

راه کارهای موثر بر مشارکت سازمان های مردم نهاد در بخش ورزش برای همه با توجه به خط مشی سلامت محوری دولت

ابوالفضل فراهانی^۱

حمید قاسمی^۲

سعید حسینی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۴/۱۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۶/۱۲

سازمان های مردم نهاد ورزشی، نیروی های پنهانی برای کمک به دولت در جهت توسعه ورزش برای همه و کمک به ارتقای سلامت جامعه هستند. این سازمان ها داوطلب، مستقل از دولت و درعین غیرانتفاعی بودن، در خدمت مردم هستند و به همین دلیل می توان آنها را «صدای مردم» نامید. سازمان های مردم نهاد، نماد و واسط مشارکت اقشار مختلف مردم هستند و مشارکت در ورزش برای همه یکی از بازوهای اصلی ارتقای سلامتی در جامعه می باشد. این تحقیق، با هدف بررسی راهکارهای موثر بر مشارکت سازمان های مردم نهاد در بخش ورزش برای همه، با توجه به خط مشی سلامت محوری دولت به انجام رسیده است. روش انجام تحقیق، کیفی و از نوع اکتشافی بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه افراد متخصص در زمینه ورزش همگانی و سازمان های مردم نهاد ورزشی که دارای سوابقی در این زمینه بودند، تشکیل می داد. نمونه ها از طریق روش نمونه گیری گلوله برفی انتخاب شدند و با ۱۸ نفر از نمونه ها تا رسیدن به اشباع نظری مصاحبه شد. روایی مصاحبه ها از طریق بررسی شکل و محتوای سئوالات و پایایی ابزار از طریق روش بازآزمون محاسبه گردید و ضریب پایایی مصاحبه ها ۸۳ درصد به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از مصاحبه ها، از روش کدگذاری باز، محوری و گزینشی استفاده گردید. نتایج در بخش کدگذاری گزینشی نشان داد که عوامل ساختاری و سازمانی، عوامل رفتاری (فردی و گروهی) و عوامل محیطی در ایجاد مشارکت سازمان های مردم نهاد در بخش ورزش برای همه، با توجه به خط مشی سلامت محوری دولت موثر بودند.

واژگان کلیدی: سازمان های مردم نهاد، ورزش برای همه، خط مشی سلامت محوری دولت

^۱استاد تمام، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

^۲دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

^۳دانشجوی دکتری، مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

در عصر حاضر، ورزش به عنوان یک ابزار چند بُعدی، تأثیرات گسترده و نقش ارزشمند خود را در اقتصاد، ایجاد روابط اجتماعی و پیشگیری از انحرافات این حوزه، گذران اوقات فراغت مطلوب، پیشگیری از ابتلا به بیماری ها و کسب سلامتی و سایر کاربردهای دیگر، متجلی ساخته است (سمیع نیا و همکاران، ۱۳۹۱: ۵۴). ورزش انواع مختلفی دارد و به ابعاد گوناگونی تقسیم بندی می گردد. یکی از این زیرشاخه ها، ورزش همگانی یا همان ورزش برای همه است. این نوع ورزش در هر شرایطی قابل اجراست و نیازی به تأسیسات و امکانات تخصصی خاصی ندارد و اهدافی چون حفظ سلامتی و کمک به تعمیم بهداشت، رشد و تقویت قوای جسمی، کسب شادابی و نشاط را دنبال می کند (برنشتاین و همکاران^۱، ۲۰۰۹: ۲۵۳).

هر چند که در دو زاویه موجود در زمینه ورزش همگانی (افزایش تعداد افراد فعال ورزشی نسبت به گذشته و عدم مشارکت تمامی افراد جامعه در ورزش همگانی) بخش دولتی متولی ورزش با مشکلات عدیده ای از جمله کمبود اماکن و زیرساخت ها، کمبود منابع مالی و انسانی و ... در بخش افراد فعال و مشکلاتی همچون: عدم اطلاع از فواید انجام ورزش، نداشتن زمان کافی برای ورزش کردن و ... در بخش عدم مشارکت تمامی افراد جامعه در ورزش همگانی روبرو است (شعبانی و رضایی صوفی، ۱۳۹۳: ۲۴). با وجود این، با نگاهی بر تجربیات کشورهای موفق در جهت مرتفع نمودن این قبیل مشکلات، متوجه ورود سازمان های مردم نهاد (سمن ها) جهت کمک به سازمان های دولتی متولی ورزش می گردیم (لیندسی و ونیدی^۲، ۲۰۱۰: ۶۸).

برای آشنایی نسبی با سوابق و خدمات سازمان های غیردولتی می توان گفت که این سازمان ها (در کشور ما طبق مصوبه وزارت کشور، سازمان های غیردولتی به نام سمن ها یا به اختصار سمن نامگذاری شده اند) برای اولین بار در سال ۱۹۴۹ توسط سازمان ملل مطرح شده اند و این اصطلاح در مورد «هر گروه غیر انتفاعی داوطلبانه از شهروندان جهانی که در سطح محلی، ملی و بین المللی برای اهداف متنوع فرهنگی، اجتماعی، خیریه، تخصصی و صنفی تشکیل شده باشد» کاربرد دارد (سعیدی، ۱۳۹۴: ۷۹).

۱- Bornstein ET. al

۲- Lyndsay & Wendy

تئوری ها و الگوهایی که تاکنون در حوزه تغییر و کمک به سازمان های دولتی مطرح شده، توجه لازم به تأثیر سمن ها در این بخش را نداشته است. به عنوان نمونه اسنیولی و دی سای^۱ (۲۰۰۱) در نظریه خود با عنوان «تعاملات بین سازمان های غیردولتی با دولت های محلی» صرفاً بر هماهنگی و اشتراک مساعی بین این دو تأکید داشته اند یا رونالدبورک^۲ (۱۹۹۸) در بحث کوچک سازی و تجدید ساختار سازمان ها صرفاً بر عوامل مؤثر درونی اکتفا کرده است. بوکات و پولیت^۳ (۲۰۰۰) در الگوی پیشنهادی خود برای تحول مدیریت دولتی صرفاً بر تأثیر احزاب و متغیرهای کلان اقتصادی و اجتماعی تأکید کرده اند. همچنین، سعیدی (۱۳۹۴) اشاره می نماید که در قانون اساسی ایران هر چند نقش مهمی برای مشارکت سیاسی، اقتصادی و اجتماعی مردم در نظر گرفته شده است و در فصول و اصول مختلف آن، بر جایگاه مردم و تشکل های آنها به خصوص شوراهای در سطوح محلی، استانی و ملی تأکید کرده، با این حال نقش، اهمیت و حدود فعالیت و افق های قابل دسترسی برای توسعه سمن ها و نهادهای غیردولتی که می تواند فرایندهای تحول اداری در بخش های گوناگون را کوتاه، واقع بینانه و کم هزینه کند، هنوز تا حدود زیادی در برخی حوزه ها ناشناخته مانده است.

رویکرد انجام فعالیت سمن ها در کنار فعالیت سایر سازمان ها به شکل متقابل است؛ به عبارت دیگر، سمن ها علاوه بر اینکه باعث پیشبرد و کمک به انجام فعالیت در سازمان ها می شوند، باعث رشد و ارتقای نهادی خود نیز می گردند (دماری و همکاران، ۱۳۹۳: ۵۴۳). مجموعه فعالیت های انجام شده توسط سمن ها در راستای گسترش صلح و ایجاد روابط بین المللی، کمک به نیازمندان و رفع برخی محدودیت های اقتصادی آنان، فعالیت های توسعه ای و بهبود امور محیط زیست، ارتقای سطح بهداشت عمومی، توسعه ورزش و سایر خدمات انجام شده توسط سمن ها به همراه رشد کمی و کیفی آن ها در دهه های اخیر گویای همین مطلب می باشد (بانک جهانی اطلاعات سمن ها^۴).
از میان سازمان های اجتماعی و خدماتی، سازمان های دولتی بخش ورزش به علت نوع خدماتی که به مخاطبان خود ارائه می دهند، از شرایط ویژه ای برخوردارند. این سازمان ها در عمل با مجموعه مخاطبان زیادی جهت ارائه خدمات مواجه هستند و از آنجا که توانمندی ها و منابع آن ها محدود است به تنهایی قادر به ارائه کامل

۱- Snavely & desay

۲- Ronald Burke

۳- Bouckaret & pollit

۴- World Bank and NGOs

خدمات در این زمینه نمی باشند و به ناچار باید از گروه های کمکی در این باره یاری گیرند (سمیع نیا و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۳). در همین راستا و با بررسی های اولیه شاهد ورود و ارائه خدمات در زمینه فعالیت ورزشی توسط سازمان های غیر انتفاعی مانند کمیته های ملی المپیک، فدراسیون های ورزشی، هیات های ورزشی، انجمن های ورزشی و سازمان های مردم نهاد ورزشی (سمن ورزشی) به شکل قانونی و با هماهنگی لازم با سازمان های ورزشی بخش دولتی می باشیم.

