

بررسی وضعیت اقتصادی و سرمایه انسانی فدراسیون های ورزشی منتخب در شرایط تحریم اقتصادی

سیدامین دهقان^۱، مهدی قنبری^۲

^۱ کارشناسی تربیت بدنی، دانشگاه جامع علمی کاربردی یزد، ایران

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور مرکز بین الملل قشم، ایران

djamintv@gmail.com

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی وضعیت اقتصادی و سرمایه انسانی فدراسیون های ورزشی منتخب در شرایط تحریم اقتصادی است. روش انجام تحقیق از نوع توصیفی و مقایسه ای و نوع تحقیق کاربردی است. جامعه آماری تحقیق را کارشناسان ۹ فدراسیون ورزشی منتخب تشکیل می دهند که حدوداً ۲۶۰ نفر کارشناس در این فدراسیونها مشغول به کار هستند و از بین آنها طبق جدول مورگان تعداد ۱۵۲ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه رقابت پذیری اقتصادی کلاوس شواب (۲۰۱۰) استفاده شد. روایی پرسشنامه به شکل صوری و پایایی آن با بهره گیری از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه شد. از آمار توصیفی برای توصیف جامعه تحقیق و متغیرها و از آمار استنباطی برای آزمون فرضیه های تحقیق، استفاده شد. از آزمون کولموگروف اسمیرنوف به منظور بررسی طبیعی بودن توزیع داده ها و از آزمون کروسکال والیس برای مقایسه مولفه های تحقیق و مقایسه وضعیت اقتصادی و سرمایه انسانی در فدراسیون های منتخب با یکدیگر استفاده شد. نتایج آزمون ها نشان داد که سرمایه انسانی و رقابت پذیری اقتصادی، جایگاه ضعیفی را در فدراسیون های ورزشی دارد. و اینکه سرمایه انسانی و وضعیت اقتصادی فدراسیون ها با یکدیگر تفاوت معناداری دارند. لذا پیشنهاد می شود توجه ویژه به تناسب نظام آموزشی ورزش با مقتضیات اقتصاد رقابتی، حمایت مالکیت فکری در ورزش، جذب و حفظ نخبه های ورزشی، حضور متخصصان در پست های ورزشی، سرمایه گذاری در بخش آموزش توسعه نیروی انسانی در سازمان های ورزشی و افزایش دستمزد ها و تناسب آن با عملکرد افراد می تواند راهگشا باشد.

واژگان کلیدی

اقتصاد ورزشی، رقابت پذیری اقتصادی، تحریم اقتصادی، سرمایه انسانی، فدراسیون های ورزشی

مقدمه

تربیت بدنی و ورزش یکی از ارکان اساسی فعالیت ها و برنامه‌ریزی های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. ورزش در عصر مدرن همواره بخش جدایی ناپذیر از جامعه بشری بوده، اما در چند دهه ی اخیر بر اهمیت اقتصادی آن افزوده شده است. اقتصاد علمی است که در همه حوزه ها نقش اصلی را بازی می کند و ورزش نیز از این امر مستثنی نیست. در دنیای کنونی ورزش دیگر یک تفریح و سرگرمی نیست، ورزش یک صنعت پرسود است که به دلیل گرایش رو به رشد مردم به ورزش و نیاز به کالاها و خدمات ورزشی از اهمیت اقتصادی بالایی برخوردار است و توانایی بالایی در جذب سرمایه های خارجی پایدار دارد. (شواب^۱، ۲۰۱۰). اقتصاد ورزش به بکارگیری تئوری های اقتصادی برای تحلیل فعالیت های ورزشی اطلاق می شود یا به بیان دقیق تر اقتصاد ورزش به ارزیابی مسائل و الگوهای تخصیص بهینه منابع در سه بخش عملکرد ورزش، تولیدات ورزش و توسعه ورزش می پردازد. صنعت ورزش به مجموعه فعالیت های مرتبط با تولید، مبادله و بازاریابی کالاها و خدمات ورزشی گفته می شود که در ارتقای ارزش افزوده نقش داشته باشند (جاوید و همکاران، ۱۳۹۴) نقش اقتصادی ورزش را می توان در دو گروه تأثیرات اقتصادی مستقیم و غیرمستقیم بررسی کرد. در مطالعه ی آثار مستقیم، ورزش به عنوان تفریح و فعالیتهای جسمانی نگریسته میشود. بدین ترتیب آثاری همچون تولید کالاها و خدمات ورزشی، صادرات و واردات، هزینه های خانوار، هزینه های ورزشی، ایجاد اماکن و تأسیسات، تبلیغات، پوشش رسانه ای، اشتغال، جذب گردشگری و حامیان مالی را در پی دارد. آثار اقتصادی غیرمستقیم ورزش در ارتقاء سلامتی و کاهش هزینه های درمانی و به تبع آن برنامه های ملی و نیروی ماهر و نیز در کاهش هزینه های درمانی خانوار و دولت نقش اساسی دارد. این امر موجب افزایش عملکرد و بهره وری کارکنان میشود. (آنت و همکاران، ۱۳۹۲). از گذشته دور کشورهای قدرتمند اقتصادی جهان از ابزار تحریم بخصوص تحریم اقتصادی به عنوان یکی از اهرم های فشار استفاده می کردند. تحریم به عنوان ابزار فشار و اجبار در پیشبرد اهداف سیاست خارجی کشورها سابقه طولانی و تقریباً نامشخص دارد. (ولی زاده، ۱۳۹۰). تحریم عبارت است از حذف آگاهانه و بازخواست دولتی و یا تهدید به حذف روابط تجاری و مالی معمول. مزیت چنین تعریف هایی آن است که دولت خود را با حقایق مشهود و نه تفسیر انگیزه ها محدود می کند. در تحلیل تحریم اقتصادی، موفقیت سیاست تحریم به معادله هزینه-فایده آن بستگی دارد. برخی از تحریم ها هزینه هایی بسیار هنگفت بر مردم کشور تحت تحریم تحمیل می کند، با این وضعیت چنانچه دارای منافع استراتژی اساسی باشد و از زیان هایی سنگین تر جلوگیری نماید، می توانند همچنان مطلوب محسوب شود. از سوی دیگر، هزینه بالای تحریم گاه می تواند ناشی از خطای محاسبه رژیم تحت تحریم، اتخاذ سیاست های نادرست و مدیریت نسنجیده امور باشد تا نتیجه اجتناب ناپذیر تحریم مورد نظر. (ولی زاده، ۱۳۹۰).

