

ورزش دانشجویی جمهوری اسلامی ایران: چشم‌انداز و راهبردهای توسعه^۱

مهرزاد حمیدی^۱، علیرضا الهی^۲، حسین اکبری یزدی^۳، محسن حمیدی^۴

پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم تحقیقات و فناوری

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۱/۲۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۲/۱۱

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر تدوین برنامه راهبردی توسعه ورزش دانشجویی است و برای انجام آن از روش مطالعات توصیفی (روش مطالعات راهبردی) استفاده شده است. به این منظور، پس از بررسی وضعیت موجود و مطالعه تطبیقی کشورهای مبنی، فهرست مقدماتی قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای (SWOT) ورزش دانشجویی تهیه شد. فهرست مذکور طی جلسات متعددی با حضور نخبگان و مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های سراسر کشور (۸۳ نفر) ویرایش و از نظر میزان اهمیت بررسی شد. گفتنی است در انتخاب اعضای جلسات از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. در هر یک از موارد مربوط به SWOT، هفت گویه (در مجموع ۲۸ گویه) به‌عنوان گویه‌های اولویت‌دار شناسایی شدند. همچنین چشم‌انداز توسعه ورزش دانشجویی ایران توسط این افراد تدوین شد. چشم‌انداز تدوین شده عبارت است از: ایجاد فرصت‌های برابر و گسترش محیطی سالم برای مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های ورزشی. در مرحله بعد، با استفاده از تکنیک ماتریس TOWS استراتژی‌های توسعه ورزش دانشجویی تدوین شد. برخی از مهم‌ترین راهبردهای پیشنهادی مطالعه حاضر عبارت بودند از: توسعه خصوصی‌سازی و واگذاری اختیارات اجرایی، حاکمیت برنامه محوری در نهادهای زیرمجموعه ورزش دانشگاهی ایران، تقویت فدراسیون ملی ورزش دانشجویی و ایجاد واحدهای استانی آن، توسعه اماکن ورزشی با اولویت دختران دانشجو و تقویت نظام کارآفرینی و نهضت داوطلبی ورزش دانشجویی. با توجه به راهبردهای مطالعه حاضر پیشنهاد می‌شود سازمان‌های متولی ورزش دانشجویی (اعم از بخش دولتی و غیردولتی) برنامه‌های عملیاتی خود را در راستای تحقق چشم‌انداز و راهبردهای توسعه ورزش دانشجویی تدوین و اجرا کنند.

کلیدواژه‌های فارسی: ورزش دانشجویی، توسعه، برنامه راهبردی، چشم‌انداز، تحلیل SWOT.

۱. استادیار دانشگاه تهران Email: meh_hamidi@yahoo.com

۲. استادیار دانشگاه تربیت معلم تهران

۳. دانشجوی دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی در ورزش دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) Email: alirezaelahi@yahoo.com

۴. دانشجوی کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تهران (پرديس بين‌المللی کیش) Email: Akbarihosseini@yahoo.com

مقدمه

ورزش پرورشی^۱ در برگیرنده تربیت بدنی و ورزش در واحدهای آموزش رسمی اعم از مدارس، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور است؛ بنابراین جامعه هدف ورزش پرورشی در وضعیت ایده‌آل، شامل تمام افرادی است که در واحدهای آموزش رسمی مشغول به تحصیل‌اند (۱). ورزش دانشجویی بخشی اصلی از فرآیند ورزش پرورشی محسوب می‌شود. این بخش می‌تواند با ایجاد محیط و فرصت مناسب، تمام دانشجویان را در موقعیت‌های تفریحی و رقابتی سالم قرار دهد و با پاسخ‌گویی به نیازهای اساسی آنان، برنامه‌هایی برای تقویت جسم و روح آن‌ها ارائه کند. از آنجا که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی عالی وظیفه تأمین نیروی انسانی متخصص، آموزش و ارتقای علمی و نظری دانشجویان را دارند، گسترش تربیت بدنی و ورزش در میان دانشجویان می‌تواند به توسعه مهارت‌های اجتماعی دانشجویان نیز منجر شود، مهارت‌هایی چون روح دوستی، رفتار جمعی، مسئولیت‌پذیری، قانون‌مداری، احترام به حقوق دیگران، اعتماد به نفس و مثبت‌اندیشی در مورد آینده در میان کسانی که قرار است در آینده نزدیک مسئولیت‌هایی مهم و کلیدی در عرصه‌های مختلف بر عهده گیرند. بدیهی است ارائه خدمات ورزشی مختلف به چنین افرادی نیازمند وجود اهداف و برنامه‌های مشخص و نیز تدوین چشم‌اندازی شفاف در افق زمانی مشخص است. هنگامی که چشم‌انداز ورزش دانشجویی مشخص باشد، اولین گام برای تدوین برنامه‌های مختلف طی شده است. وجود سلسله مراتب مختلف برنامه‌ها در ورزش دانشجویی و اجرای مناسب آن‌ها باعث خواهد شد روند رشد و توسعه ورزش دانشجویی هر چه بیشتر تسهیل شود و از این رهگذر، یکی از راه‌های رشد و شکوفایی استعدادها و سرشار دانشجویان هموارتر گردد. برنامه‌ریزی تلاشی هماهنگ شده به‌وجود می‌آورد و مسیر را به مدیران و کارکنان نشان می‌دهد. وقتی همه اعضای سازمان بدانند سازمان در چه مسیری حرکت می‌کند و آن‌ها برای رسیدن به اهداف چه باید بکنند، می‌توانند فعالیت‌های خود را هماهنگ کنند. به این ترتیب همکاری و کارگروهی به‌وجود می‌آید. از طرف دیگر، نبود برنامه‌ریزی موجب می‌شود اعضای مختلف سازمان و واحدهایشان برخلاف یا موازی یکدیگر عمل کنند. سرانجام اینکه برنامه‌ریزی، اهداف و استانداردهایی به‌وجود می‌آورد که کنترل را آسان می‌کند، بدون برنامه‌ریزی، کنترل مؤثر نیز ممکن نیست؛ بنابراین لزوم برنامه‌ریزی را می‌توان در دلایلی چون تعیین مسیر، کاهش تأثیر تغییرات، به حداقل رساندن ضایعات و اضافات و ایجاد استانداردهایی برای تسهیل کنترل جستجو کرد (۲). سازمان‌ها و

مؤسسات اداری امروز، به حدی پیچیده شده‌اند که بدون برنامه‌ریزی‌های دقیق امکان ادامه حیات ندارند. سازمان‌های ورزشی نیز از این مقوله مستثنی نیستند. برنامه‌ریزی در نهادهای ورزشی، همانند هر سازمان دیگری، مهم‌ترین وظیفه مدیریت به شمار می‌رود. در حقیقت، برنامه‌ریزی در سیستم‌های ورزشی باعث می‌شود اهداف همه فعالیت‌ها و تلاش‌های گروهی تعیین شده و نحوه دستیابی به آن اهداف طرح‌ریزی شود. این موضوع در ورزش دانشجویی نیز از صدق می‌کند؛ از این رو با توجه به اهمیت برنامه‌ریزی کلان و تدوین چشم‌انداز در ورزش دانشجویی، بسیاری از کشورهای صاحب‌نام به تدوین برنامه‌های راهبردی خود پرداخته‌اند. جدول ۱ بیانگر چشم‌انداز برنامه راهبردی چند کشور منتخب به همراه طول مدت برنامه راهبردی آن‌هاست (۳-۷).

با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر در پی آن است که پس از بررسی وضع موجود، وضع مطلوب، مطالعه اسناد بالادستی و تعیین قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها، چشم‌انداز و راهبردهای توسعه نظام ورزش دانشجویی را تدوین کند. تا کنون برنامه‌هایی مانند برنامه چهارم توسعه و نظام جامع تربیت بدنی و ورزش کشور ورزش دانشجویی را به نوعی مدنظر قرار داده‌اند؛ به عنوان نمونه برنامه چهارم توسعه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در ماده ۱۱۷ مقوله ورزش تکالیفی در مقوله ورزش برای سازمان‌های دولتی تعیین کرده است. در بند ۳ بخش الف ماده مذکور «وزارتخانه‌های آموزش و پرورش، علوم تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی موظف شده‌اند که برنامه جامع ارتقای ورزش مدارس، هماهنگی و انسجام و رشد و ارتقای ورزش دانشجویی، توسعه اماکن و فضاهای ورزش سرپوشیده (با اولویت دختران) و روباز، افزایش ساعت‌های درس تربیت بدنی، ایجاد باشگاه‌های ورزشی و تربیت نیروهای انسانی مورد نیاز بخش تربیت بدنی را تنظیم و اجرا نمایند» (۸). همچنین نظام جامع تربیت بدنی و ورزش کشور نیز در مؤلفه ورزش تعلیم و تربیتی، توسعه ورزش دانشجویی را مدنظر قرار داده و راهبردهایی نیز برای آن مشخص کرده است (۱). در این میان آنچه مهم و ضروری به نظر می‌رسد تعیین چشم‌انداز و راهبردهای مشخص برای ورزش دانشجویی است به گونه‌ای که مطابق با اهداف، شرح وظایف و ساختار آموزش عالی کشور به توسعه ورزش دانشجویان بپردازد؛ از این رو، هدف اصلی پژوهش حاضر بر همین موضوع بنا نهاده شد. برنامه‌ریزی کلان در افقی پنج ساله باعث می‌شود تلاش‌ها و مساعی جامعه ورزش دانشگاهی در قالب چارچوبی وحدت‌بخش در جهت تحقق اهداف کلان آموزش عالی و ورزش کشور قرار گیرد، از فعالیت‌های موازی کاسته شود و برآیند تلاش‌ها در راستای نیل به اهداف قرار گیرد. با استفاده از چنین برنامه‌ریزی راهبردی‌ای، علاوه بر مزایای موجود در بطن فرآیند

برنامه‌ریزی، می‌توان به انجام اثربخش‌تر و کارآمدتر مسئولیت‌های نهادهای متولی ورزش دانشجویی کشور امید داشت.

جدول ۱. چشم‌انداز ورزش دانشجویی چند کشور منتخب

کشور	عنوان سازمان ورزش دانشجویی	چشم‌انداز	طول مدت برنامه
کانادا	انجمن ورزش بین دانشگاهی کانادا (CIS)	غنی‌سازی تجربه‌های تحصیلی ورزشکاران از طریق برنامه‌های ورزشی ملی	۲۰۰۵-۲۰۰۹
استرالیا	انجمن ورزش دانشگاهی استرالیا (AUS)	قرار دادن ورزش دانشجویی به‌عنوان بخش اساسی زندگی دانشجویی و زیربنای اصلی ورزش استرالیا	۲۰۰۳-۲۰۰۷
نیوزلند	اتحادیه ورزش‌هایی دانشگاهی نیوزلند (USNZ)	گسترش محیط مشارکت در سطوح مختلف منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی ورزش برای دانشجویان	۲۰۰۳-۲۰۰۷
بریتانیا	انجمن ورزش‌هایی دانشگاهی بریتانیا (BUSA)	اطمینان از ارتقای تجربیات دوران دانشجویی از طریق فعالیت‌ها و رقابت‌های ورزشی	۲۰۰۶-۲۰۰۹
ایالات متحده آمریکا	انجمن ملی ورزش دانشگاهی (NCAA)	اداره سالم و منصفانه و ایجاد یکپارچگی در رقابت‌های ورزش دانشجویی و ارتقای تجربیات آموزشی دانشجویان ورزشکار	۲۰۰۸-۲۰۱۲

روش‌شناسی پژوهش

روش اجرای پژوهش باید متناسب با مفهوم مورد مطالعه و دارای جامعیت باشد. به همین دلیل برای پژوهش حاضر روش مطالعات توصیفی (روش مطالعات راهبردی) انتخاب شده است. داده‌های مورد نیاز با بهره‌گیری از روش‌های کیفی و شیوه تحلیل مطالعات راهبردی جمع‌آوری و تحلیل شدند. همچنین در روش‌شناختی پژوهش حاضر انتخاب یک مدل به عنوان الگویی فرآیندی برای تدوین برنامه راهبردی ورزش دانشجویی، محور اصلی مطالعات بود. در این مدل، به‌منظور اجرای پژوهش، فرآیندی شامل مراحل زیر طی شد:

۱. بررسی وضعیت موجود (مطالعه برنامه‌های اول تا چهارم توسعه و برنامه‌های تمامی سازمان‌های فعال در زمینه ورزش دانشجویی اعم از اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشگاه پیام نور و دانشگاه جامع علمی-کاربردی)
۲. مطالعه تطبیقی
۳. برگزاری جلسات متعدد طوفان مغزی با حضور خبرگان ورزش دانشجویی، مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌ها و رؤسای انجمن‌هایی ورزشی (جلسات عمومی: ۸۳ نفر، با هماهنگی اداره کل تربیت

- بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری): در انتخاب خبرگان ورزشی از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. اعضای شورای راهبردی تحقیق ۱۳ نفر بودند شامل: ۳ نفر از اعضای تیم تحقیق، ۳ نفر از مدیران کل تربیت بدنی اسبق وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۴ نفر از همکاران فعلی اداره کل شامل مدیر و معاونان و ۳ نفر از خبرگان و استادان مدیریت ورزشی.
۴. تدوین چشم‌انداز توسعه ورزش دانشجویی در جلسات شورای راهبردی
 ۵. تدوین فهرست اولیه قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها: در این مرحله از تحقیق فهرست مقدماتی SWOT آماده شد و در هر مورد ۳۰ تا ۴۰ آیتم بررسی و امتیازدهی شدند.
 ۶. تدوین فهرست نهایی قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها^۱ (SWOT) و تحلیل آن
 ۷. تدوین استراتژی‌های توسعه ورزش دانشجویی
- گفتنی است در بخش مطالعه تطبیقی وضعیت برنامه راهبردی ورزش دانشجویی در کشورهای ایالات متحده آمریکا، انگلستان، کانادا، استرالیا، نیوزلند و نیز برنامه راهبردی فدراسیون بین‌المللی ورزش‌های دانشگاهی (FISU) مطالعه شد تا با استفاده از بهینه‌کاو انجام‌شده، مبنایی برای تعیین چشم‌انداز و راهبردهای توسعه نظام ورزش دانشجویی به‌دست آید. روش جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش در بخش وضعیت موجود ورزش دانشجویی و مطالعات تطبیقی به‌صورت کتابخانه‌ای بود. همچنین در تدوین چشم‌انداز، قوت‌ها و ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای ورزش دانشجویی طی برگزاری جلسات تشخیص SWOT، از فرم‌های مشخص و از پیش تعیین‌شده‌ای به شرح زیر استفاده شد:
۱. فرم باز مربوط به تعیین چشم‌انداز و شناسایی عوامل SWOT (قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای ورزش دانشجویی کشور): در این مرحله از تحقیق، اعضای جلسات عمومی نظرات آزاد خود را در مورد نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدهای ورزش دانشجویی ارائه دادند.
 ۲. فرم بسته عوامل درونی و بیرونی ورزش دانشجویی شامل: قوت‌ها (۳۳ گویه)، ضعف‌ها (۴۷ گویه)، فرصت‌ها (۱۶ گویه) و تهدیدها (۲۹ گویه). این گویه‌ها از جمع‌بندی مطالعات تطبیقی و همچنین پس از برگزاری چندین جلسه بحث و بررسی توسط شورای راهبردی و با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده در مرحله اول تدوین شدند. برای تعیین اهمیت هر یک از گویه‌ها از مقیاس ۹ گزینه‌ای لیکرت و آمار توصیفی استفاده شد. با توجه به شیوه اجرای مطالعات راهبردی، روایی و پایایی ابزار مورد استفاده با بررسی چندین باره عوامل راهبردی (SWOT) طی جلسات عمومی و جلسات شورای راهبردی تأیید شد.

جدول ۲. ماتریس TOWS برای تعیین راهبردهای توسعه ورزش دانشجویی با استفاده

از قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها

<p>W1: عدم تناسب ساختار تشکیلاتی و نیروی انسانی تربیت بدنی وزارت علوم و ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها با گستردگی وظایف و حجم عملیات اجرایی</p> <p>W2: فقدان برنامه استراتژیک در اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم</p> <p>W3: کمبود امکانات ورزشی دانشگاه‌ها، به‌ویژه امکانات خاص دختران</p> <p>W4: کمبود بهره‌وری (اثربخشی و کارایی) ظرفیت‌های موجود در ورزش دانشگاه‌ها</p> <p>W5: ضعف تبلیغات ورزش در دانشگاه‌ها</p> <p>W6: کمبود بودجه و ناچیز بودن جذب منابع مالی از سایر سازمان‌های دولتی و مردمی</p> <p>W7: محدودیت تحقیقات کاربردی برای رشد و توسعه ورزش دانشجویی</p>	<p>S1: وجود نیروهای کیفی، متخصص و با تجربه در ورزش دانشگاه‌ها</p> <p>S2: ایجاد نظام نظارت و ارزیابی برنامه‌ها و فعالیت‌های تربیت بدنی و اجرای آن در سطوح دانشگاه‌های کشور</p> <p>S3: شورای عالی ورزش در وزارت علوم و دانشگاه‌های کشور</p> <p>S4: انجمن‌های ورزشی تخصصی و دانشجویی در وزارت علوم و در دانشگاه‌ها</p> <p>S5: واگذاری اختیارات برگزاری رویدادهای ورزش دانشجویی به دانشگاه‌ها</p> <p>S6: وجود آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مدون در ورزش دانشجویی</p> <p>S7: تدوین و اجرای منظم برنامه فعالیت‌های سالیانه در دانشگاه‌ها از قبیل جشنواره‌ها و المپیادهای درون دانشگاهی و سراسری</p>	<p>عوامل داخلی</p> <p>عوامل خارجی</p>
<p>راهبردهای WO:</p> <p>* توسعه اماکن ورزشی با اولویت دختران دانشجو (O₁, W₃, W₄)</p> <p>* بهره‌گیری از ظرفیت‌های علمی آموزش عالی، پژوهشکده‌ها و دانشگاه‌های کشور در راستای علمی نمودن ورزش دانشگاهی (O₇, W₇, W₄)</p> <p>* تقویت نقش و جایگاه ورزش دانشجویی در عرصه ورزش ملی و بین‌المللی (W₅, O₆, O₅, W₆)</p>	<p>راهبردهای SO:</p> <p>* توسعه خصوصی‌سازی و واگذاری اختیارات اجرایی به فدراسیون ملی، دانشگاه‌ها و انجمن‌های ورزشی تخصصی و دانشجویی (S₂, S₃, S₄, S₅, S₆, S₇)</p> <p>* تقویت فدراسیون ملی ورزش دانشجویی و ایجاد واحدهای استانی آن (S₅, S₃, S₄, S₆)</p> <p>* حاکمیت برنامه محوری در نهادهای زیرمجموعه ورزش دانشگاهی کشور (S₃, S₆, S₄, O₄)</p>	<p>O1: تکلیف قانونی برنامه چهارم مبنی بر افزایش سرانه فضاهای ورزشی با اولویت ورزش دختران و تأکید آن بر ارتقای ورزش دانشجویی (ماده ۱۱۷)</p> <p>O2: وجود فدراسیون ملی ورزش‌های دانشگاهی جمهوری اسلامی ایران</p> <p>O3: وجود اهداف کمی و شاخص‌های توسعه ورزش دانشگاه‌ها در برنامه چهارم توسعه</p> <p>O4: واحدهای عمومی ۱ و ۲ در برنامه‌های دانشگاه‌ها و پیش‌بینی افزایش آن در برنامه چهارم توسعه</p> <p>O5: همگن بودن جمعیت ورزش دانشجویی کشور و وجود استعدادهای سرشار در جامعه</p> <p>O6: دید مثبت مسئولان کشور و رؤسای دانشگاه‌ها به ورزش دانشجویی و دانشگاهی</p> <p>O7: وجود پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری</p>
<p>راهبردهای WT:</p> <p>* ایجاد نظام اطلاع‌رسانی و جذب دانشجویان به فعالیت‌های ورزشی (W₅, W₄, T₂, T₃, T₄, T₅, T₆)</p>	<p>راهبردهای ST:</p> <p>* توسعه هماهنگی و انسجام در بخش‌های مختلف آموزش عالی کشور (S₃, S₂, S₅, S₇, T₁)</p> <p>* تقویت نظام کارآفرینی و نهضت داوطلبی ورزش دانشجویی با تکیه بر دانشجویان تربیت بدنی (S₁, S₄, S₅, S₇, T₂, T₃, T₅)</p>	<p>T1: بخشی‌نگری در حوزه‌های کلان آموزش عالی کشور</p> <p>T2: کمبود انگیزه لازم از سوی دانشجویان برای شرکت در فعالیت‌های ورزشی</p> <p>T3: گسترش فزاینده پذیرش دانشجویان تربیت بدنی و اختصاص امکانات ورزشی به گروهی خاص</p> <p>T4: پررنگ بودن جنبه‌های ورزش قهرمانی در مقابل ورزش همگانی در جامعه و رسانه‌ها</p> <p>T5: مشغله بیش از حد دانشجویان از جمله مشکلات درسی، معیشتی، ادامه تحصیل و آینده شغلی آنان</p> <p>T6: افزایش میزان گرایش به تفریحات ناسالم و مواد مخدر در میان جوانان</p> <p>T7: عدم اجرای طرح جامع ورزش کشور</p>

در پایان، به منظور تدوین راهبردهای توسعه پژوهش‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی از ماتریس TOWS استفاده شد (۹). در این ماتریس، با استفاده از چهار فهرست قوت‌ها (S)، ضعف‌ها (W)، فرصت‌ها (O) و تهدیدها (T) و مقایسه زوجی آن‌ها با یکدیگر توسط شورای راهبردی تحقیق، راهبردهای چهارگانه ST, SO, WO و WT تدوین شد. ماتریس TOWS نشان می‌دهد که چگونه می‌توان بین فرصت‌ها و تهدیدها (عوامل خارجی) با نقاط قوت و ضعف (عوامل داخلی) توازن ایجاد کرد و به این ترتیب، چهار مجموعه از گزینه‌های راهبردی ممکن را ایجاد نمود.

یافته‌های پژوهش

با توجه به نظرسنجی انجام شده از خبرگان ورزش دانشجویی کشور، بیانیه چشم‌انداز ورزش دانشجویی کشور در قالب برنامه‌ای پنج‌ساله به صورت زیر تدوین شد:

«ایجاد فرصت‌های برابر و گسترش محیطی سالم برای مشارکت دانشجویان در

فعالیت‌های ورزشی»

همچنین به منظور تحقق چشم‌انداز مذکور و با توجه به قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها، راهبردهای توسعه ورزش دانشجویی تدوین شد. با توجه به محدودیت حجم مقاله حاضر تنها به ارائه هفت گویه اول فهرست SWOT پرداخته شده و از ذکر تمامی گویه‌ها خودداری شده است. جدول ۲ بیانگر ماتریس TOWS برای تدوین استراتژی‌های توسعه ورزش دانشجویی کشور است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، راهبردهای توسعه ورزش دانشجویی در قالب چهار گزینه راهبردی (SO, ST, WO, WT) تعیین شده‌اند. همچنین ارتباط منطقی بین هر یک از گویه‌های SWOT با راهبردهای تدوین شده در خانه‌های مربوط مشخص شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که ملاحظه شد در مطالعه حاضر پس از تعیین قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای نظام ورزش دانشجویی کشور به تدوین چشم‌انداز و راهبردهای توسعه این نظام پرداخته شد؛ از این رو، در این بخش به بحث و نتیجه‌گیری در خصوص یافته‌های نهایی مطالعه (راهبردها) پرداخته شده است.

– توسعه خصوصی‌سازی و واگذاری اختیارات اجرایی به فدراسیون ملی، دانشگاه‌ها و انجمن‌های ورزشی تخصصی و دانشجویی

نظام جامع تربیت بدنی و ورزش یکی از ضعف‌های ورزش کشور را عدم موفقیت در جذب بخش

خصوصی به سرمایه‌گذاری قلمداد کرده و گسترش مشارکت بخش‌های غیردولتی در تأمین منابع مالی را از راهبردهای مقابله با این ضعف دانسته است. همچنین در کتاب شماره ۸ دولت هشتم تحت عنوان «ورزش و تربیت بدنی در برنامه سوم»، در برنامه‌های اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، بر تأسیس فدراسیون ملی ورزش دانشجویی، بهره‌گیری از حمایت‌های مالی بخش خصوصی در برگزاری رویدادها و المپیادهای ورزشی و جذب حمایت ارگان‌ها و سازمان‌های غیردولتی تأکید شده است (۱۰).

از سوی دیگر، مطابق مندرجات برنامه چهارم توسعه، دولت موظف شده است اقدامات لازم را برای خصوصی سازی در ورزش در پیش گیرد (۸). بدیهی است ورزش دانشجویی (به‌عنوان بخشی از کل ورزش کشور) نیز از این قاعده مستثنی نیست. توسعه و گسترش فعالیت‌های فدراسیون ملی ورزش دانشجویی به‌عنوان نهادی غیردولتی می‌تواند از راه‌کارهای عملیاتی تحقق این راهبرد باشد. بند ۳ ماده ۱۱۷ برنامه چهارم توسعه کشور نیز وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی را موظف کرده است که در جهت هماهنگی، انسجام و رشد و ارتقای ورزش دانشجویی کشور گام بردارند (۸). به‌نظر می‌رسد با تشکیل هیئت‌های استانی فدراسیون ملی ورزش دانشجویی و چیدمان صحیح اعضای مجمع عمومی این فدراسیون بتوان هماهنگی و انسجام ورزش دانشجویی را در دانشگاه‌های کشور به خوبی توسعه داد. با توجه به سند چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران، تأکیدهای مقام معظم رهبری و تمهیدات دولت پیش‌بینی می‌شود روند خصوصی‌سازی در برنامه پنجم توسعه با شیب تندتری ادامه پیدا کند؛ بنابراین ضروری است مدیران ارشد ورزش دانشجویی نیز با برنامه‌ریزی صحیح، راه‌کارهای عملیاتی تحقق خصوصی‌سازی را در این بخش پیش‌بینی و اجرا کنند.

– تقویت فدراسیون ملی ورزش دانشجویی و ایجاد واحدهای استانی آن

در برنامه چهارم توسعه با تأکید بر سیاست اصلاح ساختار و تشکیلات بخش تربیت بدنی و ورزش به تشکیل فدراسیون‌های جدید، اصلاح و ارتقای ساختار ملی، استانی و دانشگاهی ورزش دانشجویی کشور تأکید شده است (۸). مروری بر وضع موجود ورزش دانشجویی نیز بیانگر پراکندگی فعالیت‌های ورزش دانشجویی در اداره کل تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، اداره کل تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی، اداره کل تربیت بدنی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، اداره کل تربیت بدنی دانشگاه پیام نور و همچنین دانشگاه علمی - کاربردی است. به نظر می‌رسد وجود تشکیلاتی ملی مانند فدراسیون ملی ورزش دانشجویی به تکلیف قانونی برنامه چهارم توسعه مبنی بر ایجاد انسجام و ارتقای ورزش دانشجویی کمک

می‌کند. بدین منظور، تشکیلات ستادی تربیت بدنی بخش‌های مختلف آموزش عالی می‌توانند تنها به سیاست‌گذاری و نظارت و توسعه زیرساخت‌ها در دانشگاه‌های متبوع خود پرداخته، امور اجرایی برگزاری رویدادهای ورزشی را به فدراسیون ملی و هیئت‌های استانی مربوط واگذار نمایند. بدیهی است اجرا شدن چنین موضوعی می‌تواند باعث انسجام ورزش دانشجویی، ارتقای سطح مسابقات دانشگاهی و افزایش نقش ورزش دانشگاهی در ورزش ملی شود.

– حاکمیت برنامه محوری در نهادهای زیرمجموعه ورزش دانشگاهی کشور

مطالعات برنامه‌های اول، دوم، سوم و چهارم توسعه هر یک به نوعی ورزش کشور را به تدوین راهبردهای بلند مدت ترغیب نموده‌اند (۸، ۱۱-۱۴)؛ به‌عنوان نمونه در برنامه سوم توسعه تأکید شده بود که سازمان تربیت بدنی موظف است تا پایان سال اول، برنامه طرح جامع ورزش کشور را تهیه و به هیئت وزیران ارائه نماید (۱۲). بررسی وضعیت ورزش دانشجویی در کشورهای مبنا نیز بیانگر اجرای فعالیت‌های ورزش دانشجویی مطابق با برنامه‌های راهبردی و عملیاتی است (۳، ۴، ۶، ۱۵)؛ به عنوان نمونه انجمن ورزش‌های دانشگاهی بریتانیا اهداف راهبردی مهمی را به‌عنوان راهنمای عمل خود در پیش گرفته است. مشارکت بخش‌های مختلف آموزش عالی، بنیان‌گذاری رویدادهای بزرگ ملی، بازاریابی و ارتباطات مؤثر و افزایش فرصت‌های ورزشی از جمله این اهداف به شمار می‌روند (۶). ورزش دانشجویی استرالیا نیز راهبردهایی کلیدی مانند تسهیل و برگزاری رویدادهای بزرگ ورزش دانشجویی، تدارک فرصت‌هایی برای گسترش بیشتر ورزش دانشجویی، تحول در سیاست‌های ورزشی، مدل‌سازی برنامه‌های تجاری ورزشی، افزایش اعتبار و منزلت ورزش دانشجویی در نظام‌های دانشگاهی را به‌عنوان راهبردهای کلیدی قلمداد کرده و برای تحقق آن‌ها برنامه‌های عملیاتی خاصی را پیش‌بینی کرده است (۵).

در برنامه چهارم توسعه کشور نیز وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مکلف شدند برنامه ارتقای ورزش دانشجویی را ارائه کنند (۸). این تکلیف قانونی دلیل اصلی اجرای پژوهش حاضر به شمار می‌رود. بدیهی است برنامه‌ریزی در نظام ورزش دانشجویی مزایای انکارناپذیری برای توسعه ورزش دانشجویی در پی خواهد داشت؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود بخش‌های ستادی ورزش دانشجویی کشور نه تنها برنامه محوری را سرلوحه فعالیت‌های خود قرار دهند؛ بلکه با اجرای تمهیدات مؤثر، دانشگاه‌های متبوع خود را نیز به این موضوع ترغیب کنند.

– توسعه هماهنگی و انسجام در بخش‌های مختلف آموزش عالی کشور

در حال حاضر بخشی‌نگری در حوزه کلان آموزش عالی کشور تهدیدی جدی برای ورزش

دانشجویی محسوب می‌شود. پراکندگی و تعدد مراکز آموزش عالی ایجاب می‌کند که سیاست‌های کلی ورزش دانشجویی با حضور مدیران ارشد بخش‌های مختلف آموزش عالی بررسی و تصویب شود. در این راستا، شورای عالی ورزش دانشجویی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور را می‌توان بالاترین سطح تشکیلاتی تصمیم‌گیری ورزش دانشجویی کشور محسوب کرد. همچنین اساس‌نامه فدراسیون ملی ورزش دانشجویی را می‌توان به‌گونه‌ای تدوین و تصویب نمود که هماهنگی و انسجام بخش‌های مختلف ورزش دانشجویی را به بهترین شکل ممکن تحقق بخشد؛ به‌عنوان نمونه در چیدمان اعضای مجمع عمومی فدراسیون ملی ورزش دانشجویی می‌توان طوری عمل کرد که این مجمع در قالب تشکلی واحد به تدوین و تصویب سیاست‌های ورزش دانشجویی کشور اهتمام ورزد.

– تقویت نظام کارآفرینی و نهضت داوطلبی ورزش دانشجویی با تکیه بر دانشجویان تربیت بدنی

یکی از سیاست‌های اصلی برنامه سوم توسعه ورزش دانشجویی ایجاد نهضت داوطلبی دانشجویان بوده است (۱۲). ایجاد انجمن‌های ورزشی درون‌دانشگاهی و درون‌خوابگاهی از تجارب موفق نهضت داوطلبی در ورزش کشور محسوب می‌شود. این تشکلی‌های داوطلبی موجب مشارکت دانشجویان در توسعه و ارتقای ورزش دانشجویی شده‌اند. وجود نیروهای داوطلب باعث می‌شود کمبود نیروهای حرفه‌ای و کارمندان رسمی در نظام ورزش دانشجویی تا اندازه‌ای جبران شود. بدیهی است داوطلبان با انگیزه به‌صورت حلقه ارتباط بین مدیریت تربیت بدنی دانشگاه و اقشار دانشجویان عمل کرده، نیازها و نظرات دانشجویان را به مدیریت ورزش دانشگاه انتقال می‌دهند. مطالعه تطبیقی کشورهای مبنا نیز نشان می‌دهد نظام مؤثر داوطلبی در ورزش دانشجویی این کشورها وجود دارد؛ به‌عنوان نمونه انجمن ورزش‌های دانشجویی بریتانیا نه‌تنها از این موضوع بهره کافی برده؛ بلکه در سطوح مختلف تشکیلات تصمیم‌گیری و اجرای تصمیمات ورزش دانشجویی از نماینده دانشجویان داوطلب استفاده کرده است. نمایندگان دانشجویان در قالب تشکلی داوطلبی با عنوان «صدای دانشجوی» در سطوح مختلف تشکیلات ورزش دانشجویی حضور دارند و در تطبیق فعالیت‌ها با نیازهای دانشجویان نقش عمده‌ای دارند (۶). در انجمن ملی ورزش دانشجویی ایالات متحده آمریکا نیز وضع به همین ترتیب است. گسترش نهضت داوطلبی و بهبود روابط با نیروهای داوطلب به‌عنوان راهبردی اصلی در برنامه پنج‌ساله (۲۰۰۸-۲۰۱۲) این انجمن برشمرده شده است (۴).

بدیهی است توسعه نهضت داوطلبی در ورزش دانشجویی باعث رشد خلاقیت و نوآوری دانشجویان، به‌ویژه دانشجویان رشته تربیت بدنی در زمینه اجرای برنامه‌ها و فعالیت‌های ورزشی

خواهد شد؛ بدین ترتیب دانشجویان داوطلب با آموزش‌های حرفه‌ای در عمل آشنا شده، خود را برای پذیرش مسئولیت‌های اجرایی و کارآفرینانه در نظام ورزش کشور در بخش‌های دولتی و خصوصی مهیا خواهند کرد.

– توسعه اماکن ورزشی با اولویت دختران دانشجو

بدیهی است یکی از محورهای توسعه ورزش در هر بخشی مقوله توسعه سخت‌افزاری یا امکانات و فضاهای ورزشی است. توسعه ورزش دانشجویی نیازمند ایجاد زیر ساخت‌های لازم در دانشگاه‌هاست. در سال‌های پایانی برنامه سوم توسعه، مطابق مندرجات طرح جامع ورزش کشور، سرانه ورزش در کشور معادل ۰/۴۹ مترمربع بوده است (۱). بر اساس برنامه‌های تدوین شده این میزان باید در پایان برنامه چهارم توسعه به یک متر ارتقاء یافته باشد. بدیهی است نظام ورزش دانشجویی هم باید با اتخاذ راه‌کارهایی به تحقق این هدف کمک کند. همچنین در برنامه سوم توسعه ورزش دانشجویی کشور از کمبود بهره‌مندی عادلانه دانشجویان دختر از اماکن ورزشی به‌عنوان نقطه ضعف نام برده شده است. حضور فزاینده دختران در دانشگاه‌ها، به‌ویژه در طول برنامه‌های سوم و چهارم توسعه باعث شده تا این نقطه ضعف به‌طور روزافزون نمایان‌تر شود. ایجاد اتاق‌های ورزشی و ایستگاه‌های تندرستی در خوابگاه‌های دانشجویی و تکمیل فضاهای ورزشی نیمه‌تمام باعث شده در طول سال‌های برنامه دوم، سوم و چهارم توسعه، تعداد و ظرفیت فضاهای ورزشی دانشگاه‌ها به دو برابر افزایش یابد، اما کمبود فضاهای ورزشی ویژه دختران دانشجو همچنان احساس می‌شود و نیازمند اتخاذ تدابیری عملیاتی است.

– بهره‌گیری از ظرفیت‌های علمی آموزش عالی، پژوهشکده‌ها و دانشگاه‌های کشور

در راستای علمی کردن ورزش دانشگاهی

بدیهی است نحوه اداره امور ورزش در دانشگاه‌ها باید علمی‌تر از فعالیت‌های ورزشی در باشگاه‌ها و فدراسیون‌های ورزشی و متکی بر روند تحقیق و توسعه باشد که توقع بجایی از ورزش دانشجویی کشور است. این توقع به این دلیل ایجاد می‌شود که مدیران ارشد بخش ستاد و صف ورزش دانشجویی همواره از تحصیل‌کردگان رشته تربیت بدنی بوده‌اند. در برنامه‌های مختلف توسعه ورزش کشور همواره بر علمی کردن ورزش تأکید شده است؛ به‌عنوان نمونه در سیاست‌های راهبردی برنامه سوم توسعه بخش تربیت بدنی و ورزش این‌چنین تأکید شده است:

«علمی کردن فعالیت‌های تربیت بدنی و ورزش از طریق توسعه و تقویت امر آموزش و تحقیقات و نیز ارتقای سطح تخصص نیروی انسانی بخش تربیت بدنی» (۱۲).

در حال حاضر، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و همچنین پژوهشکده‌های مختلفی تحت

نظر آموزش عالی کشور در حال فعالیت‌اند. به نظر می‌رسد این نهادها منابع بالقوه‌ای برای توسعه علمی ورزش دانشگاهی به شمار روند. در این میان دانشکده‌های تربیت بدنی و نیز پژوهشکده تربیت بدنی وزارت علوم (با توجه به مأموریت خود) می‌توانند نقشی اساسی در این زمینه ایفاء کنند. برای عملیاتی شدن این موضوع می‌توان با اتخاذ تدابیری دانشجویان تحصیلات تکمیلی را به سمت انجام پژوهش‌هایی کاربردی در جهت توسعه علمی ورزش دانشجویی سوق داد یا با تعیین الویت‌های پژوهشی این بخش پژوهشگران را به سمت توسعه علمی ورزش دانشجویی سوق داد.

– تقویت نقش و جایگاه ورزش دانشجویی در عرصه ورزش ملی و بین‌المللی

ورزش دانشجویی در شکل ایده‌آل خود می‌تواند پشتیبان اصلی نظام ورزش کشور باشد. بررسی تشکیلات ورزش دانشجویی کشورهای مبنا نشان می‌دهد نظام ورزش دانشگاهی با تکیه بر اهداف کلان و با حمایت از اهداف آموزش عالی، به توسعه و ارتقای نقش ورزش دانشجویی در ورزش ملی حرکت کرده است. برگزاری لیگ‌های ورزشی دانشجویی توسط NCAA و BUSA و همچنین حضور تیم‌های دانشجویی و دانشجویان قهرمان در لیگ‌های منطقه‌ای و ملی بیانگر توجه ویژه به ورزش دانشجویی در ورزش ملی کشورهای پیشرفته است (۶، ۱۶). به نظر می‌رسد برای عملیاتی شدن این موضوع لازم است نقش مدیران ورزش دانشجویی در تصمیم‌گیری‌های کلان ورزش کشور بیشتر شود. این موضوع خود به افزایش امکانات و اعتبارات ورزش دانشجویی، ارتقای سطح کمی و کیفی فعالیت‌ها و در نهایت، تقویت نقش و جایگاه ورزش دانشجویی در ورزش ملی منجر خواهد شد.

همچنین در عرصه بین‌الملل نیز لازم است جایگاه ورزش دانشجویی ایران تقویت شود. در حال حاضر، کرسی‌های بین‌المللی ایران در ورزش دانشگاهی جهان (فیزو) بسیار محدود است. از این منظر لازم است با اتخاذ تدابیری عملیاتی و رایزنی‌های مؤثر به احراز کرسی‌های مهم بین‌المللی در ساختارهای ورزش دانشجویی آسیا و جهان پرداخته شود.

– ایجاد نظام اطلاع‌رسانی و جذب دانشجویان به فعالیت‌های ورزشی

در برنامه‌های مختلف توسعه ورزش کشور بر افزایش مشارکت مردم در فعالیت‌های ورزشی تأکید شده است. افزایش دانش‌آموزان تحت پوشش ورزش دانش‌آموزی، افزایش دانشجویان تحت پوشش ورزش دانشجویی و افزایش آحاد مردم در ورزش همگانی از جمله شاخص‌ها و اهداف کمی است که بر مشارکت هر چه بیشتر جامعه هدف تأکید دارند. بدین منظور ایجاد نظام اطلاع‌رسانی مؤثر به دانشجویان برای جذب آن‌ها به فعالیت‌های ورزشی بسیار ضروری به نظر می‌رسد. مطالعه تطبیقی نظام ورزش دانشجویی نشان داد کشورهای صاحب‌نام در ورزش

دانشجویی، نظام‌های اطلاع‌رسانی مؤثری ایجاد کرده‌اند. برخی کشورها به‌طور ویژه در اهداف و برنامه‌های خود این موضوع را در نظر گرفته‌اند؛ به‌عنوان نمونه در برنامه راهبردی ورزش دانشجویی بریتانیا بر جذب مشارکت و تعامل دانشجویان و تسهیل فرصت‌هایی برای ورزشکاران دانشجو با استفاده از سیستم اطلاع‌رسانی مناسب تأکید شده است. در ارزش‌های کلیدی تشکیلات ورزش دانشجویی آمریکا (NCAA) نیز بر ترغیب مشارکت و جذب دانشجویان به فعالیت‌های ورزشی اشاره شده و یکی از راه‌کارهای عملیاتی این موضوع نیز ایجاد نظام اطلاع‌رسانی مناسب ذکر شده است (۴). ارائه برنامه‌های کیفی، ایجاد نظام انگیزشی، بهره‌مندی از شیوه‌های نوین اطلاع‌رسانی، تشکیل مراکز مشاوره ورزشی در دانشگاه‌های کشور و ایجاد تشکلهای خودجوش ورزش دانشجویی از جمله اقداماتی است که می‌تواند به جذب هر چه بیشتر دانشجویان به فعالیت‌هایی ورزشی بینجامد.

در مجموع، با توجه به راهبردهای تدوین شده و بحث و بررسی انجام شده در خصوص آن‌ها پیشنهاد می‌شود بخش‌های مختلف ستادی ورزش دانشجویی کشور اعم از ادارات کل تربیت بدنی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و دانشگاه آزاد اسلامی با تشکیل شورایی راهبردی در درون ساختار خود به تدوین برنامه‌های عملیاتی برای تحقق راهبردهای مذکور بپردازند.

منابع:

۱. سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، (۱۳۸۲). سند راهبردی نظام جامع توسعه تربیت بدنی و ورزش کشور.
۲. رابینز، استیفن پی، دی سنزو، دیوید ای، (۱۳۷۹). «مبانی مدیریت». ترجمه سید محمد اعرابی، محمد علی حمید رفیعی، بهروز اسراری ارشاد. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
3. Canadian Interuniversity Sport, Mission Statement ,2008 , www.cisport.ca/e/pol_proc/documents/02_20_Programs.pdf -
4. National Collegiate Athletic Association , NCAA Strategic Plan 2008-2012 ,2010 , <http://www.ncaapublications.com/p-4111-ncaa-strategic-plan.aspx>
5. Australian University Sport , Statement of Objects And Rules ,2007 http://www.unisport.com.au/_uploads
6. British University Sport Association ,BUSA Strategic Review , 2010 , <http://www.bucs.org.uk/news.asp?section=000100010002&preview=1&itemid=186>

7. NewZealand University Sport,2006, <http://www.universitysport.org.nz/about/ourmission/>

۸. سند تلفیقی اسناد توسعه بخشی و فرابخشی برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران موضوع بند (ز) ماده ۱۵۵ قانون برنامه چهارم توسعه در بخش تربیت بدنی مصوب ۸۴/۵/۵ هیئت وزیران مستند به ابلاغیه شماره ۲۹۰۹۸/ت/۲۴۸ ه منبع ۸۴/۵/۱۱ معاون اول رییس جمهور.

۹. فرد، آر، دیوید، (۱۳۸۵). «مدیریت استراتژیک». ترجمه علی پارسایان و محمد اعرابی. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

۱۰. کتاب دولت (۸) (۱۳۸۵). ورزش و تربیت بدنی در برنامه سوم توسعه. تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، انتشارات روزنامه ایران: ص ۷۱ تا ۷۶.

۱۱. نظارت بر عملکرد برنامه ۵ ساله اول بخش تربیت بدنی و ورزش سال‌های ۶۸ و ۶۹، سازمان برنامه و بودجه، مدیریت فرهنگ و هنر و تربیت بدنی، شهریور.

۱۲. شاخص‌ها و اهداف کمی بخش تربیت بدنی ورزش کشور در برنامه سوم توسعه، مصوب جلسه مورخ ۸۰/۵/۱۰ هیئت وزیران، موضوع ابلاغیه شماره ۳۱۹/۱۹۲۸ مورخ ۸۰/۵/۱۵، مهدی اخلاقی فیض آثار، دبیر ستاد برنامه‌ریزی و نظارت سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.

۱۳. برنامه دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، (۱۳۷۳). سازمان برنامه و بودجه

۱۴. بررسی عملکرد بخش تربیت بدنی در برنامه اول، (۱۳۷۳). از سوی انتشارات مجلس چهارم، گروه تحقیق معاونت پژوهش مرکز پژوهش‌هایی مجلس شورای اسلامی، مهرماه ۱۳۷۳

15. National Collegiate Athletic Association , 2007 www.furman.edu/planning/StrategicPlan/Athletic_reports.doc , ncaa

16. American Sport University , Statement of Mission and Purpose ,2007 , <http://www.americansportsuniversity.com/sanbernardino>

تعیین نیمرخ شاخص‌های استعدادیابی در رشته تکواندو (زنان) ایران

الهه عرب عامری^۱، محمد رضا دهخدا^۲، مرتضی طاهری^۳، منصور سیاح^۴

پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۴/۸

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۱/۱۵

چکیده

تکواندو از هنرهای رزمی باستانی در کشور کره است که امروزه در کشور ما بسیار مورد توجه افراد جوان قرار گرفته است. هدف از انجام این پژوهش تعیین نیمرخ شاخص‌های استعدادیابی در رشته تکواندو (زنان) ایران است. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه ورزشکاران شرکت‌کننده در مسابقات تکواندو قهرمانی کشور در سال ۱۳۸۷، در رده سنی نوجوانان ۱۵-۱۷ سال و جوانان بیش از ۱۷ سال بود. بدین منظور ۷۲ تکواندوکار زن نخبه شامل نفرات: اول، دوم، سوم و سوم مشترک که به صورت نمونه‌گیری هدفمند گزینش شده بودند، به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. با توجه به هدف پژوهش، از روش‌های آمار توصیفی تعیین شاخص‌های مرکزی و پراکندگی برای تهیه هنجارهای مربوط به هر یک از متغیرها استفاده شد. نتایج پژوهش در متغیرهای پیکرسنجی، فیزیولوژیکی، زیست - حرکتی و روانی-حرکتی، نیمرخ زنان تکواندوکار نخبه را برای استفاده در امر استعدادیابی ارائه می‌کند. این یافته‌ها می‌تواند معیاری مهم برای استعدادیابی باشد و ما را در انتخاب ورزشکاران مستعد یاری نماید.

کلیدواژه‌های فارسی: استعدادیابی، تکواندو، پیکرسنجی، ویژگی‌های فیزیولوژیکی، ویژگی‌های روانی، ویژگی‌های زیست - حرکتی، ویژگی‌های روان‌شناختی.

Email: eameri@ut.ac.ir

۱ استادیار دانشگاه تهران (نویسنده مسئول)

۲ استادیار دانشگاه تربیت معلم

۳ استادیار دانشگاه بین‌المللی امام خمینی قزوین

Email: mansorsayyah@yahoo.com

۴ استادیار دانشگاه علوم پزشکی کاشان

مقدمه

جنبه‌های مختلف ویژگی‌های جسمانی، روانی و مهارتی در انسان‌ها با یکدیگر متفاوت است. یکی از عوامل ایجاد این تفاوت‌ها بین افراد، استعداد به معنی عام کلمه است. برخورداری از استعداد موجب سرعت بخشیدن به یادگیری شده، بر سطح مهارتی که از این طریق به دست می‌آید، تأثیر می‌گذارد و عامل مهمی در کارآیی و اثربخشی است (۱). کشف و پرورش استعدادها به‌عنوان رویکردی جدی در ورزش قهرمانی و آماده‌سازی ورزشکاران برای مسابقات بزرگی مانند بازی‌های المپیک مطرح است. گزینش افراد با استعداد در ورزش، به‌ویژه در سن کم و سپس هدایت، کنترل و ارزیابی آن‌ها در صعود به اوج اجرای ورزشی مفهوم تازه‌ای در ورزش نیست و اگرچه در کشورهای غربی به‌تازگی به آن پرداخته شده است، اما کشورهای اروپای شرقی از اواخر دهه ۱۹۷۰ برنامه‌های ویژه‌ای برای شناسایی و هدایت ورزشکاران مستعد داشته‌اند (۲).

امروزه، تکواندو از رشته‌های پرطرفدار ورزشی است که برای موفقیت، ویژگی‌های جسمانی خاصی را طلب می‌کند. تکواندو در سطوح پیشرفته جایگاه و منزلت خاصی دارد. در این رشته، سرعت حرکت و واکنش، قدرت پرش و توان بی‌هوازی به همراه برخی ویژگی‌های پیکرسنجی نقش مهمی در اجرا ایفا می‌کنند. با توجه به اهمیت این عوامل و تأثیر آن‌ها بر اجرای بهینه مهارت‌های تکواندو، پژوهشگر در صدد بررسی ویژگی‌های پیکرسنجی، زیست - حرکتی و زیست - انرژی تکواندوکاران نخبه زن ایرانی بر آمده تا مر بیان، با استفاده از این اطلاعات بنیادین و بر حسب تفاوت‌های فردی و توانایی‌های عملکردی ورزشکاران، برنامه‌های سنجیده و اختصاصی‌تری برای آماده‌سازی آنان تهیه کنند و این اطلاعات را در گزینش ورزشکاران مد نظر قرار دهند.

اکرم جعفری (۱۳۸۴) در پژوهشی به ارزیابی این ویژگی‌ها در تکواندوکاران نخبه زن ایرانی و تعیین ارتباط این ویژگی‌ها با موفقیت آن‌ها پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان داد بین شاخص توده بدن، سرعت، توان بی‌هوازی، چابکی، درصد چربی و زمان عکس‌العمل با موفقیت زنان تکواندوکار نخبه ارتباط معنی‌داری وجود دارد (۳).

ویلی پیتتر^۱ (۱۹۸۹) با مطالعه ویژگی‌های پیکرسنجی و ظرفیت هوازی و بی‌هوازی ۱۱ مرد و ۸ زن تکواندوکار آمریکا نشان داد تکواندوکاران درصد چربی کمی دارند (۱۴). در پژوهش دیگری نشان داده شد سرعت حداکثر تکواندوکاران زن تیم ملی چک به‌طور چشمگیری بیشتر از

1. Willy pitter

هم‌قطاران آماتور آن‌ها بود ($15/8 \pm 0/5$ کیلومتر بر ساعت در مقابل $14/9 \pm 0/07$ کیلومتر بر ساعت) (۴).

درنیک^۱ (۱۹۹۵) اکسیژن مصرفی بیشینه^۲ تکواندوکاران غیر حرفه‌ای را حدود ۴۴ میلی‌لیتر بر کیلوگرم وزن بدن در دقیقه به‌دست آورد. به نظر وی اکسیژن مصرفی بیشینه تکواندوکاران نخبه به‌طور قابل توجهی بیشتر از این مقدار است (۵). گائو^۳ (۲۰۰۱) در تحقیقی نشان داد تکواندوکاران قهرمان چینی چربی تحت جلدی پایین کمی دارند که در تکواندو بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا برای دسترسی به بالاترین اکسیژن مصرفی بیشینه، درصد چربی کم و زیاد بودن توده بدون چربی بدن نقش مهمی دارد. همچنین به این دلیل که تکواندو، به ضربات پای توانمند، سریع و ناگهانی نیاز دارد؛ افرادی در این رشته موفق می‌شوند که سرعت و توان زیادی داشته باشند. مارکویچ^۴ و همکاران (۲۰۰۵) به ارزیابی نیم‌رخ آمادگی ۸ تکواندوکار زن پرداختند تا با تعیین ویژگی‌های فیزیکی، فیزیولوژیکی و حرکتی، افراد موفق را از افراد ناموفق متمایز کنند. نتایج نشان داد ورزشکاران موفق‌تر میزان چربی کمتر ($2/3$ ٪) و قد بلندتر (تا $5/8$ سانتی‌متر) داشتند و حداکثر سرعت دویدن آن‌ها به‌طور چشمگیری بیشتر بود ($0/5 \pm 15/8$ کیلومتر بر ساعت در مقابل $14/9 \pm 0/07$ کیلومتر بر ساعت) (۷).

با توجه به وجود تردید در تعیین برخی شاخص‌های استعدادیابی در ورزش تکواندو، مسئله اساسی در پژوهش حاضر ارائه شاخص‌های استعدادیابی در این رشته ورزشی است. روشن شدن این نکات می‌تواند در تدوین راهبردهای قهرمانی و کسب عناوین قهرمانی در میدان‌های بین‌المللی راه‌گشا باشد. بر همین اساس، پژوهش حاضر در نظر دارد ضمن تهیه نیم‌رخ شاخص‌های پیکری و ترکیب بدنی، فیزیولوژیکی و زیست - حرکتی زنان تکواندوکار نوجوان (۱۷-۱۵ سال)، جوانان (بیش از ۱۷ سال) ایرانی، ارائه‌گر اهمیت نسبی این متغیرها در موفقیت زنان نخبه تکواندوکار ایرانی باشد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش از نوع توصیفی - مقطعی است. جامعه آماری تحقیق، ورزشکاران شرکت‌کننده در مسابقات تکواندو قهرمانی کشور در سال ۱۳۸۷ در دو رده سنی نوجوانان ۱۵-۱۷ سال و جوانان بیش از ۱۷ سال بود. ۲۵ تیم کامل در رده جوانان و ۲۷ تیم کامل در رده نوجوانان (در

-
1. Dronbic
 2. Vo2max
 3. Gao
 4. Marcovic

مجموع ۴۷۴) نفر از استان‌های مختلف در مسابقات شرکت کردند. از بین آنان ۷۲ تکواندوکار زن نخبه شامل: نفرات اول، دوم، سوم و سوم مشترک به صورت نمونه‌گیری هدفمند، به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. شاخص‌های پیکرسنجی (قد، وزن، طول پا، طول ران، اندازه کف پا، شاخص توده بدنی، درصد چربی بدن)، شاخص‌های فیزیولوژیک (توان هوازی، توان بی-هوازی، ظرفیت ریوی)، توانایی‌های زیست - حرکتی (سرعت، انعطاف‌پذیری، چابکی، تعادل ایستا و پویا، توان انفجاری پا)، ویژگی‌های روانی - حرکتی (زمان واکنش انتخابی بینایی اندام تحتانی) و ویژگی‌های روان‌شناختی (شامل: بخش مهارت‌های پایه: تعهد، هدف چینی، اعتماد به نفس؛ بخش مهارت‌های روان تنی: آرام‌سازی، کنترل ترس، انرژی گرفتن، واکنش به استرس؛ بخش مهارت‌های شناختی: تمرین ذهنی، طرح مسابقه‌ای، تصویرسازی ذهنی، تمرکز، بازیافت تمرکز) متغیرهای پژوهش را تشکیل دادند. با توجه به هدف پژوهش از روش‌های آمار توصیفی شامل تعیین شاخص‌های مرکزی و پراکندگی و ضریب پراکنش (حاصل ضرب نسبت انحراف معیار به میانگین ضرب در عدد صد^۱) استفاده شد.

آزمون‌ها و ابزار اندازه‌گیری پژوهش در دو بخش پیکرسنجی و زیست - حرکتی به شرح ذیل بودند:

الف. اندازه‌ها و آزمون‌های پیکرسنجی

- دستگاه قدسنج یا گامی^۲ برای اندازه‌گیری قد آزمودنی‌ها بر حسب سانتی‌متر؛
- ترازوی دیجیتال سیکا برای اندازه‌گیری وزن بر حسب کیلوگرم؛
- دستگاه تجزیه‌گر ترکیب بدنی برای اندازه‌گیری درصد چربی بدن بر حسب درصد؛
- متر نواری برای سنجش اندازه طول پا و اندازه کف پا بر حسب سانتی‌متر؛
- جعبه سنجش اندازه‌گیری انعطاف‌پذیری (آزمون ولز^۳) بر حسب سانتی‌متر.

ب. اندازه‌ها و آزمون‌های زیست - حرکتی

- آزمون ایلی نوز برای اندازه‌گیری چابکی (آزمون ۴×۹) بر حسب ثانیه و صدم ثانیه؛
- کرومومتر برای اندازه‌گیری سرعت بر حسب ثانیه و صدم ثانیه (آزمون دو ۴۵ متر)؛
- آزمون استورک^۴ برای سنجش تعادل ایستا^۵ بر حسب ثانیه و صدم ثانیه؛

1. $CV = (\text{mean/standard deviation}) * 100$

2. Yagami

3. Sit and Reach

4. Stork test

5. Static Balance Test

- دستگاه پایداری سنج^۱ برای اندازه‌گیری تعادل پویا^۲ بر حسب ثابته و صدم ثابته؛
- آزمون سارجنت برای اندازه‌گیری توان انفجاری پاها^۳ بر حسب سانتی‌متر.

ج. اندازه‌ها و آزمون‌های فیزیولوژیکی

- نوار گردان^۴ برای اندازه‌گیری مقدار اکسیژن مصرفی بیشینه (آزمون بروس^۵) بر حسب میلی‌لیتر در هر کیلوگرم از وزن بدن؛
- ارزیابی توان بی‌هوازی لاکتیکی با استفاده از آزمون وینگیت^۶ (دوچرخه کارسنج، موناک مدل ۸۶۴)؛
- دستگاه تجزیه گازهای تنفسی^۷ برای سنجش ظرفیت‌ها که پس از کار کردن روی نوار گردان مقادیر مربوط به تهویه ریوی ثبت شد.

د. اندازه‌ها و آزمون‌های روانی - حرکتی

- سنجش زمان واکنش بینایی با استفاده از دستگاه سنجش زمان واکنش (مدل ۱۰۰۰ - YB) بر حسب ثابته و صدم ثابته.

ه. اندازه‌ها و آزمون‌های روان‌شناختی

ویژگی‌های روان‌شناختی شامل: فعالیت‌های پایه (تعیین هدف، اعتماد به نفس، تعهد)، فعالیت‌های شناختی (تمرکز، تمرکز مجدد، طرح‌ریزی در مسابقه)، فعالیت‌های روانی - جسمانی (آرام‌سازی، فعال‌سازی، کنترل فشار روانی، کنترل ترس)، با استفاده از پرسشنامه^۸ OMSAT3 بررسی شد.

یافته‌های پژوهش

در این بخش ابتدا به ارائه نیم‌رخ شاخص‌های پیکرسنجی، فیزیولوژیکی، زیست - حرکتی و روان‌شناختی پرداخته و سپس، اهمیت نسبی هر یک از این متغیرها با استناد به ضرایب پراکنش آن‌ها ذکر خواهد شد. ذکر این نکته ضروری است که هرچه ضریب پراکنش متغیری در دو گروه نوجوان و جوان به یکدیگر نزدیک‌تر باشد، آن عامل اهمیت بیشتری در تکواندو دارد؛ برای مثال

1. Stabilometer
2. Dynamic Balance Test
3. Leg Explosive Power
4. Treadmill
5. Bruce Test
6. Wingate Test
7. Gas Analyzer
8. Ottawa Mental Skills Assessment Tool

اهمیت قد در تکواندو بیش از وزن است؛ زیرا ضریب پراکنش قد در گروه نوجوان و جوان (۳/۵ و ۴/۳) است که در مقایسه با عامل وزن (۱۴/۵ و ۱۲/۲) به هم نزدیک‌ترند.

در جدول ۱ نیم‌رخ شاخص‌های پیکرسنجی تکواندوکاران زن نوجوان و جوان نخبه ارائه شده است. با توجه به ضریب پراکنش و میانگین مشخص است که به‌منظور استعدادیابی در شاخص‌های پیکرسنجی، پارامترهای زیر، به‌ترتیب، اهمیت دارند و باید ورزشکاران را بر اساس آن‌ها انتخاب نمود:

طول ران، اندازه کف پا، درصد چربی بدن، قد، طول پا، شاخص توده بدنی، وزن

جدول ۱. نیم‌رخ شاخص‌های پیکرسنجی و مقایسه ضریب تقریبی پراکنش پارامترهای اندازه‌گیری‌شده تکواندوکاران نخبه نوجوان و جوان زن

نام متغیر	پارامتر	ضریب پراکنش - CV		میانگین
		نوجوان	جوان	
شاخص‌های پیکرسنجی	قد	۳/۵	۴/۳	جوان ۱۶۹/۱
	وزن	۱۴/۵	۱۲/۲	نوجوان ۱۶۵/۶
	طول پا	۷/۹	۹/۳	۵۵/۴
	اندازه کف پا	۱۴/۱	۱۳/۸	۴۰/۴
	شاخص توده بدنی	۱۴	۱۲/۴	۲۴/۸
	درصد چربی بدن	۲۲/۷	۲۲/۲	۲۰/۱
	طول ران	۸/۸	۸/۶	۱۰/۹
				۴۵

در جدول ۲ نیم‌رخ شاخص‌های فیزیولوژیکی تکواندوکاران زن نوجوان و جوان نخبه ارائه شده است. با توجه به ضریب پراکنش و میانگین، به‌منظور استعدادیابی در شاخص‌های فیزیولوژیکی پارامترهای زیر، به‌ترتیب، حائز اهمیت است:

توان هوازی بیشینه (Vo2max)، ظرفیت ریوی، توان بی‌هوازی

جدول ۲. نیم‌رخ شاخص‌های فیزیولوژیکی و مقایسه ضریب تقریبی پراکنش پارامترهای اندازه‌گیری‌شده فیزیولوژیکی تکواندوکاران نخبه نوجوان و جوان زن

نام متغیر	پارامتر	ضریب پراکنش - CV		میانگین
		نوجوان	جوان	
شاخص‌های فیزیولوژیکی	توان بی‌هوازی	۲۱/۵۶	۱۳	جوان ۲۶۲/۳
	توان هوازی بیشینه (Vo2max)	۱۵/۲	۱۳/۶	نوجوان ۲۲۳/۵
	ظرفیت ریوی	۱۱/۸	۱۴/۹۸	۴۲
				۳۶/۷

در جدول ۳ نیم‌رخ شاخص‌های زیست - حرکتی تکواندوکاران زن نوجوان و جوان نخبه ارائه شده است. با توجه به ضریب پراکنش و میانگین، به‌منظور استعدادیابی در شاخص‌های زیست - حرکتی پارامترهای زیر، به‌ترتیب، حائز اهمیت است: سرعت، تعادل ایستا، توان انفجاری، انعطاف‌پذیری، تعادل پویا، چابکی

جدول ۳. نیم‌رخ شاخص‌های زیست - حرکتی و مقایسه ضریب تقریبی پراکنش پارامترهای اندازه‌گیری‌شده زیست - حرکتی تکواندوکاران نخبه نوجوان و جوان زن

نام متغیر	پارامتر	ضریب پراکنش-CV		میانگین	
		نوجوان	جوان	نوجوان	جوان
شاخص‌های زیست - حرکتی	چابکی	۲۶/۷	۱۵/۸	۱۱/۶	۱۰/۷
	سرعت	۴/۱	۲/۷	۷/۳	۷/۲
	تعادل پویا	۴۵/۸	۳۵/۶	۱۴/۴	۱۸/۵
	تعادل ایستا	۳/۴	۷/۸	۱۹/۵	۲۰/۳
	توان انفجاری	۱۱/۵۷	۱۵/۵	۳۸	۳۶/۸
	انعطاف‌پذیری	۱۴/۹	۹/۴	۳۷/۵	۴۳/۳

در جدول ۴ نیم‌رخ شاخص‌های روانی - حرکتی تکواندوکاران زن نوجوان و جوان نخبه ارائه شده است. با توجه به میانگین زمان واکنش دو گروه و نیز فاصله ضریب پراکنش در دو گروه می‌توان به این نتیجه رسید که این عامل در تکواندوکاران پژوهش حاضر حائز اهمیت نبوده است.