مجموعه فعالیت هایی که توسط سازمان های غیر انتفاعی ورزشی و به شکل اختصاصی تر در سمن های ورزشی انجام می پذیرد مانند فعالیت سایر سمن های حوزه های دیگر از تنوع بالایی برخوردارند که از جمله فعالیت سمن های ورزشی می توان به ایفای نقش سمن ها در زمینه موفقیت تیم های ورزشی در رویدادهای حساس، ایجاد زمینه توسعه ورزش و صلح، ایجاد طرح های توسعه ای در جامعه از طریق مشارکت و ورزش، برقراری مشارکت های مرتبط با ورزش و مبارزه با ایدز، ایجاد مشارکت گروه های ورزشی جهت کمک به ارتقای بهداشت عمومی و ... اشاره نمود (اسکلن کورف^۱، ۲۰۱۰: ۳).

هر چند طبق نظر متخصصان، توانمندی سمن های ورزشی جهت ارائه خدمات به جامعه به علت فارغ بودن از پیچیدگی های خاص سازمانی و دارا بودن ساختار مردمی آن ها، بسیار بالاست، اما به دلایل وجود مشکلاتی از قبیل؛ ساختاری، کمبود منابع مالی و انسانی، عوامل انگیزشی، فضاهای حاکم بر جامعه و ... تاکنون شاهد مشارکت گسترده و به کارگیری تمامی پتانسیل آن ها در جامعه نبوده ایم (فتحی و همکاران، ۱۳۹۴؛ شعبانی و رضایی صوفی، ۱۳۹۳، مک گری^۲ ۲۰۱۲، لیم و همکاران^۳، ۲۰۱۱ و یانگ^۴، ۲۰۰۸).

حال با توجه به هدف تحقیق حاضر و بررسی های انجام شده در داخل می توان گفت که سمن ها به عنوان مکانی برای ارتقای سلامت جامعه و به ویژه گسترش فعالیت های ورزشی سلامت محور (ورزش همگانی) می توانند به سازمان های متولی این امر یاری رسانند، اما فعالیت آن ها در این بخش کمتر شناخته است؛ چرا که سمن ها عموماً به نظام های سلامتی و ورزشی کمتر تعلق دارند و بسیاری از آن ها برای محققان، سیاست

۱- Schultenkorf

۲- McGrory

۳- Lim ET. al

۴- Yang

مداران و عموم مردم شناخته نشده اند و عملکردهای آنان بیشتر تحت الشعاع و در سایه مؤسسات دولتی بزرگ قرار گرفته است.

بنابراین با توجه به اهمیت کسب سلامتی به واسطه انجام فعالیت های ورزش همگانی و لزوم مشارکت و ایفای نقشی که سمن های ورزشی به سازمان های دولتی در این بخش می توانند داشته باشند، در این تحقیق به مسئله ای همچون راه کارهای موثر بر حضور و مشارکت سازمان های مردم نهاد در بخش ورزش برای همه، با توجه به خط مشی سلامت محوری دولت، پاسخ داده خواهد شد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، تحقیق کیفی با استراتژی داده بنیاد^۱ می باشد که از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش اجرا به شکل میدانی انجام پذیرفته است.

در تحقیقات کیفی، استراتژی داده بنیاد رهیافتی است برای بررسی نظام مند داده هایی نظیر مصاحبه های انجام شده و قراردادهای مشاهده ها که با هدف تولید نظریه دنبال می گردد. همانند بسیاری از روش های کیفی، در نظریه داده بنیاد کدگذاری، نقش مهمی در عملیات پژوهش ایفا می کند. کدگذاری نظری می تواند فرایندی برای اندازه گیری، تکرار و طبقه بندی داده ها در چند مرحله باشد. کدگذاری نظری روشی است برای تحلیل داده هایی که به منظور تدوین یک نظریه گردآوری شده اند. کدگذاری نظری شامل سه مرحله است که عبارت اند از: کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی. با این حال، نباید این سه نوع کدگذاری را متمایز از یکدیگر یا از نظر زمانی مراحل مجزا در فرایند تفسیر به شمار آورد، بلکه آنها روش هایی مختلف برای کار با داده های متنی هستند که محقق در صورت نیاز آنها را جا به جا یا با هم تلفیق می کند. با وجود این، فرایند تفسیر با کدگذاری باز آغاز و با نزدیک شدن به مراحل پایانی فرایند تحلیل، کدگذاری گزینشی بیشتر مطرح می شود (گلاسر، ۲۰۰۲: ۲۵).

در این پژوهش، قبل از مشخص نمودن جامعه و نمونه آماری تحقیق جهت گردآوری داده ها در زمینه مبانی نظری و ادبیات تحقیق موضوع، از منابع کتابخانه ای، مقالات، کتاب ها و شبکه جهانی اطلاعات (اینترنت) استفاده شده است. پس از انجام مطالعات اولیه، جامعه آماری که شامل کلیه افراد متخصص در زمینه ورزش همگانی در کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران، فدراسیون ورزش های همگانی، فدراسیون ورزش

۱- grounded theory

۲- Glaser

روستایی و بازی های بومی و محلی و سمن ها ورزشی که دارای سوابقی در این زمینه بودند، مشخص گردید (N = ۳۴).

در این تحقیق با ۱۸ نمونه تا رسیدن به اشباع نظری مصاحبه شد. با انجام مصاحبه با این افراد، تشخیص محقق این بود که اطلاعات گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده و نیازی به انجام مصاحبه های بیشتر نیست. در انتخاب این تعداد نمونه، مسائلی چون: زمان، در دسترس بودن مصاحبه شوندگان و میزان همکاری آنها مورد توجه قرار گرفت. جدول ۱ ویژگی های جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان را نشان می دهد.

جدول ۱: ویژگی های جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان

تعداد	سطح تحصیلات	رشته تحصیلی	سابقه پژوهش	سابقه اجرایی	حوزه فعالیت
۱۸ نفر	دکتری (۹ نفر) فوق لیسانس (۶) لیسانس (۳ نفر)	مدیریت ورزشی (۱۱ نفر) جامعه شناسی (۳ نفر) مدیریت دولتی (۴)	ورزش همگانی (۱۴ نفر) سمن ها (۴ نفر)	ورزش همگانی (۱۳) سمن ها (۵ نفر)	کمیته ملی المپیک فدراسیون ورزش های همگانی فدراسیون ورزش روستایی و بازی های بومی و محلی سمن ها ورزشی

برای انتخاب نمونه های تحقیق، از روش نمونه گیری گلوله برفی استفاده شده است؛ یعنی در این فرایند با انتخاب دو نمونه اول سایر نمونه ها توسط سایر شرکت کنندگان دیگر به شکل گوله برفی جهت انجام مصاحبه ها بعدی تحقیق معرفی گردیدند.

در تحقیق حاضر از پایایی آزمون، آزمون مجدد برای محاسبه پایایی مصاحبه های انجام گرفته، استفاده شده است. برای محاسبه پایایی باز آزمون از میان مصاحبه های انجام گرفته چند مصاحبه (۴ مصاحبه) به عنوان نمونه انتخاب و هر کدام از آن ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص (۳۰ روز) دو بار کدگذاری شدند. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه ها با هم مقایسه شدند. در هر کدام از مصاحبه ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه بودند به عنوان ((توافق)) و کدهای غیر مشابه به عنوان ((عدم توافق)) مشخص شدند. روش محاسبه پایایی بین کدگذاری های انجام گرفته به وسیله محقق در دو فاصله زمانی بدین ترتیب است:

$$\text{درصد پایایی باز آزمون} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100$$

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود تعداد کل کدها در دو فاصله زمانی ۳۰ روزه برابر ۲۴۴، تعداد کل توافقات بین کدها در این دو زمان برابر ۱۰۲ و تعداد کل عدم توافقات در این دو زمان برابر ۴۶ بود. پایایی

بازآزمون مصاحبه های انجام گرفته در این تحقیق با استفاده از فرمول ذکر شده، برابر ۸۳ درصد است. با توجه به این که این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ درصد است، قابلیت اعتماد کد گذاری ها مورد تأیید است.

