

## عوامل بازدارنده مشارکت ورزشی زنان کارمند شهر اصفهان

دکتر مسعود نادریان جهرمی<sup>۱</sup>، هاجر هاشمی<sup>۲</sup>

۱. استادیار دانشگاه اصفهان

۲. کارشناس ارشد تربیت بدنی

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۶/۴

تاریخ دریافت مقاله: ۸۶/۱۰/۵

### چکیده

این پژوهش، به منظور بررسی عوامل بازدارنده مشارکت ورزشی زنان کارمند شهر اصفهان انجام شده است. روش تحقیق از نوع توصیفی - تحلیلی در شاخه مطالعات میدانی است. جامعه آماری تحقیق را کلیه زنان کارمند در مشاغل دولتی ادارات شهر اصفهان در سال ۱۳۸۵ تشکیل داده‌اند ( $N=17685$ ). نمونه تحقیق بر اساس طبقه‌بندی تصادفی ساده، با دقت ( $B=0/05$ ) و خطای ( $\alpha=0/05$ ) ۴۰۰ نفر به دست آمد ( $n=400$ ). ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته با ۲۷ سؤال ۵ ارزشی بود که پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ  $0/86$  تعیین گردید. عوامل بازدارنده مشارکت ورزشی در شش حوزه (۱) فرهنگی - اجتماعی، (۲) اقتصادی و مالی، (۳) نیروی انسانی متخصص، (۴) نگرش خانوادگی، (۵) تجهیزات و امکانات و (۶) تبلیغات و رسانه‌ها بررسی شد. عدم مشارکت ورزشی به عنوان متغیر وابسته و هر یک از عوامل شش گانه به عنوان متغیرهای مستقل، تحت پوشش برنامه‌های نرم‌افزاری SPSS و SAS (زیر برنامه CATMOD) و استفاده از آزمون مربع کای ( $\chi^2$ ) و ضریب همبستگی کرامر نتایج زیر را در برداشت: بین عدم مشارکت ورزشی زنان کارمند با عوامل فرهنگی اجتماعی، اقتصادی و نگرش خانوادگی رابطه معنادار وجود داشت ( $R=0/248$  و  $P \leq 0/05$ ). نمونه تحقیق، عامل نداشتن وقت به خاطر مشغله‌های کاری با ۷۷ درصد، اولویت دادن کار به ورزش با ۷۴ درصد، عدم وجود مکان‌های ورزشی ایمن در محل کار با ۷۲ درصد و اهمیت ندادن مسئولان به ورزش بانوان کارمند با ۷۰ درصد (از مجموع درصد ارزش‌های بسیار زیاد و زیاد) به عنوان مهم‌ترین موانع ناشی از عدم مشارکت ورزشی برشمردند.

**کلیدواژه‌های فارسی:** مشارکت ورزشی، عوامل بازدارنده، زنان کارمند.

**مقدمه**

تحولات سه دهه اخیر، در بسیاری از جوامع نشان می‌دهد که زنان پست‌های زیادی را در شرکت‌ها، ادارات، سازمان‌ها و سایر مراکز دولتی و خصوصی به‌دست آوردند و همچنان خواستار کسب فرصت‌های برابر با مردان در عرصه‌های اجتماعی هستند. با توجه به اینکه، تعداد زنان تحصیلکرده و متخصص در همه مشاغل روز به روز در حال افزایش است، لذا مشارکت آنان در صحنه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جهش فوق‌العاده داشته است. اما در عین حال زنان برای مشارکت در بسیاری از زمینه‌ها دارای محدودیت‌های جنسیتی هستند. در بسیاری از سازمان‌ها به رغم حقوق و مزایای خوب بازتنبیدگی شغلی، فرسودگی، انگیزه پایین برای انجام وظایف و خستگی کارمندان گزارش شده که در نهایت بهره‌وری پایین و نارضایتی ارباب رجوع و مشتریان را در پی داشته است (۱۹).

