

فهرست مطالب

فصل اول : کلیات تحقیق	۱
مقدمه	۲
۱-۱- بیان مسئله	۵
۲-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق	۷
۳-۱- اهداف تحقیق	۸
۱-۳-۱- هدف کلی	۸
۲-۳-۱- اهداف اختصاصی	۸
۳-۳-۱- پیش فرض های تحقیق	۸
۴-۱- سؤالات تحقیق	۹
۵-۱- قلمرو تحقیق	۹
۱-۵-۱- قلمرو موضوعی	۹
۲-۵-۱- قلمرو مکانی	۹
۳-۵-۱- قلمرو زمانی	۹
۶-۱- محدودیت های تحقیق	۱۰
۷-۱- مفاهیم و تعاریف واژگان تحقیق	۱۰
۱-۷-۱- تعریف نظری واژه‌ها	۱۰
۲-۷-۱- تعریف عملیاتی واژه‌ها	۱۱
فصل دوم : ادبیات و پیشینه تحقیق	۱۲
مقدمه	۱۳

۱۳	۱-۲- مبانی نظری
۱۳	۱-۱-۲ سازمانها
۱۴	۲-۱-۲ اهمیت سازمانها
۱۴	۳-۱-۲ عوامل موفقیت سازمان
۱۵	۴-۱-۲ اهمیت منابع انسانی در سازمان ها
۱۶	۵-۱-۲ منابع انسانی و رشد و توسعه اقتصادی
۱۸	۶-۱-۲ سیر تاریخی توجه به منابع انسانی
۲۴	۷-۱-۲ وظایف مدیریت منابع انسانی
۲۶	۸-۱-۲ برنامه ریزی منابع انسانی
۲۷	۹-۱-۲ تعاریف و نگرش های گوناگون به برنامه ریزی منابع انسانی
۲۹	۱۰-۱-۲ هدف های برنامه ریزی منابع انسانی
۲۹	۱۱-۱-۲ کارکردها و فعالیت های برنامه ریزی منابع انسانی
۳۱	۱۲-۱-۲ تحولات مدیریت و برنامه ریزی منابع انسانی در ایران
۳۳	۱۳-۱-۲ ساختار تشکیلاتی
۳۳	۱۴-۱-۲ تاریخچه و ساختار معاونت
۳۴	۱۵-۱-۲ چگونگی پیدایش فدراسیون ورزش (انجمن های ورزشی)
۳۴	۱۶-۱-۲ ارکان متشکل فدراسیون
۳۴	۱-۱۶-۱-۲ رئیس فدراسیون
۳۵	۲-۱۶-۱-۲ مجمع عمومی
۳۵	۱۷-۱-۲ هیئت های ورزشی
۳۵	۱۸-۱-۲ ترکیب مجمع عمومی
۳۶	۱۹-۱-۲ ترکیب هیئت رئیسه

۳۶	۲-۱-۲۰- فعالیت انجمن‌های فدراسیون ورزشی
۴۱	۲-۱-۲۱- فعالیت انجمن‌ها در زمینه آموزش
۴۲	۲-۲- پیشینه تحقیق
۴۲	۲-۲-۱- تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۴۵	۲-۳-۲- تحقیقات انجام شده در خارج کشور
۴۶	۲-۳- جمع بندی

فصل سوم : روش شناسی تحقیق ۴۸

۴۹	۳-۱- مقدمه
۴۹	۳-۲- روش تحقیق
۵۰	۳-۳- جامعه آماری
۵۰	۳-۴- حجم و روش نمونه گیری
۵۰	۳-۵- متغیرهای وارد بر تحقیق
۵۰	۳-۶- ابزار و مواد اندازه گیری
۵۱	۳-۷- روش تجزیه و تحلیل آماری

فصل چهارم : یافته های تحقیق ۵۲

۵۳	۴-۱- مقدمه
۵۳	۴-۲- یافته‌های توصیفی تحقیق
۵۳	۴-۲-۱- سوال اول- وضعیت بین توزیع منابع انسانی و جنسیت آنها چگونه است؟
۵۴	۴-۲-۲- سوال دوم- وضعیت بین توزیع منابع انسانی و سن آنها چگونه است؟