جدول ۴. نیم‌رخ شاخص‌های روانی - حرکتی و مقایسه ضریب تقریبی پراکنش پارامترهای اندازه‌گیری‌شده روانی - حرکتی تکواندوکاران نخبه نوجوان و جوان زن

نام متغیر	پارامتر	ضریب پراکنش-CV		میانگین	
		نوجوان	جوان	نوجوان	جوان
شاخص‌های روانی - حرکتی	زمان واکنش بینایی اندام تحتانی	۱۹/۳	۲۵/۳	۸۲/۶	۶۸/۷

در جدول ۵ نیم‌رخ شاخص‌های روان‌شناختی تکواندوکاران زن نوجوان و جوان نخبه ارائه شده است. به‌منظور استعدادیابی در شاخص‌های روان‌شناختی (بخش مهارت‌های پایه) پارامترهای زیر، به‌ترتیب، اهمیت دارند: تعهد، هدف چینی، اعتماد به نفس.

در شاخص‌های روان‌شناختی (بخش مهارت‌های روان‌تنی) پارامترهای زیر، به ترتیب اهمیت دارند:

آرام‌سازی، کنترل ترس، انرژی گرفتن، واکنش به استرس.

در شاخص‌های روان‌شناختی (بخش مهارت‌های شناختی) پارامترهای زیر، به ترتیب اهمیت دارند: تمرین ذهنی، طرح مسابقه‌ای، تصویرسازی ذهنی، تمرکز، بازیافت تمرکز.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، ۱۲ خرده‌معیار کنترل ترس، هدف چینی، طرح مسابقه‌ای، واکنش به استرس، بازیافت تمرکز، تمرکز، تمرین ذهنی، تصویرسازی ذهنی، انرژی گرفتن، آرام‌سازی، اعتماد به نفس و تعهد تکواندوکاران نخبه نوجوان و جوان به‌طور قابل ملاحظه‌ای با هم اختلاف دارند که این امر مؤید همگن نبودن پارامترهای در میان جامعه آماری این پژوهش است.

جدول ۵. نیم‌رخ شاخص‌های روان‌شناختی و مقایسه ضریب تقریبی پراکنش پارامترهای اندازه‌گیری‌شده روان‌شناختی تکواندوکاران نخبه نوجوان و جوان زن

میانگین	ضریب پراکنش - CV		خرده معیار	مهارت‌های ذهنی
	نوجوان	جوان		
۲۴/۸	۲۵/۴	۱۲/۰۹	۸/۶	مهارت‌های پایه‌ای
۲۴/۹	۲۵/۳	۹/۶	۱۰/۶	
۲۵/۶	۲۵/۸	۸/۹	۱۰/۴	
۱۳/۹	۱۳/۷	۲۳/۷	۳۱/۳	مهارت‌های روان-تنی
۱۳/۲	۱۳/۲	۲۵/۷	۳۰/۳	
۲۲/۴	۲۱/۸	۱۶/۵	۱۹/۷	
۲۲/۴	۲۲/۵	۱۳/۸	۱۹/۱	مهارت‌های شناختی
۱۹/۶	۱۲/۹	۱۲/۲	۲۵/۵	
۱۴	۱۱/۶	۲۲/۸	۳۸/۷	
۱۳/۳	۲۱/۸	۳۳/۸	۲۲/۰۱	
۲۲/۸	۲۲/۶	۱۵/۷	۱۵/۹	
۲۳/۵	۲۲/۲	۱۴/۸	۱۶/۶	

بحث و نتیجه‌گیری

در این بخش نتایج شاخص‌های مورد نظر توجیه و بررسی می‌شوند.

الف. شاخص‌های پیکرسنجی

همان‌طور که در قسمت یافته‌ها در جدول ۱ ذکر شد طول ران و اندازه کف پا در میان شاخص‌های پیکرسنجی اهمیت بیشتری دارند. میانگین طول ران تکواندوکاران نخبه نوجوان و جوان زن، به ترتیب برابر با ۴۰/۷ و ۴۳/۶ سانتی‌متر محاسبه شد. میانگین اندازه کف پای تکواندوکاران نخبه نوجوان و جوان زن نیز، به ترتیب برابر با ۲۵/۳ و ۲۵/۹ سانتی‌متر محاسبه شد. همان‌طور که مشخص است هرچه اندازه طول ران تکواندوکار بیشتر باشد، هنگام زدن ضربات با پا گشتاور نیروی بیشتری حاصل می‌شود که به دلیل اهرم بلندتر است و در نتیجه، حمله‌ای مؤثرتر با نیروی بیشتر صورت خواهد گرفت؛ بنابراین بدیهی است که اندازه ران در تکواندوکاران نخبه بزرگ باشد. در مورد اهمیت اندازه کف پا می‌توان به این نکته اشاره کرد که چون بیشتر امتیازات تکواندو با استفاده از پا و به‌ویژه روی پا و کف پا به‌دست می‌آید؛ داشتن وضعیت بهینه‌تر در کف پا به لحاظ اندازه و بزرگی امتیاز محسوب می‌شود. تفاوت میان بزرگی کف پای گروه نوجوان (۲۴/۸ سانتی‌متر) و گروه جوان (۲۵/۹ سانتی‌متر) را می‌توان به سپری کردن دوران نمو و بلوغ گروه نوجوان منتسب کرد. همان‌طور که در پیشینه تحقیق ذکر شد تکواندوکاران قهرمان اغلب درصد چربی کمی دارند، در حالی که مقدار توده خالص بدن آن‌ها زیاد است. درصد چربی کم نقش مهمی در تحقق سطوح بالای کارایی حرکتی در فعالیت‌ها ایفا می‌کند و در مبارزه تکواندو موجب تسهیل حرکت و انتقال توده بدن از جایی به جای دیگر می‌شود. این نتیجه هم‌راستا با نتیجه تحقیق گائو و همکاران (۲۰۰۱) است که نشان دادند درصد چربی کم می‌تواند عاملی مؤثر در تکواندو باشد. همان‌طور که در بخش یافته‌ها اشاره شد، در تکواندو طول قد عاملی مهم تلقی می‌شود، این نتیجه هم‌راستا با نتیجه مارکویچ است که نشان داد تکواندوکاران موفق در مقایسه با هم‌قطاران خود بلندقدترند. تکواندو در زمره رشته‌هایی به شمار می‌رود که در آن قد بلند عامل برتری محسوب می‌شود. دسترسی به حریف در مسابقه برای تکواندوکاران بلندقد بسیار ساده‌تر از تکواندوکاران کوتاه‌قد است. چنین وضعیتی برای شاخص توده بدنی نیز صادق است. این شاخص با استفاده از پارامتر قد محاسبه می‌شود؛ بنابراین باید در موفقیت تکواندوکاران اهمیت داشته باشد. از آنجا که بیشتر امتیازات در تکواندو با استفاده از پا، به‌ویژه روی پا و یا کف پا به‌دست می‌آید، داشتن وضعیت مطلوب در این پارامترها در بین تکواندوکاران نخبه منطقی به نظر می‌رسد. همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده شد، طول پای تکواندوکاران نخبه نوجوان و جوان زن، به ترتیب برابر با ۴۰/۴ و ۴۷/۴ سانتی‌متر است و با توجه به نزدیکی ضریب پراکنش، طول پا در دو گروه نوجوان و جوان تکواندوکار نخبه اهمیت دارد. در خصوص اهمیت وزن به‌عنوان شاخص برای پیکرسنجی در

موفقیت تکواندو می‌توان به این نکته اشاره کرد که در این ورزش، به دلیل طبقه‌بندی وزن (سبک وزن..... سنگین وزن)، کم‌اهمیت بودن وزن بدیهی است (فاصله زیاد ضریب پراکنش دو گروه). از سوی دیگر نمی‌توان به وزن به‌عنوان متغیری تعیین‌کننده نگریست؛ زیرا از ابتدای فرآیند استعدادیابی، وزن دستخوش تغییرات متعدد محیطی و وراثتی قرار می‌گیرد. به‌طور کلی نمی‌توان ادعا کرد که وجود ویژگی‌های خاص پیکرسنجی به تنهایی متضمن موفقیت در ورزش تکواندو است؛ بلکه دستیابی به موفقیت مستلزم تلفیقی از ویژگی‌های فیزیکی، استعداد، مهارت، تکنیک، اراده، استراتژی و آمادگی روانی است (کالان^۱ و همکاران، ۲۰۰۰).

ذکر این نکته ضروری به نظر می‌رسد که تفاوت میزان اهمیت نسبی این شاخص‌ها در پیکرسنجی بسیار اندک است و به نوعی تمامی عوامل مذکور، به استثنای وزن، می‌توانند در موفقیت تکواندوکار مؤثر باشند.

ب. شاخص‌های فیزیولوژیکی

با توجه به جدول ۲، توان هوازی نقش مهمی در تکواندو ایفا می‌کند (ضریب پراکنش در نوجوانان و جوانان، به ترتیب ۱۵/۲ و ۱۳/۶ است). مقادیر اکسیژن مصرفی بیشینه نوجوانان و جوانان در این تحقیق نشان داد اکسیژن مصرفی بیشینه تکواندوکاران نوجوان و جوان، به ترتیب در حدود ۴۲ و ۴۷/۹ میلی‌لیتر بر کیلوگرم در دقیقه است. البته، تفاوت اندک در میانگین اکسیژن مصرفی بیشینه این دو گروه را می‌توان به این دلیل دانست که با افزایش سن ابعاد قلب، حجم ضربه‌ای، برون‌ده قلب، تهویه ریوی و عمق تنفس افزایش یافته، ضربان قلب و تعداد تنفس کاهش می‌یابد. با توجه به عوامل فوق، با افزایش سن، اکسیژن مصرفی بیشینه افزایش می‌یابد. این نتیجه تفاوت زیادی با نتیجه تحقیق درنیک^۲ (۱۹۹۵) دارد؛ زیرا در نتیجه پژوهش پژوهش وی اکسیژن مصرفی بیشینه تکواندوکاران غیرحرفه‌ای زن در حدود ۴۴ میلی‌لیتر بر کیلوگرم بر دقیقه بود که با توجه به غیرحرفه‌ای بودن آزمودنی‌های وی به نظر می‌رسد تکواندوکاران زن ایرانی در این پارامتر ضعف مفرطی دارند. ظرفیت ریوی در موفقیت تکواندوکاران نخبه بسیار حائز اهمیت است؛ چون ضریب پراکنش در دو گروه تکواندوکار زن نخبه (جدول ۲) به هم نزدیک است و این امر مؤید اهمیت ظرفیت ریوی در تکواندو است. همان‌طور که در جدول ۲ گزارش شده است، میانگین توان بی‌هوازی در نوجوانان و جوانان، به ترتیب ۲۲۳/۵ و ۲۶۲/۳ وات بر کیلوگرم است و ضریب پراکنش آن‌ها، به ترتیب ۲۱/۵۶ و ۱۳ است. ذکر این نکته ضروری به نظر می‌رسد که وجود اختلاف در ضریب پراکنش در دو گروه

1. Callan
2. Dronbic

نمی‌تواند دلیل بی‌اهمیت بودن توان بی‌هوازی در تکواندوکاران باشد؛ زیرا کم بودن توده بدون چربی و بافت عضلانی در نوجوانان در قیاس با جوانان می‌تواند توجیهی بر این اختلاف باشد. همان‌طور که مشخص است بافت عضلانی نوجوانان به دلیل قرار داشتن در سن رشد، در حال افزایش است و هنوز به نمو کامل نرسیده است؛ بنابراین در نظر گرفتن ضریب پراکنش در این دو گروه، به‌تنهایی برای ارزش‌گذاری اهمیت متغیر توان بی‌هوازی کفایت نمی‌کند، بلکه باید نکاتی همچون دوران رشد و تبعات آن را نیز لحاظ نمود.

ج. شاخص‌های زیست- حرکتی

بر اساس نتایج گزارش شده، سرعت، تعادل ایستا و توان انفجاری از عوامل مهم زیست- حرکتی به شمار می‌روند که تکواندوکاران نخبه نوجوان و جوان از این جهت بسیار به هم شباهت دارند (ضریب پراکنش در نوجوانان و جوانان، به ترتیب $4/1 - 2/7$ ، $3/4 - 7/8$ ، $11/57 - 15/5$). این نتیجه هم‌راستا با نتیجه تحقیق مارکویچ و همکاران است. سرعت از جمله عواملی است که کمبود آن سبب از دست دادن امتیاز می‌شود. در ورزش‌های رزمی شروع سریع و قوی به‌کار بردن تکنیک‌ها از سوی مهاجم از حرکت مؤثر حریف جلوگیری می‌کند و رزمی‌کاران نخبه می‌توانند سریع و با قدرت به حمله حریف واکنش نشان دهند. تعادل ایستا از مهم‌ترین عوامل موفقیت در اجرای ماهرانه به شمار می‌رود. مارکویچ (۲۰۰۵) معتقد است در اجرای بسیاری از ضربات، تکواندوکار باید مرکز ثقل خود را روی یک پا قرار دهد و نداشتن تعادل مناسب به آسانی باعث سرنگونی وی شده، عملکرد او را مختل خواهد کرد. انفجاری ساق پا در موفقیت تکواندوکاران نخبه حائز اهمیت است؛ چون ضریب پراکنش در دو گروه تکواندوکار نخبه (جدول ۳) به هم نزدیک است و این امر مؤید اهمیت توان انفجاری ساق پا در تکواندو است. به‌طور کلی به این دلیل که تکواندو ماهیتاً به ضربات پای توانمند، سریع و ناگهانی نیاز دارد؛ افرادی در این رشته موفق‌اند که سرعت و توان زیادی داشته باشند. ضریب پراکنش پارامترهای انعطاف‌پذیری، تعادل پویا و چابکی در نوجوانان و جوانان، به ترتیب $9/4 - 14/9$ ، $45/8 - 35/6$ ، $26/7 - 15/8$ است؛ بنابراین در مقایسه با عوامل زیست- حرکتی، سرعت، تعادل ایستا و توان انفجاری اهمیت کمتری در ورزش تکواندو دارند.

د. شاخص روانی- حرکتی

نتایج این تحقیق نشان داد شاخص روانی- حرکتی در موفقیت تکواندوکاران نخبه چندان حائز اهمیت نیست؛ چون ضریب پراکنش در دو گروه تکواندوکار نخبه به هم نزدیک نیست (جدول ۴). با توجه به این موضوع مشخص است زمان واکنش اندام تحتانی تکواندوکاران زن ایرانی در حد مطلوبی قرار ندارد؛ زیرا بر اساس نتایج تحقیقات گذشته و نظرسنجی مربیان،

اهمیت زمان واکنش اندام تحتانی در تکواندو محرز است.

ه. شاخص روان شناختی

همان‌طور که در جدول ۵ ارائه شد، شاخص‌های روان‌شناختی در سه مقوله مهارت‌های پایه‌ای، مهارت‌های روان - تنی و مهارت‌های شناختی دسته‌بندی می‌شوند. با توجه به ضریب پراکنش نوجوانان و جوانان در عامل تمرکز (به ترتیب ۲۵/۵ و ۱۲/۲) و بازیافت تمرکز (به ترتیب ۳۸/۷ و ۲۲/۸) می‌توان نتیجه گرفت که عوامل تمرکز و بازیافت آن در این دو گروه از تکواندوکاران نخبه اهمیت چندانی نداشته است (به علت فاصله زیاد دو ضریب پراکنش). احتمالاً مسائل عاطفی و احساسات دوران نوجوانی به عدم کفایت نوجوانان در حفظ تمرکز منجر شده و چنین فاصله‌ای ایجاد کرده است (همان‌طور که در جدول ۵ مشخص است، نوجوانان به لحاظ میزان تمرکز، همگنی کمتری دارند که این امر موجب فاصله گرفتن ضرایب پراکنش در دو گروه شده است). بر اساس نظرسنجی به عمل آمده از مربیان مطرح داخلی، تمرکز عاملی مهم در عملکرد تکواندوکار محسوب می‌شود. زدن ضربه‌های دقیق در لحظات حساس و توأم با استرس گواه این مدعا است. تمرکز امری اکتسابی است و از طریق آموزش و تمرین قابل یادگیری است. به اعتقاد متخصصان در ورزش‌های حرفه‌ای مهارت‌های پایه‌ای سه خرده معیار هدف‌چینی (برتون^۱، ۱۹۹۳؛ لاک و لاسام^۲؛ ۱۹۸۵؛ وینبرگ^۳ و همکاران، ۱۹۹۴)، تعهد (اورلیک^۴، ۱۹۹۲؛ اریکسون^۵ و همکاران، ۱۹۹۳؛ اسکانلان^۶، ۱۹۸۹) و اعتماد به نفس (اورلیک، ۱۹۹۲؛ ویلی، ۱۹۸۶) تحت عنوان مهارت‌های پایه‌ای روانی نقشی تعیین‌کننده در موفقیت ورزشکاران بر عهده دارند که با نتایج این تحقیق هم خوانی دارد. ضرایب پراکنش مهارت‌های پایه‌ای در نوجوانان و جوانان، به ترتیب (اعتماد به نفس ۸/۶، ۱۲/۰۹) (تعهد ۱۰/۶، ۹/۶) و (هدف چینی ۱۰/۴، ۸/۹) است. به اعتقاد لندرز^۷ (۱۹۹۸)، از مهارت‌های روان - تنی (واکنش به استرس، کنترل ترس، آرمیدگی، و انرژی گرفتن یا فعال‌سازی) می‌توان در تنظیم انگیزختگی و آمادگی ذهنی - بدنی و در نهایت، رسیدن به موفقیت در اجرا استفاده کرد (۹). نتایج این پژوهش در مورد این مهارت‌ها در آزمودنی‌ها موارد پایداری را نشان نداد؛ زیرا ضریب پراکنش این مهارت‌ها بالاست که مؤید عدم کفایت آن‌ها در این مؤلفه‌های روان‌شناختی است. ضرایب پراکنش

1. Berton
2. Luck&sam
3. Winberg
4. Orlic
5. Erikson
6. Skanlan
7. Landerz

مهارت‌های روان - تنی در نوجوانان و جوانان، به‌ترتیب (واکنش به استرس ۳/۳۱، ۷/۲۳)، (کنترل ترس ۳/۳۰، ۷/۲۵)، (آرام‌سازی ۷/۱۹، ۵/۱۶)، (انرژی گرفتن ۱/۱۹، ۸/۱۳) است. به‌علاوه، مهارت‌های شناختی بخش مهمی از مهارت‌های ذهنی به‌شمار می‌روند و تحقیقات زیادی اهمیت آن‌ها را در کسب موفقیت ورزشی گزارش کرده‌اند (اورلیک، ۱۹۹۸). این نتیجه مغایر نتایج این تحقیق می‌باشد. ضرایب پراکنش مهارت‌های شناختی در نوجوانان و جوانان، به‌ترتیب (تمرکز ۵/۲۵، ۵/۱۲)، (بازیافت تمرکز ۷/۳۸، ۸/۲۲)، (تصویرسازی ذهنی ۱/۲۲، ۸/۳۳)، (تمرین ذهنی ۹/۱۵، ۷/۱۵)، (طرح مسابقه‌ای ۶/۱۶، ۸/۱۴) است. در حالت کلی، مهارت‌های ذهنی تکواندوکاران از جمله واکنش به استرس، تصویرسازی ذهنی و به‌ویژه تمرکز و بازیافت تمرکز ضعیف است. شناخت ویژگی‌های پیکرسنجی، فیزیولوژیکی و روان‌شناختی در هر رشته ورزشی از عوامل مهم، تعیین‌کننده و مؤثر بر اجرای ورزشکاران است. اطلاع از این ویژگی‌ها نقش مهمی در مقایسه ورزشکاران با خود و دیگران، کشف نقاط ضعف و رفع و اصلاح آن‌ها و طراحی درست و اصولی برنامه‌های تمرینی دارد. دستیابی به اوج اجرای ورزشی و نخبه شدن در ورزش نیازمند ورزشکارانی با ویژگی‌های پیکرسنجی و فیزیولوژیکی خاص، توانایی‌های زیست - حرکتی برجسته و ویژگی‌های روان‌شناختی ویژه به همراه برنامه‌های تمرینی علمی با بهره‌مندی از متخصصان علوم ورزشی و امکانات کافی است (۱۰، ۱۱).

در پایان، ذکر این نکات ضروری است که اجرای بهینه و مطلوب مهارت‌های ورزشی به‌دلیل تعامل پیچیده عوامل فیزیولوژیکی، پیکرسنجی، روان‌شناختی و زیست - حرکتی با یکدیگر است. این عوامل در بیشتر مدل‌های منظمی که برای تجزیه و تحلیل اجرا در ورزش‌های مختلف وجود دارد، به‌کار گرفته می‌شود. پیش‌شرط دستیابی به موفقیت‌های ورزشی داشتن توانایی‌های جسمانی از قبیل ویژگی‌های پیکرسنجی، زیست - حرکتی و زیست - انرژی معین است (۱۲-۱۴). قابل ذکر است که یافته‌های پژوهش حاضر تنها مقدمه‌ای بر استعدادیابی است و می‌توان از آن‌ها برای تهیه هنجار ملی و ارزشیابی‌های متعدد و مستمر بعدی استفاده کرد. به نظر می‌رسد پیروی از الگوی پژوهش حاضر اطلاعات ارزشمندی در مورد استعدادیابی در تکواندو در اختیار قرار می‌دهد، به‌طوری که مجموعه‌ای از آزمون‌ها مشتمل بر شاخص‌های پیکرسنجی، روانی، زیست - حرکتی، فیزیولوژیک و روانی حرکتی می‌تواند دست‌کم غربالگری اولیه یا عمومی را به نحوی مناسب انجام دهد. غربالگری اولیه یا عمومی، با خارج کردن افراد نامستعد، هزینه‌های استعدادیابی را برای رسیدن به اوج قهرمانی کاهش می‌دهد. گفتنی است ویژگی‌های اندازه‌گیری شده در این تحقیق، نیم‌رخ منتخبی از ویژگی‌های پیکرسنجی، روانی و فیزیولوژیکی ورزشکاران این رشته به‌شمار می‌رود و نباید آن‌ها را با هنجارهای این ورزشکاران

اشتباه کرد.

منابع:

1. Brown, J. (2001). Sport talent identification: How to identify and develop outstanding athletes. Champaign: Human Kinetics.
2. Burgess. (2001). Talent identification. [n.c]. [n.p]. www. Faccioni. Com/reviews/ talented. Htm.p, 26.
۳. جعفری، اکرم، (۱۳۸۳). ارزیابی ویژگی‌های آنتروپومتریکی، زیست حرکتی، و زیست انرژیک تکواندوکاران نخبه زن ایرانی و تعیین ارتباط این ویژگی‌ها با موفقیت‌های آن‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس تهران.
4. Willy, P., Zamper, E. (1989). Ustu Funded Sport Science Research in Taekwondo. Part 1. Overview of the Oregon Taekwondo Project.
5. Dronbic, F.M., Riera, J. et.al. (1995). Profile de condition fascia delequipo national de taekwon-do. In 8th FIMS European Sports Medicine Congress. Granda, Spain.
6. Gao, B.H. (2001). Research on the somatotype features of Chinese elite male Teakwondo athletes. Sport Science, 21: 58-61.
7. Markovich, G., Misigoj-Durakovi, M.S. (2005). Fitness profile of Croatian female Taekwondo athletes. Jun. 29(1):93-9.
8. Callan, S.D., Brunner, D.M, Devolve, K.L, Mulligan, S.E., Hesson, J., Wilber, R.L., Kennedy, J.T. (2000). Physiological Profiles of elite freestyle wrestlers. Journal of Strength and Conditioning Research, 14: 162-1.
9. Mosayebi, F., Monfared, S., Salmela, J.H. (2007). Mental Skill differences between medal winner and non –medal winners of Iranian athletes at the Asian Games. 12th European Congress of Sport Psychology. 4-9 September, Halkidik, Greece.
۱۰. خسرو، ابراهیم، (۱۳۸۳). اصول و روش‌شناسی تمرین، از کودکی تا قهرمانی. چاپ دوم. تهران: انتشارات پژوهشکده تربیت بدنی.
۱۱. مالینا، رابرت، بوچارد، کلود، (۱۹۹۷). نمو، بالیدگی و فعالیت بدنی. ترجمه عباس بهرام، حسن خلجی و همکاران. چاپ اول. تهران: امید دانش، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.

12. Claessens, A.L, Lefevre, J., Beunen, G., Malina, R.M. (1999). The contribution of anthropometric characteristics to performance scores in elite female gymnasts. *Journal of Sports Medicine and Physical Fitness*, 39: 355-360.
13. Katick, et al. (2005). Morphological structure of elite karate and their impact on technical and fighting efficacy. *Coll antropol*, 29(1): 79-84.
14. Giampietro, M. (2003). Anthropometric features and body composition of young athletes practicing karate at a high medium competitive level. *Acta diabetol*, 40 suppl. 1: 5145-8.

مقایسه عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی و راه‌کارهای فردی مواجهه با آن در میان مسئولان ورزش شرکت نفت ایران

امین پورنقی^۱، حسن اسدی^۲، نصرالله سجادی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۱۲/۲۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۱۲/۲۵

چکیده

تحقیق حاضر با هدف مقایسه عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی و راه‌کارهای فردی مواجهه با آن در میان مسئولان ورزش شرکت نفت ایران انجام شده است. روش تحقیق حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی است. مسئولان ورزش شرکت ملی نفت در سه گروه مدیران، کارشناسان و مربیان بررسی شدند. تعداد کل این افراد ۱۷۰ نفر بود که از میان آن‌ها، با استفاده از جدول مورگان، ۱۱۷ نفر از طریق نمونه‌گیری تصادفی نظام‌دار انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد اشپیل برگر (۱۹۸۴) (با پایایی $\alpha = 0/905$) و راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی اسپو و اسپوکان (۱۹۸۸) (با پایایی $\alpha = 0/89$) استفاده شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف، تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر، شفه و ANOVA استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد گروه کارشناسان ورزشی، در مقایسه با دو گروه دیگر بیشترین میزان عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی (با میانگین ۵/۷۷) را تجربه کردند، اما میزان استرس‌زایی این عوامل در گروه‌ها متفاوت بود. مهم‌ترین عامل استرس‌زای شغلی مدیریتی در گروه مدیران ورزش ابهام نقش (با میانگین ۵/۳۵)، در گروه کارشناسان ورزش عامل جریان رشد و ارتقاء (با میانگین ۵/۸۴) و در گروه مربیان ورزش عامل فناوری مربوط به شغل (با میانگین ۵/۴۱) بود. مقایسه راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی در این گروه‌ها نشان داد در میان راه‌کارها بیشترین میزان استفاده از عامل حمایت اجتماعی با میانگین (۳/۳۲) و کمترین میزان استفاده مربوط به عامل تفریح و سرگرمی با میانگین (۱/۴۲) بود. نمره استاندارد T و تطبیق آن با جدول استاندارد موجود نشان داد هر سه گروه در سطح متوسط از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی استفاده می‌کنند، اما میزان استفاده از این راه‌کارها در گروه‌ها متفاوت بود. سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده از آزمون ANOVA نشان داد بین میزان استرس شغلی مدیریتی تفاوت معنی‌داری در بین سه گروه وجود نداشت ($p = 0/18$)، ولی در میزان استفاده از راه‌کارهای

۱. کارشناس ارشد تربیت بدنی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) Email: apournaghi@yahoo.com

۲. دانشیار دانشگاه تهران Email: hasadi66@yahoo.com

۳. استادیار دانشگاه تهران Email: nsajjadi.ut.ac.ir@yahoo.com

مدیریتی مواجهه با استرس شغلی تفاوت معنی‌داری مشاهده شد ($p=0/01$). همچنین نتایج آزمون تعقیبی شفه ($p=0/0148$) نشان داد تفاوت موجود در راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی میان کارشناسان و مربیان بود. همچنین میانگین نمرات مدیران ورزش نشان داد این گروه، در مقایسه با دو گروه دیگر در سطح بالاتری از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی استفاده می‌کنند.

کلیدواژه‌های فارسی: استرس شغلی، راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی، عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی.

مقدمه

استرس شغلی^۱ احساسی است که سبب می‌شود فرد نتواند توانایی‌ها، منابع و خواسته‌هایش را با نیاز شغلی سازگار کند (۱). استرس محیط کار یا استرس شغلی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان مشاهده می‌کنند نیازهای محیط کار برای سازگاری، خارج از حد منابع و توانایی آن‌هاست. بسیاری از تحقیقات در مورد استرس شغلی بر جنبه‌هایی از محیط کار تمرکز کرده‌اند که می‌تواند موجب بروز استرس در کارکنان شود. این جنبه‌ها به‌عنوان استرس‌زا عمل می‌کنند (۱). عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی^۲ شامل مؤلفه‌های ابهام نقش، تضاد نقش، فشار بیشینه حجم کار، فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار، جریان رشد و ارتقاء، مسئولیت پاسخ‌گویی در مقابل عملکرد کارکنان، فشار زمان، و فناوری مربوط به شغل است (۲، ۳). تعارض نقش، زمانی به‌وجود می‌آید که مجموعه‌ای از انتظارات پذیرفته شده توسط فرد درباره شغل، با پذیرش مجموعه‌ای دیگر از انتظارات، در تقابل و تعارض باشد؛ به عبارت دیگر، زمانی که موافقت فرد با مجموعه‌ای از انتظارات شغلی، با موافقت درباره مجموعه‌ای دیگر از انتظارات، در تعارض باشد، تعارض نقش به‌وجود می‌آید. حجم کاری ممکن است بر دو نوع باشد: حجم کاری کمی^۳ و حجم کاری کیفی^۴. حجم کاری کیفی هنگامی به‌وجود می‌آید که افراد احساس کنند توانایی لازم را برای انجام شغل خود ندارند یا اینکه استانداردهای عملکرد^۵ بسیار بالا وضع شده‌اند. حجم کاری کمی به‌دلیل داشتن کارهای زیاد برای انجام یا نداشتن وقت کافی برای تکمیل یک کار است. هنگامی که سازمان‌ها سعی می‌کنند بهره‌وری خود را از طریق

1. Occupational Stress
2. Managerial Occupational Stress
3. Quantitative over load
4. Qualitative over load
5. Performance Standard

کاهش نیروی کار، افزایش دهند، حجم کاری کمی و در پی آن، استرس افزایش می‌یابد. شاید شایع‌ترین عامل استرس‌زای فردی «سرعت بی‌امان تغییر»^۱ باشد که جزئی از زندگی امروز بشر است. در سال‌های اخیر، سرعت تغییرات درون سازمان‌ها نیز قابل توجه بوده است؛ «ساختاردهی‌های مجدد و بنیادین»^۲، «اشکال جدید سازمانی»^۳، «ادغام‌ها»^۴، «خریدها»^۵، «کاهش اندازه سازمان»^۶ و «تأکید بر تیم‌ها و کیفیت» همگی سطح تغییراتی را که افراد باید با آن‌ها مواجه شوند، تشدید کرده‌اند. در محیط کاری متغیر، مهارت‌ها به سرعت کهنه می‌شوند. الزام به آشنایی مداوم با سیستم‌ها و تجهیزات جدید ممکن است برای بعضی از افراد تهدیدکننده باشد. مدیران اغلب نگران پیشرفت تکنولوژی کامپیوتری بوده، تمایل کمی برای استفاده از سیستم‌های جدید از خود نشان می‌دهند که ممکن است برای مدیران و زیردستانشان مشکل‌ساز شود (۲، ۳).

بسیاری از نویسندگان معتقدند منابع مواجهه^۷ با استرس، استرس و فشار شغلی را متعادل می‌کنند (اسیپو و دیویس، ۱۹۸۸)^۸. تحقیقات اسیپو و اسپوکان^۹ (۱۹۸۴) و مدل ارائه شده متعاقب آن سیستمی بسته را زمینه‌سازی کرد. استرس شغلی، فشار شغلی و منابع مواجهه با استرس شغلی در این سیستم بسته با یکدیگر در تعامل اند (رویکرد تعامل‌گرایانه). اگر استرس‌های شغلی برای دو فرد متفاوت یکسان باشند، تفاوت‌ها در منابع مواجهه به کار گرفته خواهند شد تا فشارهای شغلی را کاهش دهند و متعادل کنند؛ بنابراین استرس شغلی زیاد خود به خود و ضرورتاً میزان فشار شغلی را پیش‌بینی نمی‌کند (۵، ۶). طبق نظر کوكس (۱۹۸۵)^{۱۰}، مواجهه^{۱۱} شکلی از رفتارهای حل مسئله است، در حالی که استرس در نتیجه شکست در حل مسئله به‌وجود می‌آید. مواجهه شامل استراتژی‌های رفتاری و شناختی است و نشان‌دهنده تطابق بیشتر با موقعیت است. مواجهه در صورتی موفقیت‌آمیز خواهد بود که با منبع ایجادکننده مشکل به‌درستی برخورد شود یا تجربه استرس به‌طور مستقیم کاهش یابد. هبفول

-
1. Unrelenting Pace of Change
 2. Radical restructuring
 3. New Organizational Forms
 4. Mergers
 5. Acquisition
 6. Downsizings
 7. Coping Resources
 8. Osipow & Davis
 9. Osipow & Spokane
 10. Cox
 11. Coping

(۱۹۸۸)^۱ بین دو نوع منبع مواجهه تمایز قائل شده است: منابع درونی و منابع بیرونی. منابع درونی، همان منابع شخصی هستند که در فرد وجود دارند؛ مانند شخصیت، سبک‌ها و راه‌های فردی رویارویی با مشکلات. منابع بیرونی، همان منابع محیطی هستند و عواملی را در بر می‌گیرند که از محیط بیرونی به فرد ارائه می‌شوند؛ مانند حمایت اجتماعی، جوانب با ارزش محیط فیزیکی و منابع عمده قابل دسترس برای فرد. سمر^۲ (۱۹۹۶) منابع مواجهه را در تقسیم‌بندی دوگانه خود شامل منابع مواجهه مسئله محور و هیجان محور می‌داند. این تقسیم‌بندی اولین بار توسط لازاروس ارائه شد. سپس، محققان دیگر تقسیم‌بندی‌های دیگری با عنوان مواجهه سنجش محور و ادراک محور، مواجهه اجتناب محور و رویکرد محور و مواجهه بلوغ یافته در مقابل مواجهه روان پریش بیان کرده‌اند. این تقسیم‌بندی برای روش‌های مواجهه نشان می‌دهد که اجماع عمومی مطلق در مورد انواع مواجهه، تعداد و ابعاد آن وجود ندارد (۷). به عقیده جونز و برایت (۲۰۰۱)^۳ تمام افرادی که آزمودنی تجربی عاملی استرس زا هستند هستند به روش مشابهی به آن واکنش نشان نمی‌دهند. عوامل استرس‌زایی که بر فرد تأثیر گذارند، خواه ناخواه به زمینه‌های جسمانی، روانی و اجتماعی فرد وابسته‌اند. این امر شامل دیگر عوامل شخصیتی فرد مانند جنسیت، سن، مرحله زندگی و عوامل شغلی و محیطی مانند حمایت اجتماعی می‌شود (۹، ۱۰). راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی در مبانی نظری شامل: حمایت اجتماعی، تفریح و سرگرمی، خودپایی و منابع مواجهه عقلانی/شناختی است (۶). (۱۱). راه‌کارها و تکنیک‌های متنوعی برای مواجهه وجود دارد که افراد می‌توانند برای درک و مواجهه بهتر با علائم استرس و واکنش‌هایی که تجربه می‌کنند، از آن‌ها استفاده کنند. این راه‌کارها عبارتند از: روش مشاوره و روان درمانی (۱۳، ۱۵)، برنامه کمک به کارکنان^۴، دیدگاه‌های رفتاری - شناختی (۱۲، ۱۵)، درمان عقلانی - عاطفی^۵ (۱۳ و ۱۵)، برنامه‌ریزی عصبی - گفتاری، فنون و تمرینات آرام سازی^۶ (۱۲، ۱۴)، فنون بازخورد زیستی^۷ (۱۴)، تمرین در محدوده‌های معین و ویژه^۸ (۱۴)، اولویت‌بندی اهداف و فعالیت‌ها^۹، برنامه‌های

-
- 1 . Hobfoll
 - 2 . Semmer
 - 3 . Jones & Bright
 4. Employee Assistance Program (EAP)
 5. Rational-emotive Therapy (RET)
 6. Relaxation
 7. Biofeedback Techniques
 8. Training in specific areas
 9. Prioritising goals and activities

سلامت جسمانی^۱ (۱۳، ۱۴)، راه‌کارهای حمایت اجتماعی^۲، روش‌های ترکیبی و چند وجهی^۳ وجهی^۳ (۱۲، ۱۳). فرآیند‌های سازمانی که می‌تواند عوامل استرس‌زا را در محیط کار کاهش دهد عبارتند از: روش‌های جذب و به‌کارگیری^۴ (۱۳، ۱۷)، غنی‌سازی و چرخش شغلی^۵ (۱۵، ۱۷)، طراحی و مدیریت برنامه‌ی زمانی اجرا^۶ (۱۶، ۱۸)، طراحی شغلی و ساختار سازمانی^۷ (۱۸)، کاهش حجم کار^۸، ارتباطات در کار^۹ (۱۷)، مدیریت تغییر^{۱۰} (۱۷، ۱۸).

آنچه اثرات و عوارض انواع استرس‌ها، به‌ویژه استرس‌های شغلی را ملموس و برجسته‌تر نشان می‌دهد، بیان آماری آن‌هاست. هر چند تعیین هزینه‌هایی که استرس شغلی برای فرد و سازمان و جامعه ایجاد می‌کند، دشوار است، تردیدی نیست که چنین هزینه‌هایی بسیار سنگین‌اند. با این حال داده‌های تردیدناپذیری در این خصوص در دست است؛ به عنوان مثال برآورد شده است که فقط افسردگی هر سال ۳۰ میلیون دلار هزینه برای اقتصاد آمریکا ایجاد می‌کند. برآورد دیگری نشان می‌دهد که چهار درصد از ساعت‌های کار بر اثر غیبت کارکنان (که ممکن است به دلیل استرس باشد) از دست می‌رود. بررسی‌های گسترده‌ی جهانی نشان می‌دهد ۱۱ میلیون کارگر دچار استرس کاری‌اند، ۲۵٪ خبر از بیماری‌های متعدد مرتبط با استرس می‌دهند، ۵۳٪ بیان می‌کنند که کار بزرگ‌ترین منبع استرس است و میزان کاهش بهره‌وری ناشی از آن ۶۹٪ است. تخمین زده می‌شود که ۵۴٪ از تمام غیبت‌های کارکنان، از راه‌های مختلف با استرس ارتباط دارند (۱۹). هزینه‌های کلی صنایع ایالات متحده بیش از ۵۰ میلیون دلار در سال (با توجه به هزینه‌های پزشکی، از دست دادن کار و حوادث صنعتی) است. انجمن ملی سلامت و امنیت^{۱۱} در پژوهشی در ژوئن ۲۰۰۱ برآورد کرد استرس موجود در محیط کار سالانه مبلغی در حدود ۳۷۰ میلیون پوند به کارفرمایان انگلیسی زیان وارد می‌کند. همچنین این پژوهش نشان داد بیماری‌های ناشی از استرس باعث از دست رفتن ۶/۵ میلیون روز کاری در انگلستان می‌شود که هزینه‌ای بالغ بر ۳/۷ میلیارد پوند به شرکت‌ها تحمیل می‌کند. تخمین

-
1. Physical health programmes
 2. Social support strategies
 3. Combinations and multimodal methods
 4. Recruitment and Selection Procedures
 5. Job Enrichment and Rotation
 6. Performance Planning and Management
 7. Work Design and Organizational Structure
 8. Reduction in workloads
 9. Relationship at work
 10. Change Management

زده می‌شود که حدود نیم میلیون نفر در انگلستان دچار اضطراب و افسردگی ناشی از کارند (۱۹). همچنین، استرس شغلی، سالانه حدود ۳۰۰ میلیارد دلار برای صنایع ایالات متحده هزینه هزینه ایجاد می‌کند که این هزینه شامل مواردی چون حوادث شغلی، غیبت از کار، جابه‌جایی کارکنان، کاهش بهره‌وری، هزینه‌های پرداختی بابت بیمه، درمان کارکنان و پرداخت جریمه و ... می‌شود (۲۰). به همین دلیل است که می‌بینیم در سال‌ها و دهه‌های اخیر، بسیاری از شرکت‌ها در کشورهای توسعه یافته با تمهیداتی، از جمله «برنامه کمک به کارکنان» کوشیده‌اند تا به‌طور جدی از استرس شغلی جلوگیری یا با آن مقابله کنند (۲۱)؛ بنابراین با در نظر گرفتن پیامدهای ناگوار استرس در افراد و عملکرد سازمان با توجه به روند فزاینده استرس شغلی در سازمان‌های امروزی، لازم است بیشتر به این موضوع توجه شود تا تأثیرهای منفی آن روی افراد و سازمان‌ها شناسایی شود.

تحقیقات مختلفی در زمینه عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی در مشاغل گوناگون از جمله مدیران، مربیان و کارشناسان ورزش در سازمان‌های ورزشی انجام شده است. اسدی (۱۳۷۶) بیان کرد از میان عوامل استرس‌زای شغلی در مدیران سازمان تربیت بدنی عامل فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار با میانگین ۵/۲۴ بیشترین شدت استرس‌زایی و عامل ابهام نقش با میانگین ۲۱/۴ کمترین شدت استرس‌زایی را دارد. همچنین، در میان مدیران سازمان برنامه و بودجه عامل فشار زمان با میانگین ۵/۰۵ بیشترین شدت و عامل جریان رشد و ارتقاء با میانگین ۴/۰۱ از کمترین شدت استرس‌زایی را دارد (۲۲). نوربخش (۱۳۷۹) با مرور نتایج پژوهش‌های متعدد (۱۹۸۳ - ۱۹۹۳) در زمینه استرس معلمان و استادان تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی نشان داد کار اضافی (حجم کار) و کمبود وقت (فشار زمان) شایع‌ترین عوامل استرس‌زاست (۲۳). رضانی نژاد (۱۳۷۹) با بررسی عوامل استرس‌زای شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور نتیجه گرفت قدرت استرس‌زایی ابهام نقش، تضاد نقش، پذیرش مسئولیت دیگران، فناوری شغل و پیشرفت شغلی، به‌ترتیب از کم به زیاد است، در صورتی که عامل کیفیت و حساسیت کار، کمیت و حجم کار و فشار زمان بیشترین استرس را به مربیان تربیت بدنی وارد می‌کند (۲۴). رضانی نژاد (۱۳۸۳) همچنین با بررسی عامل‌های استرس‌زای دبیران تربیت بدنی و ورزش به این نتیجه رسید که از بین هشت عامل استرس‌زای مدیریتی، عامل مسئولیت شغلی و فناوری بالاترین اولویت را داشت، در صورتی که تضاد نقش و فشار حجم کار در اولویت آخر بود (۲۵). افشاری (۱۳۸۶) نشان داد مهم‌ترین عوامل ایجادکننده استرس شغلی در مسئولان ورزش وزارت نیرو «میزان حقوق و مزایا»، «روابط با همکار» و «روابط با سرپرست» است (۲۶).

گیلسپی، والش، وینفیلد و دوا^۱ (۲۰۰۱) با بررسی ادارک کارکنان از علل، نتایج و تعدیل‌کننده‌های استرس روی کارکنان ۱۵ دانشگاه استرالیا به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین عوامل استرس‌زای شغلی کارکنان دانشگاه‌ها در استرالیا پنج عامل: منابع و پشتوانه مالی ضعیف، گرانباری نقش، مدیریت ضعیف، نداشتن امنیت شغلی و پاداش ناکافی هستند (۱۴). تئو و واترز^۲ (۲۰۰۲) در تحقیقی با عنوان «نقش تمرینات نیروی انسانی در کاهش استرس و فشار شغلی» با بررسی تأثیر تمرینات نیروی انسانی روی ۱۰۹ نفر از کارمندان دفتری در سنگاپور به این نتیجه رسیدند که تمرینات نیروی انسانی منابع استرس شغلی را در محیط کار کاهش نمی‌دهد، اما در هر حال رابطه‌ای مستقیم و منفی بین تمرینات نیروی انسانی و فشار روانی فردی وجود دارد، به‌ویژه اینکه تمرینات دوستی - خویشاوندی و تمرینات شغلی فشار شغلی بین فردی را کاهش داد. همچنین، نتیجه‌گیری شد که تمرینات نیروی انسانی ممکن است به‌عنوان بخشی از رویکردی نشانه محور بر مداخلات استرس شغلی تأثیرگذار باشد (۲۷). مک کیو و ساچز^۳ در تحقیقی با عنوان «تأثیر کارگاه آموزشی روش‌های مواجهه با استرس بر کارکنان» به این نتیجه رسیدند که یک کارگاه آموزشی معتدل و کم‌هزینه نتایج مثبتی به همراه داشت و توانست به بهبود کوتاه و موقت کنترل میزان استرس و تحلیل رفتگی کارکنان منجر شود (۲۸). ادی مانسیا، راسلی و ال. داینگ^۴ (۲۰۰۸) با بررسی تأثیر دوره تمرینی کوتاه‌مدت مدیریت استرس بر میزان افسردگی ادارک‌شده، اضطراب و استرس در کارکنان بخش مونتاژ اتومبیل به این نتیجه رسیدند که پس از انجام این تمرین، میزان افسردگی و اضطراب در گروه آزمایش، در مقایسه با گروه کنترل به میزان زیادی کاهش پیدا کرد. تأثیر مشابهی در میزان استرس دیده نشد، اما در هر حال میانگین نتایج برای خرده‌مقیاس‌های افسردگی، اضطراب و استرس تأثیر قابل ملاحظه‌ای نشان داد. در مجموع، یافته‌های این تحقیق نشان داد تمرینات کوتاه‌مدت مدیریت استرس در کاهش برخی از جنبه‌های افسردگی ادارک‌شده، اضطراب و استرس در مردان شاغل در بخش مونتاژ خودرو مؤثر است (۲۹). ایرا^۵ (۲۰۰۹) با بررسی راه‌کارهای مواجهه با استرس شغلی در میان مدیران ورزشی بخش مرکزی شمال ایالات متحده به این نتیجه رسید که حمایت اجتماعی به‌عنوان نوعی راه‌کار مواجهه با

-
1. Gillespie, Walsh , Winefield, Dua and Stough
 2. Teo and Waters
 3. McCue, Sachs
 4. Edimansyah, Rusli, and Naing
 5. Ira

استرس شغلی بیشترین استفاده را در میان مدیران ورزشی داشت که با نتایج تحقیق گلیگان^۱ (۱۹۸۲) و گولر^۲ (۱۹۹۲) همسو بود. عامل بعدی مورد استفاده توسط مدیران ورزشی مهارت‌های شناختی/عقلایی بود که با تحقیقات روسو و هیویت^۳ (۱۹۹۴) و گرودر^۴ (۱۹۸۹) همسو بود. سومین عامل استفاده شده توسط مدیران ورزشی شمال ایالات متحده عامل تفریح و سرگرمی بود که با نتایج تحقیق فیلوس و کلی^۵ (۱۹۸۷) و هاوارد^۶ (۱۹۷۵) همسو بود. چهارمین و آخرین راه‌کار مورد استفاده، خودپایی بود. نتایج تحقیقات بیر^۷ (۱۹۷۹)، فالون^۸ (۱۹۸۱) و پاور^۹ (۱۹۹۰) نیز نشان داد که عامل خودپایی از راه‌کارهای سودمند در مواجهه با استرس شغلی است (۳۰).

با توجه به مطالب فوق در این تحقیق عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی در میان مسئولان ورزش شرکت ملی نفت (شامل مدیران، کارشناسان و مربیان ورزش) و راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی در این گروه‌ها به تفکیک تجزیه و تحلیل و مقایسه شدند.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی - پیمایشی است و در دسته‌بندی تحقیقات بر اساس هدف، این تحقیق در دسته تحقیقات کاربردی جای می‌گیرد (۳۱). داده‌های مورد نیاز به صورت میدانی و با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری شد.

در این تحقیق از دو پرسشنامه استفاده شد. برای گردآوری اطلاعات مربوط به عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی از پرسشنامه استاندارد اشپیل برگر^{۱۰} استفاده شد. پایایی پرسشنامه از طریق پیش‌آزمونی که بین ۲۵ نفر از افراد نمونه پژوهش انجام شد، ($\alpha = ۰/۹۰۵$) به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالای پرسشنامه است. قابل ذکر است که مجموعه سؤالات عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی شامل ۱۷ سؤال است و هشت عامل استرس‌زای شغلی ابهام نقش، تضاد نقش، فشار بیشینه حجم کار، فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار، جریان رشد و

1. Gilligan
2. Goeller
3. Russo, & Hewitt
4. Groder
5. Kelly
6. Howard
7. Newman and Beehr
8. Fallon
9. Power
10. Spielberger Job Stress Survey(1984)

ارتقاء، مسئولیت پاسخ‌گویی در برابر عملکرد کارکنان، فشار زمان و فناوری مربوط به شغل را می‌سنجد. این پرسشنامه به آموزش زیادی نیاز نداشت و آزمودنی‌ها میزان تنش زایی هر رویداد را بر حسب تشخیص خود از حداقل ۱ تا حداکثر ۹ تعیین کردند. برای تعیین راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی از پرسشنامه استاندارد موجود در این زمینه (پرسشنامه منابع مواجهه فردی اسپوو و اسپوکان، ۱۹۹۸)^۱ استفاده شد. این پرسشنامه ابتدا توسط متخصصان به فارسی برگردانده شد و سپس، نسخه فارسی آن به انگلیسی برگردانده شد که هم‌خوانی بالایی بین نسخه ترجمه شده از فارسی به انگلیسی با نسخه اصلی پرسشنامه وجود داشت. پایایی این پرسشنامه نیز از طریق پیش‌آزمون ($\alpha = 0/89$) به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالای این پرسشنامه بود. این پرسشنامه شامل منابع فردی مواجهه با استرس شغلی است که عبارتند از: سرگرمی و تفریح، خودپایی، مهارت‌های مواجهه عقلانی/عاطفی و حمایت اجتماعی. این پرسشنامه شامل ۴۰ سؤال است که به ترتیب به هر عامل ۱۰ سؤال اختصاص می‌یابد و افراد میزان استفاده خود از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی را از ۱ تا ۵ (۱=به ندرت/هرگز، ۲=گاهی، ۳=معمولاً، ۴=عمدتاً، ۵=اغلب/عمدتاً) نمره‌دهی کردند.

جامعه آماری این تحقیق را کلیه مسئولان ورزش شرکت ملی نفت ایران تشکیل می‌داد که در سال ۱۳۸۸ مشغول به کار در امور ورزش وزارت نفت بوده‌اند. بخش امور ورزش شرکت ملی نفت ایران از نظر ساختار سازمانی شامل مدیران، رؤسای هیئت‌های ورزشی، معاونان، کارشناسان ورزش و مربیان ورزشی است که به‌طور فعال و دائمی با امور ورزش شرکت ملی نفت همکاری داشته‌اند و در امور ورزش مرکزی و امور ورزش شرکت‌های تابع مانند نفت و گاز پارس، نفت و گاز مناطق نفت خیز جنوب، فلات قاره، بهداری نفت و ... مشغول به خدمت بودند و تعداد کل آن‌ها ۱۷۰ نفر بود. با توجه به ساختار سازمانی و فهرست اسامی موجود از مسئولان ورزش، روش نمونه‌گیری، تصادفی از نوع طبقه‌ای با انتساب متناسب بود که پس از انتخاب هر طبقه و با توجه به فهرست اسامی، افراد از هر طبقه به‌صورت تصادفی نظام‌دار انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که با توجه به حجم جامعه آماری ۱۷۰ نفر، حجم نمونه ۱۱۷ نفر تعیین شد (۲۹).

برای تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از انحراف استاندارد و میانگین استفاده شد. در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های آماری کولموگروف - اسمیرنوف، ANOVA، تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر و آزمون تعقیبی شفه استفاده شد. تمام محاسبات در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 16 استفاده شد.

1 . Occupational stress inventory revised edition (OSI-R) (1998).

یافته‌های پژوهش

برای بررسی عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی در میان مدیران، مربیان و کارشناسان ورزش شرکت ملی نفت ایران در ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها از طریق آزمون کولموگروف - اسمیرنوف بررسی شد و نتایج نشان داد توزیع داده‌ها در میان مؤلفه‌های مربوط به عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی و راه‌کارهای فردی مواجهه با آن نرمال است (جدول ۱).

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی	عوامل استرس‌زای مدیریتی	
۳۱/۷۱	۴/۷۶	میانگین
۴/۹۱	۱/۴۲	انحراف استاندارد
۰/۶۷۵	۰/۹۶۷	Z کولموگروف - اسمیرنوف
۰/۷۵۲	۰/۳۰۷	سطح معنی‌داری (دو سویه)

نتایج نشان داد مهم‌ترین عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی در میان مدیران ورزش شرکت ملی نفت ایران، به ترتیب عبارت بودند از: ابهام نقش، فشار زمان، جریان رشد و ارتقاء و تضاد نقش. مهم‌ترین عوامل در میان کارشناسان ورزش شرکت ملی نفت ایران، به ترتیب عبارت بودند از: جریان رشد و ارتقاء، تضاد نقش، فشار زمان، ابهام نقش و فناوری مربوط به شغل. مهم‌ترین عوامل در میان مربیان ورزش شرکت ملی نفت ایران، به ترتیب عبارت بودند از: فناوری مربوط به شغل، ابهام نقش، جریان رشد و ارتقاء، فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار و فشار بیشینه حجم کار. داده‌های آماری مربوط به این نتایج در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲. میانگین کل و میانگین عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی مدیران، مربیان و کارشناسان ورزش شرکت ملی نفت ایران

میانگین کل	فناوری مربوط به شغل	فشار زمان	مسئولیت پاسخ‌گویی در مقابل عملکرد کارکنان	جریان رشد و ارتقاء	فشار بیشینه کیفیت و حساسیت کار	فشار بیشینه حجم کار	تضاد نقش	ایهام نقش	عامل‌ها	
									میانگین	انحراف استاندارد
۴/۶۷	۴/۲۲	۵/۱۴	۴/۱۳	۴/۹۱	۴/۲۹	۴/۶۰	۴/۷۱	۵/۳۵	میانگین	مدیران
۱/۳۵	۱/۵۶	۱/۹۴	۴/۹۷	۱/۹۷	۱/۸۹	۱/۵۶	۱/۷۰	۲/۴۷	انحراف استاندارد	
۵/۷۷	۵/۲۶	۴/۸۲	۵/۶۱	۵/۸۴	۴/۷۰	۴/۸۷	۵/۱۸	۵/۷۷	میانگین	کارشناسان
۱/۵۲	۱/۳۷	۱/۸۵	۲/۱۵	۱/۹۶	۲/۳۴	۲/۵۳	۲/۰۸	۱/۵۲	انحراف استاندارد	
۴/۸۸	۵/۴۱	۴/۴۸	۴/۱۹	۵/۰۳	۵/۰۰	۴/۹۲	۴/۷۹	۵/۲۵	میانگین	مربیان
۱/۵۸	۲/۰۹	۲/۰۶	۲/۶۳	۲/۲۵	۲/۰۱	۲/۱۶	۱/۷۲	۲/۳۳	انحراف استاندارد	

در بخش اولویت‌بندی میزان استفاده از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی در میان گروه‌ها از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر^۱ استفاده شد. سطح معنی‌داری به‌دست آمده از آزمون موخلی^۲ در سه گروه کارشناسان، مدیران و مربیان (به ترتیب ۰/۲۲، ۰/۸۹، ۰/۸۰) نشان داد فرض‌ها دچار انحراف نیستند و می‌توان از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر برای تعیین معنی‌دار بودن اختلاف گروه‌ها استفاده کرد. سطح معنی‌داری به‌دست آمده از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر در هر سه گروه نشان داد اختلاف بین میانگین‌های راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی (تفریح و سرگرمی، خودپایی، حمایت اجتماعی و مهارت‌های مواجهه عقلایی/شناختی) معنی‌دار است و در نتیجه، می‌توان این میانگین‌ها را بر اساس اولویت رتبه‌بندی کرد. داده‌های مربوط به این نتایج در جدول ۳ آمده است. این جدول نشان می‌دهد عامل حمایت اجتماعی بیشترین میزان استفاده را در میان کارشناسان، مدیران و مربیان ورزش شرکت ملی نفت ایران داشته است. کمترین میزان استفاده در هر سه گروه مربوط به عامل تفریح و سرگرمی بود.

1. Repeated Measures ANOVA
2. Mauchly's Test

جدول ۳. نتایج آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر برای تعیین معنی‌دار بودن اختلاف بین میانگین‌ها در عوامل مطالعه‌شده

گروه	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	سطح معنی‌داری
کارشناسان	۳	۹/۲۷۷	۴۱/۷۶۸	۰/۰۰۰
مدبران	۳	۶/۶۳۶	۲۸/۳۰۴	۰/۰۰۰
مربیان	۳	۷/۴۰۵	۲۰/۲۹۸	۰/۰۰۰

جدول ۴. اولویت‌بندی راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی در گروه‌ها با استفاده از نمرات میانگین

گروه‌ها	نمرات	راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی به ترتیب اولویت	میانگین نمره خام	انحراف استاندارد	میانگین نمره استاندارد T
مربیان		حمایت اجتماعی	۳۷/۸۰	۹/۹۱	۵۴/۷۵
		مهارت‌های مواجهه عقلایی/شناختی	۳۵/۹۶	۶/۴۴	۵۴/۴۶
		خودپایی	۳۱/۸۰	۵/۱۶	۴۷/۵۱
		تفریح و سرگرمی	۲۶/۸۰	۶/۴۷	۴۰/۲۸
کارشناسان		حمایت اجتماعی	۳۵/۲۶	۸/۲۱	۵۵/۲۵
		مهارت‌های مواجهه عقلایی/شناختی	۳۳/۷۷	۵/۶۰	۵۵/۰۴
		خود پایی	۲۸/۹۳	۵/۴	۴۶/۲۷
		تفریح و سرگرمی	۲۵/۸۳	۵/۷	۴۱/۰۲
مدبران		حمایت اجتماعی	۳۵/۵۹	۵/۵۱	۶/۵۹۵
		مهارت‌های مواجهه عقلایی/شناختی	۳۵/۰۵	۶/۹۹	۴/۴۲۵
		خود پایی	۳۰/۶۷	۵/۰۴	۰/۴۵۴۷
		تفریح و سرگرمی	۲۶/۵۴	۶/۳۰	۴۱/۳۹

برای مقایسه عوامل مطالعه‌شده در گروه‌های مربیان، کارشناسان و مدیران ورزشی شرکت ملی نفت ایران با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و اینکه مقیاس اندازه‌گیری به صورت فاصله‌ای بود، از آزمون ANOVA استفاده شد. این آزمون، اختلاف موجود بین عوامل مورد مطالعه در گروه‌های کارشناسان، مدیران و سرپرستان و مربیان را نشان می‌دهد. داده‌های مربوط به این بخش در جدول ۵ آمده است.

نتایج این جدول نشان می‌دهد در استفاده از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی بین گروه‌های مربیان، کارشناسان و مدیران ورزشی اختلاف معنی‌داری وجود دارد، اما در عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی بین گروه‌های مربیان، کارشناسان و مدیران ورزشی اختلاف معنی‌داری مشاهده نشد.

