

Designing a Model for the Development of Human Capital in Iranian University Sports

F. Azarm¹, P. Nourbakhsh², M. Noorbakhsh³, H. Sepasi⁴

1. Ph.D. Student, Department of Sports Management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

2. Professor of Sports Management Department, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran (Corresponding Author)

3. Professor of Sports Management Department, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

4. Professor of Sports Management Department, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

Received: 2020/09/30

Accepted: 2021/01/11

Abstract

According to the review of the proposed models and research background, so far a comprehensive model in the field of factors affecting the development of human capital in academic sports has not been presented and this trend needs to grow. Therefore, the aim of this study was to design a model for the development of human capital in university sports. This qualitative study was conducted using the content analysis method. Research experts were 19 professors and directors of physical education who were champions and coaches of national teams in various fields and executives of university sports in the country, who were selected through non-random sampling in a purposeful way to achieve theoretical saturation. Data were collected using in-depth and semi-organized interviews. Data were analyzed after coding, and MaxQda software was used to analyze the research data. The results showed that the factors of the human capital development model of university sports could be classified into 8 main categories and 134 sub-categories. Training and learning, performance management, maintenance management, recruitment, service compensation, succession, competency factors as well as belief and moral context were the main identified themes of human capital development of university sports. Therefore, to implement the development of human capital of university sports, a desirable investment should be made based on scientific-sports talents in the country's universities, and the use of sports heroes should be among the strategies for the development of human capital of universities.

Keywords: Content Analysis, Human Force, Modeling, Sports Development

1. Email: azarm.f1383@gmail.com

2. Email: parivashnourbakhsh@yahoo.com

3. Email: mahvashnoorbakhsh@yahoo.com

4. Email: hosseinsepasi@yahoo.com

Extended Abstract

Background and Purpose

One of the issues that all organizations pay attention to is the concept of human capital, which is the most important factor in the development of any organization (1). Human capital development is a process related to the development activities of an organization to equip and improve creative skills, talents, competencies, knowledge, and abilities (2). The development of human capital is very necessary, to the extent that the development of such capacities through education has become a top priority in designing the strategic plan of organizations (3). According to the review of the proposed models and research background, so far a comprehensive model in the field of factors affecting the development of human capital in academic sports has not been presented and this trend needs to grow in a more scientific future. Therefore, the aim of the present study was to design a model for the development of human capital in university sports in the country.

Methodology

This qualitative study was conducted using the content analysis method. Research experts were 19 professors and directors of physical education who were champions and coaches of national teams in various fields and executives of university sports in the country who were selected through non-random sampling in a purposeful way to achieve theoretical saturation. Data were collected using in-depth and semi-organized interviews. Data were analyzed after coding, and MaxQda software was used to analyze the research data. According to the criteria provided by Creswell and Miller (4) to ensure the validity of qualitative research and to ensure the accuracy of the findings from the researcher's point of view, three Delphi Committee interviewees submit the final report of the first stage of the analysis process or categories obtained that their comments and suggestions were implemented at a qualitative stage. To evaluate the reliability of the research, the Holsti method (5) was used, according to which the reliability coefficient value of 0.96 was obtained, indicating that the results of the qualitative part had high reliability.

Results

The results indicated that the factors of the human capital development model of university sports could be classified into 8 main categories and 134 sub-categories. Training and learning, performance management, maintenance management, recruitment, service compensation, succession, competency factors as well as belief and moral context were the main identified themes of human capital development of university sports. In the causal factors section, items were

obtained from data affecting the central phenomenon of research, one of these factors was teaching and learning, the next factor was performance management and the third factor was management, preservation and maintenance that support the results of the authors (6-7). In the contextual factors section, items were extracted from the data affecting the central phenomenon of the research, these included factors such as competency and belief and moral context. In the section on interfering factors in the development of human capital of university sports in the country, items were extracted from the data influencing the central phenomenon of research; Items such as recruitment (recruitment and selection system), service compensation and succession breeding were among the factors affecting the central phenomenon that supports the result of Papaioannou et al.(8). Strategies obtained for the development of human capital of university sports in the country included recruitment based on needs assessment and competence, investment based on scientific-sports talents, commitment to university sports, use of modern technologies for evaluation and education, encouraging innovation and creativity, use of scientific and practical human force (sports heroes) and the development of technical, perceptual and human skills according to the missions and macro policies of student sports. The consequences of the implementation of the model included the development and improvement of health, exhilaration and vitality of academics and society, organizational excellence, improving the effectiveness and efficiency of university sports, meritocracy management in university sports and strategic agility.

Discussion

Since the proposed research model has been extracted from the text of relevant sources, organizations, universities and higher education centers can easily apply this model to their work, taking into account only the views of stakeholders and organizational requirements to achieve their own pattern. In order to implement the development of human capital of university sports, a desirable investment should be made based on scientific and sports talents in the country's universities, and the use of sports heroes should be one of the strategies for the development of human capital of universities.

Keywords: Content analysis, Human force, Modeling, Sports development

References

1. Mehranpoor, M., Sayadi, S., Pourkiani, M., & Salajegheh, S. (2019). Designing a human resources development model based on organizational values. *Iranian Journal of Management Sciences*, 13(52): 133-151. (Persian).
2. Linda, M. R., Thabrani, G., & Firman, F. (2020). The role of human capital and knowledge management in innovation. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 145: 261-267.
3. Obiekwe, O. (2018). Human capital development and organizational survival: A theoretical review. *International Journal of Management and Sustainability*, 7(4): 194-203.
4. Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into Practice*, 39(3): 124-130.
5. Neuendorf, K. A. (2017). *The content analysis guidebook*. US: Sage Publications, Inc.
6. Manafi, F., Ramezaninejad, R., Gohar Rostami, H. R., Pourkani, M., & Dastoom, S. (2019). Designing the model of factors affecting the development of university sport in Iran. *Sport Management*, 11(2): 195-218. (Persian).
7. Divya, J., & Narashiman, K. (2018). An empirical investigation into the factors distorting the rhetoric of human capital development with specific reference to distance education institutions in Tamilandu, India. *The Online Journal of Distance Education and e-Learning*, 6(1): 1-16.
8. Papaioannou, A., Kriemadis, T., Alexopoulos, P., & Vrontou, O. (2012). An analysis of human resource empowerment and organizational performance in Greek sport federations. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 8(4): 439-455.

طراحی الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور

فاطمه آزر م^۱، پریوش نوربخش^۲، مهوش نوربخش^۳، حسین سپاسی^۴

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

۲. استاد گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول)

۳. استاد گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

۴. استاد گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۰۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۲۲

چکیده

با توجه به مروری بر مدل‌های ارائه شده و پیشینه تحقیق تا کنون مدلی جامع در زمینه عوامل مؤثر در توسعه سرمایه انسانی در ورزش دانشگاهی ارائه نشده است و نیاز است که این روند در آینده علمی تر رشد کند. لذا تحقیق حاضر با هدف طراحی الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور انجام پذیرفت. تحقیق مورد مطالعه به لحاظ هدف و ماهیت از نوع روش تحلیل محتوا است که نوع داده‌های آن کیفی است. خبرگان تحقیق ۱۹ نفر از اساتید و مدیران تربیت بدنی که از قهرمانان و مربیان تیم‌های ملی و مدیران اجرایی ورزش دانشگاهی کشور بودند. این افراد از طریق نمونه‌گیری غیر تصادفی به شیوه هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از مصاحبه‌های عمیق و نیمه سازمان یافته گردآوری شد. داده‌ها پس از کدگذاری، تحلیل شدند و برای تحلیل داده‌های پژوهش از نرم افزار مکس کیودا استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد عوامل مدل توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور را می‌توان در ۸ مقوله اصلی و ۱۳۴ مقوله فرعی طبقه بندی نمود. آموزش و یادگیری، مدیریت عملکرد، مدیریت حفظ و نگهداری، کارمندیابی، جبران خدمات، جانشین پروری، عوامل شایستگی و بستر اعتقادی و اخلاقی به عنوان مضامین اصلی شناسایی شده توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور هستند. لذا برای عملیاتی کردن توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی، باید سرمایه گذاری مطلوبی بر اساس استعدادهای علمی-ورزشی در دانشگاه‌های کشور انجام پذیرد و به کارگیری قهرمانان ورزشی، می‌بایست در زمره راهبردهای توسعه سرمایه انسانی دانشگاه‌ها قرار گیرد.