- ۴-۲-۳- سوال سوم-وضعیت بین توزیع منابع انسانی و سابقه فعالیت ورزشی آنها چگونه است؟ ۵۵
- ۴-۲-۴- سوال چهارم-وضعیت بین توزیع منابع انسانی و سابقه قهرمانی آنها چگونه است؟ ۵۶
- ۴-۲-۵- سوال پنجم-وضعیت بین توزیع منابع انسانی و تخصص آنها چگونه است؟ ۵۷
- ۴-۲-۶- سوال ششم- وضعیت بین توزیع منابع انسانی و تحصیلات آنها چگونه است؟ ۵۹

فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات ۶۱

- مقدمه ۶۲
- ۵-۱- نتایج تحقیق ۶۲
- ۵-۲- بحث و نتیجه گیری ۶۴
- ۵-۲-۱- بحث و نتیجه گیری سوال اول ۶۴
- ۵-۲-۲- بحث و نتیجه گیری سوال دوم ۶۴
- ۵-۲-۳- بحث و نتیجه گیری سوال سوم ۶۵
- ۵-۲-۴- بحث و نتیجه گیری سوال چهارم ۶۶
- ۵-۲-۵- بحث و نتیجه گیری سوال پنجم ۶۷
- ۵-۲-۶- بحث و نتیجه گیری سوال ششم ۶۸
- ۵-۳- پیشنهادها ۶۹
- ۵-۳-۱- پیشنهادهای برخاسته از تحقیق ۶۹
- ۵-۳-۲- پیشنهادهایی برای سایر محققان ۶۹
- منابع ۷۰

فهرست جداول

- جدول (۱-۲) ورزشکاران سازمان یافته تحت پوشش انجمن‌های ورزش ۳۷
- جدول (۲-۲) تعداد کل مربیان تحت پوشش انجمن‌های ورزشی شهر کرمان به تفکیک درجه مربیگری در برنامه دوم توسعه ۳۹
- جدول (۳-۲) تعداد کل داوران تحت پوشش انجمن‌های ورزشی شهر کرمان به تفکیک درجه داوری در برنامه دوم توسعه ۳۹
- جدول (۴-۲) تعداد کل مدرسین تحت پوشش انجمن‌های ورزشی ۴۰
- جدول (۵-۲) دوره‌های آموزش مربیگری انجمن‌های ورزشی در برنامه دوم توسعه ۴۱
- جدول (۶-۲) دوره‌های آموزش داوری انجمن‌های ورزشی در برنامه دوم توسعه ۴۱
- جدول (۱-۴) جنسیت نیروی انسانی متخصص ۵۳
- جدول (۲-۴) سن نیروی انسانی متخصص ۵۴
- جدول (۳-۴) سابقه فعالیت ورزشی نیروی انسانی متخصص ۵۵
- جدول (۵-۴) سابقه قهرمانی نیروی انسانی متخصص ۵۶
- جدول (۱-۶-۴) تعداد مربیان هیأت‌های ورزشی به تفکیک درجه کارت ۵۷
- جدول (۲-۶-۴) تعداد داوران هیأت‌های ورزشی به تفکیک درجه کارت ۵۸
- جدول (۳-۶-۴) تعداد مدرسین هیأت‌های ورزشی به تفکیک تخصص ۵۸
- جدول (۱-۷-۴) تعداد مربیان هیأت‌های ورزشی به تفکیک سطح تحصیلات ۵۹

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی وضعیت نیروهای انسانی متخصص در هیئت های ورزشی شهر کرمان در سال ۱۳۹۴ پرداخته است. هدف های ویژه تحقیق نیز شامل بررسی وضعیت نیروی های انسانی براساس تخصص، جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه فعالیت ورزشی، سابقه قهرمانی در هیئت های ورزشی بوده است. این تحقیق به دلیل ماهیت و موضوع آن از نوع توصیفی بوده است و دارای یک جامعه آماری می باشد که از طریق اسناد و مدارک مورد بررسی قرار گرفته و شامل کلیه مربیان و داوران (درجه یک و دو و ملی و بین المللی) و مدرسین ورزشی هستند که در هیئت های ورزشی شهر کرمان مشغول به کار می باشند. با توجه به ماهیت موضوع و جامعه آماری، نمونه گیری بر اساس فرمول مورگان طبقه ای می باشد، شامل تعداد ۳۷۴ نفر که تعداد ۱۹۲ نفر را مربیان، تعداد ۱۵۴ نفر را داوران و تعداد ۲۸ نفر مدرسین ورزشی تشکیل می دهند و بصورت طبقاتی انتخاب شده است. برای گردآوری داده ها از اسناد و مدارک موجود در هیئت های ورزشی و برای تجزیه و تحلیل آنها از شاخصهای آماری استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که ۵۵/۸۴ درصد داوران و ۵۱/۰۵ درصد مربیان دارای کارت درجه ۲ می باشند که بیشترین درصد را داراست. ۲۹/۰۸ درصد مربیان و ۳۱/۱۵ درصد داوران دارای مدرک پایین تر از کارشناسی می باشند، ۵۱/۷۵ درصد مربیان و داوران را مردان تشکیل می دهند و ۴۸/۲۴ درصد مربیان و داوران را زنان تشکیل می دهند. ۲۸/۵۸ درصد مدرسان ورزشی دارای رشته های غیر از تربیت بدنی هستند. در نهایت مشخص کرد نسبت نیروی انسانی به ورزشکار در اکثر هیأتها از استانداردها تبعیت نمی کند، هیأتها در تصمیم گیری راجع به نیروی انسانی کاملاً آزاد هستند. نتیجه کلی این تحقیق این است که ساختار موجود نیروی انسانی مناسب نمی باشد.

