

تدوین الگوی پارادایمی توانمند سازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی با رویکرد داده بنیاد

سارا چمن^۱، شهاب بهرامی^{۲*}، حمید قاسمی^۳، نازنین راسخ^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

۲. استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

۳. دانشیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور تهران.

۴. استادیار مدیریت ورزشی پژوهشگاه تربیت بدنی، تهران، ایران.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین الگوی پارادایمی توانمند سازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی طراحی گردید. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر شیوه گردآوری داده‌ها آمیخته بود. ابزار مورد استفاده در بخش کمی پژوهش، مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه محقق ساخته بود. در بخش کیفی جهت بررسی روایی از قابلیت باور پذیری (اعتبار)، انتقال پذیری و تایید پذیری و برای سنجش پایایی از مطالعه حسابرسی فرایند و توافق درون موضوعی دو کدگذار استفاده گردید. روایی و پایایی بخش کمی، از طریق روایی واگرا و همگرا، آلفای کرونباخ، روایی محتوا و روایی صورتی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر در بخش کیفی شامل خبرگان آگاه به موضوع پژوهش بودند که پژوهش‌هایی (مقاله‌های همایشی، مقاله پژوهشی، طرح، تألیف و یا ترجمه کتاب) در زمینه توانمندسازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی انجام داده بودند. همچنین جامعه آماری در بخش کمی شامل اعضای هیات علمی مدیریت ورزشی دانشگاه‌های ایران بودند. در نهایت تعداد آنان حدود ۱۷۰ نفر برآورد گردید. بر حسب جدول مورگان تعداد ۱۱۸ نفر به عنوان نمونه پژوهش مشخص شدند. روش تحلیل داده‌های بخش کیفی در پژوهش حاضر، گراند تئوری مدل اشتراوس و کوربین بود. همچنین در بخش کمی از روش معادلات ساختاری استفاده گردید. کلیه روند تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر در نرم افزارهای SPSS و PLS انجام شد. ۶۶ کد باز و ۱۵ مقوله فرعی در قالب ۶ کد محوری مدل قرار گرفتند. مدل طراحی شده با در نظر گرفتن شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر و نهایتاً راهبردهای ارائه شده، می‌تواند منجر به توانمندسازی فردی و علمی اعضای هیات علمی گردد.

کلمات کلیدی: توانمندسازی، منابع انسانی، مدیریت ورزشی، اعضای هیات علمی، مدل

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۳/۲۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۰۷

* نویسنده مسئول: شهاب بهرامی، استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمانشاه، کرمانشاه، ایران، پست الکترونیکی: bahramishahab@yahoo.com



Original Article

Develop a Paradigm Model of Empowering Faculty Members in the Field of Sports Management with Data Foundation

Sara Chaman¹, Shahab Bahrami^{2*}, Hamdi Ghasemi³, Nazanin Rasekh⁴

1. PhD Student of Sport Management, Department of Physical Education, Islamic Azad University, Kermanshah Branch, Kermanshah, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Sport Management, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran.
3. Associate Professor of Sport Management, Payame Noor University.
4. Assistant Professor of Sport Management, Physical Education Research Institute, Tehran, Iran.

Abstract

The current research was designed with the aim of developing a paradigm model of empowering academic staff members in the field of sports management. The current research was mixed in terms of the practical purpose and the method of data collection. The tools used in the quantitative part of the research were semi-structured interviews and researcher-made questionnaires. In the qualitative part, to check the validity of believability, transferability, and verifiability, and to measure the reliability, the process audit study and intrasubject agreement of two coders were used. Validity and reliability of the quantitative part were examined through divergent and convergent validity, Cronbach's alpha, content validity and face validity. The statistical population of the present research in the qualitative part included experts knowledgeable about the research subject who had conducted research (conference paper, research paper, draft, authorship or translation of a book) in the field of empowering faculty members in the field of sports management. Also, the statistical population in the quantitative part included the faculty members of sports management of Iranian universities. In the institution, their number was estimated to be around 170 people. According to Morgan's table, 118 people were identified as the research sample. The method of data analysis of the qualitative part in the present study was the grounded theory model of Strauss and Corbin. Also, structural equation method was used in the quantitative part. All data analysis process of this research was done in SPSS and PLS software. 66 open codes and 15 subcategories were placed in the form of 6 core codes of the model. The model designed by taking into account the causal, contextual and intervening conditions and finally the presented strategies, can lead to the personal and scientific empowerment of faculty members.

Keywords: Empowerment, Human Resources, Sports Management, Faculty Members, Model

Received: 14/06/2024

Accepted: 28/08/2024

*Corresponding Author: Shahab Bahrami, Assistant Professor, Department of Sport Management, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran, Email: bahramishahab@yahoo.com

مقدمه

در نظام آموزش عالی، یکی از عوامل‌های اساسی که در کیفیت برون‌دادهای آن نقش اساسی دارد هیئت علمی است؛ زیرا اعضای هیئت علمی، نه تنها وظیفه یاری دادن به دانشجویان برای ساختن دانش را دارند، بلکه باید آنان را در ایجاد بینش و پرورش مهارت‌های اشتغال‌پذیر، در چارچوب هدف‌های نظام آموزش عالی، یاری دهند. اعضای هیات علمی به عنوان ارکان مهم و کلیدی آموزش مشخص می‌باشند که نقش مهمی در مسائل مختلف آموزشی دارند (الدیغریر^۱، ۲۰۱۹: ۱۱۰). این امر بویژه به واسطه تغییرات آموزش عالی در دهه اول قرن ۲۱ و ضرورت هماهنگی رو به افزایش آموزش عالی با دنیای صنعت و کسب و کار، و استفاده گسترده از فناوری اطلاعات، قابل توجه است (فونگ، کولی و زارستکی^۲، ۲۰۱۷: ۳۷۵). لزوم یاری‌رسانی اساتید به دانشجویان در تمامی جنبه‌های فردی و علمی، آن است که خود از توانمندی‌های لازم در این امر برخوردار باشند.

به صورت کلی، سه رویکرد ارتباطی، انگیزشی و روانشناختی در توانمندسازی مدنظر می‌باشد. در رویکرد ارتباطی، توانمندسازی فرایندی است که از طریق آن یک اجتماع، مجموعه، مدیر و یا رهبر سعی در تقسیم قدرت خود در بین زیردستانش دارد (حیدری ساربان، ۲۰۱۳: ۲۱۹). در رویکرد انگیزشی، توانمندسازی ریشه در تمایلات انگیزشی افراد دارد. هر استراتژی که منجر به افزایش تعیین حق فعالیت کاری (خودتصمیم‌گیری) و اعتماد به نفس افراد شود، توانمندی آن‌ها را در پی خواهد داشت (محمدی، ۲۰۰۶: ۲۱۲). در رویکردهای ارتباطی و انگیزشی، اعتقاد بر استقرار توانمندسازی از طریق دستیابی و تسهیل ویژگی‌های موقعیتی است. در واقع به حضور و عدم حضور شرایط ایجادکننده‌ی توانمندسازی در محیط کاری توجه می‌شود. در صورتی که توانمندسازی روانشناختی، تعبیر و تفسیر روانی افراد

یا واکنش آن‌ها به این شرایط می‌باشد. به بیان دیگر توانمندسازی روانشناختی واکنش افراد به شرایط توانمندسازی ساختاری است (افجه و میری، ۲۰۰۹: ۱۵۰). توانمندسازی روانشناختی به مجموعه‌ای از حالات روانی اشاره دارد که برای افراد، جهت احساس کردن یک حس کنترل در رابطه با کار خود لازم هستند (اسپریترز^۳، ۲۰۰۷: ۵۵). به عبارت دیگر توانمندسازی با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی‌های کارکنان شروع می‌شود. به این معنی که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت آمیز داشته و احساس کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت‌ها را دارند، باور داشته باشند که توانایی تأثیرگذاری و کنترل بر نتایج شغلی را دارند، احساس کنند که اهداف شغلی معنی‌دار و ارزشمندی را دنبال می‌کنند و باور داشته باشند که با آنان صادقانه و منصفانه رفتار می‌شود (سلاجقه، پوررشیدی و موسایی، ۲۰۱۲: ۱۰۲).