واژگان کلیدی: تحلیل محتوا، توسعه ورزش، مدل سازی، نیروی انسانی

1. Email: azarm.f13/83@gmail.com
2. Email: parivashnourbakhsh@yahoo.com
3. Email: mahvashnoorbakhsh@yahoo.com
4. Email: hosseinsepasi@yahoo.com

مقدمه

توسعه دانش و پیشرفت روزافزون فناوری باعث ایجاد تحول عظیمی در همه ابعاد سازمان‌ها شده است. در نتیجه، سازمان‌ها، از جمله نهادهای ورزشی، حرکت به سمت اقتصاد دانش بنیان را آغاز کرده اند، به گونه‌ای که امروز می‌توان اقتصادی مبتنی بر دانش، اندیشه و اطلاعات را مشاهده نمود که مبتنی بر دارایی‌های نامشهود و سرمایه انسانی است (قربانی، اسدی، گودرزی و حمیدی، ۲۰۱۶، ۱۰). یکی از مواردی که همه سازمان‌ها به آن توجه می‌کنند، مسئله سرمایه انسانی است که مهم‌ترین عامل توسعه هر سازمان است (مهرانپور، صیادی، ورکیانی و سلاجقه، ۲۰۱۹، ۱۳۵).

توسعه سرمایه انسانی^۱ فرآیندی مربوط به فعالیتهای توسعه‌ای است که یک سازمان برای تجهیز و بهبود مهارت‌ها، استعدادها، شایستگی‌ها، دانش و توانایی‌های خلاقانه آن کار می‌کند. همچنین شامل کلیه فعالیتهایی است که فرد برای توسعه مهارت‌ها، شایستگی‌ها، توانایی‌ها، دانش و تخصص خود برای انجام کارها به صورت مؤثر انجام می‌دهد (لیندا و همکاران^۲، ۲۰۲۰، ۲۶۲). بنابراین توسعه سرمایه انسانی بسیار ضروری است، به حدی که توسعه چنین ظرفیتهایی از طریق آموزش به اولویت اصلی در طراحی برنامه راهبردی سازمان‌ها تبدیل شده است. بدون شک، سازمان‌ها اکنون بیش از گذشته اهمیت سرمایه گذاری در کارمندان خود را می‌شناسند (ابیکوی^۳، ۲۰۱۸، ۱۹۵).

منابع انسانی در سازمان‌ها از جمله منابعی است که کمیاب بوده و به آسانی توسط سازمان‌های دیگر قابل تکثیر نیست. عملکرد و بازدهی سازمان‌ها بستگی به دارایی‌های مشهود و نامشهود آنها دارد و این دارایی‌ها معیار مناسبی برای ارزش گذاری آنها محسوب می‌شوند. منابع انسانی از جمله دارایی‌های نامشهود است و بدون شک بهره وری منابع انسانی در ایجاد ارزش سازمانی نقش بسزایی دارد. به همین دلیل، نیروی انسانی دارای خلاقیت و پویایی است و از این رو، منابع انسانی بنای اصلی فرآیند افزایش کارایی و اثربخشی و با ارزش‌ترین سرمایه و کلید اصلی رقابت قلمداد می‌شود (طالب پور، میرزازاده، شجیع و علیزایی یوسف آبادی، ۲۰۱۹، ۱۶۰). لذا تمام سازمان‌ها به دنبال جذب و از آن مهم‌تر حفظ و توسعه بهترین افراد برای انجام فرآیندهای جاری و فعالیتهای آتی خود هستند، تا از این طریق بتوانند اهداف و استراتژی‌های از پیش تعیین شده را محقق سازند.

با توجه به این‌که دانشگاه‌ها وظیفه تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص، ماهر و سالم را دارند، ورزش دانشگاهی می‌تواند نقش بسزایی در برنامه‌های مدیریت منابع انسانی کشور ایفا نماید، همچنین توسعه ورزش دانشگاهی می‌تواند تضمینی در راستای توسعه ورزش کشور باشد (منافی،

-
1. Human Capital Development
 2. Linda
 3. Obiekwe

رمضانی‌نژاد، گوهر رستمی و پورکیانی، ۲۰۱۵، ۶۶). ورزش دانشگاهی به‌عنوان بخشی از روند آموزش و پرورش می‌کوشد تا با فراهم آوردن شرایط لازم و ایجاد یک محیط و فرصت مناسب، کلیه دانشجویان را در شرایط تفریحی و رقابتی سالم قرار دهد (حسینی، حمیدی و تجاری، ۲۰۱۳، ۱۶). روند توسعه ورزش دانشگاهی در دوران قبل از انقلاب، به‌دلیل نداشتن تشکیلات ساختاری رسمی و مسئول اجرایی، دارای فعالیت‌های پراکنده‌ای بود و در بعد از انقلاب، خصوصاً از جنگ تحمیلی تا سال ۱۳۷۰ فعالیت چشمگیری نداشت و مهم‌ترین رویداد این دوره برگزاری اولین مسابقات دوومیدانی دانشگاه‌ها در دانشگاه شهید چمران اهواز بود. برپایی جشنواره ورزشی دختران در دانشگاه شهید باهنر کرمان در سال ۱۳۷۰، اعزام تیم ورزشی دانشجویی در رشته بسکتبال به مسابقات خارج از کشور در سال ۷۱ و میزبانی اولین المپیاد ورزشی دانشجویی در سال ۱۳۷۲ در دانشگاه تهران، از مهم‌ترین رویدادهای این سال‌ها بود. در سال ۱۳۸۴ با تأسیس فدراسیون ورزش دانشجویی، ورزش دانشگاهی کشور در اعزام به مسابقات برون‌مرزی فعالیت چشمگیری نسبت به گذشته پیدا کرد. در توسعه ورزش دانشگاهی تا سال ۱۳۹۰، تقریباً روند یکنواختی، وجود داشته است، در بخش توسعه منابع انسانی و امکانات، از نظر مؤلفه‌های وضعیت توسعه انجمن‌های ورزشی و فضای ورزشی و در سال‌های ۱۳۸۳ تا ۱۳۹۰ روند صعودی تقریباً یکنواخت بود و پیشرفت قابل ملاحظه‌ای وجود ندارد. روند شرکت دانشجویان در مسابقات ورزشی قهرمانی سراسری دانشگاه‌ها از سال ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۷ سالانه حدود ۳ درصد برای سال‌های زوج و حدود ۶ درصد برای سال‌های فرد گزارش شده است و میزان رشد سالانه مشارکت دانشجویان تحت پوشش ورزش همگانی طی سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۸ تنها ۶ درصد بوده است. به‌صورت کلی گزارش‌های توسعه ورزش در دانشگاه‌ها حاکی از پایین بودن شاخص‌های توسعه‌یافتگی در ورزش دانشگاهی و به‌خصوص در بخش سرمایه انسانی است (منافی، رمضانی‌نژاد، گوهر رستمی، پورکیانی و دستوم، ۲۰۱۹، ۱۹۸).

محیط‌های ورزشی، محیط‌هایی پویا هستند که در آنها انسان نقش بسیار مهمی دارد، توسعه قابلیت‌ها و به تبع آن سرمایه‌های انسانی می‌تواند به بهبود شاخص‌های عملکردی در سطوح ملی و بین‌المللی منجر شود. تحقیقات در زمینه قابلیت‌های انسانی بسیار محدود است. علاوه بر این، بر اساس جستجوهای محقق مبحث سرمایه انسانی و توسعه آن در زمینه ورزش دانشگاهی کشور تاکنون به‌صورت منسجم مطالعه نشده است. بی‌توجهی به مبحث سرمایه انسانی در حوزه ورزش دانشگاهی، باعث می‌شود که سلامت، نشاط و سرزندگی دانشگاهیان رشد و پیشرفت چشمگیری نداشته باشد و اثربخشی و کارایی ورزش دانشگاهی کشور کاهش یابد.