ادبیات پژوهش

در دنیای امروز شاهد تغییرات عمیق و اساسی در اقتصاد کشورها هستیم. اقتصاد جدید دارای دو مؤلفه اساسی یعنی، بازار با فناوری بالا و سرمایه انسانی است. بازار با فناوری بالا به این معنی است که در این بازار ماهیت رقابت برخلاف گذشته که به وسیله تغییر در قیمت کالاها صورت میگرفت، در توانایی ایجاد ابداعات و نوآوری صورت میگیرد که برای دستیابی به این هدف کشورها و مؤسسات، سرمایه گذاری های سنگینی در امر تحقیق و توسعه انجام میدهند. دومین رکن اساسی در اقتصاد دانش، سرمایه انسانی، دانش، مهارت، تخصص و یا نیروی کار بسیار ماهر است. (شاه آبادی، محمودی، ۲۰۰۶). سرمایه انسانی سازمان، تمام افرادی هستند که در سطوح مختلف سازمان مشغول به کارند و منظور از سازمان تشکیلات بزرگ یا کوچکی است که به قصد و نیتی خاص و برای رسیدن به اهدافی مشخص به وجود آمده است. نقش نیروی انسانی در فرآیند تولید از منظر نظریه های اقتصادی، در طول زمان دچار دگرگونی های قابل توجهی شده است. این دگرگونی ها، دامنه ای را در بر میگیرد که در یک سوی آن مفهومی به نام نیروی کار وجود دارد که تنها با توانمندی های فیزیکی ارزیابی می شود و در سوی دیگر، مفهوم سرمایه ی انسانی قرار دارد که حاصل انباشت دانش، مهارت و تجربه در انسانها است. (نادری، ۱۳۹۳). مدیران امروز دوره ای را تجربه می کنند که در آن سرمایه واقعی سازمان ها سرمایه انسانی است، به عبارت دیگر سازمان های پیشرو در عرصه رقابت ها و چالش فرا رویشان فقط به مدد انسانهای هوشمند و دانش آفرین است که می توانند بر دیگر سازمان ها پیشی بگیرند. (آرمسترانگ^۲، ۲۰۱۰). در عصر حاضر، منابع انسانی دانشگر به عنوان مهمترین قابلیت سازمان در