زندگی سازمانی با فشارهای روانی، استرس و خستگی ناشی از کار همراه است. در چنین شرایطی، متخصصان علوم رفتاری در سازمان‌ها و ادارات تفریحات ورزشی را به عنوان وسیله‌ای مؤثر و مطلوب برای تأمین تفریح سالم و شادابی و نشاط ذکر می‌کنند تا علاوه بر بالا بردن توان کاری، برای رشد و توسعه جنبه‌های اخلاقی، روانی و اجتماعی افراد نیز مؤثر واقع شود (۲۰). تحقیقات نشان داده است در سازمان‌هایی که و کیفی در ارائه خدمات مربوط به تفریحات ورزشی نارسایی‌های کمی وجود دارد، انحرافات رفتاری نظیر کم‌کاری، بداخلاقی، تعهد پایین، بی‌حوصلگی در انجام کار و اظهار خستگی چشمگیر است (۱۵). به همین دلیل مدیران سازمان‌ها هزینه‌های زیادی را برای مشارکت ورزشی پرسنل تحت سرپرستی خود مصرف می‌دارند. زیرا معتقدند برنامه‌های ورزشی منظم و سازمان‌دهی شده، تأثیرات زیادی در بهبود خدمات سازمان دارد. در جوامع صنعتی کارکردهای ورزش نه تنها در زمینه‌های بهداشت و سلامت و بهبود توان تولیدی جامعه، بلکه به عنوان عاملی اقتصادی و درآمدزا مورد تأکید است (۱۶). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که تفریحات ورزشی منظم کمک می‌کند تا استرس، اضطراب، افسردگی و تنهایی و بی‌حوصلگی که دستاورد زندگی جدید است، کاهش یابد (۱۱). این کارکردها در زنان مهم‌تر است. زیرا میزان افسردگی زنان نسبت به مردان در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه تقریباً دو برابر ذکر شده است، همچنین مشارکت منظم و برنامه‌ریزی شده باعث می‌شود تا ویژگی‌های مهمی همچون عزت نفس، اعتماد و اطمینان و مناسبات اجتماعی بهبود یافته و وضعیت روانی افراد برای انجام کار و وظیفه ارتقا یابد (۵). در هشتمین کنگره ورزش همگانی (۲۰۰۰) که در شهر کبک کانادا برگزار شد (Sport for all)، نیاز فوری به ارائه یک طرح جامع در مورد تغییر شیوه زندگی و گنجاندن ورزش در برنامه

زندگی برای تأمین نیازهای حرکتی و آمادگی جسمانی مورد تأکید قرار گرفت (۱۸). از آنجا که زنان نیمی از منابع انسانی مؤثر در توسعه جوامع را تشکیل می‌دهند، لذا در برنامه‌های توسعه اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی باید راه‌های استفاده بهتر از توانایی‌ها و استعدادهاى آنان را هموار ساخت تا امکان حضور مؤثر آنها در فرایند توسعه پایدار در زمینه‌های مختلف اجتماعی میسر شود و زمینه مشارکت مؤثر آنان در توسعه فرهنگی فراهم آید (۲). با بالا رفتن نرخ اشتغال زنان به منظور استفاده بهینه از توانایی‌ها و تخصص آنها، ایجاد می‌کند تا امنیت روحی - روانی و جسمی ایشان با ارائه فعالیت‌های مفرح جسمانی و تفریحات ورزشی منظم و برنامه‌ریزی شده برای ارتقای سلامتی، شادابی و نشاط و توان جسمی آنان تأمین گردد. در خانواده‌هایی که زن کارمند است خواه به صورت تمام‌وقت و یا نیمه وقت، معمولاً تقسیم کار به صورتی نامتعادل صورت می‌گیرد. وجود وقت آزاد برای زنانی که کار تمام وقت دارند، به میزان هفت ساعت در تعطیلات آخر هفته گزارش شده است، در حالی که همین وقت برای شوهرانشان معادل ده ساعت است (۶). تحقیقات نشان می‌دهد که نوع شغل، تعیین‌کننده میزان ساعات فراغت اشخاص است و ماهیت زندگی شغلی هر شخص ماهیت الگوی گذران اوقات فراغت او را تعیین می‌کند. اما میزان نیاز به برنامه‌های ورزشی و انتخاب نوع فعالیت جسمانی، بستگی به عوامل زیادی دارد که قابل بررسی است (۵). بررسی‌ها نشان می‌دهد که شیوه زندگی بی‌تحرك، از مهم‌ترین علل مرگ و میر، بیماری و ناتوانی در جهان شمرده شده است. تحقیقات سازمان جهانی بهداشت (۲۰۰۲) آمار بالایی (۸۵-۶۰ درصد) از وجود جمعیت دارای زندگی بی‌تحرك گزارش کرده است (۱۹). عدم تحرك كافی، باعث افزایش چاقی و بیماریهای قلبی عروقی و در نتیجه افزایش هزینه‌های درمانی می‌شود که این موضوع مدیران سازمان‌ها را به عکس‌العمل واداشته است. یافته‌های اخیر بال و کرگر<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) نیز مؤید همین امر و گویای وجود بیش از ۳۰ درصد از افراد در جوامع صنعتی است که دچار اضافه وزن اند (۱۷). از آنجایی که زنان بیشتر در مشاغل استخدام می‌شوند که شغل آنها تحرك جسمانی چندانی را به همراه ندارد، مثل کارمندان اداری، امور دفتری و منشی‌ها، و مشاغل که دارای محیط شغلی خسته‌کننده از نظر فکری و روحی است مانند: کارمندان کتابخانه‌ها و آزمایشگاه‌ها (۵) ضروری است چاره‌ای برای به تحرك واداشتن و وارد کردن فرهنگ ورزش در زندگی آنها اندیشیده شود تا با افزایش سطح مشارکت ورزشی آنان، سلامتی و شیوه یک زندگی فعال همراه با نشاط و رفاه جسمی و روحی به آنها هدیه گردد.

