

راه کارهای توسعه منابع انسانی ورزش ژیمناستیک

یعقوب بدری آذرین^۱، حسین طالبیان نیا^۲، علی سلمانی^۳

تاریخ دریافت: ۹۰/۰۲/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۰/۰۱/۲۸

چکیده

هدف از تحقیق حاضر ارائه راه کارهای مناسب برای توسعه منابع انسانی ورزش ژیمناستیک است. این تحقیق توصیفی است و اطلاعات آن با پرسشنامه‌ای جمع‌آوری شد که روایی آن سنجیده و پایایی آن با آلفای کرونباخ (۰/۸۳) تأیید شده بود. تعداد نمونه آماری در این تحقیق ۷۶ نفر و برابر با جامعه آماری بود. نتایج این تحقیق نشان داد عوامل جذب، آموزش، ارتقاء و پرورش، حفظ و نگهداری نیروی انسانی در توسعه منابع انسانی ژیمناستیک تأثیرگذار است. همچنین در تجزیه و تحلیل به روش تحلیل عاملی مشخص شد عوامل مرتبط با حفظ و نگهداری با واریانس عامل ۱۴/۲۱ بیشترین تأثیر را در توسعه منابع انسانی ژیمناستیک دارند. با اتکاء به نتایج این تحقیق باید برنامه‌ریزی‌ها بیشتر بر حفظ، نگهداری، ارتقاء و پرورش منابع انسانی ژیمناستیک تأکید داشته باشند تا موجب افزایش تعداد و ماندگاری مربیان، داوران و ورزشکاران در این ورزش شوند.

واژگان کلیدی: منابع انسانی، توسعه، ورزش، حفظ و ارتقاء.

Email: badriazarin@gmail.com

۱. دانشیار دانشگاه تبریز (نویسنده مسئول)

۲. استادیار دانشگاه امام حسین (ع)

۳. کارشناس ارشد دانشگاه تبریز

مقدمه

پدیده تربیت بدنی و ورزش به‌عنوان واقعیتی اجتماعی در ساختار جوامع مختلف بشری وجود داشته و با شتاب هر چه بیشتر در حال رشد و توسعه و تکامل است (۱۴). توسعه ورزش از موضوعات مهم در توسعه ملی است. توسعه در ورزش نیز شبیه دیگر زمینه‌ها در محورهای مختلفی روی می‌دهد (۷). برای رشد ورزش باید ورزش را عمومی کرد و به باشگاه‌ها کمک کرد تا افراد بیشتری را ثبت نام کنند و کیفیت آموزش را ارتقاء بخشند (۱۶). در سند طرح جامع توسعه ورزش کشور، محورهای مختلفی برای توسعه ورزش در نظر گرفته شده است. در این سند، طرح توسعه منابع انسانی جایگاه ویژه‌ای دارد (۴). تربیت بدنی و ورزش با تقویت و پرورش ابعاد گوناگون انسان در زمینه‌های اعتقادی، عملکردی، جسمی، مهارتی، عاطفی، فرهنگی و اجتماعی نقشی بسیار مهم و حیاتی در زندگی بشر دارد. علمای رشته‌های مختلف علوم انسانی و علوم زیستی هر کدام به فراخور حال بر این ضرورت و اهمیت تأکید کرده‌اند (۲). اغلب کشورهای پیشرفته دنیا با به‌کارگیری جدیدترین دستاوردهای علمی و با سرمایه‌گذاری فراوان در این زمینه سعی در ارتقاء سطح سلامت عمومی و ورزش قهرمانی جامعه دارند (۱۰). با روند رو به رشد رقابت‌های قهرمانی و با گسترش تمامی طبقات اجتماعی در ورزش و تعدد مشاغل ورزشی نیاز به مدیریت در قلمرو ورزش پیش از پیش احساس می‌شود (۲). دبور در کتاب مبانی تربیت بدنی و ورزش معتقد است ورزش به تجارتي عظیم تبدیل شده است؛ در نتیجه به افراد تعلیم‌دیده در زمینه مدیریت ورزشی نیاز است (۱۲). گسترش ورزش و ایجاد تحرک در جوامع شهری به دلایل متعددی ضرورت محسوب می‌شود و باید در برنامه‌ریزی همه‌جانبه توسعه انسانی، اجتماعی و اقتصادی و به کلامی دیگر توسعه پایدار لحاظ شود (۱). توسعه منابع انسانی برگ برنده سازمان‌های موفق است. این سازمان‌ها بخش مهمی از اهداف خود را به رشد و توسعه نیروی انسانی اختصاص می‌دهند. اهمیت منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه‌سازمان باید به باور مدیران عالی تبدیل و نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین متغیر در نظر گرفته شود (۸). توسعه پایدار زمانی فراهم می‌شود که منابع انسانی در وضعیتی ثابت و نظام یافته حرکت کند (۱۱). کمیون ورزش استرالیا بخشی از طرح‌ها و برنامه‌های حمایتی خود را به نیروی انسانی سازمان‌های ورزشی اختصاص داده است. همچنین برگزاری کلاس‌ها، دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی از دیگر وظایف این کمیون برای توسعه نیروی انسانی است (۲۱). در کانادا نیز آموزش و توسعه نیروی انسانی از اولویت‌های ویژه سند برنامه ملی این کشور است. همچنین طرحی با عنوان طرح حمایت از مربیان با عملکرد خوب در این کشور اجرا شده است (۱۸). فدراسیون‌های ورزشی که مهم‌ترین تشکیلات ورزش‌اند و هر یک

