

رابطه استراتژی های وزارت ورزش و جوانان با انتخاب سبک رهبری مناسب در ورزش قهرمانی

سید احمد حسینی گل افشانی^۱

سیده ناهید کریمی^۲

داود عزیزی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۰/۲۴

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۱/۱۲

هدف از این پژوهش، فراهم کردن یک دیدگاه سازماندهی شده و کامل از تاثیر استراتژی های وزارت ورزش بر روی انتخاب سبک رهبری مناسب در ورزش قهرمانی بوده و از ۵۰ مقاله داخلی و خارجی بهره جسته شده است. روش تحقیق حاضر کیفی و داده های آن به وسیله کتاب شناسی، سایت شناسی و به روش توصیفی فراهم آمده است. این پژوهش از نظر هدف و ماهیت، کاربردی و از نظر زمان و طول مدت، حال نگر و مقطعی است که داده های آن به روش کتابخانه ای جمع آوری شده است. از نظریه داده بنیاد به عنوان یک رویکرد تحقیق کیفی دارای رویه های نظام مندی برای نظریه پردازی استقرایی جهت تحلیل داده ها استفاده گردیده است. داده های تحقیق در سه مرحله کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) شدند و پس از استخراج مفاهیم، مقوله ها و قضیه ها، نتیجه این فرآیند استقرایی شامل بر مطالعات و انتقادات وارده بر سبک های مدیریتی ناشی از استراتژی های کلان ورزشی آنهاست. در وزارت ورزش ۵۱ فدراسیون و ۳۱ اداره کل استان ها وجود دارد که نتیجه انتخاب سبک رهبری آنها پرورش قهرمانان می باشد.

در عمده ترین یافته های این پژوهش دریافتیم بین سبک های رهبری و ویژگی های فردی، ارتباط وجود دارد. نتایج بیانگر وجود ارتباط معنی دار بین سن و سبک رهبری وظیفه گرا که نشان از توجه به وظیفه است، می باشد. همان گونه که در مباحث نظری و پیشینه تحقیق ویژگی های شخصی مانند سن، سابقه مدیریت، دوره های

^۱ استادیار، دانشکده مدیریت، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت تکنولوژی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش تصمیم گیری و خط مشی دولتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

آموزشی و سطح تحصیلات بر سبک های رهبری مدیران موثر است، می توان نتیجه گرفت که مدیران ورزش نیز در به کارگیری سبک های رهبری خود، متأثر از برخی ویژگی های خود عمل می کنند.

واژگان کلیدی: استراتژی، سبک رهبری، ورزش قهرمانی و وزارت ورزش و جوانان



مقدمه

در دهه های اخیر شاهد ظهور رویکردی جدید در استراتژی های کلان ورزشی بوده ایم. مدیران ورزشی موفق، عموماً آرزوهای بلند بالایی دارند. آنها نه تنها افراد را متحد می کنند، بلکه شخصیت را نیز در نظر می گیرند. مدیران ورزشی می بینند و از تجربه های گذشته یاد می گیرند که این تغییر فقط برای مدیران مهم نیست، بلکه مورد نیاز آنان نیز هست. آنها باید مهارت های ارتباطی باور نکردنی داشته باشند و مقوله تحقق و اجرای استراتژی همواره از بحث انگیزترین مباحث مدیریت بوده است (کاپلان^۱، ۲۰۰۴: ۳۷) اجرای استراتژی، فرآیندی است که براساس آن سیاست ها و استراتژی ها، با بهره گیری از برنامه، بودجه و رویه ها به اجرا درمی آید (دیوید^۲، ۱۳۸۶: ۱۱۲) مطالعات نشان داده است که بیش از ۷۰ درصد از دلایل شکست برنامه های استراتژیک در مرحله اجرای آن نهفته است (چاران^۳، ۱۹۹۹: ۱۲۸) سازمان های امروزی با آگاهی از امکانات و محدودیت های خویش برای نیل به اهداف و رسالت های بلندمدت، در سایه منابع و وحدت رویه ها و فرآیندها رویکرد برنامه ریزی استراتژیک را انتخاب، تنظیم و تدوین کرده اند. البته با این تفکر که تدوین این برنامه ها می تواند آنها را به موقعیت مطلوب برساند، از این نکته غافل مانده اند که تدوین موفق استراتژی نمی تواند اجرای موفقیت آمیز آنها را تضمین کند. طی سال های پیشین، استراتژی های زیادی در سطح سازمان ها طراحی شده است که هیچگاه پیاده نشده یا در رویارویی با موانع تحقق پیدا نکرده اند. امروزه، مهمترین دغدغه بیشتر سازمان ها، اجرای استراتژی هایی است که با توجه به اهداف و چشم اندازها و با تلاش و زحمت فراوان تدوین شده اند (کاپلان، ۱۳۸۶: ۳۹) اجرای استراتژی بدون حمایت همه جانبه مدیران ارشد ممکن نیست و باید دغدغه اصلی آنان باشد. طبق گزارش ها، ۸۵ درصد مدیران ارشد کمتر از یک ساعت از وقت خود را در ماه به بحث درباره استراتژی اختصاص می دهند (رابرت^۴، ۲۰۰۶: ۵۷) مفاهیم مربوط به مدیریت استراتژیک چند سالی است که در فضای مدیریت کشور مطرح شده و تعداد قابل توجهی از سازمان ها نیز تلاش کرده اند تا از این مفاهیم برای اداره بهتر فعالیت های خود بهره گیرند. متأسفانه، این ابزار نیز مشابه بسیاری دیگر از ابزارهای مدیریتی دستاورد مثبت چندانی نداشته است و درصد کمی از

^۱ Kaplan
^۲ david
^۳ Charan
^۴ Robert

سازمان‌هایی که آن را به کار گرفته‌اند، به نتایج موفقیت‌آمیزی دست یافته‌اند. (غفاریان، ۱۳۸۳: ۸۳)

مدیریت راهبردی، فرایندی است که از طریق آن سازمان‌ها محیط داخلی و خارجی خود را تحلیل و از آن شناخت کسب می‌کنند. علاوه بر آن، مسیر راهبردی خود را پایه‌گذاری و راهبردهایی را خلق می‌کنند که آنها را در رسیدن به اهداف تعیین شده یاری می‌رساند (هریسون^۱، ۱۳۸۲: ۴۳)

طریقی را که رهبر از نفوذش برای کسب اهداف استفاده می‌کند، «سبک رهبری» می‌نامند. به بیان دیگر، نحوه استفاده رهبر از قدرت و نفوذ را سبک رهبری گویند. سبک رهبری، اساساً شیوه نگرش مدیر نسبت به نقش خود و کارکنان است. به طور سنتی دو نوع دیدگاه درباره سبک رهبری وجود دارد: سبک آمرانه و سنتی یا وظیفه مدار و سبک دموکراتیک یا رابطه مدار. (سین^۲، ۲۰۰۸: ۹۹)

محققان طبقه‌بندی و الگوهای متعدد و متنوعی از سبک‌های رهبری ارائه داده‌اند. به زعم گرین^۳ و همکاران (۲۰۰۶: ۴۸) سبک‌های رهبری در هفت طبقه زیر قرار می‌گیرند: صفات مشخصه، سبکی، وضعیتی، اقتضایی، مسیر هدف، تحولی و مبادله رهبر-پیرو.

