در نظر گرفت، شاخه جدیدی از پیوند دو رشته علمی مدیریت ورزشی و روان شناسی بوجود آمده تحت عنوان مدیریت روان شناسی ورزشی^۱ شناخته می شود (زرتشتیان، ۱۳۸۶).

تهیه یک پرسشنامه استاندارد در زمینه توانمندسازی روان شناختی کارکنان (مربیان) این امکان را برای روانشناسان ورزشی فراهم می آورد تا براساس نتایج بدست آمده بتوانند شمای کلی از میزان و نحوه توانمندسازی کارکنان در حیطه روانشناسی کسب نمایند که نتیجه یافته های آنان برای مدیران ورزشی نیز مفید خواهد بود. با توجه به اینکه این پرسشنامه در جامعه روانشناسان ورزشی از مقبولیت بالایی برخوردار است باید نسخه فارسی آنرا تدوین نمود ، تا بتوان بستر مناسبی را برای فراهم سازی ابزارهای مناسب روانشناسی ورزشی ایجاد نماید. یکی

^۱. Management sport psychology

از وظایف بسیار مهم محققان روانشناسی ورزشی استفاده از روشهای علمی برای پاسخ به موضوعات توانمندسازی روان شناختی کارکنان است .

برخی افراد فکر می کنند مربیان معلمانی اند که مهارت های ورزشی را آموزش می دهند و به بازیکنانشان انگیزه می دهند تا بهترین بازی خود را انجام دهند. اما مربیان، معلمان شخصیت نیز هستند و به شاگردان خود انگیزه می دهند تا بهترین رفتار را نشان دهند.

خلق فضای تیمی، به نمایش گذاشتن شخصیت خوب، و شرح و بحث در اعمال اخلاقی جملگی به پرورش شخصیت خوب کمک می کنند، اما این انگیزه یا الهام است که سوخت لازم را برای دگرگونی افراد تامین می کند. گفته شده است:

مربی معمولی حرف می زند،

مربی خوب شرح می دهد،

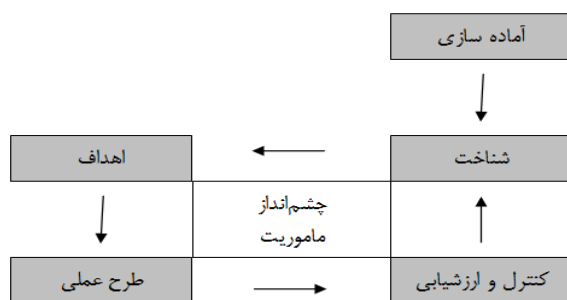
مربی برتر نمایش می دهد،

اما مربی بزرگ انگیزه می دهد و الهام می بخشد (مارتنز، ۲۰۰۴).

از طرفی مهم ترین عامل در پرورش ورزشکاران نخبه و سطح بالا، بهره گیری از مربیان برتر و در سطح جهانی است. اگر مربی از میزان دانش بالایی برخوردار باشد، با انگیزه، حساس به پاسخگویی به نیازهای دیگران و خبره در حل مسئله باشد، محیط آموزشی حاکم باعث بروز موفقیت ورزشکاران می شود. اگر مربی از دانش فنی و تئوری ناکافی برخوردار باشد، فاقد تجربه کافی باشد، دارای انگیزه لازم نباشد، ورزشکار نمی تواند به ظرفیت وجودی خود برسد (بافن بلیر و جکسون، ۲۰۱۰).

در اکثر کشورها، اغلب ایجاد ساختاری در سیستم ورزش برای پرورش و تربیت مربیان سطح بالا و یا یافتن مربیان خوب از کشورهای دیگر امری دشوار است. اما از آنجایی که غلبه بر این چالش به منزله عدم موفقیت در هدف سازمان ورزشی در جهت استفاده از مربیان برتر است، لازم است همانگونه که برنامه هایی جهت تربیت و پرورش ورزشکاران وجود دارد، برای مربیان نیز برنامه هایی در نظر گرفته شود (بافن بلیر و جکسون، ۲۰۱۰).

