

SID



ابزارهای
پژوهش



سرویس ترجمه
تخصصی



کارگاه های
آموزشی



بلاگ
مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری
STES



فیلم های
آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقالات ISI

آموزش مهارت های کاربردی
در تدوین و چاپ مقالات ISI



روش تحقیق کمی

روش تحقیق کمی



آموزش نرم افزار Word برای پژوهشگران

آموزش نرم افزار Word
برای پژوهشگران

مدیریت مشارکتی در باشگاههای ورزشی

ریحانه شاقلی ۱ و نازنین راسخ ۲

۱. دکترای مدیریت آموزشی، برنامه ریزی و سیاستگذاری، ۲. دکترای مدیریت ورزشی

مقدمه

امروزه سازمانها با احساس نیاز روزافزون به مدیریت مشارکتی مواجه هستند چراکه محیط کار دچار تغییرات سریع گردیده و دانش افراد رو به افزایش است، بنابراین حرکت از سمت کار به صورت انفرادی به سوی کارهای با مبنای تیمی افزایش یافته است [۱]. تحقیقات نشان میدهد که مدیریت مشارکتی راهی است که جنبه های مثبت اخلاقی میان افراد را افزایش می دهد [۲]. به اعتقاد کارشناسان افرادی که از طریق مشارکت یادگیری را انجام می دهند از کارکردن لذت بیشتری می برند. زیرا آنها فعالانه در جریان یادگیری مشارکت کرده و خود را مسئول یادگیری خویش می دانند. به عقیده سوموچ مدیریت مشارکتی مفهوم بیچیده ای است که شامل ابعاد مرتبط و در عین حال متمایز با یکدیگر است و به عنوان عنصر اساسی بهبود در سازمانهای مختلف مورد تایید می باشد [۳] می سیلا معتقد است مدیریت مشارکتی سبک مدیریت فعالی است که به کارکنان اجازه میدهد در حل مسائل مرتبط با کار همکاری داشته باشد [۴]. بر طبق اظهار نظر مارچند قضاوت کارکنان و اعتماد و اطمینان آنها به مدیر از جنبه های مهم مدیریت مشارکتی است ان هنگام که مدیران کارکنان را در تصمیم گیریها شرکت میدهند [۵].

مدیریت مشارکتی باوری است که از گذشته تا به حال وجود داشته است. از پیشگامان این نظریه فردریک تیلور پدر مدیریت علمی است که در جهت افزایش کارایی معتقد به «بهترین روش انجام کار» توسط افراد بود. پس از او فرانک بانکر گیلبرگ و همسرش لیلیان ایولین مولر افرادی بودند که به پیشرفت مدیریت علمی کمکهای قابل توجهی کردند. آنها به تجزیه و تحلیل کارهای بدنی در بازدهی کار کارگران پرداختند و توانستند بازدهی کارگران را در واحد زمان افزایش دهند. هنری گانت با ارایه نمودار گانت به کنترل برنامه ریزی مبادرت کرد. فایول برای مدیریت امور اداری پنج فعالیت یا فرایند را بر شمرده که شامل برنامه ریزی و سازماندهی و هماهنگی و فرماندهی و کنترل بود. اولین مطالعه رسمی در مدیریت مشارکتی مربوط به مری پارکر فالت می باشد او معتقد بود که مدیر باید در ارتباط با کارکنان بیشتر از رفتار ازادمنش (دمکراتیک) بهره گیرد. التون میو، بارنارد، مک گریگور سه فردی بودند که جداگانه نقش موثری در پیشبرد نهضت روابط انسانی ایفا نمودند [۶]. میو تحقیقات خود را در کارخانه هاثورن وابسته به کمپانی وسترن الکترونیک انجام داد و توجه به تفاوتهای فردی و مسایل سازمانی را به عنوان عوامل موثر در افزایش بازدهی کارکنان و انگیزش آنها در سازمان معرفی کرد. تئوری نیاز آبراهام مازلو یکی از تئوریهای عمده در ایجاد انگیزه است. تئوری نیاز مازلو به مدیران کمک میکند تا سطوح مختلف نیاز کارکنان را در زمانهای مختلف درک کند. بر اساس سلسله مراتب نیازها یک مدیر اثربخش باید به نیازهای کارکنان واقف باشد و سعی کند با ارتباط مناسب در جهت برآوردن نیازهای منطقی در جهت تحقق اهداف سازمان تلاش کند. در همین راستا مک گریگور تئوری X و Y را ارائه داد که تئوری Y با مفروضات مدیریت مشارکتی هم خوانی دارد. به عقیده کریس آرگریس یک برخورد و تضاد بین فرد و سازمانی وجود دارد این تضاد ناشی از ناسازگاری موجود بین رشد و توسعه شخصیت و بلوغ فرد از یک طرف و طبیعت ممانعت کننده سازمان از طرف دیگر است. به نظر آرگریس مدیر خوب باید محیطی در سازمان ایجاد کند که در آن کارکنان رشد یابند و از وابستگی به استقلال در کار برسند. اولین تحقیقات منظم مدیریت مشارکتی توسط لیکرت انجام شد [۷]. وی نتایج مطالعات خود را به روی یک پیوستار بر اساس رفتار مدیر با زیر دستان از سیستم یک تا سیستم چهار ارایه کرد. در سیستم ۱ مدیر با زیردستان بر اساس وظیفه مداری صرف رفتار می کند و به آنها هیچ گونه اعتمادی نداشته و سعی می کند با تهدید کارها را بیش ببرد. در سیستم ۴ اعتماد مدیر به زیردستان کامل است و مدیر به نظرات آنها توجه می کند. این سیستم مشارکتی و گروه گرا و دارای بهره وری بالا و هزینه کم است [۸]. نظریه Z که توسط ویلیام اوچی مطرح شد به مشارکت در امر تصمیم گیریها بها میدهد و بر افزایش درجه