در عصر حاضر، سازمان‌ها به صورت فزاینده‌ای با محیط‌های پویا و در حال تغییر مواجه‌اند. بنابراین به منظور بقا و پویایی خود مجبورند که خود را با تغییرات محیطی سازگار نمایند. به بیان دیگر، باتوجه به سرعت شتابنده تغییرات و تحولات علمی، تکنولوژیک، اجتماعی، فرهنگی و... در عصر حاضر، سازمان‌هایی موفق و کارآمد محسوب می‌شوند که علاوه بر هماهنگی با تحولات جامعه امروزی، بتوانند مسیر تغییرات و دگرگونی‌ها را نیز در آینده پیش‌بینی کنند و نیز قادر باشند که این تغییرات را در جهت ایجاد تحولات مطلوب برای ساختن آینده‌ای بهتر هدایت کنند. (گلمحمدی، ۱۳۹۳: ۷۳) این مهم، از طریق رویکردهای سنتی مدیریت امکان‌پذیر نیست. تغییرات گسترده و جهانی شدن در دنیای امروز، مستلزم سبک رهبری متفاوت و جدیدی است (میرکمالی، ۱۳۹۰: ۶۷) که بتواند سازمان‌ها و بنگاه‌های کسب و کار را در جهت دستیابی به اهداف و تعالی سازمانی یاری‌رساند. رهبری یکی از فرایندهای اصلی هر سازمان محسوب می‌گردد و بهره‌وری سازمان به شیوه‌های رهبری مدیران آن متکی است. مطالعات متعدد حاکی از آن هستند که هر سازمان برای نیل به اهداف، شیوه خاصی از رهبری و مدیریت را لازم دارد. (نیستانی، ۱۳۹۰: ۶۸)

^۱ harison
^۲ Singh
^۳ green

توانایی تفسیر رخدادها و وقایع غیرمرتبط و برنامه ریزی نشده، بزرگترین نشان موفقیت مدیران موفق سازمان های کنونی است و این توانایی ها در واقع همان تفکر استراتژیک در یک سازمان می باشد که خود مبین یک کمبود اساسی برای رساندن یک سازمان به تعالی و توانمندسازی می باشد. (رامیر دانی^۱، ۲۰۱۳: ۱۳۹) این توانایی استراتژیک می تواند به مدیران کمک نماید که بتوانند وقایع آینده را درک، تشخیص، پیش بینی و کنترل نمایند و به جای آنکه تحت تأثیر تغییرات قرار بگیرند، تغییرات آتی را تحت تأثیر خود قرار دهند. (پیسپیا^۲، ۲۰۰۹: ۱۲۷) سازمان هایی موفق و اثربخش خواهند بود که رهبران آنها با اتخاذ سبک رهبری مناسب و نفوذی که بر کارکنان دارند، بتوانند آنها را برانگیزند و تلاش های آنها را در جهت تحقق اهداف و تعالی سازمان همسو و منسجم کنند. لذا برای دستیابی به چنین امری، سازمان ها نیازمند رهبرانی با مهارت تفکر استراتژیک خواهند بود که این مهارت را در سطح سازمان توسعه دهند و مزیت رقابتی برای سازمان خلق کنند. (ژائو^۳، ۲۰۱۲: ۵۷۹۹) برنامه های راهبردی در جهت تجهیز منابع سازمان و وحدت بخشیدن به تلاش های آن برای نیل به رسالت و اهداف بلند مدت، با توجه به امکانات و محدودیت های درونی و بیرونی هر سازمان طراحی می شود. (ویکر^۴، ۲۰۱۴: ۱۱۵) در این فرایند، قوت ها و ضعف های داخلی و فرصت ها و تهدیدهای بیرونی سازمان (سوات)^۵ شناسایی می شوند و با توجه به ماموریت سازمان، اهداف بلند مدت برای آن تدوین می گردد. برای دستیابی به این اهداف، از بین گزینه های مختلف اقدام به انتخاب راهبردهایی می شود که با تکیه به قوت ها و با بهره گیری از فرصت ها، ضعف ها از بین ببرد و از تهدیدها پرهیز شود تا در صورت اجرای صحیح باعث موفقیت سازمان گردد. (الوانی، ۱۳۶۷: ۶۸)

مدیریت ورزشی و مربیگری ارتباطات پیچیده ای دارند. مدیران ورزشی اغلب دارای پس زمینه در مربیگری هستند و یا به عنوان ورزشکاران، مربیگری می شوند. (رات^۶، ۲۰۱۳: ۳۴) در هر صورت، مدیران ورزشی معمولاً درکی ضمنی از آنچه مربی خوب می سازند، دارند. اما آیا با استفاده از تکنیک های مربیگری موثر در هنگام کار با همکاران و پیروان خود، از آنها استفاده می کنید؟ بین دانستن چیزی و انجام آن اختلاف وجود دارد. انجام مربیگری بیشتر در محل کار شما حقیقتاً باعث ایجاد اختلاف زیادی در کارآیی شما به عنوان مدیر و رهبر

^۱ Ramir Dani

^۲ Pisapia

^۳ Zhao

^۴ Wicker

^۵ SWOT

^۶ Rot

خواهد شد. (دکستر^۱، ۲۰۱۴: ۱۴) یکی از مهمترین تکنیک های مربیگری برای مدیران ورزشی، مکالمه مربیگری است که اغلب مدیران معتقدند که زمان- و یا مهارت- برای آنها وجود ندارد. اما اگر شما به عنوان یک مدیر حمایت نکنید و به طور فعال در توسعه کارکنان خود دخالت نکنید (مانند مربی برای توسعه ورزشکار) ممکن است رشد کارکنان را متوجه نشوید و مشارکت و حفظ آن تحت تاثیر قرار گیرد. (آیوا^۲، ۲۰۱۲: ۴۶) پس چگونه می توانید اطمینان حاصل کنید که سبک مدیریت ورزشی شما از تکنیک های مربیگری موثر استفاده می کند؟ همانطور که پیش از این بیان شد، مدیران ورزشی اغلب از مزایای زمینه در ورزش و مربیگری استفاده می کنند. فکر می کنید که مربی خوب چه چیزی را می سازد؟ ویژگی های فردی بسیاری وجود دارد که مربیگری مؤثر را ایجاد می کند. (پلاکونا^۳، ۲۰۱۶: ۵۹)

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی

استراتژی های وزارت ورزش بر روی انتخاب سبک رهبری مناسب در ورزش قهرمانی تاثیر مستقیم دارد.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نظر روش و استراتژی، توصیفی از نوع کیفی، از نظر هدف و ماهیت، کاربردی و از نظر زمان و طول مدت، حال نگر و مقطعی است که داده های آن به روش کتابخانه ای جمع آوری شده است. سهم این پژوهش در حوزه مطالعات مدیریت دولتی، استخراج نظریه ای است که تاثیر استراتژی های وزارت ورزش بر روی انتخاب سبک رهبری مناسب در ورزش قهرمانی را نشان دهد. منبع اطلاعاتی تحقیق حاضر، مجلات معرفی شده توسط موسسه اطلاعات علمی (ISI) در حوزه مدیریت و ورزش طی سال های ۲۰۱۷-۲۰۰۰ می باشد. از نظریه داده بنیاد به عنوان یک رویکرد تحقیق کیفی دارای رویه های نظام مندی برای نظریه پردازی استقرایی در تحلیل داده ها استفاده شده است. داده های تحقیق در سه مرحله کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) شدند و پس از استخراج مفاهیم، مقوله ها و قضیه ها، نتیجه این فرآیند استقرایی شامل اعتبار شاخص ها یا

^۱ Dexter
^۲ Iowa
^۳ Plakona

معرف‌های پژوهش از طریق مراجعه به داوران کارآزموده و متخصصان امور ورزش و مدیریت و روایی آن از طریق مقایسه نتایج با تعداد قابل ملاحظه‌ای از مقالات و کتب در این زمینه مورد بررسی و تایید قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

سبک‌های مختلف مدیریتی

رنسیس لیکرت^۱ بر اساس مطالعات اولیه میشیگان، تحقیقات وسیعی به عمل آورد تا الگوی کلی مدیریت مورد استفاده مدیران شایسته و کارآمد را در مقایسه با الگویی که سایر مدیران بکار می‌برند، کشف کند. لیکرت در مطالعاتش دریافت که سبک‌های متداول مدیریت سازمان‌ها را می‌توان بر روی پیوستاری از سیستم یک تا چهار نشان داد این سیستم‌ها را می‌توان به شرح زیر توصیف نمود (ارشاد، ۱۳۷۷: ۷۱)

• استبدادی آمرانه

در این سبک، تصمیمات به وسیله مدیران رده بالا اتخاذ می‌شود و به سلسله مراتب پایین‌تر ابلاغ می‌شود. زیردستان در تصمیمات سازمانی شرکت داده نمی‌شوند و سازمان از طریق ترس و تهدید افراد را وادار به کار می‌کند. در این نوع سیستم افراد در کار تیمی درگیر نمی‌شوند. (رئوف، ۱۳۸۴: ۳۳)