امروزه سازمان‌ها از توانمندسازی در مسیر ایجاد یک مزیت رقابتی نهایت استفاده را داشته‌اند (تریامانتو، وهیونی و رسپاتی^۴، ۲۰۱۹: ۸۵). برنامه‌های توانمندسازی منابع انسانی موجب آمادگی اساتید و احساس تعلق، افزایش انگیزش درونی جهت رفتارهای مثبت و استقلال در شکل‌دهی و تنظیم فعالیت‌ها می‌شود (شاه‌محمدی، ۲۰۰۹: ۵۷). از اینرو، توانمندسازی ظرفیت‌های بالقوه‌ای را برای بهره‌برداری از سرچشمه‌های توانایی‌های انسانی در اختیار می‌گذارد، که از آن استفاده کامل نمی‌شود. توانمندسازی منابع انسانی نقش مهمی در پیشبرد اهداف سازمانی دارد. به صورتی که توانمندسازی منابع انسانی سبب می‌گردد تا سازمان از ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های واقعی خود نهایت استفاده را داشته باشد. این مساله سبب گردیده است تا ضرورت توجه به توانمندسازی منابع انسانی بیش از

3 Spreitzer
4 Triamtanto, Wahyuni & Respati

1 Aldighrir
2 Phuonng, Cole & Zarestky

شده، استوار و از کیفیت آموزشی لازم برخوردار باشند. اثربخشی دوره‌های آموزشی در گرو نیازسنجی و برنامه‌ریزی، تأمین ملزومات، مدیریت و ارزشیابی است (شریف زاده و عبدالله زاده، ۲۰۱۵، ۴۱). شریف زاده و عبدالله زاده (۲۰۱۵) در پژوهش خود، دریافتند که مهم‌ترین نیازهای آموزشی عبارت بود از: «اصول و فنون آموزش کارآفرینی»، «آشنایی با نظام‌های آموزش دانشگاهی برتر در سطح بین‌المللی»، «اصول و فنون توسعه حرفه‌ای خودگردان» و «کاربرد روان‌شناسی در آموزش و یادگیری». بر اساس یافته‌های پژوهش، استفاده از مدرسان توانمند و شناخته شده و باتجربه در رسانش مطالب و برقراری ارتباط موثر و ارتقای کیفیت دوره‌ها به لحاظ نوآوری و کاربردی بودن محتوا از جمله راهکارهای جلب مشارکت فعال اعضای هیئت علمی در دوره‌های آموزشی است. محب زادگان، پرداختچی، قهرمانی و فراستخواه (۲۰۱۳) در پژوهش خود، دریافتند که مقوله محوری مطالعه حاضر بالندگی اعضای هیئت علمی است که در سه بعد فردی، حرفه-ای و آموزشی تحلیل می‌گردد. زاهدی و بازرگان (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان نگاهی به مفهوم توسعه-ی حرفه‌ای هیئت علمی و تجربه‌های موفق در برنامه-ریزی و اجرای آن، دریافتند که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای هیئت علمی، موجب ارتقای کیفیت زندگی فردی، سازمانی و حرفه‌ای عضو هیئت علمی می‌شود و چهار عامل را در بر می‌گیرد: ۱) توسعه آموزشی با ایجاد فرصت‌هایی برای بهبود تدریس و یادگیری ۲) توسعه پژوهشی از طریق ایجاد فرصت‌هایی برای کسب موفقیت‌های پژوهشی ۳) توسعه فردی با تقویت مهارت‌های برنامه‌ریزی و تغییر، و ۴) توسعه سازمانی با توانمند نمودن اعضا برای کسب مهارت‌های مورد نیاز سازمان.

همچنین در پژوهش‌های دیگری، به سایر عوامل تأثیرگذار بر توانمندی اعضای هیئت علمی اشاره شده است. شاهزاده، خدایاری، نوربخش و علیدوست

پیش درک گردد (وجدججا، وارون، دورادو، سویکینس و وان هافل^۱، ۲۰۲۰: ۱۱۶۹).

با توجه به پژوهش‌های انجام شده در حوزه توانمندسازی کارکنان و به خصوص اساتید دانشگاهی، رویکردها و فعالیت‌های مختلفی پیشنهاد شده است که همگی می‌توانند منجر به افزایش و بهبود توانمندی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها گردد. یکی از این راهکارها، آموزش می‌باشد. آموزش، سازوکاری مؤثر برای پشتیبانی از روند توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی است (دآوانزو^۲، ۲۰۰۹: ۲۳). توسعه حرفه‌ای در آموزش عالی راهکاری برای بهبود کیفیت یادگیری و تدریس محققان و آموزشگران و همچنین گسترش فرهنگ یادگیری مادام‌العمر است. اگرچه یادگیری مادام‌العمر فرای زندگی کاری یک فرد حرفه-ای (متخصص) را مورد توجه قرار می‌دهد ولی توسعه حرفه‌ای تنها جنبه کاری و عمر حرفه‌ای فرد (آموزشگر/ محقق) را هدف خود قرار داده و یکی از مؤلفه‌های یادگیری مادام‌العمر است (نیگولز^۳، ۲۰۰۰: ۳۷۲). بسیاری از اعضای هیئت علمی، آموزش اولیه و لازم را برای تدریس و آموزش ندیده‌اند و فقط بنا بر فرض متعارف که هر کسی دارای تخصص دانشگاهی است پس می‌تواند آموزش هم‌دهد، تدریس را شروع کرده‌اند. این در حالی است که صرف داشتن تخصص نمی‌تواند تضمین کند که یک فرد آموزشگر خوبی باشد (شریف زاده و عبدالله زاده، ۲۰۱۵: ۳۸). از بین راهکارهای ارائه شده، وجود سیستم ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی از طرف دانشجویان و ایجاد محیط کاری مختص آموزش بدون پژوهش به ترتیب کمترین امتیاز را به خود اختصاص دادند. هر چند برگزاری دوره آموزشی از شیوه‌های مؤثر برای توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی است، اما این دوره‌ها باید بر مبنای نیازهای شناخته

1 Wjdjaja, Varon, Dorado, Suykens & Van Huffel

2 D'Avanzo

3 Nigholls

(۲۰۱۸) در پژوهش خود به عوامل سازمانی مؤثر اشاره نموده است. رضائیان، خندان، گنجعلی و مریدیان (۲۰۱۴) در پژوهشی، عوامل فردی، فرایندی، مدیریت سازمان، ارتباطات و مدیریت منابع انسانی استراتژیک را به عنوان عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیئت علمی عنوان می‌کند. قلی‌خانی، حجازی، حسینی و رضایی (۲۰۱۱)، در پژوهشی، فرهنگ سازمانی، مهارت‌های حرفه‌ای، زمینه‌های سازمانی-مدیریتی را به عنوان عوامل مؤثر بر توانمندی اعضای هیئت علمی اشاره می‌کند. عبداللهی و حیدری (۲۰۰۹) در پژوهشی، دریافته‌اند که اعضای هیئت علمی در بعد معنی‌دار بودن شغل نسبت به دیگر ابعاد توانمندسازی (خوداثربخشی، خودمختاری، مؤثر بودن و اعتماد) توانمندتر هستند و در بعد اعتماد در پایین‌ترین حد توانمندی قرار دارند. اسمیت و برادوری (۲۰۱۹) در پژوهشی، به بررسی تکنیکی جهت افزایش اثربخشی تدریس اساتید پرداخته‌اند. گرنت، اسمیت، مارتین‌وگا و داویس^۲ (۲۰۱۶)، به بررسی اهمیت ساختار سازمانی و تغییر آن، به منظور اثربخشی بیشتر اساتید دانشگاهی پرداخته است. توانمندسازی نیروی انسانی در سازمان‌های آموزشی، به لحاظ نقش مهمی که در توسعه و پیشرفت جامعه در ابعاد متعدد دارد، از اهمیت بیشتری برخوردار است. بنابراین لازم است که دانشگاه‌ها با توجه به شرایط و مقتضیات خود، سازوکارهای مناسب را جهت توانمندسازی اعضای هیئت علمی شناسایی و کلیه امکانات خود را برای آن بسیج نمایند.

پیشرفت هر جامعه‌ای به چگونگی کیفیت آموزش آن جامعه بستگی دارد. آموزش اگر راه دموکراسی و روش علمی پیش‌گیرنده زمینه ایجاد جامعه‌ای پیشرفته را مهیا می‌سازد. به منظور رسیدن به این دموکراسی، رعایت قانون و نظم و ایجاد نگرش مثبت در این زمینه و اعمال آن توسط افراد یک جامعه، به خصوص متولیان خطیر تعلیم و تربیت، ضرورت می‌یابد.