مطالعات مختلف به عوامل مختلفی در توسعه سرمایه انسانی اشاره کرده‌اند که از مهم‌ترین این عوامل و مؤلفه‌ها می‌توان به قابلیت‌ها، ظرفیت‌ها و شایستگی‌های سرمایه انسانی (منافی و همکاران،

۲۰۱۹؛ مهرانپور و همکاران، ۲۰۱۹؛ سپهوند، شریعت نژاد و ساعدی، ۲۰۱۷؛ و قربانی و همکاران، ۲۰۱۶)؛ مدیریت عملکرد (مهرانپور و همکاران، ۲۰۱۹؛ نوروزی سیدحسینی، احسانی، کوزه چیان و امیری، ۲۰۱۵؛ و دیویا و ناراشیمن،^۱ ۲۰۱۸)؛ آموزش، یادگیری و توانمندسازی نیروی انسانی (سپهوند و همکاران، ۲۰۱۷؛ نودهی، دوستی، رضوی و کلاته سیفری، ۲۰۱۷؛ خیر اندیش، دولتی و قمی، ۲۰۱۶؛ محمدی، فرهی، سلطانی و تاروردی پور، ۲۰۱۵؛ بدری آذرین، طالبیان نیا و سلمانی، ۲۰۱۳؛ دیویا و ناراشیمن، ۲۰۱۸؛ کیسمانوویچ، برانکوویچ و رادسویچ^۲، ۲۰۱۴؛ مینگ کای^۳ و همکاران، ۲۰۱۱؛ و باسی و مک مورر^۴، ۲۰۰۷)؛ جانشین پروری و مدیریت استعداد (سپهوند و همکاران، ۲۰۱۷؛ نودهی و همکاران، ۲۰۱۷ و ربانی و همکاران، ۲۰۱۶)؛ کارمندیابی (سپهوند و همکاران، ۲۰۱۷؛ نودهی و همکاران، ۲۰۱۷؛ محمدی و همکاران، ۲۰۱۵ و بدری آذرین و همکاران، ۲۰۱۳)؛ جبران خدمات (اسین، اوچندو و برایت^۵، ۲۰۱۴؛ پاپائیانو، کریمادیس، الکسوپولوس و ورونو^۶، ۲۰۱۲ و مینگ کای^۷ و همکاران، ۲۰۱۱)؛ حفظ و نگهداری توسعه سرمایه انسانی (بدری آذرین و همکاران، ۲۰۱۳ و بغدادچی، ۲۰۱۹)؛ و بستر اعتقادی و اخلاقی (مهرانپور و همکاران، ۲۰۱۹؛ نوروزی سیدحسینی و همکاران، ۲۰۱۵ و دیویا و ناراشیمن، ۲۰۱۸) اشاره نمود.

بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که در حیطه ورزش دانشگاهی کمتر به سرمایه انسانی توجه شده است و این مفهوم غالباً در قالب سرمایه فکری یا در بررسی اثرات و روابط سرمایه فکری با سایر متغیرهای سازمانی (به عنوان مثال، عملکرد، فرهنگ و ...) مورد مطالعه قرار گرفته است که باعث شده است تا تلاش نظام‌مند و منسجمی برای تعیین شاخص‌ها و متغیرهای سرمایه انسانی و مدل‌سازی آن در ورزش دانشگاهی کشور انجام نگیرد. از طرف دیگر، ابعاد و شاخص‌های سرمایه انسانی در کشورها و صنایع مختلف می‌تواند متفاوت باشد، در نتیجه به نظر می‌رسد خلاء تحقیقاتی در این زمینه وجود دارد پژوهش در راستای طراحی الگوی توسعه سرمایه انسانی در ورزش دانشگاهی کشور است.

-
1. Divya and Narashiman
 2. Krsmanović, Branković & Radšoević
 3. Ming-Kai
 4. Bassi & Mc Murrer
 5. Eseyin, Uchendu & Bright
 6. Papaioannou, Kriemadis, Alexopoulos & Vronidou
 7. Ming-Kai

روش پژوهش

تحقیق مورد مطالعه به لحاظ هدف و ماهیت از نوع روش تحلیل محتواست و نوع داده‌های آن کیفی است. شکل جمع آوری داده‌ها نظری است و بر اساس طول مدت اجرا مقطعی و به صورت میدانی است. به لحاظ زمان مورد بررسی حال نگر و از نقطه نظر استراتژی از نوع اکتشافی است. با توجه به طراحی مدل در این تحقیق طرح تحقیق حاضر مدل سازی است.

جامعه آماری تحقیق شامل خبرگان و صاحب‌نظران حیطه توسعه منابع انسانی در ورزش دانشگاهی بودند. این صاحب‌نظران از اساتید و مدیران تربیت بدنی که از قهرمانان و مربیان تیم‌های ملی در رشته‌های مختلف و از مدیران اجرایی ورزش دانشگاهی که در انتهای سال ۱۳۹۸ اشتغال داشتند، تشکیل شده‌است. به دلیل محدودیت در شناسایی نمونه آماری خبرگان روش نمونه گیری هدفمند (قضوتی) بر اساس روش گلوله برفی تعریف می‌شود و از هر خبره به خبره معرفی شده بعدی رجوع، تا به نقطه اشباع برسد.

در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات، از روش، مصاحبه نیمه ساختار یافته^۱ استفاده شد. مصاحبه نیمه ساختار یافته یکی از معمول‌ترین انواع مصاحبه است که در تحقیقات کیفی اجتماعی مورد استفاده واقع می‌شود. در پایان هر مصاحبه از فرد مصاحبه شونده درخواست می‌شود که پیشنهادات خود را در زمینه موضوع مورد پژوهش و انجام بهتر مصاحبه‌ها مطرح نمایند. فرآیند مصاحبه ادامه پیدا کرد به گونه‌ای که دیگر به یافته‌های مصاحبه چیزی اضافه نمی‌شد. به عبارتی پاسخ‌های مطرح شده تکرار می‌شدند. در اصطلاح نمونه گیری نظری مقوله‌ها به اشباع نظری رسیده بودند. اشباع نظری مرحله‌ای است که در آن داده‌های جدیدی در ارتباط با مقوله پدید نمی‌آید، مقوله‌ها گستره مناسبی می‌یابند و روابط بین مقوله‌ها برقرار و تأیید می‌شود. کفایت نظری مقوله‌ها یا نظریه است و به عبارتی در این وضعیت ".... هیچ داده تازه‌ای یافت نمی‌شود که پژوهشگر توسط آن بتواند ویژگی‌های مقوله را توسعه دهد. به گونه‌ای که پژوهشگر داده‌های مشابه را چندین بار مشاهده می‌کند، از لحاظ تجربی اطمینان حاصل می‌کند که یک مقوله به کفایت رسیده است" (دانایی فرد و امامی، ۲۰۰۸، ۷۸). در این بخش از پژوهش بعد از اجرای ۱۹ مصاحبه اشباع نظری مقوله‌ها بدست آمد.

روش تحلیل از نوع تحلیل محتوا است، روش‌هایی هستند که اساساً مستقل از موقعیت خاص نظری یا معرفت شناختی هستند و می‌تواند در طیف گسترده‌ای از روش‌های نظری و معرفت شناختی مورد استفاده قرار گیرد. تجزیه و تحلیل محتوا در این طبقه قرار می‌گیرد. بنابراین، این یک ابزار تحقیقاتی انعطاف پذیر و مفید است که می‌تواند برای تجزیه و تحلیل حجم زیادی از داده‌های

پیچیده و مفصل مورد استفاده قرار گیرد. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار مکس کیودا^۱ استفاده گردید. به صورت کلی مراحل که در تحلیل محتوای کیفی برای دستیابی به پاسخ سؤالات پژوهش باید طی کرد، سه مرحله اصلی در فرآیند انجام تحلیل محتوا باید طی شود: آماده شدن برای تحلیل، سازماندهی و در نهایت گزارش نتایج به دست آمده است.

با توجه به معیارهای ارائه شده توسط کرسول و میلر^۲ برای حصول از روایی پژوهش‌های آمیخته و به منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، مشارکت‌کنندگان یا خوانندگان گزارش پژوهش، اقدامات زیر انجام شد. سه نفر از مصاحبه شونده‌گان کمیته دلفی گزارش نهایی مرحله نخست فرآیند تحلیل یا مقوله‌های به دست آمده را بازبینی نمودند که نظرات و پیشنهادات آنها در مرحله کیفی محوری اعمال شد.

