

مدیریت ورزشی - بهار ۱۳۹۷
دوره ۱۰، شماره ۱، ص: ۶۳ - ۴۹
تاریخ دریافت: ۹۴/۰۲/۰۷
تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۴/۰۲

طراحی مدل توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش (با استفاده از نظریه داده‌بنیاد)

رسول نوروزی سیدحسینی^{۱*} - محمد احسانی^۲ - هاشم کوزه چیان^۳ - مجتبی امیری^۴
۱. استادیار، مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
۲ و ۳. استاد، مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران
۴. دانشیار، مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

منابع انسانی مهم‌ترین منبع موجود در هر سازمان و نهاد هستند. از این رو شناسایی و توسعه قابلیت‌های انسانی می‌تواند نقش مهمی در توسعه هر نهاد ایفا کند. هدف از این تحقیق، شناسایی قابلیت‌های انسانی و تعیین سطوح توسعه آنها و در نهایت طراحی مدل توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش است که با روش تحقیق کیفی و با ماهیت اکتشافی-بنیادی انجام گرفت. از طریق روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی و براساس مصاحبه‌های عمیق و تشکیل گروه‌های کانونی با متخصصان، داده‌های تحقیق جمع‌آوری شد. براساس نظریه داده‌بنیاد و با رویکرد ساخت‌گرا داده‌ها کدگذاری و تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که قابلیت‌های انسانی در ورزش به سه سطح قابلیت‌های بنیادی، قابلیت‌های حمایتی و قابلیت‌های عملیاتی دسته‌بندی می‌شوند. همچنین نتایج نشان داد که برای توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش باید تدابیر لازم در عوامل تبدیل فردی، ساختاری و زمینه‌ای انجام گیرد تا در نهایت به توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش در تمامی ابعاد و سطوح منجر شود.

واژه‌های کلیدی

روش کیفی، عوامل تبدیل، قابلیت انسانی، مدل، ورزش.

Email: rasool.norouzi@modares.ac.ir

* نویسنده مسئول: تلفن: ۰۹۱۲۱۸۶۷۴۲۰

مقدمه

در سال‌های اخیر سازمان‌ها تشخیص داده‌اند که در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و اثربخش، منابع انسانی از بالاترین اهمیت برخوردار است (۱). در واقع در دنیایی که دانش و ارتباط با مشتریان بیش‌ازپیش اهمیت یافته است، سرمایه انسانی که نشان‌دهنده حجم دانش، مهارت‌های فنی، خلاقیت، و تجربه سازمان است، اهمیت فزاینده‌ای می‌یابد و به همین نحو نیروی کار نه به‌عنوان دارایی‌های هزینه‌بردار؛ بلکه به‌عنوان دارایی‌های مولد تلقی می‌شوند (۲،۳). تغییرات بنیادی در فعالیت‌ها، رویه‌ها و کسب‌وکار مدیریت منابع انسانی در طول دهه‌های گذشته، سبب شده‌اند که موضوع قابلیت‌های انسانی^۱ مورد توجه سازمان‌های پیشرو قرار گیرد (۴). کیوآ (۱۹۹۳) قابلیت را نتیجه به‌کار بردن دانش و مهارت به‌طور مناسب تعریف می‌کند (۵). هانستین^۳ (۲۰۰۰) نیز در زمینه تعریف قابلیت بیان می‌کند که قابلیت انسانی اغلب مجموعه رفتارها یا فعالیت‌های مرتبط، انواع دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌هایی است که پیش‌نیازهای رفتاری، فنی و انگیزشی برای عملکرد موفقیت‌آمیز در یک نقش یا شغل مشخص به‌شمار می‌روند (۶).

رودریگز^۴ و همکاران (۲۰۰۲) بر مبنای این تعاریف رویکرد قابلیت را ترکیب خاص دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های موردنیاز برای ایفای مؤثر یک نقش توصیف کرده‌اند (۷). آمارتیا سن (۱۳۸۲) به‌عنوان مهم‌ترین نظریه‌پرداز معاصر در اقتصاد توسعه، قابلیت را به توانایی و استعداد شخص برای انجام فعالیت‌های مفید یا جهت به‌دست آوردن موقعیت‌ها و شرایط مناسب رفاهی و دستیابی به کارکردها می‌داند (۸). به‌عبارتی دیگر، همان‌گونه که گاسپر^۵ (۲۰۰۷) بیان می‌کند، قابلیت مجموعه کاملی از فعالیت‌های جایگزین و قابل‌دسترس است که شخص می‌تواند آنها را انجام دهد (۹،۱۰). آمارتیا سن (۱۹۹۳) معتقد است که هر آنچه فرد می‌تواند انجام دهد، قابلیت اوست و هر آنچه وی انجام دهد، کارکرد او محسوب می‌شود (۱۱،۱۲). تحقیقات نشان می‌دهد که قابلیت‌های انسانی نقشی مهمی در بهبود عملکرد سازمان‌ها و نهادها ایفا می‌کند (۲،۶). شواهد این تحقیقات مربوط به بازده مثبت و شایان توجه بر سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی در دامنه‌ای از مهارت‌های فردی تا نتایج و بروندهای سازمانی