مسئولیت سازماندهی و اداره رشته ورزشی خاصی را در سطح کشور بر عهده دارند باعث گسترش و پیشرفت آن رشته در کشور می‌شوند. هیئت‌های ورزشی استان‌ها نیز که تابع مقررات و قوانین فدراسیون‌های ورزشی‌اند با حسن مدیریت و سازماندهی مناسب به توسعه ورزش، به‌خصوص در سطوح پایه در استان‌های کشور کمک می‌کنند (۲). یکی از رشته‌های ورزشی فراگیر و پرمدال ژیمناستیک است که از پیدایش آن ۴۰۰۰ سال می‌گذرد. طبق بررسی‌های مختلفی که تا کنون انجام شده است چنین استنباط می‌شود که ژیمناستیک در مقایسه با سایر رشته‌ها از ورزش‌هایی است که به کلیه خواست‌ها و نیازهای انسانی به لحاظ پرورش قوای جسمانی و رشد فکری کمک مؤثری می‌کند (۳). ژیمناستیک که سالیان درازی از پایه‌ریزی آن در ایران می‌گذرد به‌عنوان ورزش پایه نتوانسته است جایگاه واقعی خود را در جامعه پیدا کند. ژیمناستیک به‌خوبی می‌تواند اهداف تعلیم و تربیت در تربیت بدنی و ورزش را برآورده کند؛ زیرا ورزشی است که می‌تواند با هدف‌گیری و برنامه‌ریزی صحیح در نیل به اهداف بهداشتی و تندرستی، پرورشی و اخلاقی، روانی و اجتماعی مؤثر باشد. توجه بر نقش کلیدی منابع انسانی در ژیمناستیک کشور ضامن دستیابی به اهداف خواهد بود، چیزی که تا به امروز از آن غفلت شده است (۱). ژیمناستیک به‌عنوان یکی از رشته‌های ورزشی مادر می‌تواند زمینه رشد دیگر رشته‌ها را فراهم آورد و نیز باعث افزایش سلامتی عمومی جامعه شود. همچنین در بعد قهرمانی، به‌دلیل توزیع مدال‌های فراوان - به‌علت وجود اسباب‌های گوناگون در قسمت مردان و زنان - ورزشکاران این رشته می‌توانند با کسب مدال جایگاه کاروان‌های ورزشی را ارتقاء بخشند. شکی نیست نیروهای موجود افرادی متعهد، دلسوز، متخصص و واجد خصائل برجسته انسانی‌اند، اما برای بقا و بالندگی نه‌تنها به وجود ذخیره‌های پر ارزشی که در طول سالیان گذشته با هزینه سنگین پرورش یافته‌اند نیازمندیم، بلکه باید بتوان به گونه‌ای نظام‌مند شرایط جذب و تأمین، به‌سازی و پرورش، حفظ و نگهداری و انگیزش و رهبری منابع انسانی را در مجموع فراهم کرد (۱). از اهداف ژیمناستیک استرالیا در توسعه منابع انسانی افزایش تعداد شرکت‌کنندگان در ورزش ژیمناستیک و از راهبردهای کلیدی آن افزایش تعداد مربیان و داوران با صلاحیت و سهولت دسترسی آنها به بخش‌های آموزشی است. همچنین توسعه ژیمناستیک عمومی بیشتر بر تأثیر سیاست‌های ورزش مدارس دولتی برای شرکت در فعالیت‌های ورزش ژیمناستیک متمرکز است (۲۰). ژیمناستیک بریتانیا سازمان اصلی هدایت‌کننده ژیمناستیک در بریتانیا است. هدف ژیمناستیک انگلستان فراهم کردن فرصت برای همه افرادی است که در ژیمناستیک استعداد دارند و به آن علاقه‌مندند تا توانایی بالقوه خود را در ورزش بروز دهند. حمایت از داوطلبان، کارکنان و اعضای این رشته از طریق ارائه خدمات تخصصی