برای بررسی پایایی تحقیق از روش هولستی^۳ استفاده گردید. در این روش، کدگذاری باید دو مرتبه انجام شود (نئوندورف^۴، ۲۰۱۷، ۴۵). فرمول آن عبارت است از:

$$PAO = \frac{2M}{(n_1+n_2)}$$

PAO، به معنی درصد توافق مشاهده شده یا همان ضریب پایایی، M تعداد توافق در دو مرحله کدگذاری، و n_1 تعداد کدهای استخراج شده در مرحله اول و n_2 تعداد کدهای استخراج شده در مرحله دوم است. مقدار درصد توافق مشاهده شده بین صفر تا یک متغیر است. در این تحقیق ابتدا کدگذاری با استفاده از نرم افزار مکس کیودا و در مرتبه دوم به صورت دستی انجام شد. تعداد کدهای استخراج شده در مرتبه اول ۱۳۲۱ واحد و تعداد کدهای استخراج شده در مرتبه دوم ۱۲۷۳ واحد بود. همچنین مجموع کدهای موافق در دو مرحله کدگذاری ۱۲۵۲ است که با قرار دادن این مقادیر در فرمول فوق، مقدار ضریب پایایی ۰/۹۶ به دست می‌آید که نشان می‌دهد نتایج بخش کیفی از پایایی زیادی برخوردار است.

-
1. Maxqda
 2. Carswell & Miller
 3. Holsti
 4. Neuendorf

نتایج

به منظور نیل به هدف اصلی تحقیق و بر اساس داده‌های کیفی جمع آوری شده از طریق مصاحبه بر اساس روند تحلیل محتوا، این داده‌ها با استفاده از نرم افزار مکس کیودا تحلیل شدند. **گام اول (کدگذاری باز):** بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با مشارکت کنندگان در پژوهش، و کدگذاری و تحلیل محتوای متن مصاحبه‌ها و در عین حال مطابقت آنها با مبانی نظری، مقوله‌ها، عوامل اصلی و فرعی مدل توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور را می‌توان در ۸ مقوله اصلی و ۱۳۴ گویه فرعی طبقه بندی نمود. جدول ۱، نتایج کدگذاری باز را نشان می‌دهد.

جدول ۱- کدگذاری باز

ردیف	متن مصاحبه (نکات کلیدی)	مفهوم (مقوله)
۱	دانش و مهارت تخصصی و ویژگی‌های فردی و شخصیتی همراه با تجربه بسیار اهمیت دارد.	دانش، مهارت تخصصی، ویژگی‌های فردی، تجربه
۲	انگیزه یادگیری در افراد بسیار اهمیت دارد.	انگیزه یادگیری
۳	دیدگاه مدیران قبلی، داشتن دید باز و عدم حسادت مدیران و شایسته پروری بسیار مهم است.	شایسته پروری
۴	داشتن ارتباطات قوی و بدون پارتی بازی و حزب و سیاسی بودن هم مداخله‌گر هستند.	ارتباطات قوی
۵	تعهد، مثبت اندیشی، خلاقیت، وظیفه شناسی و مدیریت زمان از عوامل مهم توسعه سرمایه انسانی در محیط دانشگاهی است.	تعهد، مثبت اندیشی، خلاقیت، وظیفه شناسی، مدیریت زمان
۶	تبادل نظر و مشاوره با افراد موفق و با تجربه از طریق سمینار، استفاده از سیستم الکترونیک و جلوگیری از اتلاف وقت و کاغذبازی‌های بی مورد.	تبادل نظر و ایده
۷	اجتناب از پارتی بازی و قوم گرایی.	شایستگی
۸	انگیزه نگرش افراد و علاقه مندی به ورزش بسیار مؤثر است.	انگیزش، نگرش مثبت
۹	سیستمی کارآمد برای شناسایی، گزینش، ارتقاء و پرورش سرمایه انسانی فعال شود.	سیستمی کارآمد
۱۰	توسعه سرمایه انسانی در هر سطحی نیازمند طی کردن آموزش است.	آموزش
۱۱	نقش مهم توسعه مهارت‌های کارکنان در توسعه ارزش‌های منابع انسانی آشکار می‌شود.	توسعه مهارت‌ها
۱۲	نیروهای متخصص و متعهد، سرمایه‌های فکری و نرم افزاری هستند که لازم است مستمر مهارت‌های آنها بروز شود.	تخصص

ادامه جدول ۱- کدگذاری باز

شماره	متن مصاحبه (نکات کلیدی)	مفهوم (مقوله)
۱۳	بهسازی سرمایه انسانی و نظام ارزشیابی عملکرد، نظام‌هایی است که باید مورد توجه قرار گیرد.	ارزشیابی عملکرد
۱۴	شاخص‌های مهم چون دانش، مهارت و نگرش مثبت، مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی هستند.	دانش، مهارت، نگرش مثبت
۱۵	فعالیت کلیدی توسعه منابع انسانی آموزش، پرورش و توسعه می‌باشند.	آموزش، پرورش و توسعه
۱۶	برگزاری کارگاه‌های آموزشی توسط افراد متخصص با تجربه و اساتید برتر و درخصوص موضوع خاصی نه در حاشیه بحث و صرفاً وقت‌گذرانی و وقت تلف کردن.	برگزاری کارگاه‌های آموزشی
۱۷	با حسادت و تخریب افراد توانمند را از میدان به در می‌برند و این امر می‌تواند ریشه فرهنگی و سیاسی هم داشته باشد.	فرهنگ سازمانی، جو اخلاقی
۱۸	هوش هیجانی از عوامل بسیار مهم توسعه سرمایه انسانی در محیط دانشگاهی است.	هوش هیجانی
۱۹	باز خورد و ارزیابی می‌تواند کمک کننده باشد.	باز خورد و ارزیابی
۲۰	معمولاً برای گزینش افراد آزمون‌های اعتقادی انجام می‌شود، با توجه، به فرهنگ جامعه کلیه کارکنان از اعتقادات ملی مذهبی برخوردار هستند.	اعتقادات ملی - مذهبی
۲۱	برنامه‌ریزی توسعه دانش کارکنان در ارتباط با شغل و فعالیت‌های مرتبط کاری حائز اهمیت فراوانی است.	کسب دانش
۲۲	باید برای افزایش تجربه کارکنان و توسعه تجارب اقدامات اساسی انجام شود.	تجربه
۲۳	کارکنان سازمان باید به این برسند که توانایی لازم برای انجام مطلوب و مناسب کار را دارند.	خودکارآمدی
۲۴	حمایت از ایده‌های جدید و تشویق افراد.	ایده‌های جدید
۲۵	برنامه‌های آموزشی و کلاس‌های ضمن خدمت برای افراد باید در نظر گرفته شود.	آموزش ضمن خدمت
۲۶	کارگاه‌های تیم سازی و کار گروهی در دانشگاه‌ها طراحی و اجرا گردد.	آموزش گروهی
۲۷	برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی به صورت مستمر و پیوسته انجام شود.	مسیر شغلی
۲۸	شرایط جذب و نگهداری نخبگان مانند ورزشکاران و مربیان بزرگ و نامی کشور در دانشگاه فراهم گردد.	جذب نخبگان، جذب ورزشکاران بزرگ، جذب مربیان بزرگ
۲۹	تفویض اختیار و آزادی عمل با مسئولیت بیشتر برای افزایش تعهد و پاسخگویی در بین افراد باید در نظر گرفته شود.	اختیارات، مسئولیت، استقلال