کلیدواژه ها: وضعیت نیروهای انسانی، نیروی انسانی متخصص، تربیت بدنی، هیئت های ورزشی

فصل اول : کلیات تحقیق

مقدمه

نیروی انسانی عامل اصلی و ضروری رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع محسوب می شود. بدون رشد و بالندگی استعداد و قابلیتهای این نیروی هیچ سیستم، سازمان و یا جامعه ای نمی تواند به اهداف توسعه ای خود دست یابد. نیروی انسانی متخصص با توجه به توان اندیشه ای آنها، ضمن ایفای نقش به عنوان عامل اصلی، سایر عوامل را نیز تحت کنترل و نفوذ خود دارد. بنابراین ضروری است نسبت به تامین و تربیت نیروی انسانی فعال و پویا اقدام مؤثری صورت پذیرد. در واقع نیروی انسانی سازمان تربیت بدنی و سازمان های استانی هستند که وظیفه سیاست گذاری و اجرایی برنامه های ورزشی را بر عهده دارد (حکمتی اصل، ۱۳۸۹). توسعه پایدار به دلیل محدودیت منابع انسانی کارآمد و رقابت فشرده و نزدیک بین کشورهای مختلف در زمینه دستیابی به راههایی که قادر باشند آنها را هر چه سریع تر به اهداف مطلوب برسانند از مهم ترین مباحثی است که توجه کشورهای در حال توسعه را به خود معطوف داشته است. به اعتقاد اکثر کارشناسان بهترین عامل در تسریع آهنگ رشد و توسعه اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی هر کشور منابع انسانی کارآمد، متخصص و واجد شرایط است. در حقیقت منابع انسانی هستند که سازمانها را به هدفهایشان می رسانند

(حسینی، ۱۳۸۴). اهمیت منابع انسانی متخصص در سازمان به اندازه‌ای است که از آنها به عنوان مهم‌ترین عامل «تحقق هدف‌های سازمانی» یاد می‌کنند. توانایی سازمان در جذب و نگهداری منابع انسانی متخصص به عنوان یک ملاک مهم در تعیین مدیریت سازمان محسوب می‌شود. منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی به عنوان مجری برنامه‌های متنوع ورزشی (قهرمانی، تفریحی، حرفه‌ای و آموزشی) فضا، امکانات، تجهیزات، تأسیسات، وسایل و تکنولوژی را به خدمت می‌گیرند، تا بتوانند نیل به هدف‌های ورزشی را تسهیل نمایند (دی سن ژو و رایبیز، ۱۹۹۹).

نیروی انسانی سرمایه و سایر منابع را با خود به سازمان می‌آورند که به عنوان یک ارزش محسوب می‌شود. برای مثال، یک استادیوم ورزشی با میلیاردها ریال سرمایه به عنوان یک منبع غیرانسانی تنها هنگامی که ورزشکاران به فعالیت مشغولند به عنوان یک منبع محسوب می‌شود. به کارگیری و استفاده از وسایل و تجهیزات ورزشی پیشرفته نیاز به نیروی انسانی متخصص دارد و چنان منابعی نیازمند اداره و مدیریت صحیح می‌باشند تا از عهده وظایف محوله به طور کامل برآیند (برقرار جهرمی، ۱۳۸۵). هیئت‌های ورزشی نیز به عنوان تشکیلاتی که به منظور فراهم نمودن زمینه مساعد در جهت گسترش رشته یا رشته‌های ورزشی مربوط و ایجاد انگیزه و نیز جذب آحاد مردم به امر ورزش و کشف استعدادها و بالا بردن سطح مهارت‌های ورزشی بر اساس اصول و مبانی پیش بینی شده در تحقق اهداف سازمان تربیت بدنی و فدراسیون‌های ورزشی تأثیری شگرف دارد (نصرالله سجادی، ۱۳۸۰).