• استبدادی خیرخواهانه

در این سبک، تصمیمات هنوز به وسیله افرادی که در رده بالای مدیریت سازمان قرار دارند، اتخاذ می‌شود. پاداش‌ها و برخی تنبیه‌ها برای انگیزش کارکنان به کار می‌رود. اطلاعات ممکن است از زیردستان به مدیران رده بالا منتقل شود، ولی محدود به اطلاعاتی است که مدیران مایل به شنیدن آن هستند. در کل در این سبک، رهبر سازمان فردی است مستبد، اما خیرخواه که مواظب کارکنانش هم هست - شاید الگویی شبیه پدرسالاران خوب ایرانی که برای مدیریت ایرانی بهترین سبک باشد. (رئوف، ۱۳۸۴: ۳۳)

• مشورتی

در این نوع از سیستم، زیردستان از طریق پاداش‌ها و شرکت در اتخاذ بعضی تصمیم‌گیری‌ها انگیزش پیدا می‌کنند. مدیران به طور سودمندانه از عقاید و ایده‌های زیردستان استفاده می‌کنند، اما درگیری زیردستان در

^۱ Rennes Likert

اتخاذ تصمیمات، ناقص و هنوز در تصمیمات عمده که به وسیله مدیران رده بالا اتخاذ می شود، شرکت ندارند. (رئوف، ۱۳۸۴: ۳۴)

- مشارکتی

مدیران اطمینان کاملی به زیر دستان خود دارند، ارتباطات بین زیر دستان و بالا دستان خیلی زیاد است، زیر دستان به طور کامل در فرایند تصمیم‌گیری شرکت داده می شوند و به راحتی عقاید خود را بیان می کنند. در این نوع سیستم، به مقدار زیادی کار تیمی وجود دارد و همه اعضای سازمان برای دستیابی به اهداف سازمان احساس مسئولیت می کنند. کارکنان از طریق پاداش های اقتصادی و شرکت در تصمیم‌گیری‌ها و دستیابی به اهداف انگیزش پیدا می کنند. (رئوف، ۱۳۸۴: ۳۴)

شاید مدیریت ژاپنی بهترین مثال باشد- البته به این دلیل که فرهنگ ژاپنی پاسخگوی چنین رفتاری است. سبک رهبری یا مدیریت، تعیین‌کننده جو حاکم و فرهنگ سازمانی و راهبردهای حاکم بر سازمان است. سبک رهبری مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و ماهیت و نوع فعالیت و نیز احساس امنیت در موقعیت‌های مبهم شکل می‌گیرد. محققان ثابت کرده‌اند که رهبران می‌توانند وجه تمایز در سازمان‌ها نسبت به یکدیگر باشند. (دیتمور^۱، ۲۰۰۹: ۴۴۱)

امروزه سازمان‌ها به دلیل تغییرات شدید محیط پیرامون و فناوری با مشکلاتی رو به رو هستند که هر روز پیچیده تر می شوند و حل آن‌ها نیازمند سبک رهبری مناسب و توانایی تفسیر رخدادها و وقایع غیر مرتبط و برنامه ریزی نشده است- این توانایی در واقع همان تفکر استراتژیک در یک سازمان می باشد. (سین^۲، ۲۰۰۸: ۳۵)

- سبک های رهبری بلانچارد

بعدها، بلانچارد مدل اولیه هرسی- بلانچارد را گسترش داد. او در مدل خود بر تأثیرگذاری سطح مهارت و توانایی‌های پیروان بر سبکی که رهبران باید در پیش بگیرند، تأکید داشت. بلانچارد همچنین چهار سبک یادگیری را به شرح زیر توصیف نمود:

^۱ Dittmore
^۲ Singh

سبک دستوری: سبک دستوری به معنای دستور دادن و انتظار اطاعت داشتن است، اما هیچ‌گونه راهنمایی و مساعدتی وجود ندارد.

سبک مربی‌گری: در این سبک فرمان‌های زیادی صادر می‌شود، اما رهبران رفتاری حمایت‌کننده در پیش می‌گیرند.

سبک حمایتی: در این سبک، کمک زیادی به پیروان می‌شود، اما دستورات زیادی در کار نیست. سبک تفویضی: در این سبک، هدایت و پشتیبانی چندانی از سوی رهبر اعمال نمی‌شود. (کالیوپی^۱، ۲۰۰۸: ۲۲۱)

تاثیر سبک رهبری بر موفقیت سازمانی

سازمان‌هایی موفق و اثربخش خواهند بود که رهبران آنها با اتخاذ سبک رهبری مناسب و نفوذی که بر کارکنان دارند، بتوانند آنها را برانگیزند و تلاش‌های آنها را در جهت تحقق اهداف و تعالی سازمان همسو و منسجم کنند. لذا برای دستیابی به چنین امری سازمان‌ها نیازمند رهبرانی با مهارت تفکر استراتژیک خواهند بود؛ به طوری که این مهارت را در سطح سازمان توسعه دهند و مزیت رقابتی برای سازمان خلق کنند. باتوجه به مطالب یاد شده، هدف اصلی پژوهش حاضر "بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری و تفکر استراتژیک در سطح سازمانی" می‌باشد. سبک‌های مدیریت نماد بیرونی تفکرات، خواسته‌ها و شخصیت مدیران است که به صورت الگوی پایدار در صحنه عمل مورد مشاهده و امتحان همه افرادی که با سازمان سر و کار دارند، قرار می‌گیرند. (ژائو^۲، ۲۰۱۲: ۵۸۰۲)

برنامه ریزی راهبردی

برنامه‌های راهبردی در جهت تجهیز منابع سازمان و وحدت بخشیدن به تلاش‌های آن برای نیل به رسالت و اهداف بلند مدت، با توجه به امکانات و محدودیت‌های درونی و بیرونی هر سازمان طراحی می‌شود. در این فرایند، قوت‌ها و ضعف‌های داخلی و فرصت‌ها و تهدیدهای بیرونی سازمان (سوات)^۳ شناسایی می‌شوند و با توجه به ماموریت سازمان، اهداف بلند مدت برای آن تدوین می‌گردد. برای دستیابی به این اهداف، از بین گزینه‌های مختلف اقدام به انتخاب راهبردهایی می‌شود که با تکیه به قوت‌ها و با بهره‌گیری از فرصت‌ها،

^۱ Kalliopi

^۲ Zhao

^۳ Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats

ضعف ها از بین ببرد و از تهدیدها پرهیز شود تا در صورت اجرای صحیح باعث موفقیت سازمان گردد.
(الوانی، ۱۳۸۶: ۶۹)

برنامه ریزی راهبردی می تواند به سازمان ها در محیط متلاطم در روشن کردن مسیر آینده بهره مندی از فرصت های کلیدی و کاهش تأثیر تهدیدات محیطی، پیش بینی و ایجاد تغییرات مورد نیاز سرمایه گذاری روی قوت ها و رفع ضعف های داخلی سازمان، تدوین مبنایی منطقی و قابل دفاع برای تصمیم گیری، بوجود آوردن تفکر راهبردی و تدوین راهبردهای موثر، توانایی پاسخ موثر به تغییرات سریع محیطی، تدوین اهدافی روشن برای کارکنان و افزایش انگیزش و رضایت آنها و بهبود عملکرد سازمانی کمک نماید (کریمادیس^۱، ۲۰۰۲: ۳۶)