جدول ۲: محاسبه پایایی مصاحبه به روش بازآزمون

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بازآزمون (درصد)
۱	P ۴	۷۳	۳۲	۱۲	٪ ۸۷
۲	P ۸	۵۰	۲۱	۱۳	٪ ۸۴
۳	P ۱۴	۵۷	۲۵	۱۰	٪ ۸۷
۴	P ۱۶	۶۴	۲۴	۱۱	٪ ۷۵
	کل	۲۴۴	۱۰۲	۴۶	٪ ۸۳

یافته های پژوهش

برای تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از مصاحبه ها، از روش کدگذاری باز، محوری و گزینشی استفاده گردید. در این روش و در بخش کد گذاری باز پس از گردآوری داده ها و تنظیم آن ها به صورت نوشتاری، بخش هایی از متن های نوشتاری مثل عبارت یا جمله، انتخاب و به صورت اطلاعات کدگذاری شده، شماره گذاری شد. سپس در بخش کد گذاری محوری، کدهای تدوین شده مرور و موارد تکراری حذف و دسته های کوچک تر در دسته های عمده تر ادغام و این دسته کدها به چند موضوع تبدیل شدند. در فرایند آخر یعنی کدگذاری گزینشی، مبحث مرتب سازی نهایی، ترکیب و ایجاد مفاهیم اصلی انجام پذیرفت.

جدول ۳: کد گذاری باز، محوری و گزینشی راهکارهای موثر بر مشارکت سمن ها در بخش ورزش برای همه، با توجه به

خط مشی سلامت محوری دولت

کد جهت مصاحبه	مفاهیم کد گذاری باز	مفاهیم کد گذاری محوری	مفهوم کد گذاری گزینشی
P _۲ , P _۳ , P _۴ , P _۵ , P _۸ , P _{۱۳} , P _{۱۸}	۱- ایجاد نمادهای توسعه دهنده سلامت با انجام ورزش همگانی در زمان شکل گیری و تاسیس سمن ۲- تبلور نماد فرهنگ ورزش برای همه با رویکرد سلامت محوری در ابعاد مختلف فعالیت های سمن	فلسفه شکل گیری و فرهنگ سازمان	عوامل ساختاری و سازمانی
P _۶ , P _۸ , P _{۱۱} , P _{۱۴}	۱- تدوین راهبردهای توسعه ورزش برای همه با رویکرد سلامت محوری در سمن ها ۲- تدوین اهداف عملیاتی منطبق با راهبردهای سمن ۳- برقراری سیستم ارزیابی اهداف و راهبردها در سمن های متولی ورزش برای همه	استراتژی و راهبرد سازمان	

<p>ساختار کارآمد و پویای سازمان</p>	<p>۱- شناسایی دقیق مزایا و معایب ساختار سازمانی بخش های دولتی متولی ورزش برای همه توسط سمن ها در محدوده قوانین و مقررات ۲- طراحی و به کارگیری ساختار سازمانی مناسب؛ جهت دستیابی به اهداف سلامت محور ورزشی در سمن ها ۳- توجه هوشیارانه به شرایط محیطی اثرگذار بر سمن ها و ایجاد جو رقابتی و پیشرفت در آن ۴- ایجاد تغییرات مداوم و موثر در ساختار سمن های ورزشی جهت دستیابی به اهداف توسعه ای و همیشگی در بخش شاخصهای ارتقایی سلامت</p>	<p>P_۱, P_۲, P_۴, P_۵, P_۷, P_۹, P_{۱۱}, P_{۱۲}, P_{۱۴}, P_{۱۷}</p>
<p>منابع انسانی متخصص در سازمان</p>	<p>۱- پرورش مدیران متخصص و لایق جهت پیگیری اهداف سمن ها ۲- به کارگیری کارکنان متعهد و متخصص در سمن ها ۳- به کارگیری مربیان صلاحیت دار در حوزه ورزش برای همه با رویکرد سلامت محوری در سمن ها ۴- به کارگیری و سازماندهی نیروهای داوطلب در سمن ها</p>	<p>T_۱, T_۲, T_۳, T_۴, T_۵, T_۶, T_۷, T_۸, T_۹, T_{۱۰}, T_{۱۱}, T_{۱۲}, T_{۱۳}, T_{۱۴}, T_{۱۵}, T_{۱۶}, T_{۱۷}</p>
<p>منابع مالی و امکانات سازمان</p>	<p>۱- تهیه و تصویب بودجه سالیانه در سمن ۲- دریافت حمایت مالی از بخش بودجه دولت ۳- حمایت مالی از بخش های خصوصی ۴- دریافت کمک های مردمی و خیرین ۵- دریافت و اعطای مجوز جهت انجام فعالیت های اقتصادی، بازرگانی، تجاری و خدماتی در کنار سایر فعالیت های توسعه ای ورزش برای همه در سمن ها ۶- دریافت و اعطای مجوز استفاده از اماکن ورزشی بخش های دولتی و سایر اماکن روباز و طبیعی در مناطق بصورت رایگان و یا تخفیف توافقی ۷- دریافت مجوز تاسیس اماکن ورزشی اختصاصی جهت انجام رسالت ورزش برای همه در سمن ها ۸- گرفتن مجوز و انجام تفاهم نامه جهت برگزاری دوره های علمی و عملی برای ارگان ها؛ جهت کسب درآمد</p>	<p>P_۲, P_۴, P_۵, P_۶, P_۷, P_۹, P_{۱۰}, P_{۱۱}, P_{۱۲}, P_{۱۴}, P_{۱۵}, P_{۱۶}, P_{۱۸}</p>
<p>عوامل رفتاری (فردی و گروهی)</p>	<p>هدف گذاری و ایجاد ارزش های فردی و گروهی</p>	<p>۱- تعیین و فراگیری اهداف و ارزش های سلامت محور برای افراد و گروه های فعال سمن ها ۲- پیوند بین اهداف و ارزش های سلامت محور با سایر اهداف و ارزش های شناخته شده برای مخاطبان در سمن ها</p>

ایجاد نگرش و رفتار فردی و گروهی	<p>۱- بیان صریح نظریات و دیدگاه های افراد و گروه ها در حوزه ورزش برای همه با رویکرد سلامت محوری سمن ها</p> <p>۲- انجام فعالیت ورزش همگانی و گزارش اثرات آن در شاخص های کسب سلامتی در بین تمامی افراد فعال در سمن ها</p>	<p>۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸</p>
انگیزش و سیستم پاداش و تشویق	<p>۱- ایجاد نظام رتبه بندی سمن ها بر اساس شاخص های تعیین شده جهت ایجاد و حفظ انگیزه های لازم</p> <p>۲- به کارگیری بسته های تشویقی و انگیزشی فردی و گروهی (در سمن های ورزشی سلامت محور)</p> <p>۳- به کاربردن بسته های تنبیهی و الزام آور (در سمن های ورزشی سلامت محور)</p>	<p>۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸</p>
برقراری شبکه ارتباطی کارآمد	<p>۱- تهیه چارت سازمانی جهت مشخص شدن نوع ارتباط اعضای تحت پوشش در سطوح مختلف سمن ها</p> <p>۲- معرفی و آشنا نمودن اعضای جدید به نحوه ارتباط با اعضای فعال در سمن ها</p> <p>۳- استفاده از تمامی پتانسیل ها و ایده های جدید جهت بهبود ارتباط در سمن ها</p>	<p>۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸</p>
تشکیل تیم های متمرکز بر توسعه اهداف	<p>۱- سپردن فعالیت های حوزه ورزش برای همه به شکل مشارکتی به تیم های فعال درون سمن ها و حمایت از آن ها</p> <p>۲- تشکیل تیم های متمرکز؛ برای حل مسائل مرتبط با کسب سلامتی توسط ورزش در سمن ها</p> <p>۳- برگزاری همایش های علمی جهت انتقال تجربیات تیم های فعال در حوزه ورزش سلامت محور در سمن ها</p>	<p>۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸</p>
عوامل محیطی	<p>۱- معرفی و اثبات فعالیت های سلامت محور سمن های ورزشی به بخش های سیاسی و اثر گذار بر ایجاد و تصویب قوانین حمایتی برای این بخش</p> <p>۲- هدایت و ایجاد تناسب بین فضای سیاسی حاکم بر سمن ها با شرایط سیاسی و اثر گذار جامعه</p> <p>۳- نظارت و بازرسی دقیق تمام فعالیت های سیاسی موثر بر فعالیت های سمن ها</p>	<p>۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸</p>
	<p>۱- مطالعه دقیق و معرفی فواید اقتصادی کسب سلامتی توسط سمن های ورزشی با سایر روش های کسب سلامتی در سازمان های دیگر</p> <p>۲- دستیابی به اصل ۴۴ قانون اساسی در ورزش (واگذاری بخشی از فعالیت های توسعه ورزش برای همه با رویکرد سلامت محوری به بخش های خصوصی و کاهش هزینه های دولت در این زمینه)</p>	<p>۱،۲،۳،۴،۵،۶،۷،۸،۹،۱۰،۱۱،۱۲،۱۳،۱۴،۱۵،۱۶،۱۷،۱۸</p>