توانمندسازی از طریق برنامه‌های تخصصی سبب افزایش اعتمادبه‌نفس اعضای هیئت علمی می‌گردد و آنان با افزایش پایه‌ی علمی، بر مهارت‌های خود می‌افزایند. اساتیدی که از طریق برنامه‌های تخصصی، دانش و مهارت بسیاری به‌دست می‌آورند احساس کفایت و کارایی می‌کنند و بر سرعت خود می‌افزایند. این مسئله در خصوص اساتید مدیریت ورزشی نیز صدق می‌کند. اگرچه قدمت مدیریت ورزشی به قرن ۱۱ قبل از میلاد مسیح، زمانی که بازی‌های المپیک باستانی برگزار می‌شده است برمی‌گردد، اما به صورت رسمی این رشته دانشگاهی از اواسط دهه ۱۹۸۰ میلادی و با پیدایش انجمن مدیریت ورزشی امریکای شمالی (در سال ۱۹۸۵) و نشریه مدیریت ورزشی (در سال ۱۹۸۷) هویت خود را یافت (کانینگهام^۳، ۲۰۱۳)، از آن زمان تا به امروز این رشته به صورت فزاینده‌ای در حال گسترش است. انجمن‌های حرفه‌ای دیگری در این زمینه در اروپا، آسیا و استرالیا تاسیس گردیده است؛ همچنین نشریات تخصصی زیادی در این زمینه راه اندازی شده‌اند. در کشور ایران نیز رشته مدیریت ورزشی از اوایل دهه ۱۳۸۰ میلادی شروع به گسترش کرد و امروزه این رشته در دانشگاه‌های مختلف کشور در مقاطع مختلف تحصیلی طرفداران زیادی را به خود اختصاص داده و همچنین نشریات زیادی نیز در این حیطه به چاپ می‌رسد. از سوی دیگر با توجه به گسترش این رشته، اساتید آموزش‌دیده آن نیز در دانشگاه‌ها به کار گرفته شدند که به تعبیری، آموزش‌های لازم در این زمینه را ندیده‌اند. بنابراین لزوم امر توانمندسازی اساتید مدیریت ورزشی مشخص می‌گردد. همچنین در پژوهش‌های انجام شده چه در داخل و چه در خارج از کشور، روش‌های متعددی در خصوص توانمندسازی کارکنان، معلمان و حتی اعضای هیئت علمی بیان شده است، اما هیچ یک به بررسی پیامدها، شرایط علی، شرایط ماخله‌گر، راهبردها و

1 Smith & Bradbury

2 Grant, Smith, Martin-Vega & Davis,

3 Cunningham

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر شیوه گردآوری داده‌ها آمیخته بود. بدین صورت که از روش کیفی و کمی جهت گردآوری اطلاعات استفاده شد. در مرحله اول، برای ساخت مدل از روش کیفی و برای آزمون مدل از روش کمی توصیفی-تحلیلی و از نوع همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری استفاده گردید. روش پژوهش آمیخته از نوع اکتشافی متوالی بود؛ یعنی ابتدا کیفی و سپس کمی بود. روش پژوهش کیفی مورد استفاده در پژوهش حاضر به صورت گراندتئوری بود. بدین صورت که، از رهیافت نظام‌مند که با روش استراوس و کوربین شناخته می‌شود؛ استفاده گردید. این روش به صورت استقرایی انجام گردید که در آن برای تدوین نظریه در رابطه با یک پدیده از مجموعه نظام‌مندی از رویه‌ها استفاده شد. در این روش پس از انجام فرایند کدگذاری (کدگذاری باز، محوری و انتخابی) مدل پژوهش ترسیم گردید. ابزار مورد استفاده در بخش کیفی شامل مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته بود.

در بخش کیفی تحقیق جهت بررسی روایی از قابلیت باور پذیری (اعتبار)، انتقال پذیری و تایید پذیری و برای سنجش پایایی از مطالعه حسابرسی فرایند و توافق درون موضوعی دو کدگذار استفاده گردید (جدول ۱).

شرایط زمینه‌ای توانمندسازی نپرداخته‌اند. همچنین مقوله توانمندی در اساتید تربیت بدنی کشور تا کنون در پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته است.

اعضای هیئت علمی به عنوان رکن اساسی و مرکز ثقل دانشگاه‌ها، شالوده‌ی پویایی مراکز علمی محسوب می‌شوند. در واقع، در هر سازمانی، منابع انسانی نقش مهمی در دستیابی به اهداف ایفا می‌کنند و در صورتی که این سازمان، مانند دانشگاه، سازمانی به شدت منبع محور باشد، دستیابی به اهداف، تنها از طریق تکیه بر توانایی‌های منابع انسانی آن محقق می‌شود. تحقق اهداف دانشکده‌های تربیت بدنی کشور نیز مستلزم جمع و پیوند عوامل و شرایطی است که نیروی انسانی کیفی از جمله مهمترین آنها محسوب می‌شود و به هر نسبت که این مهم محقق شود، دستیابی دانشکده به اهدافش را امکان‌پذیر و به آن سرعت می‌بخشد. در میان گروه‌های مختلف انسانی دانشکده‌های تربیت بدنی کشور، اساتید نقش بسیار مهمی در دستیابی به اهداف می‌توانند ایفا کنند که از جمله این اساتید، اساتید گروه‌های مدیریت ورزشی می‌باشد. البته علی‌رغم این ادعا که اثربخشی دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها به میزان توانمندی اعضای هیئت علمی وابسته است و با وجود اهمیت و ضرورت توانمندسازی دانشگاهیان و فواید بالقوه آن، پژوهش‌های اندکی در این خصوص انجام شده است. به خصوص در رابطه با اعضای هیئت علمی رشته مدیریت ورزشی، این پژوهش‌ها بسیار کم‌رنگ‌تر می‌باشد.

جدول ۱- روایی و پایایی بخش کیفی

نتیجه	روش	
تأیید	تایید فرایند پژوهش توسط هشت متخصص	قابلیت باورپذیری (اعتبار)
تأیید	استفاده از دو کدگذار جهت کدگذاری چند نمونه مصاحبه	انتقال‌پذیری
تأیید	نظرات سه متخصص که در پژوهش مشارکت نداشتند	تاییدپذیری
تأیید	ثبت و ضبط تمامی مصاحبه‌ها	
تأیید	در اختیار قرار دادن اطلاعات به اساتید راهنما و مشاور	مطالعه حسابرسی فرایند
تعداد کل کدها: ۷۵	تحلیل سه مصاحبه توسط محقق و همکار و مشخص نمودن کدهای مشابه و غیرمشابه	توافق درون موضوعی دو کدگذار
تعداد کل توافقات: ۳۲		
تعداد کل عدم توافقات: ۱۱		

پایایی بین دو کدگذار: ۸۵/۳٪
بیشتر از ۶۰٪ و تأیید پایایی

هیئت علمی دانشگاه های ایران بودند که به موضوع پژوهش آشنایی داشتند. این افراد با توجه به سوابق، تجارب شغلی و پیشینه پژوهشی آنان شناسایی گردید. در نهادیت تعداد آنان حدود ۱۷۰ نفر برآورد گردید. بر حسب جدول مورگان تعداد ۱۱۸ نفر به عنوان نمونه پژوهش مشخص شدند. روش نمونه گیری در این بخش به صورت در دسترس بود. پس از پخش و جمع آوری پرسشنامه های پژوهش تعداد ۸۵ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

روش تحلیل داده های بخش کیفی در پژوهش حاضر، گراند تئوری بود. مراحل بخش کیفی از طریق کدگذاری باز، کدگذاری محوری (مدل پارادایمی استراس و کوربین) و کدگذاری گزینشی (انتخاب یک مقوله محوری به عنوان مقوله اصلی و مشخص کردن ارتباط بین هر یک از مقوله های محوری) انجام و به عرضه پارادایم منطقی یا تصویر تجسمی از نظریه در حال تکوین، پایان یافت. در بخش کمی از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شد. در بخش آمار توصیفی از میانگین و درصد فراوانی برای بیان ویژگی های دموگرافیک پژوهش استفاده شد. همچنین از شاخص های کشیدگی و چولگی به منظور بررسی توزیع داده ها (طبیعی و یا غیر طبیعی بودن) استفاده و برای بررسی و پاسخ به سؤالات پژوهش و رسم و تدوین مدل اندازه گیری و مدل ساختاری از نرم افزارهای اسپس اس اس^۳ نسخه ۲۰ و پی ال اس^۴ نسخه ۲ استفاده شد.