کری (۲۰۰۹) به بررسی سیاست های مدیریت عمومی در دنیایی موسوم به «دهکده جهانی» در زمینه ورزش های همگانی می پردازد؛ سیاست هایی که با توجه به ارزش ها، علت ها و شخصیت های متفاوت، در نهایت به یک هدف که توسعه ورزش های همگانی است، می انجامد. در کشور ما، به ورزش همگانی و تفریحی به طور سازمان یافته، کمتر توجه شده است. مشارکت پایین جامعه در ورزش همگانی و فقدان یک نظام قانونی، یکپارچه و اجرایی برای استعدادیابی و پرورش ورزشکاران، موجب ضعف در ورزش قهرمانی و کاهش زمینه ظهور و بروز استعداد های ورزشی شده است و نیاز به ایجاد مراکزی برای سیاستگذاری و برنامه ریزی در امر ورزش همگانی و قهرمانی بیش از پیش احساس می گردد. تحقیقات نشان می دهد که عملکرد سازمان هایی که به مدیریت راهبردی می پردازند، بهتر و بالاتر از دیگر سازمان هاست. (هانگر^۲، ۱۳۸۴: ۹۴)

فرآیند ده مرحله ای توسعه ورزش قهرمانی در برنامه های وزیر ورزش

ورزش قهرمانی در نظام جامع توسعه تربیت بدنی و ورزش کشور، این گونه تعریف شده است: ورزش های رقابتی و سازمان یافته ای که با توجه به قوانین و مقررات خاص برای ارتقای رکوردهای ورزشی و کسب رتبه یا مدال انجام می شود. در بیشتر کشورهای جهان، امر ورزش قهرمانی از طریق کمیته های ملی المپیک و سازمان های وابسته به آن مدیریت و راهبری می شود. (وزارت ورزش، ۱۳۹۲)

با توجه به اهمیت پژوهش در رسیدگی و پاسخگویی به نیازهای جوانان و ورزش کشور و همچنین شناخت وضع موجود و تولید علم و ارائه برنامه های راهبردی مطابق با برنامه توسعه، وزارت ورزش و جوانان و به طور

^۱ Kriemadis
^۲ Hanger

ویژه مرکز مطالعات و پژوهش‌های راهبردی، به عنوان شاخص‌ترین دستگاه متولی امور مطالعاتی و پژوهشی سیاست‌ها، اهداف، وظایف و راهبردهایی را منطبق با جایگاه خود پیش‌بینی و در جهت اجرای آن همت گمارده است. (وزارت ورزش، ۱۳۹۲)

این ورزش که پهلوان پرور می باشد، دارای فرآیندی ده مرحله‌ای بدین شرح است:

- ۱- شناسایی استعدادها؛
- ۲- جذب و پرورش استعدادها؛
- ۳- آماده‌سازی ورزشکاران؛
- ۴- شرکت در مسابقات؛
- ۵- شناسایی ورزشکاران برجسته و ماهر (نخبه‌گزینی)؛
- ۶- آماده‌سازی نخبگان؛
- ۷- شرکت در مسابقات رسمی؛
- ۸- حمایت مورد نیاز از استعدادها و نخبگان به عنوان سرمایه‌های ملی کشور؛
- ۹- ارزیابی ارتقای جایگاه ورزش کشور در رقابت‌های بین‌المللی، آسیایی، جهانی و المپیک؛
- ۱۰- اصلاح و بهبود مستمر. (وزارت ورزش، ۱۳۹۲)

راهبردها و سیاست‌های ورزش قهرمانی در برنامه‌های وزیر ورزش

(راهبرد چهارم) اهتمام به ورزش قهرمانی و حرفه‌ای و ارتقای جایگاه ورزش کشور و تثبیت اقتدار ملی در عرصه‌های بین‌المللی:

- سیاست اول- توسعه علمی ورزش، غنی‌سازی پایه‌های حرفه‌ای و تخصصی؛
- سیاست دوم- تبیین نظام استعدادیابی و قهرمان پروری در ورزش؛
- سیاست سوم- گسترش حمایت‌های مادی و معنوی از حضور در فعالیت‌های رقابتی ملی و بین‌المللی و تقویت تلاش‌های بین‌المللی ورزش قهرمانی و حرفه‌ای؛
- سیاست چهارم- تقویت صندوق اعتباری حمایت از ورزشکاران و قهرمانان جهت حمایت از ورزشکاران و پیشکسوتان و سایر دست‌اندرکاران ورزش در زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی، رفاهی و معیشتی؛
- سیاست پنجم- توسعه ورزش پاک و مبارزه با دوپینگ و داروهای مخرب نیروزا؛

سیاست ششم - ایجاد ساز و کار لازم در توسعه مشارکت بخش‌های غیر دولتی در ورزش قهرمانی؛
سیاست هفتم - تبیین جایگاه واقعی ورزش کشور در نظام بین‌المللی ورزش و توجه به رشته‌های پایه و پر مدال. (وزارت ورزش، ۱۳۹۲)

مهم‌ترین برنامه‌های ضروری و کوتاه مدت وزارت ورزش و جوانان در ورزش قهرمانی

- جدی گرفتن و تقویت ورزش قهرمانی برای بانوان؛
- تعامل با وزارت آموزش و پرورش در جهت تعیین راهبردهای ورزش آموزشی.
در این حوزه می‌توان از ورزش و تربیت بدنی به مثابه ابزاری کارا برای تربیت جوانان استفاده نمود و با افزایش امکانات ورزشی در مدارس همراه با مربیان متعهد، علاوه بر آماده‌سازی نوجوانان برای ورود به صحنه قهرمانی، تربیت اسلامی را در آنها نهادینه نمود. (وزارت ورزش، ۱۳۹۲)

برنامه‌های بلند مدت در زمینه ورزش قهرمانی

- بازنگری و به روز رسانی طرح جامع ورزش کشور با اولویت بخشیدن به ورزش همگانی و عمومی، تقویت ورزش قهرمانی، رونق بخشی به ورزش حرفه‌ای و توسعه ورزش پرورشی؛
- توسعه اماکن ورزش روستایی و برنامه ریزی جهت افزایش مشارکت روستاییان در ورزش همگانی و قهرمانی. (وزارت ورزش، ۱۳۹۲)

مطالعات تاثیر استرژژی‌های ورزشی بر روی انتخاب سبک رهبری

بررسی عملکرد برخی از سازمان‌های ورزشی نیز حاکی از این است که سازمان‌هایی که برای انجام مأموریت و دستیابی به اهداف خود از مدیریتی قوی و مبتنی بر برنامه ریزی راهبردی استفاده کردند، در فعالیت‌های مختلف از جمله ورزش قهرمانی به موفقیت‌های چشمگیری دست یافتند. برای نمونه، کشور چین از رتبه چهارم المپیک ۱۹۹۶ آتلانتا به رتبه سوم در المپیک ۲۰۰۰ سیدنی، رتبه دوم در المپیک ۲۰۰۴ آتن و رتبه اول المپیک ۲۰۰۸ پکن دست یافت. استرالیا نیز از رتبه هفتم در المپیک آتلانتا، به رتبه‌های چهارم در المپیک سیدنی و آتن دست یافت. (خسروی زاده، ۱۳۸۷: ۹۶)

تندنویس و همکاران (۱۳۸۴: ۱۹) موارد زیر را مهمترین عوامل توسعه ورزش همگانی و قهرمانی دانستند:
بهبود وضعیت اقتصادی اقشار مختلف جامعه، استفاده از رسانه‌های گروهی، توجه به وضعیت خانوادگی

(تعداد فرزند و تأهل)، برگزاری مسابقات ورزشی و اهدای جوایز، گسترش ناوگان حمل و نقل عمومی، اولویت دادن ورزش در اوقات فراغت و استفاده از سرمایه گذاری بخش خصوصی.

محققان طبقه بندی و الگوهای متعدد و متنوعی از سبک های رهبری ارائه داده اند. به زعم گرین^۱ و همکاران (۲۰۰۶: ۵۳) سبک های رهبری در هفت طبقه زیر قرار می گیرند: صفات مشخصه، سبکی، وضعیتی، اقتضایی، مسیر هدف، تحولی و مبادله رهبر- پیرو.

غفوری و همکاران (۱۳۸۳: ۴۷) دریافتند که مهمترین عامل موثر در ورزش همگانی و قهرمانی، تأکید همزمان بر هر دوی آنهاست. رابطه کم - اما معنادار- به میزان ۲۰ درصد و سطح معناداری ۰/۰۱ بین توسعه ورزش همگانی و قهرمانی و رسانه ها وجود دارد؛ به عبارتی، ۲۰ درصد تغییرات در این ورزش ها مربوط به رسانه هاست.