اعتماد مدیر به زیردستان در مدیریت مشارکتی تاکید می کند. از طرف دیگر محققان دریافته اند که مدیریت مشارکتی ارتباط مثبت با عوامل گوناگونی چون رضایت شغلی، تعهد سازمانی [۹] عملکرد شغلی [۱۰]، افزایش سطوح اعتماد درون سازمان [۱۱] و [۱۲].

لیکرت از سیستم ۴ به عنوان سیستم ایده ال نام میبرد و معتقد است که سازمانها باید خود را با این سیستم سازگار کنند در این پژوهش با فرض اینکه کارکنان دارای بلوغ کاری و روانی کافی هستند مدیریت مشارکتی بر اساس سیستم چهارم مدیریت لیکرت با توجه به ویژگیهای اعتماد و اطمینان مربی به ورزشکاران، برقراری ارتباط موثر و توجه به مسائل شخصی ورزشکاران تعریف می شود.

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است و اطلاعات با استفاده از نمونه ۱۲۰ نفری از ورزشکاران در ۲۰ باشگاه ورزشی به دست آمده است. در این تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته مدیریت مشارکتی با ۲۲ سوال استفاده شده است. برای تعیین روایی از نظر متخصصان مدیریت و برای پایایی پرسشنامه از روش الفای کراباخ استفاده گردیده است. و با استفاده از نرم افزار SPSS پایایی پرسشنامه مدیریت مشارکتی ۰.۸۶ برآورد شد. برای مقایسه ابعاد مشارکت در بین سطوح تحصیلی مختلف از تحلیل واریانس (آزمون F) استفاده شد.

یافته های تحقیق

بررسی همبستگی ابعاد مختلف مشارکت نشان میدهد که بین دو بعد برقراری ارتباط موثر و توجه به مسائل شخصی ورزشکاران همبستگی بالای ۷۷ درصد وجود دارد این ضریب با سطح ۹۹/۹ درصد اطمینان تایید می شود. بررسی نتایج گویای این واقعیت است که هر چه توجه به مسائل شخصی کارکنان از جانب مدیر باشگاه ورزشی بیشتر شود بستر مناسب برای ایجاد اعتماد و اطمینان نیز افزایش می یابد. همبستگی این دو بعد ۰.۸۶ = است که در سطح $P > 0.001$ معنی دارمی باشد. علاوه بر این توجه به برقراری ارتباط موثر می تواند میزان اعتماد را نیز بهبود دهد. بررسی فراوانی درصدی ابعاد مختلف مشارکت نیز گویای این واقعیت است که ورزشکاران معتقدند بیشترین ابعاد مورد توجه از جانب مربیان باشگاهی بترتیب ۱- برقراری ارتباط موثر با ۷۸,۶ درصد ۲- توجه به مسائل شخصی کارکنان با ۷۵,۶ درصد ۳- اعتماد و اطمینان به ورزشکاران با ۶۲,۴ درصد می باشد که از دیدگاه ورزشکاران میزان بکارگیری آن توسط مدیر باشگاه زیاد ارزیابی شده است.