ابزار مورد استفاده در بخش کمی پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بود. این پرسشنامه خروجی نهایی مصاحبه های بخش کیفی پژوهش بود. این پرسشنامه شامل ۶۶ گویه و در قالب پنج مؤلفه ای کلی شرایط علی (۱۳ سؤال)، شرایط زمینه ای (۲۰ سؤال)، شرایط مداخله گر (۱۱ سؤال)، پدیده اصلی (۵ سؤال)، راهبردها (۸ سؤال) و پیامدها (۹ سؤال)، به صورت پنج گزینه ای لیکرت (خیلی زیاد، ۵ امتیاز تا خیلی کم، ۱ امتیاز) تدوین شد. جهت بررسی روایی محتوایی پرسشنامه پژوهش از بررسی نظرات ۸ تن از خبرگان استفاده شد. جهت بررسی روایی محتوایی از فرم های روایی سنجی شاخص روایی محتوا^۱ و ضریب نسبی روایی محتوا^۲ استفاده و مورد تأیید قرار گرفت. روایی واگرا و همگرا که مربوط به معادلات ساختاری است، مورد سنجش قرار گرفت. همچنین جهت بررسی پایایی پرسشنامه از محاسبه آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آلفای کرونباخ میزان ۰/۸۱ مشخص گردید.

جامعه آماری پژوهش حاضر در بخش کیفی شامل خبرگان آگاه به موضوع پژوهش بودند که پژوهش های (مقاله همایشی، مقاله پژوهشی، طرح، تألیف و یا ترجمه کتاب) در زمینه توانمندسازی اعضای هیئت علمی رشته مدیریت ورزشی انجام داده بودند. به منظور شناسایی این نمونه ها، از روش نمونه گیری هدفمند استفاده گردید. این نمونه گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و در نهایت تعداد ۱۳ نفر به عنوان نمونه در بخش کیفی مشخص گردیدند. در نهایت در مصاحبه ۱۲ ام اشباع نظری شکل گرفت و جهت اطمینان از اشباع نظری، مصاحبه ۱۳ ام انجام و این اشباع برای محقق اثبات شد. همچنین جامعه آماری پژوهش حاضر در بخش کمی شامل اعضای

^۳ SPSS

^۴ PLS

^۱ Content Validity Index (CVI)

^۲ Content Validity Ratio (CVR)

یافته‌ها

بخش کیفی

سابقه شغلی ۵ تا ۱۰ سال و ۲۴/۷ درصد دارای سابقه شغلی بالای ۱۰ سال می‌باشند. نتایج حاصل از ۱۳ مصاحبه که تا حد اشباع نظری ادامه یافت و از طریق گراند تئوری و کدگذاری باز، محوری و انتخابی در قالب پنج مؤلفه‌ی کلی شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، پدیده اصلی، اقدامات و پیامدها انجام شد. جدول شماره ۱، کدهای باز حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها را به نمایش گذاشته است.

نتایج توصیفی مربوط به وضعیت جنسیت نمونه‌های پژوهش حاضر نشان داد که ۶۷/۱٪ از افراد شرکت‌کننده در پژوهش، مردان و ۳۲/۹٪ زنان می‌باشند. نتایج یافته‌های توصیفی پژوهش همچنین نشان داد که ۳۲/۹ درصد از افراد شرکت‌کننده در پژوهش دارای سابقه شغلی زیر ۵ سال، ۴۲/۴ درصد دارای

جدول ۲- کدگذاری باز

فراوانی	کدهای باز
۱۰	وجود رشته مدیریت ورزشی در اکثریت دانشگاه‌های مطرح کشور
۹	وجود نمونه‌های موفق از اعضای هیئت علمی رشته تربیت بدنی در سطح ورزش کشور
۸	شکل‌گیری گرایش‌های متنوع و کاربردی در رشته مدیریت ورزشی
۷	رشد متقاضیان رشته مدیریت ورزشی
۹	افزایش درخواست دانشگاه‌ها جهت ایجاد رشته مدیریت ورزشی
۹	رشد پژوهش‌های ملی و بین‌المللی در حوزه مدیریت ورزشی
۱۲	رشد توجه به رشته‌های تربیت بدنی و گرایش‌های آن در دانشگاه‌های کشور
۱۱	ایجاد فضای آموزشی در ارتباط با رشته مدیریت ورزشی
۷	برقراری روش‌های مختلف آموزش در سیستم دانشگاهی ایران
۷	وجود اساتید باتجربه و خیره در رشته مدیریت ورزشی
۸	وجود انجمن مدیریت ورزشی ایران
۸	حمایت سازمان‌های ورزشی از اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۹	شکل‌گیری مراکز آموزشی خصوصاً در خصوص توانمندسازی منابع انسانی
۱۰	وجود انگیزه‌های فردی در میان اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی در جهت توانمندسازی
۱۳	علاقه مندی به مهارت‌ورزی در میان اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۱۲	علاقه به پیشرفت علمی در میان اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۱۱	وجود جو همدلی و همکاری میان اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۱۰	تعاملات اجتماعی مدون و منظم اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی با سایر رشته‌های علمی
۱۰	وجود استانداردهای شفاف در حوزه جذب اعضای هیات علمی در رشته مدیریت ورزشی
۸	وجود سیستم جذب عادلانه در خصوص جذب اعضای هیات علمی در رشته مدیریت ورزشی
۸	توجه به توانایی‌ها و علائق آموزشی اعضای هیات علمی در فرایند جذب
۸	وجود موسسات آموزشی تخصصی در رشته مدیریت ورزشی
۷	وجود سامانه‌های یکپارچه آموزشی در رشته مدیریت ورزشی
۷	برگزاری دوره‌های آموزشی کاربردی در رشته مدیریت ورزشی
۶	به روز رسانی فعالیت‌های آموزشی در رشته مدیریت ورزشی
۶	وجود منابع آموزشی کاربردی ویژه اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۷	وجود ارتباط سازنده میان سازمان‌های ورزشی و اعضای هیات علمی در رشته مدیریت ورزشی
۹	کاربردی نمودن پژوهش‌ها و توانایی‌های فنی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی در مسائل روز جامعه
۹	کسب منافع مالی از ظرفیت‌های علمی-آموزشی و پژوهشی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۱۲	گسترش دامنه‌های فعالیتی پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی

فراوانی	کدهای باز
۶	نظارت بر فعالیت های آموزشی و علمی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۸	ارزیابی مدون توانایی ها و ظرفیت های اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۹	توجه به توانایی های اعضای هیات علمی در فرایند ارتقا
۹	عدم پویایی محیطی دانشگاه های کشور
۱۰	عدم وجود فرهنگ حمایتی در میان اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۱۱	نبود ارتباطات و روابط سازنده میان دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی دانشگاه های کشور
۷	همه گیر نبودن توانمندسازی اعضای هیات علمی در تمامی دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی دانشگاه های کشور
۷	وجود حواشی مختلف در دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی دانشگاه های کشور
۸	عدم حمایت قوانین از توانمندسازی اعضای هیات علمی
۸	فقدان نگرش و تلاش های جدی به توانمندسازی اعضای هیات علمی
۹	نبود کرسی ها و جلسات مشورتی و هم اندیشی در راستای توانمندسازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۱۰	سیاسی بودن برخی انتخاب ها در فرایند جذب اعضای هیات علمی
۱۳	عدم وجود سیاست های یکپارچه در راستای توانمندسازی اعضای هیات علمی
۸	نبود ثبات مدیریتی در راس دانشگاه ها و دانشکده های تربیت بدنی سراسر کشور
۷	بهبود ظرفیت های اعضای هیات علمی
۹	ایجاد ارزش افزوده در دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی دانشگاه های کشور به واسطه اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۹	کارایی و اثربخشی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۱۲	آمادگی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی جهت قبول مسئولیت های جدید و بیشتر
۹	پایدارسازی دانش و مهارت های اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۹	ایجاد گردش و بازدید علمی از دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی سراسر ایران
۱۱	ارتقا مهارت های اجتماعی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۷	بهبود زیرساخت های آموزش آنلاین در دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی دانشگاه های ایران
۷	ایجاد آزمایشگاه ها و مراکز تخصصی آموزشی در رشته مدیریت ورزشی
۸	ایجاد سیستم بازخوردی برای اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۸	ایجاد نقشه راه توانمندسازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۹	ایجاد سامانه و بانک های اطلاعاتی از نیازهای علمی و پژوهشی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۱۰	ارتقاء فناوری اطلاعات و ارتباطات دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی دانشگاه های ایران
۱۳	افزایش تاثیرگذاری اعضای هیات علمی مدیریت ورزشی در مسائل ورزشی ایران
۱۰	بهبود اعتماد به نفس و انگیزش اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۱۱	ارتقاء مهارت های ارتباطی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۱۲	افزایش تجربه اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی
۸	کاهش مشکلات اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی در حوزه های علمی
۸	افزایش تاثیرگذاری اعضای هیات علمی مدیریت ورزشی در مسائل ورزشی ایران
۸	ارتقا جایگاه و وجهه رشته مدیریت ورزشی
۹	تجاری سازی و کاربردی نمودن پژوهش های مدیریت ورزشی
۱۰	بهبود رضایت مندی دانشجویان رشته مدیریت ورزشی