ادامهٔ جدول ۱- کدگذاری باز

شماره	متن مصاحبه (نکات کلیدی)	مفهوم (مقوله)
۳۰	از ظرفیت‌های ذهنی و توانایی‌های هوشی کارکنان به صورت اثربخش استفاده شود.	هوشمندی
۳۱	شرایط و محیط کاری مطلوب در دانشگاه فراهم گردد.	شرایط کار مناسب
۳۲	افراد مستعد شناسایی شوند و در پست‌های راهبردی در ورزش دانشگاهی استفاده گردند.	شناسایی استعدادها
۳۳	از ایده‌های جدید استقبال شود، کارکنان تشویق شوند تا شیوه‌ها و راه‌های نوین برای انجام کار پیدا کنند.	نوآوری
۳۴	رفاه و امنیت اقتصادی منابع انسانی خود را در نظر بگیرند.	امنیت مالی
۳۵	پایبندی به اصول اخلاقی و دینی در سازمان از اصول مهم تلقی می‌شود.	الزامات دینی
۳۶	کارکنان به عنوان یک منبع و مزیت رقابتی در نظر گرفته شوند.	احترام
۳۷	برنامه‌های مختلفی برای ارتقاء سلامت روانی و جسمی افراد طرح ریزی شود.	سلامت روانی و جسمی
۳۸	افراد به خلاقیت و تولید دانش در زمینه ورزش دانشگاهی تشویق شوند.	داشتن خلاقیت
۳۹	دانشگاه کلیه تسهیلات بیمه‌های تأمین اجتماعی و خدمات درمانی اعم از تکمیلی درمان، عمر و سرمایه گذاری، عمر، حوادث، از کارافتادگی، بازنشستگی را ارائه نماید.	هزینه‌های غرامت، بیمه درمانی، بیمه عمر، بازنشستگی
۴۰	با توجه به این‌که جامعه ایرانی، جامعه مبتنی بر روابط انسانی است برای توسعه منابع انسانی مدیر با نیروهای خود رابطه عاطفی نرمال باید برقرار کند. ایجاد انگیزه‌های درونی به مراتب کار گشا تر است.	ارتباط با همکاران، ارتباط با مدیریت
۴۱	بالاترین سرمایه هر سازمانی نیروی انسانی آن است، به خصوص که خدمات بیشتر در قالب خدمات انسانی است. قطعاً می‌تواند نقش اساسی در توسعه ورزش داشته باشد.	احترام
۴۲	برای پیشرفت ورزش باید از افراد متخصص و با تجربه و دلسوز ورزشی استفاده شود.	تخصص، تجربه
۴۳	بیانیه مأموریت مشخص سازمانی، اهداف سازمانی مشخص برای توسعه نیروی انسانی، ارزیابی مداوم بر مبنای اهداف سازمانی، تشکیل جلسات بازخورد بر عملکرد به شکل گروهی و فردی، برنامه ریزی برای افزایش رضایت کارمندان و مدیران، استفاده از فناوری های روز جهت ارزیابی و آموزش، تشویق به نوآوری و خلاقیت و فراهم آوردن استقلال کاری بیشتر.	آشنایی با فناوری های روز، آگاهی از بیانیه و اهداف استراتژیک، ارزشیابی عملکرد، بازخورد از کارکنان
۴۴	توسعه مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی با توجه به مأموریت‌ها و سیاست‌های کلان ورزش دانشگاهی.	مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی

ادامهٔ جدول ۱- کدگذاری باز

ردیف	متن مصاحبه (نکات کلیدی)	مفهوم (مقوله)
۴۵	استفاده از نیروهایی که هم تخصص علمی و هم عملی دارند در اولویت قرار بگیرد خصوصاً قهرمانان ورزشی.	جذب قهرمانان ورزشی
۴۶	دانشگاه باید متعهد به آموزش و توسعه کارکنان خود و دانشجویان در حوزه ورزش باشد.	تعهد به آموزش و توسعه
۴۷	تمام انتصاب ها در سازمان باید برپایه شایستگی باشد.	شایسته سالاری
۴۸	جو و فضای شغلی علاقه کارکنان به توسعه خود از طریق فراگیری مهارت‌ها و دانش جدید را بر انگیزد.	جو شغلی
۴۹	ارزیابی مستمر از عملکرد، آموزش مستمر به منظور ارتقاء دانش و تجربه، تشکیل اتاق فکر با حضور نیروهای خلاق در سازمان، پیش بینی امکانات مادی، مالی و معنوی برای نیروها، تلاش در جهت کم کردن روابط غیر اصولی و جایگزینی ضوابط به جای آن، توجه به شایستگی‌های افراد به جای توصیه‌ها	ارزیابی مستمر عملکرد، خلاقیت، شایسته سالاری

گام دوم (کدگذاری محوری): با مقایسه مفاهیم (کدها) مختلف می‌توان زمینه‌های اشتراک بیشتری را میان آنها کشف کرد که امکان طبقه بندی مفاهیم مشابه در قالب طبقه بندی‌های یکسان را فراهم خواهد ساخت. حاصل این مرحله از فرآیند شکل گیری مؤلفه‌ها است. جدول ۲، نتایج کدگذاری محوری را نشان می‌دهد. همچنین میزان تکرار مقوله‌ها در مصاحبه با خبرگان پژوهش، مشخص شده است.

جدول ۲- کدگذاری محوری

ردیف	مقوله اصلی	مقوله فرعی	فراوانی مقوله های فرعی
۱	عوامل شایستگی	کسب دانش؛ تجربه؛ تخصص؛ مهارت؛ توانایی ارتباطات؛ خود رهبری؛ دید رقابتی؛ آشنایی با فناوری های روز؛ الگو بودن؛ خودکارآمدی؛ قدرت تصمیم گیری؛ آینده نگری؛ ایده های جدید؛ تیپ شخصیتی؛ قدرت پاسخگویی؛ هوش هیجانی؛ داشتن انگیزه.	۱۳؛ ۱۴؛ ۱۵؛ ۹؛ ۱۶؛ ۷؛ ۶؛ ۱۸؛ ۴؛ ۷؛ ۱۱؛ ۱۱؛ ۱۵؛ ۶؛ ۱۱؛ ۱؛ ۱۶.
۲	آموزش و یادگیری	آموزش ضمن خدمت؛ کارگاه آموزشی؛ سخنرانی؛ کارآموزی؛ آموزش از طریق اینترنت؛ آموزش گروهی؛ بازی های مدیریتی و شبیه سازی (در نقش مدیر تصمیم گیرنده؛ رویکردهای جدید؛ آگاهی از بیانیه و اهداف استراتژیک.	۱۴؛ ۱۱؛ ۱۰؛ ۱۵؛ ۵؛ ۸؛ ۷؛ ۱۰؛ ۱۵.

ادامه جدول ۲- کدگذاری محوری

ردیف	مقوله	مقوله فرعی	فراوانی مقوله های
------	-------	------------	-------------------

فرعی	اصلی
۱۶؛ ۸؛ ۵؛ ۱۸؛ ۶	<p>۲</p> <p>جانشین پروری</p> <p>عملکرد بالا؛ مسیر شغلی؛ انواع؛ توانایی مواجهه با تغییرات؛ تطابق با کاهش اندازه.</p>
<p>۱۲؛ ۵؛ ۸؛ ۱۰؛ ۹؛ ۱۱؛ ۱۲؛ ۷؛ ۱۰؛ ۱۰؛ ۸؛ ۶؛ ۳؛ ۱۳؛ ۸؛ ۶؛ ۳؛ ۴؛ ۲؛ ۸؛ ۷؛ ۴؛ ۱۰</p>	<p>۴</p> <p>کارمندی (سیستم جذب و انتخاب)</p> <p>دانشگاه‌ها و مراکز آموزش؛ مراکز کارایی؛ مراجعه مستقیم؛ آزمون سلامت اخلاقی؛ آزمون سلامت شخصیت؛ آزمون توانایی جسمانی و ذهنی؛ مصاحبه فردی؛ مصاحبه گروهی؛ مصاحبه ساختار یافته؛ مصاحبه نیمه ساختار یافته؛ معرفی و توصیه؛ جذب نخبگان؛ جذب ورزشکاران بزرگ؛ تنوع انتخاب بر اساس جنسیت؛ تنوع انتخاب بر اساس مذهب؛ تنوع انتخاب بر اساس سن؛ تنوع انتخاب بر اساس نژاد و قومیت؛ تنوع انتخاب بر اساس وضعیت تاهل؛ جذب مریدان بزرگ؛ نماینده در سطوح بین المللی؛ نداشتن سابقه کیفی؛ سوابق ورزشی؛ آرایه نمونه کار؛ پایه های دانشی.</p>
<p>۱۰؛ ۱۰؛ ۹؛ ۹؛ ۱۶؛ ۹؛ ۱۶؛ ۱۰؛ ۸؛ ۱۳؛ ۱۷؛ ۸؛ ۷؛ ۱۵؛ ۱۰؛ ۴؛ ۱۱؛ ۱۱؛ ۶؛ ۱۲؛ ۵؛ ۱۰؛ ۱۲؛ ۱۲؛ ۹؛ ۱۰؛ ۷؛ ۳؛ ۷؛ ۳؛ ۷؛ ۱۳</p>	<p>۵</p> <p>جبران خدمات</p> <p>حق اولاد؛ کمک هزینه ها؛ پاداش؛ کارانه؛ حقوق؛ دستمزد؛ حق لباس؛ هدایا به مناسبت اعیاد؛ حق مسکن؛ مرخصی؛ بورس تحصیلی؛ بازنشستگی؛ هزینه های غرامت؛ بیمه درمانی؛ بیمه عمر؛ چالشی بودن؛ مسئولیت؛ رشد و یادگیری؛ اختیارات؛ فرصت های پیشرفت؛ شناخته شدن؛ هوشمندی؛ مافوق مناسب؛ همکاران مطلوب؛ شرایط کار مناسب؛ ساعات کار شناور؛ تعطیلات آخر هفته؛ تسهیم شغل؛ مزایای انتخابی؛ امکان کار از راه دور؛ وجود منابع مالی کافی.</p>
<p>۱۴؛ ۱۶؛ ۱۳؛ ۱۱؛ ۶؛ ۴؛ ۴؛ ۵؛ ۱۱؛ ۱۷؛ ۱۰؛ ۱۱؛ ۱۰؛ ۱۱؛ ۴؛ ۷؛ ۱۳؛ ۱۱؛ ۱۱؛ ۱۲؛ ۵؛ ۷؛ ۸</p>	<p>۶</p> <p>مدیریت حفظ و نگهداری</p> <p>نگهداری استعدادهای درخشان؛ شناسایی و پرورش استعدادها؛ فرصت‌های توسعه افراد؛ پیشینه ورزشی؛ استخدام دائمی؛ استخدام موقت؛ جلوگیری از بازنشستگی زود هنگام؛ جلوگیری از جابجایی؛ توجه به تفکر نقادانه؛ داشتن خلاقیت؛ نوآوری؛ توانایی تجزیه و تحلیل؛ ارتقاء شغلی؛ امنیت مالی؛ استقلال؛ دانش محور؛ ارتباط با مدیریت؛ ارتباط با همکاران؛ افزایش روحیه مشارکت فردی؛ مشارکت گروهی؛ ارزشیابی عملکرد آینده؛ معیارهای عملکرد بلندمدت؛ معیارهای عملکرد کوتاه مدت؛ نظارت بر انجام کار؛ کنترل.</p>