جدول ۵. نتایج آزمون ANOVA برای مقایسه عوامل مورد مطالعه در گروه‌های مربیان، کارشناسان، و مدیران ورزشی شرکت ملی نفت ایران

سطح معنی‌داری	F	مجدور میانگین	درجات آزادی	مجموع مجذورات		
۰/۱۸۷	۱/۶۹۹	۳/۴۲۲	۲	۶/۸۴۴	بین گروه‌ها	عوامل استرس‌زای مدیریتی
		۲/۰۱۴	۱۱۴	۲۲۹/۶۰۴	درون گروه‌ها	
			۱۱۶	۲۳۶/۴۴۸	کل	
۰/۰۱	۴/۳۲۴	۹۸/۷۲۲	۲	۱۹۷/۴۴۴	بین گروه‌ها	راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی
		۲۲/۸۲۹	۱۱۴	۲۶۰۲/۴۴۴	درون گروه‌ها	
			۱۱۶	۲۷۹۹/۹۰۸	کل	

با توجه به نامساوی بودن تعداد گروه‌ها، برای پی بردن به اینکه بین کدام گروه‌ها در عوامل مختلف اختلاف وجود دارد از آزمون تعقیبی شفه استفاده شد. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۶ گزارش شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون تعقیبی شفه

سطح معنی‌داری	خطای استاندارد	تفاوت میانگین‌ها j-i	(J)	(I)	متغیر وابسته
۰/۸۴۰۱	۰/۱۰	-۰/۲۱	مربیان	کارشناسان	راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی

داده‌های این جدول نشان می‌دهد بین کارشناسان با مربیان در استفاده از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. در استفاده از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی بین کارشناسان و مدیران و مدیران با مربیان تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

بحث و نتیجه‌گیری

مهم‌ترین عامل استرس‌زای شغلی مدیریتی در گروه مدیران ورزش عامل ابهام نقش بود. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات اسدی (۱۳۷۶)، رضانی نژاد (۱۳۸۳)، افشاری (۱۳۸۶) و گیلسپای، والش، وینفیلد و دوا (۲۰۰۱) همسو است. برای کاهش میزان استرس ناشی از این عامل پیشنهاد می‌شود انتظارات، نقش‌ها و وظایف شغلی برای مدیران روشن شود تا آن‌ها دقیقاً بدانند که چه وظیفه‌ای بر عهده دارند و چه کاری باید انجام دهند تا در رویارویی با وظایف جدید یا ناآشنا واکنش مناسب نشان دهند. در گروه کارشناسان ورزش مهم‌ترین عامل استرس‌زای شغلی مدیریتی عامل جریان رشد و ارتقاء بود؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود فرصت رشد و یادگیری مهارت‌ها در اختیار کارکنان قرار گیرد تا برای پیشرفت به رقابت سخت و فشرده نیاز نباشد. در گروه مربیان ورزش عامل فناوری مربوط به شغل بیشترین میزان استرس‌زایی را در بین عوامل دیگر داشت. برای کاهش شدت تنیدگی شغلی این عامل پیشنهاد می‌شود کیفیت فناوری‌های شغل در ارتباط با محیط کار یا ابزار کار در سطح مطلوب (نسبت به مقتضیات شغلی) قرار گیرد. نتایج مربوط به عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی در گروه مربیان و کارشناسان ورزش با نتایج تحقیقات نوربخش (۱۳۷۸)، رضانی نژاد (۱۳۷۹)، گیلسپای، والش، وینفیلد و دوا (۲۰۰۱)، رضانی نژاد (۱۳۸۳) و افشاری (۱۳۸۶) همسو است. برای اولویت‌بندی میزان استفاده از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی در میان گروه‌ها از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر برای تعیین معنی‌دار بودن اختلاف گروه‌ها استفاده شد. سطح معنی‌داری به‌دست آمده از آزمون تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر در هر سه گروه نشان داد اختلاف بین میانگین‌های به‌دست آمده برای راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی (تفریح و سرگرمی، خودپایی، حمایت اجتماعی، و مهارت‌هایی مواجهه عقلایی/شناختی) معنی‌دار است و در نتیجه می‌توان این میانگین‌ها را بر اساس اولویت رتبه‌بندی کرد. نتایج اولویت‌بندی نشان داد عامل حمایت اجتماعی بیشترین میزان استفاده را در میان کارشناسان، مدیران و مربیان ورزش شرکت ملی نفت ایران داشته است. کمترین میزان استفاده در هر سه گروه مربوط به عامل تفریح و سرگرمی بود. بیشترین میزان استفاده از عامل حمایت اجتماعی، اولویت دوم مربوط به عامل مهارت‌هایی مواجهه عقلایی/شناختی،

اولویت سوم مربوط به عامل خودپایی و کمترین میزان استفاده مربوط به عامل تفریح و سرگرمی بود. همچنین مشخص شد هر سه گروه در سطح متوسط از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی استفاده می‌کنند. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات ایرا (۲۰۰۹)، گلیگان (۱۹۸۲) و گولر (۱۹۹۲)، بیر (۱۹۷۹)، فالون (۱۹۸۱)، پاور (۱۹۹۰)، فیلوس و کلی (۱۹۸۷)، هاوارد (۱۹۷۵)، روسو و هیویت (۱۹۹۴) و گرودر (۱۹۸۹) همسو است، اما میزان استفاده از این راه‌کارها در گروه‌های مختلف متفاوت بود به نحوی که عامل حمایت اجتماعی با نمره T ۵۴/۷۵ بیشترین میزان استفاده را در میان مربیان ورزش شرکت ملی نفت ایران داشت و کمترین میزان استفاده مربوط به عامل تفریح و سرگرمی با نمره T ۴۰/۲۸ در این گروه بود. عامل حمایت اجتماعی با نمره T ۵۵/۲۵ بیشترین میزان استفاده را در میان کارشناسان ورزش شرکت ملی نفت ایران داشت و در این گروه کمترین میزان استفاده مربوط به عامل تفریح و سرگرمی با نمره T ۴۱/۰۲ بود. عامل حمایت اجتماعی با نمره T ۵۶/۲۹ بیشترین میزان استفاده را در میان مدیران ورزش شرکت ملی نفت ایران داشت و در این گروه کمترین میزان استفاده مربوط به عامل تفریح و سرگرمی با نمره T ۴۱/۳۹ بود. برای افزایش میزان استفاده از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی پیشنهاد می‌شود این گروه بیشتر از مواردی مانند برنامه‌ریزی مناسب برای اوقات فراغت، مسافرت، شرکت در فعالیت‌های تفریحی، سرگرمی و گروهی (سرگرمی و تفریح)، تمرین و ورزش منظم، تغذیه مناسب، تمرین تکنیک‌های تمدد اعصاب (خودپایی)، برقراری روابط باز و مثبت با همکاران و پرهیز از ایجاد چالش با همکاران (حمایت اجتماعی)، استفاده از رویکرد نظام‌مند در حل مشکلات و استفاده از برنامه زمان‌بندی برای انجام وظایف شغلی و امور زندگی توسط افراد (مهارت‌های مواجهه عقلانی/شناختی) برای مواجهه با استرس شغلی بیشتر استفاده کنند.

با مقایسه میانگین‌های کل عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی (آزمون ANOVA) در میان مدیران، مربیان و کارشناسان ورزش شرکت ملی نفت ایران (کارشناسان ورزش با میانگین ۵/۷۷، گروه مربیان ورزش با میانگین کل ۴/۸۸، مدیران ورزش با میانگین کل ۴/۶۷) مشخص شد، گروه کارشناسان ورزشی، در مقایسه با دو گروه دیگر بیشترین میزان استرس شغلی مدیریتی تجربه می‌کنند. میزان استرس‌زایی عوامل استرس‌زای شغلی مدیریتی در این گروه‌ها متفاوت بود. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد مدیران ورزش تقریباً در سطح بالاتری از راه‌کارهای فردی مواجهه با استرس شغلی استفاده می‌کنند که به دلیل تجربه و سابقه کاری بیشتر و برگزاری دوره‌های آموزشی مواجهه با استرس شغلی برای مدیران ورزش است؛ بنابراین لزوم برگزاری چنین دوره‌هایی برای دو گروه دیگر بیشتر احساس می‌شود. به‌طور کلی در مورد

تحقیق حاضر می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که هر یک از گروه‌های کارشناسان، مدیران و مربیان با توجه به شرایط و موقعیت شغلی خود عوامل استرس‌زای شغلی متفاوتی را نسبت به بقیه گروه‌ها تجربه می‌کنند، اما در عین حال عوامل استرس‌زای شغلی مانند فشار زمان، تضاد نقش، و فشار بیشینه حجم کار در هر سه گروه مشترک است. همچنین هر سه گروه برای مواجهه با استرس شغلی از راه‌کار حمایت اجتماعی بیشترین بهره را می‌برند، اما میزان به‌کارگیری این راه‌کارها در گروه‌ها متفاوت بود که تمامی این نتایج لزوم آموزش راه‌کارهای مواجهه با استرس شغلی را از طریق برگزاری دوره‌ها و کلاس‌های آموزشی مؤثر آشکار می‌کند، به نحویکه هر سه گروه برای مواجهه با این عوامل آگاه‌تر و آماده‌تر شوند.

منابع:

1. Murphy, L.R. (1984). Occupational Stress Management: A Review and Appraisal. *Journal of Occupational Psychology*, 57. 1-15.
2. Ivancevich, J.M., Michael T.M. (2001). *Organizational behavior & Management*. Business Publications. PP 264-270.
3. Turnage, J. Spielberge, D., Charles. (1991). Job stress in managers, professionals and clerical workers. *Journal of Work and Stress*, 5(3): 165-176.
4. Osipow, S.H., Spokane, A.R. (1984). Measuring Occupational Stress, Strain and Coping. In S. Oskamp (Ed.). *Applied Social Psychology Annual Review*, 5: 67 – 87.
5. Osipow, S.H., Spokane, A.R. (1987). *Manual for the Occupational Stress Inventory - Research Version*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
6. Osipow, S.H. (1998). *Occupational Stress Inventory – Revised Edition (OSI-R)*. Professional Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
7. Hobfoll S.E. (1988). *The Ecology of Stress*. New York, NY: Hemisphere Publishing.
8. Semmer, N. (1998). Individual Differences, Work Stress and Health. In: M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (Ed.). *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester, UK: Wiley.
9. Jones, F.H & Bright, J. (2001). *Stress: Myth, theory and research*. Harlow, UK: prentice hall.
10. Gherman, E.M. (1981). *Stress and bottom line: A guide to personal well-being and corporate health*. New York, NY: AMACOM.

11. Osipow, S.H., Davis, A. (1988). The Relationship of coping Resources to occupational stress and strain. *Journal of Vocational Behaviour*, 32: 1-15.
 12. Gyngell, E. (2000). HSE Publishes New Research on Occupational Stress: Available on line www.stress_ip.co.Uk/news.htm.
 13. Geurts, S., Grundemann, R.T. (1999). Workplace Stress and Stress Prevention in Europe. In: M. Krompfer & C.L. Cooper (eds). *Preventing Stress and Improving Productivity*. London, UK: Routledge.
 14. Gillespie N. A., Walsh M., Winfield A. H., Dua J., Stough C. (2001). Occupational Stress in Universities: Staff Perceptions of the Causes, Consequences and Moderators of Stress. *Journal of Work and Stress*, 15(1): 53-72.
 15. Sharit, J., Salvendy, G. (1982). Occupational Stress: Review and appraisal. *Human Factors*, 24(2): 129-162.
 16. Gherman, E.M. (1981). *Stress and bottom line: A guide to personal well-being and corporate health*. New York, NY: AMACOM.
 17. Schreurs, P.J.G., Winnubst, J.A.M., Cooper, C.L. (1998). Workplace Health Programmes. In: M.J Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L Cooper (eds). *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester, UK: Wiley.
 18. Jones, F.H., Bright, J. (2001). *Stress: Myth, Theory and Research*. Harlow, UK: Prentice Hall.
 19. The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). PDF. (2005). *Stress at Work*, Available at www.Cdc.gov/noish.Com,
 20. Human Resource Management. "Occupational Stress". PDF. (2005). Available at www.HRMguide.Co.uk.
۲۱. راس، رندان، التماير، اليزابت ام، (۱۳۷۹). «استرس شغلی». ترجمه غلامرضا خواجه پور. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
۲۲. اسدی، حسن، (۱۳۷۶). عوامل تنیدگی شغلی و ارتباط آن با اضطراب بین مدیران سازمان‌های تربیت بدنی و برنامه و بودجه. پایان‌نامه دوره دکتری. دانشگاه تهران.
۲۳. نوربخش، پریوش، (۱۳۷۸). بررسی عوامل فشارزای شغلی و ارتباط این عوامل با سلامت روانی دبیران تربیت بدنی و ورزش استان خوزستان. پایان‌نامه دوره دکتری. دانشگاه تربیت معلم تهران.

۲۴. رضانی نژاد، رحیم، (۱۳۷۹). بررسی عوامل استرس‌زای شغلی در بین مربیان تربیت بدنی و ورزش دانشگاه‌های دولتی کشور. حرکت، ۶: ۵۹-۷۱.
۲۵. رضانی نژاد، رحیم، (۱۳۸۳). بررسی عامل‌های استرس‌زای شغلی دبیران تربیت بدنی و ورزش. المپیک، ۲۵: ۱-۱۲.
۲۶. افشاری، آذر، (۱۳۸۶). ارتباط بین استرس و رضایت شغلی مسئولین ورزش شرکت ملی نیرو. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی. دانشگاه تهران.
27. Claire, T., Waters, L. (2002). The Role of Human Resource Practices in Reducing Occupational Stress and Strain. *International Journal of Stress Management*, 9(3): 207-226.
28. McCue, J.D., Sachs, C.L. (2004). A Stress Management Workshop Improves Residents' Coping Skills. *Arch Intern Med*, 151(11): 2273- 7
29. Edimansyah, B., Rusli, B., Naing, L. (2008). Effects of Short Duration Stress Management Training on Self-perceived Depression, Anxiety and Stress in Male Automotive Assembly Workers: a quasi-Experimental Study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 3:28.
30. Ira, L. (2009). Coping Strategies for Dealing with Occupational Stress: A Study of Midwestern Interscholastic Athletic Directors. *North American Society for Sport Management Conference (NASSM 2009)*.
۳۱. سرمد، زهره، بازرگان، عباس، حجازی، الهه، (۱۳۸۵). «روش‌های تحقیق در علوم رفتاری». تهران: انتشارات آگاه.
۳۲. دلاور، علی، (۱۳۸۶). «احتمالات و آمار کاربردی در روان‌شناسی و علوم تربیتی». تهران: انتشارات رشد.

بررسی عوامل مؤثر بر جذب سرمایه‌گذاری در ورزش استان خوزستان

مریم عسکرزاده^۱، صدیقه حیدری نژاد^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۳/۱۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۱/۱۷

چکیده

هدف این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر جذب سرمایه‌گذاری در ورزش استان خوزستان است. پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی و به روش میدانی انجام شد. جامعه آماری شامل مدیران اداره‌های تربیت بدنی استان (۱۴۵ نفر) بود. ابراز جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود که بخش اول ۸ سؤال در مورد ویژگی‌های فردی و بخش دوم ۴۲ سؤال در هفت حوزه (جغرافیایی، اجتماعی - فرهنگی، اقتصادی - سیاسی، زیرساخت‌های فیزیکی، نیروی انسانی کارآمد، تمایل به ورزش‌های تجاری و نگرش مدیران به وضع موجود سرمایه‌گذاری) مطرح می‌کرد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان تربیت بدنی و مدیریت بررسی شد و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۷ محاسبه شد. برای توصیف ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها و حوزه‌های هفت‌گانه از روش‌های آمار توصیفی و برای آزمون فرضیه‌ها از روش‌های آمار استنباطی ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شد. یافته‌های توصیفی نشان داد حوزه زیرساخت‌های فیزیکی با میانگین ۲۵/۳ و حوزه نگرش مدیران با میانگین ۴/۵ به ترتیب بیشترین و کمترین اهمیت را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین، آزمون فرضیه‌ها نشان داد به جز حوزه نگرش مدیران، سایر حوزه‌های شش‌گانه با میزان جذب سرمایه‌گذاری رابطه مثبت و معنی‌دار دارند. با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌شود از طریق جذب حامیان مالی، ویژه صنایع بزرگ منطقه مانند شرکت ملی نفت، گاز، پتروشیمی و حفاری برای توسعه ورزش استان خوزستان در حوزه‌های مذکور برنامه‌ریزی‌های لازم انجام شود.

کلیدواژه‌های فارسی: سرمایه‌گذاری، ورزش، مدیران، استان خوزستان.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول)

Email: salviagoli2008@yahoo.com

Email: sedighe_heydari@yahoo.com

۲. دانشیار دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

بازاریابی و جذب سرمایه‌گذاری از منابع مهم درآمد اقتصادی محسوب می‌شود و کشورهای جهان سعی دارند تا با سرمایه‌گذاری‌های کلان در بخش بازاریابی برای جذب هر چه بیشتر سرمایه به‌عنوان منبع درآمد مناسب اقدام کنند. بازاریابی ورزشی نیز در حال حاضر از پرفرودارترین و پردرآمدترین انواع بازاریابی در جهان، به‌ویژه در کشورهای توسعه یافته به شمار می‌رود که در زمینه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی تأثیر انکارناپذیری بر کشورها دارد (۱، ۲). بازاریابی مجموعه‌ای از فعالیت‌های تولیدی، توزیعی و تجاری است که کالاها را سریع‌تر و ساده‌تر به دست مصرف‌کننده نهایی می‌رساند. در بازاریابی ابتدا استعداد، قابلیت جذب بازار و قدرت پذیرش آن برآورد می‌شود، سپس کالاها و خدمات محاسبه شده فراهم می‌گردد (۱، ۳). توسعه بازاریابی به عواملی چون ساختار مناسب سازمانی، برنامه‌ریزی، آموزش نیروی انسانی، قوانین و مقررات تشویقی و جذب سرمایه وابسته است. بازاریابی بنا به ماهیتی که دارد با علوم مختلف از جمله تربیت بدنی و علوم ورزشی ارتباط مستقیم و غیرمستقیم دارد. با نگاه به فعالیت‌های چند شرکت بزرگ تولید کالاهای ورزشی از جمله آدیداس، نایک و ری بوک در می‌یابیم که تولیدکنندگان بزرگ دنیا برای موفقیت در تجارت به‌طور سازمان‌یافته و هماهنگ عمل می‌کنند و با دقت بیشتر در تمام مراحل تولید و توزیع می‌کوشند سهم بزرگ‌تری از بازار دنیا را به خود اختصاص دهند (۴).

امروزه، از بازاریابی ورزشی به‌عنوان یکی از عوامل مهم توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، تندرستی و سلامتی جامعه یاد می‌کنند؛ به همین دلیل مدیران ورزشی و مسئولان امور بازاریابی سعی در ارتقاء و گسترش آن دارند، ولی این ارتقاء و گسترش خود مستلزم ایجاد شرایط ویژه ساختاری، سیاسی فرهنگی و اجتماعی است. در حال حاضر یکی از پرجاذبه‌ترین زمینه‌های بازاریابی ورزش است. از سوی دیگر ورزش به‌دلیل بهره‌مندی از جذابیت و هیجان زیاد هدف اولیه بسیاری از مردمی است که می‌خواهند تفریح کنند یا به سلامتی و تندرستی برسند. به همین دلیل ورزش جایگاهی مناسب برای شکل‌گیری بازاریابی است (۵). با توجه به آثار و فواید بسیار صنعت بازاریابی، پرداختن به بازاریابی ورزشی می‌تواند در کاهش بسیاری از مشکلات مانند بیکاری و رکود صنایع ورزشی و غیرورزشی مؤثر باشد و به کاهش تدریجی وابستگی سازمان‌های ورزشی، فدراسیون‌ها و هیئت‌ها به بودجه دولت، سرمایه‌گذاری بخش خصوصی و پویایی هر چه بیشتر رشته‌های ورزشی و در نتیجه دستیابی به کانال‌های درآمدزایی جدید منجر شود (۶).

راه‌کار مؤثر برای توسعه و گسترش ورزش، استفاده از بازاریابی ورزشی است. فدراسیون‌ها و سازمان‌های ورزشی باید مانند شرکت‌های تجاری عمل کنند، بدین ترتیب فدراسیون‌های ورزشی اگر درآمدزایی نداشته باشند ادامه کار برایشان مشکل خواهد بود (۷). فدراسیون‌ها می‌توانند در راستای افزایش درآمدزایی از تبلیغات، حامیان مالی، گردشگری ورزشی و رسانه‌های گروهی، به‌ویژه تلویزیون برای تبدیل ورزش به علامتی تجاری به‌عنوان عوامل بازاریابی ورزشی استفاده کنند (۸-۱۰). ورزش اگر با حمایت طرفداران و تضمین‌کنندگان رسانه‌ای همراه باشد، بر جذابیت بازی و افزایش سطح آگاهی مردم و تماشاگران از محصولات و خدمات شرکت‌ها از طریق رویدادهای ورزشی و کسب سود و درآمدزایی کمک می‌کند (۱۱)، (۱۲) و ضمن درآمدزایی بیشتر موانع فرهنگی، رقابتی و پیشرفتی نیز از میان برداشته می‌شود (۱۳). نتایج تحقیقات متعدد در مورد بازاریابی ورزشی و تأثیر گردشگری ورزشی بر جذب سرمایه‌گذاری نشان می‌دهد جذابیت‌های گردشگری بر پایه ورزش، در مقایسه با دیگر جذابیت‌های فرهنگی، مزیت‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بیشتری دارد و از عوامل مهم در سوددهی و کسب بهره‌های اقتصادی از رویدادهای ورزشی است (۲، ۶، ۱۴-۱۶). همچنین، افزایش میزان بازدیدکنندگان و تماشاگران رویدادهای ورزشی توسط مدیران ورزشی نشان‌دهنده اهمیت بسیار زیاد بازاریابی در این زمینه است (۱۷-۲۱).

عدم سرمایه‌گذاری در ورزش و کمبود امکانات ورزشی در کشور ما واقعیتی انکارناپذیر است. تعداد تأسیسات ورزشی ایمن، با کیفیت و براساس استانداردها برای برگزاری مسابقات و رویدادهای ورزشی بین‌المللی به عدد انگشتان یک دست نمی‌رسد. هیچ‌یک از باشگاه‌های بزرگ ورزشی کشور ما عمری بیش از پنجاه سال ندارند و با وجودی که در طول این مدت از راه فروش بلیت مسابقات پرتماشاگر، فروش بازیکن و تبلیغات درآمد کسب کرده‌اند، زمین ورزشی و استادیوم اختصاصی ندارند، در حالی که در بسیاری از کشورها باشگاه‌های ورزشی مانند بنگاه‌های تجاری عمل و سرمایه قابل توجهی عاید باشگاه می‌کنند (۲۲). به باور بسیاری از پژوهشگران و متخصصان، ورزش استان خوزستان به‌دلیل برخورداری از ویژگی‌ها و شرایط خاص ورزشکاران، همواره از مهم‌ترین کانون‌های ورزشی کشور در طول تاریخ بوده است. وجود کشتی‌گیران بنام و فوتبالیست‌های معروف گواهی بر این موضوع بوده که ورزش در استان خوزستان امری کهن است (۲۳) و در صورت فراهم بودن تسهیلات، خدمات و تأسیسات زیرساختی اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و وجود مدیریتی متمرکز و کارآمد در زمینه تصمیم‌گیری‌های کلان و سیاست‌گذاری‌های بلندمدت در زمینه بازاریابی و جذب سرمایه‌گذاری مناسب در بخش دولتی و خصوصی می‌تواند به قطب ورزشی تبدیل شود (۲۴). با توجه به

اهمیت ورزش در بسیاری از زمینه‌های سلامتی، بهداشتی، اجتماعی و فرهنگی امروز، سرمایه‌گذاری در این مقوله و نگاه اقتصادی به ورزش ضروری به نظر می‌رسد؛ از این رو محقق قصد دارد راه‌کارهای جذب سرمایه‌گذاری در ورزش در حوزه‌های مختلف (جغرافیایی، اقتصادی - سیاسی، فرهنگی - اجتماعی، نیروی انسانی کارآمد، زیرساخت‌های فیزیکی مناسب، تمایل به ورزش‌های تجاری و همچنین نگرش مدیران به وضع موجود) را از دیدگاه مسئولان اداره‌های تربیت بدنی استان خوزستان بررسی کند و به سؤالات زیر پاسخ دهد: کدام یک از حوزه‌های هفت‌گانه مؤثر بر جذب سرمایه‌گذاری در ورزش استان اهمیت بیشتری دارد؟ آیا بین متغیرهای این حوزه‌ها با میزان جذب سرمایه‌گذاری در ورزش استان رابطه‌ای وجود دارد؟ محقق امیدوار است نتایج این تحقیق به برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیران در سازمان تربیت بدنی به‌طور عام و اداره کل تربیت بدنی استان خوزستان به‌طور اخص کمک کند تا بتوانند با ارائه راه‌کارهای مناسب و شیوه‌های بازاریابی نوین موجب جلب و جذب هر چه بیشتر حامیان مالی در ورزش استان خوزستان شوند و از این طریق به توسعه پایدار منطقه در تمام ابعاد اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و کمک کنند.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی و به روش میدانی انجام شده است. به همین منظور ۱۴۵ نفر از مسئولان اداره‌های تربیت بدنی شامل مدیران و معاونان اداره و رئیس و نایب رئیس هیئت‌های ورزشی استان خوزستان در سال ۸۷-۸۸ به‌صورت سرشماری به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته در سه بخش بود. بخش اول شامل ۸ سؤال بود که ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها (سن، جنسیت، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، سابقه ورزشی، سابقه مدیریت و پست سازمانی) را بررسی می‌کرد. بخش دوم پرسشنامه شامل ۴۲ سؤال بود که ۷ حوزه (جغرافیایی، اجتماعی - فرهنگی، سیاسی - اقتصادی، زیرساخت‌های فیزیکی، تمایل به ورزش‌های تجاری، نیروی انسانی کارآمد و نگرش مدیران به وضع موجود سرمایه‌گذاری) را در مورد میزان جذب سرمایه‌گذاری در ورزش استان بررسی می‌کرد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط پانزده نفر از استادان دانشکده تربیت بدنی و مدیریت بررسی شد و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ $\alpha=0/97$ محاسبه شد. گفتنی است که از بین پرسشنامه‌های توزیع شده، ۱۱۴ پرسشنامه تکمیل شده و قابل استفاده برای تجزیه و تحلیل جمع‌آوری شد. برای توصیف ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها و حوزه‌های هفت‌گانه تحقیق از روش‌های آمار توصیفی میانگین، انحراف معیار و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش‌های

آمار استنباطی ضریب همبستگی کندال و اسپیرمن استفاده شد. سطح معنی‌داری فرضیه‌های تحقیق $P \leq 0/001$ بود.

یافته‌های پژوهش

الف) توصیف ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها

در این بخش به مهم‌ترین ویژگی‌های آزمودنی‌ها اشاره می‌شود. ۲۹٪ آزمودنی‌ها زن و بقیه مرد بودند. ۴۷٪ آزمودنی‌ها در رشته تربیت‌بدنی و بقیه در رشته‌های دیگر تحصیل کرده بودند. حدود ۶۲٪ آزمودنی‌ها دارای مدرک کارشناسی بودند و بیشتر آن‌ها در رده سنی ۲۶-۳۵ سال قرار داشتند. حدود ۵۵٪ آزمودنی‌ها سابقه ورزشی استانی داشتند و حدود ۳۴٪ نایب رئیس‌های هیئت‌های ورزشی بودند.

ب) توصیف حوزه‌های هفت‌گانه تحقیق

جدول ۱ میانگین اهمیت حوزه‌های هفت‌گانه مؤثر بر جذب سرمایه‌گذاری در ورزش را از دیدگاه مدیران و مسئولان تربیت‌بدنی استان خوزستان نشان می‌دهد. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، حوزه زیرساخت‌های فیزیکی با میانگین ۲۵/۳ و حوزه نگرش مدیران به وضع موجود سرمایه‌گذاری با میانگین ۴/۵، به ترتیب بیشترین و کمترین اهمیت را دارند.

جدول ۱. میانگین عوامل مؤثر بر جذب سرمایه‌گذاری در ورزش استان خوزستان

متغیر	شاخص آماری	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
جغرافیایی	۱۱۴	۱۱۴	۱۱/۷	۴/۷۷	۴	۶۵
اجتماعی - فرهنگی	۱۱۴	۱۱۴	۱۹/۷	۷/۴۹	۷	۳۴
اقتصادی - سیاسی	۱۱۴	۱۱۴	۲۵/۲	۱۰/۱۱	۱۰	۴۳
زیرساخت‌های فیزیکی	۱۱۴	۱۱۴	۲۵/۳	۱۱/۲۹	۹	۴۵
نیروی انسانی کارآمد	۱۱۴	۱۱۴	۱۴	۶/۷۸	۵	۲۵
تمایل به ورزش‌های تجاری	۱۱۴	۱۱۴	۱۱/۵	۵/۰۳	۴	۲۸
نگرش مدیران نسبت به وضع موجود سرمایه‌گذاری	۱۱۴	۱۱۴	۴/۵	۰/۸۵	۳	۶

ج) آزمون فرضیه‌های تحقیق

جدول ۲ (نتایج آزمون ضریب همبستگی کندال) رابطه حوزه‌های هفت‌گانه (جغرافیایی، اجتماعی - فرهنگی، اقتصادی - سیاسی، زیرساخت‌های فیزیکی، نیروی انسانی کارآمد، تمایل

به ورزش‌های تجاری و نگرش مدیران به وضع موجود) را با میزان جذب سرمایه‌گذاری در ورزش استان نشان می‌دهد. بر این اساس، شش حوزه اول رابطه مثبت و معنی دار و تنها حوزه آخر یعنی نگرش مدیران به وضع موجود دارای رابطه منفی و معنی دار دارند.

جدول ۳ نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن را در مورد رابطه بین ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها با میزان جذب سرمایه‌گذاری در ورزش نشان می‌دهد. بر این اساس، به ترتیب جنسیت و رشته تحصیلی رابطه منفی و معنی دار و میزان تحصیلات و پست سازمانی رابطه مثبت و معنی دار با میزان سرمایه‌گذاری دارند. موارد دیگر رابطه معنی داری با جذب سرمایه‌گذاری در ورزش ندارند.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی کندال در مورد رابطه بین عوامل مؤثر با میزان جذب سرمایه‌گذاری در ورزش

متغیر	شاخص آماری	ضریب همبستگی کندال	سطح معنی داری
	جغرافیایی	۰/۷۱۹	۰/۰۰۱
	اجتماعی - فرهنگی	۰/۸۱۲	۰/۰۰۱
	اقتصادی - سیاسی	۰/۷۶۸	۰/۰۰۱
	زیر ساخت‌های فیزیکی	۰/۸۰۵	۰/۰۰۱
	نیروی انسانی کارآمد	۰/۷۶۹	۰/۰۰۱
	تمایل به ورزش‌های تجاری	۰/۷۵۳	۰/۰۰۱
	نگرش مدیران نسبت به وضع موجود	-۰/۲۳۹	۰/۰۰۱

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن در مورد رابطه بین ویژگی‌های فردی با جذب سرمایه‌گذاری در ورزش

متغیر	شاخص آماری	ضریب همبستگی اسپیرمن	سطح معنی داری
	سن	-۰/۰۶۲	۰/۲۵۷
	میزان تحصیلات	۰/۱۹۵	۰/۰۱۹*
	سابقه خدمت	۰/۰۷۱	۰/۲۲۵
	سابقه مدیریت	-۰/۰۹۲	۰/۱۶۶
	سابقه ورزشی	۰/۱۴۴	۰/۰۶۳
	رشته تحصیلی	-۰/۱۹۰	۰/۰۲۲*
	جنسیت	-۰/۱۵۹	۰/۰۴۵*
	پست سازمانی	۰/۲۱۸	۰/۰۱۰*

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر بررسی عوامل مؤثر بر جذب سرمایه‌گذاری در ورزش استان خوزستان از دیدگاه مسئولان اداره‌های تربیت‌بدنی بود. نتایج به‌طور کلی نشان داد حوزه‌های شش‌گانه جغرافیایی، اقتصادی - سیاسی، اجتماعی - فرهنگی، زیرساخت‌های فیزیکی، تمایل به ورزش‌های تجاری و نیروی انسانی کارآمد رابطه مثبت و معنی‌دار و حوزه نگرش مدیران به وضع موجود رابطه منفی و معنی‌دار با میزان جذب سرمایه‌گذاری در ورزش استان خوزستان دارند. در این قسمت نتایج هر حوزه به تفکیک بحث و بررسی می‌شود.

حوزه اول: شرایط جغرافیایی استان خوزستان با میزان جذب سرمایه‌گذاری در ورزش رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. این حوزه شامل ۴ سؤال بود و در مجموع، ۸ درصد از کل سؤالات پرسشنامه را در برداشت و مواردی از قبیل موقعیت جغرافیایی استان، شرایط آب و هوایی منطقه (گرما و شرجی بودن، گرد و غبار)، آلودگی محیط زیست استان، پراکندگی اماکن ورزشی نسبت به استانداردهای جغرافیایی را مطرح می‌کرد. این حوزه با میانگین ۱۱/۷ و ضریب همبستگی ۰/۷۱۹ اهمیت و رابطه مثبت و معنی‌دار قوی با میزان جذب سرمایه‌گذاری نشان داد. این یافته با نتایج تحقیقات قیامی‌راد و همکاران (۱۳۸۶، ۱۳۸۷، ۱۳۸۸)، محرم‌زاده (۲۰۰۶)، هنرور و همکاران (۱۳۸۶)، هرستین و همکاران (۲۰۰۸)، فانک و همکاران (۲۰۰۶)، استوتلار (۲۰۰۱) هم‌خوانی دارد. یافته‌های آنان نشان داد امکانات اقامتی، آب و هوای مساعد و دلپذیر، سطح قیمت‌ها، محل جغرافیایی مقصد و دسترسی به دریا و ساحل مهم‌ترین دلایل گردشگران به‌طور عام و گردشگران ورزشی به‌طور خاص (برگزاری رویدادها و اردوهای ورزشی) برای رفتن به آن مناطق بودند و از نظر مدیران ورزشی این عوامل (سوق دهنده) در مقایسه با عوامل دیگر (بازدارنده) درجه اهمیت بیشتری داشتند.

حوزه دوم: شرایط اجتماعی - فرهنگی استان با میزان جذب سرمایه‌گذاری در ورزش استان رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. این حوزه شامل ۷ سؤال بود و در مجموع ۱۴ درصد از کل سؤالات پرسشنامه را در برداشت و مواردی نظیر نقش امنیت اجتماعی، نقش شرکت‌های چند ملیتی در زمینه ورزش استان، تأثیر شرایط فرهنگی جامعه و استقبال مردم، افزایش رفاه اجتماعی، نقش ورزش‌های بومی سنتی استان، نقش ورزش‌های همگانی و قهرمانی، جایگاه ورزش استان در سطح کشور را مطرح می‌کرد. این حوزه با میانگین ۱۹/۷ و بیشترین ضریب همبستگی ۰/۸۱۲ اهمیت و رابطه مثبت و معنی‌دار قوی را با میزان جذب سرمایه‌گذاری داشت. این یافته با نتایج تحقیق قیامی‌راد و همکاران (۱۳۸۶)، نادریان و همکاران (۱۳۸۶)، هنرور و همکاران (۱۳۸۶)، فانک و همکاران (۲۰۰۶) هم‌خوانی دارد. این محققان برای دستیابی به وضع مطلوب در

توسعه ورزش، عامل فرهنگی - اجتماعی را از عوامل مهم جلب کننده گردشگران تفریحی و ورزشی اعلام کرده بودند. واضح است که فرهنگ هر جامعه در جذب گردشگران برای تماشای رویدادهای ورزشی نقش بسزایی ایفا می‌کند و به تبع آن ارز و پول را وارد کشور و استان می‌کند. به جز گردشگری، افزایش رفاه اجتماعی و مشارکت شرکت‌های بین‌المللی در ورزش عاملی اثرگذار در رشد و پیشرفت ورزش محسوب می‌شوند؛ چون موجب افزایش سود و درآمدزایی در ورزش می‌شوند. همچنین، در فرهنگ هر جامعه‌ای ورزش‌های بومی و سنتی جالب و جذابی وجود دارد که در نظر گرفتن آنها به درآمدزایی، کسب سود و توسعه ورزش کمک می‌کند.

حوزه سوم: شرایط اقتصادی - سیاسی استان با جذب سرمایه‌گذاری در ورزش خوزستان رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. این حوزه شامل ۹ سؤال بود و در مجموع ۱۸ درصد از کل سؤالات پرسشنامه را در برداشت و مواردی نظیر معافیت مالیاتی، معافیت گمرکی، دسترسی به بازارهای مختلف درون استانی و برون استانی، حمایت مالی دولت، قوانین و مقررات مربوط به تسهیلات (بانکی، زمین و ...)، فروش سهام باشگاه‌های ورزشی در بورس اوراق بهادار به مردم، واگذاری اماکن و تأسیسات ورزشی دولتی به مردم، حضور حامیان مالی خصوصی و ورزشی در صحنه رقابت‌های استان را مطرح می‌کرد. این حوزه با میانگین ۲۵/۳ و ضریب همبستگی ۰/۷۶۸ اهمیت و رابطه مثبت و معنی‌دار قوی با میزان جذب سرمایه‌گذاری داشت. این یافته با نتایج تحقیقات قیامی‌راد و همکاران (۱۳۸۶، ۱۳۸۸)، احسانی و همکاران (۱۳۸۷)، محرم‌زاده (۲۰۰۶)، اتقیا (۱۳۸۴)، کلارک و همکاران (۲۰۰۸)، هاماکوس (۲۰۰۴)، استوتلار (۲۰۰۱)، رضوی (۱۳۸۵) هم‌خوانی دارد (۲۵). این تحقیقات اشاره کرده بودند افزایش جمعیت، نیاز به گسترش فضاهای ورزش و شاخص‌های مربوط به آن، تربیت نیروی انسانی، تولید وسایل و امکانات ورزشی، اولویت داشتن شاخص‌های فرهنگی به سایر شاخص‌ها، نیاز به جذب سرمایه بیشتر برای گسترش و توسعه سلامت از طریق تربیت‌بدنی و ورزش، تجارت ۱۰۰ میلیارد دلاری تجهیزات ورزشی و سود کلان حاصل از فروش آن در جهان، ضرورت گسترش فعالیت‌های سایر نهادها و دخالت دادن مردم در این تجارت کلان جهانی و توجه به فرآیند خصوصی‌سازی، اصلاح مقررات تسهیلات بانکی، مالیاتی، عوارض در جذب سرمایه برای توسعه و گسترش ورزش جایگاه خاصی دارند.

حوزه چهارم: وجود زیرساخت‌های فیزیکی مناسب در استان با میزان جذب سرمایه‌گذاری در ورزش خوزستان رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. این حوزه شامل ۹ سؤال بود و در مجموع ۱۸ درصد از کل سؤالات پرسشنامه را در برداشت و مواردی مانند وجود شبکه ارتباطی مناسب (جاده، راه آهن، فرودگاه) با سایر مناطق کشور، وجود امکانات اقامتی مناسب مثل هتل و

مهمان‌سرا، وجود فضای تفریحی مناسب و امکانات گردشگری، وجود امکانات بهداشتی مانند بیمارستان و درمانگاه، وجود امکانات آموزشی و تکنولوژی‌های پیشرفته ارتباطی برای برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی بازاریابی، نقش مطبوعات و روزنامه‌های محلی استان، نقش تلویزیون و رادیوهای محلی را مطرح می‌کرد. این حوزه با میانگین ۲۵/۳ و ضریب همبستگی ۰/۸۰۵ اهمیت و رابطه مثبت و معنی‌دار قوی با میزان جذب سرمایه‌گذاری در ورزش استان داشت. این یافته با نتایج تحقیقات قیامی‌راد و همکاران (۱۳۸۶، ۱۳۸۸)، احسانی و همکاران (۱۳۸۷)، سجادی و همکاران (۱۳۸۶)، محرم‌زاده (۲۰۰۶)، اتقیا (۱۳۸۴)، هرستین و همکاران (۲۰۰۸)، کلارک و همکاران (۲۰۰۸)، هادسون و همکاران (۲۰۰۵)، استوتلار (۲۰۰۱) هم‌خوانی دارد. نتایج این تحقیقات اشاره کردند بهبود وضعیت اقتصادی اقشار مختلف جامعه، استفاده از رسانه‌های گروهی، توجه به وضعیت خانوادگی (تعداد فرزند، تأهل) برگزاری مسابقه‌های ورزشی و اهدای جوایز، گسترش ناوگان حمل و نقل عمومی، اولویت دادن به ورزش در اوقات فراغت نسبت به فعالیت‌های فراغتی دیگر و استفاده از سرمایه‌گذاری بخش خصوصی از مهم‌ترین عوامل توسعه ورزش هستند.

حوزه پنجم: وجود نیروی انسانی کارآمد در استان با میزان جذب سرمایه‌گذاری در ورزش خوزستان رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. این حوزه شامل ۵ سؤال بود و در مجموع ۱۰ درصد از کل سؤالات پرسشنامه را در برداشت و مواردی نظیر مدیریت‌های فعال و پویا، ارتباط اداره کل تربیت بدنی با دانشگاه، استفاده از نظرات متخصصان دانشگاهی، وجود نیروی انسانی متخصص در حوزه ورزش استان، نقش اداره کل تربیت بدنی استان در جذب سرمایه‌گذاری ورزشی را مطرح می‌کرد. این حوزه با میانگین ۱۴ و ضریب همبستگی ۰/۷۶۹ اهمیت و رابطه مثبت و معنی‌دار خوبی با میزان جذب سرمایه‌گذاری در ورزش استان دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های محرم‌زاده (۲۰۰۶)، نادریان و همکاران (۱۳۸۶) هم‌خوانی دارد (۲۶). این تحقیقات نشان دادند نیروی انسانی متخصص و تحصیل‌کرده نقشی تعیین‌کننده در توسعه اقتصادی جامعه داشته و نیز دارایی اصلی جامعه محسوب می‌شود، به گونه‌ای که توانمندی آنان، پیشرفت جامعه را در حل مسائل اقتصادی و اجتماعی مشخص می‌سازد؛ بنابراین وجود نیروی انسانی متخصص در برنامه‌ریزی فعالیت‌های ورزشی و بعد از آن هزینه کردن بودجه برای نیل به اهداف برنامه ورزشی اهمیت بسزایی دارند و در نتیجه، هدف‌گذاری برای برنامه‌های ورزشی، آموزشی نیروی انسانی و اصلاح ساختارهای سازمانی بیشترین تأثیر را در جذب سرمایه، افزایش بهره‌وری و در نهایت، توسعه سازمان‌های ورزشی دارند.

حوزه ششم: تمایل مردم استان به ورزش‌های تجاری با میزان جذب سرمایه‌گذاری در ورزش خوزستان رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. این حوزه شامل ۴ سؤال بود و در مجموع ۸ درصد از کل سؤالات پرسشنامه را در برداشت و مواردی نظیر رشته‌های ورزشی محبوب در بین مردم استان، نقش ورزش بانوان در استان، نقش هواداران ورزشی، وجود قهرمانان ملی و نقش ورزش‌های قهرمانی را مطرح می‌کرد. این حوزه با میانگین ۱۱/۵ و ضریب همبستگی ۰/۷۵۳ اهمیت و رابطه مثبت و معنی‌دار قوی با میزان جذب سرمایه‌گذاری در ورزش استان داشت. این یافته با نتایج پژوهش‌های سجادی (۱۳۸۶)، کلارک و همکاران (۲۰۰۸)، هاتر (۱۹۹۴) هم‌خوانی دارد. این محققان هم بر وجود رابطه مثبت معنی‌دار تأکید داشتند.

حوزه هفتم: نگرش مدیران به وضع موجود استان با میزان جذب سرمایه‌گذاری در ورزش خوزستان رابطه منفی و معنی‌دار نشان داد. این حوزه شامل ۳ سؤال بود و در مجموع حدود یک درصد از کل سؤالات پرسشنامه را در برداشت. نگرش مدیران به وضع موجود با میانگین ۴/۵ و ضریب همبستگی ۰/۲۳۹- بیانگر اهمیت کم و رابطه منفی بین شرایط موجود با میزان جذب سرمایه در ورزش خوزستان بود؛ به عبارت دیگر از نظر مدیران و مسئولان ورزشی، در حال حاضر وضعیت جذب سرمایه‌گذاری در بخش ورزش استان قابل قبول نیست. همچنین، برخی ویژگی‌های فردی مدیران مثل میزان تحصیلات و پست سازمانی با جذب سرمایه‌گذاری رابطه مثبت و معنی‌دار داشت، در حالی که جنسیت و رشته تحصیلی با جذب سرمایه‌گذاری رابطه منفی و معنی‌دار نشان داد. دیگر ویژگی‌ها مانند سن، سابقه خدمت، سابقه مدیریت و سابقه ورزشی با جذب سرمایه‌گذاری رابطه معنی‌دار نداشتند. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات سجادی و همکاران (۱۳۸۶) هم‌خوانی دارد.

در پایان می‌توان نتیجه گرفت امکان سرمایه‌گذاری موفق در ورزش زمانی میسر است که همه حوزه‌های اثرگذار به صورت مجموعه‌ای منسجم و واحد در نظر گرفته شوند. در عین حال جذب سرمایه در بخش ورزش بدون تغییر نگرش در میان کارشناسان و ایجاد بستر مناسب برای ورود سرمایه و تضمین امنیت و سودآوری آن امکان‌پذیر نیست. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود از طریق جذب حامیان مالی، به‌ویژه صنایع بزرگ منطقه مانند شرکت ملی نفت، گاز، پتروشیمی و حفاری برای توسعه ورزش استان خوزستان در حوزه‌های مذکور برنامه‌ریزی‌های لازم انجام شود.

منابع:

۱. اتقیا، ناهید، (۱۳۸۴). تعامل بازاریابی و مدیریت ورزشی. نشریه پژوهش در علوم ورزشی، سال اول، پیش شماره یک.
۲. محرم زاده، مهرداد، (۲۰۰۶). بررسی شیوه های بازاریابی ورزشی دانشگاهی. فرصت مطالعاتی، گروه تربیت بدنی دانشگاه ارومیه، محل اجرا دانشگاه حاجت تپه و قاضی ترکیه.
۳. زارعی، پرویز، (۱۳۵۱). «بازاریابی و مدیریت بازار». تهران: انتشارات دانشکده علوم ارتباطات اجتماعی.
۴. بلوریان تهرانی، محمد، (۱۳۷۸). «بازاریابی و مدیریت ورزشی». چاپ دوم. تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش بازرگانی.
۵. محرم زاده، مهرداد، (۱۳۸۵)، «مدیریت بازاریابی ورزشی». «ارومیه: جهاد دانشگاهی، واحد ارومیه.
۶. قیامی راد، امیر، محرم زاده، مهرداد، (۱۳۸۶). مقایسه تطبیقی روش های درآمدزایی فدراسیون کاراته کشورهای ایران و ژاپن. پژوهش در علوم ورزشی، سال سوم، ۱۷.
7. Hamakos A. (2004). Sport business in the next decades: A general over view of expected trends. *Journal of Sport management*, 15: 206- 275.
۸. احسانی، محمد، ابو دردا، زینب، اقبالی، مسعود، (۱۳۸۷). «بررسی علل عدم حمایت اسپانسرها از ورزش حرفه ای بانوان شهر اصفهان». پژوهش در علوم ورزشی، سال ششم، جلد دوم، ۱۲: ۱۱۱-۱۲۰.
۹. سجادی، سید نصرا.....، امیدی، علیرضا، زارع، قاسم، (۱۳۸۶). رابطه بین استفاده از تصاویر ورزشی در تبلیغات و رفتار مصرفی تماشاچیان مسابقات ورزشی. حرکت، ۳۴: ۸۳-۹۳.
10. Bennett, R., RehnZma, A., Mousley< W. (2007). Television viewers' motivations to follow the 2005 Ashes Test series: implications for the rebranding of English Cricket. *Journal of product & brand management*, 10/1: 23-37
۱۱. قاسمی، حمید، مظفری، سید امیر احمد، امیرتاش، علی محمد، (۱۳۸۶). توسعه ورزش از طریق تلویزیون در ایران. پژوهش در علوم ورزشی، ۱۷: ۱۳۱-۱۴۸.
12. Clark, J., Cornwell, B., Pruitt, S. (2008). The impact of title event. Sponsorship announcements on shareholder wealth. *Market let*, doi: 10/1007/s11002-008-9004 -z.

13. Hudson, D., Boe, W. (2005). Development of the sport interest inventory (SII): Implications for measuring unique consumer motives at team sporting events. *International Journal of Sport Marketing and sponsorship*, 3.
۱۴. قیامی راد، امیر، محرم زاده، مهرداد، (۱۳۸۸). بررسی راهکارهای بازاریابی برای ترویج و توسعه رشته‌های ورزشی در ایران. حرکت، ۳۹: ۱۷۵-۱۹۲.
۱۵. قیامی راد، امیر، محرم زاده، مهرداد، (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر بر توسعه گردشگری ورزشی از دیدگاه مدیران و دست‌اندرکاران ورزش ایران و استرالیا. حرکت، ۳۵: ۵۱-۶۱.
۱۶. هنرور، افشار، غفوری، فرزاد، شریفیان، اسماعیل، (۱۳۸۶). عوامل مهم در بازاریابی گردشگری ورزشی در ایران. المپیک، ۱۵(۴) (پیاپی ۴۰).
17. Herstein, R., Jaffe, E. (2008). Sport hospitality as a business strategy. *Journal of Business Strategy*.
18. Funk, D., Tennille, B. (2006). The role of socio-psychological a culture – education motive in marketing international sport Tourism: A cross – cultural perspective. *Tourism management*. Article in press
19. Hinch, T., Higham, J. (2005). Sport, tourism and authenticity. *European Sport Management Quarterly*, 3.
20. Stotlar, D. (2001). Developing successful sport sponsorship plans. *Sport Marketing Quarterly*, 4:15-21
21. Hartzer, J. (1994). National survey shows who's going to the Olympic Games and How they'll get there. Atlanta, GA: World Travel Partners .
۲۲. کاظمی، محمد، تند نویس، فریدون، خیبری، محمد، (۱۳۸۷). بررسی عنصر محصول از عناصر آمیخته بازاریابی در لیگ برتر فوتبال کشور. علوم حرکتی و ورزش. سال پنجم، جلد دوم، ۱۰: ۱۰۷-۱۱۸.
۲۳. سلیمانی، علی، مهربانی زاده هنرمند، مهناز، (۱۳۷۹). بررسی کمی و کیفی زمینه‌ها و امکانات فرهنگی، تفریحی، ورزشی شهر اهواز از دیدگاه جوانان و نوجوانان. بانک اطلاعات طرح‌های پژوهشی جهاد دانشگاهی. گروه پژوهش روان‌شناسی. سازمان واحد استان خوزستان. کد ۵۷۰.
۲۴. مرعشی، سید محمد، صباغ، عبدالمجید، تمیمی پور، حمید، مهربانی زاده هنرمند، مهناز، (۱۳۷۹). بررسی کمی و کیفی زمینه‌ها و امکانات فرهنگی، تفریحی شهر اهواز از دیدگاه

- جوانان و نوجوانان. بانک اطلاعات طرح‌های پژوهشی جهاد دانشگاهی. گروه پژوهش روان-شناسی. سازمان واحد استان خوزستان. کد ۱۵۶
۲۵. رضوی، محمد حسین، خوش چهره، محمد، کاظم نژاد، انوشیروان، اسدی، حسن، (۱۳۸۵). خصوصی‌سازی در ورزش با تأکید بر ورزش قهرمانی. المپیک، پیاپی ۲۸: ۷۵-۸۶.
۲۶. نادریان جهرمی، مسعود، امیرحسینی، سید احسان، سلطان حسینی، محمد، (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری سازمان‌های ورزشی اصفهان. حرکت، ۳۴: ۵۹-۶۸.

بررسی وضعیت مدیریت دانش و ارتباط آن با فرهنگ سازمانی در ادارات کل تربیت بدنی استان‌های ایلام و کرمانشاه

مهدی نظری^۱، سیده فریده هادوی^۲، فریدون تندنویس^۳، هادی باقری^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۳/۱۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۱/۱۵

چکیده

هدف این تحقیق بررسی وضعیت مدیریت دانش و ارتباط آن با فرهنگ سازمانی در ادارات کل تربیت بدنی استان‌های ایلام و کرمانشاه است. این تحقیق از نوع تحقیقات همبستگی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری شامل کلیه مدیران، رؤسای هیئت‌ها و کارشناسان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های ایلام و کرمانشاه بود که تعداد آن‌ها به ترتیب ۶۷ (۵ مدیر، ۲۳ کارشناس، ۳۹ رئیس هیئت) و ۸۳ نفر (۹ مدیر، ۲۹ کارشناس، ۴۵ رئیس هیئت) است. نمونه آماری تحقیق با جامعه آن برابر است. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش استفاده شد که پایایی آن‌ها بر اساس آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۴ و ۰/۹۳ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل آزمون همبستگی استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($\alpha=0/05$). همچنین، بین فرهنگ سازمانی و تمامی خرده‌مقیاس‌های مدیریت دانش (دانش آفرینی، انتشار دانش، جذب دانش، ذخیره دانش، سازماندهی دانش و کاربرد دانش) ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($\alpha=0/05$). نتایج توصیفی تحقیق نیز نشان داد سطح فرهنگ سازمانی و نیز وضعیت مدیریت دانش در دو استان ایلام و کرمانشاه در حد متوسطی قرار دارد.

کلیدواژه‌های فارسی: اداره کل تربیت بدنی، فرهنگ سازمانی، مدیریت دانش.

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه تربیت معلم تهران (نویسنده مسئول) Email: mnazaer62@gmail.com

۲. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلام شهر Email: fa.hadavi@gmail.com

۳. استاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال Email: tondnevis@yahoo.com

۴. مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام، شهر ری Email: bagherihadi25@yahoo.com

مقدمه

در گذشته و در اقتصاد کلاسیک، قدرت و مزیت رقابتی هر سازمان یا جامعه انسانی به دسترسی بیشتر به منابع مادی منحصر بود و سازمان پیشتاز، سازمانی بود که به مواد خام و ذخایر زیرزمینی، مواد اولیه، نیروی انسانی ارزان، زمین و غیره به عنوان عامل تولید دسترسی بیشتری داشت (۱)، اما در عرصه رقابت کنونی شرایط به کلی متحول شده است، دنیای متغیر امروز ایجاب می کند که سازمان ها برای بقا، به دنبال ابزاری نوین باشند تا بتوانند خود را در این عرصه پر چالش حفظ کرده، در کسب اهداف خود به موفقیت دست یابند. یکی از مهم ترین این ابزارها مدیریت دانش است که امروزه محققان بسیاری به آن توجه کرده اند.

مدیریت دانش فرآیندی است که به سازمان ها کمک می کند اطلاعات مهم را بیابند، سازماندهی و منتشر کنند و برای فعالیتهایی همچون حل مشکلات و تصمیم گیری از آن استفاده نمایند. گرینر^۱ و همکاران (۲۰۰۷) مدیریت دانش را شامل همه فعالیتهایی می دانند که دانش را در راستای رسیدن به اهداف سازمانی و به منظور مقابله با چالش های محیطی و باقی ماندن در بازار رقابت به کار می گیرد (۲). از دیدگاه جی هون^۲ و سانگ^۳ (۲۰۰۹) مدیریت دانش عبارت است از تلاش برای کشف دارایی های سازمانی، به طوری که مجموعه وسیعی از افرادی که در تصمیم گیری های سازمان دخیل اند، به این ثروت دسترسی داشته باشند و بتوانند از آن استفاده کنند (۳). در حقیقت، عمده ترین سرمایه سازمان های حاضر، دانشی است که در اختیار دارند. سازمان های پیشتاز که رهبری بازارهای جهانی را به دست دارند، آنهایی هستند که قادرند بیشترین، معتبرترین و به روزترین دانش بشری را در حوزه کسب و کارشان در اختیار گیرند و از آن استفاده بهینه کنند (۴، ۵)، اما باید توجه داشت که برای اینکه سازمان ها بتوانند استفاده مؤثری از دانش داشته باشند و آن را به طور بهینه ای به کار گیرند، باید در وهله اول قادر باشند دانش کارکنان و دانش سازمانی خود را به طرز صحیحی مدیریت کنند. در این راستا مدیریت دانش با عواملی همچون صرفه جویی و افزایش کارایی، ایجاد فرصت های جدید، تغییر و نوآوری، به کارگیری بهتر منابع انسانی، افزایش سرعت فرآیندها و حفظ تداوم کار که مزایای مدیریت دانش برای سازمان به شمار می روند، می تواند باعث بهبود عملکرد سازمانی شود، اما در این راه، چالش هایی پیش روی سازمان ها وجود دارد که مهم ترین آن ها اطمینان از مشارکت اعضا در اشتراک دانش، همکاری و کاربرد مجدد دانش برای نتایج مطلوب است. این موضوع

-
1. Greiner
 2. Jaehun
 3. Sang

مهم باید با تغییر فرهنگ سازمان توأم باشد و فرهنگی بر سازمان حاکم شود که از احتکار دانش اجتناب و فضای توأم با صمیمیت و اعتماد را خلق کند (۶، ۷).

دوبرین^۱ (۱۹۹۷) فرهنگ سازمانی را مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و اعتقادات مشترک می‌داند که بر رفتار کارکنان اثر می‌گذارد (۸). فرهنگ سازمانی شیوه انجام امور را در سازمان برای کارکنان مشخص می‌کند، ادراکی یکسان از سازمان است که در همه اعضای سازمان مشاهده می‌شود و بیانگر مشخصات مشترک و ثابتی است که هر سازمان را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌کند؛ به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می‌کند (۹). متأسفانه در بسیاری از سازمان‌های ایران، به‌ویژه در سازمان‌های ورزشی، پرورش فرهنگ سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین وظیفه مدیران مورد توجه قرار نگرفته است، در حالی که فرهنگ سازمانی بر تمامی جنبه‌های سازمان اثر می‌گذارد و شاید بتوان گفت هیچ پدیده‌ای در سازمان از تأثیر فرهنگ به دور نیست (۱۰)؛ بنابراین اهمیت فرهنگ سازمانی در ارتباط با مدیریت دانش از این جهت است که فرهنگ می‌تواند با تأثیر بر عواملی چون فناوری، فرآیندها، نیروی انسانی و حفظ تعهدات سازمانی به‌عنوان عوامل موفقیت مدیریت دانش، باعث موفقیت سازمان در به‌کارگیری مدیریت دانش شود (۱۱)؛ از این رو برای اینکه مدیریت دانش باعث بهبود عملکرد سازمانی شود نیازمند زمینه فرهنگی مناسبی است که از آن حمایت کند.

شاین^۲ (۱۹۹۷) طی تحقیقی روی ۱۵۴ شرکت به این نتیجه رسید که فرهنگ سازمانی در سطحی وسیع مانع کسب و به‌کارگیری سرمایه‌های دانشی افراد سازمان می‌شود (۱۲). نوناکا^۳ و همکاران (۱۹۹۸) با تمرکز بر دانش‌آفرینی و اهمیت فرهنگ سازمانی در دانش‌آفرینی به مطالعه چگونگی گسترش دانش سازمانی در شرکت‌های ژاپنی پرداختند. نتایج مطالعه آن‌ها نشان داد سیستم‌های ارتباطی سازمان می‌توانند نقش مهمی در ایجاد و انتقال دانش در سازمان بازی کنند، هر اندازه ساختار سازمان منعطف‌تر و به‌موقع تغییرپذیر باشد، سازمان در کسب، خلق و انتقال ایده‌های جدید موفق‌تر عمل می‌کند. تشکیل گروه‌های کاری و هماهنگی و همکاری میان بخش‌های مختلف سازمان نیز نقش مهمی در انتقال و تسهیم دانسته‌های افراد سازمان بازی می‌کند (۱۳). گروبر^۴ (۲۰۰۰) در مطالعه‌ای موردی گزارش کرد که باید فرهنگی عالی وجود داشته باشد تا از فعالیت‌های تسهیم دانش به‌درستی حمایت کند (۱۴).

-
1. Doubrin
 2. Schein
 3. Nonaka
 4. Gruber

لین لیو^۱ و چنچ (۲۰۰۴) در پژوهشی تحت عنوان «فرهنگ سازمانی و پذیرش سیستم‌های اطلاعاتی مبتنی بر دانش» اعلام کردند بین فرهنگ‌های توسعه‌ای، گروهی و عقلانی با فناوری‌های ترویج و ذخیره/ حفظ مدیریت دانش رابطه مثبتی وجود دارد. همچنین، بین فرهنگ‌های عقلانی و سلسله مراتبی با فناوری‌های مدیریت دانش رابطه معنی‌داری وجود ندارد (۱۵). زنگ^۲ (۲۰۰۵) پژوهشی تحت عنوان «تأثیر استراتژی، ساختار و فرهنگ سازمان بر اثربخشی مدیریت دانش و اثربخشی سازمانی» در ایالت مینه‌سوتا روی ۳۸۴ متخصص منابع انسانی انجام داد. نتایج نشان داد استراتژی، ساختار و فرهنگ سازمانی به‌طور پیوسته بر اثربخشی مدیریت دانش تأثیر می‌گذارند و در میان این سه عامل، فرهنگ سازمانی بیشترین تأثیر مثبت را بر اثربخشی مدیریت دانش دارد (۱۶). کنگز^۳ (۲۰۰۵) در ارزیابی رابطه بین فرهنگ سازمانی و برنامه‌ها و طرح‌های مستمر مدیریت دانش در یک سازمان بزرگ تجارت الکترونیکی به این نتیجه دست یافت که فرهنگ سازمانی بازار به‌طور قوی بر برنامه‌ها و طرح‌های مستمر مدیریت دانش تأثیر می‌گذارد، فرهنگ سلسله مراتبی از برنامه‌ها و طرح‌های مدیریت دانش حمایت نمی‌کند و فرهنگ قبيله و وضعیت سالار ممکن است بر برنامه‌ها و طرح‌های مدیریت دانش تأثیرگذار باشد (۱۷). گودرزی و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیقی روی مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی به این نتیجه رسیدند که بین فرهنگ تسهیم و خلق دانش رابطه معنی‌داری وجود ندارد، اما رابطه بین فرهنگ تسهیم و انتقال دانش معنی‌دار است و سطح بالای این فرهنگ با سطح بالای انتقال دانش همبسته است. همچنین اعلام کردند که رابطه بین یادگیری مستمر با خلق و انتقال دانش معنی‌دار است و سطح بالای یادگیری مستمر با سطوح بالای این دو همبسته است. آن‌ها همچنین بیان کردند که اگر سازمان‌ها به این عوامل توجه نداشته باشند و در صدد بهبود و تقویت این عوامل بر نیایند، مدیریت دانش در آن سازمان شکست می‌خورد (۱۸).

تأثیر فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش قابل انکار نیست و شناخت فرهنگ سازمانی و انسجام بخشیدن به آن و تحول در جهت اهداف سازمانی می‌تواند به‌عنوان ابزاری کارآمد در به‌کارگیری موفق مدیریت دانش در سازمان به مدیران تربیت بدنی کمک کند. به همین دلیل اگر در سازمان‌های ورزشی به دنبال این هستیم که دانش را به گونه‌ای مؤثر و در راستای اهداف سازمانی به‌کار گیریم باید به دنبال شناخت محیط مساعد سازمانی و شیوه‌های مناسب هدایت

1. Lin Liu

2. Zheng

3. Kanges

سازمانی باشیم. با توجه به تحقیقات انجام شده، مدیریت دانش می‌تواند باعث بهبود عملکرد سازمانی شود و ارزش‌ها و فرهنگ‌های حاکم بر سازمان‌ها از جمله عوامل تعیین کننده در به-کارگیری موفق مدیریت دانش است؛ از این رو، تحقیق حاضر سعی دارد تا با تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش و عوامل شش‌گانه آن (دانش‌آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) در جامعه مورد نظر، پیشنهادهای لازم را برای بهبود شرایط و عملکرد آنان ارائه دهد و زمینه مطالعات بعدی را فراهم آورد.

روش‌شناسی پژوهش

مناسب‌ترین روش برای انجام این تحقیق، روش همبستگی است و با توجه به اینکه نتایج می‌تواند در جامعه مورد نظر به کار گرفته شود، این تحقیق از نظر هدف، از نوع تحقیقات کاربردی است.

جامعه آماری تمامی مدیران (شامل: مدیر، معاون، رئیس)، رؤسای هیئت‌ها و کارشناسان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های ایلام و کرمانشاه بود که طبق گزارش ادارات کل تربیت بدنی دو استان، تعداد آن‌ها به ترتیب ۶۷ و ۸۳ نفر و در مجموع ۱۵۰ نفر است؛ از این رو، به دلیل محدود بودن تعداد آزمودنی‌ها، نمونه آماری این تحقیق با جامعه آن برابر است (N=n). در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

۱- پرسشنامه ارزیابی مدیریت دانش (KMAI)^۱:

پرسشنامه مدیریت دانش حاوی شش خرده‌مقیاس (دانش‌آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) و ۲۴ سؤال بسته بود که بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت (از بسیار کم = ۱ تا بسیار زیاد = ۵) اندازه‌گیری می‌شود. هر چهار سؤال یک خرده‌مقیاس را اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه در سال ۲۰۰۳ توسط شرون لاوسون^۲ تدوین شده است.