سایر یافته های تحقیق نشان میدهد که ورزشکاران دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس در همه ابعاد مشارکت نسبت به مدارک تحصیلی لیسانس دارای میانگین بالاتری هستند. ورزشکاران شاغل در برخی ابعاد مشارکت (اعتماد و اطمینان مدیریت باشگاه به ورزشکاران و توجه به مسائل شخصی ورزشکاران) نسبت به سایرین دارای میانگین بالاتری هستند.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به اهمیت و حساسیت نقش مدیریت مشارکتی در باشگاه های ورزشی مربیان بایستی زمینه مناسب را برای مشارکت ورزشکاران از طریق برقراری ارتباط موثر با ورزشکاران فراهم آورند تا انگیزه کافی در فرآیند انجام وظیفه به وقوع بپیوندد علاوه بر این ایجاد جو سازمانی مناسب برای کار گروهی افراد و مشارکت کارکنان در فعالیتهای از طریق اعتماد و اطمینان به ورزشکاران و توجه به مسائل شخصی آنان میتواند در بهبود عملکرد ورزشکاران تاثیر مثبت به جا بگذارد.

با توجه به نتایج بدست آمده در این تحقیق، پیشنهاد میشود مربیان بستر مناسب را برای ارتقا آگاهی و توسعه منابع انسانی بمنظور پیاده سازی هر چه بیشتر مدیریت مشارکتی فراهم آورند. بدیهی است توجه به بیش نیازهای مشارکت از جمله بلوغ فکری ورزشکاران، آمادگی روانی آنان، توجه به ارزشها و... از دیگر مسایل مهم و قابل توجه در این زمینه می باشد که در راستای تحقق اهداف سازمانی و هدایت و توسعه ورزشکاران بایستی مد نظر مربیان باشگاه های ورزشی قرار گیرد.

منابع

- [1] Anderson, N., Burch, G. J. (2003). Measuring person-team fit: development and validation of the team selection inventory. *Journal of managerial psychology*, vol, 19 No, 4 pp. 406-426
- [2] Drucker, Peter F. (2002). *Managing in the next society*. New York: St. Martin's Press.
- [3] Somech, A. (2002). Explicating the complexity of participative management: An investigation of multiple dimensions. *Educational Administration Quarterly*, 38, No 341-371, 3.
- [4] Maisela, T. (1995). Participative management facilitates a productive workplace. *Human Resource Management* 11, No, 5. pp-20
- [5] Marchant, M. P. (1982). Participative management, job satisfaction and service. *Library Journal* 107 No, 8. pp. 782-4.
- [6] Shaghali, Reihaneh. (2011) *Female Teachers and Barriers of Participatory Management*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, Amsterdam: Elsevier. ISI-Cited Publication.
- [7] Shaghali, Reihaneh. (2011) *New approach in participatory Management, concepts and applications*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Amsterdam: Elsevier. ISI-Cited Publication.
- [8] Likert, R. (1967). *The human organization: its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- [9] Shaghali, R. et al. (2014). *A Comprehensive Study: Participation and Commitment in Educational Management*. Pearson publication.
- [10] Lau, C. M & Lim, E. W. (2002). The intervening effects of participation on the relationship between procedural justice and managerial performance. *The British Accounting Review*. 55-78, (1)34,
- [11] Blase, J & Blase, J. (2001). *Empowering Teachers: What Successful Principals Do?* 2nd Ed. (Thousand Oaks, California: Corwin Press, Inc.
- [12] Tschannen-Moran, M. (2001). Collaboration and the need for trust. *Journal of Educational Administration*. 308-331, (4)39,

SID



ابزارهای
پژوهش



سرویس ترجمه
تخصصی



کارگاه های
آموزشی



بلاگ
مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری
STES



فیلم های
آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



تازه های آموزش
آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقالات ISI

آموزش مهارت های کاربردی
در تدوین و چاپ مقالات ISI



تازه های آموزش
روش تحقیق کمی

روش تحقیق کمی



تازه های آموزش
آموزش نرم افزار Word برای پژوهشگران

آموزش نرم افزار Word
برای پژوهشگران