

میزان اثربخشی نیروهای موجود در تربیت بدنی و ورزش کشور

سعید صادقی بروجردی

عضو هیئت علمی گروه تربیت بدنی، دانشگاه کردستان

جواد شهلائی باقری

عضو هیئت علمی گروه تربیت بدنی، دانشگاه علامه طباطبائی

مقدمه

در مقاله ذیل سخن در مورد نیروهایی است، که در امور ورزش و تربیت بدنی کشور فعالیت دارند. به دلیل کمبود مطالب در این زمینه، این نوشته می تواند باب بحثی پایه ای در راستای پیشبرد اهداف تربیت بدنی و ورزش کشور باشد. دلیل این امر پراکندگی نیروهای موجود در بسیاری از سازمان های دولتی و حتی غیر دولتی است، که باعث شده اطلاعات علمی چندان دقیقی از میزان اثربخشی آنها در دسترس نباشد. از سوی دیگر می دانیم که برای تعیین اثربخشی این نیروها، نیاز به شناسایی استعداد و توانایی آنان یعنی کمیّت و کیفیت کاری که انجام می دهند، می باشیم. برای شناسایی و قضاوت نمودن در مورد این نیروها ابتدا نیاز به شناسایی و تعریف دقیق آنان است. بدیهی است

که پس از شناسایی و تعریف دقیق می‌توان به تجزیه و تحلیل امور مربوط به آنان پرداخت. برای شناسایی اولین گام، تقسیم‌بندی این نیروها، براساس توانایی‌ها، به گروه‌های مشخص و معین است، که موجب می‌شود پایگاه زیربنایی تفکرات و عملیات آنها مشخص شود. زیرا فقط در صورت سازماندهی مناسب نیروهای انسانی است، که می‌توان واگذاری صحیح مسئولیت‌های کاری را مشخص نمود، همچنین از بروز مشکلات در یک مجموعه که سبب افول و پس روی می‌شود، جلوگیری کرد. در اینجا نیز سعی بر شناسایی مجموعه نیروهای موجود در هر پایگاه و روش و راه حل‌های مناسب برای نزدیکتر کردن این نیروها به یکدیگر می‌باشد. ضمن اینکه این ارائه طریق به کمک دیگر متخصصین علم تربیت بدنی می‌تواند جامع و کامل گردد و نقاط ضعف موجود مرتفع گردد.

شناسایی نیروهای موجود

نیروهای موجود که در امور ورزش و تربیت بدنی کشور فعالیت دارند به چهار گروه زیر تقسیم می‌شوند.

۱- نیروهای سنتی «عملی».

۲- نیروهای نظری «که دارای تحصیلات صرف دانشگاهی در رشته تربیت بدنی و زمینه‌های مربوط به آن هستند».

۳- نیروهای متخصص.

۴- نیروهای سیاستگذار.

۱- نیروهای عملی «سنتی»

این نیروها بیشتر از طریق عملی و در میادین ورزشی رشد یافته و سپس براساس دیدگاه ثابت مدیریت و مربیگری، مربیان خود، در رشته تخصصی ورزش خویش به مربیگری یا داوری اشتغال دارند. از سوی دیگر تعدادی از آنان نیز در سمت‌های اداری

و مدیریتی در سطوح میانی توسط نیروهای سیاستگذار و مدیریت عالی بکار گرفته می‌شوند.

این گروه بیشتر به آموزش‌های مستقیم و مربی مدار علاقمند است و شاگردان و زبردستان آنها براساس وظایف محوله عمل می‌نمایند. گروه تا حدودی موفقیت طلب است و به همین دلیل قادر به ارائه امور و وظایف بنحو تقریباً موفق در کوتاه مدت است. لیکن بدلیل نداشتن اعتقاد چندانی به یافته‌های علمی، حدود موفقیت آنان مشخص و محدود است. نوع رهبری آنان و طراحی امور و حتی تمرینات ورزشی بصورت دست جمعی براساس توانایی‌های فرد نمی‌باشد. این گروه موفقیت در امور را ناشی از بکار بستن دستورات خود به طریق صحیح می‌داند و کم کاری و عدم موفقیت را ناشی از دیگران و زبردستان می‌پندارد. گروه عملی برای بقای خود و حضور در فعالیت‌ها، نیاز به ارتباط مناسب را، به عنوان هدف اصلی انتخاب نموده است. بهمین دلیل از طریق، هماهنگی با نیروهای سیاستگذار و مدیریت‌ها و رسانه‌ها توانسته است بعنوان اصلی‌ترین نیروی حال حاضر کشور، مطرح گردد. فدراسیونهای مختلف ورزشی، مربیگری تیم‌های مختلف ورزشی و ادارات کل تربیت بدنی استان‌ها و شهرستان‌ها معمولاً در تیول این گروه است. این گروه در تعارض منفی با گروه نظری بوده و با آنان بعنوان نیروهای مزاحم و غیر کارا در جهان تربیت بدنی و ورزش برخورد می‌نماید. اساس کار این گروه به روال غیر رسمی و محفلی پایه‌گذاری گردیده و اجازه حضور دیگر افراد نیز بر همین روال تعیین می‌شود به طوریکه به راحتی سبب افول یا کناره‌گیری نیروهای منفرد و پویا می‌شوند.

نیروهای سنتی «عملی» در ارگان‌های زیر به فعالیت اشتغال دارند.

۱- فدراسیونهای ورزشی

۲- ادارات تربیت بدنی

۳- مربیگری تیم‌های ورزشی

۴- مراکز ورزشی خصوصی و دولتی

۲- نیروهای نظری «تحصیلات صرف دانشگاهی در رشته تربیت بدنی و زمینه‌های مربوط به آن»

به علت عدم توجه به ماهیت تربیت بدنی و ورزش به خصوص در دو دهه اخیر نیروهایی در تربیت بدنی و ورزش کشور ظاهر گردیدند. این نیروها صرفاً دارای تحصیلات عالی «کارشناسی ارشد و دکترا» در رشته تربیت بدنی هستند ولی فاقد تجربیات عملی در زمینه ورزش می‌باشند، و به صورت طیف گسترده در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور حضور دارند حتی در تعدادی از مراکز آموزشی بعنوان سکاندار و متولی ورزش و تربیت بدنی مشغول به فعالیت هستند. ارتباط این گروه با سایر گروهها محدود است. ولی به دلیل داشتن روابط و ارتباط با محافل مدیریتی سطوح بالا بخصوص در مراکز آموزش عالی و با تشکیل گروههای غیر رسمی هماهنگ و فعال تا حدود زیادی وضعیت خویش را تثبیت نموده‌اند. جمعیت این گروه هم اکنون در حال افزایش است و با توجه به نادیده انگاشتن ماهیت عملی ورزش در آینده، به جامعه ورزشی کشور لطمه سنگینی وارد خواهد شد. این گروه ضمن توجه خاص به یافته‌های نظری علمی و دور بودن از واقعیت موجود ورزش کشور بصورت حلقه‌ای بسته به فعالیت خود ادامه می‌دهند. از سوی دیگر در میان جامعه تربیت بدنی و ورزش کشور از مشروعیت چندانی برخوردار نیستند. بهمین دلیل آنان برای ارتباط و بقا بیشتر در فکر کسب قدرت مقام هستند و راه خود را در اشتغال داشتن در پستهای مدیریت علمی ورزش کشور جستجو می‌نمایند.

نیروهای نظری «تحصیلات صرف دانشگاهی» در مجامع علمی زیر به فعالیت اشتغال دارند:

- ۱- دانشگاهها
- ۲- مراکز پژوهشی
- ۳- مدیریت مراکز علمی

۳- نیروهای متخصص «علمی و عملی»

این گروه که برخاسته از میادین ورزشی و تحصیلات دانشگاهی است و در حقیقت براساس شرایط گروه متعادل کننده مابین گروههای سنتی و نظری است و بیشتر در مراکز آموزش عالی و بعضاً در فدراسیونهای ورزشی حضور دارد. بدلیل داشتن سابقه عملی «ورزشی» روشن و تحصیلات عالی از بیشترین مشروعیت برخوردار است و از سوی دو نیرو دیگر بطور غیر مستقیم پذیرفته شده است منتهی به دلیل انتظارات بالا و تکیه بر قدرت مقام شخصی، این گروه خود را محقق در امور تربیت بدنی و ورزش کشور می داند. ولی به دلیل فقدان شایسته سالاری و عدم توجه به ارتباطات، در سطوح اجرایی و مدیریتی کشور فاقد پایگاه اصلی خویش است همچنین به دلیل نداشتن تشکلی قابل قبول، اکثریت قریب به اتفاق افراد این گروه به شکل محفلی محدود و یا منفرد فعالیت می نمایند.

نیروهای متخصص علمی و عملی در مجامع علمی و ورزشی زیر به فعالیت اشتغال دارند:

۱- دانشگاههای کشور

۲- مراکز پژوهشی

۳- بعضی فدراسیونها

۴- مراکز آموزش عالی خارج از کشور

۵- کمیته ملی المپیک

۴- نیروهای سیاستگذار و مدیریت ارشد

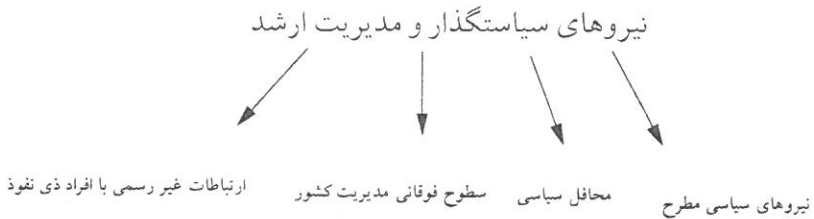
حضور نیروهای فوق که اکثریت قریب به اتفاق آنها فاقد تحصیلات عالی و یا سوابق ورزشی روشن در زمینه تربیت بدنی و ورزش می باشند از طریق ارتباطات سیاسی با مدیریت عالی کشور و محافل تصمیم گیرنده در ورزش کشور محقق می شود. این گروه که به صورت محفلی و غیر رسمی و از طریق ارتباطات سیاسی بر ورزش کشور حاکم شده است، ارائه دهنده طرحهای استراتژیک در ورزش کشور می باشد. به گونه ای که

طرح‌ها و برنامه‌هایی با وسعت و شدت شروع و سپس نیمه کاره یا در نیمه راه متوقف می‌شوند. دلیل این مسئله بیگانگی با ماهیت علمی و عملی تربیت بدنی و عدم مشروعیت این گروه در بین جامعه ورزش کشور است. این عدم آشنایی سبب گردیده که آنان علاوه بر سیاست‌گذاری و مدیریت عالی برنامه‌ریزی را نیز عهده‌دار شوند که نتیجه آن تکیه بر اهداف کوتاه مدت و مقطعی می‌باشد. از سوی دیگر باعث شده اهداف اصلی تربیت بدنی و ورزش کشور کم رنگ شود و اهداف فرعی جایگزین آن شود. عدم آشنایی این نیروها حتی باعث گردیده که آنان تصور نمایند که متخصصین امور فنی ورزش نیز می‌باشند و در این راستا نیز فعالیت‌های فراوانی نموده‌اند. بدلیل داشتن پایگاه قدرت مقام و ارتباط با رسانه‌ها و دیگر گروه‌های با نفوذ سیاستگذار، خویش را محق‌ترین نیروی ورزش و تربیت بدنی کشور می‌شمارند.

اگرچه گفته می‌شود که مدیران عالی بایستی دارای مهارت ادراکی باشند. اما مهارت ادراکی در زمینه ورزش و تربیت بدنی دارای ماهیتی مختص به خود است. زیرا اساس کار در این زمینه ماهیتی عملی با منطقی علمی را نیازمند است و بدون شک مهارت ادراکی خارج از این مقوله نمی‌تواند بوجود آید.

این گروه که ثبات را برای حضور خود بیشتر می‌پسندد، مایل است با نیروهای سنتی در یک راستا قرار گیرد تا دو نیروی دیگر را به عنوان زیر مجموعه در اختیار خود بگیرد. آنچه که از این گروه به عنوان گروه‌های تصمیم‌گیرنده کشور مشاهده می‌شود پیروی از ارزشهای بوروکراتیک و هرمی است، که سبب مناسبات سطحی و غیر قابل اطمینان می‌شود. دلیل این امر نیاز آنان به ثبات است که اجازه بروز به افراد متخصص و نوآور را نداده و از ایجاد تعارض بیزار هستند و اوضاع را به گونه‌ای غیر واقعی ایجاد نموده‌اند. این مسئله حتی سبب کاهش شایستگی در بین افراد موجود در سازمانهای آنها شده است افراد پویا در این سازمانها در عدم اطمینان بسر می‌برند که نتیجه آن دلسرد شدن و بی‌علاقگی آنان است.

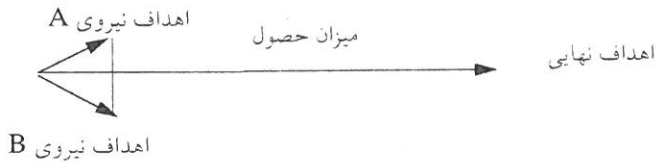
شکل زیر نحوه استقرار این نیروها را نشان می دهد.



شکل ۱-۱ استقرار نیروهای سیاستگذار

به منظور اثربخشی نیروهای موجود در تربیت بدنی و ورزش کشور، نیاز است که اهداف نوین تربیت بدنی و ورزش به طریق دقیق و واضح و قابل قبول برای کلیه گروههای درگیر تعریف شود این تعریف سبب ایجاد یک دیدگاه کلی و مشترک «وحدت اهداف» در بین نیروها می گردد. زیرا چنانچه اهداف عالی مطروحه مورد قبول واقع نشود، طبیعتاً اهداف نیروها در راستا و جهت آن تداوم پیدا نخواهد کرد. نتیجه آنکه اهداف مشخصی که قابل تعمیم و اثربخش باشند حاصل نخواهد شد.

همانطور که قبلاً توضیح داده شد، متأسفانه به دلیل وضعیت موجود و عدم هماهنگی، اهداف نیروها با اهداف قابل تعمیم و اثربخش در تربیت بدنی، خسارت هنگفت هرز رفتن نیروهای انسانی، مالی و امکانات، متوجه جامعه تربیت بدنی و ورزشی و بطور کلی همه افراد جامعه شده است. به طور مرتب طرحهایی در سازمانهای ورزشی مطرح و طرح های دیگر که در نیمه راه هستند از گردونه خارج می شوند. از سوی دیگر به دلیل غیر متجانس بودن خط فکری و اهداف افراد گروهها با یکدیگر و وجود تعارض منفی، حداکثر اثربخشی براساس تحلیل میدان نیرو در سطحی مقطعی و کوتاه مدت حتی برای بقا در نیروهایی که به ظاهر در یک جهت کار می کنند به شکل زیر است.

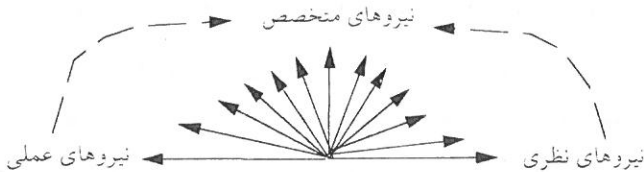


شکل ۱-۲ میزان حداکثر اثربخشی دو نیرو در یک راستا

اگر بخواهیم تحلیل کلی را در مورد نحوه عملکرد و اثربخشی نیروهای فوق ارائه دهیم، قانون پارکینستون (parkinston) که نمونه‌ای بارز از ترجیح دادن هدف‌های شخصی به جای هدف‌های سازمانی است، حاکم بر شرایط جاری نیروهای اثرگذار کشور است.

پیشنهادات

با توجه به مطالبی که ارائه گردید، برای تحمل پذیرش روش‌ها و نظرات نیروها در جهت وحدت اهداف، و اثربخشی بایستی تعارضات کارکردی یا عملیاتی^(۱) منابع انسانی با آرا و سلیقه‌های مختلف با یکدیگر بکار گرفته شوند. برای نزدیک کردن اهداف نیروها به طریق مشروع، می‌توان به شیوه ذیل عمل نمود تا با گذشت زمان و تدوین یک برنامه استراتژیک همراه با برقراری تماس بین سه طیف به نتیجه مناسب رسید.



شکل ۱-۳ نحوه نزدیک شدن اهداف نیروها به یکدیگر

برای رسیدن به دیدگاه فوق از آنجا که در هر نظام اجتماعی سه عنصر اساسی وجود

دارد که سبب گرد آمدن انسان‌ها به دور یکدیگر می‌گردد. باید سعی نمود علاوه بر حالات عاطفی و فعالیت‌ها از عنصر سوم که کنش‌های متقابل رفتاری است، میان این نیروها استفاده کرد تا شرایط مناسب برای اثربخشی و انسجام آنان حاصل شود. به همین دلیل راه‌های زیر پیشنهاد می‌گردد:

- ۱- برای جلوگیری از افزایش بی‌رویه نیروهای نظری پیشنهاد می‌شود:
 - الف. در سطح کارشناسی از بین قبول شدگان مرحله اول، نمرات اکتسابی در امتحانات کنکور ملاک قرار نگیرد و در مرحله دوم فقط برگزیدگان آزمون عملی براساس شایستگی‌هایشان در نظر گرفته شوند «یعنی قبول شدگان در رشته تربیت بدنی در مرحله دوم فقط از طریق آزمون عملی برگزیده شوند».
 - ب. در سطوح کارشناسی ارشد و دکترا از ادامه تحصیل فارغ‌التحصیلان رشته‌های دیگر دانشگاهی در این رشته ممانعت بعمل آید. زیرا اساس کار تربیت بدنی عملی است، که در دوره کارشناسی شکل می‌گیرد و دانشجویان این رشته بایستی ۷۰ واحد عملی مربوط به فعالیت‌های بدنی و ورزش‌های مختلف را بگذرانند تا حیطه شناختی تقریباً جامعی را بدست آورند. بدیهی است، یکی از بزرگترین آسیب‌های وارده به آموزش تربیت بدنی عدم توجه به این موضوع در تحصیلات عالی تربیت بدنی می‌باشد. زیرا فارغ‌التحصیلان کارشناسی و کارشناسی ارشد رشته‌های دیگر با مطالعه دروس نظری در امتحان کارشناسی ارشد و دکترا به موفقیت‌هایی دست می‌یابند و متأسفانه در این دوره‌ها وارد می‌شوند. نتیجه آنکه اکثر این افراد حتی در تدریس واحدهای عملی ۱ و ۲ تربیت بدنی عمومی دانشگاه‌ها ناتوان هستند.
 - ج. درصد متناسبی از نمره برای حضور در دوره‌های کارشناسی ارشد و دکترا به تجربه عملی شرکت‌کنندگان اختصاص یابد. «حدود سی درصد».
 - د. بین دوره‌های کارشناسی ارشد و دکترا در این رشته مدتی تجربه کار مفید و حضور در مجامع علمی و ورزشی تربیت بدنی کشور در نظر گرفته شود. «حدود ۲ سال».
- ۲- ایجاد پایگاه‌های آموزشی به منظور ارتقاء سطح علمی افراد عملی، با کمک

متخصصین و افراد نظری «کنش سه جانبه».

۳- ایجاد پایگاه‌های کاربردی به منظور شناخت چگونگی عمل در ورزش برای افراد نظری با کمک متخصصین و افراد عملی «کنش سه جانبه».

۴- ارائه برنامه سالانه مشخص برای نزدیک‌تر کردن دو گروه سنتی و نظری به گروه متخصص.

۵- ارائه ضوابط مشخص همراه با تقویم مناسب برای ادامه این رشد.

۶- در مرحله اول بین سیاستگذاران «نظریه» یک واسطه برای هماهنگی جهت تعیین اهداف و اجرا «برنامه‌ریزی» بوجود آید و پیشنهاد می‌گردد برنامه‌ریزان با هماهنگی سیاستگذاران از بین نیروهای متخصص برگزیده شوند «مدیریت عالی».

۷- نیاز سنجی برای تعیین تعداد افراد مورد نیاز در هر زمینه «علمی و عملی» بعمل آید و بر آن اساس نیرو تربیت شود.

۸- تعیین شاخص‌هایی که بتواند موارد فوق را تا حدودی دقیق اندازه‌گیری نماید به گونه‌ای که آمارها نشان دهنده رشد واقعی، سکون و یا افول نیروها باشد.

فهرست منابع و مآخذ

1. Blanchard, Hersey "Management of Organizational Behavior, utilizing Human Resources", seventh edition (Hersey - Blanchard - Johnson) New York: Prenticehall International, INC.

۲. مشایخ. فریده (۱۳۷۸) "فرایند برنامه‌ریزی آموزشی" - انتشارات مدرسه.
۳. مقیمی. سید محمد (۱۳۷۷)، "سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی"، ناشر ترمه.
۴. تسلیمی. محمد سعید (۱۳۷۸)، "تحلیل فرایند خط مشی گذاری و تصمیم‌گیری"، انتشارات سمت.
۵. رضائیان. علی (۱۳۷۶)، "تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم" انتشارات سمت.
۶. رابینز، استیفن (۱۳۷۶) "تئوری سازمان" (سید مهدی الوانی، حسن دانایی فرد - مترجمین) انتشارات صفار.
۷. کهن. گوئل (۱۳۷۴)، "تئوری‌های سازمان و مدیریت جلد یکم کلیات و مفاهیم"، انتشارات اطلاعات.