بی‌شک دنیای کنونی، دنیای سازمانها است و متولیان این سازمانها انسانها هستند؛ انسانهایی که در کالبد سازمان روح می‌دمند، آن را به حرکت درمی‌آورند و اداره می‌کنند. سازمانها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود فناورشدن سازمانها و تبدیل آنها به توده‌ای از سخت‌افزار، همچنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است. براین اساس منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمانهای امروزی به شمار می‌آیند چراکه به تصمیمات سازمانی شکل داده، مسایل و مشکلات سازمان را حل نموده و بهره‌وری را عینیت می‌بخشند. افزایش بهره‌وری سازمانها و توسعه روزافزون آنها، مستلزم رشد و بهره‌وری کارکنان و نیز تقویت نیروی انگیزش آنان می‌باشد. برخی اندیشمندان دانش مدیریت، از انگیزش به عنوان موتور محرک یا نیروی پیش‌برنده انسان، یاد کرده‌اند. موفقیت سازمانها تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت منابع انسانی آنها بستگی دارد. به عبارت دیگر

کارآیی و اثربخشی سازمانها با کارآیی و اثربخشی نیروی انسانی آنها وابستگی مستقیمی دارد. نیروی انسانی برای ارائه رفتار مطلوب و موردپسند در راستای اهداف سازمان، باید هم انگیزه داشته باشد و هم درست برانگیخته شود و این امر تحقق نمی‌یابد مگر از طریق شناسایی چراهای رفتاریبا علل تمایل و دلایل انگیزه و رضایت کارکنان، بمنظور هدایت رفتار آنها به سوی تحصیل اهداف سازمانی واستفاده‌بهنگام از آنها توسط مدیران لایق وشایسته باهدف تحقق محیطی مطلوب ومناسب. رضایت شغلی، علاقه و وفاداری به سازمان و بالندگی کارکنان منوط به ایجاد محیطی است که مدیران متولی و مسئول آن هستند. شناسایی عوامل ایجاد رضایت و دلایل نارضایتی کارکنان و نیز ارزیابی رضایت شغلی آنان به عنوان اقدامی کلیدی در جهت اهداف یادشده، نقشی بسزا و چشمگیر دارد (نعمتی، ۱۳۹۳).

توجه به پیامدهای نارضایتی از شغل نظیر: غیبت، جابجایی، ترک کار، ... و تأثیر آنها بر سازمان و افزایش هزینه‌های سازمانی از یک سو و اثرات روحی و جسمی نارضایتی بر سلامت کارکنان و بهره‌وری آنان از سویی دیگر ما را به اهمیت موضوع رهنمون می‌سازد. نارضایتی شغلی می‌تواند زمینه‌ساز پیدایش بخشی از شکایتها، کارکردهای ناچیز، کاهش تولید، کالای نامرغوب، دشواری‌های انضباطی، کم‌کاری‌ها و دیگر مشکلات باشد. آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد، این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزشهای فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود، بلکه از طرق مختلف باید به توسعه آن پرداخت. بنابراین اگر در مدیریت منابع انسانی سازمانها، این موضوع مورد توجه قرار نگیرد، آن سازمان محکوم به فنا است. در این راستا، یکی از راهکارهای اساسی این است که منابع انسانی به مثابه مهم‌ترین سرمایه سازمانها در نظر گرفته شود و در ضمن برنامه‌ریزی به منظور جذب، تأمین و اعتلای سطح توانائی‌های نیروی انسانی از طریق شیوه‌های نوین علمی مدیریت منابع انسانی انجام گیرد (نعمتی، ۱۳۹۳). در این پژوهش اداره و مدیریت صحیح منابع مستلزم توزیع متناسب آنها بر اساس عوامل مهمی همچون تخصص، جنسیت، سن، تحصیلات، سابقه فعالیت ورزشی، سابقه قهرمانی در هیئت‌های ورزشی می‌باشد. تحقیق حاضر به بررسی ساختار منابع انسانی متخصص در حوزه ورزشی بر اساس شش مقوله ذکر شده می‌پردازد.