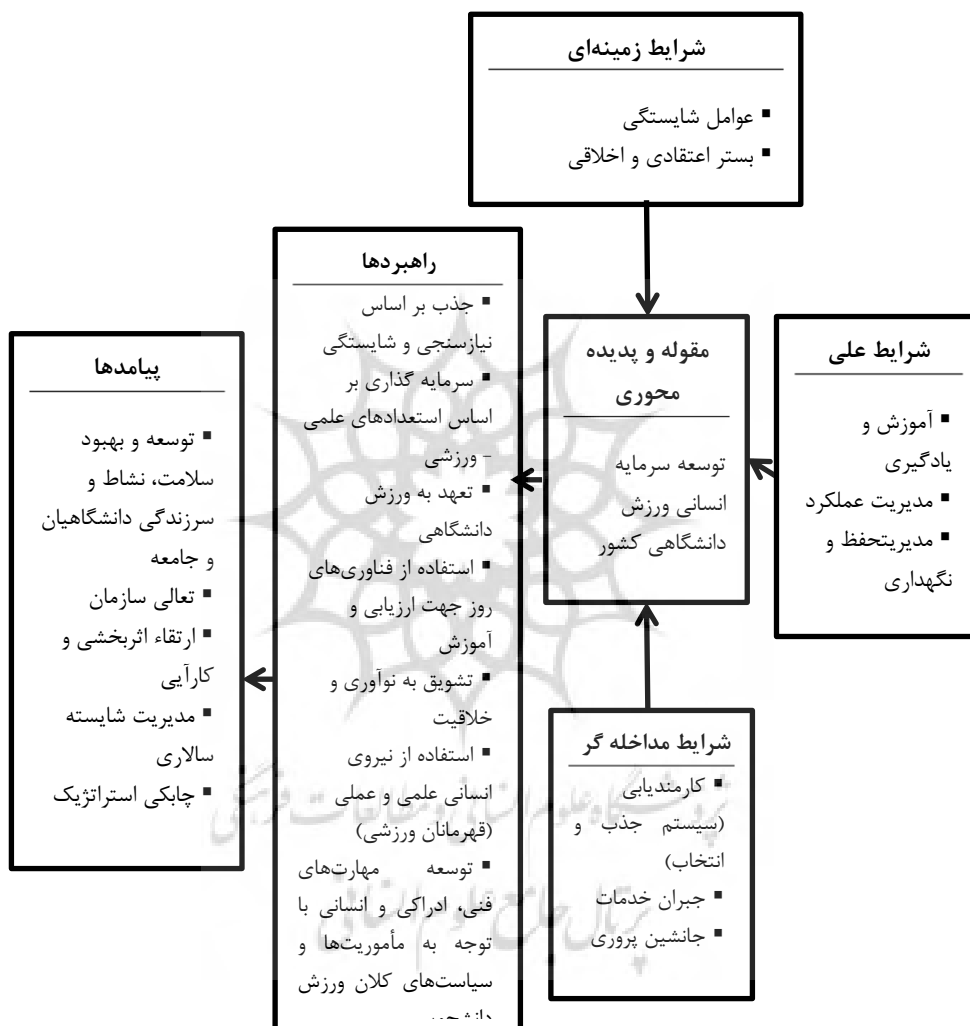
ادامه جدول ۲- کدگذاری محوری

ردیف	مقوله	مقوله فرعی	فراوانی مقوله های
------	-------	------------	-------------------

اصلی	فرعی
۷ مدیریت عملکرد	بازخورد از مدیران؛ بازخورد از همکاران؛ بازخورد از ارباب رجوع؛ بازخورد از خود؛ ارزشیابی عملکرد فعلی؛ ارزشیابی عملکرد گذشته. ۱۴؛ ۱۲؛ ۱۵؛ ۱۳؛ ۸؛ ۷؛ ۳؛ ۱۴؛ ۱۲؛ ۷.
۸ بستر اعتقادی و اخلاقی	الزامات دینی؛ جو اخلاقی؛ روحیه جوانمردی؛ تأثیر محیط تحصیلی؛ رعایت هنجارها؛ رعایت نظام ارزشی؛ حمایت خانوادگی؛ نگرش مثبت؛ سلامت روانی؛ احترام؛ هویت ملی؛ اوقات فراغت و تفریح سالم؛ کنترل احساسات؛ وفاداری. ۷؛ ۱۳؛ ۱۵؛ ۱۲؛ ۷؛ ۵؛ ۱۱؛ ۱۵.
	مجموع فراوانی کدها ۱۲۷۳

- گام سوم (مرحله نظری پردازی یا کدگذاری انتخابی):** در کدگذاری انتخابی، به پالایش یافته‌های قبلی پرداخته شده و با طی این فرآیند، در نهایت، الگوی مفهومی بر اساس شکل ۱، حاصل شده است:
- بر اساس رویه‌های کدگذاری، مدل نهایی پژوهش در شش طبقه تعیین شد که هر یک از این شش طبقه با یکدیگر ارتباط دارند. در طبقه محوری توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور قرار گرفت. طبقات دیگر عبارتند از:
- طبقه علی که باعث ایجاد و توسعه یک پدیده محوری می‌شود که شامل چندین عامل است؛ از جمله آموزش و یادگیری، مدیریت عملکرد و مدیریت حفظ و نگهداری.
 - طبقه شرایط بستر یا زمینه ای که مقوله‌های آن عبارتند از عوامل شایستگی و بستر اعتقادی و اخلاقی عواملی هستند که بستر را برای توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور مهیا می‌کند.
 - طبقه شرایط مداخله گر که برخی عوامل آن عبارتند از کارمندیابی (سیستم جذب و انتخاب)، جبران خدمات و جانشین پروری که مجموعه ای از متغیرهای میانجی و واسطه را تشکیل می‌دهند.
 - طبقه کنش ها و تعاملات که بیانگر رفتارها، فعالیت ها و تعاملات هدفداری است که در طبقه محوری و تحت تأثیر شرایط مداخله گر و بستر حاکم قرار می‌گیرند. این طبقه در مدل توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور، در قالب برخی راهبردها تجلی می‌یابد که عبارتند از جذب بر اساس نیازسنجی و شایستگی، سرمایه گذاری بر اساس استعدادهای علمی-ورزشی، تعهد به ورزش دانشگاهی، استفاده از فناوری‌های روز جهت ارزیابی و آموزش، تشویق به نوآوری و خلاقیت، استفاده از نیروی انسانی علمی و عملی (قهرمانان ورزشی) و توسعه مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی با توجه به مأموریت‌ها و سیاست‌های کلان ورزش دانشجویی.
 - طبقه پیامدها که آخرین طبقه ای است که در مدل قرار دارد و زیرمجموعه‌های آن عبارتند از توسعه و بهبود سلامت، نشاط و سرزندگی دانشگاهیان و جامعه، تعالی سازمان، ارتقاء اثربخشی و

کارآیی ورزش دانشگاهی کشور، مدیریت شایسته سالاری در ورزش دانشگاهی کشور و چابکی استراتژیک. این پیامدها در اثر اتخاذ راهبردها به وجود می آیند.