شرایط فرهنگی و اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان	۱- تحلیل وضعیت موجود بر مبنای شرایط آمادگی جسمانی عموم مردم متناسب با سبک زندگی کنونی ۲- معرفی خدمات سمن های ورزشی در ارتقای سلامت در حوزه های فرهنگی و اجتماعی ۳- تبیین و مقایسه دقیق خدمات متقابل ورزش همگانی و کسب سلامتی در سمن ها با سایر سازمان های فعال ۴- تعامل با سایر ادارات و ارگانهای مرتبط با اهداف ۵- ارائه خدمات سمن های ورزشی در هر حوزه براساس شرایط فرهنگی و اجتماعی جامعه	P _۱ , P _۲ , P _۳ , P _۴ , P _۵ , P _۶ , P _۷ , P _۸ , P _{۱۱} , P _{۱۲} , P _{۱۳} , P _{۱۴} , P _{۱۶} , P _{۱۸}
تکنولوژی و فضای مجازی موجود حاکم بر جامعه و سازمان	۱- مجهز شدن به سیستم های پیشرفته آزمایشگاهی، متناسب با تکنولوژی کارآمد و به روز دنیا ۲- به کارگیری سیستم های مجهز جهت گزارش و راهنمایی عمومی مردم از شرکت در فعالیت های سلامت محور سمن های ورزشی ۳- استفاده از فضاهای مجازی و رسانه های جمعی جهت افزایش مشارکت عمومی برای انجام فعالیت های ورزش همگانی با رویکرد سلامت محوری در سمن ها	P _۲ , P _۳ , P _۵ , P _۶ , P _۸ , P _۹ , P _{۱۱} , P _{۱۲} , P _{۱۴} , P _{۱۶} , P _{۱۷}

جدول شماره ۳، نتایج کدگذاری باز، محوری و گزینشی راهکارهای موثر بر مشارکت سازمان های مردم نهاد در بخش ورزش برای همه، با توجه به خط مشی سلامت محوری دولت را نشان می دهد که در مجموع ۴۷ کد باز (از ۲۳۶ کد به دست آمده) و ۱۴ کد محوری و سه کد گزینشی به دست آمده است.

در اولین کدگزینشی (عوامل ساختاری و سازمانی) و کدهای محوری آن به ترتیب می توان اشاره نمود: فلسفه شکل گیری و فرهنگ سازمانی می تواند در حضور و مشارکت سمن ها در بخش ورزش برای همه موثر باشد، «برای حضور بیشتر و هدفمند سمن ها در عرصه ورزش همگانی و تلاش برای ارتقای سلامت، باید سمن هایی با این فلسفه تاسیس و با فرهنگ سازمانی ورزش برای همه به فعالیت پردازند (P_{۱۴})». به اعتقاد برخی از مصاحبه شوندگان، استراتژی و راهبرد سمن ها در بخش ورزش برای همه می تواند در هدفمند نمودن فعالیت های آن ها موثر باشد، «باید اهداف و استراتژی های قابل دسترسی در بخش ورزش برای همه تدوین و تدابیر لازم جهت دستیابی به آن اهداف فراهم گردد (P_۲)». به نظر برخی کارشناسان، ساختار سمن ها باید از کارآمدی و پویایی لازم برخوردار باشند، «سمن ها جهت افزایش حضور و مشارکت خود در زمینه فعالیت ورزش همگانی در جامعه نیازمند آزادی لازم در خصوص طراحی و بکارگیری ساختارهای کارآمد و پویا؛ متناسب با علایق و نیازهای مخاطبان خود می باشند (P_{۱۱})». اکثر مصاحبه شوندگان اعتقاد داشتند که منابع انسانی متخصص و کارآمد می تواند به مشارکت سمن ها در بخش ورزش برای همه و کمک به رشد شاخص

های مرتبط با سلامت در جامعه کمک شایانی کند، «پیشبرد اهداف در سمن های ورزشی؛ مستلزم برخورداری آنها از نیروهای متخصص در سطوح مختلف می باشد (P17)» و همچنین به اعتقاد اکثر متخصصان برای گسترش ورزش برای همه، باید منابع مالی و امکانات لازم فراهم گردد، «ما باید پیرو برنامه ریزی های انجام شده؛ جهت اجرایی شدن آنها منابع مالی لازم را فراهم نماییم و در بخش امکانات علاوه بر تأمین هزینه لوازم به زیر ساخت های مورد نیاز نیز توجه داشته باشیم. همچنین از منابع طبیعی نیز جهت تأمین برخی کمبودها بهره برد (P3)».

در دومین کدگزینی (عوامل رفتاری) و کدهای محوری آن به ترتیب می توان اشاره نمود؛ اساس فعالیت در سمن ها و به خصوص سازمان های اجتماعی مانند ورزش مبتنی بر هدف گذاری مشخص و ایجاد ارزش های فردی و گروهی در زمان شکل گیری سازمان و در ادامه دستیابی به فعالیت های محوری در آنها می باشد، «سمن ورزشی، مکانی جهت انجام فعالیت های آزاد با رویکردهای ایجاد اهداف و ارزش های فردی و گروهی برای مخاطبان خود می باشند. در صورتی که آزادی ها در این خصوص بسیار گزینی و محدود گردند، ماهیت سمن و نوع فعالیت آنها ارزش خود را از دست خواهند داد (P10)». به نظر برخی مصاحبه شوندگان، ایجاد نگرش های فردی و گروهی مبتنی بر اهداف سمن ها در ورزش همگانی، می تواند در تداوم رفتار ورزشی مخاطبان آنها موثر باشد. «سمن ها در بخش توسعه ورزش برای همه، زمانی می توانند موفقیت عملکرد خود را مطرح کنند که مخاطبان آنها با نگرش صحیح به ورزش همگانی در فعالیت های ورزشی به شکل نسبتاً مداوم شرکت داشته باشند (P8)». عده ای از مصاحبه شوندگان اعتقاد داشتند که عوامل انگیزشی نقش مهمی در پرداختن افراد به ورزش دارد. از این رو، سیستم پاداش و تشویق می تواند به مشارکت سمن ها در بخش ورزش برای همه و کمک به رشد شاخص های مرتبط با سلامت در جامعه کمک کند، «سیستم پاداش و تشویق در سمن های ورزشی باید طراحی و اجرا گردد، سمن ها باید در دو بخش؛ پرسنل فعال داخلی و مخاطبان فعال ورزشی خود، مکانیزم های تشویقی بگذارند و امتیازهای مختلفی به افراد، اختصاص دهند (P18)». به اعتقاد برخی مصاحبه شوندگان، رمز موفقیت در سمن ها را می توان در شیوه استفاده از فوند تمام شبکه های ارتباطی در درون ساختار آن ها جستجو نمود، «سمن ها ورزشی به علت دارا بودن ساختار پویا و نزدیک به مخاطبان خود باید برای بالا بردن نظام مشارکتی از شبکه های ارتباطی کارآمد که می تواند آن ها را در رسیدن به اهداف موفق تر نماید، بهره جویند (P16)» و همچنین به اعتقاد برخی متخصصان با تشکیل تیم های متمرکز بر توسعه اهداف در درون سازمان های ورزشی، می توان خدمات بیشتری در راستای توسعه فرهنگ ورزش همگانی و

توسعه سلامتی به مخاطبان خود، در جامعه داشت، «سمن های ورزشی در جهت توسعه ورزش برای همه و کمک به ارتقای سلامتی با حجم بالایی از فعالیت ها در مقابل مخاطبان خود مواجه هستند که باید با تشکیل تیم های کاری سعی در دستیابی به اهداف خود نمایند (P۱۳)».