¹ Schwab

² . Armstrong

کسب مزیت رقابتی و همچنین عمده ترین دارایی نامشهود قلمداد شده و اعتقاد سازمانها نیز بر آن است که باید کارکنان را پایه و اساس بهبود کیفیت و بهره وری کلیه فرایندهای سازمانی دانست و بنابراین باید این عامل را مبنای اصلی افزایش کارایی و اثر بخشی و همچنین با ارزش ترین سرمایه و کلید طلایی رقابت قلمداد کرد. (الینگر یانگ و هاوتون شلی^۱، ۲۰۰۵). (بیکر و هوسلید و ال ریچ^۲، ۲۰۰۱)، معتقدند که مدیران منابع انسانی باید برای حصول اطمینان از نقش استراتژیک منابع انسانی، تاثیر منابع انسانی بر کسب مزیت رقابتی و سود و زیان کسب و کار را نشان دهد. (پفر^۳، ۲۰۰۸) نیز بر لزوم نشان دادن تاثیر منابع انسانی بر مزیت رقابتی سازمان تاکید می کند. به کارگیری فناوری های برتر و توان رقابتی بیشتر در بازار، مستلزم به کارگیری و افزایش سرمایه انسانی است. بنابراین نیروی انسانی ماهر و متخصص به عنوان عامل تصمیم ساز، خلاق و برخوردار از تخصص و مهارت و علم و فناوری، یکی از عوامل مؤثر در فرآیند توسعه پایدار محسوب میشود. کشورهای توسعه یافته امروز، توسعه خود را مرهون مدیریت، خلاقیت، ابتکار و استعداد نیروی انسانی میدانند. آن ها با اتکاء بر نیروهای انسانی ماهر، تحقیق و توسعه و مدیریت کارآمد، مبادرت به تولید محصولات با مزیت نسبی اکتسابی، بر پایه اقتصاد دانش محور نموده و به این طریق به رشد اقتصادی مستمر و باثبات دست یافته اند. (درگاهی، ۲۰۰۷). (ولادیمیر اندروف، ۱۹۹۴)، از جمله محققانی است که با حمایت کمیته تحقیقاتی اروپا مطالعات جامعی را برای تعیین وضعیت اقتصادی صنعت ورزش در کشورهای اروپایی انجام داده اند. مطالعات موجود حاکی از آن است که تحلیل های اقتصادی ورزشی عمدتاً بر پایه تعیین میزان تولیدات یا مصارف ورزشی صورت گرفته است. اما با توجه به فواید تعیین وضعیت مصارف ورزشی، بیشتر محققان تمایل دارند تا تحقیقات خود را با استفاده از این شیوه انجام دهند. (آپ، مرک و باتگن^۴، ۲۰۱۲) اعلام داشتند نرخ رشد بلند مدت اقتصادی کشورها بیشتر از سطح درآمد اولیه و سرمایه فیزیکی به سرمایه انسانی موجود آنها بستگی دارد. (زاکاریس و ساوادیس^۵، ۲۰۰۳) نیز سرمایه گذاری مستقیم خارجی و آموزش داخلی را دو عامل رشد بهره وری و ارزش افزوده گزارش کرده اند. (هوشمند و همکاران، ۱۳۸۷) با استفاده از مدل سرمایه انسانی منکیو، ویل و رومر به بررسی نقش سرمایه انسانی در رشد اقتصادی ایران پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که در کوتاه مدت و بلند مدت کشش تولید نسبت به سرمایه انسانی از کشش تولید نسبت به سرمایه فیزیکی بخش دولتی و خصوصی بیشتر است. (اکبر موسوی، ۱۳۹۴) به اهمیت نیرو و سرمایه انسانی در رشد اقتصادی کشور اشاره کرده و آن را موجب افزایش بهره وری و کارایی و تخصیص بهینه منابع و عوامل تولید در اقتصاد و اثر مثبت بر رشد اقتصادی کشور میدانند. (نظری قنبری، صابونچی، ۱۳۹۳) با استفاده از مدل رقابت پذیری اقتصادی کلاوس شواب به بررسی نقش سرمایه انسانی در رقابت پذیری اقتصادی ورزش در استان های غرب کشور پرداختند، نتایج تحقیق آنها نشان داد که ورزش استان های غرب کشور به لحاظ رقابت پذیری اقتصادی و شاخص تحت بررسی یعنی نقش آموزش سرمایه انسانی از قدرت کافی برخوردار نیست. در حال حاضر، ورزش و تفریحات سالم در کشورهای توسعه یافته به عنوان یک صنعت مهم و عامل اثرگذار در رشد اقتصادی ملی تا حد زیادی مورد توجه است و یکی از بزرگترین و درآمدزاترین صنایع در قرن ۲۱ به شمار می رود. (برژیک^۶، ۲۰۰۹). رقابت پذیری اقتصادی نشان دهنده توانایی یک کشور برای رسیدن به رفاه اقتصادی و تولید کالاها و خدمات برای آرایه در بازارهای جهانی و ارتقای سطح درآمد شهروندان در درازمدت می باشد. از این جهت توجه و مطالعه وضعیت اقتصادی و سرمایه انسانی از مهمترین وظایف سازمانها است. اهمیت ورزش به عنوان یک صنعت مؤثر در توسعه پایدار همان چیزی است که کشورهای در حال توسعه و کمتر توسعه یافته از القای آن به جامعه خود همچنان ناتوان و ضعیف نشان داده اند و نتیجه این ضعف خروج از بازار رقابت و در نتیجه رکود ورزش در این کشورهاست. با توجه به ضعف اقتصادی ورزش کشور و اهمیت اقتصادی صنعت ورزش و اینکه در این چند سال اخیر با اتخاذ تحریم های سخت و شدید علیه کشور، بخش اقتصادی از لحاظ واردات و استفاده از کالاهای خارجی به دلیل نبود این کالاها در کشور، دچار مشکل شده، که بخش ورزشی نیز مانند سایر بخشهای دیگر از این قضیه مستثنی نیست و باید به آن توجه شود تا در شرایط تحریم اقتصادی، صنعت ورزش در کشور بتواند نیازهایی مانند کالاها و لوازم ورزشی و سایر نیازهای مرتبط با آن را بر طرف نماید که این امر