شناسایی موانعی که برسر راه مشارکت ورزشی زنان وجود دارد می‌تواند کمک شایانی به رفع آنها و ارائه راهکارهای مؤثری در زمینه بالابردن مشارکت در فعالیت‌های ورزشی نماید. پژوهشگران عوامل بازدارنده متعددی را شناسایی کرده و راه‌های کنترل و مهار کردن این موانع را نیز ارائه داده‌اند. نتایج مطالعات نشان می‌دهد موانعی مثل محدودیت‌های فرهنگی، کنترل شدید خانواده، کمبود وقت، عدم دسترسی به امکانات، نداشتن پول، نبود مکان ورزشی مناسب، نداشتن یک همراه، احساس ناامنی، تجارب منفی، تنبلی، عدم آگاهی و مشکلات جسمی یا روانی، رایج‌ترین عواملی هستند که به عدم مشارکت دامن می‌زنند (۲، ۶، ۸، ۱۴، ۲۲). کرافورد و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) موانع مذکور را با توجه به درجه اهمیت در هرمی قرار داده و نظریه مدل هرمی موانع ارائه شده است (۱۳). آنان موانع را به سه دسته: درون فردی<sup>۲</sup> - بین فردی<sup>۳</sup> و ساختاری<sup>۴</sup> تقسیم‌بندی کردند. در تحقیقات دیگری که در همین زمینه توسط مانل و هابارد<sup>۵</sup> (۲۰۰۱) روی کارمندان تمام وقت انجام شد، همین دسته‌بندی در موانع به چشم می‌خورد، ضمن آنکه نتایج نشان می‌دهد نه علاقه و نه عدم آگاهی هیچ یک مانع مشارکت افراد مورد مطالعه نبوده‌اند، بلکه ساختارهای اجتماعی و محدودیت‌های فرهنگی از مهم‌ترین عوامل عدم مشارکت اشاره شده است (۱۵). تأثیر عوامل دموگرافیکی بر موانع مشارکت در ورزش‌های تفریحی توسط آمپوفو<sup>۶</sup> (۲۰۰۳) نشان داد (الف) مردان به طور معنادارتری بیش از زنان با مانع مواجه‌اند ب (گروه سنی بالای ۴۶ سال نسبت به سایر گروه‌های سنی کمتر در تفریحات ورزشی شرکت می‌کنند ج) متأهلان نسبت به افراد مجرد با مانع بیشتری روبه‌رو هستند د) افراد دارای تحصیلات کمتر موانع بیشتری نسبت به افراد با تحصیلات بالاتر داشته‌اند، و ه) افراد دارای شغل آزاد یا بی‌کار نسبت به شاغلان با موانع بیشتری مواجه‌اند (۹). کوهن و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۰۶) نیز در تحقیقی روی دانش‌آموزان، بعد مسافت خانه تا مدرسه را از عوامل کاهش مشارکت ورزشی آنان عنوان کرده‌اند (۱۰).

تحقیقات زیادی در ایران در خصوص موانع مشارکت ورزشی انجام شده است. جامعه آماری این مطالعات را عموماً زنان، دانش‌آموزان و دانشجویان تشکیل می‌دادند. نتایج این تحقیقات حاکی از وجود عواملی نظیر نداشتن علاقه و مشکلات فرهنگی اجتماعی با فراوانی عوامل مذکور در

- 
1. Crawford et al
  2. Interpersonal
  3. Interpersonal
  4. Structural
  5. Manell & Hubbard
  6. Ampofo
  7. Cohen et al