در سومین کدگزینشی (عوامل محیطی) و کدهای محوری آن به ترتیب می توان اشاره نمود؛ به نظر برخی مصاحبه شوندگان، سمن های اجتماعی و ورزشی به شدت تحت تاثیر تصمیمات سیاسی و شرایط سیاسی حاکم بر جامعه می باشند، «سمن های ورزشی در جهت توسعه ورزش برای همه و کمک به ارتقای سلامتی به علت تفاوت هایی که با سازمان های دولتی در نوع فعالیت و نوع کنترل دارند از یک سو تحت تاثیر و اعمال نظر تصمیمات سیاسی خاص خود هستند و از سوی دیگر، مانند سایر سازمان ها از شرایط سیاسی حاکم بر جامعه تاثیر می پذیرند (P۱۲)». با توجه به نظر برخی مصاحبه شوندگان شرایط اقتصادی موجود در اجتماع بر نحوه فعالیت سمن های ورزشی اثر دارند، «شرایط اقتصادی و وضعیت معیشتی مردم در جامعه اثرات محسوسی بر سازمان های رفاهی و خدماتی به مانند سمن های ورزشی دارند. فعالیت آنها زمانی که شرایط اقتصادی جامعه و مردم مطلوب باشد، به شکل کارآمدتری انجام می شود (P۶)». به نظر برخی کارشناسان، شرایط فرهنگی و اجتماعی حاکم بر جامعه بر روی فعالیت سمن ها اثر گذار است، «تمامی سازمان ها از شرایط فرهنگی و اجتماعی حاکم بر جامعه اثر می پذیرند. در این میان، سمن ها که به نوعی مکانی برای فعالیت های آزادانه تر مخاطبان خود می باشند به شکل محسوس تری این شرایط را درک خواهند کرد (P۴)» و همچنین به نظر برخی متخصصان بروز تکنولوژی و ایجاد فضاهای مجازی موجود در جامعه باعث بهبود شناسایی سمن ها و معرفی فعالیت آن ها به جامعه گردیده است، «سازمان هایی که بودجه لازم جهت معرفی و تبلیغات خود به شکل سنتی را نداشتند، امروزه توانسته اند با حداقل هزینه و فرصت هایی که تکنولوژی و فضای مجازی برای آن ها فراهم نموده است، خود و خدماتشان را به جامعه معرفی نمایند (P۹)».

بحث و نتیجه گیری

هدف از این تحقیق، بررسی راهکارهای موثر بر حضور و مشارکت سمن ها در بخش ورزش برای همه، با توجه به خط مشی سلامت محوری دولت است. از این روی، نتایج تحقیق به شکل زیر نشان می دهد عوامل ساختاری و سازمانی، عوامل رفتاری (فردی و گروهی) و عوامل محیطی هر کدام به نحوی بر حضور و مشارکت سمن های ورزشی در بخش ورزش برای همه در جهت ارتقای سلامتی افراد جامعه، اثر گذارند.

الف: عوامل ساختاری و سازمانی

فعالیت سازمان‌ها تحت تاثیر عوامل ساختاری و سازمانی گوناگونی قرار دارد که می‌توان با توجه به یافته اول این پژوهش در سمن‌های ورزشی توسعه دهنده ورزش برای همه، به بررسی و بحث آن پرداخت.

فلسفه شکل‌گیری و فرهنگ سازمان

فرهنگ سازمانی با توان بالقوه خود، می‌تواند تاثیر زیادی بر شکل‌گیری و مشارکت کارکنان و سازمان‌ها در فعالیت‌های اجتماعی داشته باشد (نئور و همکاران^۱، ۲۰۰۸: ۶۹۱). به عقیده شاین^۲، فرهنگ سازمانی استحکام سیستم اجتماعی را بیشتر می‌کند و باعث بهبود شناخت افراد شده و رفتار آنها را شکل می‌دهد. میزان قدرت فرهنگ سازمانی را می‌توان بر حسب تعداد اعضای متعهد به ارزش‌های غالب و میزان تعهد اعضا به ارزش‌ها و هنجارهای غالب سازمان تعیین نمود (کورکماز و آراپچی^۳، ۲۰۰۹: ۵، کارملی^۴، ۲۰۰۵: ۱۲۶).

استراتژی و راهبرد سازمان

تدوین اهداف و راهبردهای مناسب و مشخص در ورزش همگانی، می‌تواند به رشد و گسترش آن در جامعه کمک کند. کشورهای مختلف بر این امر واقف شدند و برنامه‌ها و طرح‌های مختلفی را برای رشد و توسعه فعالیت بدنی و ورزش در کشورهای خود طرح کردند که نتایج آن گسترش ورزش و فعالیت بدنی در این کشورها بوده است. کشور استرالیا طرحی به نام «فعال باش استرالیا: چارچوبی برای عمل بخش بهداشت و سلامت برای فعالیت بدنی، ۲۰۱۰ - ۲۰۱۵» تدوین کرد که چشم‌انداز آن، این بود که همه استرالیایی‌ها از فوائد فعالیت بدنی به عنوان بخشی از زندگی روزانه لذت برند، سلامت و رفاه تمام استرالیایی‌ها بهبود یابد و بی‌حرکی و معلولیت‌ها و بیماری‌های مربوط به آن با افزایش سطح فعالیت بدنی در بین افراد جامعه کاهش یابد. نتایج تحقیقات نشان داده است که حاصل این طرح‌ها و طرح‌های دیگر در استرالیا باعث افزایش ۳۴ درصدی مشارکت جامعه در ورزش گردید. در انگلیس برنامه‌ای با عنوان «فعال باش، سالم باش» برای فعال ساختن ملت تدوین شد که برخی از چشم‌اندازهای آن افزایش متوسط مدت زمان هفتگی فعالیت بدنی تا ۵ درصد بالای خط پایه بود. نتیجه این طرح باعث ایجاد مشارکت ۵۹ درصدی افراد جامعه در حداقل یک فعالیت ورزشی گردید (برنشتاین و همکاران، ۲۰۰۹: ۲۵۴).

ساختار کارآمد و پویای سازمان

۱- Naor ET. al

۲- Schein

۳- Korkmaz & Arpaci

۴- Carmeli

در حال حاضر سازمان هایی موفق هستند که از لحاظ خدمات با محیط و مخاطب خود سازگار باشند (مک گریوی^۱، ۲۰۰۶: ۲۳۶). ساختار سازمانی یک حقیقت است و بر هر کسی در سازمان اثر می گذارد و همه به نوعی با آن سروکار دارند، ولی کم و بیش مفهومی انتزاعی است (مارک^۲، ۲۰۱۴: ۱۳۳). امروزه ساختارهای سازمانی در خصوص مخاطبان خود از یک طرف و خلق ارزش ها برای سازمان از طرف دیگر، در حال تغییر در جهت بالا بردن کمیت و کیفیت محصولات و خدمات می باشند (مک گریوی، ۲۰۱۲). این تغییرات در سازمان های خدماتی و به خصوص سمن های که اساس کار در آنها به شکل فعالیت گروهی خود اعضا می باشد، ساختاری را می طلبند که از کارآمدی و پویایی لازم برخوردار باشد (سعیدی، ۱۳۹۴: ۹۸).

منابع انسانی متخصص در سازمان

نیروی انسانی متخصص و کارآمد مهمترین سرمایه هر سازمان محسوب می گردد. منابع انسانی در بخش ورزش همگانی شامل مدیران، کارکنان، مربیان و نیروهای داوطلبی می گردد که هر دسته از آنان می توانند نقش مهمی را در توسعه ورزش همگانی کشور و در نهایت ارتقای سطح سلامتی در جامعه بازی کنند. در این راستا، نتایج تحقیق آفرینش خاکی و همکاران (۱۳۸۴) نشان داد که نیروی انسانی متخصص نقش مهمی در توسعه ورزش همگانی کشور دارد. شعبانی و رضایی صوفی (۱۳۹۳) در تحلیل محیطی ورزش همگانی کشور، فقدان نیروی انسانی متخصص را یکی از ضعف های این بخش دانسته اند. همچنین، نتایج تحقیق سید عامری و قربان بردی (۱۳۹۱) نشان داد که استفاده از مربیان متخصص از راهکارهای بهبود بخش مشارکت شهروندان در برنامه های ورزش همگانی است.