¹ Ellinger Yang, & Howton Shelly

² Becker & Huselid & Elrich

³ Pfeffer

⁴ App, Merk & Büttgen

⁵ Savvides & Zachariadis

⁶ . Bergeijk

نیز نیازمند نیروی کارآمد و متخصص در سازمانهای ورزشی می باشد، لذا تحقیق حاضر به منظور پاسخ به این مسئله که وضعیت اقتصادی و سرمایه انسانی در فدراسیون های ورزشی در شرایط تحریم اقتصادی چگونه است؟، می پردازد.

روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نظر استراتژی از نوع توصیفی و پیمایشی است. جمع آوری داده ها به شکل میدانی و با استفاده از ابزار پرسشنامه صورت گرفت. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان فدراسیون های ورزشی منتخب که عبارت بودند از: فدراسیون فوتبال، فدراسیون ورزش های رزمی، فدراسیون شنا-شیرجه-واترپلو، فدراسیون دوچرخه سواری، فدراسیون تنیس روی میز، فدراسیون والیبال، فدراسیون بسکتبال، فدراسیون کشتی و فدراسیون ژیمناستیک، که حدود ۲۶۰ نفر جمعیت دارند، تشکیل دادند. حجم نمونه آماری بر اساس جدول مورگان ۱۵۲ نفر در نظر گرفته شد که برای انتخاب تعداد پاسخ دهندگان هر فدراسیون از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد.

به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه رقابت پذیری اقتصادی کلاوس شوآب^۱ استفاده شد که شامل اطلاعات فردی و ۳۱ سوال بسته بود که بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت (۱ به معنی کاملاً مخالفم و ۲ مخالفم و ۳ تا حدودی موافقم و ۴ موافقم و ۵ کاملاً موافقم) تنظیم شد و شامل شش مولفه: دولت و نهاد های دولتی (۴ سوال)، زیرساختها (۴ سوال)، نوآوری و فناوری (۴ سوال)، محیط مالی (۶ سوال)، رقابت داخلی (۵ سوال) و آموزش و سرمایه انسانی (۸ سوال) بود. روایی پرسشنامه توسط ۱۰ نفر از اساتید مجرب مدیریت ورزشی مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۷ تایید گردید.

یافته ها

برای سنجش وضعیت جمعیت شناختی اعضای نمونه ۶ سوال مطرح شد. توصیف متغیر های جمعیت شناختی تحقیق در جدول ۱ نشان داده شده است. همانطور که ملاحظه می شود، از ۱۵۲ نفر پاسخ دهنده، ۵۴/۷ درصد مرد و ۴۵/۳ درصد زن بوده اند و میانگین سنی آنها ۳۶ سال می باشد که ۲۹ درصد افراد کمتر از ۳۰ سال سن دارند و میانگین سابقه کاری افراد ۸/۹ سال می باشد که بیش از ۶۴ درصد آنها سابقه کارشان کمتر از ۱۰ سال و ۶۸ درصد آنها تحصیلات لیسانس و بالاتر داشته اند. و حدود ۶۲ درصد آنها در رشته های غیر تربیت بدنی تحصیل کرده اند و بیش از ۶۸ درصد آنها در ادارات و نهادهای ورزشی به صورت قراردادی استخدام شده اند.

جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی نمونه تحقیق

| ردیف | متغیر | تفکیک متغیر | درصد | فراوانی |
|------|-------------|-------------|------|---------|
| ۱ | سن | ۳۰ تا ۳۰ | ۲۹/۳ | ۴۴ |
| | | ۴۰ تا ۳۱ | ۴۱/۲ | ۶۲ |
| | | ۵۰ تا ۴۱ | ۲۲ | ۳۳ |
| | | ۵۱ به بالا | ۷/۵ | ۱۱ |
| ۲ | جنسیت | زن | ۴۵/۳ | ۸۳ |
| | | مرد | ۵۴/۷ | ۶۹ |
| ۳ | نوع استخدام | قراردادی | ۶۸/۷ | ۱۰۴ |
| | | رسمی | ۱۷/۳ | ۲۶ |
| | | پیمانی | ۱۴ | ۲۲ |
| ۴ | | ۵ تا ۱ | ۴۷/۵ | ۷۱ |

^۱ . Schwab Claus

| | | | | |
|----|------|----------------|-------------|---|
| ۲۶ | ۱۷/۲ | ۱۰ تا ۶ | سابقه کاری | |
| ۲۱ | ۱۴ | ۱۵ تا ۱۱ | | |
| ۲۳ | ۱۵/۳ | ۲۰ تا ۱۶ | | |
| ۳ | ۲ | ۲۵ تا ۲۱ | | |
| ۶ | ۴ | ۲۶ به بالا | | |
| ۲۴ | ۱۶ | دیپلم | سطح تحصیلات | ۵ |
| ۲۴ | ۱۶ | فوق دیپلم | | |
| ۶۴ | ۴۲/۷ | لیسانس | | |
| ۳۴ | ۲۲/۷ | فوق لیسانس | | |
| ۴ | ۲/۶ | دکتر | | |
| ۵۷ | ۳۷/۳ | تربیت بدنی | رشته تحصیلی | ۶ |
| ۹۵ | ۶۲/۷ | غیر تربیت بدنی | | |

در جدول ۲ با توجه به محاسبات انجام شده در شرایط تحریم اقتصادی، بنگاه های اقتصادی و بخش های دولتی در رونق اقتصادی ورزش کشور نقش به سزایی ایفا کرده اند که دارای بیشترین نمره میانگین می باشد. نظام آموزشی در ورزش با مقتضیات اقتصاد رقابتی در فدراسیون های ورزشی تناسب داشته و شدت رقابت صنعت ورزش در بازار های داخلی به میزان متوسطی بوده و استاندارد های مربوط به حسابرسی در توسعه تجارت سازی در ورزش نیز در حد متوسطی قرار داشته و دستمزد ها در فدراسیون ها دارای کمترین نمره میانگین می باشد. و سرمایه گذاری در بخش آموزش و توسعه نیروی کار در نهاد های ورزشی بسیار ضعیف بوده است و با توجه به اینکه میانگین مجموع متغیرها از ۵ نمره ۲/۵۷ را کسب کرده، نشان دهنده این است که آموزش و سرمایه انسانی و حوزه ی اقتصادی، جایگاه ضعیفی را در فدراسیون های ورزشی دارد.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار اخذ شده متغیرهای آموزش و سرمایه انسانی و حوزه ی اقتصادی ورزش

| ردیف | مولفه ها | میانگین | انحراف معیار |
|------|---|---------|--------------|
| ۱ | تناسب نظام آموزشی در ورزش با مقتضیات اقتصاد رقابتی | ۲/۷۰ | ۰/۹۵۳۶۲ |
| ۲ | استانداردهای مربوط به حسابرسی و تهیه گزارش های مالی برای توسعه فعالیت های تجاری در ورزش | ۲/۷۲ | ۰/۲۶۶ |
| ۳ | شدت رقابت صنعت ورزش در بازارهای داخلی کشور | ۲/۷۵ | ۰/۹۷۵۷۹ |
| ۴ | میزان تاثیر بنگاه های اقتصادی و بخش های دولتی در رونق اقتصادی ورزش کشور | ۲/۹۱ | ۱/۶۱۴۵ |
| ۵ | تناسب دستمزد ها در ادارات و فدراسیون های ورزشی | ۲/۱۸ | ۱/۵۵۹۵ |
| ۶ | حضور متخصصان در پست های ورزشی | ۲/۶۶ | ۱/۳۴۰۹ |
| ۷ | محدودیت استخدام نیروی غیر بومی در ورزش | ۲/۸۴ | ۱/۴۱۰۲ |
| ۸ | رابطه بهره وری با میزان پرداخت ها در ورزش | ۲/۳۴ | ۰/۹۲۹۱ |
| ۹ | جذب و حفظ نخبه های ورزشی | ۲/۳۳ | ۰/۹۳۱۶۷ |
| ۱۰ | سرمایه گذاری آموزش و توسعه نیروی کار در نهاد های ورزشی | ۲/۳۷ | ۱/۲۶۸۰ |
| ۱۱ | برخورداري زنان از فرصت برابر پست ها | ۲/۵۴ | ۱/۱۳۲۹۷ |
| ۱۲ | مجموع مولفه ها | ۲/۵۷ | ۱/۲۸۴۰ |

توزیع داده های تحقیق با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف^۱ نرمال نبود، لذا با توجه به آن از آزمون های ناپارامتریک استفاده شد. برای مقایسه وضعیت اقتصادی و سرمایه انسانی فدراسیون ها با هم از آزمون مقایسه چند گروه مستقل کروسکال والیس استفاده شد، که نتایج آزمون در جدول ۳ نشان داده شده است. در این آزمون همه فدراسیون ها با هم مقایسه شدند و سطح معناداری آنها نیز با توجه به مولفه های تحقیق $P\text{-value} < 0/05$ مشخص شده است. در جدول ۳ همانطور که مشاهده می کنید با توجه به نتایج آزمون کروسکال والیس متغیر رقابت پذیری اقتصادی و سرمایه انسانی در فدراسیون های منتخب، تفاوت معناداری وجود دارد. و بر اساس میانگین رتبه ها، فدراسیون کشتی نسبت به سایر فدراسیون ها در شرایط تحریم اقتصادی وضعیت بهتری داشته است و فدراسیون تنیس روی میز پایین ترین رتبه را در بین فدراسیون های منتخب از نظر وضعیت اقتصادی و سرمایه انسانی در شرایط تحریم اقتصادی کسب کرده است.

جدول ۳. مقایسه سرمایه انسانی و وضعیت اقتصادی در فدراسیون های مختلف

| کروسکال والیس | | | میانگین رتبه ها | نام فدراسیون | متغیر |
|---------------|--------------|--------|-----------------|-------------------|-------------------------------------|
| درجه آزادی df | سطح معناداری | K2 | | | |
| ۱۵۱ | ۰/۰۲۹ | ۱۷/ ۶۷ | ۵۰/۵۷ | دوچرخه سواری | رقابت پذیری اقتصادی و سرمایه انسانی |
| | | | ۳۷/۷۹ | ورزش های رزمی | |
| | | | ۷۲/۷۵ | شنا-شیرجه-واترپلو | |
| | | | ۰/۶۹ | بسکتبال | |
| | | | ۷۳/۷۹ | والیبال | |
| | | | ۲۰/۳۴ | تنیس روی میز | |
| | | | ۵۷/۸۳ | ژیمناستیک | |
| | | | ۴۰/۸۴ | فوتبال | |
| | | | ۱۳/۹۷ | کشتی | |

بحث و نتیجه گیری

نقش آموزش و سرمایه انسانی بر رقابت پذیری اقتصادی ورزش در سازمان های ورزشی یکی از مفروضات اصلی این تحقیق بود. ادبیات روابط کاری و صنعتی ارتباط سرمایه انسانی سازمان های مرتبط با یکدیگر را مورد حمایت قرار داده است. نظریه پردازان سرمایه انسانی نظیر (مورگان و همکاران، ۲۰۱۴) معتقد است که سرمایه گذاری هایی نظیر پرداخت دستمزد های بالاتر، آموزش و انتخاب و گزینش دقیق داوطلبان شغل، یک تاثیر معناداری در افزایش سرمایه انسانی دارند. یافته های تحقیق نشان داد که دستمزد ها در سازمان های ورزشی تناسب ندارد و سرمایه گذاری و توسعه نیروی کار در فدراسیون های ورزشی از جایگاه ضعیفی برخوردار است. (اکبر موسوی، ۱۳۹۴) به اهمیت نیرو و سرمایه انسانی در رشد اقتصادی کشور اشاره کرده و آن را موجب افزایش بهره وری و کارایی و تخصیص بهینه منابع و عوامل تولید در اقتصاد و اثر مثبت بر رشد اقتصادی کشور می داند. (آتیون، هویت، ۱۹۹۸) نشان داد که در اقتصاد آمریکا سرمایه گذاری در تحقیق و توسعه و رشد تولید ارتباط مثبت با هم دارند. بررسی تاثیر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی ایران موید تاثیر مثبت و معنی دار بر تولید ناخالص داخلی کوتاه مدت و بلند مدت کشور می باشد که تاثیرات بلند مدت ان بیشتر از تاثیرات کوتاه مدت می باشد. (جوزیان، ۱۳۹۱). با این وجود یافته های پژوهش نشان داد که حضور متخصصان در پست های ورزشی

¹ Kolmogorov-smirnov Test

بسیار ضعیف است. و آموزش و سرمایه انسانی در نهاد های ورزشی وضعیت مناسبی ندارد. از آنجا که سرعت شگفت انگیز توسعه جوامع بشری، دانش های جدیدی را مطرح می سازد و آموزش این دانش ها مهمترین رکن توسعه انسانی و یکی از انتخاب های اجتناب ناپذیر مردم است و همچنین با توجه به اهمیت نیروی انسانی در توسعه اقتصادی صنعت ورزش (قره خانی، ۱۳۹۰) ضعف آموزش و نیروی انسانی در سازمان های ورزشی ممکن است از عوامل رکود رقابت پذیری اقتصادی ورزش آن ها باشد. بر این اساس با توجه به شرایط مورد اشاره به نظر می رسد، بایستی برنامه ای منظم جهت توسعه اقتصادی در سازمان های ورزشی طراحی و اجرا نمود. در این بین توجه ویژه به تناسب نظام آموزشی ورزش با مقتضیات اقتصاد رقابتی، حمایت مالکیت فکری در ورزش، جذب و حفظ نخبه های ورزشی، حضور متخصصان در پست های ورزشی، سرمایه گذاری در بخش آموزش و توسعه نیروی انسانی در سازمان های ورزشی و افزایش دستمزد ها و تناسب آن با عملکرد افراد و سهم نظام ورزش و امور جوانان در بحران های موجود نسل جوان می تواند راهگشا باشد و توصیه های اقتصادی به ورزش در راستای بهبود وضعیت اقتصاد ورزشی پیشنهاد میشود: حمایت از صنعت ورزش با در نظر گرفتن نوع و ساختار بازار در این صنعت، توجه به هزینه مبادله، قوانین و مقررات مربوط به کسب درآمد در ورزش، توجه به پایه مالیاتی در این صنعت و راهکارهای علمی و جدید در بهره برداری از این پایه مالیاتی گسترده، احترام به مالکیت در ورزش، عدم دخالت دولت در عزل و نصبها به منظور کاهش حساسیت های سازمان های بین المللی به منظور افزایش کارایی عملکرد فدراسیون ها، ایجاد رشته های اقتصاد ورزش و زمینه های مربوطه در دانشگاه به منظور تحقیقات علمی معتبر در این زمینه. با توجه به نتایج پژوهش های گذشته سرمایه گذاری و آموزش سرمایه انسانی با رقابت پذیری اقتصادی رابطه دارد. باید به بهبود رویه های تصمیم گیری استراتژیک در زمینه سرمایه گذاری مناسب و بجا در منابع انسانی توجه نمود. مانع اصلی عدم سرمایه گذاری در بخش ورزش کشور ها عدم رویت منافع قابل برگشت حاصل از این سرمایه گذاری به صورت مستقیم می باشد، در حالی که نگرش مثبت به ورزش و امور جنبی آن سود های سرشاری را به طور مستقیم و غیر مستقیم در آینده نصیب آنان می نماید. وجود نگرش مثبت به ورزش در جوامع پیشرفته، سبب سرمایه گذاری در امر ورزش به منظور بالا بردن سطح سلامت و تندرستی و تاثیر آن بر افزایش سطح بهره وری در تولید گشته است. در بعضی از کشور ها یک رویکرد گذشته نگر برای بودجه ریزی در حوزه سرمایه انسانی اتخاذ می نمایند. یعنی برای بودجه ریزی برای سال جاری به هزینه های سالهای قبل توجه می کنند و بودجه را بر اساس هزینه سال قبل تنظیم می کنند. لذا با توجه به اهمیت نقش آموزش و سرمایه گذاری منابع انسانی و رقابت پذیری اقتصادی یک رویکرد آینده نگرانه در بودجه ریزی در سازمانها و نهاد های ورزشی پیشنهاد می گردد. ورزش یک سرمایه گذاری دراز مدت است که اثر آن در رشد و توسعه معلوم و محرز است. سرمایه گذاری در ورزش از جمله سرمایه گذاریهایی است که دارای دوران باروری هم کوتاه مدت و هم بلند مدت می باشد که با پرداختن به آن می توان نتایج اجتماعی، فرهنگی و نتایج اقتصادی قابل توجهی را بدست آورد و در تامین نیاز های جامعه و رفاه ملی کوشید. لذا به منظور دستیابی به تعامل مثبت و خودافزا میان سرمایه گذاری مستقیم خارجی و تجارت، لازم است بیش از پیش به رونق و شکوفایی بازار تحقیق و توسعه و سرمایه انسانی بها داد تا بتوان از نقش کلیدی سرمایه انسانی در جذب سرمایه گذاری مستقیم خارجی و تولید کالاهای دارای فناوری بالا، جهت افزایش قدرت رقابت پذیری، بهره بیشتری برد. توجه بیشتر به بخش ورزش و تخصیص بودجه کافی به آن از جانب دولت و نهاد های دولتی موجب افزایش بهره وری نیروی کار و توسعه ی اقتصادی در سازمان های ورزشی خواهد شد. درک درست و روشن اقتصادی در ورزش می تواند از راه: تغییر نگرش ها، اصلاح ساختارها، بهبود روش ها، اشاعه فرهنگ کار، آزادسازی اقتصادی، تعامل سازنده با جهان و به ویژه تلاشی همگانی و سازمان یافته، پاسخی مناسب برای پایداری در برابر چالش ها باشد.

منابع و مآخذ

۱. آنت، رینب؛ سجادی نصرالله؛ خبیری، محمد(۱۳۹۲). ارتباط ملی گرایی مصرفی با تجمل گرایی، پذیرش فرهنگی و تهدید ادراک شده اقتصادی در ارزیابی کالاهای ورزشی داخلی و خارجی. پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره دوم، شماره ۱ (پیاپی ۵).
۲. اکبر موسوی، سید صالح؛ حقیقت، جعفر؛ سلمانی بی شک، محمدرضا(۱۳۹۴). تاثیر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در ایران (رویکرد غیرخطی)، فصلنامه پژوهش های اقتصادی ایران، دوره ۲۰، شماره ۶۳، صفحه ۱۲۱-۱۴۴.
۳. جاوید، مجید؛ الماسی، حسن؛ تقی پور، بهنام (۱۳۹۴). گردشگری ورزشی و اثرات اقتصادی آن بر جوامع میزبان، نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۳۲.

۴. جوازیان، فیض الله.(۱۳۹۱). "بررسی تاثیر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در ایران". نشریه اقتصاد توسعه و برنامه ریزی، دوره ۱، شماره ۱، ص: ۹۵-۱۱۴.
۵. درگاهی، حسن(۱۳۸۵). عوامل موثر بر توسعه سرمایه گذاری مستقیم خارجی: نشریه درس هایی برای اقتصاد ایران، مهندسی صنایع و مدیریت (شریف ویژه علوم مهندسی)، دوره ۲۲، شماره ۳۶ (ویژه مهندسی صنایع، مدیریت و اقتصاد) ص: ۵۷-۷۳.
۶. شاه آبادی، ابوالفضل؛ محمودی، عبدالله(۱۳۸۵). تعیین کننده های سرمایه گذاری مستقیم خارجی در ایران، نشریه جستارهای اقتصادی، شماره ۵، صص: ۸۹-۱۲۶.
۷. قره خانی، حسن؛ احسانی، محمد؛ کوزه چیان، هاشم؛ خبیری، محمد؛ فولادی حیدرلو، سودابه؛ نوبخت، فرزاد(۱۳۹۰). بررسی مهم ترین موانع اقتصادی خصوصی سازی باشگاه های فوتبال ایران، مطالعات مدیریت ورزشی (پژوهشکده تربیت بدنی)، شماره ۹.
۸. نادری، ابوالقاسم(۱۳۹۳). آموزش و رشد اقتصادی در ایران: یک ارزیابی بنیادی از مسائل و چالشهای نظری و روششناسی، فصلنامه علمی پژوهشی برنامه و بودجه، سال نوزدهم، شماره ۳، صص: ۱۲۹-۹۳.
۹. نظری قنبری، میثم؛ صابونچی، رضا،(۱۳۹۳). "تحلیل نقش آموزش و سرمایه انسانی در رقابت پذیری اقتصادی ورزش در استان های غرب کشور". نشریه مطالعات مبانی مدیریت در ورزش، سال اول، شماره ۲، صص: ۹۳-۹۷.
۱۰. ولی زاده، اکبر.(۱۳۹۰). "رهیافت ها و نظریه های کارایی تحریم در اقتصاد سیاسی بین المللی". فصلنامه سیاست، مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، دوره ۴۱، شماره ۱، صص: ۳۴۹-۳۶۵.
11. Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential: Human Resource Management Practice* Kogan Page.London.
12. Androvf , Vladimir.(1994). "Sport Financing in Europe- toward a transformation in The 21st century". Published at: sport media and sivil society.
13. App, S., Merk, J., & Büttgen, M. (2012). Employer branding: Sustainable HRM as a competitive advantage in the market for high-quality employees. *Management revue*, 262-278.
14. Bergeijk, P. A. G. van (2009) *Economic Diplomacy and the Geography of International Trade*, Edward Elgar, Cheltenham, UK.
15. Carter Barry E.(1988).*International Economic Sanction :Mproving the haphazard U .S .Legal Regime .'* Cambridge : Cambridge University Press.
16. Ellinger, A . D., Yang, B.; and Howton, Shelly.W., (2005), "The Relationship between the Learning Organization Concept and Firms Financial Performance: An Empirical Assessment", *Human Resource Development Quarterly*, 13(1), 5-21.
17. Morgan, T.C., Bapat, N. & Kobayashi, Y. (2014). Threat and Imposition of Economic Sanctions 1945-2002. *Conflict Mangagement and Peace Science*, online, 28 February 2014. Available.
18. Peter Howitt.(1998). *Endogenous Growth Theory*.Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 1-27.
19. Savvides, Andreas, Zachariadis, Marios., (2003). *International Technology Diffusion and TFP Growth*, forthcoming, Oklahoma: Oklahoma State University, Department of Economics.
20. Schwab. K.,(۲۰۱۰). *The Global Competitiveness Report*.۲۰۱۰-۲۰۱۱. Geneva: World Economic Forum.