شکل ۱- الگوی تجربی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی ایران

بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف طراحی الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور، انجام پذیرفت. مطالعات قبلی این حوزه و حتی اسناد توسعه ورزش دانشگاهی اغلب بر اساس شاخص‌های عمومی و کلان توسعه ورزش گزارش شده بودند و کمتر شاخص سرمایه انسانی در ورزش دانشگاهی را بررسی کرده‌اند. نتایج تحقیق بر اساس تحلیل داده‌های کیفی نشان می‌دهد که عوامل اصلی و فرعی مدل توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور را می‌توان در ۸ مقوله اصلی و ۱۳۴ مقوله فرعی طبقه بندی نمود.

در بخش عوامل علی، مواردی از داده‌ها استخراج شدند که بر پدیده محوری پژوهش تأثیرگذارند. یکی از این عوامل، آموزش و یادگیری است. عامل بعدی مدیریت عملکرد است و عامل سوم، مدیریت حفظ و نگهداری است. در خصوص وجه اشتراک پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌ها باید عنوان نمود که منافی و همکاران (۲۰۱۹) مهم‌ترین عوامل توسعه ورزش دانشگاهی را مدیریت و منابع توسعه عوامل فردی گزارش کردند. دیویا و ناراشیمن^۱ (۲۰۱۸) برای شناسایی عوامل توسعه سرمایه انسانی در مؤسسات آموزش از راه دور در هند نشان می‌دهند که مهارت‌های رهبری، فرهنگ سازمانی و آموزش و شیوه‌های آموزشی و توسعه توسط سازمان به عنوان عوامل اصلی در ایجاد توسعه سرمایه انسانی نقش دارند. در مطالعه دیگری کیسمانوویچ^۲ و همکاران (۲۰۱۴) عوامل اجتماع پذیری، خلاقیت و آموزش را در سازمان‌های ورزشی یکی از مهم‌ترین عوامل فرآیندهای اصلی سرمایه انسانی در ورزش برشمردند. در مطالعه دیگری نودهی^۳ و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی تحت عنوان شاخص‌های توسعه منابع انسانی شامل انگیزه، آموزش و ارتقاء، ارزیابی عملکرد و جذب منابع انسانی است؛ و در نهایت در مطالعه دیگری، بدری آذرین و همکاران (۲۰۱۳) با هدف ارائه راه‌کارهای مناسب برای توسعه منابع انسانی ورزش ژیمناستیک نشان دادند که عوامل جذب، آموزش، ارتقاء و پرورش، حفظ و نگهداری نیروی انسانی در توسعه منابع انسانی ژیمناستیک تأثیرگذار است.

در بخش عوامل زمینه‌ای، مواردی از داده‌ها استخراج شدند که بر پدیده محوری پژوهش تأثیرگذارند؛ مواردی مانند عوامل شایستگی و بستر اعتقادی و اخلاقی، از آن جمله هستند. اهمیت این عوامل زمینه‌ای در مقایسه با پژوهش‌های مشابه تأیید شده‌اند. نگویان^۴ و همکاران (۲۰۱۹) تحقیقی تحت عنوان تأثیر عوامل بر کیفیت سرمایه انسانی در آموزش عالی ویتنام انجام دادند. نتایج

-
1. Divya and Narashiman
 2. Krsmanović
 3. Noudehi
 4. Nguyen

پژوهش حاکی از آن است که عوامل شایستگی (دستیابی به توانایی دانش، روش یادگیری، سخت کوشی، خودآگاهی و توسعه روابط) مهم‌ترین عامل ارتقاء کیفیت سرمایه انسانی است. همچنین هسو^۱ و همکاران در سال ۲۰۰۷ بیان می‌کنند که سیستم‌های کار با عملکرد بالا، سرمایه انسانی سازمانی را توسعه می‌دهند که به نوبه خود، بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت می‌گذارد. این فرضیه توسط ۶۲ نفر از مدیران منابع انسانی و ۲۰۶ مهندس در ۷۷ شرکت فناوری اطلاعات توسط تحلیلگرها آزمایش شدند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه انسانی سازمانی (شایستگی‌های کارمندان و تعهد) واسطه ارتباط بین سیستم‌های کاری با کارایی بالا و استحکام است.

در بخش عوامل مداخله‌گر در توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور مواردی از داده‌ها استخراج شدند که بر پدیده محوری پژوهش تأثیرگذارند؛ مواردی از قبیل کارمندیابی (سیستم جذب و انتخاب)، جبران خدمات و جانشین پروری از جمله عواملی هستند که بر پدیده محوری تأثیرگذار هستند. پاپائانو^۲ و همکاران (۲۰۱۲) توانمندسازی سرمایه‌های انسانی فدراسیون‌های ورزشی کشور یونان را دستمایه تحقیق خود قرار دادند. نمونه‌ای از ۶۱ مدیر فنی و مدیریتی از ۲۰ فدراسیون ورزشی یونان مورد بررسی قرار گرفت. ارتقای مهارت‌های نظام اطلاعات و ارتباطات، افزایش مهارت‌های تصمیم‌گیری در کارکنان، ارتقای نظام ارزیابی کارکنان و در نهایت اولویت نظام انگیزشی و پاداش از عوامل اصلی در توانمندسازی در فدراسیون‌های ورزشی بود. در مطالعه دیگری، بدری آذرین و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی با هدف ارائه راه‌کارهای مناسب برای توسعه منابع انسانی ورزش ژیمناستیک انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد کارمندیابی (سیستم جذب و انتخاب) در توسعه منابع انسانی ژیمناستیک تأثیرگذار است. این نتایج با یافته‌های پژوهش حاضر در بخش عوامل مداخله‌گر همخوانی دارد.

راهبردهای به دست آمده برای توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور عبارت از جذب بر اساس نیازسنجی و شایستگی، سرمایه‌گذاری بر اساس استعدادهای علمی-ورزشی، تعهد به ورزش دانشگاهی، استفاده از فناوری‌های روز جهت ارزیابی و آموزش، تشویق به نوآوری و خلاقیت، استفاده از نیروی انسانی علمی و عملی (قهرمانان ورزشی) و توسعه مهارت‌های فنی، ادراکی و انسانی با توجه به مأموریت‌ها و سیاست‌های کلان ورزش دانشجویی بودند. منافی و همکاران (۲۰۱۹) در زمینه توسعه منابع انسانی ورزش دانشگاهی، راهبرد استفاده از متخصصان و مربیان سایر بخشهای ورزش کشور و به کار گماردن استادان علوم ورزشی در بدنه اجرایی ورزش دانشگاهی را موثر

-
1. Hsu
 2. Papaioannou

می‌دانند. محمدی و کلاته سیفری، فرزانه و رضوی (۲۰۱۸) در تحقیقی طراحی الگوی پارادایمی ورزش دانشگاه فنی و حرفه‌ای بر اساس نظریه داده بنیاد، راهبردهای ورزش دانشجویی را نشان دادند که شامل استقرار نظام مدیریت و برنامه‌ریزی، اولویت بخشیدن به ورزش همگانی، ایجاد حساسیت در مسئولین، تخصیص و افزایش اعتبارات جاری و عمرانی و افزایش مدیریت مشارکتی است. سپهوند و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان طراحی مدل معماری سرمایه‌های انسانی، به راهبردهایی مانند کارمندیابی بر اساس نیازسنجی و مبتنی بر شایستگی و قابلیت منابع انسانی، برنامه‌ریزی در جهت سرمایه‌گذاری منابع انسانی دانش محور و متخصص، اشاره کردند. مقایسه نتایج پژوهش‌های مذکور با راهبردهایی که این پژوهش به دست آورده است، نشان می‌دهد که اشتراکاتی در موضوع جذب بر اساس نیازسنجی و شایستگی، سرمایه‌گذاری بر اساس استعدادهای علمی-ورزشی در هر دو پژوهش در بعد راهبردها کاملاً مشهود است و از این نظر با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد.

پیامدهایی که از اجرای مدل مورد نظر احصاء می‌شوند عبارتند از توسعه و بهبود سلامت، نشاط و سرزندگی دانشگاهیان و جامعه، تعالی سازمان، ارتقاء اثربخشی و کارایی ورزش دانشگاهی کشور، مدیریت شایسته سالاری در ورزش دانشگاهی کشور و چابکی استراتژیک که این موارد در نتایج پژوهش‌های مشابه نیز به دست آمده است. نوروزی سیدحسینی و همکاران (۲۰۱۵) پیامدهای توسعه قابلیت‌های انسانی در ورزش را شامل شکوفایی استعدادهای ورزشی، بهبود سطح عملکرد و درآمد، افزایش دانش و مهارت، ظرفیت‌های عملکردی در ورزش، رشد اقتصادی و کاهش محرومیت‌های اجتماعی-فرهنگی می‌دانند و از این نظر با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد.

در نهایت، در ارتباط با محدودیت‌های این تحقیق، با توجه به هدف پژوهش، باید از نظرات خبرگان استفاده می‌شد که این امر محدودیت در تعداد نمونه را به وجود آورد. لذا محدودیت در نمونه‌گیری به عنوان مهم‌ترین محدودیت پژوهش ذکر می‌شود. با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهاد می‌شود که الگوی حاصل از این پژوهش در توسعه سرمایه‌های انسانی ورزش دانشگاهی کشور، مورد استفاده قرار گیرد. از آن‌جا که الگوی پیشنهادی این تحقیق از متن منابع به روز و مطرح استخراج شده است، سازمان‌ها، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، به راحتی می‌توانند این الگو را اساس کار خود قرار دهند و تنها با در نظر گرفتن نظرات ذینفعان و دست‌اندرکاران و اقتضات سازمانی، به الگوی بومی خود دست یابند. از آن‌جا که در هر دیدگاه و پژوهش نظریه‌ای ممکن است اشکال‌ها و کاستی‌هایی داشته باشد، توصیه می‌شود محققان آتی جنبه‌های مختلف این مدل را بر اساس رویکردهای کیفی و کمی بررسی نمایند و آن را از زوایای مختلف مورد نقد و پالایش قرار دهند.

تشکر و قدردانی

این مطالعه از رساله دکتری مدیریت ورزشی استخراج و به کمک اساتید بزرگوار و همکاری خبرنگاران ورزش دانشگاهی به انجام رسید.

منابع

1. Badriazarin, Y., Talebiannia, H., & Salmani, A. (2013). Strategies in the human resources development of gymnastic sport. *Sport Management Studies*, 6(5): 81-92. (Persian).
2. Baghdadchi, R. (2019). Identifying the factors affecting the growth and development of human resources in universities: A qualitative study. *Higher Education Letter*, 11(44): 179-212. (Persian).
3. Bassi, L., & McMurrer, D. (2007). Maximizing your return on people. *Harvard Business Review*, 85(3): 115- 123.
4. Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into practice*, 39(3): 124-130.
5. Danaeifard, H., & Emami, M. (2008). Qualitative research strategies: reflection on data foundation theorizing. *Management Thought*, 1(2): 69-97. (Persian).
6. Divya, J., & Narashiman, K. (2018). An empirical investigation into the factors distorting the rhetoric of human capital development with specific reference to distance education institutions in Tamilandu, INDIA. *The Online Journal of Distance Education and e-Learning*, 6(1): 1-16.
7. Eseyin, E. O., Uchendu, E. E., & Bright, I. B. (2014). Higher education as a tool for human capital development in Nigeria. *International Journal of Education and Research*, 2(6): 591-600.
8. Ghorbani, M. M., Asadi, H., Goodarzi, M., & Hamidi, M. (2016). Developing human capital measurement model in Iran sports federations. *Sport Physiology & Management Investigations*, 8(1): 9-22. (Persian).
9. Hoseini, G., Hamidi, M., & Tejari, F. (2013). Development of a strategic plan for student sports at Islamic Azad University. *Applied Research in Sport Management*, 4(15): 15-33. (Persian).
10. Hsu, I. C., Yeh-Yun Lin, C., Lawler, J. J., & Wu, S. H. (2007). Toward a model of organizational human capital development: Preliminary evidence from Taiwan. *Asia Pacific Business Review*, 13(2): 251-275.
11. Kheirandish, M., Dolati, H., & Ghomi, S. (2016). Human capital development strategies in higher education. *Teaching in Marine Sciences*, 3(5): 67-78. (Persian).
12. Krsmanović, S., Branković, M., & Radšoević, I. (2014). Human resources: Main factor in the development of sports. *Activities in Physical Education & Sport*, 4(1): 84-86.
13. Linda, M. R., Thabrani, G., & Firman, F. (2020). The role of human capital and knowledge management in innovation. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 145: 261-267.

14. Manafi, F., Ramezaninejad, R., Gohar Rostami, H. R., Pourkani, M., & Dastoom, S. (2019). Designing the model of Factors affecting the development of university sport in Iran. *Sport Management*, 11(2): 195-218. (Persian).
15. Manafi, F., Ramezaninejad, R., Gohar Rostami, H. R., Pourkani, M., & Dastoom, S. (2015). The sport participation development in the Iran's public universities. *Research on Educational Sport*, 4(9): 65-90. (Persian).
16. Mehranpoor, M., Sayadi, S., Pourkiani, M., & Salajegheh, S. (2019). Designing a human resources development model based on organizational values. *Iranian Journal of Management Sciences*, 13(52): 133-151. (Persian).
17. Metcalfe, B. D., & Rees, C. J. (2005). Theorizing advances in international human resource development. *Human Resource Development International*, 8(4): 449-465.
18. Chin, M. K., Edginton, C. R., Tang, M. S., Phua, K. W., & Yang, J. Z. (2019). *School and community-based physical education and healthy active living programs: Holistic practices in Hong Kong, Singapore, and the United States*. Chapter 32, *Global Perspectives on Childhood Obesity* (pp. 325-337). Academic Press.
19. Mohammadi, A., Farrahi, A., Soltani, M., & Tarverdi, K. (2015). Designing and explaining a model for human resource development in a military organization. *Journal of Research in Human Resources Management*, 7(1): 187-212. (Persian).
20. Mohammadi, A., Kalatseifari, M., Farzan, F., & Razavi, M. H. (2018). Designing paradigmatic pattern of sport technical and vocational based on grounded theory. *Research on Educational Sport*, 5(13): 215-230. (Persian).
21. Neuendorf, K. A. (2017). *The content analysis guidebook*. US: Sage Publication. Inc.
22. Nguyen, T. N. L., Vu, S. H., & Pham, T. H. (2019). The impact of factors on human capital quality: A study of economics students in Vietnam. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(11): 1515-1529.
23. Norouzi Seyed Hosseini, R., Ehsani, M., Kozehchian, H., & Amiri, M. (2018). Designing a model of human capability development in sport (by grounded theory). *Sport Management*, 10(1): 49-63. (Persian).
24. Noudehi, M., Dousti, M., Razavi, S. M. H., & Kalateh Seifari, M. (2017). Human resource development indicators for the Iranian Judo Federation. *Sport Management Studies*, 5(3): 95-102.
25. Obiekwe, O. (2018). Human capital development and organizational survival: A theoretical review. *International Journal of Management and Sustainability*, 7(4): 194-203.
26. Papaioannou, A., Kriemadis, T., Alexopoulos, P., & Vrontou, O. (2012). An analysis of human resource empowerment and organisational performance in Greek sport federations. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 8(4): 439-455.
27. Sepahvand, R., Shariatnezhad, A., & Saedi, A. (2017). Design architectural model of human capital in governmental agencies using grounded theory. *Development of Logistics & Human Resource Management Scientific Journal*, 12(44): 173-198. (Persian).

28. Talebpour, M., Mirzazadeh, Z.S., Shajie, K., & Yousefabadi, O. A. (2019). Gap analysis of the main human capital processes in the department of sports and the youth of Khorasan Razavi. *Journal of Research in Human Resources*, 10(4): 159-184. (Persian).
29. Harris, M. M., Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2006). *Human resource development*. 4edition. Published by Thomson South-western. Indian: Akash Press Delhi.

ارجاع دهی

آزرم، فاطمه؛ نوربخش، پریوش؛ نوربخش، مهوش؛ سپاسی، حسین. (۱۴۰۰). طراحی الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور. پژوهش در ورزش تربیتی، ۹ (۲۴): ۶۰-۱۳۷. شناسه دیجیتال: 10.22089/RES.2021.9490.1961

Azarm, F; Nourbakhsh, P; Noorbakhsh, M; Sepasi, H. (2021). Designing a Model for Developing Human Capital in Iranian University Sports, *Research on Educational Sport*, 9 (24): 137-60. (Persian). DOI: 10.22089/RES.2021.9490.1961.