غفرانی و همکاران (۱۳۸۷: ۱۱) گزارش نمودند که از جمعیت ۲/۱ میلیون نفری استان سیستان و بلوچستان، کمتر از ۰/۰۷ مردم در ورزش های همگانی مشارکت دارند. موقعیت خاص جغرافیایی استان، نرخ بیکاری، قاچاق سوخت و مواد مخدر و نیز شیوع انواع بیماری های ناشی از کم تحرکی، از موانع اساسی مشارکت مردم در ورزش همگانی است.

مک کری^۲ (۲۰۰۹: ۴۶۷) به بررسی سیاست های مدیریت عمومی در دنیایی موسوم به دهکده جهانی در زمینه ورزش های همگانی می پردازد. سیاست هایی که با توجه به ارزش ها، علت ها و شخصیت های متفاوت، در نهایت به یک هدف که توسعه ورزش های همگانی است، میانجامد.

در کشور ما، به ورزش همگانی و تفریحی به طور سازمان یافته، کمتر توجه شده است. مشارکت پایین جامعه در ورزش همگانی و فقدان یک نظام قانونی، یکپارچه و اجرایی برای استعدادیابی و پرورش ورزشکاران، موجب ضعف در ورزش قهرمانی و کاهش زمینه ظهور و بروز استعداد های ورزشی شده است و نیاز به ایجاد مراکزی برای سیاستگذاری و برنامه ریزی در امر ورزش همگانی و قهرمانی بیش از پیش احساس می گردد. (تیموری، ۱۳۸۵: ۱۴)

^۱ Green
^۲ Mccree

میلاجویچ^۱ در سال ۲۰۱۶ در تحقیقی با عنوان «سبک مدیریت در ورزش» نشان می دهد که از نظر آماری، اختلاف معنی داری در ترجیح سبک مدیریت ورزش وجود دارد و مقامات، ورزشکاران و شرکت کنندگان زن بیش از مردان سبک دموکراتیک را ترجیح می دهند.

تیم ورزشی یک گروه رسمی را نشان می دهد که با وظایف خاصی مواجه است. در گروه های ورزشی - بر خلاف بیشتر گروه های رسمی دیگر - نیازمندی قویتری برای توسعه غیر رسمی وجود دارد؛ روابط، به دلیل انسجام و برآوردن نیازهای اجتماعی - عاطفی اعضای گروه ورزشی، تا حد زیادی به اثربخشی آن بستگی دارد (لازارویچ^۲، ۲۰۰۱: ۲۱۳).

گروه به عنوان یک فرآیند تغییرات اجتماعی و روانی ثابت (گروه بندی) تعریف می شود که در حوزه روابط بین فردی، روابط فردی و فردی قرار دارد. در نتیجه، اهداف مشترک به عنوان برآورده کننده سطح توسعه گروهی عمل می کند. میزان تعلق به یک گروه به طور عمده به عوامل جاذبه وابسته است؛ یعنی، جذابیت گروه برای فرد (میلاجویچ^۳، ۲۰۰۴: ۵۱). این جذابیت را می توان با توانایی گروه ها در برآورده سازی نیازهای اعضای خود، از طریق تطبیق هدف افراد و گروه ها، نگرش های مشترک، منافع و غیره تعیین کرد (کارترایت^۴، ۲۰۱۳: ۲۷).

یکی از مهمترین ویژگی های گروه، انعطاف پذیری آن است و انسجام تیم به عنوان فرآیندی پویا در نظر گرفته می شود که در گرایش گروهی به جمع و حفظ وحدت در دستیابی به اهداف و وظایف منعکس می گردد. مایو می گوید: «کارآمدترین گروه با گردآوری تعداد بیشتر اعضا تشکیل نمی شود، بلکه تعامل زیاد همه افراد در آن مهم است. نتایج و یک مدیر ورزشی تأثیر زیادی بر روابط درون گروه ورزشی دارد. برخی مطالعات پیوند بین سبک رهبری و انسجام تیم را تایید می کند. (رمضان نژاد و همکاران، ۲۰۰۹: ۱۱۴)

باقرپور در سال ۱۳۸۷ نشان داد که رقابت، اولین انگیزه شرکت در ورزش قهرمانی ورزشکاران محسوب می شود و پس از آن سایر انگیزه ها قرار دارند. یافته های این تحقیق نشان می دهد که با شناخت انگیزه و دلایل

^۱ Milojevic
^۲ Lazarević
^۳ Milojevic
^۴ Cartwright

شرکت افراد و همچنین شناخت سایر ویژگی های فردی و اقتصادی - اجتماعی می توان سیاستگذاری و برنامه ریزی خوبی را با توجه به شرایط فرهنگی و زیست بومی هر شهر و منطقه پایه ریزی کرد.

نامراتو^۱ در سال ۲۰۰۹ در تحقیقی با عنوان «سیاست بنیانگذاری ورزش همگانی منطقه ای در جمهوری چک»، فرایندها و سیاست های توسعه ورزش همگانی منطقه ای و نیز ارتباط بین دو بخش ورزش داوطلبانه و ورزش سازمان یافته همگانی را در جمهوری چک بررسی و روش ها و راهبردهایی را در حوزه پشتیبانی از ورزش های همگانی در قالب کمیته ها و کلوب های ورزشی شناسایی کرد. در نهایت یک روش ایده آل، در توسعه ورزش از طریق ورزش همگانی مشخص شد: تهاجمی، بوروکراسی، سیاسی، وکالتی و حاشیه ای. بر این اساس استراتژی به شرح زیر تدوین شد: راهبرد توافقی، راهبرد عملگرا، راهبرد حاشیه ای و راهبرد تفویضی.

مک - کری^۲ در سال ۲۰۰۹ به بررسی سیاست های مدیریت عمومی در دنیایی موسوم به «دهکده جهانی» در زمینه ورزش های همگانی می پردازد. سیاست هایی که با توجه به ارزش ها، علت ها و شخصیت های متفاوت، در نهایت به یک هدف که توسعه ورزش های همگانی است، میانجامد.

در کشور ما، به ورزش همگانی و تفریحی به طور سازمان یافته، کمتر توجه شده است. مشارکت پایین جامعه در ورزش همگانی و فقدان یک نظام قانونی، یکپارچه و اجرایی برای استعدادیابی و پرورش ورزشکاران، موجب ضعف در ورزش قهرمانی و کاهش زمینه ظهور و بروز استعداد های ورزشی شده است و نیاز به ایجاد مراکزی برای سیاستگذاری و برنامه ریزی در امر ورزش همگانی و قهرمانی بیش از پیش احساس می گردد.

(تیموری، ۱۳۸۵: ۳۸)

میلایویچ^۳ در سال ۲۰۱۶ در تحقیقی با عنوان «سبک مدیریت در ورزش» نشان می دهد که از نظر آماری اختلاف معنی داری در ترجیح سبک مدیریت ورزش وجود دارد؛ به طوری که مقامات، ورزشکاران و شرکت کنندگان زن بیش از مردان سبک دموکراتیک را ترجیح می دهند. تیم ورزشی، یک گروه رسمی است که با وظایف خاصی مواجه است. اگرچه ورزش گروهی است - بر خلاف بیشتر گروه های رسمی دیگر - اما به دلیل انسجام و برآوردن نیازهای اجتماعی - عاطفی اعضای گروه ورزشی نیازمندی قویتری به توسعه روابط غیر رسمی دارد. تیم به عنوان یک فرآیند تغییرات اجتماعی و روانی ثابت (گروه بندی) تعریف می شود که در

^۱ Numerato

^۲ Mccree

^۳ Milojevic

حوزه روابط بین فردی، روابط فردی و فردی قرار دارد. در نتیجه، اهداف مشترک به عنوان برآورد کننده سطح توسعه گروهی عمل می کند. (میلاجویچ، ۲۰۰۴). جذابیت گروه را می توان با توانایی آن در برآورده سازی نیازهای اعضای خود از طریق تطبیق هدف افراد و گروه ها، نگرش های مشترک، منافع و غیره تعیین کرد (کارترایت^۱، ۲۰۱۳: ۱۱۴).