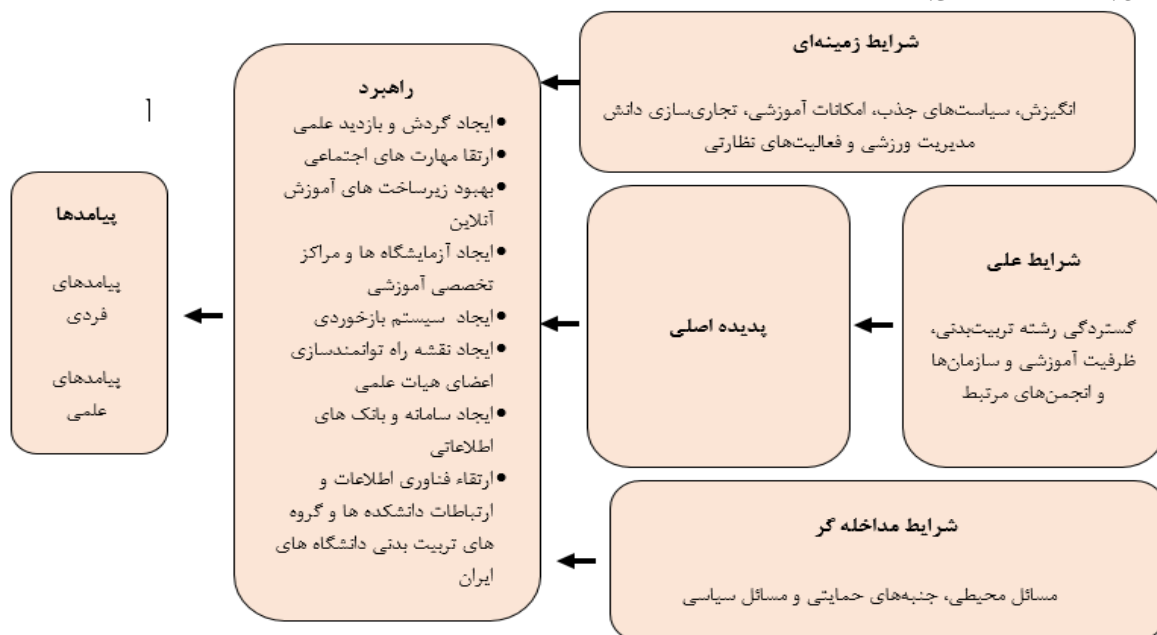
مطابق با نتایج جدول شماره ۲ مشخص گردید که تعداد ۶۶ کد باز پس از انجام مصاحبه های پژوهش و کدگذاری آن ها استخراج گردید. جدول شماره ۳، کدگذاری محوری انجام شده در پژوهش حاضر را نشان می دهد.

کدهای محوری	مفوله‌ها (کدهای باز)
شرایط علی	گسترده‌گی رشته تربیت بدنی
	<p>وجود رشته مدیریت ورزشی در اکثریت دانشگاه‌های مطرح کشور وجود نمونه‌های موفق از اعضای هیئت علمی رشته تربیت بدنی در سطح ورزش کشور شکل‌گیری گرایش‌های متنوع و کاربردی در رشته مدیریت ورزشی رشد متقاضیان رشته مدیریت ورزشی افزایش درخواست دانشگاه‌ها جهت ایجاد رشته مدیریت ورزشی رشد پژوهش‌های ملی و بین‌المللی در حوزه مدیریت ورزشی رشد توجه به رشته‌های تربیت بدنی و گرایش‌های آن در دانشگاه‌های کشور</p>
	ظرفیت آموزشی
	<p>ایجاد فضای آموزشی در ارتباط با رشته مدیریت ورزشی برقراری روش‌های مختلف آموزش در سیستم دانشگاهی ایران وجود اساتید باتجربه و خبره در رشته مدیریت ورزشی</p>
شرایط زمینه‌ای	سازمان‌ها و انجمن‌های مرتبط
	<p>وجود انجمن مدیریت ورزشی ایران حمایت سازمان‌های ورزشی از اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی شکل‌گیری مراکز آموزشی خصوصاً در خصوص توانمندسازی منابع انسانی</p>
	انگیزش
	<p>وجود انگیزه‌های فردی در میان اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی در جهت توانمندسازی علاقه مندی به مهارت‌ورزی در میان اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی علاقه به پیشرفت علمی در میان اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی وجود جو همدلی و همکاری میان اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی تعاملات اجتماعی مدون و منظم اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی با سایر رشته‌های علمی</p>
سیاست‌های جذب	
<p>وجود استانداردهای شفاف در حوزه جذب اعضای هیات علمی در رشته مدیریت ورزشی وجود سیستم جذب عادلانه در خصوص جذب اعضای هیات علمی در رشته مدیریت ورزشی توجه به توانایی‌ها و علائق آموزشی اعضای هیات علمی در فرایند جذب</p>	
امکانات آموزشی	
<p>وجود موسسات آموزشی تخصصی در رشته مدیریت ورزشی وجود سامانه‌های یکپارچه آموزشی در رشته مدیریت ورزشی برگزاری دوره‌های آموزشی کاربردی در رشته مدیریت ورزشی به روز رسانی فعالیت‌های آموزشی در رشته مدیریت ورزشی وجود منابع آموزشی کاربردی ویژه اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی</p>	
تجاری‌سازی دانش مدیریت ورزشی	
<p>وجود ارتباط سازنده میان سازمان‌های ورزشی و اعضای هیات علمی در رشته مدیریت ورزشی کاربردی نمودن پژوهش‌ها و توانایی‌های فنی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی در مسائل روز جامعه کسب منافع مالی از ظرفیت‌های علمی-آموزشی و پژوهشی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی گسترش دامنه‌های فعالیتی پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی</p>	
فعالیت‌های نظارتی	
<p>نظارت بر فعالیت‌های آموزشی و علمی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی ارزیابی مدون توانایی‌ها و ظرفیت‌های اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی توجه به توانایی‌های اعضای هیات علمی در فرایند ارتقا</p>	