دختران نسبت به پسران (۳)، کمبود وقت، عادت نداشتن و نبود امکانات (۶ و ۷) و همچنین اهمیت دادن به تکالیف درسی نسبت به ورزش، بی‌حوصلگی، اشتغال در خانه، نبودن اماکن مناسب ورزشی، کمبود امکانات در محل زندگی، مشکلات اقتصادی خانواده و مشکلات دوران قاعدگی (۶ و ۷) است. همچنین تأثیر نقش رسانه‌ها در علاقه‌مندی و گرایش به ورزش نیز مهم‌ترین نکته مورد توجه دانشجویان دختر عنوان شده است (۸). مشکل‌گشا (۱۳۸۵) نیز موانع درون فردی (نداشتن علاقه، ناآگاهی، مشکلات فردی - روانی) را مرتبط با انگیزه فرد و مؤثر بر میزان مشارکت در ورزش عنوان کرد (۵). همچنین کشکر (۱۳۸۵) با تأکید بر همگانی کردن ورزش به عنوان یک اولویت، آن را منشأ تأثیرات سودمندی بر ابعاد فرهنگی، آموزشی، تربیتی، اقتصادی، اجتماعی، بهداشتی و درمانی افسار مختلف مردم می‌داند (۴). لذا بنابر ضرورت، این تحقیق با هدف قرار دادن جامعه زنان کارمند به عنوان گروهی که با تلاش و کوشش مضاعف هم بار مسئولیت زندگی و تحکیم بنیان خانواده و هم مسئولیت ناشی از حرفه و شغل اجتماعی را بر دوش دارند، اقدام به شناسایی موانع بازدارنده مشارکت ورزشی این قشر از جامعه کرده است. باشد که با سیاست‌گذاری‌های هدفمند و مدون راه‌های مقابله با موانع مذکور در جهت حضور هر چه بیشتر زنان کارمند در عرصه ورزش فراهم آید.

### روش‌شناسی تحقیق

تحقیق از نوع توصیفی و از شاخه تحقیقات میدانی بوده است. جامعه آماری پژوهش، کلیه زنان کارمند در ادارات دولتی شهر اصفهان بوده‌اند که طبق آماری که از کارگزینی ادارات در سال ۱۳۸۵ اخذ شد، ۱۷۶۸۵ نفر گزارش شده‌اند. نمونه آماری تحقیق با نمونه‌گیری براساس طبقه‌بندی تصادفی ساده با دقت (B = ۰/۰۵) و خطای (α = ۰/۰۵) به تعداد ۴۰۰ نفر بود. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه محقق ساخته بوده که در آن علاوه بر اطلاعات جمعیت شناختی به شکل توصیفی و دو ارزشی، نظر پاسخگویان راجع به عوامل بازدارنده مشارکت ورزشی از طریق ۳۱ گویه ۵ ارزشی سنجیده شد. در این پرسشنامه، میزان مشارکت زنان در ورزش را با سؤال "آیا در حال حاضر ورزش می‌کنید؟ با دو ارزش "بله-خیر" با عوامل ۶ گانه مورد بررسی قرار گرفت. پرسشنامه اولیه با مطالعات مستمر، استفاده از تحقیقات داخلی و خارجی انجام شده در این زمینه و بهره‌گیری از متون تخصصی با ۴۶ سال طراحی و با نظر استادان و کارشناسان و متخصصان در نهایت با ۳۱ گزینه تنظیم شد. پس از کسب روایی صوری در نهایت با کسب ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ از نظر پایایی نیز مناسب تشخیص داده شد.

### نتایج تحقیق

جدول ۱. توصیف داده‌های مربوط به عوامل بازدارنده فرهنگی - اجتماعی

و تعیین اولویت آنها بر اساس میانگین

اولویت	انحراف معیار	میانگین	درصد پاسخ‌ها (بسیار زیاد)	شاخص
۱	±۱/۱	۴/۱۳	٪۷۶/۹	نداشتن فرصت ورزش کردن به خاطر مشغله کاری زیاد
۵	±۱/۳	۳/۸۰	٪۶۵/۹	ارائه فعالیت‌های ورزشی در وقت‌های نامناسب
۳	±۹/۲	۳/۹۸	٪۷۲/۲	نبود فضاهای ورزشی ایمن در اداره یا سازمان محل کار
۸	±۱/۳	۲/۸۰	٪۲۹/۳	علاقه نداشتن به برنامه‌های ورزشی موجود برای کارمندان زن
۱۰	±۱/۲	۲/۲۵	٪۱۸/۰	نگرش نامناسب همکاران به ورزش بانوان
۷	±۹/۴	۳/۳۱	٪۵۱/۶	نداشتن یک همراه برای شرکت در فعالیت‌های ورزشی
۹	±۱/۳	۲/۵۰	٪۲۵/۱	قید و بندهای مذهبی، فرهنگی و اجتماعی
۲	±۱/۲	۴/۰۷	٪۷۴/۲	اولویت دادن کار به ورزش
۴	±۱/۲	۳/۹۵	٪۷۰/۱	اهمیت ندادن مسئولان اداره به ورزش بانوان کارمند
۶	±۸/۳	۳/۵۰	٪۵۴/۰	عدم انجام مسابقات ورزشی بین کارمندان زن

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد نداشتن فرصت ورزش کردن به خاطر مشغله‌های کاری زیاد با میانگین ۴/۱۳، دارای اولویت اول، اولویت دادن کار به ورزش با میانگین ۴/۰۷، دارای اولویت دوم و نگرش نامناسب همکاران به ورزش بانوان با میانگین ۲/۲۵، دارای اولویت دهم است.