اساس مدیریت حرفه ای، توانایی، هوش بیشتر، سازگاری، عزت، قدرت، شجاعت و اعتماد به نفس است؛ ویژگی هایی روانشناختی که اصول یک رویکرد انسانی برای کار و غیره را تشکیل می دهند (میلاجویچ، ۲۰۱۶).

در مدیریت استبدادی، رهبر گروه تصمیمات را به خود اختصاص می دهد و به تسلیم کامل، پذیرش و اجرای تصمیماتش نیاز دارد. ارتباط یک طرفه است؛ از مدیران به مرئوسان- در حالی که انواع دیگر ارتباطات کنترل می شوند (لازارویچ^۲، ۲۰۰۱: ۲۲۱). ساختار گروه به شدت سلسله مراتبی است و نتیجه کنترل اجرای وظایف، مجازات است. این نوع مدیریت در ورزش- هر چند گاهی لازم است- می تواند نتایجی به دست آورد، اما به طور کلی ناخوشایند است. (گربلو^۳، ۲۰۱۳: ۹۳)

مطالعات حاکی از این است که مدیران ورزشی که تمرکز بر خودکامگی دارند، از سبک مدیریت کمال گرایی دور هستند و این با عدم سازگاری ورزشکاران ارتباط مستقیم دارد. (تیل^۴، ۲۰۱۴: ۱۸۱)

محمدی در پژوهشی با عنوان «تحلیل تفاوت های جنسیتی زن و مرد در علوم تجربی» دریافت که جنسیت نیز عامل دیگری در استفاده از سبک های مدیریتی است. دختران به دلیل تمایل بیشتر به روابط گروهی و ایثارگرانه، در بازی های گروهی کم تر از پسران به وضع قوانین تمایل دارند. در یک مطالعه میدانی، پسران ۵۰ مرتبه بیشتر تر از دختران حالت رقابت نشان دادند؛ در حالی که دختران ۲۰ برابر بیشتر تر از پسران هم صحبتی و مشارکت را برگزیدند. زنان در استفاده هم زمان از دو نیمکره مغزشان توانا تر از مردان هستند. به همین دلیل دو نیمکره مغز در آنها تخصصی نیست. همین امر از سطح تمرکز و دقت زنان در مسائل عمیق و پیچیده می کاهد. (محمدی، ۱۳۹۲: ۲۹) در میان سبک های رهبری زنان و مردان تفاوتی وجود ندارد. زنانی که در پی

^۱ Cartwright

^۲ Lazarević

^۳ Greblo

^۴ Thiel

حرفه غیرسستی مدیریت هستند، تصور کلیشه‌ای مربوط به زنانگی را رد می‌کنند و نیازها، ارزش‌ها و سبک رهبری آن‌ها همانند مردانی است که در پی حرفه مدیریت هستند. میان سبک‌های رهبری و مدیریت زنان و مردان تفاوت‌های مبتنی بر تصورات قالبی وجود دارد. میان زنان و مردان مدیر، به همان شیوه‌ای که در تصورات قالبی به تصویر کشیده شده است، تفاوت وجود دارد و در نتیجه، تجارب دوران آغازین زندگی (طبی فرایند اجتماعی شدن)، مردانگی در مردان و زنانگی در زنان تقویت می‌شود (تندنویس، ۱۳۸۴: ۳۱). میان سبک مدیریتی مردان و زنان تفاوت‌های غیر مرتبط با تصورات کلیشه‌ای وجود دارد. زنان و مردان مدیر به شیوه‌هایی مغایر با تصورات قالبی مدیریت می‌کنند، چون در هنگام فرایند اجتماعی شدن، تجارب نخستین زنان با تجارب نخستین مردان متفاوت است. بنابراین، زنان مدیر باید افراد استثنائی باشند تا بتوانند تجارب نخستین خود را جبران کنند. (پاول^۱، ۲۰۱۶: ۵۳۱)

بحث و نتیجه گیری

امروزه، کشورها دریافته اند که توسعه ورزش قهرمانی و بهره‌گیری از مزایای مستقیم و غیرمستقیم آن بدون برنامه ریزی و سیاست‌گذاری مناسب میسر نیست. بنابراین ورزش قهرمانی نیز مانند هر نظام دیگری نیازمند تدوین اهداف کلان، راهبردها و برنامه‌های عملیاتی است تا ضمن آگاهی از مسیر حرکت بتواند از هرگونه دوباره کاری، بیراهه رفتن و به هدر رفتن منابع مالی، انسانی، فیزیکی و اطلاعاتی خود اجتناب ورزد. پژوهش‌های خارجی زیادی در زمینه تدوین استراتژی توسعه ورزش و تربیت بدنی انجام شده است که از نقاط قوت این تحقیق، یافتن ارتباط ویژگی‌های فردی مدیران بر انتخاب استراتژی و سبک رهبری است که در ادامه به آن اشاره می‌شود. در استرالیا (استراتژی حفظ و نگهداری)، انگلستان (استراتژی رشد و توسعه برابر)، منطقه برنت بریتانیا (استراتژی رشد و توسعه)، ایالت میدی (استراتژی توسعه)، کانادا (جذب و حفظ رهبران و مدیران موثر و تدوین برنامه‌های بلند مدت، کوتاه مدت برای جمع‌آوری کمک‌های مالی)، مالزی (بهبود وجهه و افزایش آگاهی عموم از انجمن المپیک، حرکت به سمت سازمانی پویا، خودکفا و مستقل، توسعه منابع مالی، مصرف صحیح و معقول درآمدها از طریق شناخت عملکرد و پاسخگویی، بهبود ساختار سازمانی و عملکرد، حرکت بسوی اعمال مدیریت تخصصی و حرفه‌ای تر، به کارگیری

^۱ Powell

نیروی انسانی شایسته و ایجاد سیستم پیشرفت مداوم، استفاده بیشتر از نیروهای داوطلب، ارتباط بیشتر با فدراسیون های ورزشی و ارائه خدمات به آنها، بهبود و ارتقای جایگاه بین المللی، روشن ساختن اقدامات، نقش ها و مسئولیت ها برای مؤسسات دولتی، گسترش ورزش جوانان، تربیت و پرورش مربیان، ایالات متحده آمریکا و سوئد (استراتژی توسعه) انجام شده است. بررسی عملکرد برخی از سازمان های ورزشی نیز حاکی از این است که سازمان هایی که برای انجام مأموریت و دستیابی به اهداف خود از سبک های مدیریتی مشخص و مناسب استفاده کردند، در فعالیت های مختلف از جمله ورزش قهرمانی به موفقیت های چشمگیری دست یافتند.

لمبرت^۱ در سال ۲۰۰۷، طی بررسی سبک رهبری مدیران ورزشی و سرمربیان منتخب مسابقات دانشگاهی به نتایج زیر دست یافت: ۲۶ درصد از مدیران از سبک رهبری تحولی استفاده می کردند و ۶۲/۷ مربیان از سبک رهبری تحولی استفاده نمی کردند. بین سبک رهبری و سنوات تجربه و نیز بین سبک رهبری و سطح تحصیلات ارتباط معنی دار نبوده است.