۲- پرسشنامه ارزیابی فرهنگ سازمانی (OCAQ)^۳:

پرسشنامه فرهنگ سازمانی مشتمل بر پنج خرده‌مقیاس (هماهنگی با تغییر، دستیابی به اهداف، کار گروهی هماهنگ، مشتری‌گرایی یا مشتری‌مداری و قدرت فرهنگ سازمانی) و ۳۰

1. Knowledge management assessment instrument
2. Sheron Lawson
3. Organizational culture assessment questionnaire

سوال بسته بود که بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت (از هیچ‌گاه = ۱ تا همیشه = ۵) اندازه‌گیری می‌شود. هر شش سؤال یک شاخص و مجموعاً فرهنگ سازمانی را اندازه‌گیری می‌کند. این پرسشنامه توسط مارشال ساشگین در سال ۱۹۹۶ (آخرین بازبینی) ساخته و استاندارد شده است.

الف) فرهنگ سازمانی: پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی در سه رساله دکتری (بحرالعلوم (۱۳۷۸)، قهرمان تبریزی (۱۳۸۴)، معرفتی (۱۳۸۳)) استفاده شده و روایی صوری آن تأیید شده است.

ب) مدیریت دانش: به‌منظور تعیین روایی صوری پرسشنامه مدیریت دانش، به‌نحوی که بتوان نتایج حاصل از آن را به کل جامعه تعمیم داد، از نظرات و راهنمایی‌های چند تن از اساتید مدیریت تربیت بدنی استفاده شده و نظرات آن‌ها در پرسشنامه نهایی لحاظ شد.

برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار آلفای کرونباخ، در یک تحقیق راهنما، برای پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۹۳ و برای پرسشنامه فرهنگ سازمانی ۰/۷۴ به‌دست آمد.

در این پژوهش ابتدا با مسئولان ادارات کل تربیت بدنی استان‌های ایلام و کرمانشاه برای کسب مجوز برای انجام تحقیق هماهنگی لازم صورت گرفت. پس از کسب مجوز، ۱۵۰ پرسشنامه توسط محقق در سطح ادارات کل دو استان توزیع شد که در نهایت، ۱۳۱ پرسشنامه جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شد. توجه افراد مبنی بر اهمیت موضوع تحقیق، شرح نحوه تکمیل پرسشنامه و اطمینان بخشیدن به آن‌ها مبنی بر محرمانه بودن اطلاعات توسط محقق، موجب اطمینان از دقت در تکمیل پرسشنامه‌ها شد.

روش‌های آماری استفاده شده در این پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی به شرح زیر است:

الف) برای سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه‌بندی نمرات و توصیف اندازه‌های آن‌ها از روش‌های آمار توصیفی، شامل شاخص‌های گرایش مرکزی و شاخص‌های پراکندگی و نمودارهای فراوانی استفاده شده است.

ب) در بخش آمار استنباطی، از آزمون لوین برای مشخص نمودن تجانس واریانس، آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع‌ها، آلفای کرونباخ برای برآورد پایایی ابزار اندازه‌گیری و از همبستگی پیرسون برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است.

تمامی تجزیه و تحلیل‌های فوق با استفاده از نرم‌افزار SPSS.15 و Excel 2003 انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

نتایج این تحقیق در دو بخش توصیفی و استنباطی به شرح زیر به دست آمد:

بخش اول: توصیف آماری داده‌ها

۱- تجزیه و تحلیل توصیفی اطلاعات مربوط به ویژگی‌های فردی نمونه‌های آماری تحقیق نشان داد که اغلب اعضای جامعه در دو استان را رؤسای هیئت‌ها (۵۶/۷ درصد در ایلام و ۵۶/۴ درصد در کرمانشاه) و پس از آن کارشناسان (۳۶/۷ درصد در ایلام و ۳۸ درصد در کرمانشاه) تشکیل می‌دهند، ضمن اینکه تعداد کمی از اعضا (۶/۷ درصد در ایلام و ۵/۶ درصد در کرمانشاه) شامل مدیران می‌شود. همچنین، بیشتر اعضای جامعه مورد مطالعه در دو استان (۴۶/۷ درصد در ایلام و ۶۰/۶ درصد در کرمانشاه) در رشته‌هایی غیر از تربیت بدنی و مدیریت تحصیل کرده‌اند. ضمن اینکه تعداد کمی، به‌ویژه در استان کرمانشاه در رشته تحصیلی مدیریت تحصیل کرده بودند (جدول ۱).

۲- تجزیه و تحلیل توصیفی وضعیت فرهنگ سازمانی در ادارات کل تربیت بدنی استان‌های ایلام و کرمانشاه نشان داد فرهنگ سازمانی آن‌ها در طبقه‌بندی‌ای پنج درجه‌ای (بسیار ضعیف ۱ تا ۳۰، ضعیف ۳۰ تا ۶۰، متوسط ۶۰ تا ۹۰، قوی ۹۰ تا ۱۲۰، بسیار قوی ۱۲۰ تا ۱۵۰) در حد متوسطی قرار دارد (شکل ۱).

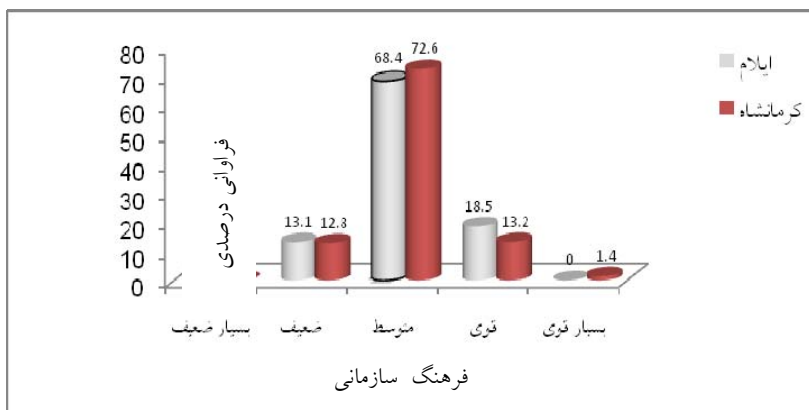
تجزیه و تحلیل توصیفی وضعیت مدیریت دانش در ادارات کل تربیت بدنی استان‌های ایلام و کرمانشاه نشان داد در دو اداره کل تربیت بدنی استان‌های ایلام و کرمانشاه وضعیت مدیریت دانش در طبقه‌بندی‌ای پنج درجه‌ای (بسیار ضعیف ۱ تا ۲۴، ضعیف ۲۴ تا ۴۸، متوسط ۴۸ تا ۷۲، قوی ۷۲ تا ۹۶، بسیار قوی ۹۶ تا ۱۲۰) در حد متوسطی قرار دارد (شکل ۲).

بخش دوم: استنباط آماری داده‌ها

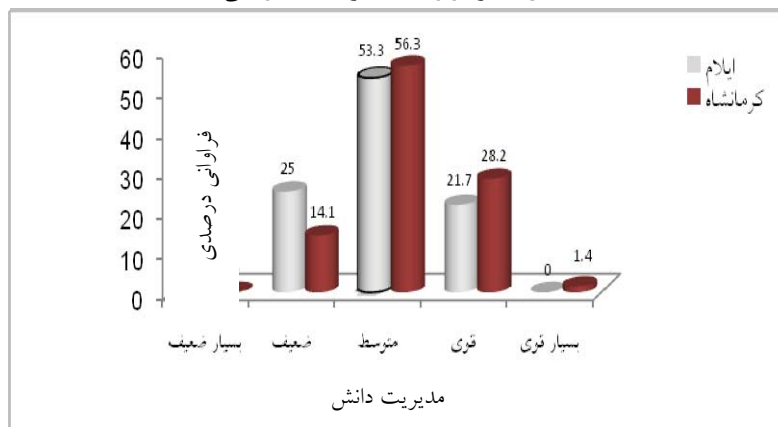
تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در ادارات کل تربیت بدنی استان‌های ایلام و کرمانشاه از اهداف عمده این تحقیق بود که از طریق ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد. نتایج محاسبه ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در جامعه مورد تحقیق در سطح $\alpha=0/05$ ارتباطی مثبت و معنی‌دار با شدت $r=0/62$ وجود دارد (جدول ۲). علاوه بر این، از اهداف اختصاصی این تحقیق، تعیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های مدیریت دانش بود. نتایج تحقیق نشان داد بین فرهنگ سازمانی و تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش (دانش-آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) ارتباطی مثبت و معنی‌دار در سطح $\alpha=0/05$ وجود دارد که از این میان دانش‌آفرینی بیشترین ($r=0/57$) و جذب دانش کمترین ($r=0/47$) میزان ارتباط را با فرهنگ سازمانی نشان داد (جدول ۳).

جدول ۱. پست سازمانی و رشته تحصیلی

کرمانشاه		ایلام		متغیر
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۵/۶	۴	۶/۷	۴	مدیر
۳۸	۲۷	۳۶/۷	۲۲	کارشناس
۵۶/۴	۴۰	۵۶/۷	۳۴	رئیس هیئت
۱۰۰	۷۱	۱۰۰	۶۰	کل
۳۵/۲	۲۵	۳۰/۷	۱۸	تربیت بدنی
۴/۲	۳	۲۲/۷	۱۴	مدیریت
۶۰/۶	۴۳	۴۶/۷	۲۸	سایر رشته‌ها
۱۰۰	۷۱	۱۰۰	۶۰	کل



شکل ۱. نمودار وضعیت فرهنگ سازمانی



شکل ۲. نمودار وضعیت مدیریت دانش

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش

متغیر	شاخص آماری	تعداد	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
	فرهنگ سازمانی * مدیریت دانش	۱۳۱	۰/۶۲	۰/۰۰۱

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های مدیریت دانش

متغیر	شاخص آماری	تعداد	مقدار همبستگی	سطح معنی داری
	فرهنگ سازمانی * دانش‌آفرینی	۱۳۱	۰/۵۷	۰/۰۰۱
	فرهنگ سازمانی * جذب دانش	۱۳۱	۰/۴۷	۰/۰۰۱
	فرهنگ سازمانی * سازماندهی دانش	۱۳۱	۰/۴۸	۰/۰۰۱
	فرهنگ سازمانی * ذخیره دانش	۱۳۱	۰/۴۹	۰/۰۰۱
	فرهنگ سازمانی * انتشار دانش	۱۳۱	۰/۵۴	۰/۰۰۱
	فرهنگ سازمانی * کاربرد دانش	۱۳۱	۰/۵۳	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه دانش نه تنها به عنوان منبعی برای بقای سازمان‌ها ضروری است، بلکه موفقیت سازمان‌ها در گرو دستیابی به دانش و فهم عمیق آن در تمامی سطوح است؛ بنابراین با قبول جایگاه دانش به‌عنوان عاملی مهم در تصمیم‌گیری، سازمان‌ها تمایل بیشتری در پذیرش فناوری‌هایی دارند که به فرآیند مدیریت دانش سرعت بخشد. این امر نیازمند وجود فرهنگی حمایتی و هماهنگ شده‌ای است که تمام قسمت‌های مختلف سازمان را در برگیرد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین فرهنگ سازمانی و مدیریت دانش در ادارات کل تربیت بدنی استان‌های ایلام و کرمانشاه ارتباط معنی‌داری وجود دارد. تحقیقات انجام شده در این حوزه با نتایج تحقیق حاضر همسو بوده و آن را تأیید می‌کند. از جمله می‌توان به نتایج حسینی (۱۳۸۵)، گروبر (۲۰۰۰)، لین لیو و چنچ (۲۰۰۴) و زنگ (۲۰۰۵) اشاره کرد که فرهنگ سازمانی را زمینه‌ساز استقرار اثربخش مدیریت دانش می‌دانند؛ بدین معنی که ارزش‌های حاکم بر سازمان‌ها می‌تواند به استقرار و اجرای برنامه‌ها و طرح‌های مدیریت دانش کمک مؤثری کند. بر این اساس، می‌توان چنین استنباط کرد که فرهنگ سازمانی نقشی اساسی در برقراری مدیریت دانش دارد و هر اندازه فرهنگ سازمانی قوی‌تر باشد، مدیریت دانش با موفقیت بیشتری اجرا خواهد شد؛ بنابراین، فرهنگ سازمانی به‌عنوان شخصیت و شالوده‌ی اساسی سازمان نقش مؤثری در برقراری سیستم مدیریت دانش دارد و برای اینکه بتوان به‌طور مؤثری دانش

سازمان را نظم بخشید و در کل سازمان اشاعه داد، ابتدا باید به فرهنگ سازمانی توجه کرد. در واقع، باید فرهنگی بر سازمان‌ها حاکم شود که از احتکار دانش اجتناب و فضای توأم با صمیمیت و اعتماد را خلق کند تا بدین ترتیب سازمان بتواند با کاربرد بهینه دانش با چالش‌های محیطی مقابله و بقای خودش را تضمین کند.

همچنین نتایج تحقیق نشان داد بین فرهنگ سازمانی با تمامی مؤلفه‌های مدیریت دانش (دانش‌آفرینی، جذب دانش، سازماندهی دانش، ذخیره دانش، انتشار دانش و کاربرد دانش) ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات نوناکا و همکاران (۱۹۹۸)، گروبر (۲۰۰۰)، پاتریکا کوپس (۲۰۰۱)، لین لیو و چنج (۲۰۰۴) و لیدندر و همکاران (۲۰۰۶) هم‌خوانی دارد (۱۳-۱۵، ۱۹، ۲۰).

با توجه به این یافته و با نگاهی به نتایج تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده است می‌توان چنین اظهار کرد که فرهنگ سازمانی نقشی مهم در ایجاد و خلق دانش در سازمان دارد و اگر فرهنگ سازمانی از افراد در تسهیم و به اشتراک‌گذاری دانش (که موجب خلق دانش در سازمان می‌شود) حمایت کند، می‌توان شاهد ورود اطلاعات و دانش جدید به سازمان بود. همچنین، سازمان می‌تواند از طریق برنامه‌هایی مانند برگزاری همایش و کنگره‌هایی با اعضای زیاد و دادن فرصت و زمان مناسب به افراد برای مطالعه و تبادل دانش گامی مهم در کسب دانش بردارد. با توجه به این یافته چنین به نظر می‌رسد که با تبیین فرهنگی مطلوب می‌توان دانش موجود در سازمان را حفظ و ذخیره نمود و از این طریق دانش را در سازمان از نسلی به نسل دیگر و از کارکنان باتجربه به کارکنان جدید منتقل کرد؛ از این رو، با خروج افراد از سازمان دانش آن‌ها حفظ شده و زمان و هزینه‌ای که سازمان صرف کرده است تا کارکنان به سطحی از دانش مورد نیاز برای انجام کارشان برسند، بیهوده تلف نشده است؛ بنابراین، کارکنان تازه وارد می‌توانند دانش کارکنان قبلی را در اختیار گیرند و بدین ترتیب سازمان می‌تواند تداوم کار را حفظ نماید. فرهنگ هر سازمان می‌تواند با ایجاد جو اعتماد در بین کارکنان، ایجاد سیستم پاداش و تشویق افراد به تشریک و تسهیم دانش خود با یکدیگر باعث انتشار دانش در سراسر سازمان شود. از آنجا که بزرگ‌ترین چالش در مدیریت دانش، اطمینان اعضا به سازمان و اطمینان بین خود اعضا برای اشتراک دانش، توزیع و استفاده مجدد از دانش برای دستیابی به نتایج محسوب می‌شود، می‌توان فرهنگ سازمانی را به‌عنوان ابزاری مناسب در حل این چالش تقویت نمود و بالاخره اینکه، وجود فرهنگی مناسب در سازمان می‌تواند زمینه را برای توسعه دانش افراد و به‌کارگیری آن در وضعیت‌های جدید فراهم کند و این امکان را به‌وجود آورد تا از دانش برای

نیازهای مهم رقابتی استفاده شود و در حل مشکلات موجود در سازمان، ارتباط سریع بین منابع دانش ایجاد گردد.

با توجه به نتایج تحقیق حاضر پیشنهاد می‌شود، مسئولان تربیت بدنی و ورزش کشور با مدیریت تغییر فرهنگ سازمانی ویژگی‌های فرهنگی مفید و مؤثر در مدیریت دانش را حفظ و تقویت کنند و ویژگی‌های نامطلوب و غیرمؤثر را تغییر دهند یا اصلاح کنند. همچنین، پیشنهاد می‌شود کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی برای آشنایی مسئولان سازمان‌های ورزشی با مفهوم فرهنگ سازمانی و مدیریت آن برگزار شود تا بسترسازی فرهنگ سازمانی برای افزایش میزان دانش آفرینی صورت گیرد. همچنین از تولید دانش جدید توسط کارکنان استقبال شود و از این طریق به ادامه این کار تشویق شوند.

منابع:

۱. هرسی، پل، و بلانچارد، کنت ایچ، و جانسون، دیویی ای. (۲۰۰۱). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه: دکتر قاسم کبیری. (۱۳۸۳). تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
2. Greiner, M. E., Bohmann, T., & Krcmar, H. (2007). A Strategy for Knowledge Management. *Journal of Knowledge Management*, 11 (6): 3-15.
3. Jaehun, J., Sang, L. (2009). Adoption of the Semantic Web for overcoming technical limitations of knowledge management systems. *Expert Systems with Applications*, 36:7318-7327
۴. آصف زاده، سعید، و فزون خواه، شهلا. (۱۳۸۴). مدیریت دانش نردبان بهره برداری از نتایج تحقیق. *مجله پزشکی هرمزگان*، دوره نهم، شماره اول.
۵. کریمی، ندا. (۱۳۸۵). مدیریت دانش، نیاز سازمان‌های امروز. *مجله نما*.
۶. رادینگ، الن. (۱۹۹۸). موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات. ترجمه: محمد حسین لطیفی. (۱۳۸۳). تهران: انتشارات سمت.
۷. عدلی، فریبا. (۱۳۸۴). مدیریت دانش حرکت به فراسوی دانش. تهران: انتشارات فراشناختی اندیشه.
8. Doubrin, A. (1997). *Fundamentals of organizational behavior*. Cincinnati Ohio: south-western company.
9. Robbins, p. (2002). *Organizational behavior*. Prentice Hall, ninth Edition.

۱۰. آقای نیشانی، تیمور. (۱۳۷۷). خلاقیت و نوآوری در انسان‌ها و سازمان‌ها. تهران: چاپ ترمه. چاپ اول.
۱۱. حسینی، یعقوب. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و استقرار مدیریت دانایی در دانشگاه تربیت مدرس. پایان نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده) تربیت مدرس تهران.
12. Schein, E. H. (1997). Organizational culture. *American psychologist*, 45(2), 109-1.
13. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1998). The knowledge creating: How Japanese companies create the dynamics of innovation. *Harvard business review*.
14. Gruber, G. (2000). Does organizational culture effect the sharing of knowledge? The case of a department in a high-technology company. Doctoral dissertation, Carleton University. Available at: www.proquest.com.
15. Lin Liu, Y., & Y. Cheng, E. (2004). Organizational culture and the adoption of knowledge-based information systems. Proceedings of the third workshop on knowledge economy and electronic commerce.
16. Zheng, W. (2005). The impact of organizational culture, structure, and strategy on knowledge management effectiveness. Doctoral dissertation, the University of Minnesota. Available at: www.proquest.com.
17. Kangez, L. (2005). An assessment of the relationship between organizational culture and knowledge management initiatives. Doctoral dissertation, capella university. Available at: www.proquest.com.
۱۸. گودرزی، محمود، و ابوترابی، مجتبی، و دستی‌گردی، مهدی، و دستی‌گردی، کاظم. (۱۳۸۷). ارتباط فرهنگ سازمانی با مدیریت دانش مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی. اولین همایش ملی تخصصی مدیریت ورزشی آمل.
19. Patricia cups, L. (2001). An investigation of the relationship between transformational leadership and constructive organizational culture, Mary wood university.
20. Leidner, D., Alavi., & Kayworth, T. (2006). The role of culture in knowledge management: A case study of tow global firms. *International journal of ecollaboration*, 2(1), 17-40.

وضعیت ورزش‌های همگانی و تفریحی در استان‌های جنوبی کشور و ارائه مدل برنامه‌ریزی آتی

فرزاد غفوری^۱

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۳/۱۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۲/۱۱

چکیده

این پژوهش در صدد بر آمد اقدام به شناسایی فعالیت‌ها و ورزش‌های تفریحی و همگانی مورد علاقه مردم چهار استان جنوبی کشور (بوشهر، خوزستان، سیستان و بلوچستان و هرمزگان) و تعیین اولویت آنها نماید. روش این تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی است و به صورت پیمایشی انجام شده است. برای انجام این پژوهش، اقدام به تهیه پرسشنامه محقق ساخته‌ای نسبتاً جامع گردید که روایی آن با استفاده از نظرات ارزشمند متخصصان و خبرگان و پایایی آن ($\text{Chronbach Alpha} = 0.84$) با استفاده از تحقیق راهنما مورد تایید قرار گرفت. نمونه آماری این پژوهش را ۱۰۳۴ نفر از اقشار مختلف مردم ساکن در مراکز این چهار استان تشکیل می‌دادند. یافته‌ها نشان داد که ۷۵.۳۳ درصد از مردم این چهار استان ورزش نمی‌کنند. نمونه‌ها بیشتر در فعالیت‌های ورزشی غیر رقابتی مشارکت داشتند (۶۲.۰۸ درصد)، به قصد لذت بردن به ورزش می‌پرداختند، و در زمان کاری و در مجموعه‌های ورزشی ورزش می‌کردند. همچنین در این پژوهش، فهرستی از ورزش‌هایی که نمونه‌های پژوهش به آن می‌پرداختند و ورزش‌های مورد علاقه ارائه شده است و در انتها نیز مدلی از نحوه تاثیر عوامل شناخته شده بر یکدیگر با استفاده از روش مدل سازی معادله ساختاری ارائه شده است.

کلیدواژه‌های کلیدی: ورزش همگانی، علایق، برنامه ریزی، استان‌های جنوبی.

مقدمه

برنامه‌ریزی برای ورزش از دغدغه‌های اصلی دولت‌ها شده است. این ضرورت از اواخر دهه پنجاه و اوایل دهه شصت میلادی، به دلیل شرایط ویژه جهانی و رشد تدریجی ارتباطات بیشتر نمود پیدا کرده است (۱). ورزش همگانی و قهرمانی و میزان اهمیت سرمایه‌گذاری روی آن‌ها، به یکی از عمده‌ترین چالش‌های دولت‌ها در هزاره سوم تبدیل شده است. از سویی، منافع کلان ورزش قهرمانی موجب ترغیب سیاست‌گذاران به توسعه آن در جهت کسب سود بیشتر برای خود شده است؛ از سوی دیگر، خیل عظیم مخاطبان جوان با نیازهای کاملاً متفاوت با گذشته و علاقه شدید به فعالیت‌های تفریحی و همگانی، سیاست‌گذاران را بر سر دوراهی قرار داده است. ورزش همگانی و تفریحی به زعم بسیاری از اندیشمندان و پژوهشگران، مهم‌ترین بخش ورزش در هر کشور محسوب می‌شود؛ زیرا بسیاری از دولت‌ها حمایت‌های گسترده‌ای از این بخش کرده، برنامه‌ریزی‌های زیادی برای آن می‌کنند (۲-۹). از طرفی، یکی از مشکلاتی که در بسیاری از جوامع وجود دارد، مشکلات مربوط به بهداشتی و سلامتی است. ورزش همگانی و تفریحی فواید و عواید مهمی در ابعاد، جسمانی و سلامتی (۱۰-۱۴)، روانی (۱۲، ۱۵-۱۷)، اقتصادی (۴، ۱۸، ۱۹)، اجتماعی (۴، ۱۳، ۲۰-۲۳) دارد؛ بنابراین برنامه‌ریزی برای توسعه و حمایت از آن در هر جامعه‌ای بسیار اهمیت دارد. ورزش پس از اکسیژن، خوردنی‌ها و خواب، خوراک چهارم مورد نیاز جسم و روح انسان به شمار می‌رود. آمارها نشان می‌دهد ۴۱/۲۵ درصد از علل مرگ و میر در کشور مربوط به پنج بیماری است که دست‌کم سه دسته از آن‌ها در اثر کم تحرکی ایجاد می‌شود. در این میان، انواع بیماری‌های مربوط به قلب، به‌تنهایی بیش از ۲۷ درصد از علل مرگ و میر را تشکیل می‌دهند (۲۴). همچنین پژوهش‌ها نشان داده‌اند که ۲۰/۸ درصد افراد جامعه دچار اضطراب‌اند و ۱۴/۲ درصد افراد جامعه اختلال عملکرد اجتماعی دارند. به علاوه، ۲۱ درصد افراد جامعه مبتلا به افسردگی هستند (۲۵). از طرفی، در کشور ما سالیانه ۳۰۰۰۰۰ نفر می‌میرند و در حدود چهار میلیون سال عمر به هدر می‌رود که از این مقدار، ۴۲۰ هزار سال آن را سکته قلبی تشکیل می‌دهد؛ به عبارت دیگر، ۲۲/۸ درصد از سال‌های از دست رفته عمر مربوط به بیماری‌های قلبی و عروقی است (۱۰).

از طرفی، تقاضای اجتماعی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر گرایش مردم به فعالیت ورزشی و تعیین اولویت‌های آن است (۲) و برای برنامه‌ریزی‌های آتی لازم است که همواره به آن توجه شود. تاکنون طرح‌ها و برنامه‌های مختلفی برای تشویق و ترغیب مردم به ورزش ارائه شده است، اما هیچ‌کدام تلاشی برای شناسایی واقعیت‌ها نکرده‌اند و بنا بر شواهد، بسیاری از برنامه‌های اجرا

شده با موفقیت چندانی همراه نبوده‌اند؛ زیرا مطالعات نشان داده‌اند که در بهترین شرایط تعداد شرکت‌کنندگان در ورزش‌های همگانی در کشور بیش از ۱۰ درصد جمعیت کشور نیست (۲۴). اگرچه برخی از این تحقیقات این رقم را بیشتر و حدود ۶۰ درصد اعلام کرده‌اند (۲۶) که با توجه به شواهد و شرایط موجود جامعه به نظر نمی‌رسد صحیح باشد. این در حالی است که در بعضی از کشورها مانند فنلاند و سوئد تعداد شرکت‌کنندگان در ورزش همگانی از ۸۰٪ جمعیت آنان نیز فراتر رفته است (۲۷-۲۹). این شواهد نشان می‌دهد برنامه‌ریزی‌های انجام شده در این زمینه تاکنون موفق نبوده‌اند و نیازها و تقاضای اجتماعی، به‌عنوان مهم‌ترین رکن برنامه‌ریزی برای ورزش، شناسایی نشده‌اند. برای کسب اطلاعات مورد نیاز برای توسعه ورزش همگانی و تفریحی لازم است اولویت‌ها و تقاضای اجتماعی بررسی شود؛ زیرا توجه به تقاضای اجتماعی، اولویت‌ها و علائق مردم اهمیت زیادی دارد (۳۰-۳۴). اولویت‌ها، نیازها و علائق مردم در مناطق مختلف راهبردها، برنامه‌ها، ورزش‌ها و ساختارهای مؤثر را در حال حاضر و آینده تعیین می‌کنند. از طرفی، یکی از شاخص‌های پرداختن به ورزش‌های همگانی و تفریحی وضعیت اقتصادی و اجتماعی است و بیشتر افراد شرکت‌کننده در ورزش‌های همگانی و تفریحی از طبقه اجتماعی و اقتصادی متوسط و بالای جامعه هستند (۳۵). با این حال، بر اساس اصل سوم قانون اساسی، دولت موظف است برای تمامی اقشار جامعه امکانات رایگان تربیت بدنی فراهم کند. به‌طور کلی و به‌ویژه از نظر اقتصادی، استان‌های جنوبی کشور، در مقایسه با استان‌های شمالی، توسعه ندارند؛ بنابراین به نظر می‌رسد توجه به وضعیت جسمانی، سلامتی و تندرستی این خطه اهمیتی دوچندان دارد. با توجه به این موارد پژوهش حاضر در صدد برآمد فعالیت‌ها و ورزش‌های همگانی و تفریحی مورد علاقه مردم چهار استان حاشیه خلیج فارس و دریای عمان (بوشهر، خوزستان، سیستان و بلوچستان و هرمزگان) را شناسایی و اولویت آن‌ها را تعیین کند. بدین منظور، تلاش شد برخی نیازهای و ویژگی‌های ورزش‌های تفریحی مورد علاقه بررسی شود و بر اساس آن‌ها شیوه و الگوی برنامه‌ریزی‌های آتی برای ورزش‌های همگانی و تفریحی در این استان‌ها را مشخص گردد.

روش شناسی پژوهش

روش این تحقیق از نوع توصیفی - تحلیلی است و به‌صورت پیمایشی انجام شده است. محققان در نظر داشتند انواع ورزش‌های همگانی و تفریحی مطلوب مردم را از دیدگاه شهروندان چهار استان جنوبی کشور ایران توصیف کرده، یافته‌های حاصل از متغیرهای در تحقیق را برای برنامه‌ریزی‌های آتی تحلیل کنند. برای انجام این پژوهش، با استفاده از نتایج پژوهش‌های مختلف انجام شده در

داخل و خارج از کشور پرسشنامه محقق ساخته نسبتاً جامعی تهیه شد تا ورزش‌های همگانی و تفریحی شناسایی شود. در این پرسشنامه تلاش شد نظرات نمونه‌های پژوهش در مورد ابعاد مختلف ورزش‌های همگانی و تفریحی - از نوع آن‌ها گرفته تا شدت، زمان، مکان، نحوه برگزاری و ماهیت آن - سؤال و بررسی شود. پس از تهیه پرسشنامه، روایی آن به سه صورت صوری و محتوایی (با استفاده از نظرات متخصصان و خبرگان) و سازه (با استفاده از روش تحلیل عاملی) و پایایی آن، با استفاده از تحقیق راهنما تأیید شد (Chronbach Alpha= 0.84). نمونه آماری این پژوهش را ۱۰۳۴ نفر از اقشار مختلف مردم ساکن در مراکز این چهار استان تشکیل می‌دادند که به صورت در دسترس انتخاب شده بودند (حداقل حجم نمونه با توجه جمعیت این چهار استان بر اساس فرمول محاسبه حجم نمونه کرجسای و مورگان^۱ برابر با ۳۸۴.۱ نفر بود). داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری توصیفی (فراوانی و میانگین) و استنباطی (تحلیل عاملی و مدل سازی معادله ساختاری یا SEM برای شناسایی الگوی تأثیر عوامل شناخته شده بر یکدیگر) و توسط نرم‌افزارهای SPSS و LISREL تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

از مجموع ۱۰۳۴ نفر نمونه آماری، ۳۱۱ نفر از استان خوزستان، ۲۲۸ نفر از استان بوشهر، ۲۴۷ نفر از استان سیستان و بلوچستان و ۲۴۸ نفر از استان هرمزگان بودند. تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها نشان داد ۵۸/۵۲ درصد از نمونه‌ها مذکر و ۴۱/۴۸ درصد مؤنث بودند و میانگین سنی آن‌ها ۲۸/۶۶ سال بود. در جدول زیر میزان تحصیلات نمونه‌های پژوهش مشخص شده است.

جدول ۱. میزان تحصیلات نمونه‌های پژوهش

میزان تحصیلات	تعداد	درصد
بی‌سواد	۲۶	۲/۵۱
زیر دیپلم	۱۷۹	۱۷/۳۱
دیپلم	۳۷۲	۳۵/۹۸
فوق دیپلم	۱۸۳	۱۷/۷۰
کارشناسی	۱۷۸	۱۷/۲۱
کارشناسی ارشد	۳۳	۳/۱۹
دکتری	۷	۰/۶۸
مجموع	۹۷۸	۹۴/۵۸
بدون جواب	۵۶	۵/۴۲
جمع کل	۱۰۳۴	۱۰۰

همان‌گونه که مشاهده می‌شود بیشترین فراوانی مربوط به دارندگان مدرک تحصیلی دیپلم است (۳۵/۹۸) در مجموع، ۹۰/۷۱ درصد از نمونه‌های پژوهش دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و کمتر بودند. همچنین ۳۷/۷۱ درصد از پاسخ‌دهندگان عضو یک باشگاه ورزشی بودند و ۶۲/۲۹ درصد در هیچ باشگاهی عضویت نداشتند. در جدول زیر میزان درآمد ماهیانه نمونه‌های پژوهش و میزان هزینه ماهیانه آن‌ها برای ورزش مشخص شده است.

جدول ۲. میزان درآمد ماهیانه نمونه‌های پژوهش و هزینه ماهیانه آن‌ها

برای ورزش‌های همگانی و تفریحی

میزان درآمد ماهیانه	تعداد	درصد	میزان هزینه ماهیانه در ورزش‌های همگانی و تفریحی	تعداد	درصد
فاقد درآمد	۴۵۱	۴۳/۶۲	بدون هزینه	۵۲۱	۵۰/۳۹
کمتر از ۲۰۰ هزار تومان	۲۲۵	۲۱/۷۶	۵ تا ۱۰ هزار تومان	۲۴۲	۲۳/۴۰
۲۰۰ تا ۴۰۰ هزار تومان	۲۸۹	۲۷/۹۵	۱۰ تا ۲۰ هزار تومان	۱۵۴	۱۴/۸۹
۴۰۰ هزار تا یک میلیون تومان	۳۸	۳/۶۷	۲۰ تا ۵۰ هزار تومان	۴۰	۳/۸۷
بیشتر از یک میلیون تومان	۱	۰/۱	بیشتر از ۵۰ هزار تومان	۲۴	۲/۳۱
مجموع	۱۰۰۴	۹۷/۱	مجموع	۹۸۱	۹۴/۸۶
بدون جواب	۳۰	۲/۹۰	بدون جواب	۵۳	۵/۱۴
جمع کل	۱۰۳۴	۱۰۰	جمع کل	۱۰۳۴	۱۰۰

همان‌گونه که مشاهده می‌شود بیشترین فراوانی طبقه درآمدی مربوط به طبقه ۲۰۰ تا ۴۰۰ هزار تومان در ماه است. به‌طور کلی، درآمد ماهیانه ۹۳/۳۳ درصد از نمونه‌ها کمتر از ۴۰۰ هزار تومان بود. همچنین اغلب نمونه‌های پژوهش (۵۰/۳۹ درصد) ماهیانه هیچ هزینه‌ای برای ورزش‌های همگانی و تفریحی نمی‌کردند. در جدول زیر مهم‌ترین موانع پرداختن به ورزش آمده است.

جدول ۳. موانع پرداختن به ورزش

موانع	تعداد	درصد از کل پاسخ‌دهندگان
نداشتن وقت	۷۶۴	۳۴
نداشتن انگیزه	۳۴۹	۱۵/۵۳
نداشتن انرژی	۳۴۴	۱۵/۳۱
نبودن فضا و امکانات	۲۰۸	۹/۲۶
نداشتن علاقه	۱۶۱	۷/۱۶
زیاد بودن هزینه	۱۰۲	۴/۵۴
نداشتن سلامتی لازم	۸۴	۳/۷۴
نداشتن مهارت کافی	۶۱	۲/۷۱
ترس از آسیب‌دیدگی	۵۵	۲/۴۵
عدم موفقیت	۴۸	۲/۱۴
کمبود امکانات حمل و نقل	۴۸	۲/۱۴
نداشتن همراه	۲۳	۱/۰۲
جمع کل	۲۲۴۷	۱۰۰

با توجه به اینکه پاسخ‌دهندگان می‌توانستند بیشتر از یک گزینه انتخاب کنند، تعداد کل پاسخ‌ها بیشتر از تعداد نمونه‌هاست. همان‌گونه که در جدول فوق مشخص شده است، بیشترین فراوانی به‌ترتیب مربوط به نداشتن وقت، نداشتن انگیزه و نداشتن انرژی است. بیشتر نمونه‌ها تمایل داشتند به‌صورت گروهی برنامه‌ریزی شده به ورزش بپردازند (۵۰/۴۹ درصد). روش‌های گروهی خودجوش، انفرادی و خانوادگی، به‌ترتیب اولویت، در مراتب بعدی قرار داشتند. همچنین بیشتر پاسخ‌دهندگان اعتقاد داشتند مسئولان کشور باید نظرات مردم را (در مورد ورزش در سمینارها (۴۱/۵۳ درصد) یا از طریق پرسش تلفنی (۲۵/۵۱ درصد) جویا شوند. در خصوص میزان توجه به بخش‌های مختلف ورزش کشور، نمونه‌ها اعتقاد داشتند که به ورزش آموزشی (ورزش در مدارس و دانشگاه‌ها) و ورزش همگانی و تفریحی باید بیشتر توجه شود. از نظر زمان مطلوب برای پرداختن به ورزش، بیشترین میزان مربوط به ساعت‌های ۶ صبح تا ۱۲ ظهر بود (۳۹/۷۴ درصد) و پس از آن، زمان بین ۶ عصر تا ۱۲ شب در مرتبه بعدی قرار داشت (۳۲/۰۵ درصد). در جدول زیر میزان پرداختن به ورزش از سوی نمونه‌های پژوهش آمده است.

جدول ۴. میزان پرداختن به ورزش از سوی نمونه‌های پژوهش

درصد	تعداد	میزان فعالیت تفریحی- ورزشی
۱۳/۱۵	۱۳۶	یک جلسه در هفته یا بیشتر
۳/۰۹	۳۲	یک جلسه در ماه یا بیشتر
۱۷/۰۲	۱۷۶	یک جلسه در شش ماه یا بیشتر
۱۵/۷۶	۱۶۳	یک جلسه در سال یا بیشتر
۴۲/۵۵	۴۴۰	هیچ وقت
۹۱/۵۷	۹۴۷	مجموع
۸/۴۳	۸۷	بدون جواب
۱۰۰	۱۰۳۴	جمع کل

همان‌گونه که از جدول فوق مشخص است، اگر کسانی را که یک جلسه در ماه یا بیشتر فعالیت‌های ورزشی دارند، جزء افراد فعال محسوب کنیم، ۱۶/۲۴ درصد از ساکنان استان‌های جنوبی کشور به ورزش می‌پردازند. این رقم از میانگین کشوری (۲۴/۶۶ درصد) کمتر است. بیشترین فعالیت ورزشی، به ترتیب مربوط به پیاده‌روی، فوتبال، شنا و ورزش‌های آبی و بدن‌سازی است و اغلب افراد به صورت غیررقابتی (تفریحی) به این ورزش‌ها می‌پردازند (۶۲/۰۸ درصد). مهم‌ترین دلایل ورزش کردن از دیدگاه نمونه‌های ورزشکار در جدول زیر مشخص شده‌اند.

جدول ۵. دلایل پرداختن به ورزش

درصد	تعداد	دلایل
۲۴/۹۴	۲۲۹	لذت بردن
۱۴/۸۱	۱۳۶	یادگیری مهارت‌ها
۱۳/۷۲	۱۲۶	یافتن دوستان جدید
۸/۲۸	۷۶	تعلق به گروه
۸/۰۶	۷۴	تجربه کردن موفقیت
۷/۷۳	۷۱	سالم و تندرست ماندن
۶/۶۴	۶۱	داشتن اندامی متناسب
۴/۵۷	۴۲	آرامش
۴/۰۴	۳۷	توصیه پزشک
۲/۶۲	۲۴	کسب مدال
۲/۶۱	۲۴	کنترل وزن
۱/۰۹	۱۰	برطرف کردن مشکلات بدنی
۰/۶۶	۶	کسب درآمد
۰/۲۳	۲	رقابت
۱۰۰	۹۱۸	جمع کل

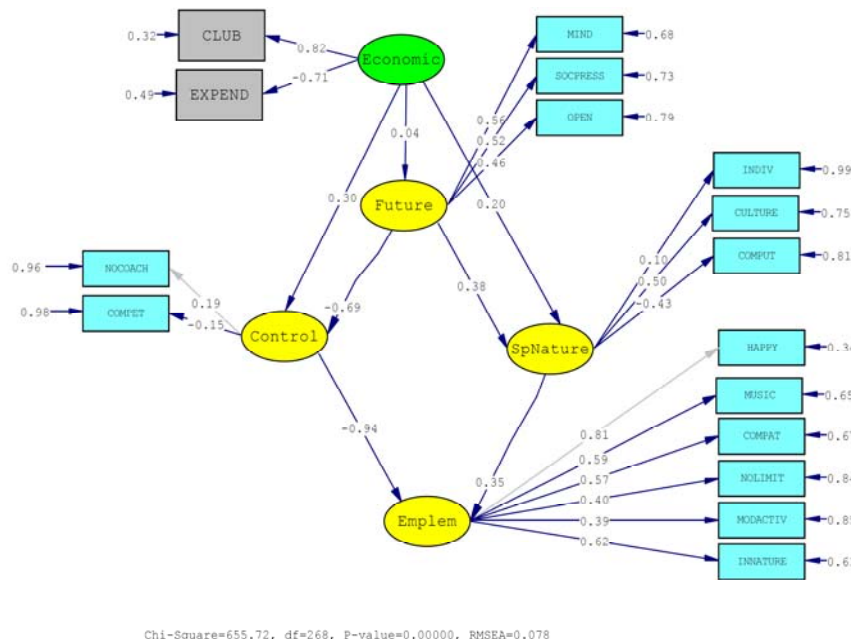
مهم‌ترین دلایل مشارکت در ورزش‌های همگانی و تفریحی از سوی نمونه‌های تحقیق، به ترتیب عبارتند از: لذت بردن (۲۴/۹۴ درصد)، یادگیری مهارت‌ها (۱۴/۸۱ درصد) و یافتن دوستان جدید (۱۳/۷۲ درصد). ۵۸/۵۸ درصد از نمونه‌ها در حین اوقات کاری، ۲۵/۸۹ درصد پس از اوقات کاری و ۱۴/۵۶ درصد در تعطیلات به ورزش‌های همگانی و تفریحی می‌پرداختند. تنها نزدیک به یک درصد (۰/۹۷ درصد) از نمونه‌ها در حین مسافرت و گردش ورزش می‌کردند. بیشترین مکانی که نمونه‌ها برای فعالیت‌های ورزشی از آن استفاده می‌کردند مجموعه‌های ورزشی بود. باشگاه‌های ورزشی دولتی و باشگاه‌های ورزشی خصوصی در مرتبه‌های بعدی قرار داشتند. بیشتر ورزش‌های همگانی و تفریحی که نمونه‌ها در آن‌ها مشارکت داشتند توسط شهرداری یا سازمان تربیت بدنی برگزار شده بود. ۲۶/۲۶ درصد از نمونه‌ها در حین ورزش تنفس شدید داشتند، ۴۱ درصد تنفس بیشتر از حالت عادی تنفس داشتند و وضعیت تنفسی ۳۲/۷۳ درصد از نمونه‌ها در حین ورزش عادی بود؛ به عبارت دیگر، ۷۳/۷۳ درصد از نمونه‌ها، به فعالیت‌های ورزشی کم‌شدت می‌پرداختند. ده ورزش همگانی و تفریحی اول مورد علاقه نمونه‌های پژوهش، به ترتیب اولویت در جدول زیر آمده است.

جدول ۶. ده ورزش همگانی و تفریحی مورد علاقه نمونه‌های پژوهش

ردیف	ورزش‌های همگانی و تفریحی	شاخص اولویت (درصد)
۱	فوتبال	۴.۷۸
۲	شنا و ورزش‌های آبی	۴.۱۳
۳	پیاده روی	۳.۸۴
۴	دوچرخه‌سواری	۳.۶۳
۵	فوتسال	۳.۵۳
۶	بدن‌سازی	۳.۰۷
۷	اتومبیل‌رانی	۲.۷۳
۸	کوه نوردی	۲.۷۲
۹	والیبال ساحلی	۲.۶۹
۱۰	کوه‌پیمایی تفریحی	۲.۶۲

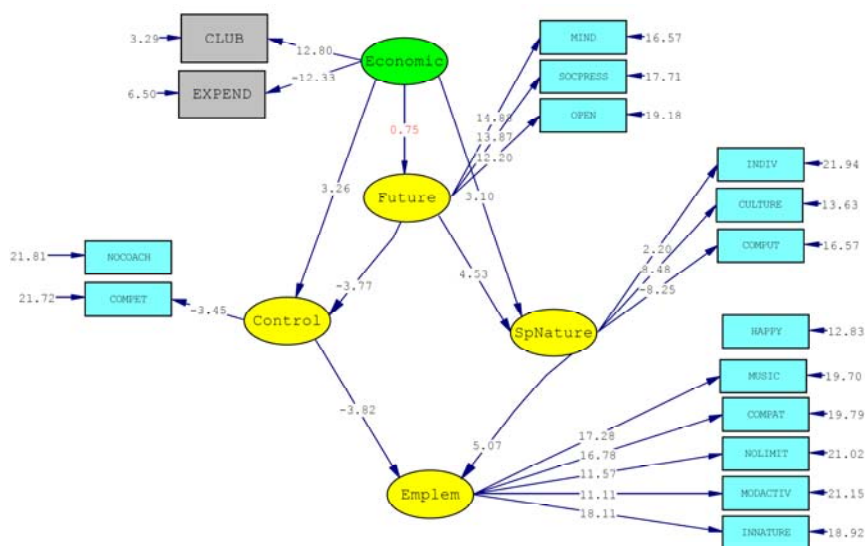
جدول فوق نشان می‌دهد فوتبال و ورزش‌های آبی، مهم‌ترین ورزش‌های همگانی و تفریحی مورد علاقه نمونه‌های پژوهش است. پس از آن پیاده‌روی، دوچرخه‌سواری و فوتسال با فاصله نزدیک از یکدیگر در مرتبه‌های بعدی قرار دارند.

برای طراحی الگوی برنامه‌ریزی‌های آتی ورزش‌های همگانی و تفریحی، ابتدا داده‌ها با استفاده از روش تحلیل عاملی^۱ تجزیه و تحلیل شدند تا روابط میان متغیرهای مشاهده‌گر برای شناسایی متغیرهای مکنون^۲ بررسی شود. پس از انجام تحلیل عاملی، ۱۶ متغیر مشاهده‌گر در قالب پنج متغیر مکنون دسته‌بندی شدند و سایر متغیرها از تحلیل حذف شدند. پنج متغیر مکنون شناسایی شده عبارت بودند از: «وضعیت اقتصادی» (با علامت اختصاری Economic)، «رویکرد آینده» (با علامت اختصاری Future)، «ماهیت ورزش‌های همگانی و تفریحی» (با علامت اختصاری Control)، «نحوه اجرای ورزش‌های همگانی و تفریحی» (با علامت اختصاری Emplem) و «نحوه اجرای ورزش‌های همگانی و تفریحی» (با علامت اختصاری SpNature). تجزیه و تحلیل روابط میان متغیرهای پژوهش، با استفاده از روش مدل‌سازی معادله ساختاری^۳ برای ساخت مدل نشان داد تمام روابط و اثرات پیش‌فرض که با اقتباس از مبانی نظری در نظر گرفته شده بود، به جز یک رابطه، تأیید می‌شود. در دو شکل زیر ضرایب اثر استاندارد شده مدل و مقادیر t همین ضرایب که معنی‌داری آن‌ها را نشان می‌دهد آمده است.



شکل ۱. مدل ساختاری روابط میان متغیرها همراه با ضرایب اثر استاندارد شده

1. Factor Analysis
2. Latent
3. Structural Equation Modeling



Chi-Square=655.72, df=268, P-value=0.00000, RMSEA=0.078

شکل ۲. مدل ساختاری روابط میان متغیرها به همراه مقادیر t -Value

همان گونه که در دو شکل فوق مشاهده می شود، کلیه اثرات در نظر گرفته شده میان متغیرهای مکنون و نیز روابط میان متغیرهای مشاهده گر با متغیرهای مکنون مقادیر t بیشتر از $1/96$ یا کمتر از $-1/96$ دارند و تأیید می شوند. تنها اثر متغیر «وضعیت اقتصادی» بر متغیر «رویکرد آینده» ($t=0.75$) تأیید نشد. شاخص های برازش آورده شده در پایین هر دو شکل شامل Chi-Square, df, P-Value, RMSEA همگی نشان داد برازش مناسبی برای استخراج روابط میان متغیرهای موجود وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

توزیع جمعیتی نمونه های پژوهش از نظر استان و جنسیت تقریباً مساوی بود؛ بنابراین می توان گفت کیفیت نمونه گیری برای استخراج نتایج به گونه ای که معرف کل جامعه باشد، نسبتاً مناسب بوده است. اغلب نمونه های پژوهش مدرک تحصیلی دیپلم داشتند و فاقد درآمد بودند. همچنین بیشتر آن ها ماهیانه هیچ هزینه ای برای ورزش اختصاص نمی دادند. بررسی بیشتر پرسشنامه های جمع آوری شده برای تجزیه و تحلیل دلیل این امر نشان داد بسیاری از نمونه های پژوهش دانشجو بوده اند؛ در نتیجه مدرک تحصیلی آن ها دیپلم محسوب می شد و همچنین شاغل نبودند که دارای درآمد باشند. $38/29$ درصد از نمونه های پژوهش ماهیانه بین

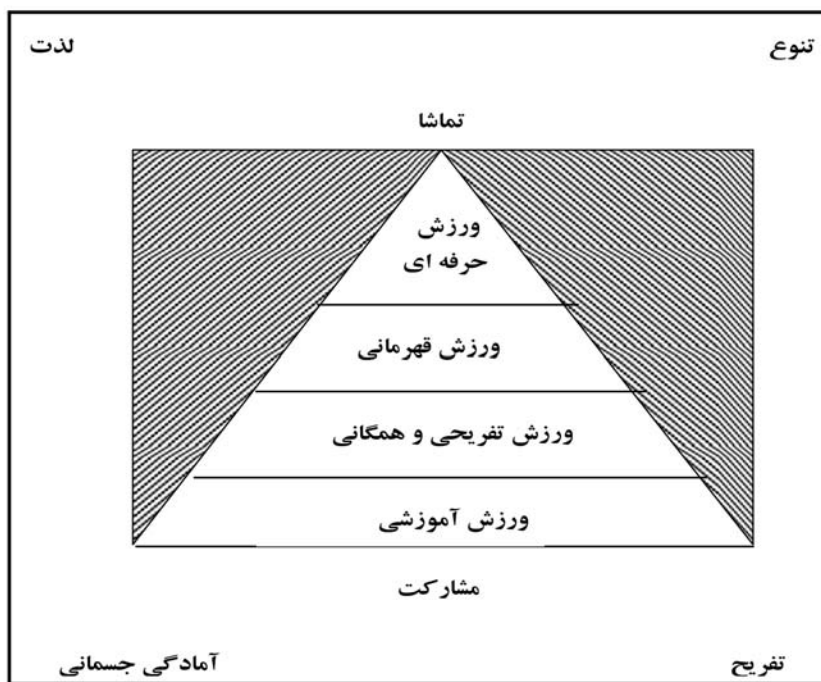
۵ تا ۲۰ هزار تومان برای ورزش هزینه می‌کردند. اگرچه این رقم در مقایسه با میزان درآمد نمونه‌های پژوهش چشمگیر است، خود این رقم چندان زیاد نیست و از میانگین ارقام به‌دست آمده در سطح ملی کمتر است. در پژوهشی ملی که قبلاً انجام شده بود، مردم ایران ماهیانه ۲۴۷۰۰ تومان برای ورزش هزینه می‌کردند (۳۶). از طرفی باید اذعان نمود که یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های ورزش‌های همگانی و تفریحی، کم‌هزینه‌تر بودن آن‌هاست و کم بودن میزان هزینه تضادی با پرداختن به ورزش‌های همگانی و تفریحی همگانی ندارد. در شهر مونترال کانادا، هر شهروند به‌طور متوسط سالیانه ۱۲۵ دلار در ورزش‌های همگانی و تفریحی هزینه می‌کند و دولت برای کمک به سازمان‌های انتفاعی و خصوصی که به مردم خدمات تفریحی- ورزشی ارائه می‌کنند سالیانه ۱۰ میلیون دلار کمک می‌کند (۶). این گونه هزینه‌هایی که از سوی مردم و دولت در ورزش انجام می‌شود، در نهایت، موجب کاهش هزینه‌های مربوط به بخش سلامت و بهداشت می‌گردد (۴)، به‌طوری که یک دلار سرمایه‌گذاری در ورزش، باعث صرفه‌جویی در هزینه‌های پزشکی به میزان ۳/۲ دلار خواهد شد (۳۷).

نداشتن وقت، نداشتن انگیزه و نداشتن انرژی در مجموع با ۶۴/۸۴ درصد بیشترین موانع پرداختن به ورزش‌های همگانی و تفریحی بودند. وقت همواره از مهم‌ترین موانع مشارکت در ورزش‌های همگانی و تفریحی بوده است (۳۸) و یکی از عواملی که ارتباط مستقیمی با آن دارد، وضعیت اقتصادی است؛ به عبارت بهتر، هرچه وضعیت اقتصادی جامعه بهتر باشد و درآمد بهره‌وری بیشتر باشد، اوقات فراغت از کار نیز بیشتر می‌شود و مردم فرصت بیشتری برای پرداختن به فعالیت‌های ورزشی و تفریحی خواهند داشت.

نمونه‌های پژوهش بیشتر علاقه داشتند در ورزش‌های از پیش برنامه‌ریزی شده شرکت کنند؛ به عبارت بهتر، آن‌ها ترجیح می‌دادند نهاد یا بخش خاصی از قبل رویدادی را برنامه‌ریزی کند تا آن‌ها به شرکت در آن علاقمند باشند. نمونه‌ها کمتر علاقه داشتند که به‌صورت انفرادی یا خودجوش در ورزش‌های همگانی و تفریحی مشارکت کنند. بر خلاف این نظر ساکنان استان‌های جنوبی، در حال حاضر رویکرد متفاوتی در جهان در حال شکل گرفتن است. مردم به‌طور فزاینده‌ای شروع به ورزش کردن در صورت‌های غیررسمی آن، از قبل برنامه‌ریزی نشده و انفرادی - مانند دو آرام در خیابان، بدمینتون در پارک‌ها، والیبال ساحلی و آمادگی جسمانی و ایروبیک در سالن‌های ورزشی - می‌کنند. این روند بخشی از فرآیند گسترده‌تری است که به آن «غیررسمی سازی»^۱ گفته می‌شود (۳۹) در واقع، با گسترش دنیای ورزش و تونع یافتن آن،

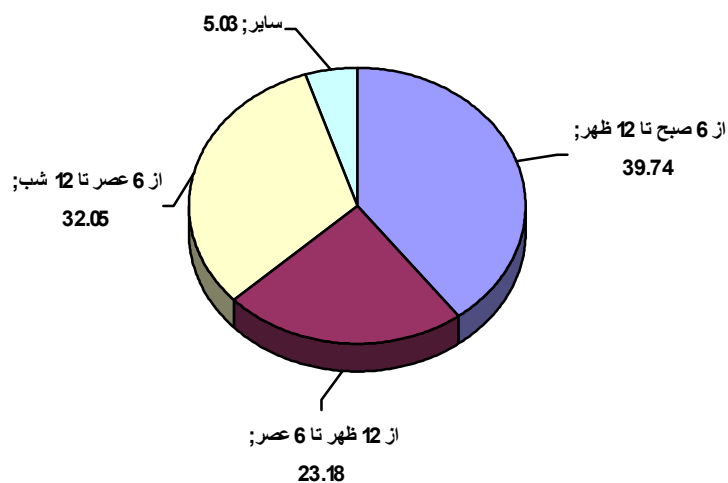
بسیاری از مردم شروع به شرکت در ورزش‌های همگانی و تفریحی در خارج از باشگاه‌ها کرده‌اند (۴۰).

ساکنان استان‌های جنوبی معتقد بودند باید به ورزش آموزشی (ورزش در مدارس و دانشگاه‌ها) و ورزش همگانی و تفریحی باید بیشتر از ورزش قهرمانی و حرفه‌ای توجه شود. این نظر از دیدگاه جهانی نیز پذیرفته شده است. مول و همکاران (۲۰۰۵) این مطلب را در شکل زیر به خوبی به نمایش گذاشته‌اند. همچنین، از میان کسانی که در این استان‌ها به ورزش‌های همگانی و تفریحی می‌پرداختند، ۶۲/۰۸ درصد این کار را به صورت غیررقابتی و تفریحی انجام می‌دادند.



شکل ۳. مدل سلسله مراتبی ورزش (۴۱)

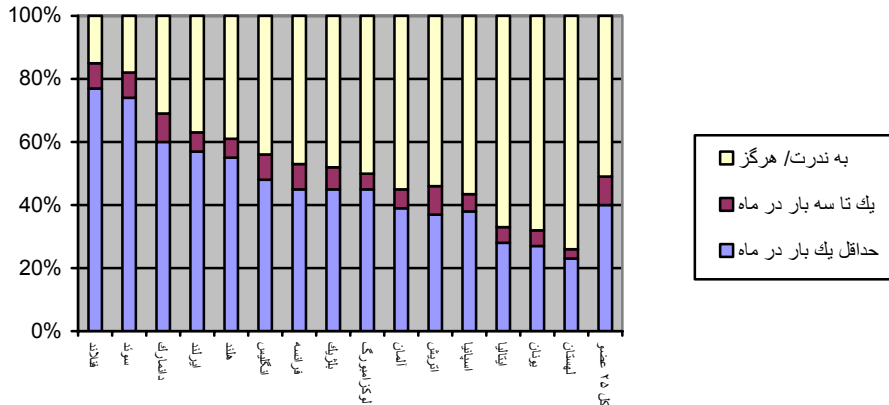
نمونه‌های پژوهش بیشتر تمایل داشتند بین ساعت‌های ۶ صبح تا ۱۲ ظهر و ۶ عصر تا ۱۲ شب در فعالیتهای تفریحی - ورزشی شرکت کنند. در شکل زیر این مطلب نمایش داده شده است.



شکل ۴. زمان‌های مورد علاقه برای ورزش

بررسی زمان‌های مورد علاقه برای ورزش نشان می‌دهد مردم استان‌های جنوبی تقریباً به میزان مساوی علاقه دارند ساعت‌های متفاوتی در روز به ورزش و تفریح بپردازند؛ بنابراین لازم است برنامه‌های مربوط به ورزش‌های همگانی و تفریحی علاوه بر حفظ تنوع، از نظر زمان اجرا نیز متنوع باشند تا تمام افراد بتوانند در آن‌ها شرکت کنند.

میزان مشارکت در ورزش از شاخص‌های توسعه اجتماعی هر جامعه محسوب می‌شود. در کل، ۱۶/۲۴ درصد از نمونه‌های پژوهش دست‌کم ماهیانه یک جلسه به ورزش‌های همگانی و تفریحی می‌پرداختند. این رقم از شاخص به‌دست آمده در کشور (۲۴/۶۶ درصد) کمتر است و نشان می‌دهد ساکنان چهار استان جنوبی کشور از نظر میزان مشارکت و پرداختن به فعالیت‌های ورزشی و تفریحی وضعیت مطلوبی ندارند. حداقل ۴۰٪ از جمعیت اتحادیه اروپا دست‌کم یک بار در ماه ورزش می‌کنند. شکل زیر این وضعیت را در اعضای اتحادیه اروپا به تفکیک نشان می‌دهند.

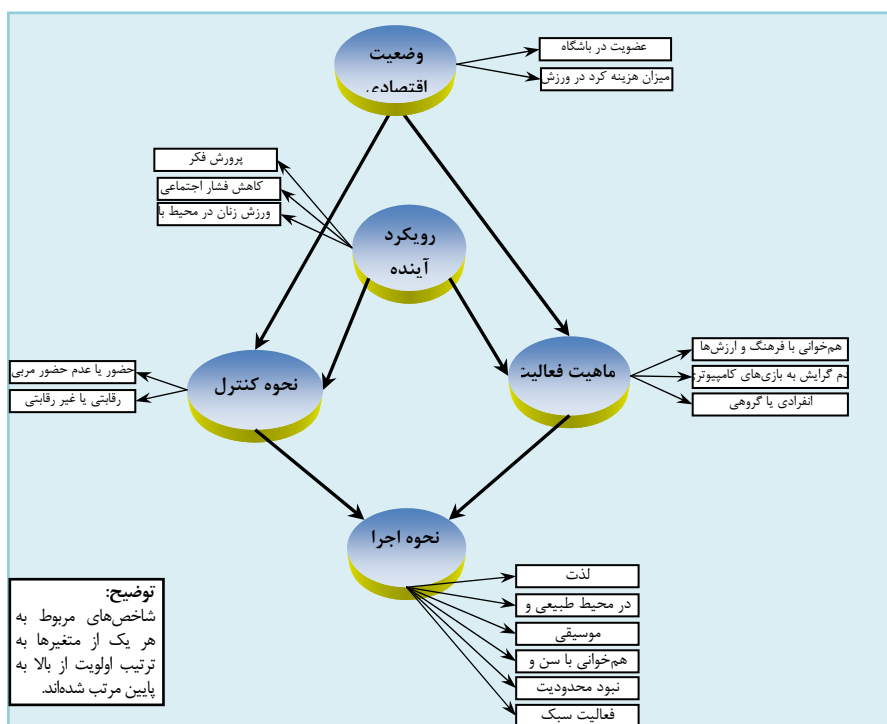


شکل ۵. درصد افراد ۱۵ سال و بیشتر در ۱۵ عضو اتحادیه اروپا از نظر میزان پرداختن به ورزش (۲۷)

در میان نمونه‌هایی که اظهار کرده‌اند به ورزش‌های همگانی و تفریحی می‌پردازند، بیشترین فراوانی به ترتیب مربوط به پیاده‌روی، فوتبال، شنا و ورزش‌های آبی و بدن‌سازی بود. از طرفی، ورزش‌های همگانی و تفریحی مطلوب از دیدگاه کل نمونه‌ها نیز به ترتیب عبارت بودند از: فوتبال، شنا و ورزش‌های آبی، پیاده‌روی، دوچرخه‌سواری، فوتسال و بدن‌سازی؛ به عبارت بهتر، نوع ورزش‌های همگانی و تفریحی مورد علاقه در نمونه‌های مشارکت‌کننده و نمونه‌هایی که در این فعالیت‌ها مشارکت نمی‌کردند تقریباً مشابه بود. در اتحادیه اروپا نیز بیشترین مشارکت افراد بیش از ۱۵ سال در فعالیت‌های پیاده‌روی (حداقل ۳۰ دقیقه متوالی)، دوچرخه‌سواری، شنا، حفظ آمادگی جسمانی، و فوتبال گزارش شده بود (۴۲)؛ از این رو به نظر می‌رسد دست‌کم در سال‌های آتی، همچنان میزان علاقه به انجام این فعالیت‌ها بیشتر از سایر فعالیت‌ها باشد. لذت بردن، یادگیری مهارت‌ها و یافتن دوستان جدید در صدر علل پرداختن به ورزش بود. اصولی مانند لذت بخش بودن (۱۳، ۴۳، ۴۴) و گسترش روابط اجتماعی و دوستی‌ها (۱۲، ۱۶، ۱۷، ۴۵) همواره از مهم‌ترین اصول مورد تأکید در پرداختن به ورزش‌های همگانی و تفریحی بوده است.

نمونه‌ها اغلب در حین اوقات کاری ورزش می‌کردند و تعداد اندکی از آن‌ها هنگام مسافرت و گردش، ورزش می‌کردند. این در حالی است که با گسترش فزاینده گردشگری ورزشی در جهان، بسیاری از گردشگران در زمان گردش در فعالیت‌های ورزشی و تفریحی جسمانی نیز شرکت می‌کنند. همچنین بیشتر نمونه‌ها این ورزش‌ها را با شدت کم انجام می‌دادند که اثرات جسمانی اندکی دارد.

پس از تجزیه و تحلیل مدل‌سازی معادله ساختاری و روابط و اثرات شناسایی شده، الگوی برنامه‌ریزی‌های آتی ورزش‌های همگانی و تفریحی استان‌های جنوبی کشور طراحی شد (شکل شماره ۶).



شکل ۶. الگوی برنامه‌ریزی‌های آتی ورزش‌های همگانی و تفریحی استان‌های جنوبی کشور

الگوی برنامه‌ریزی‌های آتی فعالیت‌های تفریحی ورزشی استان‌های جنوبی کشور از پنج متغیر اصلی تشکیل شده است. «وضعیت اقتصادی» بر «ماهیت ورزش‌های همگانی و تفریحی» و «نحوه کنترل ورزش‌های همگانی و تفریحی» تأثیرگذار است. از طرفی، «رویکردهای آینده» در انتخاب ورزش‌های همگانی و تفریحی نیز بر همین دو متغیر اثرگذارند. «ماهیت ورزش‌های همگانی و تفریحی» مورد علاقه و «نحوه کنترل ورزش‌های همگانی و تفریحی» نیز خود بر «نحوه اجرای ورزش‌های همگانی و تفریحی» تأثیرگذارند؛ به عبارت بهتر، برای شناسایی نحوه اجرا و پیاده‌سازی ورزش‌های همگانی و تفریحی، ابتدا باید وضعیت اقتصادی و رویکردهای مورد علاقه آینده برای این فعالیت‌ها شناسایی شود تا از این طریق بتوان به ماهیت ورزش‌های

همگانی و تفریحی و نحوه کنترل این فعالیت‌ها پی برد و در نهایت، بتوان ورزش‌های همگانی و تفریحی را به شیوه‌ای که مورد تمایل و خواست مخاطبان باشد به آن‌ها ارائه نمود. در الگوی فوق، شاخص‌های مربوط به هر یک از متغیرها به ترتیب اولویت مرتب شده‌اند؛ به عنوان مثال، در متغیر «رویکرد آینده»، شاخص‌های «ورزش‌های همگانی و تفریحی با رویکرد پرورش فکر»، «ورزش‌های همگانی و تفریحی با رویکرد کاهش فشار اجتماعی»، و «امکان پرداختن به ورزش‌های همگانی و تفریحی از سوی زنان در محیط‌های روباز»، به ترتیب، اهمیت بیشتری دارند.

منابع:

1. Houlihan, B. (1997). Sport, policy and politics. London: Routledge Pub.
۲. غفوری، فرزاد، (۱۳۸۲). عوامل اصلی مؤثر بر گرایش به ورزش همگانی و قهرمانی برای تعیین راهبردهای ورزش در جمهوری اسلامی ایران، رساله دکتری، دانشگاه تربیت مدرس
۳. کاشف، میرمحمد، (۱۳۷۹). بررسی وضعیت ورزش همگانی در ایران و توصیه برای توسعه آن. چکیده مقالات چهارمین همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی.
4. 11th World Sport for All Congress. (2006). The 2006 Havana Sport for All Declaration. Available on: http://multimedia.olympic.org/pdf/en_report_1098.pdf
5. Davis, B., Bull, R., Roscoe, J., Roscoe, D. (2000). Physical education and the study of sport. 11th edition. Mosby
6. Deschamps D. L., Doald Dion, D., Laberge, M. (2001). Sport for all for joint action and improved access to resources. The City of Montreal.
7. Honeybourne, John, Michael Hill, Hellen Moor. (2000). Physical Education and Sport. 2nd Ed. Stanly Thornes,
8. Larsen, K. (2007). Effects of professionalisation and commercialization of elite sport on sport for all and sport consumption in Denmark – Paper Presented in at 9th World Sport for All Congress. The Netherlands.
9. National Sport Policy Recommendations (2001) A report to the federal government – university of Montreal – Canada.
۱۰. آمارنامه سیمای مرگ در ۱۰ استان کشور. معاونت سلامت وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (۱۳۷۹).

11. Bauman, A. E., Bellew, B., Neville, O., Vita, P. (2002). Impact of an Australian mass media campaign, targeting physical activity in 1998. *Am.J. Prev. Med.*, 21(1).
12. Koltyn, K.F. (2001). The association between physical activity and quality of life in older women. *Women health issues*, 11 (6): 471-80.
13. Promoting Better Health for Young People through Physical activity and sport (2000) A Report to the President from the Secretary of Health and Human Services (SHHS) and the Secretary of Education (SE). <http://www.cdc.gov/nccdphp/dash/presphysactrpt> (2000). U.S.A.
14. Stephenson J., Bauman A., Armstrong T., Smith B., Bellew B. (2002). The costs of illness attributable to physical inactivity in Australia: a preliminary study, a report for the commonwealth department of health and aged care and Australian Sport Commission.
۱۵. اسدی، حسن، احمدی، محمد رضا، (۱۳۷۹). مقایسه سلامت روانی دانش‌آموزان پسر ورزشکار و غیرورزشکار دبیرستان‌های شهرستان سنندج. حرکت، ۳۶-۴۶.
16. Gebaska- Kuezerowska, A. (2002). Assessment of impact of physical activity on the health status of elderly people. *Przeg Epidemiol*, 56(3): 471-7
17. Schroll, M. Sehlettwein, D. Stavern, W. Van., Schlienger, J.L. (2002). Health related quality on life and physical performance. *J Nutr. Health Aging*, 6(1): 15-19.
18. Australian Sport Comission (1998) Strategic plan, Australia sport web www.usport.gov.au/ascstart.html
19. Health management associates (1999). Physical inactivity in New York State, An economic cost, prepared for the New York state physical Coalition.
20. Adults/Teens Attitudes Toward Physical Activity and Physical Education (2002), A survey conducted by opinion research corporation international of Princeton, NJ for the National Association for Sport and Physical Education.
21. Amin, A., Thrift, N. (1994). Globalization, Institutions and Regional Development in Europe. Oxford University Press.
22. Goldenwright, W. (2003). Basketballs and building blocks developing sport and communities in the Pacific Island and East Timor. www.worldvision.Org/worldvision/wvususfo/Stable/globalissues-overseaspendingwisely/
23. Guzman, C.A. (1992), Related benefits from physical activity program interventions, In Fitness directorate (Ed), Active living and health benefits and opportunities. Ottawa: CAHPERD Governments plan for sport Department for education and skills.

۲۴. طرح اجمالی سند راهبرد توسعه نظام جامع تربیت بدنی و ورزش. (۱۳۸۱). سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، مرور دوم.
۲۵. آمارنامه سلامت و بیماری در ایران. معاونت سلامت وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (۱۳۸۰).
۲۶. تندنویس، فریدون. (۱۳۸۱). جایگاه ورزش در اوقات فراغت مردم ایران. پژوهش در علوم ورزشی، سال اول، شماره چهارم: ۱۱۵-۱۳۳.
27. Bottenburg, van M., Rijnen, B., Van Sterkenburg, J. (2005). Sports participation in the European Union, Trends and differences. Arko Sports Media, Nieuwegein, Netherlands
28. European Commission. (2008). The citizens of the European Union and sport. Special Eurobarometer 62.0 213.TNS Opinion and Social c/o EOS Gallup Europe.
29. Koski, P. (2000) Maaailma muuttuu, muuttuvatko seurat. [The world is changing, but do the sports clubs change]. Jyvaskylan yliopisto, Liikunnan kehittämiskeskus.
۳۰. سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، (۱۳۷۵). نظرسنجی از مردم تهران درباره طرح پیشنهادی همگانی کردن ورزش. گزارش طرح پژوهشی. مرکز تحقیقات، مطالعات و سنجش برنامه‌های.
۳۱. قلی‌نیا، جواد محمد، (۱۳۸۳). ایجاد زمینه و برنامه‌ریزی برای همگانی کردن ورزش. گزارش طرح پژوهشی. سازمان تربیت بدنی.
32. Australian sport commission (1999), Annual report
33. Eichberg H.G., Midol, J.N. (1992). Youth Body Culture and Identity. Report to European Commission, No. 98- 10 EET – 0026-00.
34. Girginov, V. (2001). Strategic relations and sport policy making: the case of aerobic union and school sports federation, Bulgaria. Journal of Sport Management, 15: 173-b 194.
۳۵. شفیع‌ی، محسن، (۱۳۷۳). بررسی وضعیت اقتصادی و اجتماعی افراد شرکت‌کننده در ورزش‌های همگانی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم تهران.
۳۶. تندنویس، فریدون، (۱۳۸۵). توصیف وضعیت فعالیت‌های تفریحی- فراغتی مردم ایران. نخستین همایش ملی تفریح و شادمانی. ۳ و ۴ خرداد ۱۳۸۵، اصفهان.

37. MINEPS III (1999), Third international conference of ministers and senior officials responsible for physical education and sport, Punta del Este, Uruguay.
38. House of Commons Canada (1998). Sport in Canada: Leadership, Partnership and Accountability, Everybody's Business.
39. Wouters, C. (1986). Formalization and informalization: changing tension-balances in civilizing processes. *Theory, Culture and Society*, 3 (2): 1-18
40. Dietrich, K., Heinemann, K. (1989) *Der nicht-sportliche Sport*. Schorndorf: Hofmann.
41. Mull, R., Kathryn, F., Bayless, G., Ross, C.M., Jamieson, L.M. (2005) *Recreational Sport management*. 4th ed. Champaign: Human Kinetics.
42. European Commission. (1999). A pan-EU survey on consumer attitudes to physical activity, body-weight and health. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Community.
۴۳. رمضانی خلیل آبادی، غلامرضا، (۱۳۷۳). بررسی انگیزه افراد شرکت‌کننده در ورزش‌های همگانی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم تهران
44. Strategic Priorities. (1999). A Special Report. 19 Survival Strategies for the New Millennium Iw: Sep 20 PP 40-50.
۴۵. قره، محمدعلی، (۱۳۸۳). وضعیت ورزش همگانی ایران و مقایسه آن با چند کشور منتخب جهان. پایان‌نامه دکتری. دانشگاه تربیت معلم تهران. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.

بررسی اهداف و استراتژی‌های کارآفرینی در ورزش کشور بر اساس تحلیل استراتژیک SWOT

حبیب هنری^۱، زینب مندعلی‌زاده^۲

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۳/۲۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۲/۱۱

چکیده

امروزه ورزش به‌عنوان صنعتی رو به توسعه در جهان مطرح شده که افزایش فرآیندهای کارآفرینی در آن باعث ایجاد فرصت‌های شغلی جدیدی شده است. هدف این پژوهش، بررسی اهداف و راهبردهای کارآفرینی در ورزش کشور بر اساس تحلیل استراتژیک سوات است. روش تحقیق توصیفی - پیمایشی است و براساس هدف، کاربردی است که برای جمع‌آوری داده‌ها و نظرات صاحب‌نظران ورزشی از پرسشنامه و مصاحبه استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۲۴ نفر از مدیران باشگاه‌های ورزشی، مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی، اعضای هیئت علمی و دانشجویان دکتری مدیریت ورزشی، مدیریت کارآفرینی و استراتژیک بود. نمونه تحقیق، طبق جدول حجم نمونه مورگان و کرجسای ۹۰ نفر انتخاب شد. پرسشنامه مربوط به عوامل درونی و بیرونی کارآفرینی در ورزش کشور شامل ۷۱ سؤال و نیز پرسشنامه اهداف بلندمدت کارآفرینی در ورزش کشور شامل ۱۰ سؤال بود. روایی پرسشنامه‌ها توسط ده نفر از اعضای هیئت علمی تأیید شد. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به‌دست آمد. از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله آزمون‌های خی دو و فریدمن برای بررسی تفاوت دیدگاه‌ها و رتبه‌بندی عوامل کارآفرینی استفاده شد. کلیه تجزیه و تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد. با توجه به شناسایی عوامل درونی (قوت‌ها، ضعف‌ها) و عوامل بیرونی (فرصت‌ها و تهدیدها) کارآفرینی و در نتیجه تحلیل استراتژیک سوات، مشخص شد جایگاه کارآفرینی در ورزش کشور در موقعیتی مخاطره‌آمیز قرار دارد. مهم‌ترین بیانیه هدف برای کارآفرینی در ورزش کشور با توجه به آزمون فریدمن ($P \leq 0/01$)، $\chi^2 = 24/737$ ، توجه به آموزش کارآفرینی به‌منظور ارتقای توانمندی‌های نیروی انسانی، به‌ویژه دانش‌آموختگان تربیت بدنی به‌دست آمد. توجه به این اهداف به‌منظور مقابله با تهدیدها، بهره‌گیری از فرصت‌های محیطی، رفع ضعف‌ها و تقویت قوت‌های کارآفرینی در ورزش است و به‌کار بردن استراتژی‌های کاهشی متناسب با اهداف می‌تواند زمینه ایجاد اشتغال، نوآوری و تحول را برای ورزش کشور فراهم آورد.

کلیدواژه‌های فارسی: هدف بلندمدت، استراتژی، کارآفرینی، سازمان تربیت بدنی، ورزش، سوات.

۱. استادیار دانشگاه علامه طباطبایی
Email: honari_h@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد دانشگاه علامه طباطبایی (نویسنده مسئول)
Email: zmondalizade@yahoo.com

مقدمه

جهان امروز عصر کارآفرینی است. کارآفرینان انقلابی به راه انداخته‌اند که اقتصادهای عظیم جهانی را تغییر می‌دهد و به آن حیات و زندگی می‌بخشد (۱). کارآفرینی بر نوظهوری و تازگی در شکل تولیدات جدید، فرآیندهای جدید و بازارهای جدید تمرکز می‌کند و پیش‌برنده ارزش شناخته شده است (۲). کارآفرینی موضوعی است که در طول سال‌های اخیر روندی رو به رشد را در خط‌مشی سیاسی در پیش گرفته است. دولت‌ها در حال اعتماد به کارآفرینان مبتکری هستند که باعث تداوم رشد اقتصادی و کمک به استمرار رفاه در آینده می‌شوند (۳).

امروزه، ورزش به‌عنوان صنعتی رو به توسعه در جهان مطرح شده که افزایش فرآیندهای کارآفرینی در آن باعث ایجاد فرصت‌های شغلی جدیدی شده است (۴، ۵)؛ به عبارت دیگر کارآفرینی و ورزش به گونه‌ای صریح با هم شریک‌اند. آن‌ها همدیگر را به پیش می‌برند و الگوی هم‌سازی شکل می‌دهند که از توسعه دوجانبه‌شان حمایت می‌کند (۶). کارآفرینی ورزشی با ایفای نقش مؤثر در توسعه کسب و کار، اشتغال، رفاه و سلامت روحی و جسمی می‌تواند در توسعه کشور نقشی بسیار مهم و برجسته داشته باشد؛ بنابراین برای توسعه کارآفرینی در بخش ورزش باید عوامل زمینه‌ای و ساختاری مؤثر در توسعه ورزش شناسایی شوند و بر اساس هدف‌هایی که در ابعاد گوناگون کارآفرینی ورزشی وجود دارد، برای ایجاد ساختارها و زمینه‌های مؤثر در رشد کارآفرینی ورزشی برنامه‌ریزی کرد (۷). پس کارآفرینی با در نظر گرفتن ابعاد اقتصادی، اجتماعی و سیاسی مستلزم برنامه‌ریزی و اتخاذ رویکردهای استراتژیک است (۸). مفهوم استراتژی، پیش‌برنده فرصت‌های کارآفرینی است. در واقع مفهوم استراتژی اساسی برای مدیران عالی به‌منظور ایجاد موفقیت سازمان است. استراتژی‌های مربوط به کارآفرینی مهم‌ترین بعد برای کارآفرینی هستند (۹)؛ به‌عنوان مثال، برنامه استراتژیک ورزش ناحیه کانبرا (۲۰۰۶)، استراتژی‌های اصلاح شده با مجموعه جدیدی از عوامل موفقیت را برای ورزش این ناحیه ایجاد کرده است. از جمله اهداف این برنامه ارتقای عملکردهای تجاری سازمان‌های ورزشی، توسعه بخش خصوصی و صنعت ورزش است و از اولویت‌های استراتژی برای کارآفرینی در ورزش، توسعه بهترین برنامه‌های اجرایی و نوآوری‌هایی ذکر شده است که توانایی صنعت ورزش را از طریق برنامه‌ها، رویدادها و توسعه فعالیت‌های کسب و کار گسترش دهد (۱۰).

در ساده‌ترین تعریف، کلمه استراتژی به روش موفق عمل برنامه‌ریزی شده در اجرای هر پروژه دلالت دارد (۱۱). هدف عبارت است از غایت یا نهایتی که جوامع برای تحقق بخشیدن به آن، سازمان‌هایی را به‌وجود آورده‌اند (۱۲). از جمله ویژگی‌های هدف، قابل دستیابی بودن، قابل

سنجش بودن، جامع بودن و سازگار بودن است (۱۳)؛ بنابراین استراتژی روندی از اقدامات هدفمند است که برای حرکت سازمان در جهت مقصود طراحی شده است. فرآیند استراتژی، راهبردی است که طی آن سازمان برای تحقق بصیرت و آرمان خود، اهداف را مشخص و راه-کارهای استراتژیک خود را تعریف می‌کند و دربارهٔ طرحی تصمیم‌گیری و آن را اجرا می‌کند (۱۴). در تعریفی دیگر، استراتژی طرحی واحد، همه‌جانبه و تلفیقی است که نقاط قوت اصلی سازمان را با عوامل و تغییرات محیط مربوط می‌کند و به نحوی طراحی شده است که با اجرای صحیح آن از دستیابی به اهداف اصلی سازمان اطمینان حاصل می‌شود (۱۵). یکی از مهم‌ترین مدل‌های انتخاب استراتژی، مدل توز یا سوات^۱ است که در واقع مخفف واژه‌های T^۲ به معنی تهدیدها، O^۳ به معنی فرصت‌ها، W^۴ به معنی نقاط ضعف و بالاخره S^۵ به معنی نقاط قوت است. پراکندگی تجزیه و تحلیل سوات، مدل سوات است. در ماتریس سوات، عوامل متنوعی شناسایی و با هم ترکیب می‌شوند (۱۶).

از جمله تحقیقات داخلی، تحقیق عسگریان و جعفری (۱۳۸۶) در بررسی میزان مبادلات بین‌المللی کالاهای ورزشی ایران در سال‌های ۱۳۷۷ و ۱۳۸۰ است. محققان نتیجه گرفتند میزان مبادلات بین‌المللی ایران به‌طور معنی‌داری کمتر از کشورهای پیشرفته است که مهم‌ترین دلایل آن کوچک بودن اندازهٔ بازار و هزینه‌های ورزشی خانوار، مرغوب نبودن کالاهای ورزشی، نبود تبلیغات و بازاریابی مناسب، تحریم‌های اقتصادی، افزایش قیمت تمام شدهٔ کالاها و نابرابری ارز کشور مقایسه با کشورهای دیگر است (۱۷). همچنین فروغی‌پور و همکاران (۱۳۸۶) به ارزیابی و معرفی مهم‌ترین اولویت‌های کارآفرینی در ورزش از دیدگاه دست‌اندرکاران ورزش کشور پرداختند. مهم‌ترین یافته‌های این تحقیق شناسایی هفت زمینهٔ اصلی برای کارآفرینی در ورزش است که به ترتیب اولویت عبارت بودند از: کارآفرینی در حوزه‌های آموزش و پرورش در ورزش، مدیریت و برنامه‌ریزی ورزش، خدمات ورزشی، تبلیغات ورزش، ورزش همگانی، قهرمانی و حرفه‌ای، ساخت و تولید تجهیزات ورزشی و امور فرهنگی (۱۸). غلامی (۱۳۸۷) در تحقیقی به بررسی موانع کارآفرینی در ورزش کشور از دیدگاه کارآفرینان این رشته پرداخت و میزان سرمایه‌گذاری زیربنایی دولت در ورزش، میزان رقابت در بازارهای ورزشی، توجه به کیفیت محصولات و خدمات، میزان تشویق جو و فضای عمومی حاکم بر اجرای

-
- 1 . SWOT
 - 2 . Threats
 - 3 . Opportunities
 - 4 . Weaknesses
 - 5 . Strengths

ایده‌های جدید و زیر ساخت‌های کسب و کار را در ورزش را از موانع اصلی کارآفرینی در ورزش بیان کرد (۱۹). از تحقیقات خارجی، نایت^۱ (۲۰۰۱) نقش استراتژی‌ها در تعقیب فرصت‌های کارآفرینانه به‌منظور موفقیت کسب و کارهای کوچک بین‌المللی را بررسی کرد و به این نتیجه رسید که رویکردهای کلیدی استراتژیک می‌تواند به این کسب و کارها اجازه دهد تا از طریق سطوح چندگانه‌ای از تحقیق و توسعه، به نتایج عملکرد بهتر، تأکید روی کیفیت، توافق محصول و توزیع مؤثر برسند. همچنین نتایج نشان داد استراتژی‌های کارآفرینانه نیروی پیش‌برنده مهمی است و کلیدی برای عملکرد بین‌المللی در کسب و کارهای کوچک و فعالیت‌های کارآفرینی است (۲۰). کارناسیوس^۲ و همکاران (۲۰۰۵) در گزارشی از اجرای برنامه استراتژیک کارآفرینی در اتحادیه اروپا اظهار داشتند که اتحادیه اروپا برای گسترش کارآفرینی به‌عنوان بخشی از یک استراتژی برای تغییر اقتصادی و ساختن قدرت اقتصادی و رقابتی آینده‌اش وارد عمل شده است (۲۱، ۲۲). اسپچالیک^۳ و همکاران (۲۰۰۶) در گزارشی از دانشگاه نبراسکا لینکولن^۴ (واقع در آمریکا) بیان کردند که این دانشگاه در سال ۲۰۰۶ برنامه^۵ ۴H را برای ایجاد دوره تحصیلات کارآفرینی جوانان طراحی کرده است. این برنامه مترادف با جوانان، رهبری، خانواده و توسعه مثبت، بزرگ‌ترین برنامه غیررسمی جوانان ایالات متحده آمریکا است. هدف این طرح، دسترسی جوانان به آموزشی با کیفیت خوب همراه با کارآفرینی است. این دوره تحصیلی به جوانان امکان خواهد داد تا به گونه‌ای قانونی مهارت‌های کارآفرینی را همانند دیگر برنامه‌های دوره تحصیلی فراگیرند. هدف از ایجاد دوره این است که جوانان از مهارت‌های آموخته‌شده برای شروع کسب و کار و ارتقای وضعیت اقتصادی شخصی استفاده کنند و نقش جامعه را در توسعه کارآفرینی بیاموزند (۲۳). نماینده ملی کارآفرینی در دانمارک (۲۰۰۶) هدف دولت را از برنامه استراتژیک کارآفرینی، افزایش ثروت دانمارک از طریق فعالیت‌های کارآفرینی اعلام کرد؛ از این رو دولت دو مجموعه هدف برای سطح فعالیت کارآفرینی دارد: دانمارک باید تا سال ۲۰۱۰ بخشی از برترین‌های کارآفرینی اروپا از نظر راه‌اندازی فعالیت باشد و دوم اینکه دانمارک باید تا سال ۲۰۱۵ سهم عمده‌ای از رشد

1. Knight

2. Karnassios

3. Schalake

4. Nebraska Lincoln

۵. برنامه ۴H به ایجاد اساسی برای خلق آینده آمریکایی‌ها، توسعه مهارت‌ها، استعدادها و ایجاد علائق برای کارآفرینی کمک می‌کند. جوانان با این طرح در طول کلاس‌های درس، بعد از فعالیت‌های مدرسه، اردو، باشگاه و در اینترنت روبرو می‌شوند.

کارآفرینانه داشته باشد. از جمله استراتژی‌های کارآفرینی متناسب با این اهداف که تعیین‌کننده گسترش پویایی کارآفرینانه رایج در اروپا شناخته شد، اهمیت دادن به کسب و کارهای کوچک، کاهش پیچیدگی برآوردهای مالیاتی، تسهیل انتقال کسب و کار و پرورش ذهنیت فعالیت‌های مربوط به کارآفرینی در میان جوانان بود (۲۱). کارلیز^۱ (۲۰۰۶) در تحقیقی سواتی را برای مؤسسات ورزشی، تفریحی و فراغتی کانادا بررسی کرد. از جمله قوت‌ها، رشد فناوری‌ها و از ضعف‌ها، فقدان مهارت، دانش و تجربه برای کارآفرینان جوان بیان شد و گسترش سازمان‌های بزرگ که ادامه راه را برای مؤسسات کوچک، با مشکل روبرو خواهد کرد از مهم‌ترین ضعف‌ها برشمرده شد. از جمله فرصت‌ها، واگذاری‌ها در بخش دولتی (خصوصی‌سازی)، افزایش سطح تحصیلات جامعه و تمایل به اوقات فراغت برای کانادایی‌ها بیان شد. تورم و افزایش هزینه‌ها از مهم‌ترین تهدیدها برای کسب و کارهای کوچک ورزشی در کانادا شناخته شد (۲۴).

با روند تغییرات بین‌الملل و گذر از جامعه صنعتی به سوی جامعه اطلاعاتی، اتخاذ استراتژی‌های مؤثر برای کارآفرینی و ایجاد هماهنگی بین آنها، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر تلقی می‌شود؛ از این رو ترکیب کارآفرینی و استراتژی در حال به‌دست آوردن شناخت روز افزون از مسیری برای رشد سازمان‌ها و اقتصادهای ملی است (۲۵). بدین ترتیب عملکرد کارآفرینانه‌ای که از دورنمای استراتژیک استفاده می‌کند به شناسایی فرصت‌های مناسب‌تر برای بهره‌برداری از مزیت رقابتی کمک می‌کند (۲۶).

بررسی تحقیقات داخلی نشان می‌دهد با وجود تحقیقات گسترده در مورد کارآفرینی در ورزش کشور، تاکنون مطالعاتی با رویکرد استراتژیک در زمینه اهداف کلان کارآفرینی و استراتژی‌های آن براساس تجزیه و تحلیل عوامل درونی و بیرونی انجام نشده است؛ بنابراین محققان درصدد پاسخ به این سؤال‌اند که اهداف کلان و استراتژی‌های کارآفرینی در ورزش کشور چیست تا از این طریق ضمن شناخت قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای کارآفرینی، بر اهداف و استراتژی‌های آینده کارآفرینی در ورزش کشور تمرکز کنند و از این طریق توجه مدیران ورزش کشور را به اجرای این استراتژی‌ها برای رسیدن به اهداف و ایجاد ارزش‌آفرینی معطوف کنند.

روش‌شناسی پژوهش

روش تحقیق توصیفی - پیمایشی و براساس هدف، از نوع کاربردی در حیطه مطالعات استراتژیک است. برای جمع‌آوری داده‌ها و نظرات صاحب‌نظران ورزشی از پرسشنامه و مصاحبه استفاده شد.

جامعه آماری شامل ۱۲۴ نفر از مدیران باشگاه‌های ورزشی، مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی، اعضای هیئت علمی و دانشجویان دکتری مدیریت ورزشی، مدیریت کارآفرینی و استراتژیک بود. نمونه تحقیق، طبق جدول حجم نمونه مورگان و کرجسای ۹۰ نفر انتخاب شد.

جدول ۱. توزیع نمونه آماری پژوهش

تعداد نمونه	تعداد جامعه	صاحب‌نظران کارآفرینی در ورزش کشور
۲۱	۲۹	استادان مدیریت ورزشی، کارآفرینی و استراتژیک
۱۳	۲۵	دانشجویان دکتری مدیریت ورزشی
۴۳	۵۰	مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی
۱۳	۲۰	مدیران باشگاه‌های ورزشی
۹۰	۱۲۴	مجموع

به‌منظور بررسی اهداف بلندمدت و استراتژی‌های کارآفرینی در ورزش کشور، داده‌ها و یافته‌های مورد نیاز از طریق مطالعات کتابخانه‌ای، نظرات استادان مدیریت ورزشی و مدیریت استراتژیک (به‌صورت کیفی) گردآوری شد. پرسشنامه مربوط به عوامل درونی و بیرونی کارآفرینی در ورزش کشور شامل ۷۱ سؤال و پرسشنامه اهداف بلندمدت کارآفرینی در ورزش کشور شامل ۱۰ سؤال در قالب مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت تنظیم شد. روایی پرسشنامه‌ها توسط ده نفر از استادان تربیت بدنی تأیید شد. همچنین پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به‌دست آمد.

بعد از شناسایی عوامل درونی و بیرونی کارآفرینی در ورزش، ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و ماتریس ارزیابی عوامل خارجی به‌دست آمد که به‌ترتیب حاصل بررسی استراتژیک عوامل داخلی و خارجی کارآفرینی در ورزش کشور است. سرانجام، برای تجزیه و تحلیل همزمان عوامل داخلی و خارجی از ابزاری به نام ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و خارجی برای تعیین موقعیت کارآفرینی در ورزش کشور استفاده شد و تعیین استراتژی‌ها با استفاده از ماتریس سوات میسر شد. یافته‌های تحقیق ابتدا، با استفاده از روش آمار توصیفی بررسی شد و سپس از آزمون‌های خی دو و فریدمن برای بررسی تفاوت دیدگاه‌ها و رتبه‌بندی عوامل کارآفرینی استفاده شد. کلیه تجزیه و تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج آمار توصیفی نشان می‌دهد بیشتر نمونه‌های تحقیق را مدیران ستادی سازمان تربیت بدنی (۴۷/۸٪) تشکیل می‌دادند و مدیران باشگاهی و دانشجویان دکتری هر کدام با ۱۴/۴٪ کمترین تعداد

را داشتند. همچنین مدرک تحصیلی ۶۲٪ نمونه‌ها تربیت بدنی و ۳۸٪ غیرمرتبط با تربیت بدنی بود. پس از تعیین عوامل درونی و بیرونی کارآفرینی (به صورت کیفی)، به منظور رتبه‌بندی این عوامل پرسشنامه‌ای بر اساس طیف پنج‌امتیازی لیکرت طراحی شد. بر اساس آزمون خی دو بین رتبه‌بندی قوت‌ها ($\chi^2=28/661, p \leq 0/01$)، رتبه‌بندی ضعف‌ها ($\chi^2=57/309, p \leq 0/01$)، رتبه‌بندی فرصت‌ها ($\chi^2=47/515, p \leq 0/01$) و رتبه‌بندی تهدیدها ($\chi^2=34/761, p \leq 0/01$) تفاوت معنی‌داری مشاهده شد که این رتبه‌بندی در جدول ۲ و ۳ نشان داده شده است.

جدول ۲. رتبه‌بندی قوت‌ها و ضعف‌های کارآفرینی در ورزش کشور

رتبه	اولویت	قوت
۴/۷۱	۱	وجود متخصصان تربیت بدنی در سازمان تربیت بدنی
۴/۲۴	۲	وجود فدراسیون‌های ورزشی
۴/۱۱	۳	وجود هیئت‌های ورزشی
۴/۰۳	۴	وجود سازمان تربیت بدنی
۳/۸۷	۵	وجود سند راهبردی نظام جامع ورزش کشور
۳/۵۷	۶	برگزاری سمینارها و همایش‌های ملی و بین‌المللی تربیت بدنی
۳/۴۴	۷	وجود دفتر کارآفرینی و اشتغال در سازمان تربیت بدنی
رتبه	اولویت	ضعف
۱۳/۶	۱	کارآمد نبودن و تغییر مکرر مدیریت ورزش کشور در دوره‌های زمانی کوتاه
۱۲/۸۴	۲	نبود سیستم پاداش و تشویق بر اساس عملکرد برای کارآفرینان ورزشی
۱۲/۸۳	۳	نبود نظام شایسته‌سالاری در تعیین مدیران ورزشی کشور
۱۲/۴۳	۴	عدم انطباق شغل و مهارت در ساختار سازمان تربیت بدنی و ورزش کشور
۱۲/۳۲	۵	ضعف در جذب حامیان مالی ورزشی
۱۲/۲۳	۶	تعدد سیاست‌ها و تعارض بین آن‌ها در مدیریت ورزش کشور
۱۲/۰۸	۷	شکاف میان سیاست‌ها و عملکرد برنامه‌ریزی در سازمان‌های دولتی و خصوصی در ورزش کشور
۱۱/۹۸	۸	فقدان برنامه استراتژیک کارآفرینی در ورزش کشور
۱۱/۹۲	۹	فقدان بهره‌گیری از نتایج تحقیقات و طرح‌های علمی - پژوهشی ورزشی
۱۱/۵۵	۱۰	ناکارآمدی روش‌های سنتی مدیریتی در ورزش کشور
۱۱/۵	۱۱	فقدان نگرش مدیریت ورزش کشور به کارآفرینی
۱۱/۴۵	۱۲	عدم ارائه خط‌مشی کارآفرینی در سند چشم‌انداز ورزش کشور
۱۱/۲	۱۳	هزینه اندک تحقیقات سازمان تربیت بدنی به منظور نوآوری و کارآفرینی
۱۰/۹	۱۴	فقدان ارتباط سازمان تربیت بدنی با سایر مراکز کارآفرینی در جامعه
۱۰/۸	۱۵	نبود گروه‌های کاری و تیم‌های نوآوری برای حل مسائل سازمان و پیگیری ایده‌های جدید
۱۰/۷	۱۶	نبود خدمات مشاوره‌ای کارآفرینی در زمینه ورزش در سازمان تربیت بدنی
۱۰/۷	۱۷	فقدان نظام تحقیق، توسعه و نوآوری در سازمان تربیت بدنی

در جدول ۲ قوت‌ها و ضعف‌های کارآفرینی با استفاده از آزمون رتبه‌ای فریدمن اولویت‌بندی شد. از مهم‌ترین قوت‌های کارآفرینی در ورزش کشور وجود متخصصان ورزشی، وجود سازمان تربیت بدنی و فدراسیون‌های مربوط و از مهم‌ترین ضعف‌های کارآفرینی کارآمد نبودن مدیریت ورزش کشور و نبود سیستم تشویق و پاداش بر اساس عملکرد برای کارآفرینان ورزشی بیان شد.

جدول ۳. رتبه‌بندی فرصت‌ها و تهدیدهای کارآفرینی در ورزش کشور

اولویت	میانگین رتبه	فرصت
۱	۱۶/۷۰	وجود نیروهای تحصیل‌کرده در حوزه تربیت بدنی و علوم ورزشی
۲	۱۵/۷۵	افزایش سطح علمی و فناوری ورزش در کشور
۳	۱۵/۴۷	پوشش رسانه‌ای و ماهواره‌ای رویدادهای ورزشی داخلی و برون مرزی
۴	۱۵/۱۸	بازار گسترده داخلی و علاقه جوانان و اقبال عمومی به ورزش
۵	۱۴/۶۶	چاپ کتب و نشریات علمی ورزشی در کشور
۶	۱۴/۵۸	توزیع آمایش ورزشی در استان‌های کشور
۷	۱۴/۳۰	ارائه واحدهای درسی مناسب در طول تحصیل به دانشجویان تربیت بدنی
۸	۱۴/۱۵	وجود جاذبه‌های توریسم و گردشگری
۹	۱۴/۱۳	رویکرد جوانان و تحصیل‌کردگان به استفاده از اینترنت
۱۰	۱۴/۱۲	وجود کمیته ملی المپیک
۱۱	۱۴/۰۹	تأسیس باشگاه‌های ورزشی در بخش خصوصی
۱۲	۱۴/۰۶	پذیرش میزبانی رویدادهای بین‌المللی ورزشی و پتانسیل میزبانی جامعه
۱۴	۱۳/۹۵	طراحی نرم‌افزارهای کاربردی ورزشی مانند استعدادیابی، آمادگی جسمانی و ...
۱۶	۱۳/۸۸	تغییر سریع در صنعت و فناوری ورزشی
اولویت	میانگین رتبه	تهدید
۱	۱۱/۵	تأثیرپذیری ورزش از جریان‌های سیاسی
۲	۱۱/۲۰	فاصله صنعت ورزش از دانشگاه
۳	۱۰/۸۱	وابستگی ساختار اقتصاد ملی به صادرات نفتی
۴	۱۰/۷۵	نبود زیرساخت‌های مناسب کسب و کار
۵	۱۰/۶۷	سهم اندک ورزش در سبد خانوار
۶	۱۰/۰۵	نامعلوم بودن رویه‌های سیاسی و استراتژی اقتصادی ورزش کشور
۷	۹/۹۶	میزان سرمایه‌گذاری اندک زیربنایی دولتی و خصوصی در ورزش کشور
۸	۹/۹۵	بی‌ثباتی و عدم شفافیت قوانین و مقررات کشور در توسعه کارآفرینی و کسب و کارهای ورزشی
۹	۹/۹۱	اقتصاد سنتی و فضای اندک آن برای جذب جوانان و دانش‌آموختگان
۱۰	۹/۹۰	فقدان مشارکت سرمایه‌گذاری خارجی در ورزش کشور
۱۱	۹/۸۷	عدم توجه کافی به آموزش و پرورش در زمینه فرهنگ کار در بخش ورزش
۱۲	۹/۸۶	مشکلات اقتصادی کشور
۱۳	۹/۷۵	اجرای سیاست خصوصی سازی به شیوه نامناسب
۱۴	۹/۶۷	میزان اندک سرمایه‌گذاری برای بخش خصوصی در ورزش و از دست دادن حامیان مالی
۱۵	۹/۵۳	رشد اندک تجهیزات و لوازم ورزشی و عدم حمایت جدی از تولیدات داخلی ورزشی
۱۶	۹/۵۱	فعالیت سایر دستگاه‌های اجرایی در ورزش کشور

طبق جدول ۳ مهم‌ترین فرصت‌های کارآفرینی وجود نیروهای تحصیل‌کرده تربیت بدنی، افزایش سطح علمی و فناوری ورزش و مهم‌ترین تهدیدها دخالت جریان‌های سیاسی در ورزش کشور و فاصله ورزش از دانشگاه بیان شده است.

بعد از شناسایی عوامل داخلی و عوامل خارجی، ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و ماتریس ارزیابی عوامل خارجی به دست آمد که در آن، قوت‌ها و ضعف‌های اصلی و نیز فرصت‌ها و تهدیدهای اصلی را تدوین و ارزیابی می‌شود و در جدول ۴ و ۵ نشان داده شده است.

جدول ۴. ماتریس ارزیابی عوامل داخلی

عوامل درونی	عوامل	ضریب اهمیت	رتبه عامل	نمره نهایی
عوامل مثبت	وجود متخصصان ورزشی در سازمان تربیت بدنی	۰/۰۲۲	۴	۰/۰۸۸
	وجود فدراسیون‌های ورزشی	۰/۰۲	۴	۰/۰۸
	وجود هیئت‌های ورزشی	۰/۰۱۹	۴	۰/۰۷۶
	وجود سازمان تربیت بدنی	۰/۰۱۹	۴	۰/۰۷۶
	وجود سند راهبردی نظام جامع ورزش کشور	۰/۰۱۸	۳	۰/۰۵۴
	برگزاری سمینارها و همایش‌های ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی	۰/۰۱۷	۳	۰/۰۵۱
	وجود دفتر کارآفرینی و اشتغال در سازمان تربیت بدنی	۰/۰۱۶	۳	۰/۰۴۸
عوامل منفی	کارآمد نبودن و تغییر مکرر مدیریت ورزش در دوره‌های زمانی کوتاه	۰/۰۶۵	۱	۰/۰۶۵
	نبود سیستم پاداش و تشویق بر اساس عملکرد برای کارآفرینان ورزشی	۰/۰۶۱	۱	۰/۰۶۱
	نبود نظام شایسته سالاری در تعیین مدیران ورزشی کشور	۰/۰۶۱	۱	۰/۰۶۱
	عدم انطباق شغل و مهارت در ساختار سازمان تربیت بدنی و ورزش کشور	۰/۰۵۹	۱	۰/۰۵۹
	ضعف در جذب حامیان مالی ورزشی	۰/۰۵۹	۱	۰/۰۵۹
	تعدد سیاست‌ها و تعارض بین آن‌ها در مدیریت ورزش کشور	۰/۰۵۸	۱	۰/۰۵۸
	شکاف میان سیاست‌ها و عملکرد برنامه‌ریزی در سازمان‌های دولتی و خصوصی	۰/۰۵۸	۱	۰/۰۵۸
	نبود برنامه استراتژیک کارآفرینی در ورزش کشور	۰/۰۵۷	۲	۰/۱۱۴
	عدم بهره‌گیری از نتایج تحقیقات و طرح‌های علمی پژوهشی ورزشی	۰/۰۵۷	۲	۰/۱۱۴
	ناکارآمدی روش‌های سنتی مدیریتی در ورزش کشور	۰/۰۵۵	۲	۰/۱۱۰
	فقدان نگرش مدیریت ورزش کشور به کارآفرینی	۰/۰۵۵	۲	۰/۱۱۰
	عدم ارائه خط‌مشی کارآفرینی در سند چشم‌انداز ورزش کشور	۰/۰۵۵	۲	۰/۱۱۰
	هزینه اندک تحقیقات سازمان تربیت بدنی به منظور نوآوری و کارآفرینی	۰/۰۵۳	۲	۰/۱۰۶
	عدم ارتباط سازمان تربیت بدنی با سایر مراکز کارآفرینی در جامعه	۰/۰۵۳	۲	۰/۱۰۶
	نبود گروه‌های کاری و تیم‌های نوآوری برای حل مسائل سازمان و پیگیری ایده‌های جدید	۰/۰۵۲	۲	۰/۱۰۴
مجموع ضرایب اهمیت عوامل درونی		۱	۱/۷۶	

جدول ۵. ماتریس ارزیابی عوامل خارجی

عوامل بیرونی	عوامل	ضریب اهمیت	رتبه	نمره نهایی
توسعه	وجود نیروهای تحصیل کرده تربیت بدنی و علوم ورزشی	۰/۰۴۴	۴	۰/۱۷۶
	افزایش سطح علمی و فناوری ورزش در کشور	۰/۰۴۲	۴	۰/۱۶۸
	پوشش رسانه‌ای و ماهواره‌ای رویدادهای ورزشی داخلی و برون مرزی	۰/۰۴۱	۴	۰/۱۶۴
	بازار گسترده داخلی و علاقه جوانان و اقبال عمومی به ورزش	۰/۰۴۱	۴	۰/۱۶۴
	چاپ کتب و نشریات علمی ورزشی در کشور	۰/۰۴۰	۴	۰/۰۱۶
	توزیع آمایش ورزشی در استان‌های کشور	۰/۰۳۹	۴	۰/۱۵۶
	ارائه واحدهای درسی مناسب در طول تحصیل به دانشجویان تربیت بدنی	۰/۰۳۸	۴	۰/۱۵۲
	وجود جاذبه‌های گردشگری	۰/۰۳۸	۳	۰/۱۱۴
	رویگرد جوانان و تحصیل کردگان به استفاده از اینترنت	۰/۰۳۷	۳	۰/۱۱۱
	وجود کمیته ملی المپیک	۰/۰۳۷	۳	۰/۱۱۱
	تاسیس باشگاه‌های ورزشی در بخش خصوصی	۰/۰۳۷	۳	۰/۱۱۱
	پذیرش میزبانی رویدادهای بین‌المللی ورزشی و پتانسیل میزبانی جامعه در این بخش	۰/۰۳۷	۳	۰/۱۱۱
	وجود ترکیب جمعیتی جوان مستعد در کشور	۰/۰۳۷	۳	۰/۱۱۱
	طراحی نرم‌افزارهای کاربردی ورزشی مانند استعدادیابی، آمادگی جسمانی	۰/۰۳۷	۳	۰/۱۱۱
تبلیغات ورزشی و استفاده از نام ورزشکاران معروف برای تبلیغ	۰/۰۳۰	۳	۰/۰۹۰	
توسعه	تأثیرپذیری ورزش از جریان‌های سیاسی	۰/۰۲۹	۱	۰/۰۲۹
	فاصله صنعت ورزش از دانشگاه	۰/۰۲۸	۱	۰/۰۲۸
	وابستگی ساختار اقتصاد ملی به صادرات نفتی	۰/۰۲۸	۱	۰/۰۲۸
	نبود زیرساخت‌های مناسب کسب و کار	۰/۰۲۸	۱	۰/۰۲۸
	سهم اندک ورزش در سبد خانوار	۰/۰۲۸	۱	۰/۰۲۸
	نامعلوم بودن رویه‌های سیاسی و استراتژی اقتصادی ورزش کشور	۰/۰۲۶	۱	۰/۰۲۶
	سرمایه‌گذاری اندک زیربنایی دولتی و خصوصی در ورزش کشور	۰/۰۲۶	۱	۰/۰۲۶
	بی‌ثباتی و عدم شفافیت قوانین و مقررات کشور در توسعه کارآفرینی و کسب و کارهای ورزشی	۰/۰۲۶	۱	۰/۰۲۶
	اقتصاد سنتی و فضای اندک آن برای جذب جوانان و دانش‌آموختگان	۰/۰۲۶	۱	۰/۰۲۶
	فقدان مشارکت سرمایه‌گذاری خارجی در ورزش کشور	۰/۰۲۶	۲	۰/۰۵۲
	فقدان توجه کافی به آموزش و پرورش در زمینه فرهنگ کار در بخش ورزش	۰/۰۲۶	۲	۰/۰۵۲
	میزان نرخ تورم کنونی	۰/۰۲۶	۲	۰/۰۵۲
	اجرای سیاست خصوصی سازی به شیوه نامناسب	۰/۰۲۶	۲	۰/۰۵۲
	سرمایه‌گذاری اندک بخش خصوصی در ورزش و از دست دادن حامیان مالی	۰/۰۲۵	۲	۰/۰۵۰
	رشد اندک تجهیزات و لوازم ورزشی و عدم حمایت جدی از تولیدات داخلی	۰/۰۲۵	۲	۰/۰۵۰
	مجموع ضرایب اهمیت عوامل بیرونی	۱		۲/۴۱

همان‌گونه که جدول‌های ۴ و ۵ نشان می‌دهند، نمره نهایی ماتریس ارزیابی عوامل داخلی ۱/۷۶ و نمره نهایی ماتریس ارزیابی عوامل خارجی ۲/۴۱ به دست آمد. این نتایج نشان می‌دهد در مورد عوامل داخلی ضعف‌های کارآفرینی در ورزش کشور بر فرصت‌های آن غلبه دارد؛ زیرا نمره نهایی ماتریس ارزیابی عوامل داخلی کمتر از ۲/۵ است. در مورد عوامل خارجی نیز چون نمره نهایی ماتریس ارزیابی عوامل خارجی کمتر از ۲/۵ است؛ تهدیدهای کارآفرینی بر فرصت‌های آن غلبه دارد. در ادامه، برای تجزیه و تحلیل هم‌زمان عوامل داخلی و خارجی از ابزاری به نام ماتریس داخلی و خارجی^۱ استفاده شد. این ماتریس برای تعیین موقعیت کارآفرینی در ورزش کشور به کار می‌رود.



شکل ۱. ماتریس ارزیابی عوامل داخلی و خارجی کارآفرینی در ورزش کشور

همان‌طور که شکل فوق نشان می‌دهد، نمره ماتریس ارزیابی عوامل داخلی ۱/۷۶ و نمره ماتریس ارزیابی موقعیت عوامل خارجی ۲/۴۱ به دست آمد؛ در نتیجه موقعیت کارآفرینی در ورزش کشور با توجه به نقطه استقرار ورزش کشور (۱/۷۶، ۲/۴۱) در منطقه مخاطره‌آمیز قرار می‌گیرد؛ بنابراین استراتژی مورد استفاده، استراتژی کاهش (کاهش نقاط ضعف همراه با کاهش تهدیدها) خواهد بود.

1. Internal & External (IE) matrix

مرحله بعد تعیین اهداف کارآفرینی است. بیانیه‌های مختلف هدف به‌صورت ذیل استخراج می‌شوند:

استخراج بیانیه‌های اهداف برای نیل به ابعاد محوری چشم‌انداز و مأموریت سازمان؛
 استخراج بیانیه‌های اهداف برای برآوردن تمایلات و انتظارات کلیدی ذی‌نفعان؛
 استخراج بیانیه‌های اهداف برای حفظ توانمندی‌ها و زمینه‌های شایستگی؛
 استخراج بیانیه‌های اهداف برای نیل به عوامل بحرانی موفقیت^۱؛
 استخراج بیانیه‌های اهداف برای مقابله با تهدیدها و بهره‌گیری از فرصت‌های محیطی؛
 استخراج بیانیه‌های اهداف برای رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت (۲۷).

فاکتور بحرانی موفقیت برای شناسایی یا ارائه تعداد کمی از عوامل کلیدی است که بر موفقیت سازمان تمرکز می‌کنند (۱۴). فاکتور بحرانی موفقیت، ۲۰ درصد از مواردی است که ۸۰ درصد موفقیت سازمان در تحقق چشم‌انداز و مأموریت بدان‌ها بستگی دارد (۸). هر یک از فاکتورهای بحرانی موفقیت باید مرتبط با اهداف باشد (۲۸). مون^۲ و همکاران (۲۰۰۰) در تحقیقی ۹ فاکتور بحرانی موفقیت را شناسایی کردند که برای کسب و کار و اقتصاد از فاکتورهای دیگر مهم‌ترند. برخی از این فاکتورها عبارتند از: وجود سرمایه برای شروع کسب و کار، توانایی‌های تحقیق و توسعه، وجود نیروی کار ماهر، زیرساخت‌های آموزش، زیرساخت‌های فناوری اطلاعات، وجود بازارهایی برای تداوم شرکت‌ها، محیط و فضای مربوط به کارآفرینی، شرایط کسب و کار و بهبود کیفیت زندگی برای جامعه (۲۹). حسنعلی^۳ (۲۰۰۲) مهم‌ترین فاکتورهای بحرانی موفقیت در مدیریت دانش را در عواملی مانند رهبری، فرهنگ، ساختار سازمان، زیرساخت فناوری اطلاعات و اندازه‌گیری بیان کرد و بسیاری از فعالیت‌های مدیریت دانش را مرتبط با نتایج و عامل‌های بحرانی موفقیت کسب و کار دانست (۳۰)؛ بنابراین با استفاده از نتایج شناسایی فاکتورهای بحرانی موفقیت می‌توانیم گروهی از بیانیه‌های هدف را استخراج کنیم. شناسایی فاکتورهای بحرانی موفقیت برای کارآفرینی (به‌صورت کیفی) با نظرسنجی از استادان مدیریت ورزشی تعیین شد. با شناسایی فاکتورهای بحرانی برای موفقیت کارآفرینی از دید استادان و استفاده از عوامل داخلی و خارجی، چشم‌انداز و مأموریت مطرح در راستای چشم‌انداز بیست‌ساله ایران ۱۴۰۴، اهداف بلندمدت کارآفرینی در ورزش کشور به‌دست آمد و در نهایت، نظرات جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه‌ای در مقیاس پنج‌امتیازی لیکرت

-
1. Critical Successful Factors (CSF)
 2. Mone
 3. Hasanali

رتبه‌بندی شد و در نظرسنجی از صاحب‌نظران ورزشی این اهداف بر اساس آزمون رتبه‌ای فریدمن رتبه‌بندی شد. بر اساس آزمون $\chi^2=24/737$ ، $P \leq 0/01$ بین رتبه‌بندی اهداف کارآفرینی تفاوت معنی‌داری مشاهده شد. در جدول ۶ نتایج آزمون رتبه‌ای فریدمن نشان داده شده است.

جدول ۶: آزمون فریدمن برای بررسی یکسانی اولویت‌بندی اهداف کارآفرینی

میانگین رتبه	اولویت	اهداف بلندمدت کارآفرینی ورزشی در کشور
۶/۲۲	۱	افزایش آموزش، درک فرآیند و توسعه کارآفرینی ورزشی در جامعه به‌منظور ارتقای توانایی‌های نیروی انسانی به‌ویژه فارغ‌التحصیلان تربیت بدنی
۵/۷۹	۲	توسعه نوآوری و تکنولوژی‌های نوین در صنعت ورزش کشور
۵/۷۸	۳	توسعه اقتصادی و تقویت زیرساخت‌های صنعت ورزش در کشور
۵/۷۴	۴	گسترش خصوصی سازی در ورزش کشور
۵/۶۴	۵	بهبود فضای کارآفرینی و کسب و کار ورزشی در کشور
۵/۵۶	۶	توسعه و ارتقای روحیه کارآفرینی ورزشی در جامعه
۵/۳۵	۷	سازماندهی نظام اطلاعاتی کارآفرینی ورزشی برای سرمایه‌گذاران و حامیان مالی
۵/۲۱	۸	گسترش پژوهش‌های مرتبط با کارآفرینی در ورزش و حمایت از آن‌ها
۵/۰۵	۹	ترغیب و جذب جوانان به شرکت در دوره‌های آموزشی کارآفرینی ورزشی
۴/۶۱	۱۰	افزایش اشتغال و توسعه کارآفرینی ورزشی به‌دلیل گسترش مراکز خدمات مشاوره

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، اهمیت آموزش، درک فرآیند و توسعه کارآفرینی ورزشی در جامعه در جهت ارتقای توانمندی‌های نیروی انسانی دانش‌آموخته تربیت بدنی مهم‌ترین هدف بیان شد. در نهایت، در تدوین استراتژی‌های کارآفرینی در ورزش کشور از نتایج تحلیل عوامل درونی و بیرونی استفاده و این استراتژی‌ها متناسب با اهداف پیشنهاد شد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، بررسی اهداف و استراتژی‌های کارآفرینی در ورزش کشور بر اساس تحلیل سوات بود. تدوین استراتژی بعد مهمی از برنامه‌ریزی استراتژیک است (۱۲). برنامه‌ریزی استراتژیک شامل تعریف مأموریت، موقعیت، اهداف قابل دسترسی ویژه، توسعه استراتژی‌ها و رهنمودهایی برای تنظیم سیاست‌هاست (۳۱). مهم‌ترین مرحله در فرآیند برنامه‌ریزی جامع، تعیین و تدوین اهداف آینده سازمان است (۳۲). در مجموع، تدوین استراتژی از مهم‌ترین ارکان

برنامه‌ریزی استراتژیک است. استراتژی را به اعتبار معنی کلمه می‌توان «سوق دادن، گسیل داشتن، فرستادن، بردن و پاییدن» بیان کرد (۱۲).

از مطالعات داخلی که طی برنامه‌ای راهبردی، اهداف و استراتژی‌هایی را برای اشتغال بیان کرده، برنامه راهبردی وزارت کار است. طبق این برنامه، جهت‌گیری‌های سازمانی در قالب اهداف کلان، راهبردها و برنامه‌های عملیاتی ارائه شد. مهم‌ترین قوت‌ها، ترکیب جمعیتی جوان، نیروی متخصص و سرمایه‌های انسانی؛ مهم‌ترین ضعف‌ها، وابستگی ساختار اقتصاد ملی به صادرات نفتی، اجرای سیاست خصوصی‌سازی به شیوه نامناسب، ضعف مدیریت عنوان؛ از فرصت‌ها، افزایش سطح علمی و فناوری کشور، توسعه فناوری اطلاعات و از جمله تهدیدها، بی‌ثباتی سیاسی و تحریم‌های اقتصادی گزارش شد. از اهداف راهبردی، توسعه سرمایه اجتماعی و انسانی کشور، افزایش فرصت‌های شغلی جدید، افزایش اشتغال از طریق گسترش مراکز خدمات مشاوره و توسعه کارآفرینی، ساماندهی نظام اطلاعاتی بازار کار، افزایش توانایی‌های نیروی کار، ارتقای فرصت بهره‌وری، نوآوری و کارآفرینی، بهبود فضای کسب و کار و مشارکت فعال شرکای اجتماعی دولت در تصمیم‌گیری اقتصادی بیان شد. راهبردهای برنامه استراتژیک وزارت کار و امور اجتماعی، بازشناسی و توسعه سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی کشور، توسعه اشتغال مولد، بهبود فضای کسب و کار در جهت توسعه بخش غیردولتی، توانمندسازی سرمایه انسانی و توسعه نظام آموزش‌های مهارتی مطابق با استانداردهای جهانی و متناسب با نیازهای بازار کار، ترویج فرهنگ کار و کارآفرینی و اخلاق حرفه‌ای در فرآیند آموزش و تربیت و بازنگری قوانین و مقررات حوزه کار و اشتغال بیان شد (۳۳).

تجزیه و تحلیل سوانت برای کارآفرینی در ورزش کشور نشان می‌دهد از جمله قوت‌های کارآفرینی در ورزش کشور، وجود نیروی متخصص در ورزش، وجود سازمان تربیت بدنی، سند راهبردی نظام جامع و برگزاری سمینارهای علمی ملی و بین‌المللی است. نتایج این تحقیق با برنامه راهبردی وزارت کار (۱۳۸۸) و نتایج کارلیز (۲۰۰۶) هم‌خوانی دارد. با توجه به یافته‌های تحقیق می‌توان گفت وجود نیروی انسانی متخصص نقش مهمی در کارآفرینی ایفا می‌کند و علاوه بر آن، وجود سازمان تربیت بدنی و اداره‌ها و سازمان‌های وابسته به آن به‌عنوان هدایت‌کننده و متولی ورزش کشور می‌تواند نقش مؤثری در کارآفرینی، توسعه و تشویق این رویکرد داشته باشد. موفقیت بیشتر سازمان‌ها در گرو نیروی انسانی آن سازمان است و نبود نیروی انسانی مناسب عملکرد سازمانی را ضعیف می‌کند (۳۴).

بر اساس یافته‌های تحقیق مهم‌ترین ضعف‌های کارآفرینی، ضعف در مدیریت و برنامه‌ریزی برای کارآفرینی در ورزش کشور است که با نتایج غلامی (۱۳۸۷)، برنامه راهبردی وزارت کار

(۱۳۸۸) و کارلیز (۲۰۰۶) هم‌خوانی دارد. مهم‌ترین چالش‌های مدیریتی عصر حاضر عدم استفاده از منابع و تسهیلات، مشکلات اقتصادی، محیط سیاسی، نبود مدیران شایسته، تعارض اجرایی و سیاست‌های محافظه‌کارانه است (۳۴).

از فرصت‌های کارآفرینی، افزایش سطح علمی و فناوری ورزش کشور است که می‌تواند نقش مهمی در رویکرد کارآفرینی داشته باشد. به‌علاوه، وجود نیروهای تحصیل‌کرده، برگزاری رویدادهای ورزشی و پوشش رسانه‌ای آن از مهم‌ترین فرصت‌های کارآفرینی در ورزش است که با نتایج فروغی‌پور و همکاران (۱۳۸۶)، کارلیز (۲۰۰۶) هم‌خوانی دارد. به نظر می‌رسد فرصت‌های کارآفرینی در ورزش تقریباً گسترده است. دستاوردها و فرصت‌های شغلی در خیل عظیمی از رویدادهای ورزشی وجود دارد؛ به عبارت دیگر افزایش فرآیندهای کارآفرینی در ورزش و رویدادها در حال ایجاد تنوعی از فرصت‌های شغلی جدید است (۴).

از مهم‌ترین تهدیدهای کارآفرینی، دخالت سیاسی در ورزش از سوی دولت، سهم اندک ورزش در سبد خانوار و مشکلات اقتصادی جامعه است. به نظر می‌رسد تدوین قوانین و مقررات پیچیده و پیچیدگی‌های مالیاتی، مشکل اقتصادی و به تبع آن دخالت جریان‌های سیاسی برای ورزش از مهم‌ترین تهدیدها در محیط متلاطم جامعه باشد که با نتایج کارلیز (۲۰۰۶)، عسگریان و جعفری (۱۳۸۶)، غلامی (۱۳۸۷) و برنامه‌راهبردی وزارت کار (۱۳۸۸) هم‌خوانی دارد. یکی از مهم‌ترین ضعف‌ها و تهدیدها، بی‌ثباتی در اقتصاد است. فقدان پول و توزیع سرمایه از توسعه مؤسسات ورزشی، تفریحی و فراغتی کوچک جلوگیری می‌کند (۲۴). از عوامل دیگر، عدم توسعه کارآفرینی در ورزش کشور، عدم پیش‌بینی منابع مالی کافی از محل اعتبارات فنی در جهت حمایت از بخش خصوصی، عدم اعطای وام با بهره کم با توجه به سوددهی نامناسب باشگاه‌های ورزشی و افزایش نیافتن مدت بازپرداخت تسهیلات در بخش ورزشی بیان شده است (۳۵).

با توجه به نتایج، وضعیت کارآفرینی در ورزش کشور در موقعیت مخاطره‌آمیز قرار دارد. سازمانی که دارای ضعف‌های داخلی است و با تهدیدهای بسیاری در محیط خارج روبرو می‌شود در موضعی مخاطره‌آمیز قرار خواهد گرفت (۳۶)؛ بنابراین می‌توان گفت وضعیت فعلی ورزش کشور از وضعیت ایده‌آل خود بسیار فاصله دارد.

به‌منظور تدوین اهداف بلندمدت کارآفرینی در ورزش، اهداف مشترک کارآفرینی در جهت ایجاد اشتغال و فراهم کردن تسهیلات برای کارآفرینان به‌دست آمد که با اهداف کارآفرینی وزارت کار (۱۳۸۸)، برنامه استراتژیک کارآفرینی اتحادیه اروپا (۲۰۰۴)، برنامه کارآفرینی دانمارک (۲۰۰۶) و تحقیق اسچالیک و همکاران (۲۰۰۶) مشابهت دارد. همچنین اهداف

کارآفرینی با در نظر گرفتن عوامل تشکیل‌دهنده آن با تحقیق مون و همکاران (۲۰۰۰) و حسنعلی (۲۰۰۲) مشابهت دارد. نتایج تحقیقات متعددی نشان داده است که هدف کارآفرینی استراتژیک، ایجاد ارزش، مزیت رقابتی و ثروت است که در سطح ملی به ایجاد چارچوب رسمی منجر می‌شود که ابتکار عمل کارآفرینی با رویکرد توجه به اهداف ملی را در پی دارد (۳۱).