جدول ۲. توصیف داده‌های مربوط به عوامل بازدارنده اقتصادی و تعیین اولویت آنها بر اساس میانگین

اولویت	انحراف معیار	میانگین	درصد پاسخ‌ها (بسیار زیاد)	شاخص
۲	±۱/۲	۳/۶۷	٪۶۸/۴	بالابودن هزینه ورودی اماکن ورزشی
۱	±۸/۸	۳/۹۵	٪۷۴/۶	عدم حمایت مالی سازمان از ورزش بانوان کارمند
۳	±۹/۳	۳/۰۲	٪۵۹/۲	هزینه کردن بودجه ورزش در جاهای دیگر
۴	±۱/۱	۳/۰۰	٪۵۱/۸	درآمد پایین کامندان

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد، عدم حمایت مالی سازمان یا اداره محل کارشان از ورزش بانوان

کارمند با میانگین ۳/۹۵، در اولویت اول و درآمد پایین کارمندان با میانگین ۳/۰۰، در اولویت چهارم قرار دارد.

جدول ۳. توصیف داده‌های مربوط به عوامل بازدارنده نیروی متخصص و تعیین اولویت آنها بر اساس میانگین

اولویت	انحراف معیار	میانگین	درصد پاسخها (بسیار زیاد)	شاخص
۴	±۱/۱	۳/۶۷	٪۶۸/۴	توزیع نامناسب مربی برای ورزش‌های مورد علاقه کارمندان
۵	±۱/۳	۳/۳۶	٪۶۱/۶	بروز مشکلات جسمانی بر اثر تمرینات غیرعلمی
۱	±۰/۹۳	۴/۰۲	٪۸۱/۲	کمبود مربیان زن کارآموده
۲	±۰/۹۸	۳/۹۴	٪۷۶/۸	آشنا نبودن مربیان زن با علوم و فنون نوین ورزشی
۳	±۱/۲	۳/۷۳	٪۷۳/۳	مناسب نبودن فعالیت‌های ورزشی ارائه شده با نیاز شرکت کنندگان

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد، کمبود مربیان زن کارآموده ماهر با میانگین ۴/۰۲، دارای اولویت اول و بروز مشکلات جسمانی بر اثر تمرینات غیر علمی با میانگین ۳/۶۳، دارای اولویت پنجم است.

جدول ۴. توصیف داده‌های مربوط به عوامل بازدارنده مربوط به نگرش خانواده و تعیین اولویت آنها بر اساس میانگین

اولویت	انحراف معیار	میانگین	درصد پاسخها (بسیار زیاد)	شاخص
۳	±۱/۰	۱/۶۱	٪۶۸	ممانعت والدین از شرکت در فعالیت‌های ورزشی
۴	±۰/۹	۱/۵۷	٪۶۵/۷	نگرش منفی شوهر نسبت به فعالیت‌های ورزشی
۲	±۱/۳	۲/۴۷	٪۶۹/۹	عدم توافق خانواده در مورد ساعات پیشنهادی فعالیت‌های ورزشی
۱	±۱/۴	۲/۴۶	٪۷۲/۰	موافق نبودن خانواده با حضور در اردوها یا سفرهای ورزشی

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد، موافق نبودن خانواده با حضور در اردوها یا سفرهای ورزشی با میانگین ۲/۴۶، دارای اولویت اول و نگرش منفی شوهر نسبت به فعالیت‌های ورزشی با میانگین ۱/۵۷، دارای اولویت چهارم می‌باشد.

## جدول ۵. توصیف داده‌های مربوط به عوامل بازدارنده مربوط به امکانات

## و تعیین اولویت آنها بر اساس میانگین

الویت	انحراف معیار	میانگین	درصد پاسخها (بسیارزیادوزیاد)	شاخص
۵	$\pm 1/3$	۲/۹۶	٪۳۳/۵	نداشتن آگاهی از اماکن ورزشی مناسب بانوان
۴	$\pm 1/2$	۳/۸۴	٪۶۴/۹	کمبود اماکن ورزشی در محل سکونت
۲	$\pm 1/1$	۳/۹۶	٪۷۱/۹	کمبود وسائل ورزشی مورد نیاز
۳	$\pm 1/3$	۳/۸۹	٪۶۹/۵	مشکل ایاب و ذهاب جهت استفاده از اماکن ورزشی
۱	$\pm 1/1$	۴/۲۴	٪۷۸/۵	نبودن تشکیلات ورزشی در محل کار

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد، نبودن تشکیلات ورزشی در محل کار با میانگین ۴/۲۴ دارای اولویت اول، و آگاهی نداشتن از اماکن ورزشی مناسب بانوان بامیانگین ۲/۹۶، دارای اولویت پنجم است.