منابع مالی و امکانات سازمان

بودجه برای اجرایی ساختن برنامه های تدوین شده در راستای توسعه ورزش برای همه به خصوص توسعه زیرساخت ها بسیار مهم و نقش حیاتی دارد. تحقیقات مختلفی نشان داده است که موجودیت زیر ساخت ها و امکانات ورزشی برای شرکت افراد در ورزش مهم است (ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۴: ۳۹؛ لیم و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۱۶). دولت مرکزی کانادا حدود ۴۰ تا ۵۰ میلیون دلار به توسعه ورزش همگانی اختصاص داده است. در فرانسه ۲۶ درصد بودجه ورزش این کشور برای حمایت از فعالیت های ورزشی اختصاص یافته است و

۱- McGreevy

۲- Marek

دولت روسیه نیز با پرداخت ۷۰ درصد یارانه به خانواده ها، آن ها را در استفاده از اماکن ورزشی و تفریحی کمک می رساند (مرور آکادمیکی ورزش انگلستان^۱، ۲۰۰۴: ۲۸۹).

بنابراین می توان گفت با ایجاد و تغییرات لازم در عوامل ساختاری و سازمانی مذکور، می توان باعث گسترش مشارکت سمن ها در بخش توسعه ورزش برای همه در جهت کمک به رشد شاخص های مرتبط به سلامتی در جامعه گردید.

ب: عوامل رفتاری (فردی و گروهی)

جهت دستیابی به اهداف تعیین شده سازمان باید به عوامل رفتاری (فردی و گروهی) در درون سازمان توجه نمود. در این خصوص و با توجه به یافته دوم این پژوهش در سمن های ورزشی توسعه دهنده ورزش برای همه، مجموعه عوامل موثر در این بخش مورد بررسی و بحث قرار گرفت.

هدف گذاری و ایجاد ارزش های فردی و گروهی

بسیاری از محققان ارتباط بین ارزش ها و متغیرهای سازمانی از قبیل هدف گذاری، دست یابی به اهداف و ارائه خدمات را بررسی نموده اند. به عنوان مثال، مطالعه جین و چاتمن^۲ (۲۰۰۰) نشان دهنده این است که مشابهت ارزش ها و توافق فردی و گروهی بر روی آنها باعث کاهش تعارضات و دستیابی به اهداف و ارائه بهتر خدمات در سازمان می گردد. دنیل و همکاران^۳ (۲۰۱۶) اشاره به همگنی ارزش های اعضا در درون سازمان داشتند. آن ها ادعا می کردند سازمان هایی که اعضایشان تفسیرهای متمایزی از ارزش های فردی و گروهی در درون خود دارند، نسبت به سازمان های دیگر بیشتر متحمل تعارض در اهداف سازمانی می شوند. در مورد سمن های که نوع فعالیت بیشتر آن ها به شکل فعالیت های خدماتی است و افراد به شکل داوطلبانه در آنها مشغول به کار می باشند، می توان گفت آنها جهت ارائه بهتر خدمات و دستیابی به اهداف سازمانی خود، می توانند هدف گذاری های گزینشی با رویکرد ایجاد ارزش های فردی و گروهی را داشته باشند (شکوری، ۱۳۹۱: ۱۷۶).

ایجاد نگرش و رفتار فردی و گروهی

۱- Academic Review Sport Englan

۲- Jehn & Chatman

۳- Danielle ET. al

به بیان یوسورو^۱ (۲۰۰۰) نگرش، سیستمی قابل تغییر از ادراکات و عواطف است که فرد و گروه را برای عمل یا عکس العمل مطلوب و نامطلوب نسبت به یک موضوع خاص آماده می کند. سونال و همکاران^۲ بر روی سنجش نگرش های فردی و گروهی به عنوان دلایل رفتاری افراد به پژوهش پرداختند و بیان نمودند بسیاری از ریشه های رفتاری را می توان در نگرش آنان یافت. می توان گفت تا زمانی که یک هدف به شکل یک نگرش در درون فرد نهادینه نگردد، نمی توان انتظار انجام رفتار مداوم و قابل پیش بینی را برای آن متصور شد (آربوف نوت^۳، ۲۰۰۹: ۱۶۷).

انگیزش و سیستم پاداش و تشویق

از جمله نیروهای اصلی که بر سطح نهادینه شدن رفتار تاثیر می گذارند، مجموعه ساده پاداش ها و تنبیه های درونی و بیرونی است. در این حالت، رفتار به منظور دریافت پاداش یا اجتناب از تنبیه پذیرفته و ادامه می یابد (پینار^۴، ۲۰۱۱: ۱۵۱۲). همچنین، نوع پاداش نیز بر حذف نتایج منفی و ترکیب انواع مختلف آن بر درجه نهادینه شدن و استمرار یک رفتار در سازمان ها تاثیر می گذارد (یانگ، ۲۰۰۸: ۱۸۳).

برقراری شبکه ارتباطی کارآمد

ایجاد شبکه ارتباطی موثر و کارآمد در سازمان به مسائلی چون، عوامل انسانی (ویژگی های فردی، اجتماعی و مهارت های ارتباطی) و عوامل سازمانی (ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی) بستگی دارد (غضنفری و مزروعی، ۱۳۹۳: ۵۸۷). از جهت اینکه بسیاری از موفقیت هایی که توسط سازمان حاصل می گردد در گرو داشتن ارتباطات موثر و کارآمد می باشند. از این رو، بر ایجاد ارتباطات موثر در سازمان بسیار تاکید شده است (پرسی^۵، ۲۰۰۸: ۱۳۸). سسیل و راتول^۶ (۲۰۰۷) می گویند حیطة ارتباطات موثر فقط به حوزه انتقال دانش و اطلاعات محدود نیست، بلکه ارتباطات واقعی این است که یادگیری، احساس، فکر و رفتار یادگیرنده همان چیزی شود که فرستنده قصد داشته است.

تشکیل تیم های متمرکز بر توسعه اهداف

۱- Usoro

۲- Sunal ET. al

۳- Arbuthnott

۴- Pinar

۵- Percy

۶- Cecil & Rothwel

رویکردهای جدید و معروف مدیریتی همانند مدیریت کیفیت جامع، سازمان شبکه ای، سازمان یادگیرنده، مهندسی مجدد فرایند کار و تغییر برنامه ریزی، همگی براساس سیستم کار به شکل تیمی می باشند (گلفند و همکاران^۱، ۲۰۰۷: ۱۵). در حقیقت، تیم به عنوان عنصر بنیادی سازمان های نوین جایگزین فرد در رویکرد سنتی شده است و در بسیاری از سازمان ها واحد اصلی ساختار سازمان، تیم است و نه فرد (خواجه و نایجل^۲، ۲۰۱۷: ۲۵).

بنابراین می توان گفت با توجه به نوع فعالیت سمن ها و متفاوت بودن رفتار فردی و گروهی در آن ها در مقایسه با سایر سازمان ها، با فراهم نمودن شرایط و ایجاد تغییرات لازم متناسب با یافته های مذکور می توان باعث گسترش مشارکت سمن ها در بخش توسعه ورزش برای همه در جهت کمک به رشد شاخص های مرتبط به سلامتی در جامعه گردید.

پ: عوامل محیطی

ساختار و فعالیت های درون سازمانی به طور کلی تحت تاثیر عوامل محیطی گوناگونی قرار می گیرند که با توجه به یافته سوم این پژوهش نیز می توان این مورد را در سمن های ورزشی توسعه دهنده ورزش برای همه، مورد بحث قرار داد.

شرایط سیاسی حاکم بر جامعه و سازمان

سازمان ها در خلاء نیستند و در یک محیط پویا در حال تاثیرپذیری و تاثیرگذاری می باشند. در شرایط حاکم بر جامعه، بسته به نوع فضای سیاسی حاکم، بسیاری از تصمیمات اتخاذ شده به نحوی بر فعالیت سازمان ها اثر گذار خواهد بود (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۵). در این میان، مبحث سازمان های غیردولتی که بسته به نوع فعالیت آن ها تحت نظر و در رابطه با سازمان های دولتی مشغول به فعالیت می باشند در خصوص تاثیرپذیری و عدم حمایت نسبت به سازمان های دولتی بیشتر تحت تاثیر شرایط سیاسی قرار می گیرند (تام^۳، ۲۰۱۷: ۴۸۸).

شرایط اقتصادی حاکم بر جامعه و سازمان

بحث سلامت محوری در دنیای امروز به عوامل مختلفی وابسته است، ولی آنچه در تحقیقات حاضر به عنوان عامل اصلی و شناخته شده مطرح می گردد، مباحث اقتصادی و شاخص های مرتبط با آن می باشند. شرایط

۱- Gelfand ET. al

۲- Khawaja & Nigel

۳- Tom

اقتصادی مطلوب بر سبک زندگی افراد تاثیرات مثبتی دارد. برخی تحقیقات نشان داده است که افراد با شرایط اقتصادی مطلوبتر از تغذیه سالم تر و نوع فعالیت های بدنی سلامت محورتری (ورزش همگانی) بهره می برند (فتیحی و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۶؛ ساراه و همکاران^۱، ۲۰۱۵: ۷۱۴).

شرایط فرهنگی و اجتماعی حاکم بر جامعه و سازمان

در خصوص فرهنگ و اثرات آن بر روی جامعه و سازمان ها می توان به بررسی جام سون^۲ اشاره داشت که بیان می دارد در قرن بیستم حرکتی با نام «چرخش فرهنگ»^۳ شرایط بسیار عظیمی از تغییرات را در بخش صنعت و تولید در سازمان ها ایجاد نمود. مزید بر شرایط فرهنگی، می توان شرایط اجتماعی حاکم بر جامعه را نیز بر عملکرد و پیشبرد اهداف سازمان ها موثر دانست. شرایط حاکم بر جامعه (نوع دید و نگاه مسئولان و برنامه ریزان، خلیقات و روحیات مردم، تجربیات و واقعیات گذشته جامعه) بر پذیرش و یا عدم پذیرش یا نحوه مشارکت مردم در فعالیت های جمعی اثر دارد (محمدی شاه بلاغی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۴).

تکنولوژی و فضای مجازی موجود حاکم بر جامعه و سازمان

برخلاف گذشته در حال حاضر، تکنولوژی بر تمامی ابعاد و جوانب سازمان ها تاثیر شگرفی گذاشته و مدیران جهت اداره کارا و اثربخش سازمان خود ملزم به توجه به مسائل مرتبط با تکنولوژی هستند (سریزدی و بورقانی فراهانی، ۱۳۹۲: ۶۴). به اعتقاد رایینز، مقصود از تکنولوژی در سازمان های صنعتی، شیوه ای است که سازمان ها داده ها یا اقلام مصرفی خود (سرمایه، نیروی انسانی، تجهیزات و ماشین آلات و ...) را به ستاده یا محصول (کالا) تبدیل می کنند. در سازمان های خدماتی می توان تعریف تکنولوژی و استفاده از آن را به شکل معرفی انواع خدمات و قابلیت های دسترسی به آنها دانست. به هر ترتیب با توجه به رشد قابل توجه تکنولوژی و فضاهای مجازی در داخل کشور نسبت به سال های گذشته، می توان انتظار داشت با بهره گیری از این فرصت سمن ها و به ویژه سمن های ورزشی می توانند بهره لازم جهت افزایش مشارکت خود در زمینه توسعه اهداف ورزش همگانی داشته باشند.

۱- Sarah ET. al

۲- Jameson

۳- Cultural turn

بنابراین می توان گفت با توجه به تاثیرگذاری عوامل محیطی بر ساختار و فعالیت درون سازمانی سازمان ها، با فراهم نمودن شرایط محیطی مناسب می توان باعث گسترش مشارکت سمن ها در بخش توسعه ورزش برای همه در جهت کمک به رشد شاخص های مرتبط به سلامتی در جامعه گردید.

با توجه به اینکه یافته های این پژوهش مبنی بر شناسایی راهکارهایی در زمینه های ساختاری و سازمانی، رفتاری (فردی و گروهی) و محیطی برای سمن های ورزشی در جهت ایجاد مشارکت آن ها در بخش ورزش برای همه، با توجه به خط مشی سلامت محوری دولت پیشنهاد می گردد شرایط خاص و متفاوتی که این سازمان ها بر طبق قوانین شکل گیری و ادامه فعالیت شان با سازمان های ورزشی بخش دولتی دارند، مد نظر قرار گیرد تا علاوه بر حفظ استقلال و ایجاد آزادی عمل لازم برای فعالیت، بتوانند بر مشکلات موجود خود فائق آیند و شاهد رشد میزان مشارکت و افزایش تعداد آن ها در بخش توسعه ورزش برای همه در کشور باشیم.



منابع

- آفرینش خاکی، اکبر؛ تندنویس، فریدون و مظفری، سید امیر احمد. (۱۳۸۴). «مقایسه دیدگاه های اعضای هیات علمی، مربیان، ورزشکاران و مدیران در مورد چگونگی توسعه ورزش همگانی». علوم حرکتی و ورزش. دوره ۳، شماره ۵، صص ۲۲-۱.
- ابراهیمی، عبدالحسین؛ مهدی پور، عبد الرحمن و ازمشا، طاهره. (۱۳۹۴). «تاثیر شاخص های همجواری و دسترسی به مکان های ورزشی بر میزان مشارکت ورزشی (مناطق هشت گانه شهر اهواز)». مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. دوره ۲، شماره ۵، صص ۳۷-۴۶.
- استیفن، رابینز. (۱۳۸۹). «مبانی رفتارهای سازمانی». علی پارسایان و سید محمد اعرابی. چاپ ۲۸، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی
- دماری، بهزاد؛ حیدر نیا، محمد علی و رهبری بناب، مریم؛ (۱۳۹۳). «نقش و عملکرد سازمان های مردم نهاد در حفظ و ارتقای سلامت جامعه». فصلنامه پایش. سال ۱۳، شماره پنجم، مهر و آبان ۱۳۹۳، صص ۵۵۰-۵۴۱.
- حاجی غلام سریزدی، علی و بورقانی فراهانی، سهیلا. (۱۳۹۲). «تحلیل تاثیر تکنولوژی بر رفتار سازمانی با استفاده از رویکرد پویایی های سیستمی». ارائه در اولین کنفرانس بین المللی و پنجمین کنفرانس ملی مدیریت تکنولوژی. ایران. تهران.
- سعیدی، محمد رضا. (۱۳۹۴). درآمدی بر مشارکت مردمی و سازمان های غیر دولتی. ویراست ۲، تهران: انتشارات سمت

- سمیع نیا، مونا؛ پیمانی زاد، حسین و جوادی پور، محمد. (۱۳۹۱). «آسیب شناسی راهبردی ورزش همگانی در ایران و ارائه راهکارهای توسعه بر اساس مدل SWOT». مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۲۰، صص ۴۶-۶۷.
- سید عامری، میرحسن و قربان بردی، محمد آلق. (۱۳۹۱). «مشارکت شهروندان در برنامه ای ورزش همگانی و تفریحی (مطالعه موردی ارومیه)». مدیریت ورزشی و علوم حرکتی. سال دوم، شماره ۴، صص ۲۳-۳۴.
- شعبانی، عباس و رضایی صوفی، مرتضی. (۱۳۹۳). «تحلیل محیطی ورزش همگانی ایران». مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. دوره ۱، شماره ۴، صص ۲۲-۳۵.
- شکوری، علی. (۱۳۹۱). مشارکت های اجتماعی و سازمان های حمایتی (با تاکید بر ایران). چاپ ۱، تهران: انتشارات سمت
- غضنفری، احمد و مزروعی، حسین. (۱۳۹۳). «بررسی عوامل موثر بر اثر بخشی ارتباطات سازمانی در یک سازمان دولتی». مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۳، شماره ۳، صص ۵۹۹-۵۸۱.
- فتحی، فریبرز؛ صیادی، محمد امین و سید عامری، میر حسین. (۱۳۹۴). «نیاز سنجی شهروندان ارومیه به ورزش همگانی». پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی. دوره ۴، شماره ۱۴، صص ۶۳-۷۴.
- قلی پور، آرین؛ پورعزت، علی اصغر و محمدی، فرشته. (۱۳۹۰). «تیین عوامل درون سازمانی و برون سازمانی موثر بر ساخت سازمانی هویت در سازمان های دولتی». مدیریت دولتی. دوره ۳، شماره ۷، صص ۱۶۶-۱۴۹.
- محمدی شاه بلاغی، فرحناز؛ فروزان، آمنه ستار؛ همتی، ساحل و کریملو، مسعود. (۱۳۹۲). «عوامل مرتبط با مشارکت در ارتقای سلامت». فصلنامه علمی پژوهش رفاه اجتماعی. سال ۱۳، شماره ۴۸، صص ۷۰-۴۵.
- Academic Review Sport England. (۲۰۰۴). **Driving up participation: Sport England/MORI (۲۰۰۲).**

- Young People and Sport in England; (۲۰۰۳). **Strategic Framework for community sport in England. Meeting the challenge of Game plan (۲۰۰۳).** Sports Volunteering in England in ۲۰۰۲.
- Arbuthnott, K. D. (۲۰۰۹). **“Education for sustainable development beyond attitude change”**. International Journal of Sustainability in Higher Education, Vol. ۱۰; No ۲; pp ۱۵۴-۱۸۳.
- Bornstein, D. B, Pate, R. R, & Pratt, M. (۲۰۰۹). **“A Review of the National Physical Activity Plans of Six Countries”**. Journal of Physical Activity and Health, Vol. ۶, No. ۲, Pp: ۲۴۵-۲۶۴.
- Bouckaret, D & pollit, L. (۲۰۰۰). **Public Management Reform: A Compative Analysis.** Oxford University Press
- Burke, R. (۱۹۹۸). **“Down Sizing and Reengginering Organization”**. Canadian Jornal of Administrative Science, Vol. ۱۵, N. ۴.
- Carmeli, A. (۲۰۰۵). **“The relationship between organizational culture and withdrawal intentions and behavior”**. International Journal of Manpower, ۲۶ (۲), Pp: ۹۵- ۱۷۷.
- Cecil, R, D.; Rothwel, W. (۲۰۰۷). **Next generation management development.** America. John Wiley & sons, Inc.
- Danielle, D. K, Catherine, J. O-H, Ann, M. R, Jason, L. H, Patrick, L. W, Fabian, E. (۲۰۱۶). **Personality Homogeneity in Organizations and Occupations: Considering Similarity Sources.** J Bus Psychol, DOI ۱۰.۱۰۰۷/s۱۰۸۶۹-۰۱۶-۹۴۵۹-۴.
- Gelfand, M. J, Erez, M. & Ayea, z. (۲۰۰۷). **“Cross-Cultural Organizational Behavior”**. Annual Review of Psychology, ۵۸ (۲۰), ۱-۳۵.

- Glaser, B. G, (۲۰۰۲). **“Conceptualization: On theory and theorizing using grounded theory”**. International Journal of Qualitative Methods; ۱ (۲): ۲۳-۳۸.
- Jameson, F. (۱۹۹۸). **The Cultural Turn: Selected Writings on the Postmodern**. ۱۹۸۳-۱۹۹۸. Brooklyn: Verso.
- Jehn, K. & Chatman, J. (۲۰۰۰). **“The influence of proportional and perceptual conflict composition on team performance”**. International Journal of Conflict Management, Vol. ۱۱, N. ۱, ۵۶-۷۳.
- Khawaja, F, L. Nigel, W. (۲۰۱۷). **“Team effectiveness in Non-Governmental Organizations (NGOs) projects”**. Evaluation and Program Planning, Volume ۶۴, October ۲۰۱۷, Pages ۲۰-۳۲.
- Korkmaz, T, & Arpacı. E, (۲۰۰۹). **“Relationship of organizational citizenship behavior with emotional intelligence”**. Procedia Social and Behavioral Sciences, ۱, Pp: ۱-۹.
- Lim, S. Y, Warner, S, Dixon, M, Berg, B, Kim, C, & Newhouse-Bailey, M. (۲۰۱۱). **“Sport participation across national contexts: A multilevel investigation of individual and systemic influences on adult sport participation”**. European Sport Management Quarterly, Vol. ۱۱, No. ۳, Pp: ۱۹۷-۲۲۴.
- Lyndsay M. C. H, & Wendy. F, (۲۰۱۰). **“Inevitable Tensions: Swiss and Canadian Sport for Development NGO Perspectives on Partnerships with High Performance Sport”**. European Sport Management Quarterly, ۱۰:۱, ۷۵-۹۶.
- Marek, S. (۲۰۱۴). **“New HR organizational structures in Czech and Slovak organizations”**. Procedia - Social and Behavioral Sciences ۱۱۰ (۲۰۱۴) ۱۳۰ - ۱۳۹.

- McGreevy, M (۲۰۰۶). **“Team working: how are teams chosen and developed?”**. Industrial and Commercial Training Volume: ۳۸ Issue: ۷.
- McGrory, A. (۲۰۱۲). **“More employers expect to modify HR structure”**. Benefits Selling. Breaking News. ISSN: ۱۹۴۲-۳۵۵۱.
- Naor, M, Goldstein, S. M, Linderman, K.W, & Schroeder, R. G. (۲۰۰۸). **“The role of culture as driver of quality management and performance: Infrastructure versus core quality practices”**. Decision Sciences, ۳۹(۴), ۶۷۱-۷۰۲.
- Percy, L. (۲۰۰۸). **Strategic integrated communications**. Butterworth Heinemann
- Pinar, G. (۲۰۱۶). **“The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Banks”**. Procedia Social and Behavioral Sciences ۲۴ (۲۰۱۱) ۱۵۱۰-۱۵۲۰.
- Sarah, W. P, Jennifer, K, Elaine, O’K. & Debbie, L. H (۲۰۱۵). **“Effects of Economic Conditions and Organizational Structure on Local Health Jurisdiction Revenue Streams and Personnel Levels in Connecticut, ۲۰۰۵-۲۰۱۲”**. Public Health Rep. ۲۰۱۵ Nov-Dec; ۱۳۰ (۶): ۷۰۴-۷۲۱.
- Schein, E.H, (۱۹۸۳). **“The Role of the Founder in Creating Organizational Culture”**. Organizational Dynamics, ۱۲ (۱).
- Schulenkorf, N (۲۰۱۰). **“Sustainable community development through sport and events: A conceptual framework for Sport-for-Development projects”**. Journal Sport Management; Review ۱۵ (۲۰۱۲); pp ۱-۱۲.

- Snavely, K & Desay, U. (۲۰۰۱). **“Organizational Bettween NGO Organization and Local Oranization”**. Public Administration Joranl, Vol. ۱۲, No. ۲.
- Sunal, D. W., Hodges, J. S, Cynthia S. & Whitaker, K. W. et al (۲۰۰۱). **“Teaching science in higher education: Faculty professional development and barriers to change”**. School Science and Mathematics, Vol. ۱۰۱.
- Tom, H, (۲۰۱۷). **“NGOs and Personal Politics: The Relationship between NGOs and political leaders in West Bengal, India”**. World Development, Volume ۹۸, October ۲۰۱۷, Pages ۴۸۵-۴۹۶.
- Usoro E. B. (۲۰۰۰). **“Women in vocational education”**. Journal of Women in Academics (Jowacs), Vol ۱, No. ۱, September.
- World Bank and NGOs. Available at: library.duke.edu.
- Yang, H. (۲۰۰۸). **“Efficiency Wages and Subjective Performance Pay”**. Economic Inquiry, ۴۶(۲), pp. ۱۷۹-۱۹۶.

پروپوزیشن گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

Effective Strategies for Participation of NGOs in the Sports Section for All Considering the Government's Health Policy

Abolfazl Farahani

Ph.D., Full Professor, Sport Management Department, Payam -e- Noor University, Tehran, Iran

Hamid Ghasemi

Ph.D., Associate Professor, Sport Management Department, Payam -e- Noor University, Tehran, Iran

Saeed Hassani

Ph.D. Student in Sport Management, Payam –e- Noor University, Tehran, Iran

Received: 10 Jul. 2018

Accepted: 3 Sep. 2018

Sports organizations are secret forces to help the government develop sports for all and help promotion of community health. These organizations are volunteers, independent of the government, and at the same time non-profit, serve the people, and therefore they can be called the voices of the people. NGOs are the hallmark of the participation of various people, and participation in sport for all is one of the main drivers of health promotion in society. In the same vein, this research has been conducted with a view to reviewing effective ways of contributing to the participation of NGOs in the sports sector for all, in line with the government's policy on health. The research method was qualitative and exploratory. The statistical population of this study was made up of all people with specialization in

the field of public sports and sports organizations that had precedents in this field. Samples were selected through snowball sampling method and interviewed with 18 specimens until reaching theoretical saturation. The validity of the interviews was calculated by examining the form and content of the questions and the reliability of the instrument through the open test method and the reliability coefficient of the interviews was 83%. To analyze the data obtained from the interviews, open source, axial and selective codings were used. The results showed selective coding: structural and organizational factors, behavioral factors (individual and group), and environmental factors contributing to the participation of NGOs in the sports sector for all, were effective in terms of the government's state-of-the-art health policy.

KeyWord: NGOs, Sports Section for All and Governmental Health Policy