فهم بهتر کارآفرینی و وضعیت موجود آن در ورزش، می‌تواند به ایجاد استراتژی‌هایی برای توسعه کارآفرینی و رسیدن به آینده‌ای مطلوب کمک کند؛ بنابراین طبیعت سودمند کارآفرینی براساس پتانسیل ورزش در این بخش، ضرورت بررسی موقعیت کارآفرینی در ورزش و وضعیت مطلوب آن را روشن می‌سازد؛ زیرا موفقیت بسیاری از سازمان‌ها حاصل کم کردن فاصله میان موقعیت حال حاضر و آینده است؛ در نتیجه از جمله استراتژی‌های پیشنهادی برای مدیران ورزش کشور، استراتژی‌هایی بر پایه کاهش نقاط ضعف با پرهیز از تهدیدها (استراتژی تدافعی) خواهد بود. با توجه به وضعیت کارآفرینی در ورزش کشور لزوم توجه مدیران ورزشی به راه‌کارها و کم کردن فاصله بین وضعیت موجود و مطلوب کارآفرینی ضروری است؛ بنابراین لازم است با توجه به تغییرات سریع در جامعه و ورزش و جوان بودن جمعیت، مدیران ورزش کشور اجرای برنامه استراتژیک کارآفرینی را در پیش گیرند و در بازنگری سند راهبردی نظام جامع ورزش کشور، کارآفرینی و اقتصاد را در صنعت ورزش مد نظر قرار دهند تا با کمک این برنامه از شکاف میان وضع موجود و مطلوب کاسته شود. همچنین با توجه به اهمیت کارآفرینی در ورزش و ایجاد اشتغال برای این بخش، لزوم انجام تحقیقات و مطالعات علمی و کاربردی متعدد در این زمینه ضروری است که باید در آینده در جهت استفاده از رویکردها و ابزارهای نوین در برنامه‌ریزی استراتژیک برای کارآفرینی در ورزش کشور گام‌های مؤثری برداشته شود. همچنین در پژوهش‌های آینده برای تدوین استراتژی‌ها می‌توان از مدل امتیازات متوازن^۱ استفاده کرد که چارچوبی برای تحقق استراتژی و سیستم مدیریت استراتژیک به‌وجود می‌آورد تا ابعاد دیگر کارآفرینی برای ورزش کشور روشن شود.

منابع:

1. Liao, J., Welsch, H., Pistrui, D. (2008). Entrepreneurial expansion plans: an empirical investigation of infrastructure predictors. *New England Journal of Entrepreneurship*, 1: 19-31.
2. Hit, M.A., Sirmon, D.G. (2003). Managing resources: linking unique resources, management, and wealth creation in family firms. *Entrepreneurship and Practice Journal*, 27(4): 339-358.

3. Avdretsh, D., Girlo, I., Thurik, R. (2007). Entrepreneurship: Handbook of research on entrepreneurship policy. The Presentation, UK.
4. Jones, W.B., Bill, K. (2009). Bachelor of Business: sports & events Management. James Cook University of Australia [www.jcu.edu.au/business/JCUPRD_037555.html] (25 Apr 2009).
5. Santomier, J. (2002). Sport business entrepreneurship. New England Journal of Entrepreneurship, 5: 5-6.
6. Gartton, C., Arnesolberg, H. (2007). The economics of sports broadcasting. [www.routledgeeconomics.com/books/the-economics of sports –broadcasting-isbn9780415357807]20 Aug 2009.
۷. یداللهی فارسی، جهانگیر، (۱۳۸۷). «کارآفرینی در ورزش کشور: چکیده مقالات اولین همایش ملی مدیریت ورزشی با تأکید بر سند چشم‌انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران». تهران: بامداد کتاب.
8. European Commission. (2008). Entrepreneurship in Higher Education Especially Within Non_Business Studies. Final Report of the Expert Group.
9. Ruvio, A., Rosenblatt, Z., Lazarowiz, H.R. (2010). Entrepreneurial leadership vision in nonprofit vs. for profit organizations. The Leadership Quarterly Journal, 21: 144-158.
10. ACTSPORT Strategic Plan 2006-2009. (2006). Leading The Sport Industry in the Act Sport Strategic Plan. Final Report, Leading the Sport and Recreation Industry, Canberra, Canada.
11. Katsioloudes, M.I. (2002). Global strategic planning/ cultural perspectives for profit & nonprofit organization.
۱۲. طیبی، سید جمال الدین، ملکی، محمد رضا، (۱۳۸۲). «برنامه‌ریزی استراتژیک». تهران: نشر ترمه.
13. Garner, R. (2005). SWOT Tactics: Basics of strategic planning. FBI Low Enforment Bulletin Journal, 74(11): 9-17.
۱۴. ازگلی، محمد، (۱۳۸۳). «رهبری استراتژیک چشم‌انداز». تهران: دانشگاه امام حسین(ع).
15. Pearce, J., Robinson, R. (1994). Strategic management: formulation, implementation and control. Boston Harvard Business School Press. PP: 7-22.
16. Dyson, G.R. (2004). Strategic development and SWOT analysis at the University of Warwick. European Journal of Operational Research, 152: 631-640.

۱۷. عسگریان، فریبا، جعفری، افشار، (۱۳۸۶). بررسی میزان مبادلات بین‌المللی کالاهای ورزشی ایران در سال‌های ۱۳۷۰ و ۱۳۸۰. المپیک، ۴: ۹۷-۱۰۳.
۱۸. فروغی پور، حمید، مظفری، سید امیر احمد، اشرف گنجوی، فریده، (۱۳۸۶). ارزیابی و معرفی مهم‌ترین اولویت‌های کارآفرینی در ورزش از دیدگاه دست اندرکاران ورزش. پژوهش در علوم ورزشی، ۱۶: ۵۵-۶۷.
۱۹. غلامی، ناصر، (۱۳۸۷). بررسی موانع کارآفرینی در ورزش کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
20. Knight, G.A. (2001). Entrepreneurship and strategy in the international SME. *Journal of International Management*, 7: 155-171.
21. Karnassios, N., Pazarskis, M., Mitsopoulos, K., Chiristodoulou, P. (2005). Exploring Youth Entrepreneurship in European Union: Evidence from Higher Education in Greece. [www.practic_elec.chniateicrete.gr/docs/5_01_033_kanassios.pdg]. (30 mar 2009).
22. European agenda for entrepreneurship. (2004). Commission of the European communities". [ftp://ftp.cordis.eurpa.eu/pub/era/docs/com2004.353_en.pdf] 20 Aug 2009.
23. Schalake, M.R., Narjes, C., Faorchild, P. (2006). New Youth Entrepreneurship Curriculum on the Horizon. University of Nebraska Lincoln. Department of Agricultural Economy.
24. Karlis, G. (2006). The future of leisure, recreation and sport in Canada: a SWOT for small sized enterprises. *The Sport Journal*, 9(2): 60-69.
25. Luke, B., Verreynne, M.L. (2006). Exploring strategic entrepreneurship in the public sector. *Qualitative Research in Accounting & Management Journal*, 3(1): 4-6.
26. Sailaja, V. (2009). Theoretical framework of strategic entrepreneurship. [www.indianamba.com/faculty_column/fc536.htm](30 Mar 2009).
۲۷. محمدسیروس، کاوه، دهان‌زاده، بهروز، صبورطینت، امیرحسین، (۱۳۸۵). تبیین متدولوژی بومی طراحی نقشه اهداف و استراتژی. اولین کنفرانس مدیریت استراتژیک، تهران.
28. Critical success factors, CSF_analysis, formulation and construction. (2010). [http://rapidbi.com/created/critical_successful_factors.html]. (14 Mar 2010).

29. Mone, M., Torinus, Jr. J.B., Blanchard, B., Sheehy, T., Shepley, J.J. (2000). Critical success factor for knowledge Based industrial cluster in Wisconsin. Wisconsin Economic Summit.
30. Hasanali, F. (2002). Critical success factor of knowledge management. [www.infotoday.com]. (4 Mar 2010).
31. Kuratko, D.F., Audrestsch, D.B. (2009). Strategic entrepreneurship: exploring different perspectives of an emerging concept. The Business Journals: [www.entrepreneur.com/tradejournals/article/192851028.html]. (28 mar 2009).
۳۲. الوانی، مهدی، (۱۳۸۸). «مدیریت عمومی». چاپ سی و ششم. تهران: نشر نی.
۳۳. خبرگزاری دانشجویان ایران. (۱۳۸۸). [www.isna.ir/ISNA/NewsView.asp? ID=News-1384350] (۱ شهریور ۱۳۸۸)
34. Tesone, D.V., Platt. A., Alexalkis, G. (2004). The Human capital factor: strategies for dealing with performance challenges in business and sport management. The Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 9 (3): 22-33
۳۵. ساور، عبدالرضا، (۱۳۸۸). گزارش عملکرد دفتر کارآفرینی و اشتغال سازمان تربیت بدنی در دو بخش عملکرد ستاد اجرایی ماده ۸۸ و کارآفرینی طی چهار سال گذشته. دفتر کارآفرینی و اشتغال سازمان تربیت بدنی، تهران.
۳۶. دیوید، فرد. آر. (۱۳۸۳). «مدیریت استراتژیک». ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.

بررسی رابطه بین نوآوری و کارآفرینی در فدراسیون‌های موفق

محمود گودرزی^۱، ابوالفضل فراهانی^۲، محمد حسن طباطبایی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۵/۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۱۲/۲۵

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین نوآوری و کارآفرینی در فدراسیون‌های موفق است. در این پژوهش که از نوع مطالعات توصیفی - پیمایشی است، پنج فدراسیون موفق که هر سال از طرف سازمان تربیت بدنی انتخاب می‌شوند، بررسی شده‌اند. جامعه آماری پژوهش ۴۰ نفر است که اعضای هیئت رئیسه (۵ نفر) و ۳ نفر کارشناس از هر فدراسیون (جمعاً ۸ نفر از هر فدراسیون) را در بر می‌گیرد. در این پژوهش رابطه بین نوآوری و کارآفرینی در فدراسیون‌های موفق بررسی شد و نتایج پژوهش نشان داد بین نوآوری و کارآفرینی در مدیران و کارشناسان فدراسیون‌های موفق رابطه مثبت و معنی‌داری وجود ندارد. این فدراسیون‌های موفق عبارتند از: فدراسیون کبده، فدراسیون جانبازان و معلولین، فدراسیون بدن‌سازی و پرورش اندام، فدراسیون دو و میدانی و فدراسیون دوچرخه‌سواری.

کلیدواژه‌های فارسی: نوآوری، کارآفرینی، فدراسیون.

مقدمه

تحولات و دگرگونی نظام‌های اجتماعی، اقتصادی عصر حاضر در پیشرفت و تغییرات به‌وجود آمده در علم و فناوری ریشه دارد. بدون تردید، سازمان‌های عصر حاضر با تحولات گسترده بین‌المللی روبرو هستند و از این رو، تشخیص و تداوم حیات و بقای سازمان‌ها نیازمند یافتن راه حل‌ها و روش‌های جدید مقابله با مشکلات است که به نوآوری و کارآفرینی و روش‌های جدید بستگی دارد (۱).

۱. استاد دانشگاه تهران
Email: m_goodarz@yahoo.com

۲. استاد دانشگاه پیام نور تهران
Email: afarahani@pnu.ac.ir

۳. دانشجوی دکتری دانشگاه پیام نور تهران (نویسنده مسئول)
Email: tabatabaie_mh@yahoo.com

امروزه، مفهوم تغییر تفاوتی شگفت‌انگیز با گذشته دارد، به طوری که دیگر روش‌های ثابت و سنتی مدیریتی پاسخ‌گوی نیازهای جدید نیستند و به قول داگلاس نورث^۱ برندهٔ جایزهٔ سال ۱۹۹۳ برای تکامل ساختاری نهادهای اجتماعی باید از خلاقیت و نوآوری حمایت کرد (۲).

نوآوری فرآیند دریافت فکر خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات یا شیوه‌ای نو برای انجام دادن کارهاست (۳). نوآوری محصول خلاقیت است و به عمل آوردن فکر بدیع «نوآوری» می‌گویند (۴). آنچه باید مورد توجه قرار گیرد، تمایز بین نوآوری و استفاده از نوآوری (یادگیری) است. اگر محتوای دانش مورد نیاز برای تحقق نوآوری مدنظر قرار گیرد، در دستیابی به این دانش دو حالت ممکن است اتفاق بیفتد:

نخست خلق دانش جدید؛ یعنی دانش مورد نیاز برای این نوآوری توسط سازمانی که نوآوری را انجام می‌دهد خلق شود و دیگری جذب دانش از خارج است. در حالت دوم یعنی جذب دانش از محیط بیرونی، سازمان عملاً با نوآوری روبرو نیست بلکه با عملی به نام «یادگیری» روبرو می‌شود و در کشورهای پیرامونی معمولاً حالت دوم اتفاق می‌افتد (۵).

نکتهٔ مهم این است که هر چند افراد نوآور ویژگی‌هایی ذاتی و بنیانی دارند، ولی حمایت از افراد نوآور در سازمان و مدیریت مشارکتی باعث افزایش فعالیت‌های آن‌ها و شکوفایی استعدادهايشان می‌شود (۶). حمایت جمعی کارکنان سازمان از افراد نوآور و نوآوری و پذیرفتن فرآیند نوآوری از طرف آنان موفقیت و پیشرفت سازمان را به همراه دارد (۷).

نوآوری نوعی تغییر ایجاد می‌کند، اما هر تغییری را نمی‌توان نوآوری نامید. نوآوری تغییری بدیع و تازه است که بر اساس اندیشه‌ای نو به وجود می‌آید که سابقهٔ قبلی نداشته است؛ از این رو اگر چه نوآوری تغییر است، هر تغییری نوآوری نیست (۸).

بروز نوآوری در محیط کاری زمانی میسر می‌شود که اهداف فردی و سازمانی به یکدیگر نزدیک شوند (۹). در بررسی سازمان نوآور این سؤال اساسی مطرح می‌شود که طراحی کدام سازمان‌ها برای تشویق نوآوری بهترین است. برای حمایت از نوآوری ویژگی‌ها و عوامل سازمانی متعددی باید در طراحی سازمانی در نظر گرفته شوند. مهم‌ترین این عوامل عبارتند از:

- ساختار سازمان؛
- محیط غیررسمی؛
- انگیزهٔ سازمان؛
- وجود سرمایه کافی.

سازمان موفق مجموعه‌ای است مرکب از انسان‌هایی با فکر و اندیشه و اهداف مشترک که با کار

گروهی و تجارب و دانش خود سازمان را به پیش می‌برند. حضور کارآفرینان به‌عنوان استراتژی‌ای نوین در سازمان‌ها برای دستیابی به نوآوری و استفاده از فرصت‌ها برای موفقیت و رشد و بقای سازمان اهمیت زیادی دارد و کارآفرینان نقش و جایگاه ویژه‌ای در روند رشد جامعه دارند (۱۰).

«کارآفرین» ترجمه واژه Entrepreneurship است که خود از واژه فرانسوی Entreprenure به معنی عهده‌دار شدن کاری گرفته شده است. کارآفرین کسی است که سازماندهی، مدیریت و پذیرفتن خطرات حضور در فعالیت تجاری را می‌پذیرد (۱۱). در تعریفی دیگر از کارآفرینی آمده است: «کارآفرینی فرآیند بلندمدت آموزشی و پژوهشی است که مستلزم برنامه‌ریزی در نظام آموزشی و پژوهشی است و اجرای برنامه‌های آن از خانواده و مدرسه تا دانشگاه و سازمان گسترده شده است و باعث می‌شود افراد با استفاده از تخصص و قدرت ابتکار و خلاقیت و خطرپذیری و نیز امکانات و فرصت‌ها و توانمندی‌ها اشتغال مولد و درآمدزا ایجاد کنند» (۱۲). در مقاله‌ای دیگر کارآفرینی چنین تعریف شده است: «کارآفرینی فرآیندی است که در محیط‌ها و مجموعه‌های مختلفی اتفاق می‌افتد و از طریق نوآوری‌های افرادی که به فرصت‌های اقتصادی واکنشی نشان می‌دهند، نظام اقتصادی را تغییر می‌دهد و برای فرد در جامعه ارزش ایجاد می‌کند» (۱۳).

اگر فدراسیون‌ها خواهان رنسانس باشند، باید از خزانه‌های قلب کارکنان خود آغاز کنند و نمی‌توانند منتظر بمانند تا اجتماع تغییر کند و سازمان را دگرگون نماید. در طبقه‌بندی‌ای کلی از کارآفرینان، آنان را به دو دسته اهل نوآوری و اهل تقلید تقسیم کرده‌اند. کارآفرینان اهل نوآوری به دنبال ایجاد تحولات نو و تغییرات جدید هستند و کارآفرینان اهل تقلید بیشتر دنباله‌رو گروه اول‌اند (۱۴).

پیتر دراگر^۱ عقیده دارد که اساسی‌ترین کارآفرینی، کارآفرینی توأم با نوآوری است. نوآوری می‌تواند به‌عنوان رشته‌ای علمی در فرصت‌های نوآوری تجربه شود (۱۵).

مدیرانی که بتوانند فضایی خلاق و نوآور در سازمان آماده کنند، مدیران کارآفرین هستند؛ زیرا خلاقیت و نوآوری از اصول اساسی و عوامل مهم بقای سازمان است و مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی محسوب می‌شود.

ویژگی‌های افراد نوآور و کارآفرین عبارتند از:

الف) ویژگی‌های افراد نوآور:

- احساس شایستگی؛
- احساس تأثیر؛

- احساس استقلال؛
- احساس اعتماد؛
- احساس معنی‌دار بودن (۱۶).
- (ب) ویژگی‌های افراد کارآفرین:
 - اعتماد به نفس؛
 - خطرپذیری؛
 - انگیزه پیشرفت؛
 - انعطاف‌پذیری؛
 - مسئولیت‌پذیری (۱۷).

ذکر این نکته ضروری است که کارآفرینی از سه رویکرد و دیدگاه بررسی می‌شود که هر کدام ویژگی‌های خاص خود را دارند: رویکرد اقتصادی، رویکرد ویژگی‌های شخصی، رویکرد رفتاری (۱۸). در مورد پیشینه‌های روان‌شناختی کارآفرینی تحقیقات زیادی انجام شده است و موضوع کارآفرینی همیشه با نوآوری و خلاقیت عجین بوده است. در این پژوهش برخی ویژگی‌های روان‌شناختی مدیران و کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی را در خصوص کارآفرینی و نوآوری بررسی می‌کنیم؛ به عبارت دیگر پژوهش حاضر درصدد پاسخ‌گویی به این پرسش است که آیا مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و صفات شخصیتی وجود دارند که بتوان آن‌ها را به شخصیتی کارآفرین و نوآور نسبت داد.

پژوهش ماینر^۱، اشمیت^۲ و براکر^۳ (۱۹۸۹) نشان داد انگیزه پیشرفت مدیران رابطه قابل ملاحظه‌ای با شاخص‌های رشد سالانه شرکت‌ها دارد. همچنین بین انگیزه پیشرفت کارآفرینان و غیرکارآفرینان تفاوتی معنی‌دار وجود داشت (۲۰).

آلن اسکات^۴ (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان «کارآفرینی و نوآوری و توسعه صنعتی» به این نتیجه رسید که در صورت وجود عواملی چون ساختار مناسب، منابع کافی و مدیریت مشارکتی بین کارآفرینی و نوآوری ارتباطی معنی‌دار وجود دارد و در شرکت‌های کوچک، تأثیر مدیران کارآفرین و نوآور تأثیر بیشتر از شرکت‌های بزرگ است.

روزن بوش^۵ (۲۰۱۰) در مقاله‌ای تحت عنوان «فراتحلیلی از ارتباط بین نوآوری و کارآفرینی و

-
1. Miner
 2. Schmith
 3. Bracker
 4. Allen Scott
 5. Rosen Busch

عملکرد در سازمان‌های کوچک و متوسط» به این نتیجه رسید که بین نوآوری و کارآفرینی و عملکرد ارتباطی معنی‌دار وجود دارد (۲۱).

اسماعیل قادری (۱۳۸۷) در مقاله‌ای تحت عنوان «بررسی رابطه بین مهارت‌های کارآفرینانه مدیران و اثربخشی سازمانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط استان قم» به این نتیجه رسید که بین مهارت‌های کارآفرینانه مدیران و اثربخشی سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. در این مقاله سه دسته مهارت‌های کارآفرینانه معرفی شده است که عبارتند از: مهارت‌های شخصی مانند نوآوری و خطرپذیری، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های فرآیندی مانند برنامه‌ریزی و سازماندهی.

شایان ذکر است که در مورد بررسی رابطه بین نوآوری و کارآفرینی در مدیران و کارشناسان فدراسیون‌های موفق ورزشی پژوهشی مشاهده نشد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری آن شامل اعضای هیئت رئیسه (۵ نفر) و کارشناسان (۳ نفر) فدراسیون‌ها هستند که در مجموع ۴۰ نفر بودند. آزمودنی‌ها به پرسشنامه‌های اسپریتزر^۱ و صمدآقایی پاسخ دادند. این پرسشنامه‌ها در مجموع شامل ۵۱ سؤال بودند. پرسشنامه نوآوری مؤلفه‌های احساس شایستگی، احساس تأثیر، احساس استقلال، احساس اعتماد و احساس معنی‌دار بودن را ارزیابی می‌کرد و پرسشنامه کارآفرینی متغیرهای اعتماد به نفس، خطرپذیری، انگیزه پیشرفت، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری را اندازه می‌گرفت. ۲۰ نفر از متخصصان علم مدیریت این پرسشنامه‌ها را اعتباریابی کردند و پایایی آن‌ها نیز در مطالعه‌ای مقدماتی ۰/۹۲ تعیین شد (ضریب آلفای کرونباخ). داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی (فراوانی نسبی، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (رگرسیون و (F) Anova) به کمک نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

در علم آمار میانگین از شاخص‌های پیشرفت است و انحراف معیار و واریانس از شاخص‌های تغییرات پیشرفت محسوب می‌شوند؛ بنابراین در جدولی که در پی می‌آید می‌توان متغیرهای نوآوری و کارآفرینی را از لحاظ میانگین، انحراف معیار و واریانس مقایسه کرد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و واریانس متغیرهای نوآوری و کارآفرینی در فدراسیون‌های موفق

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس
پیش‌بینی کننده) نوآوری	شایستگی	۴/۳	۰/۲۶
	تأثیر	۳/۷	۰/۳۷
	استقلال	۴/۲	۰/۱۵
	اعتماد	۳/۲	۰/۶۱
	معنی‌داری	۴/۲	۰/۳۲
جمع	۲۱/۳	۲/۷	۶۰/۴
پیش‌بینی شونده) کارآفرینی	اعتماد به نفس	۱/۳	۰/۰۷
	خطرپذیری	۱/۴۹	۰/۰۵
	پیشرفت	۱/۱۸	۰/۲۷
	انعطاف‌پذیری	۱/۴۴	۰/۵۳
	مسئولیت‌پذیری	۱/۰۹	۰/۳۸
جمع	۴۱/۱	۴/۹	۲۴/۱

در این پژوهش برای تعیین رابطه معنی‌دار میان عناصر نوآوری و کارآفرینی از رگرسیون چندمتغیره و Anova (F) استفاده شد و نتایج زیر به‌دست آمد.

جدول ۲. ارتباط بین خلاقیت و نوآوری با کارآفرینی

منابع تغییر	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذور واریانس	F	سطح معنی‌داری
بین گروه‌ها	۸۲/۷۵	۲	۴۱/۳۷	۲/۹۱	۰/۶۲
درون گروهی	۸۳۶/۱۶	۵۹	۱۴/۱۷		
مجموع	۹۱۸/۹۱	۶۱			

از آنجا که F به‌دست‌آمده - که حاصل تقسیم میانگین مجذور بین گروه‌ها (MSB) بر میانگین مجذور درون گروه‌ها (MSW)، (F= ۲/۹۱) است - از F جدول با درجه آزادی ۲ و ۵۹ (F= ۳/۱۵) جدول) کوچک‌تر است، می‌توان گفت بین نوآوری و کارآفرینی با ۹۵٪ اطمینان ارتباط معنی‌دار وجود ندارد.

جدول ۳. بررسی رابطه بین نوآوری و کارآفرینی

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	رابطه معنی‌دار
نوآوری با کارآفرینی	۰/۳۰۸	۰/۰۷	نیست

چون سطح معنی‌داری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است؛ بین نوآوری با کارآفرینی ارتباط معنی‌داری وجود ندارد (p>۰/۰۵)

جدول ۴. بررسی رابطه بین نوآوری و کارآفرینی

متغیر	ضریب B	سطح معنی داری	ضریب ثابت
ثابت	۵۴/۶۴	۰/۰۰۱	-
نوآوری	۰/۱۲۶	۰/۰۸۱	-۰/۲۳۴

چون سطح معنی داری نوآوری (p=۰/۰۸) بزرگ تر از ۰/۰۵ است؛ بین نوآوری و کارآفرینی ارتباط معنی دار وجود ندارد (p>۰/۰۵).

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی برخی ویژگی‌های روان‌شناختی نوآوری و کارآفرینی است. نتایج این پژوهش نشان داد بین متغیرهای نوآوری و کارآفرینی ارتباط معنی داری وجود ندارد؛ بدین ترتیب فرضیه پژوهش تأیید نشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت با وجود عجین بودن نوآوری و کارآفرینی، تفاوت‌هایی هم بین آن‌ها وجود دارد؛ به عبارت دیگر، فرد نوآور با فرد کارآفرین تفاوت دارد. فرد نوآور این توانایی را دارد که قابلیت استفاده و صرفه اقتصادی محصول یا خدمتی جدید را بررسی و آن را به بازار معرفی کند، ولی فرد کارآفرین باید از طریق ایجاد کسب و کار یا بسیج منابع که همراه با مخاطره مالی و اجتماعی است، محصول یا خدمت جدید را به بازار ارائه کند. بدین ترتیب می‌توان گفت هر کارآفرینی باید لزوماً نوآور باشد، اما هر فرد نوآور لزوماً کارآفرین نیست و نوآوری بخشی از کارآفرینی است.

نگاهی به نظریات و تحقیقات مختلف در زمینه نوآوری و کارآفرینی و ارتباط آن‌ها با یکدیگر نشان می‌دهد این متغیرها تحت تأثیر عوامل گوناگونی قرار دارند و با توجه به زیربنای پژوهش چنین استنباط می‌شود که به دلیل پیامدهای مثبت نوآوری و کارآفرینی و پیامدهای منفی بی‌توجهی به آن‌ها، لازم است برنامه‌ریزان و متولیان سازمان تربیت بدنی در اندیشه ارتقای کارآفرینی، نوآوری و خلاقیت در زیر مجموعه‌های خود باشند.

با در نظر گرفتن یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت با وجود اهمیت و ضرورت کارآفرینی فردی و سازمانی، شیوه‌های مدیریت کارآفرینانه در فدراسیون‌ها پذیرفته نشده است و مدیران و کارشناسان فدراسیون‌ها تلاش می‌کنند فقط در چارچوب آیین‌نامه‌ها و دستورات مافوق عمل نمایند که این خود در تضاد کامل با سبک مدیریتی کارآفرینانه است.

در مورد تأثیر عوامل دیگر بر نوآوری و خلاقیت، حیدری زاده (۱۳۸۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که ساختار مناسب و منابع انسانی با کفایت و فرهنگ مشارکتی باعث پرورش

خلاقیت و نوآوری در افراد و سازمان می‌شود. کارلیسه^۱ (۲۰۰۵) هم طی تحقیقی در زمینه نوآوری در سازمان‌ها به این نتیجه رسید که هر چه سازمان‌ها پیچیده‌تر و رسمی‌تر باشند، به همان اندازه پرورش نوآوری و کارآفرینی با مشکل بیشتری روبرو می‌شود. روزن بوش^۲ (۲۰۱۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیده است که بین متغیرهای نوآوری و کارآفرینی، در صورت وجود عواملی چون مدیریت مشارکتی و فرهنگ حمایتی، ارتباطی معنی‌دار وجود دارد. فراهانی و گودرزی (۱۳۸۸) در مورد نقش دولت در ایجاد نوآوری و کارآفرینی به این نتیجه رسیدند که دولت مؤثرترین عامل در گسترش و پرورش نوآوری و کارآفرینی است. صارمی (۱۳۸۸) هم در پژوهش خود به این نتیجه رسید که ویژگی شخصیتی، شبکه‌های اجتماعی و دانش اولیه بر بروز کارآفرینی تأثیر می‌گذارند.

نتایج فوق و نیز نتایج پژوهش‌های جهانگیری (۱۳۸۸)، قادری (۱۳۸۷)، فرید (۱۳۸۷)، دراگر (۱۹۸۳) و هینونین (۲۰۰۵)^۳ با یافته‌های این پژوهش هم‌خوانی دارد؛ زیرا این پژوهش‌ها به عوامل میثر بر بروز و شکوفایی نوآوری و کارآفرینی توجه کرده‌اند و مهم‌ترین این عوامل عبارتند از: ساختار مناسب، فرهنگ مشارکتی و منابع کافی.

ریسال، کارلند و مک‌کلند^۴ در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیده‌اند که ویژگی‌های کارآفرینان و نوآوران مجموعه‌ای از عوامل شخصیتی است؛ بنابراین یافته‌های این پژوهش با یافته‌های آنان هم‌خوانی ندارد.

هر چند می‌توان نتایج پژوهش حاضر را با برخی تحقیقات مقایسه کرد، اما با توجه به اینکه تحقیقات و آموزش در زمینه خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی در ورزش سابقه چندانی ندارد و در واقع به دلیل تازگی موضوع در مطالعات تجربی به فعالیت‌های مطالعاتی اندکی محدود شده است، مقایسه مستقیم نتایج این پژوهش باید با کمال احتیاط انجام شود، اما در مجموع پیشینه خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی نشان می‌دهد عوامل متعددی می‌تواند در درون و بیرون فدراسیون‌ها باعث ارتقا یا مانع رشد خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی شود. عوامل درون‌سازمانی که مدیریت بر آن‌ها کنترل دارد و به رفتار کارآفرینانه کمک می‌کنند، عبارتند از: حمایت مدیریت، آزادی عمل، استقلال کاری، پاداش-تقویت، ساختار سازمانی، فرهنگ سازمانی، نظام کنترل و نظارت، وضعیت انگیزش، ویژگی‌های مدیران، نظام ارتباطات، نظام پرداخت حقوق و دستمزد، سطح آموزش کارکنان و منابع کافی. مهم‌ترین عوامل برون‌سازمانی عبارتند از: قوانین

-
1. Karlisle
 2. Rosenbusch
 3. Drucker & Hinonin
 4. Rissal, Karland & McKelland

و مقررات، دخالت یا عدم دخالت دولت، وضعیت رقبا و غیره. نبود تفاوت معنی‌دار بین متغیرهای نوآوری و کارآفرینی شاید به این دلیل هم باشد که فقط دیدگاه و رویکرد حاکم بر این پژوهش که روان‌شناختی است، بررسی شده است؛ زیرا این دیدگاه کارآفرینی و نوآوری را امری ذاتی می‌پندارد، در حالی که پیتز دراکر عقیده دارد کارآفرینی نوعی رفتار و اکتسابی است و مانند هر رفتار دیگر انسانی از طریق آموزش قابل انتقال است، حتی ویژگی‌های شخصیتی مانند توفیق طلبی، خلاقیت و ... را نیز می‌توان آموزش داد. دلیل دیگر احتمالاً این است که نوآوری و کارآفرینی در بعضی از ویژگی‌ها مشترک‌اند، ولی کارآفرینی و کارآفرین ویژگی‌های دیگری نیز دارند. در پایان باید گفت که فدراسیون‌ها نمی‌توانند فقط به آموزش و کسب مدال بیندیشند، بلکه باید وارد محیط‌های کارآفرینی شوند و نوآوری کنند. بر این اساس، آموزش کارآفرینی به منابع انسانی فدراسیون‌ها و ایجاد محیط‌های یادگیری و مدیریت مشارکتی و قرار دادن منابع کافی در اختیار افراد خود ضرورتی برای فدراسیون‌هاست.

منابع:

1. Scott, A. J. (2006). Entrepreneurship, innovation and industrial development. *Small Business Economics*, 26: 1-24 .
۲. آقای نیستانی، تیمور، (۱۳۷۷). «خلاقیت و نوآوری در انسان‌ها و سازمان‌ها». چاپ اول. تهران: نشر ترمه.
۳. درون پرور، داوود، (۱۳۸۵). «مبانی سازمان و مدیریت». چاپ اول. تهران: نشر استادی.
4. Athanasoula, A., Makri, E., Kounenou, K., (2010). School leadership innovations and creativity: The case of communication between school and parents. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2: 2207-2211.
۵. طالبی، کامبیز، (۱۳۸۵). «رقابت از طریق نوآوری». چاپ اول. انتشارات دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران.
6. Hulsheger, U. R., Anderson, N., Salgado, J. F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: A comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied Psychology*, 94: 1128-1145.
7. Choi, J. N. (2009). Innovation implementation in public sectors. *Journal of applied psychology*, 94: 245-253.

۸. الوانی، مهدی، (۱۳۸۷). «مدیریت عمومی» چاپ بیست و نهم. تهران: نشر نی.
9. Jong, J., Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19: 23-36.
۱۰. قادری، اسماعیل، (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین مهارت‌های کارآفرینانه مدیران و اثربخشی سازمانی در کسب و کارهای کوچک و متوسط (SEMs) استان قم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران (پرديس قم).
۱۱. جوادیان، نصرالله، شجاع، رضا، (۱۳۸۷). بررسی نگرش دانشجویان تربیت بدنی به موانع کارآفرینی و مشکلات راه‌اندازی کسب و کار بعد از فراغت از تحصیل. فصلنامه مدیریت ورزشی نشریه پژوهش در علوم ورزشی، ۲۲: ۸۱-۹۵
۱۲. طالب پور، مهدی، معرفتی، اکبر، غلامیان، جواد، (۱۳۸۷). ارائه مدل رگرسیونی جو سازمانی و کارآفرینی سازمانی دانشکده تربیت بدنی ایران. پژوهش در علوم ورزشی، ۲۲: ۹۷-۱۱۶.
۱۳. فرید، داریوش، (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین خلاقیت و کارآفرینی در بین مردان و زنان ورزشکار و غیرورزشکار (مطالعه موردی دانشگاه یزد). حرکت: مدیریت ورزشی، ۲: ۹۷-۱۱۶.
۱۴. احمدپور داریانی، محمود، (۱۳۷۹). «کارآفرینی نظریات، تعاریف و الگوها». تهران: نشر پردیس.
15. Rue, L. (2004). *Management: Skills and Application*, Mcgraw hill.
۱۶. حمیدی، مهرزاد، سجادی، سیدنصرالله، زارع، قاسم، (۱۳۸۶). رابطه بین عوامل روان‌شناختی توانمندسازی کارشناسان و کارآفرینی سازمانی در سازمان تربیت بدنی کشور. علوم حرکتی و ورزش، ۹: ۷۱-۸۱
۱۷. کردنائیج، اسدالله، (۱۳۸۶). «ابزار سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان ایرانی» تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
۱۸. فراهانی، ابوالفضل، (۱۳۸۸). «مدیریت سازمان‌های ورزشی». تهران: انتشارات اندیشه‌های حقوقی تهران.
۱۹. شکر شکن، حسین، برومند، مسعود، نجاریان، بهمن، (۱۳۸۲). بررسی رابطه ساده و چندگانه خلاقیت و انگیزه پیشرفت و عزت نفس با کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران، دوره سوم سال نهم شماره ۳: ۵.
20. Rosenbusch, N., Brinckmann, J., Bausch, A. (2010). Is innovation always beneficial? A meta analysis of the relationship between innovation and performance in SMEs. *Journal of Business Venturing*, 1-17.

بررسی و انتخاب آمیخته ترویج مناسب لیگ برتر فوتبال کشور با استفاده از روش AHP

نرگس اسماعیلی^۱، محمد خبیری^۲، محمد رضا مهرگان^۳، سردار محمدی^۴،
صفورا جورابچی^۵

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۵/۱۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۱/۱۵

چکیده

هدف این پژوهش بررسی و انتخاب آمیخته ترویج مناسب برای لیگ برتر فوتبال کشور است. به این منظور، با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته نظرات ۱۳ نفر از متخصصان بازاریابی ورزشی کشور در مورد آمیخته ترویج مناسب لیگ برتر فوتبال کشور جمع آوری شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان تأیید شد و پایایی آن با توجه به نرخ ناسازگاری پرسشنامه‌ها که کمتر از ۰/۱ بود، قابل تأیید است. برای تحلیل داده‌ها از روش AHP (تحلیل سلسله مراتبی) و نرم‌افزار (Expert Choic11) استفاده شد. یافته‌ها نشان دادند در سطح دوم سلسله مراتب، تبلیغات (۰/۶۲۵) از روابط عمومی (۰/۵۳۷) برتر بود. در سطح سوم، در میان ابزارهای تبلیغات و روابط عمومی، تبلیغات تلویزیونی (۰/۵۲۲) و روابط عمومی از طریق رسانه (۰/۶۵۷) در اولویت اول قرار گرفت. تبلیغات تلویزیونی (۰/۳۵۳) و روابط عمومی از طریق رسانه (۰/۲۱۲) به ترتیب، اولویت نهایی قرار گرفتند. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت برای پیشبرد بازاریابی لیگ برتر فوتبال، تبلیغات مهم‌ترین شاخص و تبلیغات تلویزیونی مؤثرترین گزینه در میان سایر گزینه‌های آمیخته ترویج شناخته شد.

کلیدواژه‌های فارسی: آمیخته ترویج، روش تحلیل سلسله مراتبی، بازاریابی ورزشی، لیگ برتر فوتبال.

۱ و ۵. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی (۱. نویسنده مسئول) Email: narges.esmaeily@gmail.com

Email: mkhabiri@ut.ac.ir

۲. دانشیار دانشگاه تهران

۳. استادیار دانشگاه تهران

Email: sardarmohammadii@gmail.com

۴. استادیار دانشگاه کردستان

مقدمه

بازاریابی مدرن مفهومی گسترده‌تر از تولید محصولات خوب، قیمت‌گذاری مناسب و تسهیل دسترسی به آن است. تولیدکنندگان علاوه بر این‌ها به ارتباط با مشتریان خود نیز نیاز دارند (۱). تولیدکننده کالا یا خدمت باید ابزارهای ارتباطی در دسترس را آگاهانه و با دقت، به نحوی با یکدیگر ترکیب کند که بتواند به ترکیب موزونی از عناصر ترویجی دست یابد، ترکیبی که بتواند به‌منظور نیل به اهداف ارتباطی و بازاریابی، هر چه بیشتر مؤثر واقع شود (۲).

برنامه ارتباطات بازاریابی هر سازمان «آمیخته ترویج»^۱ نامیده می‌شود که شامل ترکیبی از تبلیغات، روابط عمومی، پیشبرد فروش و فروش شخصی است و سازمان‌ها از آن برای پیگیری اهداف بازاریابی خود استفاده می‌کنند (۲). امروزه، همانند دیگر حوزه‌های اقتصادی، برقراری ارتباط مؤثر با گروه‌های هدف، به‌عنوان امری اجتناب‌ناپذیر در تحقق اهداف بازاریابی، از جمله دغدغه‌های اصلی مدیران هر سازمان ورزشی نیز است. در واقع یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین عناصری که موجب پیوند رویدادهای ورزشی با سودآوری صنعت ورزش می‌شود، ترویج و تبلیغ است (۳). در برخی کشورها، بزرگ‌ترین بخش هزینه‌های بازاریابی به برنامه‌های ترویج اختصاص دارد. حتی در پاره‌ای شرکت‌ها، هزینه کل ترویج از هزینه کل تولید بیشتر است (۱)؛ بنابراین تعیین و انتخاب مؤثرترین ترکیب آمیخته ترویج را می‌توان از اهم وظایف مدیران بازاریابی برشمرد. دستیابی به توسعه کمی و کیفی که از اهداف بلندمدت هر رشته ورزشی است، مستلزم برخورداری از توانایی رقابت با دیگر فعالان بازار ورزش است (۳). از این منظر، یکی از عوامل مؤثر در کسب موفقیت، به‌کارگیری دستاوردهای بازاریابی ورزشی، به‌ویژه استفاده از آمیخته مناسب ترویج است.

از آنجا که صنعت فوتبال از صنایع سودآور و با ارزش افزوده زیاد به شمار می‌رود، روشن است که با برنامه‌ریزی مناسب برای ترویج این رشته می‌توان شاهد شکوفایی آن در سطح ملی و بین‌المللی (۴)، جذب سرمایه‌های عظیم (۴-۶)، افزایش تعداد افراد شرکت‌کننده در فعالیت‌های مرتبط با این رشته (۹)، افزایش حامیان مالی (۴)، کاهش وابستگی مالی باشگاه‌ها به اعتبارات مالی متمرکز دولتی (۴، ۵، ۷)، افزایش احداث اماکن ورزشی و در نهایت، سودآوری هر چه بیشتر این رشته بود (۴).

صمدی (۱۳۸۷) در پژوهشی اذعان داشت آنچه امروزه در ترویج محصولات مختلف اهمیت یافته است استفاده از آمیخته ترویجی منسجم است؛ یعنی استفاده از روش‌های ترویجی

مختلف برای ارسال پیامی درباره شرکت و از میان ۱۶ ابزار ترویجی مناسب برای محصولات لبنی، تبلیغات تلویزیونی را مؤثرترین روش ذکر می‌کند (۸).

قیامی راد و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی عوامل مورد مطالعه در بازاریابی را شناسایی و کاربرد آن‌ها را در توسعه ورزش‌های همگانی و قهرمانی، به‌عنوان راه‌کارهای بازاریابی ورزشی در قالب چهار عامل تبلیغات، حامیان مالی، رسانه‌های گروهی و توریسم ورزشی بررسی کرده‌اند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد بین نوع تبلیغات، میزان حمایت مالی و حمایت رسانه‌های گروهی با میزان توسعه و ترویج رشته‌های ورزشی در بُعد قهرمانی و همگانی در ایران رابطه معنی‌داری وجود دارد (۹).

قیامی راد (۲۰۰۶) در تحقیقی بین‌المللی که با همکاری فدراسیون کاراته جمهوری اسلامی ایران و فدراسیون کاراته ژاپن انجام شد، به مقایسه تطبیقی شیوه‌های بازاریابی رشته کاراته در ایران و ژاپن پرداخته است. یافته‌های وی بر لزوم ایجاد واحد بازاریابی در فدراسیون کاراته ایران را تأکید کرده و عملکرد چنین واحدی را با کارکردهایی همچون استفاده از تبلیغات، یافتن حامیان مالی و سرمایه‌گذاران بخش خصوصی، گسترش توریسم ورزشی و جلب بیشتر رسانه‌های گروهی در توسعه و ترویج کاراته مهم ارزیابی کرده است (۱۰).

اتقیا (۱۳۸۱) در تحقیقی که راجع به شیوه‌های مؤثر بازاریابی در ورزش انجام داده است، ضمن معرفی بازاریابی و ویژگی‌های بازاریابان موفق، به تأثیر عامل تبلیغات و حامیان مالی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل بازاریابی در ورزش پرداخته است (۱۱).

هره‌را^۱ (۲۰۰۲) در تحقیقی بیان کرد که فعالیت‌های ترویج نقشی اساسی در بازار هدف دارد و باید به نحوی طراحی شود که هم هدف‌های ارتباطی سازمان را برآورده کند و هم با کمترین هزینه انجام شود. در این پژوهش، از میان سایر عوامل آمیخته ترویج، تبلیغات بیشترین امتیاز را به خود اختصاص داده و تبلیغات تلویزیونی نیز مؤثرترین فاکتور معرفی شده است (۱۲).

دنگ^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی به این نتیجه رسید که نایک در استراتژی رسانه‌ای خود به تبلیغات تلویزیونی بیشترین توجه را داشته و آن را قدرتمندترین روش ذکر کرد. مجله و تبلیغات محیطی و اینترنت در رده‌های بعدی قرار گرفتند (۱۳).

با توجه به اهمیتی که ابزارهای آمیخته ترویج در جذب علاقه‌مندان، افزایش مشتریان و کسب درآمد برای لیگ برتر فوتبال کشور دارد، انجام پژوهش در زمینه آمیخته ترویج قابل تأمل است. محققان خارجی پس از انجام پژوهش‌های بنیادی در سال‌های ابتدایی دهه ۹۰ میلادی که به‌صورت کلی

1. Herrera

2. Deng

روی مجموعه عناصر بازاریابی صورت می‌گرفت، اینک روی هر یک از این عناصر، به‌تنهایی و به‌تفصیل پژوهش می‌کنند. متأسفانه در کشور ما پژوهش‌هایی که یکی از عناصر آمیخته بازاریابی را به‌صورت جداگانه بررسی کرده باشند، اندک‌اند (۵، ۹). همگامی با سایر کشورهای پیشرفته در زمینه بازاریابی ورزشی و پر کردن هر چه بیشتر و سریع‌تر فاصله زمانی ۲۰ ساله در زمینه پژوهش‌های بازاریابی ورزشی محقق را بر آن داشت تا با بررسی آمیخته ترویج مناسب لیگ برتر فوتبال کشور بتواند گامی کوچک در این راه بردارد تا شاید بتواند راه‌کار و پیشنهادهایی برای راهنمایی مدیران بازاریابی ورزشی در حوزه صنعت فوتبال و شناخت آمیخته ترویج ارائه دهد.

روش‌شناسی پژوهش

روش این پژوهش توصیفی - میدانی است و برای تعیین گزینه‌های درخت سلسله مراتب تصمیم از مصاحبه با خبرگان و بررسی کتاب‌ها و مقالات مرتبط با موضوع استفاده شده است. برای جمع‌آوری نظرات از پرسشنامه محقق‌ساخته آمیخته ترویج استفاده شد. تا آنجا که محقق بررسی نمود، جامعه آماری ۱۳ نفر متخصص بازاریابی ورزشی بودند که نمونه برابر با جامعه در نظر گرفته شد. منظور از متخصصان، افرادی است که کتاب، مقاله، پایان‌نامه یا هر پژوهش دیگری در زمینه بازاریابی ورزشی دارند. این افراد از طریق مراجعه به پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی^۱، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران^۲، نشریات ورزشی و پایان‌نامه‌های حوزه بازاریابی ورزشی انتخاب شدند. با توجه به موضوع و هدفی که این پژوهش دنبال می‌کند، روش فرآیند تحلیل سلسله مراتبی تصمیم‌گیری مناسب‌ترین روش تجزیه و تحلیل داده‌ها شناخته شد. این روش با فراهم آوردن درخت سلسله مراتب تصمیم آغاز می‌شود. درخت سلسله مراتب تصمیم عوامل مورد مقایسه و گزینه‌های رقیب مورد ارزیابی در تصمیم را نشان می‌دهد و سپس یک رشته مقایسه‌های زوجی انجام می‌شود. این مقایسه‌ها وزن هر یک از عوامل مربوط به گزینه‌های رقیب را مشخص می‌کند و در نهایت، ماتریس‌های حاصل از مقایسه‌های زوجی را با یکدیگر تلفیق می‌کند تا اتخاذ تصمیم بهینه را ممکن کند. با توجه به اینکه روش تحلیل داده‌ها بر اساس مدل AHP^۳ بود، ابتدا نرخ ناسازگاری مقایسه‌های زوجی هر پاسخگو کنترل شد و پس از اطمینان از وجود نرخ ناسازگاری^۴ قابل قبول (کمتر از ۰/۱) نظرات

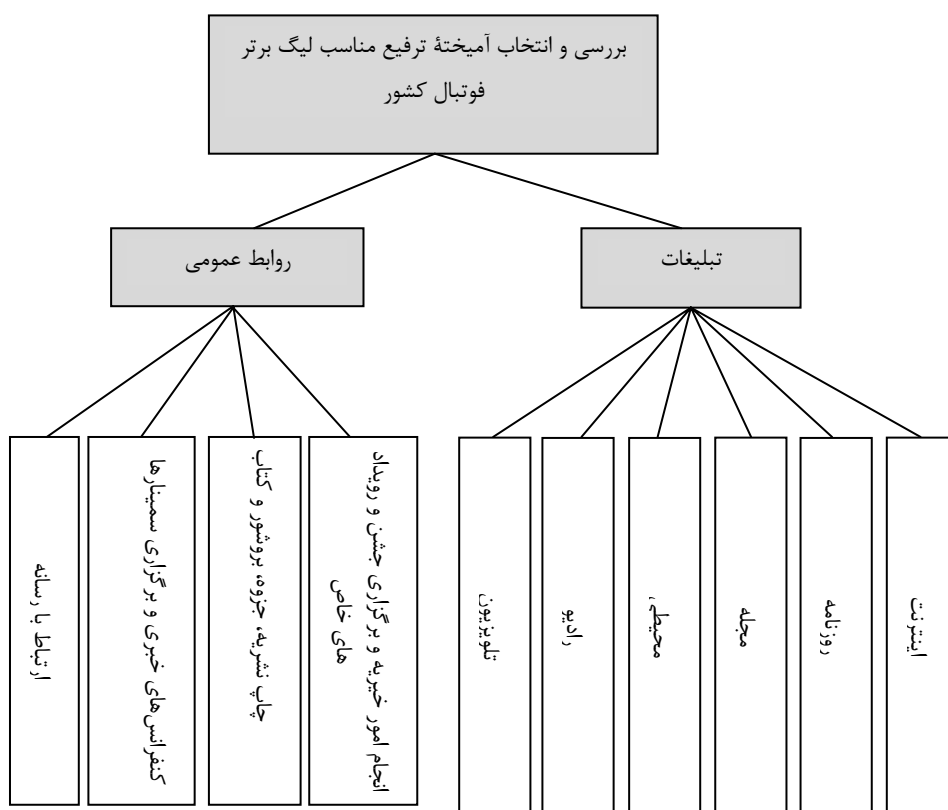
1. www.sid.ir

2. www.irandoc.ac.ir

3. Analytic hierarchy process

4. Inconsistency

پاسخ‌دهندگان ترکیب و ماتریس مقایسه‌های زوجی گروه استخراج شد. سلسله مراتب تصمیم، درختی است که با توجه به مسئله مورد نظر که قرار است درباره آن تصمیم‌گیری شود، سطوح متعددی دارد. سطح اول هر درخت بیان‌کننده هدف تصمیم‌گیری است و سطح آخر آن بیان‌کننده گزینه‌هایی است که قرار است با یکدیگر مقایسه شوند. سطح میانی نشان‌دهنده شاخص‌هایی است که ملاک مقایسه گزینه‌ها هستند (۲۰). هدف اصلی، آمیخته ترویج مناسب لیگ برتر فوتبال کشور در نظر گرفته شد و در سطح دوم درخت سلسله مراتب با نظر استادان و خبرگان و با توجه به اینکه در لیگ برتر فوتبال کشور از تبلیغات و روابط عمومی استفاده می‌شود، این دو شاخص به صورت مستقل، از میان ابزارهای آمیخته ترویج انتخاب شدند که عبارتند از: روابط عمومی، تبلیغات، پیشبرد فروش و فروش حضوری. در سطح سوم، گزینه‌های تبلیغات و روابط عمومی در نظر گرفته شدند (شکل ۱).



شکل ۱. درخت سلسله مراتب تصمیم

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش که شامل ماتریس‌های تلفیق شده و وزن نهایی هر یک از شاخص‌ها و گزینه‌هاست در جدول‌های ۱ تا ۴ نشان داده شده است.

جدول ۱. ماتریس تلفیق شده مقایسه‌های زوجی و وزن نهایی ابزارهای ترویج

نرخ ناسازگاری	اولویت شاخص	وزن نهایی	ماتریس تلفیق شده مقایسه‌های زوجی		ابزارهای ترویج
			روابط عمومی	تبلیغات	
*۰/۰۰	۱	۰/۶۲۵	۱/۶۶۳۸	۱	تبلیغات
	۲	۰/۳۷۵	۱	۰/۶۰۱۰	روابط عمومی

Incon < ۰/۱ :*

در سطح دوم درخت سلسله مراتب تصمیم با توجه به جدول ۱، اهمیت تبلیغات و روابط عمومی و وزن نهایی آن‌ها آورده شده و نرخ ناسازگاری ابزارهای ترویج (۰/۰۰) به دست آمده است.

جدول ۲. ماتریس تلفیق شده و وزن نهایی ابزارهای تبلیغات

نرخ ناسازگاری	اولویت گزینه	وزن نهایی	ماتریس تلفیق شده مقایسه‌های زوجی						ابزارهای تبلیغات
			رادپو	اینترنت	محیطی	مجله	روزنامه	تلویزیون	
*۰/۰۳	۱	۰/۵۲۲	۶/۹۳۸۳۳	۶/۸۴۷۲۳	۶/۱۱۷	۵/۶۲۳۵	۴/۶۵۵۵۹	۱	تلویزیون
	۲	۰/۱۴۴	۳/۳۹۲۳	۳/۸۹۶۴۶	۱/۴۷۷۲۴	۱/۱۳۳	۱	۰/۲۱۴۷۹	روزنامه
	۳	۰/۱۳۱	۴/۲۱۱۱۶	۰/۸۸۲۱	۰/۱	۱	۰/۸۸۲۱	۰/۱۷۷۸	مجله
	۴	۰/۱۱۵	۳/۷۶۰۶	۲/۸۲۵۷۷	۱	۱	۰/۶۷۶۹	۰/۱۶۳۴۷	محیطی
	۵	۰/۰۴۶	۱/۲۵۹۹۲	۱	۰/۳۵۳۸۸	۰/۲۶۴۲۱	۰/۲۵۶۶۴	۰/۴۶۰۴	اینترنت
	۶	۰/۰۴۱	۱	۰/۷۹۳۷	۰/۲۶۵۹	۰/۲۳۷۴	۰/۲۹۴۷	۰/۱۴۴۱	رادپو

Incon < ۰/۱ : :

در سطح سوم درخت سلسله مراتب تصمیم با توجه به جدول ۲، اهمیت ابزارهای تبلیغات و وزن نهایی هر کدام از آن‌ها ذکر شده و نرخ ناسازگاری ابزارهای تبلیغات (۰/۰۳) به دست آمده است.

جدول ۳. ماتریس تلفیق شده و وزن نهایی هر یک از ابزارهای روابط عمومی

نرخ ناسازگاری	اولویت گزینه	وزن نهایی	ماتریس تلفیق شده ابزارهای روابط عمومی				ابزارهای روابط عمومی
			سمینار و کنفرانس	جزوه، بروشور و کتاب	امور خیریه، جشن و رویداد	ارتباط با رسانه	
*۰/۰۷	۱	۰/۶۵۷	۷/۹۴۵	۷/۳۹۵۲	۵/۰۱۳۲۲	۱	ارتباط با رسانه
	۲	۰/۱۹۸	۵/۴۱۴۶	۲/۴۳۳۸۳	۱	۰/۱۳۵۲۲	انجام امور خیریه، برگزاری جشن و رویداد
	۳	۰/۰۹۷	۲/۸۵۰۶۹	۱	۰/۴۱۰۸۷۵	۰/۱۳۵۲۲	نشر جزوه، بروشور و کتاب
	۴	۰/۰۴۸	۱	۰/۳۵۰۷۹	۰/۱۸۴۶۸	۰/۱۲۵۸	سمینار و کنفرانس

Incon < ۰/۱ :*

در سطح سوم درخت سلسله مراتب تصمیم، اهمیت ابزارهای تبلیغات و وزن نهایی هرکدام از آنها ذکر شده و نرخ ناسازگاری نیز (۰/۰۷) به دست آمده است.

جدول ۴. وزن نهایی و نرخ ناسازگاری آمیخته ترویج

نرخ کلی ناسازگاری	اولویت گزینه	وزن نهایی	گزینه های آمیخته ترویج
*۰/۰۵	۱	۰/۳۱۰	تبلیغات از طریق تلویزیون
	۲	۰/۲۶۷	روابط عمومی از طریق ارتباط با رسانه
	۳	۰/۰۸۶	تبلیغات در روزنامه
	۴	۰/۰۸۰	روابط عمومی از طریق انجام امور خیریه و برگزاری جشن و رویداد
	۵	۰/۰۷۸	تبلیغات در مجله
	۶	۰/۰۶۸	تبلیغات از طرق محیطی
	۷	۰/۰۳۹	روابط عمومی از طریق نشر جزوه، بروشور و کتاب
	۸	۰/۰۲۷	تبلیغات از طریق اینترنت
	۹	۰/۰۲۵	تبلیغات در رادیو
	۱۰	۰/۰۲۰	روابط عمومی از طریق برگزاری سمینار و کنفرانس

*: $Incon < 0.1$

مطابق جدول ۴، در میان ابزارهای آمیخته ترویج، تبلیغات تلویزیونی بیشترین اهمیت و روابط عمومی از طریق برگزاری سمینار و کنفرانس کمترین اهمیت را داشته‌اند و نرخ ناسازگاری نهایی نیز (۰/۰۵) به دست آمده است.

بحث و نتیجه‌گیری

در سطح دوم درخت سلسله مراتب که شاخص‌ها به صورت زوجی مقایسه می‌شوند، یافته‌ها نشان داد در میان ابزارهای آمیخته ترویج (که در این پژوهش منظور تبلیغات و روابط عمومی است) اهمیت تبلیغات (با وزن ۰/۶۲۵) از روابط عمومی (با وزن ۰/۶۰۱) بیشتر است. اهمیت بیشتر تبلیغات را در مقایسه با روابط عمومی می‌توان به دلیل نقش مؤثرتر تبلیغات در آگاه کردن بازار از کالا و خدمات جدید، تشریح عملکرد کالا یا خدمت، تصحیح برداشت‌های غلط، متقاعد کردن مشتری برای خرید، تغییر نگرش مشتریان در خصوص ویژگی‌های کالا یا خدمت، یادآوری به مصرف‌کننده در مورد احساس نیاز او به کالا یا خدمت در آینده نزدیک و یادآوری مکان خرید به مصرف‌کننده دانست.

قیامی راد (۲۰۰۶) استفاده از تبلیغات را برای واحد بازاریابی در فدراسیون کاراته ضروری

دانست (۱۰) و همچنین اتقیا (۱۳۸۴) به تأثیر عامل تبلیغات به‌عنوان یکی از مؤثرترین عوامل بازاریابی اشاره کرد است (۱۱). در ضمن قیامی راد و محرم زاده (۱۳۸۸) بیان کردند که بین نوع تبلیغات و حمایت رسانه‌های گروهی با میزان توسعه و ترویج رشته‌های ورزشی در بعد قهرمانی و همگانی در ایران رابطه معنی‌داری وجود دارد (۹). سایر پژوهش‌های این زمینه بر این نکته اذعان داشته‌اند که تبلیغات بیشترین اهمیت را در میان سایر ابزارهای آمیخته ترویج داراست (۲، ۱۴، ۱۵، ۱۷، ۲۱).

با توجه به پژوهش‌های موجود، می‌توان گفت تبلیغات در دوران معاصر اهمیت زیادی دارد و به‌ویژه پس از رشد فزاینده فناوری و تولد رسانه‌های جدید و به‌کارگیری آن‌ها، جایگاه ویژه‌ای را به خود اختصاص داده و باعث افزایش سطح آگاهی‌ها و دانستنی‌های افراد در مورد کالاها و خدمات جدید شده است؛ بنابراین برای مسئولان لیگ برتر آگاهی از رشد فناوری و رسانه‌های جدید و به‌کارگیری آن‌ها برای تبلیغات ضروری به نظر می‌رسد و از آنجا که مشخص شد مؤثرترین روش اصلی ترویج برای لیگ برتر فوتبال کشور تبلیغات است، لازم است دست‌اندرکاران لیگ برتر فوتبال کشور برای موفقیت بیشتر در ترویج لیگ، برای تبلیغات اعتبار بیشتری قائل شوند.

در سطح سوم سلسله مراتب که گزینه‌ها به‌صورت زوجی مقایسه می‌شوند، یافته‌ها نشان داد در میان گزینه‌های تبلیغات، تبلیغات از طریق تلویزیون با وزن نهایی (۰/۵۲۲) بیشترین اهمیت را به‌ترتیب در مقایسه با با وزن نهایی (۰/۰۴۱)، اینترنت (۰/۰۴۶)، محیطی (۰/۱۱۵)، مجله (۰/۱۳۱) و روزنامه (۰/۱۴۴) را دارد.

با اینکه هزینه تبلیغات تلویزیونی زیاد است، ولی اهمیت بیشتر آن را در مقایسه با دیگر ابزارهای آمیخته ترویج می‌توان به‌دلیل سطح پوشش گسترده آن، فراوانی رؤیت پیام و نحوه تأثیر آن، ترکیب صدا، تصویر، حرکت و امکان استفاده از رنگ به‌منظور ایجاد جاذبه خاص برای حواس، دسترسی آسان به آن، جذب مشتریان جدید، افزایش سهم بازار و همچنین تثبیت نشان تجاری در ذهن مخاطب دانست.

بر اساس یافته‌های محققانی چون صمدی (۱۳۸۷)، رضایی (۱۳۸۵) و صارم نژاد نمینی (۱۳۸۵) تبلیغات تلویزیونی در میان ابزارهای اندازه‌گیری شده در آمیخته ترویج بیشترین وزن نهایی را به‌دست آورده است (۸، ۱۴، ۱۵) و دنگ (۲۰۰۹) در تحقیقی که درباره برنامه‌ریزی جدید تبلیغات نایک انجام داد قدیمی‌ترین و مؤثرترین ابزار برای تبلیغات را تبلیغات تلویزیونی ذکر کرده است (۱۳). همچنین هوسو^۱ و همکاران (۲۰۰۹) تبلیغات تلویزیونی را به‌دلیل

افزایش حجم فروش، جذب مشتریان جدید، افزایش سهم بازار، تثبیت نشان تجاری در ذهن مخاطب و وفاداری به نشان مهم ارزیابی کرده‌اند (۲۲) و غفوری و همکاران (۱۳۸۲) نیز اثر رسانه‌های جمعی، به‌ویژه تلویزیون را بر نگرش مردم به ورزش معنی‌دار نشان داده‌اند (۱۹). هره را و همکاران (۲۰۰۲) نیز آن را به‌عنوان عاملی مؤثر در ایجاد آگاهی و نگرش مثبت نسبت به سازمان ذکر نمودند (۱۲). در مقابل، حق‌پرست (۱۳۸۹) در پژوهش خود در میان ابزارهای تبلیغات، تبلیغات پستی را در اولویت اول و تبلیغات تلویزیونی را در رده چهارم قرار داد (۲) که این ناهم‌خوانی با نتایج پژوهش حاضر را می‌توان به‌دلیل تفاوت در نوع کالا و خدمت دانست. با توجه به اینکه مؤثرترین رسانه و ابزار ترویج برای لیگ برتر فوتبال کشور، تبلیغات تلویزیونی ذکر شد مسئولان لیگ برتر باید برای این رسانه تبلیغاتی اهمیت زیادی قائل شوند.

همچنین یافته‌ها در سطح سوم سلسله مراتب نشان می‌دهد در میان ابزارهای روابط عمومی، ارتباط با رسانه که وزن نهایی ۰/۶۵۷ را به‌دست آورد، بیشترین اهمیت را به‌ترتیب، در مقایسه با ابزارهای روابط عمومی، سمینار و کنفرانس با وزن نهایی (۰/۰۴۸)، نشر جزوه، بروشور و کتاب (۰/۰۹۷)، انجام امور خیریه و برگزاری جشن و رویداد خاص (۰/۱۹۸) دارا بود.

نتایج مطالعات هوپ‌وود^۱ (۲۰۰۵) و جان و فورچناتو^۲ (۲۰۰۰) بیانگر آن است که روابط عمومی از ابزارهای مهم بازاریابی ورزشی محسوب می‌شود و روابط عمومی از طریق ارتباط با رسانه نقش مهمی در پیشرفت تیم‌ها ایفا می‌کند (۲۳، ۲۴). آندرسون^۳ (۲۰۰۶)، دسماریس و بروس^۴ (۲۰۰۸) و اتانگ^۵ نیز (۲۰۰۶) نقش آن را در حمایت از تیم، ایجاد وفاداری بیشتر، جذب تماشاگران جدید و افزایش انگیزه مخاطبان مؤثر ارزیابی کردند (۲۵، ۲۶، ۲۹). محققان دیگر نیز روابط عمومی از طریق پوشش رسانه‌ای را از مؤلفه‌های اصلی ارتباط بین ورزش و جامعه معرفی کرده، به‌کارگیری آن را برای برقراری ارتباط مؤثرتر ضروری دانسته‌اند (۲۷، ۲۸، ۲۹). همچنین سومر و مورگان (۲۰۰۸) نقش روابط عمومی را در برگزاری جشن‌های ورزشی و آگاه‌سازی مشتریان برای حضور در جشن‌ها ضروری دانسته‌اند (۳۰). در مقابل، بعضی پژوهش‌ها چاپ مقالات علمی و برگزاری سمینارهای علمی را در میان سایر ابزارهای روابط عمومی دارای بیشترین وزن دانسته‌اند که با یافته‌های پژوهش حاضر همسو نیست (۲، ۸). این ناهم‌خوانی را می‌توان به‌دلیل تفاوت در نوع محصول و کالا دانست.

-
1. Hopwood
 2. John & Fortunato
 3. Anderson
 4. Desmarais & Bruceb
 5. Etang

در نهایت باید گفت که آنچه امروزه در ترویج محصولات مختلف اهمیت یافته، استفاده از یک آمیخته ترویجی منسجم^۱ است؛ یعنی استفاده از روش‌های ترویجی متفاوت برای ارسال پیام است. بر این اساس به مسئولان لیگ برتر فوتبال کشور پیشنهاد می‌شود بر اساس وزن نهایی هر یک از روش‌های اصلی ترویج مطابق جدول ۴ و رتبه‌بندی‌های ابزارهای تبلیغات و روابط عمومی مطابق جداول ۲ و ۳ و با توجه به شرایط درونی لیگ و بودجه در دسترس از آمیخته ترویجی مناسب خود استفاده کنند.

منابع:

۱. ونوس، داور، روستا، احمد، ابراهیمی، عبدالحمید، (۱۳۸۷). «مدیریت بازاریابی». چاپ اول. تهران: انتشارات سمت.
۲. حق پرست، محمد رضا، (۱۳۷۹). بررسی و انتخاب آمیخته ترفیع مناسب جهت شرکت‌های تحقیقات بازاریابی متناسب با استفاده از روش تصمیم‌گیری گروهی AHP. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.
۳. حسن زاده، مهرداد، (۱۳۸۴). «بازاریابی ورزشی». تهران: انتشارات پرسمان.
۴. فلاحی، احمد، (۱۳۸۸)، مطالعه و اولویت‌بندی عوامل تأثیرگذار بر حضور تماشاچیان مسابقات فوتبال لیگ برتر ایران با رویکرد بازاریابی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
۵. کاظمی، رضا محمد، تند نویس، فریدون، خبیری، محمد، مشرف جوادی، بتول، (۱۳۸۶). بررسی عنصر قیمت از عناصر آمیخته بازاریابی در لیگ برتر فوتبال کشور. علوم حرکتی و ورزش، ۱۰: ۱۰۷-۱۱۸.
۶. الهی، علی رضا، (۱۳۸۷). موانع و راه‌کارهای توسعه اقتصادی صنعت فوتبال ایران. رساله دکتری. دانشگاه تهران.
۷. جلیلیان، غلام رضا، (۱۳۸۳). توصیف وضعیت باشگاه‌های فوتبال حرفه‌ای ایران و مقایسه با چند کشور منتخب. رساله دکتری. دانشگاه تربیت معلم.
۸. صمدی، منصور، (۱۳۸۷). بررسی و تعیین آمیخته ترفیع مناسب برای محصولات لبنی با

- استفاده روش تصمیم گیری چند معیاره. مجله اقتصاد کشاورزی و توسعه، ۶۴: ۹۷-۱۱۷.
۹. قیامی راد، امیر، محرم زاده، مهرداد، (۱۳۸۸). بررسی راه کارهای بازاریابی برای ترویج و توسعه رشته های ورزشی در ایران. حرکت، ۳۹: ۱۷۵-۱۹۲.
۱۰. قیامی راد، امیر، (۲۰۰۶). مقایسه تطبیقی شیوه های بازاریابی رشته ورزشی کاراته ایران و ژاپن. مقاله همایش بین الملل تجارت ورزش. دانشگاه لندن، انگلستان.
۱۱. اتقیا، ناهید، (۱۳۸۱). تعامل بازاریابی و مدیریت ورزشی. همایش ملی تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان رشت.
12. Herrera, F., Lopez, E., Rodríguez, M.A. (2002). linguistic decision model for promotion mix management solved with genetic algorithms, Fuzzy Sets and Systems. Fuzzy Sets and Systems, 131(1): 47-61.
13. Deng, T. (2009). Nike's New Advertising Plan Facing Global Economic Crisis. International Journal of Business and Management, 4(3): 102-105.
۱۴. رضایی، محمد، (۱۳۸۵). بررسی و انتخاب آمیخته ترفیع مناسب در شرکت های ارائه کننده نرم افزارهای کامپیوتری. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.
۱۵. صارم نژاد نمینی، ستاره، (۱۳۸۵). بررسی و انتخاب آمیخته ترفیع مناسب محصولات پاکشو از دیدگاه مشتریان در تهران با استفاده از روش TOPSIS. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.
۱۶. معماری، ژاله، (۱۳۸۶). مدل سازی و تحلیل آمیخته بازاریابی صنعت ورزش کشور (با رویکرد تصمیم محور). رساله دکتری. دانشگاه تهران.
۱۷. رنجبران، بهرام، (۱۳۷۸). بررسی روش های بازاریابی و ترویج محصولات شیری. اقتصاد کشاورزی، ۳۱: ۳۲-۴۵.
۱۸. کاظمی، رضا محمد، (۱۳۸۶). توصیف عناصر آمیخته بازاریابی در صنعت فوتبال ایران و مقایسه آن با کره جنوبی و ژاپن و ارائه الگوی مناسب، رساله دکتری دانشگاه تربیت معلم.
۱۹. غفوری، فرزاد، احسانی، محمد، رحمان سرشت، حسین، کوزه چیان، هاشم، (۱۳۸۲). مطالعه و بررسی نگرش متخصصان تربیت بدنی به نقش رسانه های جمعی در گرایش مردم به ورزش قهرمانی. حرکت، ۱۶: ۲.
۲۰. آذر، عادل، معماریانی، عزیزالله، (۱۳۷۳). AHP تکنیکی نوین برای تصمیم گیری گروهی.

مجله دانش مدیریت، ۲۷ و ۲۸: ۲۲-۳۲.

۲۱. صبوری مطلق، اصغر، (۱۳۷۸). بررسی و تعیین آمیخته ترفیع مناسب برای فرآورده‌های شیری با استفاده از روش AHP. صنعت شیر، ۱۴: ۵۰-۶۲.

22. Ho Hsu, T., Tsai, T., Chiang, P. (2009). Selection of the optimum promotion mix by integrating a fuzzy linguistic decision model with genetic algorithms. *Information Sciences*, 179: 41-52
23. Hopwood, M. (2005). Applying the public relations function to the business of sport. *International Journal of sports Marketing & Sponsorship*, 174-188.
24. John, A., Fortunato, W. (2000). Public Relations Strategies for Creating Mass Media Content: A Case Study of the National Basketball Association. *Public Relations Review*, 26(4): 481-497.
25. Anderson, W. (2006). National Football League, Using public relations to “win” a war against a monopoly. *Public Relations Review*, 32(2): 53-57.
26. Desmarais, F. Bruceb, T. (2008). Blurring the boundaries of sports public relations: National stereotypes as sport announcers. *Public Relations Tools*, 34(2): 183-191.
27. Mangold, W., Faulds, D., (2009). Social media: The new hybrid element of the promotion mix. *Business Horizons*, 52(4): 357-365.
28. Wan Woo, C.H., An, S., Ho Cho, S. (2008). Sports PR in message boards on Major League Baseball websites. *Public Relations Review*, 34(2): 169-175.
29. Etang, J. (2006). Public relations and sport in promotional culture. *Public Relations Review*, 32:64-394.
30. Summer, J., Morgan, M. (2008). Considering the role of public relations in the creation of sporting celebrity and the management of fan. *Public Relations Review*, 34:76-182.

رابطه میان سازمان یادگیرنده و آمادگی برای تغییر در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران

احمد پاک‌نژاد^۱، غلام‌علی کارگر^۲، حبیب هنری^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۷/۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۲/۱۱

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی ارتباط میان برخورداری از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده و آمادگی برای تغییر در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، از نگاه کارشناسان ستادی این سازمان انجام شده است. بدین منظور، تعداد ۱۵۶ نفر از کارشناسان ستادی سازمان به عنوان نمونه انتخاب گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات تحقیق، از پرسش‌نامه استاندارد «ابعاد سازمان یادگیرنده» واتکینز و مارسیک (۱۹۹۶) و نیز از پرسشنامه استاندارد «گرایش به سوی تغییر» دونهام و همکاران (۱۹۸۹) استفاده شد. ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن (r_s)، برای نشان دادن میزان همبستگی دو متغیر به کار رفت. نتایج تحقیق نشان داد که ادراک کارشناسان سازمان تربیت بدنی از سازمان خود به عنوان سازمان یادگیرنده، ۵۳٪ ($mean=4/50 \pm 0/52$) و ادراک آمادگی سازمان برای تغییر، ۵۸٪ ($mean=4/18 \pm 0/56$) می‌باشد. همچنین، میان سازمان یادگیرنده و آمادگی سازمان برای تغییر، همبستگی معناداری وجود دارد ($r_s=0/475$, $p<0/01$). تحلیل واریانس رتبه‌ای کروسکال - والیس نشان داد که ادراک کارمندان با مدارک تحصیلی مختلف از میزان آمادگی سازمان برای تغییر و نیز میزان برخورداری از ابعاد سازمان یادگیرنده، متفاوت است. با توجه به یافته‌های تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که توجه بیشتر به مقوله یادگیری در سازمان تربیت بدنی، آمادگی بیشتر این سازمان برای تغییر را در پی دارد.

کلیدواژه‌های فارسی: یادگیری سازمانی، سازمان یادگیرنده، تغییر سازمانی، آمادگی برای تغییر، سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبایی (نویسنده مسئول) Email: ahmad.paknejad@yahoo.com

۲ و ۳. استادیار دانشگاه علامه طباطبایی Email: honari_h@yahoo.com - Email: lkaregar@yahoo.com

مقدمه

سازمان‌های متعددی با ضرورت تغییر مواجه‌اند. سازمان‌های دولتی، غیردولتی، انتفاعی و غیر انتفاعی، همگی با تغییرات شگرفی مواجه‌اند که ذی‌نفعان گوناگون آن‌ها، انتظار آن را دارند. گاهی برای توسعه شایستگی‌های سازمانی به دنبال تغییر هستیم. گاهی نیز می‌خواهیم محیط کاری خلاق و با نشاط ایجاد کنیم تا بهترین افراد را جذب یا حفظ نماییم. برخی مواقع، تغییر برای بقای سازمان است. در اغلب سازمان‌ها، هر سه موضوع مطرح است (۱، ۲).

در تمامی سازمان‌ها با چالش تغییر روبه‌رو می‌شویم و این چالش فقط در کسب و کارها دیده نمی‌شود. پیش‌برد اکثر الگوها و روش‌های نوین مدیریتی، نیاز به فراهم شدن فضای تغییر در سازمان و مدیریت کردن فرآیند تغییر دارد. آمار بالای شکست این طرح‌ها، بیش از هر چیز به دلیل عدم درک و آگاهی مدیران این طرح‌ها از ضرورت‌های فرآیند تغییر و پویایی‌های سازمانی می‌باشد (۱).

واژه تغییر در سازمان‌ها شامل مهندسی مجدد، مدیریت کیفیت جامع، کوچک‌سازی، ادغام، تغییرات فرهنگی، تجدید ساختار، پیشرفت‌های تکنولوژیکی و نرم‌افزاری و موارد متعدد دیگر می‌باشد (۲). بسیاری از مطالعات انجام شده، دامنه موفقیت مدیریت تغییر را بین ۲۰ تا ۵۰٪ ارزیابی می‌کنند (۳). محققین نشان داده‌اند که پایین بودن نسبت موفقیت تغییر در سازمان‌ها، بیانگر فقدان چارچوب قابل اطمینانی برای اعمال و مدیریت تغییر سازمانی است (۱، ۴). اگرچه محققین تلاش‌های مداومی برای شناخت عوامل بازدارنده یا منجر به شکست مقوله تغییر انجام داده‌اند، اما موضوع مقاومت سازمانی^۱ نسبت به تغییر، از تمامی عوامل دیگر دارای اهمیت بیشتری است (۵).

محققین، مقاومت را به طور طبیعی واکنش نسبت به تغییر می‌دانند. زالتمن^۲ و دانکن^۳ (۱۹۷۷)، مقاومت را چنین تعریف می‌کنند: «هر رفتاری که علی‌رغم فشار برای تغییر رفتار موجود، منجر به ادامه رفتار موجود گردد» (۶). وادل^۴ و سوهال^۵ (۱۹۹۸)، مقاومت را غالباً با گرایش‌های مشارکتی منفی یا با رفتارهای زیان‌بخش، مرتبط دانسته‌اند (۶). به طور کلی، مقاومت زمانی اتفاق می‌افتد که وضعیت موجود تهدید شود، یا ترس و نگرانی از نتایج واقعی یا

-
1. organizational resistance
 2. Zaltman
 3. Duncan
 4. Waddell
 5. Sohal

فرضی افزایش یابد. مقاومت هم‌چنین ممکن است در برابر اعمال تغییر پدید آید، زیرا ارزش‌های افراد را تهدید می‌کند. یا ممکن است هنگامی رخ دهد که مردم نسبت به اهمیت تغییر، اعتماد ندارند یا نسبت به آن بدبین هستند (۷).

از اصطلاح آمادگی^۱، هم در برابر رفتارهای مقاوم نسبت به تغییر و هم در برابر رفتارهای حمایت‌کننده از آن استفاده می‌شود (۸). بدیهی است پاسخ افراد به تغییر، متفاوت است؛ برخی تغییر را عامل سودمندی دانسته، برای آن ارزش قائلند و از آن حمایت می‌کنند، در حالی که برخی دیگر، تغییر را به عنوان تهدید تلقی کرده و در مقابل آن با واکنش‌های منفی مقاومت می‌کنند (۹). پیچ^۲ و همکاران (۲۰۰۵)، آمادگی برای تغییر را به عنوان «حدودی که کارمندان، نگرش و دیدگاه مثبتی درباره تغییر دارند و نیز حدودی که کارمندان معتقدند که چنین تغییری احتمالاً پیامدهای مثبتی برای خودشان و برای سازمان دارد»، تعریف کرده‌اند (۱۰). هوی^۳ (۱۹۹۹)، آمادگی برای تغییر را درجه‌ای که یک فرد، آمادگی انجام فعالیت‌های سازمانی متفاوت (نسبت به گذشته) را دارد، تعریف می‌کند (۱۱). آمادگی زمانی اتفاق می‌افتد که محیط، ساختار و نگرش اعضای سازمان به گونه‌ای باشد که پذیرای تغییر در شرف رخ دادن، باشند (۱۲).

مادسن^۴ و همکاران (۲۰۰۶) مشاهده کردند که تغییر در سطح سازمانی، نمی‌تواند بدون افراد تکمیل شود و تغییر افراد نیز رخ نمی‌دهد مگر این که افراد برای آن آماده باشند (۱۳). کول^۵ و همکارانش (۲۰۰۶) در مشاهده مشابهی بازگو کردند که «تغییر با افراد آغاز می‌شود؛ چرا که مقاومت یا حمایت، در نهایت، تصمیمات و رفتارهای افراد هستند» (۹). محققین پیشنهاد کرده‌اند که سازمان‌ها نیاز دارند تا محیطی مساعد برای تغییر سازمانی ایجاد کنند (۱۴). لوین^۶ (۱۹۴۷) به عنوان یک محقق پیشگام در عرصه تجزیه و تحلیل فعالیت‌های تغییری، عقیده دارد که تغییر در سه مرحله به وقوع می‌پیوندد: خروج از انجماد، تغییر رفتار، انجماد مجدد یا تثبیت (۱۵). خروج از انجماد^۷ به عنوان نخستین گام، از بین بردن نیروهای مزاحمی است که با خنثی‌سازی نیروهای محرک تغییر، موجب اینرسی یا همان حفظ وضع موجود خواهد شد. لوین، خروج از انجماد را یک مرحله کلیدی و یک گام حیاتی برای

-
1. readiness
 2. Peach
 3. Huy
 4. Madsen
 5. Cole
 6. Lewin
 7. unfreezing

دست‌یابی به تغییر می‌داند. وی عقیده دارد که فرآیند خروج از انجماد، در پی یادگیری جدید و نیازمند فراموشی رفتار گذشته است. محققان، خروج از انجماد را با ایجاد آمادگی برای تغییر یکی می‌دانند (۱۵).

پژوهشگران بارها اشاره کرده‌اند که یادگیری، جوهر موفقیت در فرآیند تغییر سازمانی است (۱۶). شین^۱ (۱۹۹۳) عقیده دارد سازمان‌هایی که سریع‌تر یاد می‌گیرند، قادرند خود را سریع‌تر با تغییر وفق دهند. یادگیری، شرط لازم برنامه‌ریزی و مدیریت مؤثر تغییر می‌باشد. یادگیری نه تنها شانس بقای سازمان را افزایش می‌دهد، بلکه یک مزیت رقابتی پایدار را فراهم می‌آورد (۱۷).

یادگیری، تنها منبع تجدیدپذیر در سازمان‌ها است. رقبا به منابع دیگر - سرمایه، نیروی کار، مواد خام و حتی فنآوری و دانش یک سازمان دسترسی دارند؛ اما کسی نمی‌تواند توانایی یادگیری سازمانی را بخرد، تکرار کند یا مهندسی معکوس نماید. سازمان یادگیرنده^۲، مکانیسم‌هایی فراهم می‌آورد که فرآیند یادگیری سازمانی را تقویت می‌کند (۱). بررسی سازمان یادگیرنده به عنوان مقدمه‌ای برای آمادگی نسبت به تغییر، ممکن است فهم جدید و عمیق‌تری از فرآیند تغییر فراهم آورد.

سازمان یادگیرنده، سیستم‌هایی فراهم آورده که ظرفیت کلی سازمان برای رشد و یادگیری مداوم را می‌افزاید (۱۸، ۱۹). سازمان یادگیرنده محیطی است که در آن، یادگیری سازمانی نهادینه شده است، به طوری که کار دسته‌جمعی، همکاری، خلاقیت و دانش، ارزش و معنای مشترکی دارد (۲۰). دیکسون (۱۹۹۲) سازمان یادگیرنده را سازمانی می‌داند که قادر به استفاده از ظرفیت‌های ذهنی شگفت‌انگیز اعضای خود برای خلق فرآیندهایی است که منجر به بهبود عملکرد خواهد شد (۲۱).

سنگه^۳ (۱۳۸۴) سازمان یادگیرنده را چنین توصیف می‌کند: «سازمان‌هایی که در آن افراد به طور مستمر در حال توسعه ظرفیت‌های خود جهت تحصیل نتایجی هستند که به واقع، طالب آنند، جایی که الگوهای تازه فکر کردن پرورش می‌یابد، محلی که خواسته‌ها و تمایلات گروهی محقق می‌شود و بالاخره مجموعه‌ای که در آن افراد پیوسته می‌آموزند که چگونه با یکدیگر یاد بگیرند» (۲۲).

واتکینز و مارسیک (۱۹۹۳، ۱۹۹۶) عقیده دارند سازمان یادگیرنده بر اساس هفت کنش

-
1. Schein
 2. learning organization
 3. Senge

ضروری و مکمل طراحی شده است که با کمک یکدیگر، سازمان یادگیرنده را در سطوح فردی، تیمی، سازمانی و اجتماعی نگاه می‌دارند. این هفت اقدام چنین‌اند: ایجاد فرصت‌های یادگیری پیوسته، توسعه و ترویج روحیه پژوهش و تبادل نظر، تشویق همکاری و یادگیری تیمی، ایجاد سازوکارهایی به منظور حفظ و به اشتراک گذاشتن دانش، توانمند سازی افراد نسبت به آرمان مشترک، مرتبط ساختن سازمان با محیط، رهبری استراتژیک برای یادگیری (۱۸).

طبق مطالعات واتکینز و مارسیک (۱۹۹۳، ۱۹۹۶، ۱۹۹۹)، سه سطح یادگیری درون سازمان وجود دارد. سطح اول، سطح فردی است که در آن افراد به شناختی از تجارب خود دست می‌یابند و بر این اشاره دارد که چگونه سازمان فرصت‌هایی برای آن‌ها مهیا کند تا به شناخت و مهارت دست یابند. در سطح تیمی یا گروهی، گروه‌هایی از افراد با مشارکت یکدیگر، کار کرده و یاد می‌گیرند، دانش جدید خلق می‌کنند و ظرفیتی برای فعالیت‌های دسته‌جمعی به وجود می‌آورند. در نهایت، سطح سازمانی، دربرگیرنده تفکر (راهکارها، مدل‌های ذهنی و سیستم‌های) مشترک است (۱۸، ۱۹).

ورزش و نقش سازمان تربیت بدنی. سلامتی و شادابی جامعه، به عنوان ابتدایی‌ترین کارکرد ورزش و تفریحات سالم مطرح می‌باشد (۲۳). نقش ورزش به عنوان عامل پیش‌گیری کننده از بیماری‌ها و ناهنجاری‌های روحی و جسمی و از آن طریق کاهش هزینه‌های درمانی افراد، قابل توجه است (۲۴). هم‌چنین، تقویت اعتماد به نفس، مسئولیت‌پذیری، روحیه اعتماد و کار گروهی، از دیگر کارکردهای ورزش می‌باشد. تحقیقات نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری دولت‌ها در ورزش به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش یافته است. پیش‌تر، سرمایه‌گذاری در ورزش به خاطر آسایش و رفاه عمومی بوده است، اما امروزه موج دوم سرمایه‌گذاری در ورزش به خاطر بازسازی اقتصادی است. سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های ورزش در شهرها نه به خاطر سلامتی و رفاه اجتماعی، بلکه برای دگرگونی و زیبا سازی تصویر شهر و جذب جهانگردان و از آن طریق ایجاد درآمدهای کلان اقتصادی می‌باشد (۲۵).

یک محیط ورزشی، محل مناسبی برای معرفی و گسترش ویژگی‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و تکنولوژیکی می‌باشد. نقش ورزش و رقابت‌های ورزشی در تقویت زیرساخت‌های شهر، سیستم حمل‌ونقل مناسب، ایجاد و تبلیغ جاذبه‌های گردشگری، جذب گردشگران، فرصت‌های تبلیغاتی و بازاریابی و موارد متعدد دیگر باعث شده است تا شهرها و کشورهای مختلف، برای کسب میزبانی رقابت‌های ورزشی در رقابتی تنگاتنگ با یکدیگر قرار گیرند (۲۵).

سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران بر اساس قانون اساسی، جایگاه اصلی تربیت بدنی و

ورزش کشور است و عملکرد آن در کلیه ابعاد اجتماعی، فرهنگی و خانوادگی افراد تأثیر دارد (۲۶، ۲۷). عملکرد خوب این سازمان، پیش‌نیاز نیل به جامعه سالم و توسعه یافته است و به عکس، عملکرد ضعیف آن موجب زمینه‌سازی برای بروز انواع نارسایی‌های اجتماعی و فرهنگی می‌شود. تنوع ورزش‌ها، فرهنگ‌ها و سلیقه‌ها در کشور از یک سو و محدودیت امکانات و منابع ورزشی از سوی دیگر، کار این سازمان را بسیار پیچیده کرده است. مدیریت در چنین سازمانی نیز پیچیده است و بدون استفاده از دانش مدیریت، نمی‌توان با موفقیت این سازمان را مدیریت کرد (۲۶).

با توجه به اهمیت وجودی سازمان تربیت بدنی ایران و نیز کمبود بهره‌وری، تکراری بودن برنامه‌ها و دور افتادن سازمان از اهداف (۲۸)، کمبود هماهنگی با تغییرات محیط (۲۹)، کمبود نیروی متخصص و فرصت‌های کم ارتقای شغلی کارکنان (۳۰) و هم چنین آمار و ارقام نه چندان مناسب ورزش همگانی و قهرمانی (۳۰، ۳۱)، ضرورت مطالعه، بازنگری و شاید تغییر در این سازمان نمایان می‌گردد. در کنار این موضوع، باید توجه داشت که پیش‌برد اکثر الگوها و روش‌های نوین مدیریتی، نیاز به فراهم شدن فضای تغییر در سازمان و مدیریت کردن فرآیند تغییر دارد. می‌توان نتیجه گرفت که مطالعات تجربی بیشتری مورد نیاز است تا عواملی که با آمادگی این سازمان برای تغییر در ارتباط‌اند، معین شود. در این تحقیق سعی شده است تا ارتباط میان برخورداری از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده و آمادگی سازمان تربیت بدنی برای تغییر بررسی شود.

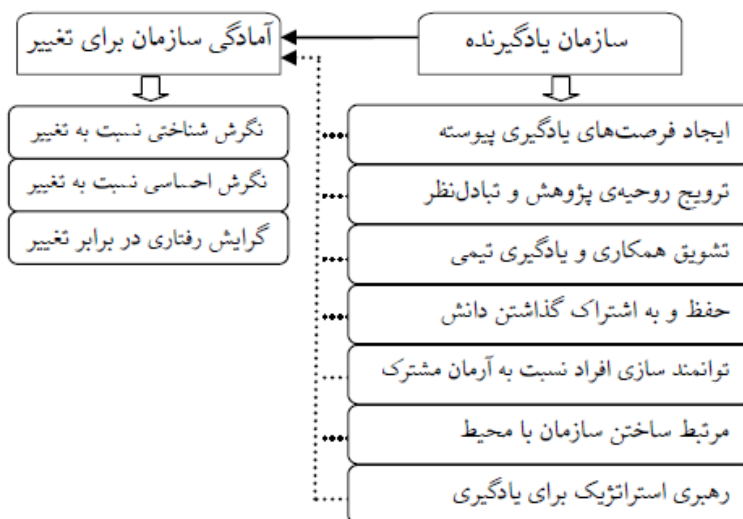
روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع مطالعات همبستگی و با استفاده از شیوه مطالعات زمینه‌یابی انجام شده است. با توجه به مباحث مطرح شده، ارتباط میان برخورداری از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده و آمادگی برای تغییر در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران بررسی می‌شود. فرضیه‌های تحقیق عبارتند از:

- میان برخورداری از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده و آمادگی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران برای تغییر، ارتباط وجود دارد؛
- بین ابعاد هفت‌گانه سازمان یادگیرنده و آمادگی سازمانی برای تغییر، ارتباط وجود دارد؛
- بین سطوح فردی، تیمی و سازمانی سازمان یادگیرنده و آمادگی سازمانی برای تغییر، ارتباط وجود دارد؛
- ادراک شرکت‌کنندگان از سازمان تربیت بدنی به عنوان سازمان یادگیرنده بر اساس

ویژگی‌های جمعیتی، متفاوت است؛
 . ادراک شرکت‌کنندگان از آمادگی سازمان تربیت بدنی برای تغییر بر اساس ویژگی‌های جمعیتی، متفاوت است.

در این تحقیق منظور از سازمان یادگیرنده، سازمانی است که دارای ویژگی‌ها و ابعاد مدل واتکینز و مارسیک (۱۹۹۳) باشد. همچنین، آمادگی برای تغییر با بررسی نگرش افراد نسبت به تغییر بررسی خواهد شد. شکل ۱، در درک این مفهوم مؤثر است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

جامعه و نمونه آماری تحقیق. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی ایران بوده که در بازه زمانی تحقیق (از دی ماه سال ۱۳۸۸ تا خرداد ماه سال ۱۳۸۹) در این سازمان مشغول به فعالیت بوده‌اند. بنا بر اعلام مدیریت امور اداری سازمان تربیت بدنی، تعداد کل کارکنان ستادی این سازمان (هنگام مراجعه برای جمع‌آوری اطلاعات)، ۶۵۰ نفر بوده که از این بین، تعداد ۲۶۱ نفر شامل کارشناسان ستادی سازمان، تشکیل جامعه آماری این پژوهش را داده‌اند. در این مطالعه منظور از واژه کارشناس ستادی، فردی است که در تشکیلات سازمانی تربیت بدنی، در قسمت ستادی این سازمان مشغول به فعالیت بوده و دارای پست سازمانی کارشناس باشد.

با مراجعه به جدول تعیین حجم نمونه کرجسای^۱ و مورگان^۲ به منظور تعیین حجم نمونه از میان این تعداد افراد، ۱۵۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب گردید. با توجه به این که این تعداد کارشناس در قسمت‌های مختلف سازمان و با حوزه‌های فعالیتی مختلف، مشغول به فعالیت بودند، ابتدا تعداد افراد نمونه در هر کدام از این بخش‌ها با روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب گشته و سپس با تجمیع این تعداد نمونه، حجم کل نمونه که برابر با ۱۵۶ نفر بود، به دست آمد. در مرحله بعد، با هماهنگی‌های به عمل آمده با مسئولان مربوط در سازمان تربیت بدنی و اخذ مجوزهای لازم، تعداد ۱۶۰ عدد برگه‌های پرسش‌نامه به همراه لیست تعداد افراد مورد نیاز برای پاسخگویی در هر یک از بخش‌های سازمان، جهت انتشار در سطح سازمان، در اختیار مسئولین مربوط قرار گرفت.

ابزار تحقیق. در این تحقیق از پرسش‌نامه استاندارد ابعاد سازمان یادگیرنده^۳ واتکینز و مارسیک (۱۹۹۸) برای جمع‌آوری اطلاعات در مورد برخورداری از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در سازمان تربیت بدنی استفاده شده است. پرسش‌نامه اصلی (۱۹۹۳) شامل هفت بُعد و ۴۳ سؤال شش امتیازی در مقیاس لیکرت می‌باشد. این ابزار توسط حداقل ۲۰۰ سازمان و شرکت استفاده شده و اعتبار آن در همه مقیاس‌ها بیشتر از ۰/۷۰ بوده است (۱۹). در این تحقیق، از شکل کوتاه شده این ابزار (واتکینز و مارسیک، ۱۹۹۸) که حاوی ۲۱ سؤال است، استفاده گردید. این پرسش‌نامه، شامل هفت بُعد و سه سؤال برای هر یک از ابعاد سازمان یادگیرنده و در مجموع دارای ۲۱ سؤال است. اعتبار کلی نسخه ۲۱ سؤالی اصلی، ۰/۹۳ برآورد شده است (۱۹).

یانگ (۲۰۰۳) و یانگ و همکاران (۲۰۰۴) پیشنهاد می‌کنند که نسخه ۲۱ سؤالی، برای بررسی ارتباط بین فرهنگ یادگیری و متغیر دوم (از قبیل عملکرد سازمانی، چابکی سازمان، آمادگی سازمان و...)، مناسب‌تر است. هر یک از سؤالات، با مقیاس هفت امتیازی از طیف لیکرت ارزیابی شده است (۱-کاملاً مخالف، ...، ۷-کاملاً موافق). امتیازات در هر یک از ابعاد با هم جمع شده و تقسیم بر سه می‌گردد. بدین ترتیب، میانگین امتیاز در هر بُعد به دست خواهد آمد. برای به دست آوردن امتیاز کلی این متغیر، میانگین این هفت بعد محاسبه می‌شود.

ابزار استفاده شده برای ارزیابی ادراک کارکنان سازمان تربیت بدنی از میزان آمادگی این سازمان برای تغییر، پرسش‌نامه استاندارد ۱۸ سؤالی «گرایش به سوی تغییر»^۴ دونهام و

-
1. Krejcie
 2. Morgan
 3. Dimensions of the Learning Organization Questionnaire (DLOQ)
 4. attitude toward change

همکاران (۱۹۸۹) می‌باشد. این ابزار ترکیبی از سه مؤلفه است: مؤلفه شناختی، مؤلفه احساسی و مؤلفه رفتاری. مؤلفه شناختی یک گرایش، اطلاعاتی است که یک شخص درباره شخص یا چیزی دارد. این اطلاعات منجر به شکل‌گیری مؤلفه احساسی می‌شود. مؤلفه احساسی، احساسی است که شخص در برخورد با یک موضوع پس از ارزیابی آن دارد و اغلب به صورت تمایل یا عدم تمایل به آن موضوع بیان می‌شود. مؤلفه رفتاری، رفتار و منشی است که شخص در برابر موضوع گرایش برمی‌گزیند (۱۷، ۱۵).

هر یک از این مؤلفه‌ها در این ابزار، شامل شش سؤال است و در مجموع این پرسش‌نامه دربرگیرنده ۱۸ سؤال می‌باشد. هر کدام از سؤالات، با مقیاس هفت امتیازی از طیف لیکرت ارزیابی شده است (۱-کاملاً مخالف، ...، ۷-کاملاً موافق). امتیازات در هر یک از این سه مؤلفه، با یکدیگر جمع شده و سپس تقسیم بر شش می‌گردد. بدین ترتیب میانگین امتیازات در هر مؤلفه به دست می‌آید. برای به دست آوردن امتیاز کلی این متغیر، امتیازات میانگین سه مؤلفه با یکدیگر جمع شده و سپس تقسیم بر سه می‌گردد. ضریب اعتبار آلفای نسخه اصلی این ابزار، ۰/۸۸ به دست آمده است.

روایی و اعتبار ابزارهای استفاده شده. روایی^۱ یک ابزار، اشاره به این موضوع دارد که ابزار مورد استفاده دقیقاً همان چیزی را اندازه می‌گیرد که محقق قصد دارد (۳۲). لازم به ذکر است که دو پرسش‌نامه استفاده شده در این مطالعه، به صورت استاندارد بوده و در تحقیقات مختلفی استفاده شده است. برای ترجمه دقیق این دو ابزار از زبان اصلی (انگلیسی) به زبان فارسی از پروتکل سه مرحله‌ای^۲ بلاچکو^۳ و بورلینگام^۴ استفاده شد. در این روش، ابتدا متن اصلی توسط فرد اول به زبان مقصد ترجمه می‌شود. سپس فرد دوم، متن ترجمه شده را به زبان مبدأ برمی‌گرداند. فرد سوم، متن ترجمه شده توسط فرد دوم را با متن اصلی مقایسه می‌کند. با تأیید این مراحل، نسخه ترجمه شده مورد استفاده قرار می‌گیرد (۳۳). به منظور تعیین روایی ابزارهای استفاده شده در این تحقیق، نسخه ترجمه شده دو پرسش‌نامه در اختیار تعداد ۱۴ نفر از متخصصین دانشگاهی با گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی در تربیت بدنی قرار گرفت و با تأیید ایشان، ویرایش نهایی این ابزارها تهیه و استفاده گردید.

اعتبار^۵ یک ابزار اندازه‌گیری عبارت است از درجه ثبات و قابلیت اعتماد آن در اندازه‌گیری هر

1. validity
2. three-step protocol
3. Blaschko
4. Burlingame
5. reliability

آنچه می‌سنجد (۳۲). در تحقیقات چند سال اخیر دانشگاهی در سطح کشور، از این ابزارها استفاده شده است و همگی آن‌ها، اعتبار بالای این پرسش‌نامه را گزارش کرده‌اند (۳۳). با این حال، برای تعیین اعتبار ابزارهای استفاده شده، از روش ضریب آلفا-کرونباخ^۱ استفاده شد. این روش یکی از دقیق‌ترین شیوه‌ها در برآورد میزان اعتبار یک ابزار اندازه‌گیری است و طی آن، همبستگی درونی^۲ (تجانس) میان تمامی جفت سؤالات جور شده ممکن، محاسبه می‌گردد؛ ضرایب آلفای بالاتر از ۰/۷، نشان دهنده میزان همبستگی درونی بالا و قابل قبول یک ابزار اندازه‌گیری است (۳۲).

به کمک این روش، ضریب اعتبار ابزار ابعاد سازمان یادگیرنده، در مجموع برابر با ۰/۹۵۲ به دست آمد. ضرایب آلفا-کرونباخ به دست آمده به تفکیک هر یک از ابعاد هفت‌گانه پرسش‌نامه سازمان یادگیرنده، در جدول ۱، قابل مشاهده است. هم‌چنین در مورد پرسش‌نامه گرایش به سوی تغییر، ضریب آلفا-کرونباخ معادل ۰/۸۴۱ به دست آمد. تمامی ضرایب به دست آمده، نشان دهنده میزان اعتبار بالا و قابل قبول ابزارها می‌باشد.

جدول ۱. ضرایب اعتبار ابعاد پرسش‌نامه سازمان یادگیرنده

بُعد	شماره سؤال	ضریب آلفا - کرونباخ
ایجاد فرصت‌های یادگیری پیوسته	۳-۱	۰/۷۲۹
توسعه و ترویج روحیه پژوهش و تبادل نظر	۶-۴	۰/۷۳۷
تشویق همکاری و یادگیری تیمی	۹-۷	۰/۷۸۲
حفظ و به اشتراک گذاشتن دانش	۱۲-۱۰	۰/۷۹۲
توانمند سازی افراد نسبت به آرمان مشترک	۱۵-۱۳	۰/۸۲۷
مرتبط ساختن سازمان با محیط	۱۸-۱۶	۰/۷۵۸
رهبری استراتژیک برای یادگیری	۲۱-۱۹	۰/۷۵۶
مجموع سؤالات پرسش‌نامه	۲۱-۱	۰/۹۵۲

1. Cronbach

2. internal consistency

یافته‌های پژوهش

بررسی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران به لحاظ برخورداری از ویژگی‌های یک سازمان یادگیرنده، نشان داد که این سازمان با به دست آوردن میانگین امتیاز ۴/۱۸ از هفت امتیاز ممکن، یا به عبارتی، ۵۳٪ امتیازات، از نظر مشخصه‌های سازمان یادگیرنده، در وضعیت متوسطی قرار دارد. میانگین امتیاز به دست آمده برای هر یک از ابعاد سازمان یادگیرنده، در جدول ۲، قابل مشاهده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار امتیازات ابعاد سازمان یادگیرنده

انحراف معیار	بر حسب درصد	میانگین امتیاز	بُعد
۰/۶۰	٪۵۴/۱۷	۴/۲۵	ایجاد فرصت‌های یادگیری پیوسته
۰/۶۳	٪۶۰/۱۰۰	۴/۶۰	توسعه و ترویج روحیه پژوهش و تبادل نظر
۰/۶۵	٪۵۱/۶۷	۴/۱۰	تشویق همکاری و یادگیری تیمی
۰/۶۱	٪۵۱/۸۳	۴/۱۱	حفظ و به اشتراک گذاشتن دانش
۰/۷۵	٪۵۲/۳۳	۴/۱۴	توانمند سازی افراد نسبت به آرمان مشترک
۰/۶۵	٪۵۰/۶۷	۴/۰۴	مرتبط ساختن سازمان با محیط
۰/۶۶	٪۴۹/۸۳	۳/۹۹	رهبری استراتژیک برای یادگیری
۰/۵۶	٪۵۳/۱۰۰	۴/۱۸	مجموع سؤالات پرسش‌نامه

بررسی سطوح فردی، تیمی و سازمانی سازمان یادگیرنده در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران نشان داد که سطح فردی با کسب ۵۷/۱۷٪ امتیاز، امتیاز بالاتری نسبت به سطوح تیمی (۵۱/۶۷٪) و سازمانی (۵۱/۱۷٪) به دست آورده است (جدول ۳). این نتایج با تحقیق نادران (۱۳۸۷) هم‌خوانی دارد (۳۴).

جدول ۳. امتیازات سطح فردی، تیمی و سازمانی سازمان یادگیرنده

سطح	امتیاز مطلق (امتیاز بین ۱ تا ۷)	درصد امتیاز
فردی	۴/۴۳	٪۵۷/۱۷
تیمی	۴/۱۰	٪۵۱/۶۷
سازمانی	۴/۰۷	٪۵۱/۱۷

با استفاده از آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف^۱ مشخص شد که داده‌های دو متغیر سازمان یادگیرنده و آمادگی سازمان برای تغییر، دارای ویژگی توزیع نرمال نیست، بدین سبب از

1. Kolmogorov-Smirnov (KS)

روش‌های ناپارامتریک برای محاسبات آماری استفاده شد. تحلیل واریانس رتبه‌ای کروسکال-والیس^۱ نشان داد که میان سطح تحصیلات شرکت‌کنندگان در ادراک آنان از سازمان تربیت بدنی به عنوان سازمان یادگیرنده، تفاوت معنادار وجود دارد. با انجام مقایسه از طریق آزمون مان-ویتنی^۲ (آزمون U)، مشخص شد که ادراک شرکت‌کنندگان از سازمان خود به عنوان سازمان یادگیرنده بین سطوح تحصیلی فوق دیپلم و لیسانس و نیز فوق دیپلم و فوق لیسانس، با یکدیگر تفاوت معنادار دارد.

به بیان دقیق‌تر، مقایسه میان شرکت‌کنندگان با مدرک تحصیلی فوق دیپلم و شرکت‌کنندگان با مدرک تحصیلی لیسانس، نشان داد که کارکنان با مدرک تحصیلی فوق دیپلم، امتیاز بیشتری در بخش پرسش‌نامه سازمان یادگیرنده کسب کرده‌اند. به همین ترتیب، کارمندان با مدرک تحصیلی فوق دیپلم در مقایسه با کارکنان با مدارک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر، امتیاز بالاتری در بخش پرسش‌نامه سازمان یادگیرنده به دست آورده‌اند.

میانگین امتیاز به دست آمده در رابطه با آمادگی سازمان برای تغییر، ۴/۵۰ و به عبارتی، ۵۸/۳۳٪ امتیازات است که نشان دهنده آمادگی متوسط و رو به بالای سازمان تربیت بدنی برای تغییر می‌باشد. تحلیل واریانس رتبه‌ای کروسکال والیس نشان داد که میان سطح تحصیلات شرکت‌کنندگان در ادراک آمادگی سازمان تربیت بدنی برای تغییر، تفاوت معنادار آماری وجود دارد. آزمون مان-ویتنی (آزمون U)، مشخص کرد که کارکنان با مدرک تحصیلی فوق دیپلم در مقایسه با کارکنان با مدرک تحصیلی لیسانس، امتیاز بالاتری در قسمت پرسش‌نامه گرایش به سوی تغییر به دست آورده‌اند. همچنین، کارکنان با مدارک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر در مقایسه با کارکنان با مدرک تحصیلی لیسانس، امتیاز بالاتری در ادراک آمادگی سازمان برای تغییر دارند.

مقایسه میان دیگر ویژگی‌های جمعیتی شرکت‌کنندگان در ادراک از میزان برخورداری از سازمان یادگیرنده و نیز آمادگی سازمان برای تغییر، تفاوت معناداری را نشان نداد.

ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن^۳ برای محاسبه ارتباط میان برخورداری از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در سازمان تربیت بدنی و آمادگی این سازمان برای تغییر (درک شده توسط شرکت‌کنندگان) استفاده شد. این آزمون، ارتباط مثبت و معناداری میان سازمان یادگیرنده و آمادگی سازمان برای تغییر نشان می‌دهد ($r_s=0/475$). جدول ۴، همبستگی میان هر یک از

1. Kruskal-Wallis

2. Mann-Whitney

3. Spearman

ابعاد سازمان یادگیرنده و آمادگی سازمان برای تغییر را نشان می‌دهد. همچنین، جدول ۵، همبستگی میان سطوح فردی، تیمی و سازمانی سازمان یادگیرنده و آمادگی سازمان تربیت بدنی برای تغییر را نشان می‌دهد.

جدول ۴. ضرایب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن بین ابعاد سازمان یادگیرنده

و آمادگی سازمان برای تغییر

تعداد سازمان یادگیرنده	آمادگی سازمانی برای تغییر
ایجاد فرصت‌های یادگیری پیوسته	۰/۳۰۱**
توسعه و ترویج روحیه پژوهش و تبادل نظر	۰/۳۸۷**
تشویق همکاری و یادگیری تیمی	۰/۳۰۹**
حفظ و به اشتراک گذاشتن دانش	۰/۴۱۸**
توانمند سازی افراد نسبت به آرمان مشترک	۰/۳۹۵**
مرتبط ساختن سازمان با محیط	۰/۴۶۶**
رهبری استراتژیک برای یادگیری	۰/۴۳۸**
کل سازمان یادگیرنده	۰/۴۷۵**

** همبستگی در سطح کمتر از یک درصد معنادار است (دو سویه).

جدول ۵. ضرایب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن بین سطوح سازمان یادگیرنده

و آمادگی سازمان برای تغییر

سطح سازمان یادگیرنده	آمادگی سازمان برای تغییر
فردی	۰/۳۵۳**
تیمی	۰/۳۰۹**
سازمانی	۰/۴۹۰**

** در سطح کمتر از یک درصد، معنادار است (دو سویه).

بحث و نتیجه‌گیری

بررسی سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران به لحاظ برخورداری از ویژگی‌های یک سازمان یادگیرنده نشان داد که در این سازمان، یادگیری و بهبود اطلاعات حیطة کاری، همکاری تیمی، داشتن چشم‌انداز مشترک و وجود رهبر استراتژیست برای یادگیری، اهمیت چندانی ندارد. این نتیجه، با تحقیق نادران (۱۳۸۷) هم‌خوانی دارد (۳۴). وی در مطالعه‌ای که بر روی کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی انجام داد، دریافت که هر یک از ابعاد سازمان یادگیرنده در سازمان تربیت بدنی، در سطح متوسطی قرار دارد. نتایج این تحقیق نشان داد که

میزان کلی سازمان یادگیرنده در میان جامعه آماری تحقیق، ۵۲/۴٪ می‌باشد. هم‌چنین صفاری (۱۳۸۶) نشان داد که سازمان تربیت بدنی از نظر ابعاد سازمان یادگیرنده در وضعیت متوسط رو به پایین قرار دارد (۳۳).

بررسی سطوح مختلف سازمان یادگیرنده در سازمان تربیت بدنی نشان داد که سطوح تیمی و سازمانی سازمان یادگیرنده در مقایسه با سطح فردی، از اهمیت کمتری برخوردار است. این نکته می‌تواند برای مدیران و سیاست‌گذاران سازمان تربیت بدنی، حائز اهمیت باشد. محققین بیان می‌کنند که فعالیت ضروری در سطح تیمی سازمان یادگیرنده، تمرکز بر خلق فرهنگی است که در آن افراد احساس کنند اجزای یک تیم هستند (۱۸، ۱۹) و این مسئله در سازمان تربیت بدنی، به خوبی مشاهده نمی‌گردد.

سطح سازمانی نیز، بیانگر ضرورت وجود ساز و کارهایی به منظور حفظ و به اشتراک گذاشتن دانش، وجود یک آرمان مشترک میان تمامی اعضای سازمان، تفکر سیستمی در باب سازمان و محیط داخلی و خارجی آن و حمایت و رهبری مناسب در سازمان می‌باشد که هیچ یک از این موارد در سازمان تربیت بدنی، در سطح مطلوبی قرار ندارد. محققین عقیده دارند که یک سازمان با دارا بودن ویژگی‌های سازمان یادگیرنده، ابزاری منحصر به فرد و مزیتی انحصاری، همچون سلاح، در اختیار دارد (۱۸).

امکان دارد که کمبود بهره‌وری، تکراری بودن برنامه‌ها و دور افتادن سازمان تربیت بدنی از اهداف پیش‌بینی شده (۲۸)، کمبود هماهنگی با تغییرات محیط (۲۹)، کمبود نیروی متخصص و فرصت‌های کم ارتقای شغلی کارکنان (۳۰) و هم‌چنین آمار و ارقام نه چندان مناسب ورزش همگانی و قهرمانی (۳۰ و ۳۱)، نتیجه نهایی کم‌توجهی مسئولان سازمان تربیت بدنی به موضوع یادگیری باشد.

مطابق فرضیه اصلی تحقیق، بین سازمان یادگیرنده و آمادگی سازمانی برای تغییر، ارتباط وجود دارد. ضریب همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن، ارتباط مثبت و معناداری میان این دو متغیر نشان می‌دهد ($r_s=0/475$). به نظر می‌رسد همراه با افزایش ادراک سازمان تربیت بدنی به عنوان سازمان یادگیرنده، ادراک آمادگی این سازمان برای تغییر افزایش می‌یابد. از آن جایی که بررسی‌های سال‌های اخیر نشان داده است که سازمان تربیت بدنی کم‌تر از ویژگی‌ها و ابعاد سازمان یادگیرنده برخوردار است (۳۳، ۳۴)، می‌توان نتیجه گرفت که توجه بیشتر به مقوله یادگیری در سازمان تربیت بدنی، آمادگی بیشتر این سازمان برای تغییر را در پی دارد.

اهمیت این موضوع زمانی آشکار می‌گردد که بدانیم سازمان تربیت بدنی با کمبود بهره‌وری، تکراری بودن برنامه‌ها و دور افتادن سازمان از اهداف (۲۸)، کمبود هماهنگی با تغییرات محیط

(۲۹)، کمبود نیروی متخصص و فرصت‌های کم ارتقای شغلی کارکنان (۳۰) و نیز آمار و ارقام نه چندان مناسب ورزش همگانی و قهرمانی (۳۰ و ۳۱) مواجه است. حال، چنانچه این سازمان در پی ماندن در صحنه رقابت و همگام بودن با تغییرات سریع دنیای کنونی باشد، نیازمند آمادگی کامل برای این تغییرات است. به نظر می‌رسد برخورداری از ویژگی‌های یک سازمان یادگیرنده، می‌تواند در آمادگی این سازمان برای تغییر، مؤثر باشد.

با بررسی همبستگی میان هر یک از ابعاد سازمان یادگیرنده و آمادگی سازمان برای تغییر، مشخص شد که تمامی ابعاد سازمان یادگیرنده، همبستگی مثبت و معناداری با آمادگی سازمان تربیت بدنی برای تغییر دارد. دو بُعد مرتبط ساختن سازمان با محیط ($I_s=0/466$) و رهبری استراتژیک برای یادگیری ($I_s=0/438$)، بیشترین میزان همبستگی را با آمادگی سازمان برای تغییر، نشان می‌دهد. این دو بُعد از سازمان یادگیرنده، کم‌ترین امتیاز را از نگاه کارشناسان دارا می‌باشد. توجه مضاعف کارکنان، مدیران و سیاست‌گذاران سازمان ورزش کشور به این دو بُعد از سازمان یادگیرنده، می‌تواند موفقیت دو چندان برای سازمان در پی داشته باشد.

نتایج تحقیق هم‌چنین نشان می‌دهد که از میان سطوح فردی، تیمی و سازمانی، سطح سازمانی سازمان یادگیرنده، بیشترین میزان همبستگی را با آمادگی سازمان برای تغییر دارد ($I_s=0/490$). از ویژگی‌های مهم این سطح، داشتن آرمان مشترک، پیوند با سیستم و رهبری استراتژیک برای یادگیری می‌باشد. با توجه به این که این سطح، پایین‌ترین امتیازات را در قسمت ادراک سازمان به عنوان سازمان یادگیرنده کسب کرده است، اهمیت سطح سازمانی سازمان یادگیرنده مشخص می‌گردد. چنانچه مسئولان و مدیران سازمان تربیت بدنی خواستار بازنگری و تغییر در سیاست‌های سازمان باشند، توجه مضاعف به سطح سازمانی سازمان یادگیرنده، می‌تواند آمادگی بالاتری برای تغییر را در پی داشته باشد.

مقایسه سطح تحصیلات شرکت‌کنندگان در ادراک آنان از سازمان تربیت بدنی به عنوان سازمان یادگیرنده، نشان داد که از نظر کارمندان با مدارک تحصیلی فوق‌لیسانس و لیسانس، سازمان تربیت بدنی، کم‌تر از ویژگی‌های یک سازمان یادگیرنده برخوردار است. به بیان دقیق‌تر، کارکنان با مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم در مقایسه با کارکنان لیسانس، سازمان خود را دارای آمادگی بالاتری برای تغییر می‌دانند. هم‌چنین کارکنان با مدارک تحصیلی فوق‌لیسانس و بالاتر در مقایسه با کارکنان لیسانس، آمادگی بالاتر سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران برای تغییر را گزارش می‌کنند.

مقایسه سطح تحصیلات شرکت‌کنندگان در رابطه با آمادگی سازمان تربیت بدنی برای تغییر، مشخص کرد که کارکنان با مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم در مقایسه با کارکنان با مدرک

تحصیلی لیسانس، سازمان تربیت بدنی را دارای آمادگی بالاتری برای تغییر احساس می‌کنند. همچنین، کارکنان با مدارک تحصیلی فوق‌لیسانس و بالاتر در مقایسه با کارکنان با مدرک تحصیلی لیسانس، آمادگی بیشتر سازمان برای تغییر را گزارش کرده‌اند. مقایسه سطح تحصیلات شرکت‌کنندگان نشان می‌دهد که با حرکت از سطوح تحصیلی پایین‌تر به سطوح تحصیلی بالاتر، کارشناسان ستادی سازمان تربیت بدنی: ۱- کم‌تر سازمان خود را دارای ویژگی‌های سازمان یادگیرنده می‌بینند؛ ۲- سازمان خود را برای تغییر، آماده‌تر احساس می‌کنند. چنین به نظر می‌رسد که به‌کارگیری افراد با مدارک تحصیلی بالاتر در بخش‌های تصمیم‌گیرنده سازمان تربیت بدنی، علاوه بر این که زمینه ایجاد سازمان یادگیرنده را فراهم می‌آورد، همچنین می‌تواند زمینه‌ساز آمادگی بالاتر این سازمان برای تغییر گردد. از آن‌جا که همگام بودن با تغییرات در دنیای به سرعت در حال تغییر کنونی، مزیتی بزرگ و منحصر به فرد است (۱)، این مزیت می‌تواند موجب موفقیت روزافزون سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران گردد.

پیشنهادات کاربردی

با توجه به نتایج این تحقیق و تحقیقات مشابه گذشته (۳۳، ۳۴، ۳۵)، مشخصه‌های سازمان یادگیرنده به خوبی در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران مشاهده نمی‌گردد. بر این اساس، توجه بیش از پیش کارکنان، مسئولان و سیاست‌گذاران سازمان تربیت بدنی کشور به مقوله یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده به ذهن می‌رسد. از آن جایی که تحقیق حاضر، ارتباط مثبت و معناداری میان سازمان یادگیرنده و آمادگی سازمان برای تغییر نشان می‌دهد، این امر می‌تواند موفقیت‌های بیشتری را برای این سازمان به ارمغان آورد. آن چه در بین کارکنان و مسئولان سازمان تربیت بدنی و در کل این سازمان به چشم می‌خورد، وضعیت ضعیف‌تر سطوح سازمانی و تیمی سازمان یادگیرنده نسبت به سطح فردی است. از آن جایی که سطح سازمانی سازمان یادگیرنده، بیشترین میزان همبستگی را با آمادگی برای تغییر نشان داده است، می‌توان نتیجه گرفت که توجه ویژه به امر یادگیری در سطح سازمانی، آمادگی مضاعف سازمان تربیت بدنی برای تغییر را در پی دارد. نتایج تحقیق نشان داده است که کارکنان با مدارک تحصیلی بالاتر در مقایسه با کارکنان با مدارک پایین‌تر تحصیلی، سازمان تربیت بدنی را کم‌تر دارای ویژگی‌های یک سازمان یادگیرنده می‌دانند و نیز سازمان تربیت بدنی را دارای آمادگی بیشتری برای تغییر احساس می‌کنند. بر این اساس، جذب و به‌کارگیری افراد با مدارک تحصیلی بالاتر در قسمت‌های مختلف سازمان

تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، می‌تواند زمینه را برای برپایی سازمان یادگیرنده در این سازمان فراهم آورد و در پی آن، آمادگی بالاتر این سازمان برای تغییرات را به همراه داشته باشد. در این راستا، در صورتی که جذب نیروهای با مدارک تحصیلی بالاتر، دشوار یا ناممکن باشد، مدیران سازمان می‌توانند نسبت به برگزاری دوره‌های ضمن خدمت و یا تشویق پرسنل دارای مدارک تحصیلی پایین‌تر در خصوص ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر برنامه‌ریزی کنند.

منابع:

۱. سنگه، پیتر، کلاینر، آ.، رابرتز، ش.، راس، ر.، روت، ج.، و اسمیت، ب. (۱۳۸۶). رقص تغییر: چالش‌های تغییر پایدار در سازمان یادگیرنده (نسخه چاپ سوم). (ح. اکبری، و م. سلطانی، مترجم) تهران: گروه پژوهشی صنعتی آریانا.
2. Pelletiere, V. (2006). Organization self-assessment to determine the readiness and risk for a planned change. *Organization Development Journal* , 24 (4), 38-49.
3. Elving, W. J. (2005). The role of communication in organisational change. *Corporate Communications: An International Journal* , 10 (2), 129-138.
4. Burnes, B. (1996). No such thing as...a "One best way" to manage organizational change. *Management Decision* , 34 (10), 11-18.
5. del Val, M. P., & Fuentes, C. M. (2003). Resistance to change: A literature review and empirical study. *Management Decision* , 41 (2), 148-155.
6. Waddell, D., & Sohal, A. S. (1998). Resistance: a constructive tool for change management. *Management Decision* , 36 (8), 543-548.
7. Ford, J. D., Ford, L., & McNamara, R. T. (2002). Resistance and the background conversations of change. *Journal of Organizational Change Management* , 15 (2), 105-121.
8. Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations* , 46 (6), 681-703.
9. Cole, M. S., Harris, S., & Bernerth, J. B. (2006). Exploring the implications of vision, appropriateness, and execution of organizational change. *Leadership & Organization Development Journal* , 27 (5), 352-367.
10. Peach, M., Jimmieson, N. L., & White, K. M. (2005). Beliefs underlying employee readiness to support a building relocation: A theory of planned behavior perspective. *Organization Development Journal* , 23 (3), 9-22.
11. Huy, Q. N. (1999). Emotional capability, emotional intelligence, and radical change. *Academy of Management Review* , 24 (2), 325-345.

12. Armenakis, A. A., & Harris, S. G. (2002). Crafting a change message to create transformational readiness. *Journal of Organizational Change Management* , 15 (2), 169–183.
13. Madsen, S. R., John, C. R., & Miller, D. (2006). Influential factors in individual readiness for change. *Journal of Business and Management* , 12 (2), 93.
14. Weber, P. S., & Weber, J. E. (2001). Changes in employee perceptions during organizational change. *Leadership & Organization Development Journal* , 22 (6), 291–300.
15. Smith, I. (2005). Achieving readiness for organisational change. *Library Management* , 26 (6/7), 408-412.
16. Harris, S. G., & Cole, M. S. (2007). A stages of change perspective on managers' motivation to learn in a leadership development context. *Journal of Organizational Change Management* , 20 (6), 774-793.
17. Haque, M. M. (2008). A study of the relationship between the learning organization and organizational readiness for change. dissertation of Doctorate, Pepperdine University.
18. Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1999). Looking again at the learning organization: a tool that can turn into a weapon! *The Learning Organization* , 6 (5), 207-211.
19. Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value on an organization's learning culture: The dimensions of the learning organization questionnaire. *Advances in Developing Human Resources* , 5 (2), 132–151.
20. Confessore, S. J., & Kops, W. J. (1998). Self-directed learning and the learning organization: Examining the connection between the individual and the learning environment. *Human Resource Development Quarterly* , 9 (4), 365–372.
21. Dixon, N. M. (1992). Organizational learning: A review of the literature with implications for HRD professionals. *Human Resources Development Quarterly* , 3 (1), 29–49.
۲۲. سنگه، پیتر (۱۳۸۴). پنجمین فرمان: خلق سازمان یادگیرنده (نسخه چاپ پنجم). (ح. کمال هدایت، و م. روشن، مترجم) تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
23. Palacios-Huerta, I. (2004). Structural changes during a century of the world's most popular sport. *Statistical Methods & Applications* , 13, 241–258.
24. Hoye, R. (2006). Leadership Within Australian Voluntary Sport Organization Boards. *nonprofit management & leadership* , 16 (3).
25. Gratton, C., Shibli, S., & Coleman, R. (2005). Sport and Economic Regeneration in Cities. *Urban Studies* , 42 (5/6), 985–999.

۲۶. گودرزی، محمود، کوزه چیان، ه. و احسانی، م. (۱۳۸۳). طراحی و تبیین الگوی مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی مدیران سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. حرکت، ۲۱، ۵۱-۷۸.
۲۷. اسدی، حسن، و قربانی، م. (۱۳۸۷). رابطه بین مأموریت و یکپارچگی سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. فصل‌نامه المپیک، ۴ (پیاپی ۴۴)، ۵۹-۶۹.
۲۸. همتی نژاد، مهر علی (۱۳۷۶). بررسی و مقایسه ساختار تشکیلاتی سازمان تربیت بدنی و چند کشور جهان جهت ارائه الگوی تشکیلاتی مناسب. رساله دکتری، دانشگاه تهران.
۲۹. بحر العلوم، حسن (۱۳۷۹). ارتباط فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت با رضایت شغلی کارشناسان اداره تربیت بدنی تهران. رساله دکتری، دانشگاه تهران.
۳۰. حمیدی، مهرزاد (۱۳۸۲). تبیین و تحلیل ارتباط ساختار سازمانی با تعهد سازمانی و اثربخشی سازمان تربیت بدنی از دیدگاه کارشناسان ارشد حوزه ستادی. طرح پژوهشی سازمان تربیت بدنی.
۳۱. صابونچی، رضا، هادوی، ف. و مظفری، س. ا. (۱۳۸۸). تبیین ساختار سازمانی سازمان تربیت بدنی کشور. نشریه علوم حرکتی و ورزش، ۱۲ (۱)، ۱۳۷-۱۴۴.
۳۲. صفاری، مرجان (۱۳۸۶). مقایسه ابعاد سازمان یادگیرنده در سازمان تربیت بدنی، کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش. پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۳۳. آذر، عادل، و مؤمنی، م. (۱۳۸۰). آمار و کاربرد آن در مدیریت (جلد دوم). تهران: سمت.
۳۴. نادران، محدثه (۱۳۸۷). رابطه سازمان یادگیرنده و عملکرد در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. پایان‌نامه منتشر نشده کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۳۵. الهی، علیرضا، وصالی، م. و پورآقایی اردکانی، ز. (۱۳۸۶). شناسایی موانع زیربنایی ایجاد سازمان یادگیرنده در نهادهای ورزشی جمهوری اسلامی ایران. حرکت، ۳۴، ۲۱-۳۳.

منابع پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران جوان شرکت‌کننده در مسابقات قهرمانی کشور

جعفر عبدالعلی‌زاده^۱، حمیدرضا طاهری تربتی^۲، مهدی سهرابی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۹/۲۹ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۱/۱۷

چکیده

هدف این پژوهش تعیین منابع پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران جوان است. به همین منظور پرسشنامه اعتماد به نفس ورزشی ویلی و همکاران (۱۹۹۸) و پرسشنامه اعتماد به نفس ورزشی ویلی و نایت (۲۰۰۲) به‌طور تصادفی در اختیار ۱۴۸ کشتی‌گیر جوان شرکت‌کننده در مسابقات قهرمانی کشور در سال ۱۳۸۸ قرار گرفت. روایی محتوایی پرسشنامه‌های مذکور توسط متخصصان تعیین و ثبات درونی پرسشنامه اعتماد به نفس ورزشی نیز در مطالعه‌ای مقدماتی با آلفای کرونباخ ۰/۸۹ تعیین شد. برای تعیین روایی سازه و تشخیص عوامل زیربنایی پرسشنامه اعتماد به نفس ورزشی - که برای اولین بار در کشور استفاده می‌شد - از روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی (PC) و چرخش واریماکس استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد منبع تسلط بر مهارت، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده مؤلفه مهارت‌های بدنی و تمرینی اعتماد به نفس ورزشی ($\beta = 0/466$; $T = 6/713$; $P < 0/001$)، رفتار رهبری مربی، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده مؤلفه کارآیی شناختی اعتماد به نفس ورزشی ($T = 7/225$; $P < 0/001$)، حمایت اجتماعی، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده مؤلفه قابل انعطاف اعتماد به نفس ورزشی ($\beta = 0/514$)، و در مجموع منبع تسلط بر مهارت، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی ($\beta = 0/279$; $T = 3/622$; $P < 0/001$) و در مجموع منبع تسلط بر مهارت، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی ($\beta = 0/275$; $T = 3/783$; $P < 0/001$) کشتی‌گیران جوان است. یافته‌های این پژوهش از مدل چند بعدی اعتماد به نفس ورزشی ویلی و نایت (۲۰۰۲) حمایت می‌کند.

کلید واژه‌های فارسی: اعتماد به نفس ورزشی، منابع اعتماد به نفس ورزشی، کشتی‌گیران جوان.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه فردوسی مشهد (نویسنده مسئول)

Email: jafar_abdolzade1358@yahoo.com

Email: hamidtaherii@gmail.com

۲ و ۳. دانشیار دانشگاه فردوسی مشهد

Email: mesohrabi@yahoo.com

مقدمه

اغلب ورزشکاران، مربیان و حتی تماشاگران ورزشی، مسابقاتی را به یاد دارند که در آن‌ها، با وجود آمادگی جسمانی و فنی، ضعف آمادگی روانی مانع موفقیت ورزشکار یا تیم بوده است. عملکرد مطلوب در مسابقه حاصل ترکیبی از توانایی‌های فنی (تکنیکی و تاکتیکی)، جسمانی (قدرت، سرعت و غیره) و روانی (تمرکز، اعتماد به نفس، کنترل اضطراب و غیره) است (۱). بسیاری از مربیان و ورزشکاران در سال‌های اخیر به این نتیجه رسیده‌اند که به‌منظور دستیابی به اهداف خود به مهارت‌های روانی بیش از مهارت‌های جسمانی نیاز دارند (۲). در میان عوامل روان‌شناختی مؤثر در ورزش قهرمانی، اعتماد به نفس و اضطراب بخش وسیعی از مطالعات را به خود اختصاص داده و در این زمینه تحقیقات فراوانی انجام شده است (۳). اعتماد به نفس مهم‌ترین شاخص ادراک خویشتن در روان‌شناسی ورزشی شناخته شده (۴) و جزء مهارت‌های روانی پایه به حساب می‌آید (۵). ورزشکاران، مربیان و مشاوران روان‌شناسی ورزشی معتقدند اعتماد به نفس از نیازهای روان‌شناختی اساسی است که موفقیت ورزشی را تضمین می‌کند (۶). ورزشکاران نخبه در سطوح بین‌المللی اعتماد به نفس را مهم‌ترین مهارت روانی در تبیین پایداری ذهنی^۱ و موفقیت خود شناسایی کرده‌اند (۷).

اعتماد به نفس ورزشی^۲ «باور یا درجه اطمینان ورزشکاران به توانایی‌ها و مهارت‌های خود برای کسب موفقیت در ورزش» تعریف شده است (۸). شاید بتوان گفت، اعتماد به نفس ورزشی مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر عملکرد ورزشی است (۹). هایلین و بنت^۳ (۱۹۷۹) در بررسی اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران نخبه نشان دادند این ویژگی روانی مهم‌ترین عامل متمایزکننده ورزشکاران موفق از ناموفق است (۱۰).

مرجع اصلی اغلب نظریه‌های اعتماد به نفس در روان‌شناسی ورزشی، مدل اعتماد به نفس ورزشی ویلی^۴ است (۱۹۸۶، ۲۰۰۲). این مدل تنها مدلی است که در حوزه روان‌شناسی ورزشی ایجاد شده و تکامل یافته است (۱). ویلی و همکاران (۱۹۹۸) با مطرح کردن مدل اعتماد به نفس ورزشی و پرسشنامه منابع اعتماد به نفس ورزشی^۵ به کاربردی کردن مفهوم اعتماد به نفس ورزشی مبادرت ورزیدند (۱۱). مدل اولیه اعتماد به نفس ورزشی (۱۹۸۶) بر اساس

-
1. mental toughness
 2. sport-confidence
 3. Highlen & Bennett
 4. Vealey's sport-confidence Model
 5. Sources of Sport-Confidence Questionnaire (SSCQ)

رویکرد صفتی - حالتی بنا نهاده شده بود و پیش‌بینی می‌کرد که اعتماد به نفس صفتی و جهت‌گیری رقابتی^۱ ورزشکار با وضعیت عینی ورزشی، تعامل دارد تا اعتماد به نفس حالتی را به وجود آورد (۱۲).

ویلی (۱۹۸۶) دو پرسشنامه برای اندازه‌گیری اعتماد به نفس ورزشی معرفی کرد که آن‌ها را «پرسشنامه اعتماد به نفس صفتی»^۲ و «پرسشنامه اعتماد به نفس حالتی»^۳ نامید. هر دو پرسشنامه، اعتماد به نفس ورزشی را به‌عنوان ساختاری تک بعدی و بر مبنای توانایی ادراک-شده ورزشکاران ارزیابی می‌کرد، اما تنها یک نمره اعتماد به نفس را نشان می‌داد که تمام انواع اعتماد به نفس را در مفهومی واحد به نام «اعتماد به نفس ورزشی» جمع کرده بود (۶). ویلی و نایت^۴ (۲۰۰۲) در مطالعه‌ای چند مرحله‌ای، مدل جدیدی ارائه نمودند که بر مبنای تئوری شناختی - اجتماعی^۵ باندورا (۱۹۹۷) توسعه یافته است (۱۳). این مدل بر خلاف مدل اولیه اعتماد به نفس ورزشی (۱۹۸۶)، اعتماد به نفس را ویژگی‌ای پویا و چند بعدی به حساب می‌آورد، نه خصیصه‌ای ثابت و تک بعدی. ویلی و نایت (۲۰۰۲) در مطالعه خود سه نوع اعتماد به نفس ورزشی را شناسایی کردند که شامل: اعتماد به نفس ورزشی مهارت‌های بدنی و تمرینی^۶ (اعتقاد یا درجه اطمینان ورزشکار به توانایی‌های خود برای به‌کارگیری مهارت‌های بدنی مورد نیاز به‌منظور دستیابی به اجرای موفق)، اعتماد به نفس ورزشی کارآیی شناختی^۷ (اعتقاد یا درجه اطمینان ورزشکار به توانایی‌های خود برای تمرکز، حفظ تمرکز و اتخاذ تصمیمات حیاتی به‌منظور دستیابی به اجرای موفق)، اعتماد به نفس ورزشی قابل انعطاف^۸ (اعتقاد یا درجه اطمینان ورزشکار به توانایی‌های خود برای به‌دست آوردن دوباره تمرکز پس از خطای عملکرد، پشت سر گذاشتن عملکرد ضعیف و چیره شدن بر شک و تردید به‌منظور دستیابی به اجرای موفق) می‌شوند. این ابعاد سه‌گانه اعتماد به نفس ورزشی هر کدام به‌طور متفاوتی اضطراب رقابتی، مهارت‌های روانی مقابله‌ای^۹ و عملکرد ورزشی را پیش‌بینی می‌کردند. مدل تجدیدنظر شده ویلی و نایت (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که ویژگی‌های فردی (مانند: سن،

-
1. competitive orientation
 2. Trait Sport-Confidence Inventory (TSCI)
 3. State Sport-Confidence Inventory (SSCI)
 4. Vealey & Knight
 5. Social Cognitive Theory
 6. Sport-confidence in physical skills and training (SC-Physical Skills and Training)
 7. Sport-confidence in cognitive efficiency (SC-Cognitive Efficiency)
 8. Sport-confidence in resilience (SC-Resilience)
 9. coping skills

جنسیت، رشته ورزشی و غیره) و اجتماعی ورزشکار بر انتخاب منابع اعتماد به نفس ورزشی وی تأثیر گذاشته و این منابع نیز به نوبه خود بر انواع اعتماد به نفس ورزشی تأثیر می‌گذارند، سپس این انواع اعتماد به نفس ورزشی از طریق میانجی‌های احساسی، شناختی و رفتاری که بر یکدیگر تأثیر متقابل دارند، عملکرد ورزشی ورزشکار را تحت‌الشعاع قرار می‌دهند. این مدل همچنین نشان می‌دهد علاوه بر اعتماد به نفس ورزشی، ویژگی‌های فردی ورزشکار و عوامل خارجی غیرقابل کنترل (مانند: بخت و اقبال، شرایط آب و هوایی، حریف و غیره) نیز می‌توانند از مسیری مجزا بر عملکرد ورزشی تأثیرگذار باشند (۱۳).

منابع اعتماد به نفس ورزشی از جمله عواملی هستند که در شکل‌گیری اعتماد به نفس ورزشی نقش مهمی دارند (۱۱). منابع اعتماد به نفس ورزشی شناسایی شده به‌وسیله ویلی و همکاران (۱۹۹۸) شامل ۹ منبع: تسلط بر مهارت^۱، نمایش توانایی^۲، آمادگی بدنی/روانی^۳، خود ابرازی بدنی^۴، حمایت اجتماعی^۵، رفتار رهبری مربی^۶، تجارب جایگزین^۷، آسایش محیطی^۸ و موقعیت موقعیت دلخواه^۹ می‌شود (۱۱). منابع اعتماد به نفس ورزشی مهم‌ترین عامل حیاتی در توسعه و حفظ سطوح اعتماد به نفس ورزشکاران شناخته شده‌اند (۱۴، ۱۵). ویلی و همکاران (۱۹۹۸) بیان کرده‌اند که شناسایی منابع اعتماد به نفس ورزشکاران قبل از هر نوع مداخله‌ای برای تقویت اعتماد به نفس، حائز اهمیت است (۱۶). تحقیقات نشان می‌دهد اعتماد به نفس ورزشی متغیری پویا و در حال نوسان است (۱۷) و این پویایی اساساً تحت تأثیر منابعی قرار دارد که اعتماد به نفس بر پایه آن شکل گرفته است (۱۸). بر این اساس، مطالعات بسیاری انجام شده تا مشخص شود که ورزشکاران رشته‌های ورزشی مختلف، اعتماد به نفس خود را بر چه مبنایی استوار می‌کنند (۶).

ویلی و همکاران (۱۹۹۸) در پژوهشی نشان دادند که مهم‌ترین منابع اعتماد به نفس ورزشکاران نخبه دبیرستانی شامل: منابع تسلط بر مهارت، حمایت اجتماعی، آمادگی بدنی، روانی و رفتار رهبری مربی است (۱۱). مطالعه ویلسون^{۱۰} و همکاران (۲۰۰۴) نشان داد در

-
1. Mastery
 2. demonstration of ability
 3. physical/mental preparation
 4. Physical Self-Presentation
 5. Social Support
 6. coaches' leadership
 7. Vicarious Experience
 8. environmental comfort
 9. Situational Favorableness
 10. Wilson

ورزشکاران بزرگسال منابع آمادگی بدنی/روانی و اهمیت تسلط بر مهارت از منابع دیگر بیشتر است (۱۹). مگیار و فلتز^۱ (۲۰۰۳) در مطالعه خود تحت عنوان «تأثیر تمایلات صفتی و حالتی بر منابع اعتماد به نفس ورزشی» دریافتند که منابع تسلط بر مهارت، آمادگی بدنی روانی و حمایت اجتماعی بیشترین تأثیر را بر اعتماد به نفس ورزشی ورزشکاران نوجوان دارند (۲۰). ادواردز^۲ (۱۹۹۹) نشان داد رفتار رهبری مربی و حمایت اجتماعی در ایجاد اعتماد به نفس ورزشکاران رشته‌های ورزشی انفرادی مهم‌تر از ورزشکاران رشته‌های ورزشی تیمی است (۲۱). ویلی و همکاران (۲۰۰۴) دریافتند که رفتار رهبری مربی، تسلط بر مهارت و حمایت اجتماعی برای ورزشکاران جوان، در مقایسه با ورزشکاران بزرگسال منابع مهم‌تری برای اعتماد به نفس به حساب می‌آیند (۲۲). مطالعه تافی^۳ (۲۰۰۰) نشان داد حمایت اجتماعی در عملکرد شناگران شناگران المپیک اهمیت بسیاری دارد و عامل مؤثر یا حامی عملکرد ورزشکاران نخبه است (۹). هایز^۴ و همکاران (۲۰۰۷) نیز در مطالعه‌ای کیفی روی ۱۴ ورزشکار نخبه در سطح جهانی دریافتند که مهم‌ترین منابع اعتماد به نفس ورزشی این قهرمانان، به ترتیب شامل آمادگی بدنی/روانی، تسلط بر مهارت و رفتار رهبری مربی است (۲۳). دماین^۵ و همکاران (۲۰۰۷) نشان دادند مهم‌ترین منابع اعتماد به نفس ورزشی زنان بسکتبالیست، به ترتیب شامل حمایت اجتماعی، رفتار رهبری مربی، آمادگی بدنی/روانی و تسلط بر مهارت است. در این مطالعه، منبع تسلط بر مهارت مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی مهارت‌های بدنی و تمرینی، منبع آمادگی بدنی/روانی مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی کارآیی شناختی و منابع آمادگی بدنی/روانی و حمایت اجتماعی مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی قابل انعطاف نشان داده شدند (۲۴). مکیدا^۶ (۲۰۰۸) در پژوهش خود روی ورزشکاران رشته‌های ورزشی مختلف نشان داد منبع تسلط بر مهارت مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی مهارت‌های بدنی و تمرینی و منبع آمادگی بدنی/روانی مهم‌ترین منبع پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی کارآیی شناختی است. در این مطالعه هیچ‌کدام از منابع مختلف اعتماد به نفس، پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی قابل انعطاف ورزشکاران نبود و تنها منبعی که اعتماد به نفس ورزشی کلی ورزشکاران را پیش‌بینی می‌کرد، رفتار رهبری مربی

-
1. Magyar & Feltz
 2. Edwards
 3. tuffey
 4. Hays
 5. Demaine
 6. Machida

بود (۲۵). مطالعه گزندجین^۱ و همکاران (۲۰۰۲) روی زنان ژیمناست راه یافته به فینال مسابقات المپیک ۲۰۰۰ نشان داد این ورزشکاران اعتماد به نفس ورزشی قابل انعطاف زیادی داشتند؛ زیرا روبرو شدن با مشکلات نتوانست باعث تردید این ورزشکاران شود و خللی در اعتماد به نفس ورزشی این ورزشکاران ایجاد کند (۲۶). بال^۲ و همکاران (۲۰۰۵) پایداری ذهنی را در بازیکنان نخبه کریکت^۳ بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که اعتماد به نفس قابل انعطاف ورزشکارانی که پایداری ذهنی بهتری دارند، بیشتر از ورزشکاران دیگر است؛ به عبارت دیگر ورزشکارانی که پایداری ذهنی بهتری داشتند، سطوح بالاتری از اعتماد به نفس داشتند که تضعیف آن تقریباً غیرممکن بود (۷). آمروس و هورن^۴ (۲۰۰۰) نقش مؤثر رفتارهای ادراک-ادراک شده مربیان را بر فرآیندهای شناختی ورزشکاران نشان دادند (۲۷). هانتون^۵ و همکاران (۲۰۰۴) بیان کردند که بهترین راه مقابله با تردید، تشویق اطرافیان، به ویژه مربیان است (۲۸). والرند و لوسیر^۶ (۱۹۹۹) نیز نقش مثبت رفتار رهبری مربی را بر شناخت، احساسات و رفتار ورزشکاران نشان دادند (۲۹).

نکته حائز اهمیت اینکه تا کنون مطالعات داخلی محدودی در حوزه اعتماد به نفس ورزشی انجام شده که بیشتر آن‌ها بر اساس مدل قدیمی اعتماد به نفس ورزشی (۱۹۸۶) انجام شده که دارای دو ساختار اعتماد به نفس صفتی و حالتی است (۱۰، ۱۳). با استفاده از رویکرد جدید اعتماد به نفس ورزشی، می‌توان میزان و نوع اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران جوان را بر اساس مدلی پویا و چندبعدی بررسی کرد تا از ساختارهای بنیادی و عوامل اثرگذار در حوزه اعتماد به نفس، اطلاعات کاربردی و مفیدی را استخراج نمود. بر همین اساس، پرسشنامه اعتماد به نفس ورزشی^۷ برای اولین بار در این پژوهش به کار گرفته شد تا ارتباط هر کدام از منابع اعتماد به نفس با انواع مختلف اعتماد به نفس ورزشی بررسی شود. این پژوهش گامی است در جهت توسعه مبانی نظری موضوع اعتماد به نفس ورزشی و قصد دارد بر اساس مدل تجدید نظر شده اعتماد به نفس ورزشی ویلی و نایت (۲۰۰۲) به بررسی منابع اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران جوان بپردازد و به این سؤال پاسخ دهد که انواع و میزان اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران جوان از طریق چه منابعی قابل پیش‌بینی‌اند؟ سؤالی که پاسخ به آن

-
1. Grandjean
 2. Bull
 3. Elite cricketers
 4. Amorosse & Horn
 5. Hanton
 6. Vallerand & Losier
 7. Sport-Confidence Inventory (SCI)

می‌تواند راه‌کارهای مناسبی در اختیار دست‌اندرکاران ورزش کشتی قرار دهد تا در جهت افزایش اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران جوان گام بردارند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی است که در آن رابطه منابع اعتماد به نفس ورزشی با انواع اعتماد به نفس ورزشی بررسی شده است. در این پژوهش منابع اعتماد به نفس ورزشی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین و انواع اعتماد به نفس ورزشی به‌عنوان متغیرهای ملاک در نظر گرفته شده است.

جامعه آماری این پژوهش را تمامی کشتی‌گیران جوان شرکت‌کننده (۲۴۱ نفر) در مسابقات قهرمانی کشور سال ۱۳۸۸ تشکیل می‌دادند که از بین آن‌ها ۱۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای انتخاب شدند. گفتنی است که به علت تفاوت‌های فرهنگی و قومی آزمودنی‌ها و اهمیت شرکت همه آن‌ها در این پژوهش، ابتدا تمامی تیم‌های شرکت‌کننده به عنوان طبقات در نظر گرفته شدند و سپس در هر طبقه، نمونه نهایی پژوهش به‌صورت تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه پژوهش در اختیار آن‌ها قرار گرفت و در نهایت، پرسشنامه ۱۴۸ نفر از کشتی‌گیر جوان ($0/98 \pm 18/6$ سال) جمع‌آوری شد.

برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه منابع اعتماد به نفس ورزشی (SSCQ) و پرسشنامه اعتماد به نفس ورزشی (SCI) استفاده شد، به‌علاوه پرسشنامه‌ای نیز برای جمع‌آوری اطلاعات فردی همچون سن، سابقه ورزشی و وضعیت تمرینی طراحی و در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت.

۱. پرسشنامه منابع اعتماد به نفس ورزشی: پرسشنامه منابع اعتماد به نفس ورزشی توسط ویلی و همکاران (۱۹۹۸) طراحی شده و شامل ۴۱ سؤال است که با مقیاس هفت ارزشی لیکرت (۱=کاملاً بی‌اهمیت تا ۷=کاملاً مهم) نمره‌گذاری شده است. این پرسشنامه ۹ خرده‌مقیاس (تسلط بر مهارت، نمایش توانایی، آمادگی بدنی/روانی، خودابرازی بدنی، حمایت اجتماعی، رفتار رهبری مربی، تجارب جایگزین، آسایش محیطی و موقعیت دلخواه) دارد (۱۱). روایی و پایایی این پرسشنامه قبلاً توسط دولت‌آبادی و همکاران تأیید شده است (۹). در تحقیق حاضر نیز ثبات درونی آن، با استفاده از روش آلفای کرونباخ ($0/95$ = a) تأیید شد و برای تک‌تک خرده‌مقیاس‌های آن کمترین مقدار آلفا $0/92$ و بیشترین مقدار آن $0/98$ به‌دست آمد.

۲. پرسشنامه اعتماد به نفس ورزشی: پرسشنامه اعتماد به نفس ورزشی توسط ویلی و نایت (۲۰۰۲) طراحی شده و شامل ۱۴ سؤال با مقیاس هفت ارزشی لیکرت (۱=کاملاً نامطمئن تا ۷=

کاملاً مطمئن) است. این پرسشنامه سه خرده‌مقیاس (اعتماد به نفس مهارت‌های بدنی و تمرینی، اعتماد به نفس کارآیی شناختی و اعتماد به نفس قابل انعطاف) دارد. میانگین این سه خرده‌مقیاس اعتماد به نفس ورزشی کلی فرد را نشان می‌دهد (۱۳). این ابزار که برای اولین بار در کشور مورد استفاده قرار می‌گرفت، توسط محقق و تعدادی از استادان مجرب در رشته‌های تربیت بدنی و روان‌شناسی به‌طور جداگانه ترجمه شد و پس از رفع تناقض‌های موجود و برگردان مجدد، محتوای آن تأیید شد. ثبات درونی این پرسشنامه در مطالعه‌ای مقدماتی با آلفای کرونباخ ۰/۸۹ تأیید شد و در مطالعه حاضر نیز مقدار آلفا ۰/۹۲ و برای تک‌تک خرده-مقیاس‌های آن نیز کمترین مقدار آلفا ۰/۹۱ و بیشترین مقدار آن ۰/۹۴ محاسبه شد. به‌منظور تعیین روایی سازه و تشخیص عوامل زیربنایی پرسشنامه اعتماد به نفس ورزشی از رایج‌ترین روش تحلیل عاملی استفاده شد که تحلیل مؤلفه‌های اصلی^۱ است. مقادیر معنی‌دار آزمون‌های KMO^۲ به میزان ۰/۸۸۵ و کرویت بارتلت^۳ به میزان ۱۹۳۰/۹۲۵، کفایت نمونه‌گیری و قابلیت پرسشنامه را برای انجام تحلیل عاملی تأیید کردند ($p < ۰/۰۰۱$). استفاده از چرخش واریماکس، وجود سه عامل را نشان داد که مقدار ویژه آن‌ها بیشتر از یک بود.

باتوجه به ماهیت پژوهش، در بخش آمار توصیفی از شاخص‌های پراکندگی و گرایش مرکزی و در بخش آمار استنباطی از آزمون تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات از بسته نرم‌افزاری SPSS (نسخه ۱۶) استفاده شد. سطح معنی‌داری تمامی فرضیه‌ها $p < ۰/۰۵$ در نظر گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱ یافته‌های توصیفی پرسشنامه منابع اعتماد به نفس و اعتماد به نفس ورزشی را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد منابع رفتار رهبری مربی ($M = ۵/۹۱۲, SD = ۰/۷۰۱$)، آمادگی بدنی/روانی ($M = ۵/۷۲۶, SD = ۰/۸۲۸$)، تسلط بر مهارت ($M = ۵/۴۵۸, SD = ۰/۹۱۹$) و حمایت اجتماعی ($M = ۵/۴۲۶, SD = ۱/۰۱$) بیشترین میانگین‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین اعتماد به نفس ورزشی مهارت‌های بدنی و تمرینی ($M = ۵/۷۰۸, SD = ۰/۸۱۸$)، بیشترین میانگین را دارند و بعد از آن اعتماد به نفس ورزشی قابل انعطاف ($M = ۵/۵۳۵, SD = ۰/۹۳۰$) و اعتماد به نفس ورزشی کارآیی شناختی ($M = ۵/۳۶۷, SD = ۰/۶۹۹$) قرار دارند.

1. Principal Components (PC)
2. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)
3. Bartlett's Test of Sphericity

جدول ۱. یافته‌های توصیفی مؤلفه‌های پرسشنامه منابع اعتماد به نفس ورزشی (SSCQ)

و اعتماد به نفس ورزشی (SCI) کشتی‌گیران جوان

منابع اعتماد به نفس ورزشی									شاخص آماری
موقعیت دلخواه	تجربه جایگزین	نمایش توانایی	خود ابرازی بدنی	آسایش محیطی	حمایت اجتماعی	تسلط بر مهارت	آمادگی بدنی/روانی	رفتار رهبری مربی	
۴/۱۲۵	۴/۵۹۰	۴/۹۵۴	۵/۰۵۱	۵/۰۷۰	۵/۴۲۶	۵/۴۵۸	۵/۷۲۶	۵/۹۱۲	میانگین
۱/۷۴	۱/۴۷	۱/۱۳	۰/۸۷۶	۱/۱۲	۱/۰۱	۰/۹۱۹	۰/۸۲۸	۰/۷۰۱	انحراف معیار
اعتماد به نفس ورزشی									شاخص آماری
اعتماد به نفس ورزشی کارآیی شناختی			اعتماد به نفس ورزشی قابل انعطاف			اعتماد به نفس ورزشی مهارت‌های بدنی و تمرینی			
۵/۳۶۷۶			۵/۵۳۵۵			۵/۷۰۸۱			میانگین
۰/۶۹۹۹			۰/۹۳۰۴			۰/۸۱۸۰			انحراف معیار

نتایج آزمون تحلیل رگرسیون گام به گام به شرح زیر است:

۱. جدول ۲ نشان می‌دهد در مجموع ۳۷٪ از واریانس اعتماد به نفس ورزشی مهارت‌های بدنی و تمرینی کشتی‌گیران جوان به‌وسیله منابع تسلط بر مهارت و آمادگی بدنی/روانی تبیین می‌شود ($R^2=0/374$) و مقدار $F=44/895$ در سطح معنی‌داری $p<0/05$ این قدرت پیش‌بینی را تأیید می‌کند. همچنین ضریب تأثیر تسلط بر مهارت ($\beta=0/466$) با توجه به آماره t نشان می‌دهد این متغیر قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی مهارت‌های بدنی و تمرینی کشتی‌گیران جوان است و با اطمینان ۹۹ درصد می‌تواند تغییرات مربوط به اعتماد به نفس ورزشی مهارت‌های بدنی و تمرینی کشتی‌گیران جوان را پیش‌بینی کند.

جدول ۲. تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی اعتماد به نفس ورزشی مهارت‌های بدنی و

تمرینی کشتی‌گیران جوان از طریق منابع اعتماد به نفس ورزشی

گام	متغیرهای پیش‌بین	شاخص	SS	df	MS	F (P)	R	R ²	SE	B	Beta	T (P)
۱	تسلط بر مهارت	رگرسیون	۱/۲۴۳	۱	۱/۲۴۳	۶۶/۷۱ (۰/۰۰۰)	۰/۵۶۰	۰/۳۰۹	۰/۱۳۶	۰/۱۰۰	۰/۵۶۰	۸/۱۶۸ (۰/۰۰۰)
	باقی‌مانده		۲/۷۲۱	۱۴۶	۰/۰۱۹							
۲	تسلط بر مهارت	رگرسیون	۱/۵۱۶	۲	۰/۷۵۸	۴۴/۸۹ (۰/۰۰۰)	۰/۶۱۸	۰/۳۷۴	۰/۱۲۹	۰/۰۸۳	۰/۴۶۶	۶/۷۱۳ (۰/۰۰۰)
	آمادگی بدنی/روانی	باقی‌مانده	۲/۴۴۸	۱۴۵	۰/۰۱۷					۰/۰۵۵	۰/۲۷۹	۴/۰۱۹ (۰/۰۰۰)

۲. جدول ۳ نشان می‌دهد در مجموع ۳۷٪ از واریانس اعتماد به نفس ورزشی کارآیی

شناختی کشتی‌گیران جوان با منابع رفتار رهبری مربی و آمادگی بدنی/روانی تبیین می‌شود ($R^2=0/371$) و مقدار $F=44/347$ در سطح معنی‌داری $P<0/05$ این قدرت پیش‌بینی را تأیید می‌کند. همچنین ضریب تأثیر رفتار رهبری مربی ($\beta=0/514$) با توجه

به آماره t نشان می‌دهد این متغیر قوی‌ترین پیش‌بینی کننده اعتماد به نفس ورزشی کارآیی شناختی کشتی‌گیران جوان است و با اطمینان ۹۹ درصد می‌تواند تغییرات مربوط به اعتماد به نفس ورزشی کارآیی شناختی کشتی‌گیران جوان را پیش‌بینی کند.

جدول ۳. تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی اعتماد به نفس ورزشی کارآیی شناختی کشتی‌گیران جوان از طریق منابع اعتماد به نفس ورزشی

گام	متغیرهای پیش‌بین	شاخص	SS	df	MS	F (P)	R	R ²	SE	B	Beta	T (P)
۱	رفتار رهبری	رگرسیون	۱/۰۳۶	۱	۱/۰۳۶	۷۷/۹۰ (۰/۰۰۰)	۰/۵۹۰	۰/۳۴۳	۰/۱۱۵	۰/۱۲۰	۰/۵۹۰	۸/۸۲۶ (۰/۰۰۰)
	مربی	باقی‌مانده	۰/۹۴۱	۱۴۶	۰/۰۱۳							
۲	رفتار رهبری	رگرسیون	۱/۱۳۰	۲	۰/۵۶۵	۴۴/۳۴ (۰/۰۰۰)	۰/۶۱۶	۰/۳۷۱	۰/۱۱۲	۰/۱۰۴	۰/۵۱۴	۷/۳۲۵ (۰/۰۰۰)
	آمادگی بدنی / روانی	باقی‌مانده	۱/۸۴۷	۱۴۵	۰/۰۱۳					۰/۰۳۳	۰/۱۹۳	۲/۷۱۷ (۰/۰۰۷)

۳. جدول ۴ نشان می‌دهد در مجموع ۲۶٪ از واریانس اعتماد به نفس ورزشی قابل انعطاف کشتی‌گیران جوان با منابع حمایت اجتماعی، آمادگی بدنی/روانی و رفتار رهبری مربی تبیین می‌شود ($R^2 = ۰/۲۶۶$)، و مقدار $F = ۱۸/۷۶۴$ در سطح معنی‌داری $P < ۰/۰۵$ این قدرت پیش‌بینی را تأیید می‌کند. همچنین ضریب تأثیر حمایت اجتماعی ($\beta = ۰/۲۷۹$) با توجه به آماره t نشان می‌دهد که این متغیر قوی‌ترین پیش‌بینی کننده اعتماد به نفس ورزشی قابل انعطاف کشتی‌گیران جوان است و با اطمینان ۹۹ درصد می‌تواند تغییرات مربوط به اعتماد به نفس ورزشی قابل انعطاف کشتی‌گیران جوان را پیش‌بینی نماید.

جدول ۴. تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی اعتماد به نفس ورزشی قابل انعطاف کشتی‌گیران جوان از طریق منابع اعتماد به نفس ورزشی

گام	متغیرهای پیش‌بین	شاخص	SS	df	MS	F (P)	R	R ²	SE	B	Beta	T (P)
۱	حمایت اجتماعی	رگرسیون	۱/۲۱۰	۱	۱/۲۱۰	۳۱/۲۱ (۰/۰۰۰)	۰/۴۲۰	۰/۱۷۰	۰/۱۹۶	۰/۰۹۰	۰/۴۲۰	۵/۵۸۷ (۰/۰۰۰)
		باقی‌مانده	۵/۶۶۱	۱۴۶	۰/۰۳۹							
۲	حمایت اجتماعی	رگرسیون	۱/۷۴۶	۲	۰/۸۷۳	۲۴/۷۰ (۰/۰۰۰)	۰/۵۰۴	۰/۲۴۴	۰/۱۸۸	۰/۰۶۸	۰/۳۱۸	۴/۱۶۷ (۰/۰۰۰)
	آمادگی بدنی/روانی	باقی‌مانده	۵/۱۲۵	۱۴۵	۰/۰۳۵					۰/۰۷۸	۰/۲۹۷	۳/۸۹۵ (۰/۰۰۰)
۳	حمایت اجتماعی	رگرسیون	۱/۹۳۰	۳	۰/۶۴۳	۱۸/۷۶ (۰/۰۰۰)	۰/۵۳۰	۰/۲۶۶	۰/۱۸۵	۰/۰۶۰	۰/۲۷۹	۳/۶۲۲ (۰/۰۰۰)
	آمادگی بدنی/روانی									۰/۰۶۲	۰/۲۳۹	۳/۰۱۴ (۰/۰۰۳)
	رفتار رهبری مربی	باقی‌مانده	۴/۹۴۱	۱۴۴	۰/۰۳۴					۰/۰۵۹	۰/۱۸۲	۲/۳۱۲ (۰/۰۲۲)

۴. جدول ۵ نشان می‌دهد در مجموع ۴۵٪ از واریانس اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران جوان با منابع تسلط بر مهارت، رفتار رهبری مربی، آمادگی بدنی/روانی و حمایت اجتماعی تبیین می‌شود ($R^2=0/455$) و مقدار $F=31/721$ در سطح معنی‌داری $P<0/05$ این قدرت پیش‌بینی را تأیید می‌کند. همچنین ضریب تأثیر تسلط بر مهارت ($\beta=0/275$) با توجه به آماره t نشان می‌دهد این متغیر قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران جوان است و با اطمینان ۹۹ درصد می‌تواند تغییرات مربوط به اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران جوان را پیش‌بینی کند.

جدول ۵. تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران جوان از طریق منابع اعتماد به نفس ورزشی

گام	متغیرهای پیش‌بین	شاخص	SS	df	MS	F (P)	R	R ²	SE	B	Beta	T (P)
۱	تسلط بر مهارت	رگرسیون	۰/۶۹۳	۱	۰/۶۹۳	۵۸/۱۳ (۰/۰۰۱)	۰/۵۳۴	۰/۲۸۰	۰/۱۰۹	۰/۰۷۵	۰/۵۳۴	۷/۶۲۵ (۰/۰۰۱)
	باقی‌مانده		۱/۷۴۱	۱۴۶	۰/۰۱۲							
۲	تسلط بر مهارت	رگرسیون	۰/۹۸۹	۲	۰/۴۹۴	۴۹/۵۹ (۰/۰۰۱)	۰/۶۳۷	۰/۳۹۸	۰/۰۹۹	۰/۰۵۷	۰/۴۰۸	۶/۰۰۳ (۰/۰۰۱)
	رفتار رهبری مربی	باقی‌مانده	۱/۴۴۵	۱۴۵	۰/۰۱۰						۰/۳۷۰	۵/۴۴۵ (۰/۰۰۰)
۳	تسلط بر مهارت	رگرسیون	۱/۱۰۸	۳	۰/۳۶۹	۴۰/۱۲ (۰/۰۰۱)	۰/۶۷۵	۰/۴۴۴	۰/۰۹۵	۰/۰۴۴	۰/۳۱۷	۴/۵۲۷ (۰/۰۰۱)
	رفتار رهبری مربی									۰/۰۴۷	۰/۳۰۰	۴/۳۹۱ (۰/۰۰۳)
	آمادگی بدنی /روانی	باقی‌مانده	۱/۳۲۶	۱۴۴	۰/۰۰۹					۰/۱۸۰	۰/۲۵۸	۳/۶۰۴ (۰/۰۰۱)
۴	تسلط بر مهارت	رگرسیون	۱/۱۴۴	۴	۰/۲۸۶	۳۱/۷۲ (۰/۰۰۱)	۰/۶۸۶	۰/۴۵۵	۰/۰۹۴	۰/۰۳۸	۰/۲۷۵	۳/۷۸۳ (۰/۰۰۰)
	رفتار رهبری مربی									۰/۰۴۲	۰/۲۷۳	۳/۹۵۸ (۰/۰۰۰)
	آمادگی بدنی/روانی									۰/۰۴۵	۰/۲۴۳	۳/۴۰۶ (۰/۰۰۱)
	حمایت اجتماعی	باقی‌مانده	۱/۲۹۰	۱۴۳	۰/۰۰۹					۰/۰۱۸	۰/۱۳۹	۲/۰۰۰ (۰/۰۴۷)

بحث و نتیجه‌گیری

بر پایه یافته‌های توصیفی پژوهش، میانگین نمرات منابع اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران جوان نشان می‌دهد منابع رفتار رهبری مربی، آمادگی بدنی/روانی، تسلط بر مهارت و حمایت اجتماعی بیشترین میانگین را دارند. این امر احتمالاً نشان می‌دهد کشتی‌گیران جوان از منابع مختلفی برای توسعه و حفظ سطوح اعتماد به نفس خود استفاده می‌کنند. نکته قابل تأمل، توجه به نقش کلیدی رفتار رهبری مربی به‌عنوان منبعی بیرونی و غیرقابل کنترل در افزایش اعتماد به نفس ورزشی در مقایسه با سایر منابع اعتماد به نفس است.

نتایج آزمون تحلیل رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد منبع تسلط بر مهارت، قوی‌ترین منبع پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی مهارت‌های بدنی و تمرینی کشتی‌گیران جوان است. این نتایج با یافته‌های مکیدا (۲۰۰۸) و دماین و همکاران (۲۰۰۷) هم‌خوانی دارد (۲۴، ۲۵) و بر این امر مهم دلالت می‌کند که یادگیری مهارتی جدید و رسیدن به مرحله خودکاری در اجرای آن مهارت، احتمالاً می‌تواند اعتماد به نفس مهارتی کشتی‌گیران جوان را افزایش دهد. باندورا (۱۹۹۷) اشاره می‌کند که شرط اول پایداری و تلاش در هر رشته ورزشی احساس تسلط بر مهارت‌های آن رشته است. اگر باور افراد بر این باشد که توانایی اجرای مهارتی را ندارند، تلاش نخواهند کرد چیزی را پدید آورند (۱۴). وجود بیش از ۵۰۰ تکنیک در رشته کشتی و تأثیرگذاری حریفان در اجرای آن‌ها بر پیچیدگی این رشته ورزشی می‌افزاید (۳۱). ماهیت کشتی به گونه‌ای است که در آن، کشتی‌گیران در میدان رقابت شگردهای منحصر به فردی به نمایش می‌گذارند؛ بنابراین هر چه تعداد این شگردها بیشتر باشد و ورزشکار در اجرای آن‌ها به مرحله خودکاری رسیده باشد، احتمالاً برای اجرای این شگردها در میدان مسابقه اعتماد به نفس بیشتری خواهد داشت. نتایج همچنین نشان داد منبع آمادگی بدنی/روانی نیز پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی مهارت‌های بدنی و تمرینی کشتی‌گیران جوان است؛ به عبارت دیگر، احساس کشتی‌گیر مبنی بر اینکه از نظر بدنی و روانی برای مسابقه آماده است می‌تواند به او این اعتماد به نفس را بدهد که در انجام مهارت‌های مختلف کشتی با موفقیت عمل کند. هایز و همکاران (۲۰۰۷) در تحقیق خود از اهمیت منبع آمادگی بدنی/روانی به‌عنوان منبعی مهم برای اعتماد به نفس ورزشی یاد می‌کنند (۲۳). ویلی و همکاران (۱۹۹۸) نشان دادند سطح بالای اعتماد به نفس ورزشی با منبع آمادگی بدنی/روانی در ارتباط است، در حالی که سطوح پایین اعتماد به نفس ورزشی با عوامل محیطی از قبیل آسایش محیطی یا خود ابرازی

بدنی رابطه دارد (۱۱). ویلسون و همکاران (۲۰۰۴) نشان دادند اعتماد به نفس صفتی ورزشکاران بزرگسال تحت تأثیر منبع آمادگی بدنی/روانی آن‌ها قرار دارد (۱۹). بر طبق یافته‌های این پژوهش، رفتار رهبری مربی قوی‌ترین منبع پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی کارآیی شناختی کشتی‌گیران جوان است؛ بدین معنی که باور و اطمینان کشتی‌گیران جوان به راهنمایی‌های مربیان، در تمرین یا در طول رقابت، احتمالاً می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا بر عملکرد فعلی خود بهتر تمرکز کرده، تصمیمات حیاتی مطلوبی برای رسیدن به موفقیت اتخاذ کنند. این یافته با نتایج ادواردز (۱۹۹۹) و ویلی و همکاران (۲۰۰۴) همخوانی دارد (۲۱، ۲۲)، اما با نتایج دمایین و همکاران (۲۰۰۷) و مکیدا (۲۰۰۸) همخوانی ندارد (۲۴، ۲۵). از جمله دلایل احتمالی این ناهمخوانی می‌توان به ماهیت کشتی اشاره کرد. ادرواز (۱۹۹۹) نشان داد ورزشکاران رشته‌های ورزشی انفرادی بیشتر از ورزشکاران رشته‌های ورزشی گروهی بر منبع رفتار رهبری مربی به‌عنوان منبع اعتماد به نفس تکیه می‌کنند (۲۱). مدل تجدیدنظر شده ویلی و نایت (۲۰۰۲) نیز نشان می‌دهد نوع رشته ورزشی در انتخاب منابع اعتماد به نفس ورزشکاران مؤثر است؛ بنابراین نتایج این تحقیق از مدل مفهومی ویلی و نایت (۲۰۰۲) حمایت می‌کند (۱۳). آمروس و هورن (۲۰۰۰) نشان دادند رفتارهای ادراک‌شده مربیان به‌طور وسیعی بر فرآیندهای روانی ورزشکاران تأثیر می‌گذارد. مطالعه آن‌ها نشان داد اغلب ورزشکارانی که مربی خود را فردی صمیمی^۱ می‌شناختند، اعتماد به نفس بیشتری نسبت به توانایی‌های خود، به‌ویژه درباره توانایی‌های شناختی خود احساس می‌کردند (۲۷). این نتایج نشان می‌دهد کشتی‌گیران جوان برای اجرای تکنیک‌های مختلف ورزش کشتی به تصمیم‌گیری مربیان خود اعتماد دارند و از این تصمیمات اعتماد به نفس کسب می‌کنند؛ به عبارت بهتر، راهنمایی‌های مربیان احتمالاً در فرآیندهای شناختی به کشتی‌گیران کمک خواهد کرد بر عملکرد فعلی خود تمرکز و تصمیمات مطلوبی در حین تمرین و رقابت اتخاذ کنند. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام همچنین نشان داد منبع آمادگی بدنی/روانی نیز پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی کارآیی شناختی کشتی‌گیران جوان است. این نتایج با یافته‌های دمایین و همکاران (۲۰۰۷) همخوانی دارد (۲۴)، اما با یافته‌های مکیدا (۲۰۰۸) ناهمخوان است (۲۵) که از دلایل احتمالی این ناهمخوانی می‌توان به سابقه ورزشی آزمودنی‌ها اشاره کرد. مطالعات گذشته نشان می‌دهد با افزایش سابقه ورزشی، بر اهمیت منبع آمادگی بدنی/روانی به‌عنوان منبعی برای اعتماد به نفس ورزشی افزوده می‌شود (۱۱). با توجه به این مهم و با در نظر گرفتن این نکته که کشتی‌گیران جوان شرکت‌کننده در مسابقات قهرمانی کشور، تجربه شرکت

در مسابقات استانی و منطقه‌ای را دارند، می‌توان این‌گونه بیان کرد که این ورزشکاران جزء کشتی‌گیران با تجربه و با سابقه به حساب می‌آیند؛ بنابراین بر منبع آمادگی بدنی/روانی به-عنوان منبع اعتماد به نفس تکیه می‌کنند.

بر پایه یافته‌های این پژوهش، منابع حمایت اجتماعی، آمادگی بدنی/روانی و رفتار رهبری مربی، به ترتیب جزء قوی‌ترین منابع پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی قابل‌انعطاف کشتی‌گیران جوان به حساب می‌آیند. این نتایج با یافته‌های دامین و همکاران (۲۰۰۷) هم‌خوانی دارد و نشان می‌دهد اگر ورزشکاری هنگام بدبختی و شکست از حمایت اجتماعی کافی برخوردار باشد، احتمالاً از دغدغه بیرونی او کاسته می‌شود و بهتر می‌تواند اعتماد به نفس از دست رفته خود را به دست آورد (۲۴). از طرفی احساس آمادگی بدنی و روانی کشتی‌گیران جوان احتمالاً سبب می‌شود با وجود بروز مشکلات و عقب افتادن از حریف، ورزشکار دست از تلاش برندارد و اعتماد به نفس از دست رفته خود را دوباره باز یابد. به دلیل اینکه ادبیات تحقیقی کمی در مورد اعتماد به نفس ورزشی قابل‌انعطاف وجود دارد، تفسیر این نتایج کمی دشوار به نظر می‌رسد و بر ضرورت انجام مطالعات آینده تأکید می‌کند. هانتون و همکاران (۲۰۰۴) در مطالعه خود نشان دادند بهترین راه مقابله با تردید و نگرانی‌ها، تشویق اطرافیان، به‌ویژه مربی است. آن‌ها بیان کردند هنگامی که این حمایت وجود دارد، ورزشکاران افکار مثبت را در ذهن خود نگه داشته و به مسائل منفی فکر نمی‌کنند؛ در نتیجه پیش‌گویی خودکامبخش^۱ منفی نخواهد داشت (۲۸). پیش‌گویی‌های خودکامبخش منفی، موانعی روان‌شناختی هستند که در بین ورزشکاران وجود دارند. پیش‌گویی‌های منفی به شکست می‌انجامد و این شکست بر خودپنداره اثر می‌گذارد و انتظار شکست‌های بعدی را بیشتر می‌کند و فرد را در دوری معیوب سرگردان می‌کند (۱).

در مجموع نتایج نشان می‌دهد منابع تسلط بر مهارت، رفتار رهبری مربی، آمادگی بدنی/روانی و حمایت اجتماعی ۴۵ درصد از واریانس اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران جوان را تبیین می‌کنند ($R^2=0/455$). این امر بیانگر آن است که کشتی‌گیران جوان، هم بر منابع قابل کنترل (مانند تسلط بر مهارت و آمادگی بدنی/روانی) و هم بر منابع غیرقابل‌کنترل (مانند رفتار رهبری مربی و حمایت اجتماعی) اعتماد به نفس ورزشی تکیه می‌کنند. ویلی و همکاران (۱۹۸۸) منابع اعتماد به نفس ورزشی را به منابع قابل کنترل و غیرقابل کنترل تقسیم‌بندی کردند تا نشان دهند نوسان اعتماد به نفس ورزشکاران در طول یک فصل بر پایه کدام دسته از منابع اعتماد به نفس ورزشی اتفاق می‌افتد. نتایج نشان داد ورزشکارانی که بر منابع قابل کنترل (مانند

1. self fulfilling prophecy

تسلط بر مهارت و آمادگی بدنی/روانی) اعتماد به نفس ورزشی تکیه می‌کنند، به علت کنترل درونی بر احساسات خود، در طول فصل اعتماد به نفس باثبات‌تری را تجربه می‌کنند (۱۱). این یافته‌ها با نتایج ویلی و همکاران (۱۹۸۸)، مگیار و فلتز (۲۰۰۳)، ادورادز و همکاران (۱۹۹۹)، ویلی و همکاران (۲۰۰۴)، هایز و همکاران (۲۰۰۷) و دمایین و همکاران (۲۰۰۷) هم‌خوانی دارد (۱۱، ۲۰-۲۴)؛ زیرا آن‌ها نیز در تحقیق خود نشان دادند که ورزشکاران هم بر منابع قابل کنترل و هم بر منابع غیرقابل کنترل اعتماد به نفس تکیه می‌کنند، اما این یافته‌ها با نتایج ویلسون و همکاران (۲۰۰۴) هم‌خوانی ندارد؛ زیرا در تحقیق آن‌ها هیچ‌کدام از منابع غیرقابل کنترل اعتماد به نفس (مانند رهبری مربی و حمایت اجتماعی) به‌عنوان منابع مهم اعتماد به نفس ورزشی شناسایی نشد (۱۹). از جمله دلایل احتمالی این اختلاف می‌توان به سن آزمودنی‌ها اشاره کرد؛ زیرا آزمودنی‌های تحقیق ویلسون و همکاران (۲۰۰۴) را افراد بزرگ‌سال تشکیل می‌دادند و بر طبق مدل تجدید نظر شده ویلی و نایت (۲۰۰۲)، سن از جمله عوامل تأثیرگذار بر انتخاب منابع اعتماد به نفس ورزشی به حساب می‌آید (۱۳)؛ به عبارت دیگر، به دلیل ویژگی پویا و در حال نوسان اعتماد به نفس ورزشی، همراه با افزایش سن، اهمیت بعضی از منابع در پیش‌بینی اعتماد به نفس ورزشی افزایش یا کاهش می‌یابد (۱۷)؛ بنابراین نتایج این تحقیق از مدل مفهومی ویلی و نایت (۲۰۰۲) حمایت می‌کند (۱۳).

بر پایه نتایج، منبع تسلط بر مهارت قوی‌ترین منبع پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران جوان است. این یافته با نتایج تحقیقات هایز و همکاران (۲۰۰۷)، مگیار و فلتز (۲۰۰۳)، ویلسون و همکاران (۲۰۰۴)، ویلی و همکاران (۱۹۹۸) هم‌خوانی دارد (۱۱، ۱۹، ۲۰، ۲۳). نتایج مطالعات گذشته نشان می‌دهد تجربیات تسلط بر مهارت اجرا شده یا عملکرد گذشته قوی‌ترین منبع اعتماد به نفس ورزشکاران به حساب می‌آید؛ زیرا این تجربیات حرکتی، مدارک مستقیم و بی‌واسطه‌ای مبنی بر توانایی فرد در انجام تکالیف فراهم می‌کنند (۱۴)؛ به عبارتی می‌توان این‌گونه بیان کرد که موفقیت، منبع اصلی اعتماد به نفس ورزشی به شمار می‌آید و تسلط ورزشکار بر مهارتی جدید احتمالاً برای او نوعی پیشرفت به حساب می‌آید و در نتیجه بر احساس اعتماد به نفس ورزشی او می‌افزاید (۱۱).

نتایج نشان می‌دهد رفتار رهبری مربی علاوه بر اینکه پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی کارآیی شناختی است، از منابع پیش‌بینی‌کننده سطوح کلی اعتماد به نفس کشتی‌گیران جوان نیز به شمار می‌آید. این یافته با نتایج مکیدا (۲۰۰۸)، ویلی و همکاران (۲۰۰۴) و ادورادز (۱۹۹۹) هم‌خوانی دارد (۲۱، ۲۲، ۲۵)، اما با نتایج ویلسون و همکاران (۲۰۰۴) هم‌خوانی ندارد (۱۹). از دلایل احتمالی این ناهم‌خوانی می‌توان به تجربه و سابقه ورزشی مربیان اشاره کرد.

ویلسون و همکاران (۲۰۰۴) بیان کردند که تعداد کمی از مربیان رسمی در زمره ورزشکاران ماهر قرار دارند؛ به عبارت دیگر این مربیان در دوران ورزشی خود هرگز به سطوح بالای رقابت نرسیده‌اند؛ در نتیجه ورزشکاران به آن‌ها به‌عنوان منبع اعتماد به نفس تکیه نمی‌کنند (۱۹)، در حالی که اغلب مربیان شرکت‌کننده در این دوره از مسابقات جزء قهرمانان سابق این رشته ورزشی به حساب می‌آمدند و احتمالاً این امر سبب شده بود کشتی‌گیران جوان به راهنمایی‌های آن‌ها به‌عنوان منبع اعتماد به نفس ورزشی تکیه کنند. والرند و لوسیر (۱۹۹۹) در مطالعه خود نشان دادند رفتار رهبری مربی عامل اجتماعی بسیار مهمی است که می‌تواند بر شناخت احساسات و رفتار ورزشکاران تأثیر بگذارد و در نهایت، عملکرد ورزشی آن‌ها را تحت تأثیر قرار دهد (۲۹).

یافته‌ها نشان می‌دهد منبع آمادگی بدنی/روانی نیز جزء منابع پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران جوان به حساب می‌آید. این یافته با نتایج مطالعات گذشته کاملاً همخوان است (۱۱، ۱۹، ۲۰، ۲۴، ۲۵) و بر این نکته اساسی تأکید می‌کند که در کشتی نقش بدن و ذهن و تعامل بین این دو بسیار مهم است و احساس کشتی‌گیران از میزان آمادگی بدنی و روانی آن‌ها می‌تواند منبع مهمی برای اعتماد به نفس ورزشی آن‌ها باشد (۱۱).

بر اساس یافته‌ها، منبع حمایت اجتماعی نیز پیش‌بینی‌کننده اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران جوان است. این نتایج با یافته‌های ویلی و همکاران (۱۹۹۸)، مگیار و فلتز (۲۰۰۳)، ادورادز (۱۹۹۹)، ویلی و همکاران (۲۰۰۴)، دمان و همکاران هم‌خوانی دارد (۱۱)، ۲۰-۲۲، ۲۴)، اما با نتایج ویلسون و همکاران (۲۰۰۴) ناهمخوان است (۱۹). از دلایل احتمالی این ناهمخوانی می‌توان به تفاوت آزمودنی‌های دو پژوهش اشاره کرد؛ زیرا ویلی و همکاران (۲۰۰۴) در مطالعه خود نشان دادند حمایت اجتماعی برای ورزشکاران جوان، در مقایسه با ورزشکاران بزرگسال منبع مهم‌تری برای اعتماد به نفس به حساب می‌آید (۲۲).

به‌طور کلی نتایج این پژوهش نشان می‌دهد کشتی‌گیران جوان هم از منابع قابل کنترل اعتماد به نفس (تسلط بر مهارت و آمادگی بدنی/روانی) و هم از منابع غیرقابل کنترل اعتماد به نفس (رفتار رهبری مربی، حمایت اجتماعی) برای توسعه و حفظ سطوح اعتماد به نفس ورزشی خود استفاده می‌کنند. بر همین اساس پیشنهاد می‌شود مسئولان ورزش کشتی کشور با برنامه‌ریزی صحیح و از طریق به‌کارگیری مربیان کارآمد، شرایط لازم را برای بهبود اعتماد به نفس ورزشی کشتی‌گیران جوان و بر اساس منابع اعتماد به نفس ورزشی آن‌ها فراهم آورند تا زمینه لازم برای بهبود عملکرد ورزشی این کشتی‌گیران مهیا شود. نکته قابل تأمل اینکه هر کدام از انواع مختلف اعتماد به نفس ورزشی به‌وسیله منابع مختلفی پیش‌بینی می‌شوند. این

نکته نشان می‌دهد اعتماد به نفس ورزشی ابعاد مختلفی دارد و از مدل چند بعدی اعتماد ورزشی ویلی و نایت (۲۰۰۲) حمایت می‌کند (۱۳). اینکه چه رابطه‌ای بین انواع مختلف اعتماد به نفس ورزشی با عملکرد ورزشی وجود دارد و اهمیت نسبی هر کدام از این ابعاد اعتماد به نفس ورزشی در عملکرد ورزشی فرد تا چه اندازه است، ضرورت انجام پژوهش‌های آینده را یادآور شده و نتایج آن می‌تواند اطلاعات ارزشمندی در اختیار مربیان، کارشناسان و دست‌اندرکاران ورزش کشتی کشور قرار دهد.

منابع:

۱. واعظ موسوی، سید محمد کاظم، مسیبی، فتح الله، (۱۳۸۶). «روان شناسی ورزشی». چاپ اول، تهران: سمت.
۲. میرزایی، بهمن، رحمانی‌نیا، فرهاد، برادر، فرشاد، (۱۳۸۶). مقایسه مهارت‌های روانی کشتی‌گیران تیم‌های ملی جوانان و بزرگسالان در دو رشته آزاد و فرنگی. حرکت، ۳۴: ۶۹-۸۱.
۳. تجاری، فرشاد، (۱۳۷۹). ارتباط بین احساس خود سودمندی، اجرای کشتی و اضطراب رقابتی. المپیک، ۱۸: ۸۳-۱۰۳.
۴. گیل، دایان، (۱۳۸۳). «پویایی‌های روان‌شناختی در ورزش». ترجمه علی خواجوندنور. تهران: انتشارات کوثر.
۵. نوربخش، پریش، ملکی، محمد، (۱۳۸۴). مقایسه مهارت‌های روانی پایه، روانی - جسمانی و شناختی ورزشکاران مرد برتر رشته‌های گروهی و انفرادی استان خوزستان و رابطه این مهارت‌ها با خودکارآمدی آنان. حرکت، ۲۳: ۱۲۵-۱۴۱.
6. Vealey, R. S., Chase, M. A. (2008). Self-confidence in sport: Conceptual and research Advances. In T. S. Horn (Ed.), *Advances in Sport Psychology* (3rd Ed.). Champaign, IL: Human Kinetics.
7. Bull, J. H., Shambrook, J. C., James, W., Brooks, J. E. (2005). Towards an understanding of mental toughness in elite English cricketers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 17: 209-227.
8. Vealey, R. S. (2001). Understanding and enhancing self-confidence in athletes. In R. N. Singer, H. A. Hausenblas, & C. M. Janelle (Eds.), *Handbook of sport psychology* (pp. 550-565). New York: John Wiley & Sons, Inc.

۹. دولت‌آبادی، لیلا، بهرام، عباس، فرخی، احمد، (۱۳۸۶). منابع پیش‌بینی کننده اعتماد به نفس ورزشی در سطح عملکرد دختران ژیمناست. المپیک، ۳۹: ۸۱-۹۴.
۱۰. بهرام، عباس، شفیع زاده، محسن، (۱۳۸۱). مقایسه اعتماد به نفس ورزشی در بین ورزشکاران رشته‌های مشت‌زنی، کشتی و وزنه برداری و همبستگی آن با نخبگی و سابقه تمرین. پژوهش در علوم ورزشی، ۱: ۱۱۱-۱۲۲.
11. Vealey, R. S., Hayashi, S. W., Garner-Holman, M., Giacobbi, P. (1998). Sources of sport-confidence: Conceptualization and instrument development. *Journal of Sport&Exercise Psychology*, 21: 54-80.
12. Vealey, R. S. (1986). Conceptualization of sport-confidence and competitive orientation: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Sport Psychology*, 8: 37. 224-246.
13. Vealey, R. S., Knight, B. J. (2002, September). Multidimensional sport-confidence: A conceptual and psychometric extension. Paper presented at the Association for the Advancement of Applied Sport Psychology Conference, Tucson, AZ.
14. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
15. Nicholls, J. G. (1978). The development of the concepts of effort and ability, perception of academic attainment, and the understanding that difficult tasks require more ability. *Child Development*, 49: 800-814.
16. Adegbesan .A. Olufemi. (2007). Sources of Sport Confidence of Athletes from West African Universities. *European Journal of Social Sciences*, 5 (2): 62-68.
17. Kingston, K., Lane, A., Thomas, O. (2010). A temporal examination of elite performers sources of sport-confidence. *The Sport Psychologist*, 24: 313-332.
18. Adegbesan A. Olufemi. (2007). Sources of Sport Confidence of Elite Male and Female Soccer Players in Nigeria, *European Journal of Scientific Research*, 8(2): 217-222.
19. Wilson, R. C., Sullivan, P. J., Myers, N. D., Feltz, D. L. (2004). Sources of sport confidence of master athletes. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 26: 369-384.
20. Magyar, T. M., Feltz, D. L. (2003). The influence of dispositional and situational tendencies on adolescent girls' sport confidence sources. *Psychology of Sport and Exercise*, 4: 175-190.
21. Edwards, Amy. (1999). the effect of sport level, sport type and gender on sources of sport- confidence., A Thesis Submitted to the Faculty of California state

- university. Fullerton for the degree of Master of Science Department in Kinesiology and Health promotion.
22. Vealey, R. S., Chase, M. A., Magyar, T. M., Galli, N. (2004, September). Sources and levels of confidence in female athletes: age-related and seasonal influences. Paper presented at Association for Advancement of Applied Sport Psychology Conference, Minneapolis, MN
 23. Hays, K., Maynard, I., Thomas, O. and Bawden, M. (2007). Sources and types of confidence identified by world-class performers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19: 434-456.
 24. Demaine, C. J. and Short, S. E. (2007). Sources of sport confidence and their relationship with sport confidence in college basketball players. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 29: S157.
 25. Machida, Moe. (2008). an examination of sources and multidimensionality of self-confidence in collegiate athletes, A Thesis Submitted to the Faculty of Miami University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Science Department of Kinesiology and Health.
 26. Grandjean, B. D., Taylor, P. A., Weiner, J. (2002). Confidence, concentration, and competitive performance of elite athletes: A natural experiment in Olympic Gymnastics. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 24: 320-327.
 27. Amorosse, A. J., Horn, T. S. (2000). Intrinsic motivation: Relationships with collegiate athletes' gender, scholarship status, and perceptions of their coaches' behavior. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 22: 63-84.
 28. Hanton, S., Mellalieu, S. D. and Hall, R. (2004a). Self-confidence and anxiety interpretation: a qualitative investigation. *Psychology of Sport and Exercise*, 5: 379-521.
 29. Vallerand, R. J., Losier, G. E. (1999). An integrative analysis of intrinsic and extrinsic motivation in sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 11: 142-169.
۳۰. فهیمی نژاد، علی، فرحی، احمد، باقر زاده، فضل‌الله، (۱۳۸۳)، مقایسه اعتماد به نفس ورزشی (صفتی و حالتی) مردان ورزشکار رشته‌های هندبال و دو و میدانی شهرستان و دانشگاه تربیت معلم سبزوار. *علوم حرکتی و ورزش*، ۳: ۴۲-۵۳.
۳۱. میرزایی، بهمن، بخردی، محمد، (۱۳۸۸). نیم‌رخ مهارتی کشتی‌گیران تیم‌های ملی جوانان و بزرگ‌سالان آزاد در پنج تکنیک منتخب. *المپیک*، پیاپی ۳۶: ۵۳-۶۲.