کدهای محوری	مقوله‌ها (کدهای باز)
شرایط مداخله گر	<p>مسائل محیطی</p> <p>عدم پویایی محیطی دانشگاه های کشور</p> <p>عدم وجود فرهنگ حمایتی در میان اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی</p> <p>نبود ارتباطات و روابط سازنده میان دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی دانشگاه های کشور</p> <p>همه گیر نبودن توانمندسازی اعضای هیات علمی در تمامی دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی دانشگاه های کشور</p> <p>وجود حواشی مختلف در دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی دانشگاه های کشور</p>
	<p>جنبه های حمایتی</p> <p>عدم حمایت قوانین از توانمندسازی اعضای هیات علمی</p> <p>فقدان نگرش و تلاش های جدی به توانمندسازی اعضای هیات علمی</p> <p>نبود کرسی ها و جلسات مشورتی و هم اندیشی در راستای توانمندسازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی</p>
	<p>مسائل سیاسی</p> <p>سیاسی بودن برخی انتخاب ها در فرایند جذب اعضای هیات علمی</p> <p>عدم وجود سیاست های یکپارچه در راستای توانمندسازی اعضای هیات علمی</p> <p>نبود ثبات مدیریتی در راس دانشگاه ها و دانشکده های تربیت بدنی سراسر کشور</p>
پدیده اصلی	<p>بهبود ظرفیت های اعضای هیات علمی</p> <p>ایجاد ارزش افزوده در دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی دانشگاه های کشور به واسطه اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی</p>
	<p>کارایی و اثربخشی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی</p> <p>آمادگی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی جهت قبول مسئولیت های جدید و بیشتر</p> <p>پایدارسازی دانش و مهارت های اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی</p>
راهبردها	<p>ایجاد گردش و بازدید علمی از دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی سراسر ایران</p> <p>ارتقا مهارت های اجتماعی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی</p> <p>بهبود زیرساخت های آموزش آنلاین در دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی دانشگاه های ایران</p> <p>ایجاد آزمایشگاه ها و مراکز تخصصی آموزشی در رشته مدیریت ورزشی</p> <p>ایجاد سیستم بازخوردی برای اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی</p> <p>ایجاد نقشه راه توانمندسازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی</p> <p>ایجاد سامانه و بانک های اطلاعاتی از نیازهای علمی و پژوهشی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی</p> <p>ارتقاء فناوری اطلاعات و ارتباطات دانشکده ها و گروه های تربیت بدنی دانشگاه های ایران</p>
پیامدها	<p>پیامدهای فردی</p> <p>افزایش تاثیرگذاری اعضای هیات علمی مدیریت ورزشی در مسائل ورزشی ایران</p> <p>بهبود اعتماد به نفس و انگیزش اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی</p> <p>ارتقاء مهارت های ارتباطی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی</p> <p>افزایش تجربه اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی</p> <p>کاهش مشکلات اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی در حوزه های علمی</p> <p>افزایش تاثیرگذاری اعضای هیات علمی مدیریت ورزشی در مسائل ورزشی ایران</p>
	<p>پیامدهای علمی</p> <p>ارتقا جایگاه و وجهه رشته مدیریت ورزشی</p> <p>تجاری سازی و کاربردی نمودن پژوهش های مدیریت ورزشی</p> <p>بهبود رضایت مندی دانشجویان رشته مدیریت ورزشی</p>

۱ مدل پژوهش را نشان می‌دهد.

با توجه به نتایج بخش کیفی، مدل مفهومی پژوهش (کدگذاری انتخابی) شکل گرفت. شکل شماره



شکل ۱- مدل پاداریمی توانمندسازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی

۴ نتایج مربوط به شاخص‌های برازش مدل فوق را نشان می‌دهد.

بخش کمی:

به منظور بررسی مدل پژوهش در بخش کمی، از روش معادلات ساختاری استفاده گردید. جدول شماره

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل پژوهش

پیامدها	راهبردها	شرایط مداخله‌گر	شرایط زمینه‌ای	پدیده اصلی	شرایط علی	
۰/۸۲	۰/۸۱	۰/۸۵	۰/۸۲	۰/۸۰	۰/۸۳	آلفای کرونباخ
۰/۸۹	۰/۸۵	۰/۹۰	۰/۸۸	۰/۸۸	۰/۸۷	پایایی ترکیبی
۰/۴۹	۰/۴۸	۰/۴۳	۰/۴۶	۰/۴۹	۰/۵۲	روایی همگرا
۰/۴۲	۰/۷۴	-	-	۰/۷۰	-	ضریب تعیین

جدول شماره ۵ روایی واگرا این مدل را نشان می‌دهد.

نتایج جدول ۳ نشان داد که هر یک از متغیرهای پژوهش از برازش مناسبی برخوردار هستند. همچنین

جدول ۵- روایی واگرا

پیامدها	راهبردها	شرایط مداخله‌گر	شرایط زمینه‌ای	پدیده اصلی	شرایط علی	
					۰/۷۲۱	شرایط علی
				۰/۷۰	۰/۲۳۱	پدیده اصلی
			۰/۶۷۸	۰/۱۲۴	۰/۲۰۷	شرایط زمینه‌ای
		۰/۶۵۵	۰/۰۹۹	۰/۲۱۰	۰/۱۲۴	شرایط مداخله‌گر
	۰/۶۹۲	۰/۱۲۸	۰/۱۵۶	۰/۱۸۷	۰/۰۹۸	راهبردها
۰/۷۰	۰/۱۵۸	۰/۱۴۹	۰/۱۶۳	۰/۱۳۲	۰/۰۶۷	پیامدها

$$GOF = \sqrt{0/70 * 0/49} = 0/58$$

$$GOF = \sqrt{0/71 * 0/42} = 0/54$$

$$GOF = \sqrt{0/42 * 0/65} = 0/52$$

مطابق با نتایج مربوط به شاخص GOF مشخص گردید که تمامی شاخص‌ها بالاتر از میزان ۰/۳۲ می‌باشند که نشان‌دهنده مناسب بودن این شاخص می‌باشد. به صورت کلی با توجه به شاخص‌های برازش مشخص گردید که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد. شکل ۲ مدل پژوهش در حالت ساختاری و شکل ۲ مدل پژوهش را حالت ضرایب تی را نشان می‌دهد.

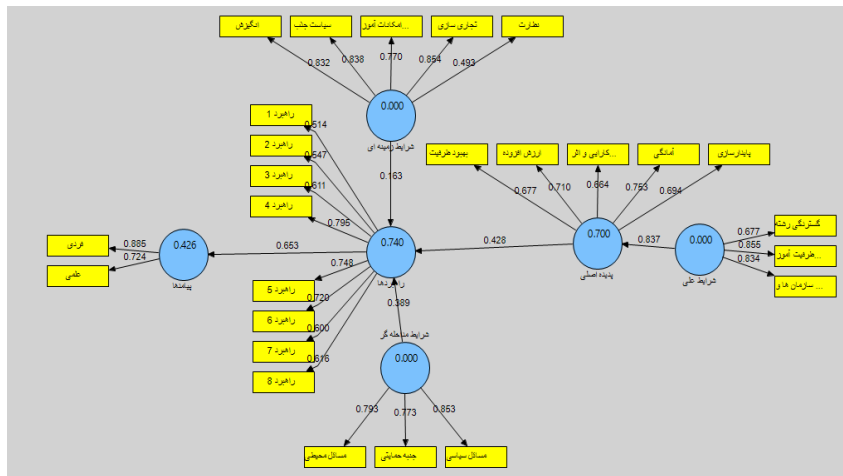
نتایج جدول ۵ (روایی واگرا) نشان داد که جذر AVE هر متغیر، بیشتر از مقادیر سایر مؤلفه‌های زیرین و بالایی آن می‌باشد. بنابراین روایی واگرا (فورنل و لارکر) تأیید شد.

جهت بررسی شاخص کلی برازش مدل پژوهش از محاسبه GOF استفاده گردید. جهت محاسبه GOF از فرمول زیر استفاده گردید.

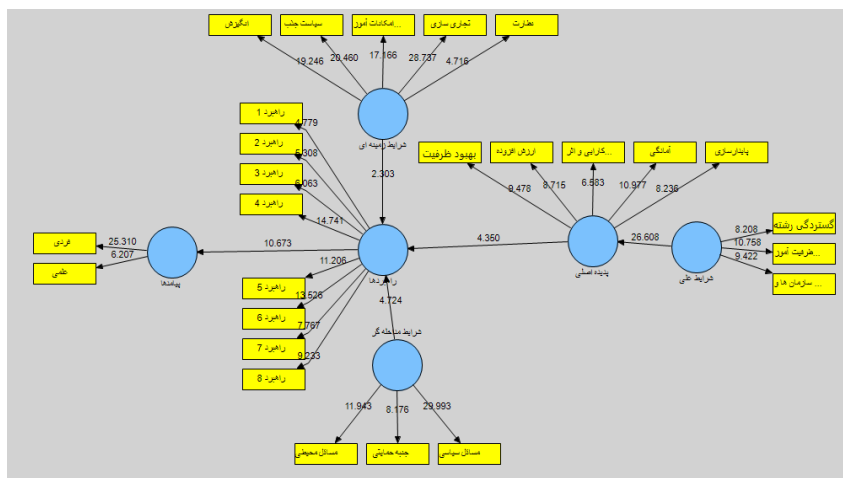
$$GOF = \sqrt{R^2 * Commonality}$$

فرمول ۱- نحوه محاسبه شاخص GOF

با توجه به فرمول فوق، میزان GOF در پدیده اصلی، راهبردها و پیامدها شناسایی گردید.



شکل ۲- مدل ساختاری پژوهش



شکل ۳- ضرایب تی مدل

۱,۹۶ است. با توجه به نتایج مدل پژوهش مشخص گردید که تمامی روابط موجود در مدل دارای میزان ضریت تی معناداری می باشد که نشان دهنده معنادار بودن تاثیر میان روابط می باشد. جدول ۶ خلاصه مدل پژوهش را ارائه داده است.

برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می شود که اولین و اساسی ترین معیار، ضرایب معناداری t می باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از $\pm 1/96$ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه ی بین متغیرها و در نتیجه تایید روابط در سطح اطمینان

جدول ۶- خلاصه مدل پژوهش

روابط	تاثیر	مقدار بحرانی	سطح معناداری
عوامل علی بر پدیده اصلی	۰/۸۳۷	۲۶/۶۰۸	۰/۰۰۱
شرایط زمینه ای بر راهبردها	۰/۱۶۳	۰/۳۰۳	۰/۰۰۱
شرایط مداخله گر بر راهبردها	۰/۳۸۹	۴/۷۲۴	۰/۰۰۱
پدیده اصلی بر راهبردها	۰/۴۲۸	۴/۳۵۰	۰/۰۰۱
راهبردها بر پیامدها	۰/۶۵۳	۱۰/۶۷۳	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه گیری

بنابراین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که گستردگی رشته تربیت بدنی، ظرفیت های آموزشی و سازمان ها و انجمن های مرتبط از شرایط علی، توانمندسازی اعضای هیات علمی در رشته مدیریت ورزشی می باشد. الیغیر (۲۰۱۹) اشاره داشت که بهبود زیرساخت های آموزشی سبب گردیده است تا توانمندسازی اساتید و دانشجویان با شتاب بیشتری دنبال گردد. بدون شک با مقایسه با سال های دور می توان به این واقعیت اذهان داشت که سطح زیرساخت های آموزشی دچار تغییرات مثبتی شده است. اگرچه این مساله در کشور ما با استانداردهای روز فاصله چندانی دارد اما همین تغییرات مثبت توانسته است تا روند توانمندسازی اعضای هیات علمی به صورت هدفمندتری دنبال گردد. با توجه به تغییرات پیش آمده در سطوح تکنولوژی و فناوری اطلاعات در سطح بین المللی و دسترسی بیشتر افراد به ظرفیت های فناوری اطلاعات و ارتباطات، توانمندسازی اعضای هیات علمی در رشته های مختلف به عنوان یک ضرورت بیش از پیش دنبال می گردد. پژوهش حاضر نشان داد که انگیزش، سیاست های جذب، امکانات آموزشی، تجاری سازی دانش مدیریت ورزشی و فعالیت های نظارتی از جمله عوامل زمینه ای مؤثر در راستای توانمندسازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی می باشد. میتریتا، گیورگیسکو و

هدف از پژوهش حاضر تدوین الگوی پارادایمی توانمند سازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی با رویکرد داده بنیاد بود توانمندسازی اعضای هیات علمی یکی از مسائل کلیدی در پیشبرد اهداف آموزشی جامعه می باشد. توانمندبودن اعضای هیات علمی نقش مهمی در توسعه مسائل علمی و پژوهشی رشته های مختلف دارد. بدون شک اعضای هیات علمی به عنوان ارکان کلیدی آموزش سبب می گردند تا جنبه های کاربردی علوم به صورت هدفمندتری دنبال گردد. در رشته مدیریت ورزشی، اعضای هیات علمی به عنوان نیروهایی تعلیم و تربیتی، ضمن توانایی در بهبود جایگاه علمی این رشته، می توانند با تربیت دانشجویان، به بهبود وضعیت منابع انسانی در این رشته نیز منجر گردد. بدون شک این مساله سبب گردیده است تا توانمندسازی اعضای هیات علمی در رشته مدیریت ورزشی، بیش از پیش مهم و کلیدی تلقی گردد. نتایج پژوهش نشان دادند که ۶۶ کد باز و ۱۵ مقوله فرعی در قالب ۶ کد محوری مدل قرار گرفتند. مدل طراحی شده با در نظر گرفتن شرایط علی، زمینه ای و مداخله گر و نهایتا راهبردهای ارائه شده، می تواند منجر به توانمندسازی فردی و علمی اعضای هیات علمی گردد.

گردیده است تا توانمندسازی اعضای هیات علمی به عنوان یک دغدغه و ضرورت مدنظر قرار نگیرد. جوادی و تقی (۱۳۹۹) مشخص نمودند که محیط نقش غیرقابل انکاری در جهت توانمندسازی منابع انسانی دارد. العمری، العمری و الجوارنه^۳ (۲۰۰۲) مشخص نمودند که فعالیت‌های سیاسی سبب مخدوش شدن توانمندسازی منابع می‌گردد و این مساله به عنوان یک عامل مخرب در این حوزه مشخص می‌باشد. بدون شک مشکلات محیطی، سیاسی و حمایتی سبب گردیده است تا دغدغه توانمندسازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی به عنوان یک مساله مهم مورد توجه دانشگاه‌های کشور قرار نگیرد. بدون شک مشکلات موجود در حوزه مسائل محیطی، سیاسی و حمایتی سبب گردیده است تا فعالیت‌های جدی در خصوص توانمندسازی اعضای هیات علمی در رشته مدیریت ورزشی انجام نگرند.

پژوهش حاضر مشخص نمود که توانمندسازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی سبب شکل‌گیری پیامدهای فردی و علمی خواهد شد. مورفری^۴ (۲۰۰۹) مشخص نمود که توانمندسازی منابع انسانی در اولین گام سبب بروز فوایدی برای خود آنان می‌گردد و از منظر ذهنی و مهارتی آنان را جهت حضور در محیط‌های شغلی آماده می‌نماید. توانمندسازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی می‌تواند به بهبود اعتماد به نفس این افراد کمک نماید و آنان را جهت حضور در مجامع و محیط‌های ملی و بین‌المللی مهیا نماید. از طرفی کارکردهای علمی توانمندسازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی سبب گردیده است تا توانمندسازی آنان به عنوان یک مساله مهم مدنظر قرار گیرد. شارما و آرورا^۵ (۲۰۱۹) مشخص نمودند که توانمندسازی اعضای هیات علمی می‌تواند آثار مطلوب علمی در سطوح ملی و بین‌المللی داشته باشد و جایگاه

کونستانینئسکو^۱ (۲۰۱۸) مشخص نمودند که مسائل مربوط به فرایند استخدام افراد و جذب افرادی که در راستای توانمندسازی علاقه مند می‌باشند، یکی از مسائل کلیدی در جهت بهبود توانمندسازی منابع انسانی می‌باشد. بدون شک مسائل انگیزشی نقش مهمی در بهبود توانمندسازی اعضای هیات علمی دارد. بدون علاقه قلبی این اعضا، توانمندسازی آنان امری سخت و دشوار خواهد بود. از طرفی نظارت بر سیاست‌های جذب در فرایند استخدام اعضای هیات علمی می‌تواند به پایش اولیه متقاضیان و جذب افراد علاقه‌مند به مسائل علمی و پژوهشی منجر گردد. این مساله سبب گردیده است تا برخی عوامل از جمله انگیزش، سیاست‌های جذب و فعالیت‌های نظارتی به عنوان زیربنای توانمندسازی اعضای هیات علمی در رشته مدیریت ورزشی مشخص گردد. از طرفی چپار^۲ (۲۰۱۸) اشاره داشت که ظرفیت‌های آموزشی به عنوان یکی از مسائل زیربنایی در توانمندسازی افراد مشخص می‌باشد. بدون شک نبود زیرساخت‌های آموزشی، فرایند توانمندسازی اعضای هیات علمی را دچار مشکلات عمده‌ای می‌نماید. از طرفی رشته مدیریت ورزشی که نیاز دارد تا در مسیر تجاری‌سازی دانش خود گام بردارد. این تجاری‌سازی، انگیزش‌های اولیه در مسیر توانمندسازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی را فراهم خواهد آورد. کایننگهام (۲۰۱۳) مشخص نمود که تجاری‌سازی دانش مدیریت ورزشی، انگیزشی برای اساتید و دانشجویان این رشته جهت بهبود ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های خود در حوزه‌های علمی و پژوهشی را فراهم خواهند آورد.