در راستای تحقق این هدف، سازمان ورزشی باید برنامه راهبردی طولانی مدت اتخاذ نماید. مدیریت راهبردی را می توان از طریق فرآیند ۵- گامی ساده شامل آماده سازی، شناخت، اهداف، برنامه ریزی و ارزشیابی نشان داد (کمی و رابینسون، ۲۰۰۷).



شکل ۱.۱. چرخه مدیریت راهبردی

پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی کارکنان ابزاری است که می تواند در جهت شناخت میزان توانمندی روان شناختی مربیان در سازمان های ورزشی و وضعیت فعلی آنان مورد استفاده قرار گیرد تا با شناسایی مشکلات، کم بودها و کاستی های موجود در مربیان و پس از آن تعیین راه حل های جایگزین بتوان به توانمندسازی آن ها پرداخت، خودکارآمدی را در آنان ارتقاء بخشید و در نتیجه اثربخشی نیروی انسانی و متعاقب آن اثربخشی سازمانی را ایجاد نمود. با توجه به شکل بالا که پنج مرحله توانمندسازی را تصویرسازی کرده است، وجود ابزار شناسایی استاندارد برای استفاده در کشور ضروری به نظر می رسد. با بهره گیری از چنین ابزار ارزشمندی می توان با شناخت مشکلات برای برطرف نمودن آن ها در راستای اهداف سازمان برنامه ریزی کرد. سپس طی مدت زمان مورد نظر آن را اجرا نمود و با ارزشیابی های دوره ای و به منظم اثربخشی برنامه راهبردی را ارزیابی نمود.

با توجه به اینکه این مهم در کشور ما بر عهده کمیسیون روانشناسی ورزشی آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک است، لذا پس از انجام استاندارد سازی پرسشنامه مربوطه، با توجه به اهمیت و رسالت کمیسیون روانشناسی ورزش آکادمی ملی المپیک و کمیسیون روانشناسی ورزش نظام روانشناسی، روانشناسان ورزش و موسسات روانشناسی با کسب مجوز قانونی از نگارنده، به استفاده از این ابزار مزبور پرداخته و میتوانند از آن برای سنجش میزان توانمندی روان شناختی مربیان در تیمهای ورزشی و کسب نتایج مفید استفاده نمایند. لذا این پرسشنامه با کمک به مربیان در کلیه سطوح به ویژه سطح قهرمانی در کامل نمودن ضلع سوم مثلث "عملکرد عالی" که دوضلع دیگر آن (آمادگی جسمانی؛ تکنیک و تاکتیک) همواره مورد توجه مدیران ورزشی، مربیان و ورزشکاران قرار داشته و همیشه سرمایه گذاری های بزرگ مالی و انسانی بر روی آن انجام گرفته است؛ اما ضلع سوم (آمادگی ذهنی و روانی) که کامل کننده و به

فعالیت رساننده دوزلع دیگر محسوب می‌شود، یا مورد غفلت قرار گرفته یا مسیری به اشتباه پیموده است. (اساسنامه آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک)

۴.۱. اهداف تحقیق:

۱.۴.۱. اهداف کلی:

استانداردسازی پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی کارکنان (مربیان) در سازمان های ورزشی المپیک ایران

۲.۴.۱. اهداف اختصاصی:

- شناسایی میزان تجانس درونی نسخه فارسی پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی کارکنان
- شناسایی میزان ضریب ثبات نسخه فارسی پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی کارکنان
- شناسایی میزان روایی محتوی نسخه فارسی پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی کارکنان
- شناسایی میزان روایی سازه نسخه فارسی پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی کارکنان
- شناسایی میزان روایی ظاهری نسخه فارسی پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی کارکنان
- شناسایی میزان روایی ملاکی نسخه فارسی پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی کارکنان