بین سبک رهبری وظیفه مدار و تفکر استراتژیک مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد. بین سبک رهبری میانه رو و تفکر استراتژیک مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد. بین سبک رهبری باشگاهی و تفکر استراتژیک مدیران رابطه مثبتی وجود دارد. بین سبک رهبری تیمی و تفکر استراتژیک مدیران رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد. بنابراین مدیران بیشتر از سبک رهبری تیمی استفاده می کنند و مدیرانی که این سبک را دارند به طور میانگین از بیشترین میزان تفکر استراتژیک برخوردارند. (سعادت، ۹۳: ۸۰)

نیروی انسانی شایسته و ایجاد پیشرفت سیستمی مداوم، استفاده بیشتر از نیروهای داوطلب، بیشتر با فدراسیون های ورزشی و ارائه خدمات به آنها ارتباط دارد (استراتژی توسعه جامعه برای ورزش^۲، ۲۰۰۸). بهبود و ارتقای جایگاه بین المللی، روشن ساختن اقدامات، نقش ها و مسئولیت ها برای مؤسسات دولتی، گسترش ورزش جوانان و تربیت و پرورش مربیان در استراتژی توسعه ایالات متحده آمریکا و سوئد انجام شده است. (جین لوپ^۳، ۲۰۰۴) همچنین در مقایسه تطبیقی کشورهای کانادا،

^۱ Lambert

^۲ Sporting equals community development strategy for sport

^۳ Jean loup et

انگلستان، آمریکا برای تدوین وضعیت مطلوب، بیان شده که استراتژی کشورهای کانادا، انگلستان و آمریکا از نوع استراتژی رشد است. (تونی بلر^۱، ۲۰۰۸: ۳۶۷)

مدیر ورزشی، نقش مهمی در توسعه فرد و گروه بازی می کند و نیازمند ویژگی های خاص است. اساس مدیریت حرفه ای، توانایی، هوش بیشتر، سازگاری، عزت، قدرت، شجاعت و اعتماد به نفس است؛ ویژگی هایی روانشناختی که اصول یک رویکرد انسانی برای کار و غیره را تشکیل می دهند. (منیلویچ^۲، ۲۰۱۱: ۲۱۲)

در مدیریت استبدادی، رهبر گروه تصمیمات را به خود اختصاص می دهد و به تسلیم کامل، پذیرش و اجرای تصمیماتش نیاز دارد. ارتباط یک طرفه است؛ از مدیران به مرئوسان- در حالی که انواع دیگر ارتباطات کنترل می شوند (لازارویچ^۳، ۲۰۰۱: ۲۲۱). ساختار گروه به شدت سلسله مراتبی است و نتیجه کنترل اجرای وظایف، مجازات است. این نوع مدیریت در ورزش- هر چند گاهی لازم است- می تواند نتایجی به دست آورد، اما به طور کلی ناخوشایند است. (گربلو^۴، ۲۰۱۳: ۹۳)

شین باوم^۵ در سال ۲۰۱۱ ادعا می کند که این نوع مدیریت می تواند بازیکنان را به طور کامل منفعل بسازد، آنها از هر گونه مسئولیت پذیری رها کند و حتی اگر مربوط به بازیکنان باشد، به هیچ وجه به توسعه و بلوغ آنها منجر نگردد. ورزشکاران قدیمی تر و بالاتر اغلب سبک مدیریتی انعطاف پذیرتر را ترجیح می دهند و تمرکز بر وظایف دارند، اما در ترکیب با رویکرد مشورتی و دموکراتیک. مطالعات حاکی از آن است که مربیان تمرکز خود را بر خودکامگی می گذارند (گربلو، ۲۰۱۳: ۶۳).

باتوجه به اهمیت برنامه ریزی راهبردی در توسعه مقوله های مختلف از جمله ورزش، ضرورت توجه به این مهم در کشور ما نیز بیش از پیش آشکار است. بدون شک، یکی از مهمترین دلایل عقب ماندن کشورمان در عرصه ورزش، کم توجهی مسئولان به این مقوله مهم است. هرچند در سال های اخیر گام هایی در این راستا برداشته شده است، اما باید بیشتر به این مهم توجه شود. راهکار مناسب، تدوین برنامه راهبردی کشور است که در سال های اخیر به آن پرداخته شده است. استراتژی های وزارت ورزش و راهبردهای آن بر روی انتخاب سبک رهبری در ورزش قهرمانی و نتیجه حاصله تاثیر مستقیم دارد و توجه ویژه این وزارتخانه در دوره جدید

^۱ Rt.Hon Tony Blair – Tessa Jewel

^۲ Manojlović

^۳ Lazarević

^۴ Greblo

^۵ Seungbum

به ورزش قهرمانی و تلاش برای بهبود زیرساخت ها و استفاده از مدیران جوان و با میانگین سنی پایین تر که با توجه به تحقیقات فوق در سبک مدیریتی تعاملی موثر است و همچنین توجه بیشتر به بانوان با توجه به استفاده بیشتر بانوان از سبک مدیریتی مشارکتی می تواند امید به توسعه ورزش قهرمانی را بارور کند. محدودیت های این تحقیق شامل کمبود منابع داخلی و خارجی در مورد نقش استراتژی در انتخاب سبک رهبری چه در متون ورزشی و چه غیر ورزشی و عدم وجود برنامه های راهبردی و استراتژی در سایت فدراسیون ها و ادارات کل اغلب استان ها بود. برای تحقیقات آینده پیشنهاد می گردد که تحقیقات میدانی پیرامون فدراسیون های موفق و غیر موفق در زمینه سبک رهبری و بررسی نقش استراتژی در آن ها صورت گیرد. همچنین، لازم است که کلیه فدراسیون های ورزشی کشور چشم انداز، استراتژی و برنامه راهبردی خود را تهیه و بر روی سایت رسمی شان قرار دهند.



منابع

- ارشاد، طیبه. (۱۳۷۷). «توصیف سبک های مدیریت و برخی ویژگی های فردی و شخصیتی مسئولان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش تهران، شهرستان ری و اسلام شهر». پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تربیت معلم، تهران.
- الوانی، مهدی. (۱۳۶۷). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی
- اقرپور، محمد مهدی. (۱۳۸۷). «بررسی و مقایسه انگیزه های شرکت در ورزش قهرمانی و همگانی مردم رشت». دانشگاه گیلان.
- تندنویس، ف؛ آفرینش خاکی، ا و مظفری، ا. (۱۳۸۴). «مقایسه دیدگاه های اعضای هیات علمی، مربیان، ورزشکاران و مدیران در مورد چگونگی توسعه ورزش همگانی». نشریه علوم حرکتی و ورزش. ص ۲۲-۱.
- جکسون، راجر و پالمر، ریچارد. (۱۳۸۰). راهنمای مدیریت ورزشی. خبیری و همکاران. تهران: انتشارات کمیته ملی المپیک ایران
- خسروی زاده، اسفندیار. (۱۳۸۷). «مطالعه و طراحی برنامه استراتژیک کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران». رساله دکتری، دانشگاه تهران.
- دیوید، فرد آر. (۱۳۸۶). مدیریت استراتژیک. علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی
- رئوف، محمود. (۱۳۸۴). «بررسی ارتباط بین سبک رهبری با تیپ شخصیتی (برونگرایی و درونگرایی) و برخی ویژگی های فردی مدیران تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد درود.
- غفاریان، وفا و علیاحمدی، علیرضا. (۱۳۸۳). «بررسی علل شکست برنامه ریزی های استراتژیک و ارائه دو یافته جدید». مدرس علوم انسانی. دوره ۶، شماره ۳، صص ۸۳ تا ۹۷.

- کاپلان، رابرت و نورتون، دیوید. (۱۳۸۶). سازمان استراتژی محور. پرویز بختیاری. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی
- گلمحمدی، عماد. محمدی، نشاط. (۱۳۹۱). «تفکر استراتژیک مبنای تحول سازمانی در ایران». اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری و تولید ملی، قم.
- میرکمالی، سید محمد؛ نارنجی ثانی، فاطمه و اعالمی، فرنوش. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه رهبری تحول با یادگیری سازمانی (مورد مطالعه شرکت سایپا)». پژوهش نامه مدیریت تحول. سال سوم، شماره ۱.
- محمدی، مسلم. (۱۳۹۲). «تحلیل تفاوت‌های جنسیتی زن و مرد در علوم تجربی و آموزه‌های دینی». دوفصلنامه علمی پژوهشی انسان‌پژوهی دینی. شماره ۲۹، ۸۱-۷۱.
- نیستانی، محمد رضا؛ چوپانی، حیدر؛ عالم زاده، حجت و زارع خلیلی، مجتبی. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین با توانمند سازی کارکنان کویرتایر بیرجند». فصلنامه مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد سنندج. سال ۷، شماره ۲۰، ص ۶۸.
- وزارت ورزش. (۱۳۹۲). متن کامل برنامه‌های مسعود سلطانی‌فر وزیر پیشنهادی وزارت ورزش و جوانان.
- هانگر، دیوید؛ ویلن، جی. و توماس، ال. (۱۳۸۴). مبانی مدیریت استراتژیک. سید محمد اعرابی و داوود ایزدی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- هریسون، جفری و جان، کارون. (۱۳۸۲). مدیریت استراتژیک. بهروز قاسمی. تهران: انتشارات هیئت
- Cartwright, N. (۲۰۱۳). "Psychology of groups. Belgrade". Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
- Charan, R. and Colvin, G. (۱۹۹۹). **Why CEO s Fail**. Fortune.
- Coleman, D. (۲۰۰۶). "Review of the book: **Interpersonal Psychotherapy for Depressed Adolescents**". Child and Adolescent Social Work Journal, Vol. ۲۳(۱). Pp. ۱۲۷-۱۳۰.