پژوهش حاضر مشخص نمود که مسائل محیطی، جنبه‌های حمایتی و مسائل سیاسی از جمله عوامل مداخله‌گر در روند توانمندسازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی می‌باشد. بدون شک مشکلات محیطی و عدم پویایی لازم محیط دانشگاه‌ها سبب

3 Al-Omari, Alomari & Aljawarneh

4 Murphree

5 Sharma & Arora

1 Mitrita, Georgescu & Constantinescu

2 Chiar

مهارت‌های اجتماعی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی، بهبود زیرساخت‌های آموزش آنلاین در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های ایران، ایجاد آزمایشگاه‌ها و مراکز تخصصی آموزشی در رشته مدیریت ورزشی، ایجاد سیستم بازخوردی برای اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی، ایجاد نقشه راه توانمندسازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی، ایجاد سامانه و بانک‌های اطلاعاتی از نیازهای علمی و پژوهشی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی و ارتقاء فناوری اطلاعات و ارتباطات دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های ایران اجرایی گردد.

رشته‌های تحصیلی مختلف را به صورت مناسبی ارتقا دهد.

بدون شک توانمندسازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی می‌تواند ضمن ارتقا جایگاه و وجهه رشته مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی و تجاری‌سازی و کاربردی نمودن پژوهش‌های مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی سبب بهبود رضایت‌مندی دانشجویان رشته مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی گردد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌گردد تا راهبردهای شناسایی شده در مسیر بهبود توانمندسازی اعضای هیات علمی رشته مدیریت ورزشی انجام گردد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد تا ایجاد گردش و بازدید علمی از دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت‌بدنی سراسر ایران، ارتقا

منابع

- Abdolhlahi, B., & Heydari, S. (2009). Factors related to university faculty empowerment: A case study of Tehran Teacher Training University. *Iranian Higher Education Association Quarterly*, 2 (1), 135-111. (In Persian).
- Afjeh, S., & Miri, A. (2009). Competency model for improving the performance of employees in the auto parts industry in Iran, *Iranian Journal of Management Sciences*, 14 (5), 169-149. (In Persian).
- Aldighrir, W. M. (2019). The Analysis of Self Leadership Strategies and Its Relationship with Psychological Empowerment Faculty Members at Emerging Saudi University. *Al-Idarah: jurnal kependidikan Islam*, 9(1), 109-121.
- Al-Omari, Z., Alomari, K., & Aljawarneh, N. (2020). The role of empowerment in improving internal process, customer satisfaction, learning and growth. *Management Science Letters*, 10(4), 841-848.
- Chiar, M. (2018). Educational Empowerment in Managing Means and Infrastructure on Faculty of Teacher Training and Education (FKIP) at Tanjungpura University. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 163-170.
- Cunningham, G. B. (2013). Theory and theory development in sport management. *Sport Management Review*, 16(1), 1-4.
- Cardoso, I. L. (2020). Human Resource Empowerment as a Strategy to Achieve Quality Service Delivery in Tourism in Rwanda. A Case of Rwanda Development Board (RDB). *J Med Biol*, 2(2), 43-53.
- D'Avanzo, C. (2009). Supporting faculty through a new teaching and learning center. *Peer Review*, 11 (2), 22-25.
- Gholikhani, E., Hejazi, S., Hossini, S., & Rezai, A. (2011). Confirmatory factor analysis of the necessary components to enhance the ability of faculty members of Iranian agricultural colleges, *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 60, 58-37. (In Persian).
- Grant, C. S., & Smith, B. E., & Martin-Vega, L. A., & Davis, O. B. (2016). Case Study: Establishing a Sustainable Faculty Development Unit within a College of Engineering Paper presented at 2016 ASEE Annual Conference & Exposition, New Orleans, Louisiana. 10.18260/p.26457.
- Heydari, V. (2013). The Role of Psychological Empowerment on Strengthening Rural Entrepreneurship (Case Study: Ardabil Province), *Journal of Regional Geography and Development*, 20(3), 237-218 (in Persian).
- Javadi, M., & Taghi, A. M. (2020). Investigating human resource empowerment strategy at the Secretariat of Meshrano Jirga of the National Assembly of the Islamic Republic of Afghanistan. *Revista Gestão & Tecnologia*, 20(1), 54-76.
- Mitrita, M., Georgescu, R., & Constantinescu, C. (2018). Empowering natural capital by

- using human resources. *Calitatea*, 19(S1), 331-334.
- Mohammadi, M. (2006). Manpower Empowerment, *Quarterly Journal of Management Studies*, 2 (1), 232-211. (In Persian).
- Moheb Zadegan, Y., Pardakhtchi, M., Ghahremani, M., & Farastkhah, M. (2013). Developing a model for faculty growth with an approach based on data foundation theory, *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 70 (7), 25-1. (In Persian).
- Murphree, M. W. (2009). The strategic pillars of communal natural resource management: benefit, empowerment and conservation. *Biodiversity and Conservation*, 18(10), 2551-2562.
- Nigholls, G. (2000). Professional development, teaching and lifelong learning: The implication for higher education. *International Journals of Life Long Education*, 19 (4), 370- 377.
- Rezaian, A., Khandan, A., Ganjali, A., & Moridian, H. (2014). The growth of faculty members in universities; Case study: Faculty members of Imam Sadegh (AS) University, *Culture in Islamic University*, 13(3), 514-491. (In Persian).
- Salajeghe, S., Poorrashidi, R., & Mosai, M. (2012). Analysis of psychological empowerment of employees and its relationship with knowledge management. *Improvement and Transformation Management Studies*, 22 (72), 118-99. (In Persian).
- Shahmohammadi, M. (2009). Investigating the effectiveness of Karaj Municipality staff training system with empowerment approach. Master Thesis, University of Tehran (Qom Campus). (In Persian).
- Shahzadeh, H., Khodayari, A., Noorbakhsh, M., & Alidost, E. (2018). Identifying organizational factors affecting the empowerment of physical education teachers, 4th National Conference on Sports Science and Physical Education of Iran, Tehran, Association for the Development and Promotion of Basic Sciences and Technologies. (In Persian).
- Sharif Zadeh, M., & Abdollah Zadeh, G. (2015). Analysis of scientific effects of study opportunities from the perspective of agricultural faculty members, *Science and Technology Policy*, 4 (4), 48-37. (In Persian).
- Sharif Zadeh, M., & Abdollah Zadeh, G. (2015). Requirements for training courses for professional development of faculty members: A case study. *Higher Education Letter*, 33 (5), 62-39. (In Persian).
- Sharma, D., & Arora, R. (2019). Impact of empowerment on performance of faculty in private universities of Punjab. *JIMS8M: The Journal of Indian Management & Strategy*, 24(4), 44-48.
- Smith, T. W., Bradbury, L. U. (2019). *Wiser Together: Sustaining Teaching Excellence with a Self-Study/Critical Friend*. To improve the academy. 38(1): 18-32.
- Spreitzer, G.M., (2007). *Taking Stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work*. Barling: *Organizational Behavior (Handbook)*, 54-72.
- Triatmanto, B., Wahyuni, N., & Respati, H. (2019). Continual human resources empowerment through human capital and commitment for the organizational performance in hospitality industry. *Quality Acces to Sucses*, 20(173), 84-91.
- Widjaja, D., Varon, C., Dorado, A., Suykens, J. A., & Van Huffel, S. (2012). Application of kernel principal component analysis for single-lead-ECG-derived respiration. *IEEE Transactions on Biomedical Engineering*, 59(4), 1169-1176.
- Zahedi, S., & Bazargan, A. (2012). A look at the concept of faculty professional development and successful experiences in its planning and implementation. *Higher Education Letter*, 21 (12), 26-7. (In Persian).