انجام می‌شود و همواره برای مشخص کردن و بهبود شاخص‌های اجرایی سعی و تلاش می‌شود (۲۲). از اهداف توسعه منابع انسانی در ورزش ژیمناستیک کشور انگلستان می‌توان به این موارد زیر اشاره کرد: ارتقای این ورزش با توجه به تعداد باشگاه‌ها، گروه‌های فعال و اماکن عمومی، افزایش تعداد مربیان، داوران و مدیران این ورزش، افزایش سطح مهارت، دانش تکنیکی و تخصصی مربیان و داوران این ورزش، توسعه شبکه کارکنان با صلاحیت (۱۹). برخی برنامه‌های توسعه منابع انسانی ژیمناستیک انگلستان شامل: برگزاری کارگاه‌ها و اجرای برنامه‌های آموزشی ویژه داوران و مربیان بر اساس نیازهای سالانه است. برنامه‌های توسعه منابع انسانی در سطوح قهرمانی نیز عبارت‌اند از: افزایش تعداد ژیمناست‌ها در همه سطوح، ایجاد برنامه ژیمناستیک تفریحی در سطوح مبتدی، متوسطه و پیشرفته و ایجاد فرصت برای شرکت در رویدادهای ورزش ژیمناستیک در حوزه محلی، منطقه‌ای، استانی، ملی و بین‌المللی (۱۷). بریتیش کلمبیا (BC) یکی از بخش‌های کانادا است که دارای تشکیلات مستقل، رسمی و غیرانتفاعی است. در زمینه منابع انسانی تا سال ۲۰۱۴ ژیمناستیک BC دارای سازمانی کامل از مربیان، داوران، داوطلبان آموزش‌دیده و کارمندان متخصص برای برخورد مناسب با نیازهای جامعه ژیمناستیک BC خواهد بود (۱۵).

با توجه به اینکه ورزش ژیمناستیک استان آذربایجان شرقی در سالهای ۱۳۶۷ الی ۱۳۶۹ در رتبه‌بندی فدراسیون ژیمناستیک کشور رتبه بالایی در میان هیئت‌های ژیمناستیک کشور داشته است، امروزه متأسفانه شاهدیم که ژیمناستیک استان وضعیت مناسبی در کشور ندارد. این وضعیت در حالی است که از ۱۹ شهرستان استان فقط ۹ شهرستان در رشته ژیمناستیک فعال‌اند و بقیه شهرستان‌ها به دلایل گوناگون از جمله نداشتن نیروی انسانی متخصص نمی‌توانند در این رشته فعالیت جدی داشته باشند (۱۳)؛ بنابراین وضعیت موجود اهمیت و ضرورت چنین تحقیقی را در سطح استان آشکار می‌کند به همین دلیل محقق می‌کوشد با مطالعه و تحقیق روی متغیرهای جذب، آموزش، پرورش و ارتقاء و حفظ و نگهداری - که از مؤلفه‌های منابع انسانی‌اند - وضعیت ژیمناستیک استان را از نظر منابع انسانی (مربیان، داوران و ورزشکاران) مطالعه کند و ضمن تحلیل اطلاعات، راه‌کارهای پیشنهادی را به منظور ارتقای سطح کیفی و کمی ارائه دهد.