-
1. Human capabilities
 2. Cave
 3. Hantstin
 4. Rodriguez
 5. Gasper

مانند افزایش میزان ارائه خدمات، بهره‌وری چشمگیر، سودآوری، عملکرد سازمان در جامعه، و بهبود کیفیت خدمات تولیدات است (۲۰۱۳). باید خاطر نشان کرد که این بازده‌ها برای سازمان‌های ورزشی بسیار حیاتی است، زیرا محصول نهایی در ورزش بیشتر جنبه خدماتی دارد و ارتقای ارائه خدمات در ورزش نقش حیاتی در بقای سازمان و همچنین توسعه آن دارد (۱۴). نیکلسون و هوی^۱ (۲۰۰۶) در بررسی در خصوص سرمایه‌های موجود در ورزش برای توسعه، بیان می‌دارند به سبب وجود مسائل مبهم و چندپهلوی و تفاسیر متعدد از قابلیت‌های موجود در ورزش، جهت و چشم‌انداز توسعه قابلیت انسانی در سازمان‌های ورزشی به روش‌های مختلفی تفسیر می‌شود (۱۵). در همین زمینه هوگنستاد^۲ (۲۰۰۵) برای توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش رویکردی را پیشنهاد کرد که در آن تغییر سیاست توسعه از تأکید بر مسائل اقتصادی به سمت نقش فرهنگ در فرایندهای توسعه همراه بود. در این رویکرد، توسعه به‌عنوان بسط و گسترش قابلیت‌های انتخاب افراد با تأکید بر نقش مؤثر مسائل فرهنگی برای تعیین جهت اصلی تفکر و اقدامات توسعه‌ای معرفی شد (۶). وولکاک و نریان^۳ (۲۰۰۰) در تحقیق خود بیان داشتند که در بسترهای اجتماعی مانند ورزش، شبکه‌ها و روابط اجتماعی که از مهم‌ترین عوامل توسعه هستند، کمتر مورد توجه قرار می‌گیرند و به‌جای آنها بر منابع بالقوه و مسائل سیاسی تأکید می‌شود (۱۶).

آبراهام، هریس و ائوربیچ^۴ (۲۰۱۳) در تحقیق خود بیان می‌کنند که در ورزش‌های حرفه‌ای برای تعیین قابلیت‌های انسانی موجود باید علاوه بر میزان گردش مالی تیم، میزان پخش تلویزیونی، حامیان مالی، فروش بلیت، امتیازهای انحصاری، و گردش مالی، عواملی مانند روابط درونی، شبکه‌های اجتماعی و حمایت‌های عمومی که به کارآمدی بهتر عملکرد تیم‌های ورزشی منجر می‌شوند، مدنظر قرار گیرد (۱۷). فرکینز، شیلبری و مک‌دونالد^۵ (۲۰۰۹) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که روابط درون‌سازمانی بر توسعه قابلیت‌های راهبردی سازمان‌های ورزشی اثر می‌گذارد (۱۸). مونرو^۶ (۲۰۰۵) در تحقیق خود اذعان می‌کند که برای توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش (با تأکید بر فوتبال به‌عنوان یک فرایند اجتماعی) باید بین ورزش و خدمات اجتماعی پیوند برقرار کرد. او برای تحقق توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش، بر تصمیم‌گیری مشارکتی، یادگیری جمعی، یادگیری تجربی، وجود فرصت‌های لازم برای

1. Nicholson and Hoyer
2. Hognestad
3. Woolcock and Narayan
4. Abraham, Harris & Auerbach
5. Ferkins, Shilbury, & McDonald
6. Munro

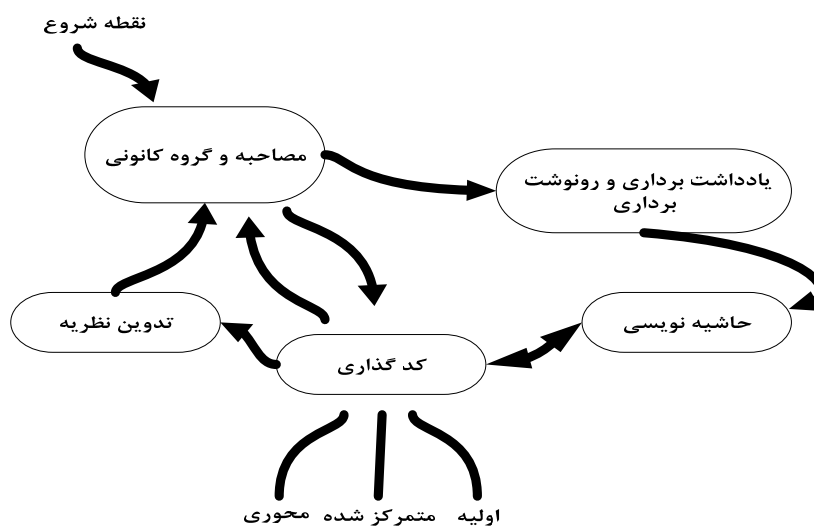
ادامهٔ تحصیلات دانشگاهی و فرصت‌های لازم برای ارتقای دانش و معلومات در روندهای اجرایی تأکید ویژه‌ای می‌کند (۱۹). همان‌گونه که ذکر شد، در سازمان‌های ورزشی-که بیشتر خدمات‌محورند- منابع ارزشمندی وجود دارد که هر یک از آنها، نقش مهمی در موفقیت آنها ایفا می‌کنند؛ اما نقش «انسان» به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه هر سازمان، پرننگ‌تر از سایر منابع است (۲۰). از آنجا که منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و منبع اصلی ایجاد مزیت رقابتی و ایجادکنندهٔ قابلیت‌های کلیدی در هر سازمان هستند، بنابراین مدیریت نیروهای انسانی زیربنای موفقیت هر سازمان محسوب می‌شود (۱۵). از آنجا که محیط‌های ورزشی، محیط‌هایی پویا هستند که در آنها انسان نقش بسیار مهمی دارد، توسعهٔ قابلیت‌ها و به‌تبع آن سرمایه‌های انسانی می‌تواند به بهبود شاخص‌های عملکردی در سطوح ملی و بین‌المللی منجر شود. تحقیقات در زمینهٔ قابلیت‌های انسانی بسیار محدود است. علاوه بر این، براساس جست‌وجوهای محقق مبحث قابلیت‌های انسانی و توسعهٔ آن در زمینهٔ ورزش تاکنون به‌طور منسجم مطالعه نشده است. از این‌رو انجام این تحقیق می‌تواند به شناخت جنبه‌های مغفول در زمینهٔ منابع انسانی در ورزش منجر شود که براساس شناخت از وضعیت موجود، مدلی برای توسعهٔ قابلیت‌های انسانی در ورزش با تأکید بر رویکرد قابلیت ارائه خواهد کرد. این مدل می‌تواند در بسیاری از سندهای اجرایی ورزش کشور استفاده شود و به‌عنوان مبنایی برای توسعهٔ پایدار کشور در زمینهٔ ورزش مدنظر قرار گیرد.

روش‌شناسی تحقیق

این تحقیق با ماهیت اکتشافی و با هدف بسط دانش و شناخت موجود در مورد قابلیت‌های انسانی در عرصهٔ ورزش انجام گرفت. هدف از تحقیقات اکتشافی، روشن‌گری مفاهیم، جمع‌آوری تعاریف، کسب بینش، تصحیح مسائل و ایده‌هاست. همچنین این تحقیق بر مبنای جست‌وجوی داده‌ها، دارای ماهیت کیفی است (۲۱). در این تحقیق از استراتژی نظریهٔ داده‌بنیاد^۱ استفاده شد. با استفاده از این استراتژی پژوهشگر می‌تواند از میان حجم انبوهی از داده‌ها، به شکلی سیستماتیک وجوه اشتراک را استخراج کند و براساس آن به تئوری‌پردازی در حوزهٔ پژوهشی خود بپردازد. این استراتژی از نوعی رویکرد استقرایی بهره می‌گیرد. هدف عمدهٔ این استراتژی تبیین یک پدیده از طریق مشخص کردن عناصر کلیدی (مفاهیم، مقوله‌ها و قضیه‌ها) آن پدیده و سپس طبقه‌بندی روابط این عناصر درون بستر و فرایند آن

1. Grounded Theory

پدیده است. تولید و خلق مفاهیم، مقوله‌ها و قضیه‌ها نیز فرایندی چرخه‌ای - تکراری است. در این روش سؤالات پژوهش به‌جای آنکه به شکل فرضیه‌های خاص مطرح شوند، باید باز و کلی باشند و تئوری حاصله باید تبیین‌گر پدیده مورد بررسی باشد (۲۲). به‌منظور ارائه مدلی نظام‌مند و شماتیک از یافته‌های برخاسته از داده‌های کدگذاری شده، سعی شد که از رویکرد ساخت‌گرا^۱ در نظریه داده‌بنیاد که چارمز^۲ (۲۰۰۶) ارائه کرده است، استفاده شود. چهار فرایند همپوش در تحلیل ساخت‌گرای نظریه داده‌بنیاد عبارت‌اند از: کدگذاری اولیه^۳، کدگذاری متمرکز شده^۴، کدگذاری محوری^۵ و کدگذاری نظری^۶ (۲۳). در اجرای تحقیق، جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها به‌طور آگاهانه همزمان انجام گرفت و گردآوری داده‌های اولیه به‌منظور شکل‌گیری روند جمع‌آوری مداوم داده‌ها صورت گرفت. با این کار برای پژوهشگر فرصت‌هایی فراهم شد تا میزان کفایت مقوله‌های مناسب را افزایش دهد. به‌صورت کلی رویه اجرای تحقیق (جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل همزمان داده‌ها) به شرح شکل ۱ است.



شکل ۱. مراحل جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل همزمان داده‌ها از طریق رویکرد ساخت‌گرا

1. Constructing approach
2. Charmaz
3. Initial Coding
4. Focused coding
5. Axial Coding
6. Theoretical Coding

از آنجا که فرایند این تحقیق دارای لایه‌های مختلفی است، به صورت خلاصه پیازه (لایه‌های) فرایند پژوهش (۲۴) به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱. ساختار پیازه فرایند پژوهش

مؤلفه	نوع
ماهیت پژوهش	اکتشافی - بنیادی
نحوه انجام پژوهش	رویکرد کیفی
پارادایم حاکم بر پژوهش	تفسیری - برساختی
رویکرد پژوهش	استقرایی
راهبرد پژوهش	نظریه داده‌بنیاد
منبع گردآوری داده‌ها	مصاحبه‌های عمیق، گروه‌های کانونی، مطالعات نظری موجود
روش تجزیه و تحلیل داده‌ها	داده‌بنیاد/ساخت‌گرا

در انتخاب نمونه آماری به منظور مصاحبه‌های عمیق سعی شد تا هم از افراد دارای تحصیلات آکادمیک (اعضای هیأت علمی) و هم از افراد دارای تجربیات مدیریتی در عرصه ورزش استفاده شود. جامعه آماری در این تحقیق شامل اعضای هیأت علمی رشته مدیریت ورزشی، مدیریت منابع انسانی، جامعه‌شناسی، اقتصاد توسعه، مدیران عالی، میانی و عملیاتی سازمان‌ها و ادارات ورزش و جوانان و فدراسیون‌های ملی و کلیه افراد دارای تجربه (مانند داوران، مربیان، سرپرستان و...) در حوزه ورزش بود.

به منظور نمونه‌گیری برای انجام مصاحبه‌های عمیق از روش نمونه‌گیری هدفمند^۱ و تکنیک نمونه‌گیری گلوله‌برفی^۲ استفاده شد. برای اجرای نمونه‌گیری ابتدا فهرستی از خبرگان و متخصصان شامل استادان دانشگاه و مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌های ورزشی (براساس شاخص‌های تعیین شده در انتخاب نمونه‌ها) تهیه و سپس با آنها مصاحبه عمیق و گروه‌های کانونی^۳ برگزار شد. پس از اتمام هر مصاحبه از هر یک از افراد مورد مصاحبه خواسته شد سایر خبرگان را به محقق معرفی کنند؛ این کار تا زمانی ادامه یافت که با تمام افراد معرفی شده از سوی خبرگان، مصاحبه انجام گرفته باشد. شایان ذکر

1. Purposive
2. Snow ball
3. Focus group

است که در تمام فرایند نمونه‌گیری، سه مرحله نمونه‌گیری آزاد، ارتباطی و نظری که اساس استفاده از رویکرد ساخت‌گرایی نظریه داده‌بنیاد است، رعایت شد (۲۲). در مجموع ۱۷ مصاحبه با خبرگان و متخصصان و ۲ گروه کانونی (یکی با ۵ شرکت‌کننده و دیگری با ۷ شرکت‌کننده) انجام گرفت. در واقع نمونه‌گیری تا جایی تداوم یافت (۱۷ مصاحبه و ۲ گروه کانونی) که پژوهش به اشباع نظری و کفایت رسید. پس از مطالعه و بررسی مبانی نظری، داده‌های خام به‌صورت استقرایی از مصاحبه‌های عمیق و برگزاری گروه‌های کانونی با نخبگان و متخصصان به‌دست آمد و به‌صورت هم‌زمان با اجرای مصاحبه‌ها و براساس نظریه داده‌بنیاد با رویکرد ساخت‌گرا تجزیه و تحلیل شدند. نمونه‌ای از روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. نمونه‌ای از کدگذاری اولیه، متمرکز شده، محوری

کدگذاری محوری	کدگذاری متمرکز شده	کدگذاری اولیه	
		مقوله‌ها	گزاره‌ها و برچسب زنی (مفاهیم اولیه)
<ul style="list-style-type: none"> • قابلیت‌های عملیاتی 	<ul style="list-style-type: none"> • هدفمندی • فرصت انتخاب های متعدد 	<ul style="list-style-type: none"> • داشتن انتخاب‌های متعدد • کمک به حل مشکلات • تمایل فرد به توسعه قابلیت‌ها • وجود ساختارهای مناسب وجود محیط‌های متغیر و پویا 	<ul style="list-style-type: none"> • قابلیت و توسعه انسانی نشان‌دهنده پیشرفت و توسعه در جوامع است. زیرا در زمانی که پیشرفت در عرصه ورزش رخ می‌دهد، قدرت انتخاب بیشتری به وجود می‌آید. البته باید خاطر نشان کرد که داشتن قابلیت‌های متعدد به برون‌رفت از مشکلات متعدد منجر می‌شود. برای توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش باید خود فرد اراده کند و همچنین ساختارهای مناسبی وجود داشته باشد که قابلیت‌های فرد توسعه پیدا کند. محیط‌های ورزشی، محیطی متغیر و پویا هستند که برای موفقیت و پیشرفت در آنها باید افراد مجهز به قابلیت‌های متعدد باشند.

برای تعیین موثق بودن داده‌ها^۱ (که در تحقیقات کیفی معادل پایایی و روایی در تحقیقات کمی است) از دو روش بازکدگذاری^۲ توسط یک پژوهشگر دیگر و روش بازبینی اعضا^۳ استفاده شد. در روش بازکدگذاری ۱۰ درصد از کلیه صفحات کدگذاری‌های انجام‌گرفته در اختیار پژوهشگر دیگری قرار گرفت. ضریب اسکات که نشان‌دهنده میزان توافق کدگذاری در دو محقق است، برای مقوله‌ها [مقوله ۱: قابلیت‌های انسانی (بنیادی، حمایتی، عملیاتی) - مقوله ۲: عوامل تبدیل (فردی، ساختاری، زمینه‌ای) - مقوله ۳: الزامات] ۰/۸۴۳ بود که نشان‌دهنده ثبات و درجه توافق مطلوب در کدگذاری است. همچنین برای تعیین تأیید پذیری از روش بازبینی اعضا استفاده شد (۲۱). کدگذاری‌ها و مدل نهایی در اختیار سه نفر از مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت و آنها نظرهای خود را اعمال و در نهایت مدل کلی تحقیق را تأیید کردند.

نتایج و یافته‌های تحقیق

از آنجا که فرایند تحقیق کیفی ماهیتی غیرخطی دارد، فرایند کدگذاری‌ها بارها و بارها تکرار شد و در نهایت طبقات و مقوله‌های مانع و جامعی ایجاد شد. براساس رویه‌های مطرح‌شده در قسمت روش‌شناسی و همچنین نمونه کدگذاری ارائه‌شده در بالا، مقوله‌های فرعی و اصلی مدل به شرح جدول ۳ است.

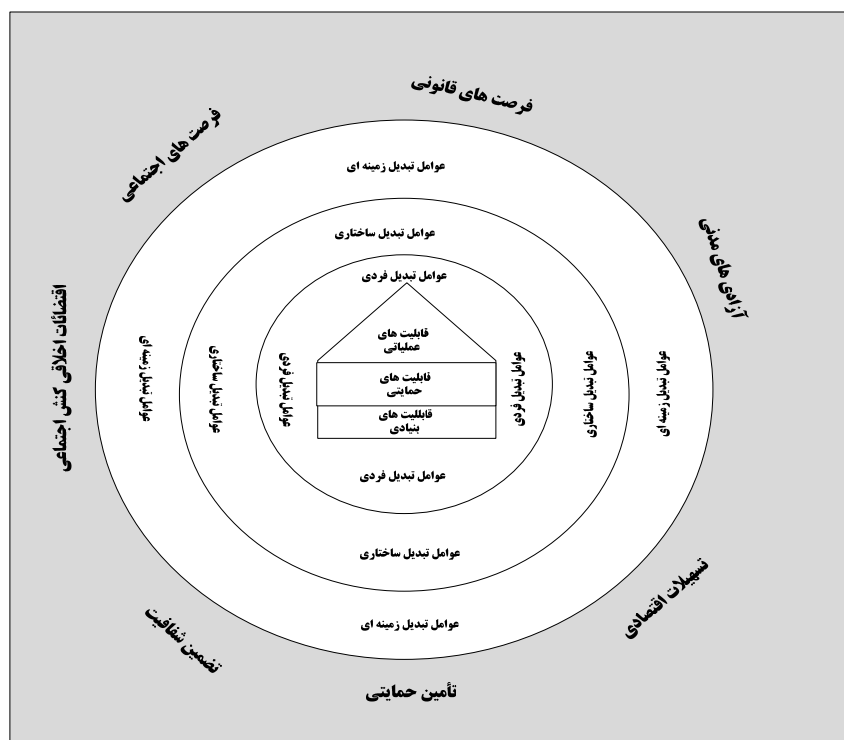
جدول ۳. مقوله‌های فرعی و اصلی مدل

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی
قابلیت‌های بنیادی	تفاوت‌های ژنتیکی، ادراک و هوشمندی، سلامتی روانی و جسمانی، اعتمادبه‌نفس، تغذیه مناسب، نگرش مثبت، بهداشت و خدمات درمانی، عزت‌نفس، شخصیت منسجم
قابلیت‌های حمایتی	اوقات فراغت و تفریح، آموزش و تحصیلات، فرصت تجربه‌های متعدد، پیشینه ورزشی و حمایت خانوادگی، مهارت‌آموزی و یادگیری، دانش و تسهیم اطلاعات، حمایت عاطفی، داوطلبی، هویت مشترک، درآمد عمومی

1. Trustworthiness
2. Re-coding
3. Member checking

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی
قابلیت‌های عملیاتی	فرصت‌های انتخاب، تخصص‌گرایی، استقلال عمل، ایفای نقش فعال و مؤثر، هدفمندی، خودشناسی، رهبری
عوامل تبدیل فردی	گرایش و علاقه‌مندی، خوداتکایی، ارزش‌ها و الگوهای فردی، کمال‌جویی، رقابت‌طلبی، عاملیت، وابستگی متقابل
عوامل تبدیل ساختاری	شبکه‌های ارتباطی، پویایی و انعطاف‌پذیری، توزیع عادلانه منابع، نوآوری و خلاقیت، حمایت عمومی، مشارکت و همکاری، حمایت و پشتیبانی، تفکر سیستمی، کنترل و نظارت، ارزش‌ها و هنجارها، تغییر و تحول منسجم
عوامل تبدیل زمینه‌ای	توسعه‌ای، زیست‌محیطی، مدیریتی، امنیتی، فرهنگی - اجتماعی، رسانه‌ای، تکنولوژیکی
الزامات	اقتضائات اخلاقی کنش اجتماعی، فرصت‌های قانونی، آزادی‌های مدنی، تضمین شفافیت، تأمین حمایتی، تسهیلات اقتصادی، فرصت‌های اجتماعی

مدل نهایی تحقیق بدین‌صورت ارائه شد که قابلیت‌های انسانی در ورزش شامل سه سطح قابلیت‌های بنیادی، قابلیت‌های حمایتی و قابلیت‌های عملیاتی‌اند. همچنین عوامل تبدیل قابلیت‌ها به کارکرد دارای سه سطح عوامل تبدیل فردی، عوامل تبدیل ساختاری و عوامل تبدیل زمینه‌ای هستند. برای تبدیل قابلیت‌های انسانی در ورزش به کارکردهای مطلوب نیاز است که الزاماتی رعایت شود که در مدل نشان داده شده است (شکل ۲).



شکل ۲. مدل توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این تحقیق طراحی مدل توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش بود. از طریق روش تحقیق کیفی و با استفاده از مصاحبه و گروه کانونی، داده‌هایی به‌دست آمد که از طریق کدگذاری‌های اولیه، متمرکز شده، محوری و نظری تجزیه و تحلیل شدند. براساس مدل برخاسته از داده‌های تحقیق، قابلیت‌های انسانی دارای سه سطح زیرند: قابلیت‌های بنیادی، قابلیت‌های حمایتی و قابلیت‌های عملیاتی. این دسته‌بندی از قابلیت‌های انسانی در ورزش براساس نظریه^۱ ERG آلدرفر^۲ (۱۹۶۹) توجیه‌پذیر است. همان‌گونه که آمارتیا سن (۱۹۹۳) بیان می‌کند، یک جنبه از رویکرد قابلیت یعنی قابلیت‌های اساسی دارای وجوه مشترک و نوعی همپوشانی با رویکرد نیازهای اساسی است (۱۱، ۱۲). قابلیت‌های اساسی به توانایی تأمین کارکردهای مهم حیاتی جهت تأمین حداقل سطوح مناسب مربوط

1. Existence, Relatedness and Growth(ERG)
2. Alderfe

می‌شود که شامل برخورداری از تغذیه مناسب، توان حرکتی و سلامتی است (۱۰). نظریه ERG شامل سه دسته نیازهای زیستی، تعلق و رشد است که براساس این سه دسته می‌توان دسته‌بندی قابلیت‌های انسانی را در ورزش توجیه کرد (۶). در واقع قابلیت‌های بنیادی که شامل مواردی مانند تفاوت‌های ژنتیکی، سلامتی روانی و جسمانی، تغذیه مناسب، و بهداشت و خدمات درمانی است، همانند نیازهای زیستی‌اند که بستر لازم را برای فعالیت ورزشی فراهم می‌آورند. قابلیت‌های حمایتی همانند طبقه نیازهای تعلق در نظریه ERG حمایت و تعلقات به گروه‌ها و اطرافیان را برای ورزشکاران فراهم می‌آورند. مواردی مانند آموزش و تحصیلات، فرصت تجربه‌های متعدد، حمایت خانوادگی، دانش و تسهیم اطلاعات، حمایت عاطفی، و داوطلبی همگی از قابلیت‌هایی هستند که در بافت ورزش همانند تعلق و حمایت از طرف محیط پیرامون عمل می‌کنند. در نهایت قابلیت‌های عملیاتی، نوع آخری از دسته‌بندی قابلیت‌های انسانی در ورزش هستند که از نظر تعداد کمتر از دو دسته قبلی (قابلیت‌های حمایتی و بنیادی) هستند. منظور از این قابلیت‌ها، قابلیت‌هایی است که بتوانند در کارکردهای عملی در ورزش به کار روند. برای مثال فرصت‌های انتخاب، تخصص‌گرایی، استقلال عمل، ایفای نقش فعال و مؤثر، هدفمندی، فرصت رهبری، از قابلیت‌های عملیاتی در ورزش هستند.

همان‌گونه که آمارتیا سن (۱۳۸۲) بیان می‌کند، قابلیت‌ها در صورتی که استفاده شوند، به کارکرد تبدیل می‌شوند (۸). از این رو عوامل تبدیل^۱ عواملی‌اند با ماهیتی ساختاری که دربرگیرنده سطوح فردی، محیطی و اجتماعی بوده و نقش اصلی آنها تسهیل قابلیت‌ها برای تبدیل به کارکردها و در نهایت رسیدن به پیامدهاست (۱۳). براساس مدل تحقیق، در رابطه عوامل تبدیل و توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش باید خاطر نشان کرد که سه سطح وجود دارد. سطح اول، سطح فردی که در آن فرد باید اراده کافی را برای توسعه قابلیت‌هایش نشان دهد. گرایش و علاقه‌مندی، خوداتکایی، ارزش‌ها و الگوهای فردی و عاملیت از مهم‌ترین عوامل تبدیل فردی هستند. همچنین داشتن روابط بین فردی و درون فردی و گروه‌های دوستان و همسالان نیز در این سطح قرار می‌گیرد. همسالان به‌عنوان الگوهای کلیدی در ورزش می‌توانند نقش مهمی در توسعه قابلیت‌ها ایفا کنند. وجود ارزش‌ها و الگوهای ورزشی و کسب احترام و هویت‌یابی نیز می‌تواند در توسعه قابلیت‌های انسانی در سطح فردی کمک‌کننده باشد. عوامل تبدیل بعدی در توسعه قابلیت‌های انسانی، عوامل تبدیل ساختاری هستند. در سطح ساختاری نیز وجود عواملی شبکه‌های ارتباطی، توزیع عادلانه منابع، حمایت عمومی، مشارکت و

1. Conversion factors

همکاری، حمایت و پشتیبانی، تفکر سیستمی و کنترل و نظارت قرار دارد. همان‌گونه که میتلند^۱ و همکاران (۲۰۱۵) بیان می‌کنند، فرهنگ سازمانی در ورزش می‌تواند نقش مهمی در عملکرد و بهبود وضعیت موجود در سازمان‌ها داشته باشد. همچنین آنها بیان می‌کنند که شبکه‌های ارتباطی و حمایت و پشتیبانی می‌تواند بستر لازم را برای تحقق اهداف سازمانی فراهم آورد (۲۶).

در نهایت در سطح زمینه‌های عوامل محیطی قرار می‌گیرند که به صورت غیرمستقیم بر توسعه قابلیت‌های انسانی اثر می‌گذارند. از این عوامل می‌توان به عوامل زیست-محیطی، مدیریتی، امنیتی، فرهنگی-اجتماعی، رسانه‌ای و فناوری اشاره کرد. باید خاطرنشان کرد که وجود عوامل فرهنگی و اقتصادی می‌توانند نقش پررنگ‌تری را در توسعه قابلیت‌های انسانی ایفا کنند. همان‌گونه که اوجا^۲ و همکاران (۲۰۱۵) بیان می‌کنند همسانی و هویت‌سازی مشترک اجتماعی و فرهنگی در ورزش‌های تیمی می‌تواند به کارکرد مطلوب ورزشکاران منجر شود (۲۷). در واقع، زمانی که محیط فرهنگی مناسبی وجود داشته باشد که در آن توجه به ورزشکاران و الگوها و ارزش‌های ورزشی در بطن جامعه قرار داشته باشد، و در کنار آن تسهیلات اقتصادی در سطح مطلوبی باشند، می‌توان امیدوار بود که قابلیت‌های انسانی در ورزش توسعه و گسترش یابند. در این زمینه مونرو^۳ (۲۰۰۵) نیز بیان می‌کند برای تحقق توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش، باید بر تصمیم‌گیری مشارکتی، وجود فرصت‌های لازم برای مشارکت اجتماعی و فرصت‌های لازم برای ارتقای دانش و معلومات در روندهای اجرایی تأکید شود (۱۹).

از دیگر ابعاد مدل توسعه قابلیت‌های انسانی این بود که برای توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش نیاز به رعایت الزاماتی است. این الزامات شامل اقتضائات اخلاقی کنش اجتماعی، فرصت‌های قانونی، آزادی‌های مدنی، تضمین شفافیت، تأمین حمایتی، تسهیلات اقتصادی، فرصت‌های اجتماعی است. در واقع آمارتیا سن (۱۳۸۲) از این الزامات به‌عنوان آزادی‌های ابزاری برای تبدیل قابلیت‌های انسانی به کارکرد یاد کرده است (۸). تسهیلات اقتصادی به ورزشکاران این امکان را می‌دهد تا منابع اقتصادی را در جهت استفاده از فناوری‌های جدید، تأمین نیازهای پایه و تأمین منابع مالی لازم برای انجام فعالیت‌های ورزشی را به‌کارگیرند. فرصت‌های اجتماعی ترتیبی است که بستر لازم را برای آموزش و پرورش و بهداشت عمومی ایجاد می‌کند و علاوه بر هدایت زندگی ورزشکاران، امکان مشارکت مؤثر در

1. Maitland
2. Oja
3. Munro

فعالیت‌های اقتصادی و سیاسی را فراهم می‌آورند. تضمین شفافیت نیز ابزاری است برای افزایش اعتماد در کنش متقابل اجتماعی و جلوگیری از بروز آسیب‌ها و کژ کارکردی‌های سیستم‌های حاکم بر عرصه ورزش. تأمین اجتماعی نیز اقداماتی نهادی مانند بیمه از کارافتادگی و مساعدت‌های مالی به ورزشکاران آسیب‌دیده و ترتیبات لازم به‌منظور مواجهه با بحران‌های ناخواسته است. از آنجا که روح کلی حاکم بر ورزش بر مبنای رعایت اصول اخلاقی و تربیتی است، رعایت اصول اخلاقی و جوانمردانه نیز یکی از الزامات توسعه قابلیت‌های انسانی است. در نهایت وجود فرصت‌های قانونی برابر و داشتن آزادی‌هایی مانند حق انتخاب و مشارکت فعال مدنی از الزامات اساسی برای بهبود و توسعه قابلیت‌ها در عرصه ورزش است. این الزامات مطابق با نظرهای هوگنستاد^۱ (۲۰۰۵) است که در رویکرد خود برای توسعه قابلیت‌های انسانی بر نقش فرهنگ و توسعه مدنی تأکید می‌کند (۶). همچنین همان‌گونه که نیکلسون و هوی (۲۰۰۸) بیان می‌کنند، اگر سیستم‌های اداره‌کننده ورزش نتوانند فرصت مشارکت فعال تمامی اقشار و توده‌ها را در ورزش فراهم کنند، نمی‌توان انتظار داشت که سرمایه‌های انسانی و قابلیت‌های انسانی در ورزش رشد و توسعه یابد و به توسعه پایدار در ورزش رسید (۱۵).

از آنجا که توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش نقش مهمی در شکوفایی استعداد‌های ورزشی، بهبود سطح عملکرد و درآمد، افزایش دانش و مهارت، ظرفیت‌های عملکردی در ورزش، رشد اقتصادی و کاهش محرومیت‌های اجتماعی- فرهنگی دارد، توجه و شناسایی قابلیت‌های انسانی در ورزش و تعیین سطوح توسعه آنها از اهمیت والایی برخوردار است. بنابراین توصیه می‌شود که برای توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش در سال‌های اولیه کودکی، از طریق اتخاذ سیاست‌ها و تعیین ساختارهای مناسب و همچنین فراهم آوردن محیط‌ها و بسترهای مطلوب، استعدادها شناسایی و پرورش یابند. در این زمینه وظیفه اصلی بر عهده وزارت آموزش و پرورش است که این قابلیت‌ها را مدنظر قرار دهد و در جهت توسعه آنها بسترها و ساختارهای مناسب را فراهم آورد.

منابع و مأخذ

1. Wolsey, C., Minten, S., & Abrams, J. "Human resource management in the sport and leisure industry". Routledge, 2011, 33-65.
2. Burud, S. & Tumolo, M. "Leveraging the new human capital: Adaptive strategies, results achieved, and stories of transformation". Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing, 2004, 10-19.

1. Hognestad

3. Hendricks, Lutz, "How Important is Human Capital for Development?" American Economic Review, 92 (1), No. 1, 2002, 198-219.
4. McLagan, Pat. "Competency models: Great ideas revisited". Training & Development; Jan 1996; 50, 1; ABIINFORM Global, 1996, 60 -64.(4)
5. Cave ,E. "Managerial Effectiveness: The Identification of Need". Management Education and Development, Vol 24, No 2, 1993, 122-137.
6. Hognestad, H. "Norwegian Strategies on Culture – and Sports Development with Southern Countries", a presentation to the Sports Research Forum, Australian Sports Commission, Canberra, 2005, 13–15.
7. Rodriguez, D & et al. "Developing competency models to promote integrated human resource practices". Human resource management, fall 2002, vol. 41 , no.3, 2002, 309-324.
8. Sen, A. K. "Development as freedom". Oxford University Press. Teranslated by Vahid Mahmodi, Tehran: Publication of Tehran University, 2001, 82(in Persian).
9. Gasper, D , "what is the capability approach? Its core, rational, partners and dangers", journal of socio-economics, 2007, 8, (36)481-486.
10. Qafari, Q, Omid. R "Quality of Life: index of social development", Tehran: Publication of Shirazeh, 2011, 34(in Persian).
11. Kuklys, W. "Amartya Sen's capability approach"; springer, 2005, 12-14.
12. Sen, A , "capability and well-being, Nusbam, M & Sen, A, The quality of life", Oxford, Clarendon press, 1993, 40-49.
13. Ruth, Damian , "Frameworks of managerial competence: limits, problems and suggestions", Journal of European Industrial Training; 30,2/3; ABI/INFORM Global 2006, 206 -226.
14. Smith, A. "Introduction in sport marketing". USA, Published by Elsevier Ltd, 2008, 111-123.
15. Nicholson. M, Hoye, H , "Sport and social capital", UK, Elsevier, Oxford, 2008, 114-132.
16. Woolcock , M. & Narayan , D , "Social capital: Implications for development theory, research, and policy", The World Bank Research Observer, 2000, 15 (2): 225 – 249.
17. Abraham, R. Harris, J. Auerbach, j. "Human Capital Valuation in Professional Sport", International Journal of Business, Humanities and Technology, 2013, Vol. 3 No. 3: 12-21.
18. Ferkins, Lesley, Shilbury, David and McDonald, Gael, "Board involvement in strategy: advancing the governance of sport organizations", Journal of sport management, 2009, 23(3): 245-277.
19. Munro, B. "Role Models: Is Anything More Important for Future Development? Role Models Retreat", laurels Sport for Good Foundation, 23–24 November, Pretoria, South Africa, 2005, 295-314.
20. Coleman, J, "Social capital in the creation of human capital". American Journal of Sociology, 1988, 95 – 120.

21. Andrew, D. P., Pedersen, P. M., & McEvoy, C. D. “**Research methods and design in sport management**”. Human Kinetics, 2011, 123-146.
22. Amiri, M, Norouzi Seyed Hossini, R, “**An introduction on qualitative research method in sport**”, 2nd, Tehran: Publication of Tehran University, 2014, 235-233(in Persian).
23. Charmaz, K. **Grounding Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis**, London: Sage Publications, 2006, 47-65.
24. DanaeeFard. H. “**Theory building: fundamental and methodologies**”, SAMT Publication, 2010, 370 (in Persian).
25. Godarzi, M. “**Management of organizational behavior in sport**”, Tehran: Publication of Tehran University, 2011, 235-233(in Persian).
26. Maitland, A., et al., “**Organizational culture in sport – A systematic review**”. Sport Management Review, 2015, 18(1):16-25.
27. Oja, B.D, et al , “**Conceptualizing employee identification with sport organizations: Sport Employee Identification (SEI)**”. Sport Management Review, 2015, 18(1): 43-49.

Designing a Model of Human Capability Development in Sport (by Grounded Theory)

Rasoul Norouzi Seyed Hosseini^{1*} - Mohammad Ehsani² - Hashem Kozechian³ - Mojtaba Amiri⁴

1. Assistant Professor in Sport Management, Physical Education Department, Humanities Faculty, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran 2,3. Professor in Sport Management, Physical Education Department, Humanities Faculty, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran 4. Associate Professor in Public Administration, Department of Public Administration, Faculty of Management, University of Tehran, Tehran, Iran

(Received: 2015/4/27; Accepted: 2015/6/23)

Abstract

Human resources are the main resources in any organization and institution. Therefore, identification and development of human capabilities can play an important role in developing any institution. The aim of this study was to identify human capabilities and determine their development level and finally design a model of human capability development in sport which was conducted through qualitative research method with the exploratory-fundamental nature. The data were collected through snowball sampling method and based on in-depth interviews and focus groups composed of experts. According to grounded theory and constructivist approach, data were codified and analyzed. The results showed that human capabilities in sport were divided into three levels: fundamental, support and operational. The results also indicated that necessary measures should be taken in the individual, structural and contextual transformation factors to develop human capabilities in sport so that human capabilities in sport can be developed in all aspects and levels.

Keywords

human capability, model, qualitative method, sport, transforming factors.

* Corresponding Author: Email: rasool.norouzi@modares.ac.ir, Tel: +989121867420