## جدول ۶. توصیف داده‌های مربوط به عوامل بازدارنده مربوط به رسانه‌ها

## و تعیین اولویت آنها بر اساس میانگین

اولویت	انحراف معیار	میانگین	درصد پاسخها (بسیارزیادوزیاد)	شاخص
۲	$\pm 1/4$	۳/۰۱	٪۳۷/۷	ضعف اطلاع رسانی اداره، مانع آگاهی یافتن به موقع از فعالیت‌های ورزشی ارائه شده است
۳	$\pm 1/3$	۲/۹۳	٪۳۵/۶	پوشش نامناسب خبرگزاریها از ورزش بانوان به‌ویژه کارمندان
۱	$\pm 1/3$	۳/۶۵	٪۶۳/۰	نبودن برنامه‌های تلویزیونی ورزشی زنان به‌ویژه کارمندان

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد نبودن برنامه‌های ورزشی مخصوص کارمندان در تلویزیون با میانگین ۳/۶۵ اولویت اول، ضعف اطلاع رسانی اداره که مانع آگاهی یافتن به موقع از فعالیت‌های ورزشی ارائه شده است بامیانگین ۳/۰۱ اولویت دوم، و پوشش نامناسب خبرگزاریها از ورزش بانوان به خصوص کارمندان بامیانگین ۲/۹۳، دارای اولویت سوم است.



جدول ۷. تحلیل آماری رابطه عوامل شش گانه تحقیق با میزان عدم مشارکت ورزشی

ضریب کرامر	سطح معناداری	درجه آزادی	مربع کای	آماره فرضیه آزمون
۰/۲۱۵	۰/۰۰۲	۲	۱۲/۴۸۹	نبودن رابطه بین عدم مشارکت ورزشی با عوامل فرهنگی اجتماعی
۰/۱۷۸	۰/۰۳۵	۴	۱۰/۳۱۴	نبودن رابطه بین عدم مشارکت ورزشی با عوامل اقتصادی
۰/۱۵۴	۰/۱۴۵	۴	۶/۸۳۰	نبودن رابطه بین عدم مشارکت ورزشی با عوامل مربوط به نیروی متخصص
۰/۲۱۲	۰/۰۱۱	۳	۱۱/۰۴۶	نبودن رابطه بین عدم مشارکت ورزشی با عوامل مربوط به نگرش خانواده
۰/۱۳۵	۰/۲۲۲	۴	۵/۷۱۱	نبودن رابطه بین عدم مشارکت ورزشی با امکانات
۰/۰۹۶	۰/۵۹۲	۴	۲/۷۹۹	نبودن رابطه بین عدم مشارکت ورزشی با تبلیغات رسانه‌ها

نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد، بین عدم مشارکت ورزشی زنان و سه عامل فرهنگی-اجتماعی، نگرش خانواده و عوامل اقتصادی، رابطه معنادار وجود دارد. میزان (شدت) رابطه برای عوامل مذکور به ترتیب برابر است با: ۰/۲۱۵، ۰/۲۱۲ و ۰/۱۷۸ ( $P < ۰/۰۵$ ). محقق سطوح بسیار زیاد یا خیلی کم را، به طوری که کمتر از ۲۵-۳۰ درصد خانه‌ها فراوانی مورد انتظارشان کمتر از ۵ نباشد، ادغام کرده است.

### بحث و نتیجه‌گیری

زندگی سازمانی با فشارهای روانی، استرس و خستگی ناشی از کار همراه است. در چنین شرایطی متخصصان علوم رفتاری در سازمان‌ها و ادارات، تفریحات ورزشی را به عنوان وسیله ای مؤثر و مطلوب برای تأمین تفریح سالم، شادابی و نشاط ذکر می‌کنند تا ضمن بالا بردن توان کاری، برای رشد و توسعه جنبه‌های اخلاقی، روانی و اجتماعی افراد نیز مؤثر واقع شود. اما زنان در سازمان‌ها برای مشارکت در بسیاری از زمینه‌ها به ویژه در برنامه‌ها و فعالیت‌های ورزشی با محدودیت‌های جنسیتی مواجه‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین عدم مشارکت ورزشی زنان و عوامل فرهنگی-اجتماعی، نگرش خانواده و عوامل اقتصادی رابطه معنادار وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق نشان می‌دهد عوامل فرهنگی-اجتماعی بیشترین تأثیر را در عدم مشارکت ورزشی زنان دارد. مشغله کاری زیاد، اولویت قرار دادن کار نسبت به ورزش،

قیدوبندهای اجتماعی- فرهنگی، نگرش نامناسب همکاران به ورزش زنان و اهمیت ندادن مدیران به ورزش زنان از جمله عواملی هستند که مشارکت ورزشی زنان را با مشکل مواجه می‌کنند. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات مشکل‌گشا (۱۳۸۴) همخوانی دارد. نتایج بالا همچنین با تحقیقات کوهن و همکاران (۲۰۰۶) مبنی بر اینکه در بسیاری از جوامع حتی جوامع توسعه یافته فرصت‌های زنان برای مشارکت ورزشی کمتر از مردان می‌باشد، همسو است. زنان نمی‌توانند آزادانه و با امنیت در پارک‌ها و محیط‌های عمومی ورزش کنند (۱۰). آنها از کنترل شدید اعضای خانواده و بایدها و نبایدهای ایشان ناراحت هستند (۵). بررسی‌ها نشان می‌دهد در ادارات و سازمان‌ها تعداد زنان به مراتب کمتر از مردان است و بسیاری از مدیران در سازمان‌ها نیز تمایلی به مشارکت ورزشی آنان ندارند. به علاوه مسئولیت مضاعف زنان در خانه و اداره، ساختار اجتماعی و فرهنگی جامعه و همچنین کنترل شوهران، محدودیت‌های زیادی را برای مشارکت ورزشی زنان ایجاد کرده است. این نتایج با یافته‌های مشکل‌گشا (۱۳۸۴)، کرافورد و همکاران (۱۹۹۳) و آمپوفو (۲۰۰۳) همسو است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که عدم حمایت مالی سازمان‌ها از فعالیت‌های ورزشی زنان در محل کار و بالابودن هزینه‌های ورودی اماکن ورزشی یکی دیگر از عوامل بازدارنده مشارکت ورزشی است. نتایج بسیاری از تحقیقات از جمله: ایزوآهولا (۱۹۹۹)، سازمان جهانی بهداشت (۲۰۰۲) و متخصصان منابع انسانی از چنین سیاست‌هایی حمایت نمی‌کنند. در بسیاری از کشورها، برنامه‌هایی مدون و سازمان یافته و حتی رایگان برای مشارکت در ورزش‌های آموزشی و تربیتی برای همه اقشار جامعه طراحی و تبلیغ می‌شود. سازمان‌ها نیز برای ارتقای سطح سلامت و بهداشت روانی و جسمانی کارکنان خود برنامه ورزش‌های آموزشی و تفریحی را در اولویت قرار داده‌اند. حتی سازمان‌ها و انجمن‌های مدافع حقوق کارگران و کارمندان و مجالس قانون‌گذاری در این موارد قوانین حمایتی به تصویب رسانده‌اند. این مهم هنوز در کشور ما جایگاه اصلی خود را پیدا نکرده است. بسیاری از مدیران تمایل دارند بودجه‌های ورزشی را در سایر جاها که از نظر آنان با اهمیت‌تر است هزینه کنند که البته این اشتباه بزرگی است. پاسخگویان معتقدند نیروهای متخصص و کارآمد در حوزه ورزش زنان بسیار کم است که با تحقیق برقرار (۱۳۸۴) همخوانی دارد.

از آنجایی که توسعه ورزش زنان در کشور ما به تازگی صورت گرفته، لازم است مراکز آموزشی نسبت به پرورش و تربیت مربیان زن واجد شرایط اقدام کنند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد، بخش عمده‌ای از عدم مشارکت زنان در فعالیت‌های ورزشی مربوط به نگرش خانواده است. نگرش منفی و عدم تمایل شوهران نسبت به حضور زنان در فعالیت‌های ورزشی، ممانعت برخی از والدین از شرکت زنان و دختران در ورزش و مسافرت‌های ورزشی از مهم‌ترین عوامل بازدارنده

مشارکت ورزشی زنان در برنامه‌های ورزشی محسوب می‌شود که با تحقیق مشکل گشا همسو است. نتایج این مطالعه تحقیقی نشان می‌دهد که مدیران برای مشارکت هرچه بیشتر زنان در برنامه‌ها و فعالیت‌های ورزشی می‌بایست مجموعه‌ای از عوامل به هم پیوسته را مورد توجه قرار دهند. عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (مانند میزان درآمد ماهیانه، محدودیت‌های اجتماعی، آداب و رسوم، حمایت‌های سازمانی و وسایل و امکانات) در مشارکت ورزشی دخالت دارند. البته میزان اثرگذاری هر کدام از عوامل نیازمند تحقیقات بیشتر است. بدیهی است عوامل فرهنگی با عوامل اقتصادی یا عوامل خانوادگی، تبلیغات و زیرساخت‌های ورزش با هم مرتبطاند و هر کدام بر مشارکت ورزشی تأثیر دارند. نگرش سیستمی هم این موضوع را تأیید می‌کند. مدیران و مسئولان ادارات و سازمان‌ها می‌بایست در نگرش خود نسبت به کارکردهای ورزش به ویژه برنامه‌های مربوط به ورزش‌های آموزشی و تفریحی در ادارات بازنگری کنند و از برنامه‌های ورزش کارمندان به ویژه زنان حمایت نمایند. خوشبختانه قوانین مصوب در این زمینه وجود دارد اما در بسیاری مواقع به درستی اجرا نمی‌شود. مدیران می‌توانند با انجام تدارک وسایل و امکانات و همچنین فرایندهای تشویقی، زمینه مشارکت کارمندان زن را در برنامه‌های ورزشی فراهم کنند.

### منابع:

۱. بهشتی، ملوک‌السادات (۱۳۷۷). تلاش برای افزایش فعالیت‌های علمی زنان ایران. مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
۲. برقرار، مریم (۱۳۸۴). بررسی وضعیت نیروهای متخصص در سازمان‌های ورزشی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.
۳. سلامی، فاطمه؛ نوروزیان، منیژه و میرفتاح، فاطمه (۱۳۸۳). توصیف موانع شرکت بانوان در فعالیت‌های ورزشی. پژوهش‌کده تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
۴. کشکر، سارا (۱۳۸۵). تجزیه و تحلیل عوامل بازدارنده زنان از مشارکت در فعالیت‌های ورزشی تفریحی شهر تهران. پایان نامه دکتری، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
۵. مشکل‌گشا، الهام (۱۳۸۵). موانع مشارکت ورزشی زنان و ارتباط آنها با انگیزه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

۶. موسوی، سید جلال (۱۳۸۰). بررسی تأثیر ورزش بر فشار روانی کارمندان و اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، منطقه ۳ کشور و ارائه الگوی برنامه تمرینی. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران.
۷. نادریان جهرمی، مسعود (۱۳۸۴). مباحثی در جامعه‌شناسی ورزشی. انتشارات هنرهای زیبا، اصفهان.
۸. هیوود، لس و همکاران (۱۳۸۰). *اوقات فراغت*. ترجمه محمد احسانی، انتشارات امید دانش.
9. Ampofo – Boateng , K . Yen,M.,& Barnabas,V.( 2003 ).The influence of demographic variable in factors that constrain recreational sport participation in Malaysia . *Annals of Leisure Research* , 6 ( 4 ) ,362-75 .
10. Cohen .D.A,Ashwood,S,Scott,M.,Overton.A.,Evenson.K.R. Woorhees,c.c, Bedimo-Rung,A.,&MC kenzie,T.L.(2006).*Journal of physical Activity Health*,3( 1 ) , S 129 – S 138 .
11. Crawford ,D.,Sackson ,E., & Godbey ,G.( 1991 ).A hierachical model of leisure constraints . *Leisure Sciences*, 13 , 309-320 .
12. Jane Allan (1999). *How to develop your personal management skills*, penguin Books ltd.
13. Iso-Ahola,S. ( 1999 ) .Motivational foundations of leisure . In E.L.jackson & T.L.Burton ( Eds. ) , *Leisure studies : prospects for the twenty – First century* ( pp. 35-51 ) .
14. Jackson,E. , Crawford,D.,& Godbey , G. ( 1993 ) . Negotiation of Leisure constraints . *Leisure Sciences* , 15,1-12 .
15. Mannel ,R,C & Hubbard,J. ( 2001 ). Testing Models of the leisure constraint Negotiation process in a corporate Employee Recreation setting , *Human Resources services & Department of Recreation and Leisure studies* , University of Waterloo .
16. Morse, J.J. and young, D.F (1993). Personality development and task chocis; Asystems view. *Human Relations*, 26(3), 307-324.
17. Canadian Fitness and Lifestyle Institute (2001) *physical Activity Monitor* .
18. CAAWS ( 200۲) “Attends the world sport for all”congress, <http://www.caaws.ca/leadership/seminars/sportall-may19.htm>.

19. Roberts, G., Seldon, G., Parks, K. (2004). Human Resource Management : u.s. small business administration. University of georgia Athens
20. Schuler, R.S, and Jackson, S.E (2003) Human Resource management: Positioning for the 21st century (8<sup>th</sup> ed). Minneapolis: west.
21. Statistics Canada, 2000 National survey on Giving , Volunteering and participation. [http://www.givingandvolunteering . ca/ pdf/n-2000-hr-ca.pdf](http://www.givingandvolunteering.ca/pdf/n-2000-hr-ca.pdf)