تحقیق حاضر می‌تواند در حوزه نظری و عملیاتی به‌عنوان منبعی جامع مطرح باشد. با ارائه این راه‌کارها می‌توان به پیشرفت ورزش ژیمناستیک استان و ظهور مجدد قهرمانان در عرصه رقابت‌های ملی و کسب مجدد سکوه‌های برتر کشور امیدوار بود. نتایج این تحقیق می‌تواند به عنوان راه‌کاری مناسب در اختیار مسئولان ورزش استان و هیئت ژیمناستیک استان و

دست‌اندرکاران ورزش مدارس و دانشگاه‌های استان و سایر قسمت‌های مربوط قرار گیرد.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع میدانی-مقایسه‌ای و به روش تحلیل عاملی است. جامعه آماری این پژوهش را مسئولان هیئت‌ها (رؤسا، نائبان رؤسا و دبیران هیئت‌های ژیمناستیک استان)، مربیان و داورانی که در حال فعالیت‌اند و همچنین ورزشکاران نخبه بیش از ۱۵ سال استان تشکیل می‌دهند که در حین انجام پژوهش حاضر در حال فعالیت در رشته ژیمناستیک بودند. تعداد کل جامعه آماری این تحقیق ۷۶ نفر بود. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه محقق‌ساخته است. این پرسشنامه برای تعیین روایی محتوایی در اختیار استادان متخصص قرار گرفت. در تحقیق حاضر برای بررسی پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که براساس نتایج، ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آماری آلفای کرونباخ^۱ ($\alpha = 0/089$) سنجیده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی^۲ استفاده شده است. مدل تحلیل عاملی، روشی برای خلاصه کردن اطلاعات زیاد است. در واقع، به‌منظور پی بردن به متغیرهای زیربنایی هر پدیده یا تلخیص مجموعه‌ای از داده‌ها از روش تحلیل عاملی استفاده می‌شود (۵). برای ارزیابی مناسب بودن کاربرد روش تحلیل عاملی، آزمون KMO و بارتلت انجام شد که مقدار KMO (۰/۶۲۱) و مقدار بارتلت آن (۰/۳۵۰۷) با $p = 0/000$ معنی‌دار بوده و نشان‌دهنده مناسب بودن همبستگی متغیرهای منظور شده برای تحلیل عاملی است. تحلیل عاملی نوعی روش پیشرفته آماری است که در آن بین مجموعه‌ای پر تعداد از متغیرهایی که به ظاهر بی-ارتباط‌اند، رابطه‌ای خاص در قالب مدلی فرضی برقرار می‌شود. در عین حال، خلاصه کردن اطلاعات به‌گونه‌ای انجام می‌شود که نتیجه خلاصه‌شده از نظر مفهوم معنی‌دار است (۹). برای استخراج عامل‌ها از ماتریس همبستگی و برای تعیین عوامل مشترک و اهمیت نسبی هر یک از شاخص‌ها از ماتریس عاملی استفاده شد. استخراج عامل‌ها با فرض واقع شدن متغیرهایی با بار عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ بعد از چرخش عامل‌ها به روش واریماکس تعیین شد. در عامل یک ۱۳/۱۴۰ از واریانس متغیر وابسته را تبیین کرد، روی عامل دو ۱۱/۳۸، عامل سوم ۶/۴۷، روی عامل چهارم ۶/۴۱۶، عامل پنجم ۳/۰۲۵، عامل ششم ۵/۴۰۰، عامل هفتم ۵/۱۹۷، عامل هشتم ۴/۶۶۳، عامل نهم ۴/۲۱۵، عامل دهم ۳/۹۰، عامل یازدهم ۳/۷۰۹، عامل دوازدهم ۳/۲۲ و عامل سیزدهم ۳/۱۱ از واریانس کل را تبیین می‌کند.

1. Cronbach's Alpha

2. Exploratory

یافته‌های پژوهش

استخراج عامل‌ها بعد از چرخش آن‌ها به روش واریماکس انجام می‌شود. نتیجه این تحقیق کاهش ۵۵ متغیر به هشت عامل بوده است که جمعاً ۶۸/۷۰ درصد واریانس را پوشش می‌داد و نشانگر رضایت‌بخش بودن تحلیل عاملی و متغیرهای تحقیق است. مقدار ویژه و درصد واریانس هر کدام از عوامل در جدول ۳ گزارش شده است.

در این تحقیق، با استفاده از ۵۵ متغیر مربوط به راه‌کارهای توسعه منابع انسانی ورزش ژیمناستیک استان آذربایجان شرقی، هشت عامل با استفاده از تحلیل عاملی به‌دست آمد که مقدار ویژه واریانس هر یک از مقادیر ویژه، مقدار واریانس تبیین‌شده و گویه‌های بارشده روی عوامل مزبور در جداول ذیل نشان داده شده است. طبق جداول ۱ و ۲ عوامل اول و دوم یعنی حفظ و نگهداری و ارتقای نیروی انسانی جزء مهم‌ترین عوامل‌اند. بقیه عوامل نیز به ترتیب اهمیت واریانس تبیین‌شده نقش تبیین‌کننده در تغییرات متغیر وابسته توسعه منابع انسانی ورزش ژیمناستیک استان آذربایجان شرقی دارند.

جدول ۱. مقدار ویژه، مقدار واریانس تبیین‌شده و گویه‌های بار شده روی عامل اول

عامل اول	گویه‌ها	میزان همبستگی (بار عاملی)	مقدار ویژه	واریانس عامل
حفظ و نگهداری	۴۵- قانونمند کردن سیستم پاداش برای مربیانی که در سطح کشور مقام کسب می‌کنند	۰/۹۲۹	۶/۷۳۵	۱۴/۲۱۲
	۴۷- حمایت مالی از مربیان فعال	۰/۹۲۴		
	۴۶- قانونمند کردن سیستم پاداش برای ورزشکارانی که در سطح کشور مقام کسب می‌کنند	۰/۹۲۳		
	۴۴- قانونمند کردن سیستم پاداش برای مربیانی که در سطح استان مقام کسب می‌کنند	۰/۹۱۸		
	۵۵- اعزام داوران برتر استان به خارج از کشور	۰/۹۰۷		
	۴۸- حمایت مالی از ورزشکاران منتخب	۰/۸۹۷		
	۴۹- تأمین آتیة ورزشکارانی که به عضویت تیم ملی درآمده‌اند	۰/۸۶۷		
	۵۴- اعزام مربیان برتر استان به خارج از کشور	۰/۷۹۴		
	۴۱- گردهمایی سالانه مربیان، داوران و ورزشکاران	۰/۵۶۸		

با توجه به جدول ۱، مقدار ویژه عامل اول ۶/۷۳ بوده و ۱۴/۲۱ درصد واریانس را محاسبه و پوشش می‌دهد. در این عامل ۹ متغیر بارگذاری شده است که با توجه به متغیرهای موجود،

عامل اول را می توان «حفظ و نگهداری» نام گذاری کرد.

جدول ۲. مقدار ویژه، مقدار واریانس تبیین شده و گویه های بارشده روی عامل دوم

عامل دوم	گویه ها	میزان همبستگی (بار عاملی)	مقدار ویژه	واریانس عامل
ارتقاء و پرورش	۳۲- برگزاری کلاس های دانش افزایی مربیان	۰/۹۱۹	۶/۰۹۱	۱۳/۴۸۱
	۲۶- شرکت تیم های استان در مسابقات خارجی	۰/۹۰۲		
	۳۴- ارتقای کیفی مدیران ژیمناستیک	۰/۸۷۴		
	۲۹- برگزاری کلاس های ارتقای مربیگری	۰/۸۶۹		
	۳۱- برگزاری کلاس های آمادگی مربیان در ابتدای هر سال	۰/۷۶۳		
	۳۰- برگزاری کلاس های ارتقای داوری	۰/۷۵۵		
	۳۳- برگزاری کلاس های دانش افزایی داوران	۰/۷۱۴		
	۲۲- برگزاری اردوهای برون استانی	۰/۶۸۳		
	۲۴- برگزاری مسابقات درون استانی در سطوح مختلف	۰/۶۷۱		
	۲۵- شرکت تیم های منتخب استان در مسابقات داخلی	۰/۵۸۳		

بر اساس جدول ۲ مقدار ویژه عامل دوم ۶/۰۹ است که می تواند ۱۳/۴۸ درصد واریانس را محاسبه و در بر گیرد. در این عامل ۱۰ متغیر بارگذاری شده است. متغیرهایی که در این عامل بارگذاری شده اند عمدتاً به برگزاری کلاس های مربیگری و داوری و برگزاری مسابقات مربوط اند؛ بنابراین، عامل دوم را می توان «ارتقاء و پرورش» نام گذاری کرد.

جدول ۳. آمار نهایی راه کارهای توسعه منابع انسانی به روش تحلیل عاملی

ردیف	نام عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
۱	حفظ و نگهداری	۶/۷۳	۱۴/۲۱	۱۴/۲۱
۲	ارتقاء و پرورش	۶/۰۹	۱۳/۴۸	۲۷/۶۹
۳	آموزش	۵/۰۹	۱۱/۸۸	۳۹/۵۷
۴	حضور افراد متخصص	۴/۲۹	۹/۹۳	۴۹/۵۰
۵	جذب	۳/۶۶	۷/۹۷	۵۷/۴۷
۶	حمایت مسئولان	۲/۳۲	۴/۶۷	۶۲/۱۴
۷	نظارت و ارزشیابی	۱/۹۳	۳/۲۰	۶۵/۳۴
۸	حمایت مطبوعات و تبلیغات رسانه ای	۱/۷۰	۳/۱۱	۶۸/۴۵

بر اساس جدول ۳، تبیین نتایج نهایی نشان می دهد عامل حفظ و نگهداری با درصد واریانس ۱۴/۲۱ بیشترین و حمایت مطبوعات و تبلیغات رسانه ای با درصد واریانس ۳/۱۱ کمترین تأثیر

را در توسعه منابع انسانی ژیمناستیک استان دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این قسمت، با توجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیقات که به موضوع تحقیق ارتباط دارند، به تحلیل داده‌ها و انطباق یا عدم انطباق آنها پرداخته شده است. البته گفتنی است تحقیقی مشابه تحقیق حاضر که با متغیرهای جذب، آموزش، ارتقاء، حفظ و نگهداری و برانگیختن به بررسی توسعه منابع انسانی بپردازد، چه در مورد ژیمناستیک و چه در مورد سایر رشته‌های ورزشی دیده نشد و به ناچار از ریزمتغیرهای تحقیق حاضر برای انطباق یا عدم انطباق با سایر تحقیق‌ها استفاده شد.

اولین عامل تأثیر متغیر حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر توسعه منابع انسانی ژیمناستیک استان آذربایجان شرقی است. با تکیه بر اطلاعات آماری مشخص شد حفظ و نگهداری نیروی انسانی بر توسعه منابع انسانی ژیمناستیک استان آذربایجان شرقی تأثیرگذار است. این نتیجه با یافته تحقیق سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۴) و برنامه‌های فدراسیون‌های ژیمناستیک کانادا و استرالیا همسو است. طبق یافته‌های تحقیق، مهم‌ترین عامل در بحث توسعه منابع انسانی ژیمناستیک عامل حفظ و نگهداری نیروی انسانی است؛ زیرا با توجه به وضع موجود به نظر می‌رسد مسئولان ورزش استان و هیئت ژیمناستیک می‌توانند توجه بیشتری در این زمینه داشته باشند و ورزشکاران مستعدی را که در سطح پایه جذب این ورزش می‌شوند در سطوح بالاتر حفظ کنند. همچنین، مربیانی را که به دلایل گوناگون در این رشته فعالیت نمی‌کنند به این رشته بازگردانند. قانونمند کردن سیستم پاداش برای مربیانی که در سطح کشور مقام کسب می‌کنند می‌تواند به حفظ منابع انسانی در این ورزش کمک کند. از پیشنهادات دیگری که بر اساس نتایج این تحقیق می‌توانند به حفظ و نگهداری این منابع کمک کنند می‌توان به این موارد اشاره کرد: حمایت مالی از مربیان فعال، قانونمند کردن سیستم پاداش برای ورزشکاران و مربیانی که در سطح استان و کشور مقام کسب می‌کنند، اعزام داوران برتر استان به خارج از کشور، حمایت مالی از ورزشکاران منتخب، تامین آتیه ورزشکارانی که به عضویت تیم ملی درآمده‌اند، تامین آتیه مربیان فعال، اعزام مربیان برتر استان به خارج از کشور برای کسب تجربه، گردهمایی سالانه مربیان، داوران و ورزشکاران.

یافته‌های مربوط به ریزمتغیرهای حمایت معنوی از مربیان و ورزشکاران برای حفظ و نگهداری آن‌ها با یافته‌های قاسمی (۱۳۸۴)، مالینا (۲۰۰۲) و هایاشی (۱۹۹۸) همسو است. همچنین قانونمند کردن سیستم پاداش برای مربیان و ورزشکاران با گفته‌های قاسمی (۱۳۸۴)، سجادی

(۱۳۸۲) و اکبری آرمند (۱۳۷۴) و افزایش بودجه هیئت با گفته های علوی (۱۳۸۱)، اکبری آرمند (۱۳۷۴) و هاوولز (۲۰۰۰) همخوانی دارد.

دومین عامل، ارتقاء و پرورش نیروی انسانی است. با تکیه بر اطلاعات آماری مشخص شد که ارتقاء و پرورش نیروی انسانی بر توسعه منابع انسانی ژیمناستیک استان آذربایجان شرقی تأثیرگذار است. استفاده از مربیان خارجی از عوامل مهم ارتقاء و پرورش نیروی انسانی ژیمناستیک است. این نتیجه با یافته‌های قاسمی (۱۳۸۴) و حافظ مطلق (۱۳۸۱) همخوانی دارد. همچنین برگزاری کلاس های ارتقای مربیگری، ارتقای داوری و کلاس‌های دانش‌افزایی ویژه مربیان و داوران با گفته‌های قاسمی (۱۳۸۴)، سجادی (۱۳۸۲) و ژیا (۲۰۰۲) و برگزاری مسابقات درون استانی، شرکت در مسابقات و اردوهای برون استانی، شرکت در مسابقات و اردوهای برون مرزی با یافته های قاسمی (۱۳۸۴)، آفرینش خاکی (۱۳۸۳)، دولوف و هایکنن (۲۰۰۴) همسو است.

پیشنهاداتی که بر اساس نتایج این تحقیق می‌توانند در ارتقاء و پرورش نیروی انسانی این ورزش کمک کند عبارت‌اند از: برگزاری کلاس های دانش‌افزایی مربیان و داوران، شرکت تیم‌های استان در مسابقات خارجی، ارتقای کیفی مدیران ژیمناستیک، برگزاری کلاس‌های ارتقای مربیگری و داوری، برگزاری کلاس‌های آمادگی مربیان در ابتدای هر سال، برگزاری اردوهای برون استانی و درون استانی در سطوح مختلف، شرکت تیم‌های منتخب استان در مسابقات داخلی و خارجی.

سومین عامل، آموزش نیروی انسانی است. بر اساس اطلاعات آماری مشخص شد آموزش نیروی انسانی بر توسعه منابع انسانی ژیمناستیک استان آذربایجان شرقی تأثیرگذار است. این نتیجه با یافته تحقیق سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۴) و برنامه‌های فدراسیون‌های ژیمناستیک کانادا و استرالیا همسو است. به نظر می‌رسد مسئولان هیئت ژیمناستیک در زمینه جذب و آموزش نیروی انسانی بیشتر تمرکز خود را به مرکز استان یعنی شهرستان تبریز معطوف داشته‌اند و کمتر به فکر توسعه منابع انسانی در شهرستان‌ها بوده‌اند؛ زیرا از ۱۹ شهرستان استان آذربایجان شرقی فقط ۹ شهرستان اسکو، اهر، بناب، تبریز، جلفا، مراغه، مرند، میانه و ورزقان در رشته ژیمناستیک فعالیت می‌کنند که از میان آن‌ها تنها چهار شهرستان بناب، تبریز، مراغه و میانه تشکیلات رسمی به صورت هیئت دارند و پنج شهرستان اسکو، اهر، جلفا، مرند و ورزقان به صورت قائم به فرد در این رشته فعالیت دارند؛ بنابراین می‌توان با بهره‌گیری از نتایج این تحقیق که راه‌کارهای عملی و مشخص برای جذب، حفظ و ارتقای منابع انسانی این ورزش ارائه کرده است، زمینه بهبود وضعیت و توسعه این ورزش را فراهم کرد.

منابع:

۱. بدری، آذرین یعقوب (۱۳۸۵). بررسی وضعیت ژیمناستیک در ایران با رویکرد تدوین نظام جامع توسعه منابع انسانی در ورزش ژیمناستیک کشور. رساله دکترا. دانشگاه تهران.
۲. پاشایی، منصور. (۱۳۸۷). بررسی و توصیف وضعیت کشتی استان آذربایجان شرقی در ده سال اخیر و ارائه راهکار جهت توسعه و پیشرفت آن. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
۳. سادات رضاعی، عبدالکریم (۱۳۷۹). آموزش ژیمناستیک پایه. انتشارات دانشگاه تربیت معلم تهران.
۴. سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۲). سند راهبردی نظام جامع توسعه تربیت بدنی و ورزش کشور. مصوب جلسه مورخه ۱۳۸۲/۶/۹. هیات محترم وزیران.
۵. سرمد و همکاران (۱۳۸۰). روش تحقیق در علوم رفتاری. چاپ پنجم. انتشارات آگاه تهران.
۶. صمد زاده، یقینی نیما (۱۳۸۲). بررسی و توصیف وضعیت ژیمناستیک مردان کشور طی سالهای ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۱. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
۷. قاسمی، محمد هادی (۱۳۸۴). مقایسه دیدگاه ورزشکاران، مربیان و صاحبانظران در مورد راهکارهای پیشرفت ورزش ژیمناستیک. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم.
۸. قبادی، آذر (۱۳۷۹). توسعه منابع انسانی برگ برنده سازمانهای موفق. روزنامه نشریه جمعیت، شماره ۱۸، صفحات ۳۰ الی ۳۶.
۹. کلاین پول (۱۳۸۰). راهنمای آسان تحلیل عاملی. ترجمه سید جلال صدرالسادات. چاپ اول انتشارات سمت تهران
۱۰. محمد تقی، پورتهرانی، پروانه (۱۳۸۶). مقایسه دیدگاه صاحبانظران، مربیان و ورزشکاران در خصوص راهکارهای ارتقاء سطح قهرمانی تکواندوی زنان کشور. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
۱۱. مومنی، احمد (۱۳۸۳). اشتغال و توسعه منابع انسانی. نشریه جمعیت، شماره ۱۸، صص ۴۱ الی ۴۸.
۱۲. وست دبور (۱۳۷۶). مبانی تربیت بدنی و ورزش. ترجمه احمد آزاد. انتشارات کمیته ملی

المبیک جمهوری اسلامی ایران. تهران.

۱۳. هیئت ژیمناستیک استان آذربایجان شرقی (۱۳۸۹). انتشارات هیئت ژیمناستیک استان آذربایجان شرقی

۱۴. یزدان، پناه محمد (۱۳۸۱). بررسی وضعیت و عملکرد فدراسیون دو و میدانی ایران از سال ۱۳۷۰ تا ۱۳۷۹. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.

15. British Columbia rhythmic sportive gymnastics federation policies (2001). <http://www.gymgld.org.au.pdf>.

16. Colarossi, Robert V (2000). USA Gymnastics.

17. <http://www.usa-gymnastics.org/publication/technique>.

18. English Gymnastics National - development news programs (2006). <http://www.BritishGymnastics.com>.

19. Gymnastics BC Long Term Athlete Development Model Implementation Plan February 2009. www.gymnastics.bc.

20. Gymnastic Saskatchewan strategic plan (2002). <http://www.gymsask.com>.

21. Men' s artistic gymnastics sport program management and technical regulations 2000 – 2004(2000). <http://www.GymnasticsAustralia.org>.

22. Queensland gymnastic association Inc (2002). <http://www.Rhythmicsbc.com>.

23. Southern region gymnastics development plan (2003). <http://www.bgasouth.Com>.

ارجاع مقاله به روش Vancouver

بدری آذرین یعقوب؛ طالبیان نیا حسین؛ سلمان علی. راه کارهای توسعه منابع انسانی

ورزش ژیمناستیک. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۳۹۲؛ ۵ (۱۹): ۸۱-۹۲