- Dexter. J. (۲۰۱۴). "**Analysis of the Perceived Leadership Styles and Levels of Satisfaction of Selected Junior College Athletic Directors and Head Coaches**". United states sports Academy, Sport Journal, Vol.۵, No.۲.
- Dittmore, S., Mahony, D., Andrew, D., P.S., Hums, M, A. (۲۰۰۹). "**Examining fairness perceptions of financial resource allocations in U.S. Olympic sport**". Journal of sport management, (۲۳): ۴۲۹-۴۵۶.
- Greblo, Z., Keresteš, G., & Kotzmuth, A. (۲۰۱۳). "**Relationship between coaching behaviors and perfectionism in elite athletes**". Journal of sport management ,(۲۱):۱۲۳-۱۴۵
- Green, C.B, Craven, A. E, & Scott, J. (۲۰۰۶). "**Exploration of the Relationship between LMX and Demographic Variables**". Journal of Business & Economics Research, ۴(۱۲), ۳۷-۵۰.
- Kaplan, Robert; Norton, David. (۲۰۰۴). "**Measuring the Strategic Readiness of Intangible Assets**". Harvard Business Review Article.
- Kalliopi, S., Shilbury D., Christine, G. (۲۰۰۸). "**Sport Development Systems, Policies and Pathways: An Introduction to the Special Issue**". Sport Management Review, Vol. ۱۱, pp. ۲۱۷-۲۲۳
- Kriemadis, A. (۲۰۰۲). "**Strategic Sport Management.**" International Sports Law Review, ۳(۶): ۸
- Lambert, E. , Hogan, N. ,Griffin M. (۲۰۰۷). "**The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress**". job satisfaction and organizational commitment, university of Toledo, department of criminal justice.
- Lazarević, L. J. (۲۰۰۱). "**Psihološke osnove fizičke kulture [Psychological basis of physical culture]**". Sports coaches college, Belgrade. In Serbian
- Iowa, Williams. (۲۰۱۲) "**The Impact of Youth Sports on Leadership Styles in the Hospitality**". Industry James , State University

- Milojevic Aleksandar, Markovic Emilija, Slavko, Milojkovic. (2016). **"MANAGEMENT STYLES IN SPORT"**. FACTA UNIVERSITATIS , Vol. 14, No 1 , pp 75-82
- Mccree, R., (2009). **"Sport Policy and the New Public Management in the Caribbean"**. Public Management Review, 4(11): 461-476.
- Milojević, A. (2016). **" Psihologija sporta i vežbanja [Psychology of sports and exercise"** . Faculty of physical education, University of Niš. In Serbian
- Numerato, D. (2009). **"The institutionalization of regional public sport policy in the Czech Republic."** International Journal of Sport Policy, 1(1): 13-30.
- Pisapia. J, Sun-Keung Pang, N, Hee, T. F , Lin, Y . & Morris, J. D. (2009). **"A Comparison of the Use of Strategic Thinking Skills of School Leaders in Hong Kong, Malaysia, Shanghai, and the United States: Exploratory Study"**. International Education Studies, 2(2)
- Plakona Elena, Aleksandra Ludvig, Ivana Parčina, Amra Tuzović. (2016). **"Developing the citizen athlete"**. International scientific journal of kinesiology, Vol. 16 (2016), Issue 1
- Powell, G. N. (2016). **"Sex, Gender, and the Work-to- Family Interface: Exploring negative and positive interdependencies"**. Academy of Management Journal, 53 (3), 513-534
- Ramzaninezhad, R., & Keshtan, M. H. (2009). **"The relationship between coach's leadership styles and team cohesion in Iran football clubs professional league."** Brazilian journal of Biomotricity, 3(2), 111-120.
- Ramir, Dani. and Zoran, Bujas Days. (2013). **"Book of Abstracts"**. pp. 139. University of Zagreb, Faculty of Philosophy.
- Robert S. and David P. Norton. (2006). **Alignment: Using the Balanced Scorecard to Create Corporate Synergies**. Boston, Mass. Harvard Business

School Press. **Psychology of groups**. Belgrade." Zavod za udžbenike i nastavna sredstva

- Rt.Hon Tony Blair – Tessa, Jowell. (۲۰۰۸). "**A sports and lelsuredevelopment framework for brent**". februrry
- Seungbum, L., Patrick, W. (۲۰۱۱). "**SWOT and AHP hybrid model for sport marketing outsourcing using a case of intercollegiate sport**". Sport Management Review, Vol. ۱۳, pp. ۱-۹
- Singh, k. (۲۰۰۸). "**Relationship between learning organization and transformational leadership: banking organizations in India**". International Journal of Business and Management Science, ۱(۱), ۹۷-۱۱۱.
- Thiel, A., & Mayer, J. (۲۰۱۴). "**Characteristics of voluntary sports clubs management**." Socio logical perspective.
- Wicker, P., & Breuer, C., & Pawlowski, T. (۲۰۱۴). "**Promoting Sport for All to Age-specific Target Groups: the Impact of Sport Infrastructure**." European Sport Management Quarterly, ۹(۲) :۱۰۳ – ۱۱۸.
- Whisenant, W. and Jordan, J. (۲۰۰۸). "**Fairness and enjoyment in school sponsored youth sports, International review for the sociology of sport**". (۴۳)۱, PP. ۹۱-۱۰۰.
- Zhao, H., Peng, Z. & Han,Y. (۲۰۱۲). "**Defining the perceptive aspects of leadmembere exchange: A grounded investigation in the People’s Republic of China**". African Journal of Business Management, Vol. ۶(۱۷),

۵۷۹۹-۵۸۰۶



Impact of Ministry of Sports and Youth's Strategies on Choosing Appropriate Leadership Style in Championship Sport

Seyyed Ahmad Hosseiny Gol Afshan

Ph.D., Assistant Professor, Faculty of Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Seyyedeh Nahid Karimi

Ph.D. Student in Technological Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Davood Azizi

Ph.D. Student in Public Administration, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Received: 14 Jan. 2018

Accepted: 1 Feb. 2018

The study is to provide an organized and complete view of the impact of Ministry of Sports and Youth's strategies on choosing the appropriate leadership style in the championship sport and benefiting from ۰۰ internal and external papers. The methodology of this research is qualitative and its data is bibliographic, site-specific and descriptive, in terms of purpose and nature, is applicable in terms of time and duration, monthly and sectional data collected by the library method. The data theory of the Foundation, as a qualitative research approach, has systematic procedures for inductive theorizing, for data analysis. The research data were codified in three stages (open, axial, and selective) and after extracting the concepts, the categories and the theories, the result of this inductive process involves studies and criticisms of management styles derived from their sporting strategies. In Ministry of Sports and Youth, there are ۰۱ federations and ۳۱ departments of the provinces, the result of which is the selection of their leadership style, the cultivation of heroes. In the most recent findings, we found that there is a relationship between leadership styles and individual characteristics. The results indicate that there is a significant relationship between the age and the leadership style of duty, which indicates the attention to duty. As in the theoretical and research topics, personal characteristics such as age, management history, training, and education level are influential on leadership styles of managers, it can be concluded that sports managers also have some of their own characteristics in applying their leadership styles

Key Words: Ministry of Sports and Youth, Strategy, Leadership Style and Championship Sport

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی