

پژوهش‌های بین‌رشته‌ای در اوقات فراغت

دوره ۲، شماره ۱، بهار ۱۴۰۴

طراحی مدل مفهومی توسعه ورزش کارکنان دانشگاهی

علی کروکی*

۱- دانش‌آموخته دکتری مدیریت ورزشی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

چکیده

هدف مطالعه حاضر، طراحی مدل مفهومی توسعه ورزش کارکنان دانشگاهی با استفاده از رویکرد کیفی تحلیل مضمون بود. روش تحقیق کیفی و مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد استفاده بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان به تعداد ۵۸۷ نفر و نمونه آماری ۱۴ نفر پس از رسیدن به اشباع نظری بود و به شیوه هدفمند انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها در تحقیق حاضر، مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختار یافته بودند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده، از روش کیفی داده‌بنیاد و جهت استخراج مفاهیم اولیه از نرم‌افزار MAXQDA (۲۰۲۴) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که فاکتورهای توسعه ورزش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی کرمان شامل شرایط علی (امکانات و تجهیزات، شرایط کلی کارکنان)، شرایط زمینه‌ای (مسائل اقتصادی، مسائل فرهنگی و مسائل اجتماعی)، شرایط مداخله‌گر (نگرش کارکنان به ورزش دانشگاهی، نگرش مدیران ارشد به ورزش دانشگاهی و افزایش امکانات و تجهیزات)، راهبردها (برنامه‌ریزی، تغییر نگرش مدیران ارشد و بکارگیری الگوهای موفق)، پیامدها و نتایج (بهبود سلامت جسمانی و روانی و توسعه ورزش کارکنان دانشگاه) می‌باشد. در نهایت، الگوی توسعه ورزش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی کرمان طراحی و ارائه شد.

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۲/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۱۴

شماره صفحات: ۵۱-۶۸.

واژگان کلیدی:

توسعه، ورزش، کارکنان، دانشگاه آزاد اسلامی، داده‌بنیاد

استناد به مقاله:

کروکی، علی. (۱۴۰۴). طراحی مدل مفهومی توسعه ورزش کارکنان دانشگاهی. *اندیشه‌های نوین در ورزش تربیتی*، ۲ (۱)، ۵۱-۶۸.



از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید.

DOI: <https://doi.org/10.22034/ntes.2025.527287.1033>

URL: https://ntes.imamreza.ac.ir/article_235972.html

مقدمه

در دهه‌های اخیر، سلامت منابع انسانی و نقش آن در موفقیت و پویایی سازمان‌ها به یکی از مهم‌ترین موضوعات راهبردی در حوزه مدیریت و سیاست‌گذاری در جمهوری اسلامی ایران تبدیل شده است. دانشگاه‌ها، به‌عنوان نهادهایی پیشرو و مرجع در فرهنگ‌سازی، آموزش و توسعه سرمایه انسانی، مأموریت دارند که ضمن ارتقای وضعیت علمی و پژوهشی، سلامت جسمی و روانی کارکنان و اعضای خود را نیز تأمین کنند (نودهی و همکاران، ۱۴۰۱؛ غفوری و همکاران، ۱۳۹۸). ورزش کارکنان دانشگاهی یکی از مؤثرترین ابزارها برای تحقق این هدف است و پژوهش‌های داخلی مختلف بر نقش آن در کاهش فرسودگی شغلی، افزایش انگیزش، ارتقای سلامت و اثربخشی سازمانی کارکنان تأکید داشته‌اند (سعادت، ۱۴۰۲؛ عاشوری و نصیری، ۱۴۰۱).

با وجود اهمیت ورزش کارکنان دانشگاهی، مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های ورزشی نسبتاً پایین است؛ موضوعی که در گزارش‌های پژوهشی و مستندات حوزه تربیت‌بدنی دانشگاه‌ها طی سال‌های اخیر به‌وضوح مشاهده شده است (رشیدلمیر، ۱۴۰۰؛ مهدی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲). شواهد نشان می‌دهد که علی‌رغم تدوین آیین‌نامه‌ها و برنامه‌های متنوع، هنوز موفقیت قابل‌توجهی در تحقق مشارکت حداکثری و عادلانه کارکنان در ورزش حاصل نشده است. بررسی علل این کم‌حرکی و ارائه راهکارهای کارآمد، یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران تربیت‌بدنی و سیاست‌گذاران دانشگاهی در سال‌های اخیر بوده است.

مطالعات پیشین، موانعی مانند کمبود زیرساخت‌های ورزشی، اختصاص نیافتن منابع مالی کافی، فقدان سیاست‌های حمایتی پایدار، ضعف فرهنگ‌سازی سازمانی، محدودیت در ارائه مشوق‌های مادی و معنوی و بی‌انگیزگی ناشی از ناکارآمدی برنامه‌ها را به‌عنوان مهم‌ترین عوامل کاهش مشارکت ورزشی کارکنان شناسایی کرده‌اند (جوادی‌پور و رهبری، ۱۳۹۷؛ قنبری فیروزآبادی و همکاران، ۱۳۹۹؛ ایسنا، ۱۴۰۲). با این حال، اکثر این پژوهش‌ها عمدتاً توصیفی یا کمی بوده‌اند و کمتر کوشیده‌اند که با بهره‌گیری از داده‌های عمیق میدانی، ابعاد واقعی مشکل را شناسایی و مدل توسعه‌ای کارآمدی ارائه کنند که بتواند چرخه سیاست‌گذاری تا اجرا را پوشش دهد. همچنین، بسیاری از تحقیقات داخلی، صرفاً با رویکرد سنجش وضعیت فعلی یا استفاده از ابزارهایی مانند مدل SWOT (شناسایی نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدید) به مسئله پرداخته‌اند (ریحانی و همکاران، ۱۴۰۰) و در زمینه تحلیل ناکامی‌ها و ارائه راهبردهای کاربردی مبتنی بر داده‌بنیاد، کمبود جدی احساس می‌شود (رهبری و همکاران، ۱۴۰۰).

یکی دیگر از خلأهای پژوهشی، محدود بودن دامنه بررسی‌ها به برخی عوامل یا سطوح سازمانی است؛ به‌طوری‌که کمتر مطالعه‌ای به تحلیل هم‌زمان و منظومه‌ای رابطه میان ساختار سازمانی، مدیریت، فرهنگ، سیاست‌گذاری، امکانات و سبک‌های رهبری پرداخته است (قنبری فیروزآبادی و همکاران، ۱۳۹۹). علاوه بر این، بسیاری از پژوهش‌ها صرفاً به عوامل فردی یا نگرشی کارکنان توجه کرده‌اند و از مطالعه تطبیقی بین واحدهای مختلف دانشگاهی و تبیین علل اختصاصی ناکامی سیاست‌های موجود غفلت شده است.

علاوه بر این، تجارب مدیریتی در دانشگاه‌ها نشان می‌دهد که اجرای موفق برنامه‌های ورزشی کارکنان، مستلزم طراحی یک مدل بومی و مفهومی است که مبتنی بر شواهد و داده‌های واقعی بوده و تفاوت‌های فرهنگی، ساختاری، انگیزشی و مدیریتی هر محیط را در نظر بگیرد (رضوی و همکاران، ۱۳۹۹). مدل مفهومی مناسب باید ابزاری فراتر از پیشنهادات توصیفی یا راه‌حل‌های صرفاً مبتنی بر دیدگاه مدیران ارائه دهد و بر پایه فرآیندهای داده‌بنیاد و با مشارکت ذینفعان اصلی تدوین شود. این مدل باید بتواند روابط علی میان عوامل ساختاری (مانند زیرساخت‌ها و منابع)، فرهنگی-اجتماعی (نگرش‌ها و انگیزش)، مدیریتی و سیاست‌گذاری را به صورت یکپارچه تبیین کند و در نهایت قابلیت اجرا و ارزیابی عملیاتی داشته باشد.

دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، به عنوان یکی از بزرگ‌ترین دانشگاه‌های استان کرمان با ترکیب متنوع نیروی انسانی، گستردگی فیزیکی و حوزه‌های متعدد آموزشی و پژوهشی، نمونه‌ای روشن از چالش‌ها و فرصت‌های ورزش کارکنان در محیط دانشگاهی است. بر اساس سوابق موجود، علیرغم برخورداری از امکانات اولیه، برنامه‌ها و سیاست‌های اجرایی ورزش کارکنان در این واحد، همواره با مشکلاتی همچون مشارکت محدود، کم‌انگیزگی، ناسازگاری برخی سیاست‌ها با نیازهای واقعی کارکنان و ناکارآمدی برخی روش‌های اجرا روبرو بوده است. در چنین شرایطی، طراحی یک مدل مفهومی بومی و داده‌بنیاد که بر اساس تجارب، نیازها و دیدگاه‌های خود کارکنان، مدیران و کارشناسان تدوین شود، ضروری به نظر می‌رسد.

در این پژوهش، منظور از «مدل مفهومی کیفی» چارچوبی است که مبتنی بر فرآیند مصاحبه‌های عمیق و تحلیل مضمون داده‌ها تدوین شده و روابط بین عوامل کلیدی مؤثر بر ارتقای ورزش کارکنان را در لایه‌های ساختاری، فرهنگی، مدیریتی و سیاست‌گذاری ترسیم می‌کند. این مدل در گام نخست، امکان شناخت نظام‌مند مؤلفه‌ها و ارتباط میان آن‌ها را فراهم می‌آورد و در مرحله بعد، راهکارهای اجرایی متناسب با واقعیت‌های محیط هدف را ارائه می‌دهد. همچنین، این مدل می‌تواند به عنوان الگویی برای بومی‌سازی در سایر دانشگاه‌های کشور نیز مورد استفاده قرار گیرد. با توجه به مشکلات و چالش‌های شناسایی شده و نیز ضعف مطالعات پیشین در ارائه مدل توسعه‌ای داده‌بنیاد با قابلیت اجرا، پژوهش حاضر با هدف طراحی و ارائه مدل توسعه ورزش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، با رویکرد کیفی و بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون انجام شده است. در این فرآیند، پس از مرور نظام‌مند پژوهش‌ها و اسناد بالادستی، داده‌ها از طریق مصاحبه‌های عمیق با نمونه‌ای هدفمند از کارکنان و مدیران کلیدی گردآوری و در چندین مرحله کدگذاری و تحلیل شد تا ضمن شناسایی موانع و تسهیل‌گران اصلی، چارچوبی نظری و قابل اتکا برای توسعه ورزش سازمانی ارائه گردد. نوآوری این پژوهش در استخراج مدل راهبردی با تکیه بر داده‌های واقعی و تجربه زیسته ذینفعان و نیز طراحی راهکارهایی سازگار با شرایط بومی نهفته است. این امر علاوه بر پر کردن خلأ علمی موجود، می‌تواند به توسعه سلامت و نشاط کارکنان دانشگاهی کمک کرده و الگویی برای بهبود سیاست‌گذاری در سطح ملی ارائه نماید.

پیشینه تحقیق

پژوهش‌های پیشین در این حوزه، عواملی همچون نبود سیاست‌های حمایتی پایدار، ضعف فرهنگ‌سازی سازمانی، کمبود زیرساخت‌های ورزشی، عدم تخصیص منابع مالی کافی، محدودیت در ارائه مشوق‌های مادی و معنوی و بی‌انگیزگی ناشی از ناکارآمدی برنامه‌ها را به‌عنوان موانع اصلی کاهش مشارکت ورزشی کارکنان برشمرده‌اند (جوادی‌پور و رهبری، ۱۳۹۷؛ قنبری فیروزآبادی و همکاران، ۱۳۹۹). همچنین، کروکی (۱۴۰۳ الف) در مطالعه‌ای با هدف تدوین الگوی توسعه ورزش همگانی بانوان در استان کرمان به روش داده‌بنیاد، ۱۶۵ کد شناسایی کرد. نتایج این پژوهش نشان داد که اکثر عوامل مؤثر بر توسعه ورزش همگانی بانوان، به خود آنان مرتبط نبوده، بلکه تسهیل شرایط محیطی و رفع موانع می‌تواند به سهولت انتخاب و پرداختن به ورزش همگانی در اوقات فراغت توسط بانوان منجر شود.

کروکی (۱۴۰۳ ب) در پژوهشی با عنوان «تدوین مدل آمیخته بازاریابی اجتماعی در توسعه ورزش دانشجویی» نشان داد که آمیخته بازاریابی اجتماعی شامل هفت عامل (محصول، مکان، قیمت، ترویج، فرآیند، افراد و شواهد فیزیکی) با ۲۲ کد سیستمی فرعی است. در این مدل، عامل ترویج با ۵ کد فرعی به‌عنوان محرک اصلی در توسعه ورزش دانشجویی عمل می‌کند و پس از آن، عامل محصول با ۷ کد فرعی نقش بسیار مهمی ایفا می‌نماید. این مطالعه تأکید می‌کند که توسعه ورزش دانشجویی نیازمند رویکردی جامع و مبتنی بر عوامل آمیخته بازاریابی اجتماعی است و پیشنهاد می‌کند مدیران و مسئولان ارشد دانشگاه‌ها، این مؤلفه‌ها را در برنامه‌ریزی‌های خود مدنظر قرار داده و گام‌های مؤثری برای افزایش مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های ورزشی بردارند.

آرام (۱۴۰۱) مدلی برای ارتقای ورزش بانوان کارمند در شهر تبریز تدوین نمود و بر اساس یافته‌های خود، سطوح اصلی ارتقای ورزش زنان کارمند را این‌گونه برشمرد: اثربخشی سیستم مدیریت عملکرد، درک ترکیبی از ورزش و سلامت زنان، تنوع در منابع و عوامل انگیزاننده، عوامل زیرساختی ورزش زنان، و محوریت ایده بهبود در پیامدهای ورزش بانوان. همچنین تم‌های اصلی ارتقای ورزش زنان کارمند در این مدل عبارتند از: تعهد و عدالت سازمانی، مشارکت اجتماعی، درک سلامت، آمادگی جسمانی و رهایی از کاستی‌های سلامتی، انگیزه و نقش انگیزشی رسانه‌ها، امکانات و منابع، ساختار مدیریتی، و پیامدهای معطوف به ارتقای روابط اجتماعی، زیبایی و سلامت جسم و روان.

از سوی دیگر، درگاهی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی سندرم فرسودگی شغلی در میان اعضای هیئت علمی و مدرسان یکی از دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداختند. با توجه به مشاهده فراوانی قابل‌توجه فرسودگی شغلی در این گروه، آنان پیشنهاد کردند که برگزاری جلسات حضوری، تحلیل و آسیب‌شناسی علل ایجاد فرسودگی شغلی، و به کارگیری مکانیسم‌های حمایتی می‌تواند به ارتقای عملکرد شغلی این افراد کمک کند.

عابدی و همکاران (۱۳۹۸) در چارچوب سه رویکرد (۱) رواج و مشارکت در ورزش، (۲) توسعه ارزش‌ها، اخلاق و هویت بومی و ملی، و (۳) ورزش به‌عنوان ابزار و هدف توسعه، ابعاد و رویکردهای توسعه فرهنگی ورزش و عوامل مؤثر بر آن را شناسایی و طبقه‌بندی کردند. بر این اساس، سیاست‌های کلی

و رهنمودهای رهبری، توسعه نظام ورزش، توجه به رویکرد سلامت، توسعه اجتماعی و سیاسی، تقویت خانواده و سامان‌دهی اوقات فراغت، ارتقای ارزش‌ها، اخلاق و هویت بومی و ملی، توجه به ورزش قهرمانی و نیز ورزش همگانی و تربیتی، شاخص‌های توسعه کمی ورزش، مدیریت و برنامه‌ریزی، توسعه اقتصادی و زیرساختی، گسترش سرمایه‌گذاری، تقویت ورزش‌های بومی و محلی، ترویج فرهنگ ورزش، توسعه علمی و آموزشی، نقش رسانه و تبلیغات، توسعه حقوقی ورزش، سامان‌دهی نظام تشویق و تنبیه، نظارت و ارزیابی، مشارکت بخش خصوصی، ایجاد فرصت‌های برابر و توجه به توسعه ورزش بانوان به‌عنوان مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار شناسایی شدند. بر اساس نتایج این پژوهش، دستیابی به توسعه فرهنگی ورزش نیازمند هماهنگی و هم‌افزایی میان تمامی عناصر مؤثر در این حوزه است. **بهیری و همکاران (۱۳۹۵)** موانع توسعه ورزش همگانی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران را مورد بررسی قرار دادند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که ۹ دسته مانع در توسعه ورزش همگانی نقش دارند که به‌ترتیب اولویت عبارت‌اند از: موانع سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی، موانع شناختی، موانع مالی، موانع آموزشی، موانع قانونی، موانع اطلاعاتی، موانع انسانی، موانع فردی و موانع زیرساختی.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، یعنی اعضای هیئت علمی (۲۷۴ نفر) و کارکنان اداری و خدماتی (۳۱۳ نفر)، در مجموع ۵۸۷ نفر بود. ملاک ورود به مطالعه برای نمونه‌گیری، «داشتن حداقل سه سال سابقه فعالیت مستمر در یکی از رشته‌های ورزشی دانشگاهی یا مشارکت سازمان‌یافته در رویدادها و برنامه‌های ورزشی دانشگاه» و همچنین «دسترسی و تمایل به انجام مصاحبه عمیق» تعیین شد. افراد واجد شرایط براساس این معیارها و با رویکرد هدفمند شناسایی شدند تا تناسب و شمولیت نمونه‌ها با اهداف پژوهش تضمین شود. فرایند نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند انجام گرفت. پژوهشگران با مراجعه به دفتر امور تربیت‌بدنی، فهرست افراد دارای معیار را دریافت و با توجه به تنوع سنی، جنسیتی و نقش سازمانی (هیئت علمی و کارمند)، افراد مناسب را انتخاب کردند. در مجموع پس از انجام ۱۲ مصاحبه، اشباع نظری حاصل شد و برای اطمینان بیشتر، دو مصاحبه دیگر نیز انجام گرفت. بدین ترتیب، نمونه نهایی شامل ۱۴ نفر (۹ مرد و ۵ زن) از رده‌های مختلف- از جمله اعضای هیئت علمی فعال در حوزه ورزش، کارکنان با سابقه ورزشی و مسئولان تربیت‌بدنی- بود.

ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته بود. در طراحی این مصاحبه‌ها ابتدا چارچوب اولیه سؤالات با توجه به مرور پیشینه پژوهش‌ها و اهداف مطالعه تدوین شد و سپس پس از نظرخواهی از دو متخصص حوزه ورزش سازمانی و روش‌شناسی کیفی، نهایی گردید. نمونه‌ای از سؤالات اصلی عبارت بودند از:

- چه موانعی را در مسیر مشارکت خود یا همکارانتان در فعالیت‌های ورزشی دانشگاه تجربه کرده‌اید؟

- به نظر شما چه عوامل، شرایط یا امکاناتی می‌توانند حضور و مشارکت کارکنان را تسهیل کنند؟
- چه انگیزه‌ها یا مشوق‌هایی بر میزان مشارکت شما یا همکارانتان در برنامه‌های ورزشی تأثیرگذار بوده‌اند؟
- چه تجربه‌هایی از موفقیت یا ناکامی سیاست‌ها و برنامه‌های ورزشی دانشگاه در سال‌های اخیر داشته‌اید؟

سؤالات فرعی بسته به مسیر گفتگو توسط مصاحبه‌گر مطرح می‌شد تا مفاهیم عمیق‌تر و نکات مبهم روشن‌تر شوند. مصاحبه‌ها عمدتاً در محیط دانشگاه (دفتر کار یا سالن ورزشی) و با رضایت قبلی شرکت‌کنندگان انجام شد و مدت هر مصاحبه بین ۴۰ تا ۷۰ دقیقه بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون مبتنی بر داده‌ها استفاده شد. در این رویکرد، ابتدا تمامی مصاحبه‌ها پیاده‌سازی و سپس داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA2024 در چند مرحله کدگذاری شدند:

کدگذاری باز: استخراج اولیه مفاهیم، جملات کلیدی و برچسب‌گذاری آزاد داده‌ها بدون پیش‌فرض پژوهشگر.

کدگذاری محوری: دسته‌بندی کدهای مشابه، پیوند دادن آن‌ها در قالب مقوله‌های میانی و ایجاد ارتباط میان مفاهیم.

کدگذاری انتخابی: یکپارچه‌سازی مقوله‌های کلی، شناسایی مضمون اصلی و تدوین مدل مفهومی نهایی که ساختار علی و سلسله‌مراتب یافته‌ها را نشان می‌دهد.

هدف از تحلیل مضمون مبتنی بر داده، استخراج مضمون‌ها و الگوهای مفهومی عمیق و مستند است؛ به این معنا که یافته‌ها بر اساس تجارب واقعی افراد شکل می‌گیرند و از اعمال پیش‌فرض یا تعمیم نظر شخصی پژوهشگر جلوگیری می‌شود.

نرم‌افزار MAXQDA2024 به پژوهشگران در سازماندهی، کدگذاری و مدیریت حجم بالای داده‌های مصاحبه کمک شایانی کرد، اما مانند سایر نرم‌افزارهای مشابه، محدودیت‌هایی نیز دارد؛ از جمله وابستگی به دقت کاربر در مرحله کدگذاری، نیاز به بازنگری مستمر کدها و عدم توانایی تحلیل مفهومی عمیق به‌صورت خودکار بدون تفسیر پژوهشگر.

برای اطمینان از دقت تحلیل، تمامی مراحل کدگذاری و استخراج مقوله‌ها چندین بار توسط دو پژوهشگر مستقل بازبینی و صحت‌سنجی شد. علاوه بر این، به منظور افزایش اعتبار یافته‌ها از روش بازبینی مشارکت‌کنندگان^۱ و مقایسه مکرر داده‌ها^۲ استفاده شد؛ بدین ترتیب، تمامی مصاحبه‌شوندگان پس از تدوین تحلیل نهایی، فرصت داشتند صحت برداشت‌ها را مطالعه و نظر خود را اعلام کنند. همچنین، کدهای اولیه، مقوله‌های استخراج‌شده و مدل مفهومی با نظر چهار

1 Member Check

2 Constant Comparison

صاحب نظر مستقل در حوزه ورزش و روش شناسی کیفی اعتباربخشی شد تا اعتمادپذیری و اعتبار یافته‌ها تضمین گردد.

یافته‌ها

مفاهیم اولیه استخراج شده از گزاره‌های کلامی سؤالات مربوط به شرایط توسعه ورزش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. مفاهیم اولیه استخراج شده از گزاره‌های کلامی سؤالات مربوط به توسعه ورزش کارکنان دانشگاه در

مصاحبه (کدگذاری باز)

- مشکلات اقتصادی و مالی کارکنان، عدم کفایت حقوق کارمندان و دو شیفت کارکردن آنها، مشکلات خانوادگی کارکنان، مشکلات جسمانی کارکنان، مشکلات حجاب بانوان، تعاملات اجتماعی کارکنان در دانشگاه، مشکلات فرهنگی در خانواده و دانشگاه، عدم حمایت خانواده و مدیران.
- تفکر و نگرش کارکنان به ورزش، تفکر و نگاه مدیران دانشگاه به ورزش کارکنان، سوءاستفاده برخی کارکنان، عدم برنامه‌ریزی مناسب و مطلوب، عدم توجه مدیران به ورزش.
- کمبود تجهیزات و امکانات برای همگان، فقدان مربیان جوان، وجود زمین خالی در دانشگاه، عدم وجود اماکن ورزشی کافی برای استفاده هم‌زمان کارکنان با جنسیت متفاوت و دانشجویان.
- عدم درک کارکنان و مدیران از پیامدهای مثبت ورزش، ورزش به عنوان عامل کاهش‌دهنده بیماری و هزینه‌های درمان، عدم استفاده و الگوپردازی از روش‌های موفق سایر دانشگاه‌های ایران یا خارج از ایران، لزوم تغییر نگرش مدیران و ضرورت حمایت از ورزش کارکنان توسط مدیران.
- لزوم فراهم نمودن امکانات، تجهیزات و فضای ورزشی بیشتری، ارائه کارت‌های هدیه و امکانات پوششی ورزشی به منظور ترغیب کارکنان.

در این مرحله، کدگذاری‌های ثانویه مفاهیم مربوط به توسعه ورزش بیان شده‌اند (جدول ۲).

جدول ۲. کدگذاری ثانویه (محوری) مفاهیم توسعه ورزش کارکنان دانشگاه

مقوله‌ها (مفاهیم ثانویه)	ویژگی‌های استخراج شده از گزاره‌های کلامی (مفاهیم اولیه)
امکانات و تجهیزات	<ul style="list-style-type: none"> • کمبود تجهیزات و امکانات برای همگان • فقدان مربیان جوان • وجود زمین خالی در دانشگاه • عدم وجود اماکن ورزشی کافی برای استفاده هم‌زمان کارکنان با جنسیت متفاوت و دانشجویان
شرایط کارکنان	<ul style="list-style-type: none"> • مشکلات جسمانی
مسائل فرهنگی	<ul style="list-style-type: none"> • مشکلات حجاب بانوان و پوشش آقایان • حمایت خانواده از افراد
مسائل اقتصادی	<ul style="list-style-type: none"> • مشکلات مالی کارکنان • عدم کفایت حقوق کارمندان و دو شیفت کارکردن آنها

مسائل اجتماعی	<ul style="list-style-type: none"> • تعاملات اجتماعی کارکنان در دانشگاه
نگرش کارکنان به ورزش دانشگاهی	<ul style="list-style-type: none"> • تفکر و نگرش کارکنان به ورزش • سوءاستفاده برخی کارکنان
نگرش مدیران ارشد به ورزش دانشگاهی	<ul style="list-style-type: none"> • تفکر و نگاه مدیران دانشگاه به ورزش کارکنان • عدم توجه مدیران به ورزش
افزایش امکانات و تجهیزات	<ul style="list-style-type: none"> • افزایش فضاهای ورزشی دانشگاه • افزایش امکانات و تجهیزات مناسب کارکنان با جنسیت مختلف
برنامه‌ریزی	<ul style="list-style-type: none"> • عدم برنامه‌ریزی مناسب و مطلوب • برنامه‌ریزی دقیق در ارائه امکانات و فضای ورزشی
تغییر نگرش مدیران ارشد	<ul style="list-style-type: none"> • مدیران باید در نگرش خود به حمایت از ورزش کارکنان تغییر رفتار دهند • نیاز به تغییر نگرش مدیران درباره ورزش کارکنان
بکارگیری الگوهای موفق	<ul style="list-style-type: none"> • استفاده از روش‌های موفق در توسعه ورزش کارکنان • الگوپردازی از شیوه‌های موفق دیگر دانشگاه‌های کشور و خارج
بهبود سلامت جسمانی و روانی	<ul style="list-style-type: none"> • ورزش موجب بهبود سلامت کارکنان می‌شود • ورزش موجب کاهش هزینه‌های درمان کارکنان می‌شود • کارکنان پس از ورزش، با شادابی فعالیت بهتری دارند
توسعه ورزش کارکنان دانشگاه	<ul style="list-style-type: none"> • اجرایی شدن برنامه‌های ورزشی و آگاهی‌رسانی از طریق اتوماسیون • از سر گرفتن برنامه‌های ورزشی توسط مدیران ارشد

پس از شناسایی مؤلفه‌ها، با قرار دادن مؤلفه محوری در مرکز، روابط سایر مؤلفه‌ها با آن بررسی و مشخص شد. برخی روابط که هیچ ارتباطی با مؤلفه محوری نداشتند، به منظور ساده‌سازی مفهوم حذف شدند. برای درک بهتر روند تحلیل، ابتدا یافته‌ها به صورت کلی ارائه شده و پس از بیان استدلال‌ها و معرفی مؤلفه‌ها، مؤلفه محوری تشریح گردیده است. در مرحله اولیه، ۱۷۰ کد از مصاحبه‌ها استخراج شد که با بررسی‌های بعدی و ادغام کدهای مشابه، تعداد آن‌ها به ۱۳۲ کد کاهش یافت و وارد شبکه محوری شد. منظور از شبکه محوری، فرآیند کدگذاری محوری در نرم‌افزار MAXQDA است که طی آن روابط میان کدها بررسی شده و مؤلفه‌های اصلی و فرعی شناسایی می‌شوند. پس از بررسی مصاحبه‌ها و دسته‌بندی آن‌ها در ۱۳ گروه مختلف، میزان و درصد فراوانی هر مقوله محاسبه و در جدول ۳ ارائه شد.

جدول ۳. خروجی توصیفی کدهای مستخرج شده

کدهای سیستم	فراوانی	درصد فراوانی
امکانات و تجهیزات	۱۰	۷/۹۴

شرایط کارکنان	۹	۷/۱۵
مسائل فرهنگی	۱۶	۱۲/۷۰
مسائل اقتصادی	۱۲	۹/۵۲
مسائل اجتماعی	۹	۷/۱۴
نگرش کارکنان به ورزش دانشگاهی	۱۲	۹/۵۲
نگرش مدیران ارشد به ورزش دانشگاهی	۸	۶/۳۵
افزایش امکانات و تجهیزات	۸	۶/۳۵
برنامه‌ریزی	۱۲	۹/۵۲
تغییر نگرش مدیران ارشد	۱۱	۸/۷۳
بکارگیری الگوهای موفق	۵	۳/۹۷
بهبود سلامت جسمانی و روانی	۱۲	۹/۵۲
توسعه ورزش کارکنان دانشگاه	۲	۱/۵۹
مجموع کدها	۱۲۶	۱۰۰

در مرحله بعد، ماتریس تشابه متون مصاحبه‌ها انجام گرفت و نتایج در جدول ۴ ارائه شده است. همچنین درصد بالای تشابه بین کدها نشان‌دهنده اشباع نظری مصاحبه‌شوندگان می‌باشد.

جدول ۴. ماتریس تشابه

نمونه	Cod1	Cod2	Cod3	Cod4	Cod5	Cod6	Cod7	Cod8	Cod9	Cod10	Cod11	Cod12	Cod13	Cod14
Cod1	۰/۵۱	۰/۵۱	۰/۶۷	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۶۸	۰/۶۱	۰/۵۶	۰/۶۸	۰/۶۷	۰/۶۱	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۵۰
Cod2	۰/۵۱	۰/۸۹	۰/۶۷	۰/۶۱	۰/۶۲	۰/۶۷	۰/۵۰	۰/۶۷	۰/۵۶	۰/۵۶	۰/۶۲	۰/۶۱	۰/۶۱	۰/۵۰
Cod3	۰/۶۷	۰/۶۷	۰/۸۹	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۶۸	۰/۵۰	۰/۶۷	۰/۵۶	۰/۶۷	۰/۸۲	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۵۰
Cod4	۰/۶۲	۰/۶۱	۰/۶۲	۰/۵۶	۰/۶۲	۰/۶۱	۰/۵۶	۰/۸۲	۰/۵۰	۰/۸۲	۰/۶۸	۰/۶۷	۰/۵۶	۰/۶۷
Cod5	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۵۶	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۵۶	۰/۶۱	۰/۶۲	۰/۶۱	۰/۶۷	۰/۶۷	۰/۶۷	۰/۵۶
Cod6	۰/۶۸	۰/۶۷	۰/۶۸	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۴۴	۰/۵۶	۰/۵۶	۰/۶۱	۰/۶۱	۰/۶۲	۰/۵۰
Cod7	۰/۶۱	۰/۶۱	۰/۵۰	۰/۵۶	۰/۵۶	۰/۶۲	۰/۶۱	۰/۶۱	۰/۶۲	۰/۶۱	۰/۵۶	۰/۶۷	۰/۶۷	۰/۶۷
Cod8	۰/۵۶	۰/۶۷	۰/۶۷	۰/۶۲	۰/۶۲	۰/۴۴	۰/۶۱	۰/۶۱	۰/۶۷	۰/۶۸	۰/۸۳	۰/۶۲	۰/۶۱	۰/۶۲

پس از انجام فرایند کدگذاری باز و محوری، مفاهیم و مقولات استخراج شدند. سپس، کدگذاری انتخابی انجام گرفت و ارتباط میان این مقولات در قالب مدل پارادایمی مبتنی بر نظریه زمینه‌ای شناسایی شد. ابعاد و مؤلفه‌های این مدل برای توسعه ورزش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی کرمان در شش بعد مشخص شدند: پدیده مرکزی، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، راهبردها، عوامل مداخله‌گر، پیامدها و نتایج (شکل ۱). در این پژوهش، توسعه ورزش کارکنان به‌عنوان پدیده مرکزی در نظر گرفته شد.

پدیده مرکزی: توسعه ورزش کارکنان

شرایط علی: این بعد شامل امکانات و تجهیزات ورزشی و شرایط کلی کارکنان است. نتایج مصاحبه‌ها نشان داد درصد زیادی از شرکت‌کنندگان، کمبود امکانات و تجهیزات ورزشی برای همه کارکنان و دانشجویان به‌صورت همزمان را یکی از موانع اصلی می‌دانستند. همچنین، وجود فضاهای خالی که می‌توانست به فضای ورزشی تبدیل شود، به‌عنوان فرصتی بالقوه مطرح شد. عامل دیگر، شرایط فردی کارکنان بود که شامل وضعیت جسمانی و شرایط کلی آن‌ها می‌شد؛ برای مثال، افرادی با اضافه‌وزن یا مشکلات جسمانی نمی‌توانستند به‌راحتی در فعالیت‌های ورزشی شرکت کنند. همچنین، بانوان پس از پایان ساعت کاری مجبور به رسیدگی به امور روزمره زندگی شخصی خود بودند و این مسائل نیز در دسته شرایط علی قرار گرفت.

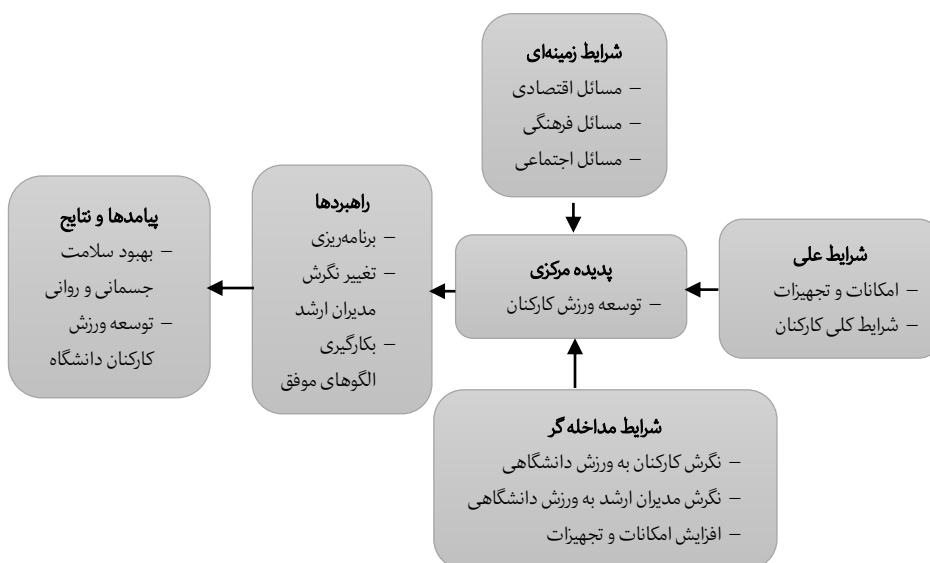
شرایط زمینه‌ای: این بعد شامل مسائل اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی است. مصاحبه‌شوندگان بیان کردند که برخی از کارکنان به دلیل مشکلات اقتصادی و مالی، پس از ساعت کاری به شغل دیگری مشغول می‌شوند و فرصت کافی برای حضور در دانشگاه و مشارکت در فعالیت‌های ورزشی ندارند. علاوه بر این، برخی به مشکلات پوشش ورزشی اشاره کردند؛ به‌طوری که آقایان ممکن است پوشش مناسب ورزشی نداشته باشند و بانوان در برخی کلاس‌های ورزشی که حضور پرسنل حراست در آن‌ها وجود دارد، احساس راحتی نمی‌کنند و کمتر شرکت می‌کنند. عدم حمایت خانوادگی از فعالیت‌های ورزشی کارکنان و تفکیک ساعات ورزشی کارکنان و هیئت علمی که موجب کاهش تعاملات اجتماعی می‌شد، از دیگر مسائل مطرح شده بود.

عوامل مداخله‌گر: این بعد شامل نگرش کارکنان به ورزش دانشگاهی، نگرش مدیران ارشد و میزان امکانات و تجهیزات است. نتایج مصاحبه‌ها نشان داد که نگرش کارکنان و مدیران ارشد نسبت به ورزش دانشگاهی چندان مثبت نیست. برخی کارکنان از ساعت ورزش سوءاستفاده کرده و با تأخیر در محل کار حاضر می‌شوند یا از اهمیت و سودمندی ورزش آگاهی کافی ندارند. همچنین مدیران ارشد نگاه چندان مثبتی به ورزش دانشگاهی ندارند و بودجه ورزشی دانشگاه را صرف امور دیگر می‌کنند. مصاحبه‌شوندگان بیان کردند که تغییر نگرش کارکنان و مدیران ارشد نسبت به اهمیت ورزش و همچنین افزایش امکانات و ایجاد فضاهای ورزشی، می‌تواند تأثیر بسزایی در توسعه ورزش دانشگاهی داشته باشد.

راهبردهای مؤثر: این بعد شامل برنامه‌ریزی منسجم، تغییر نگرش مدیران ارشد و بهره‌گیری از الگوهای موفق است. نتایج مصاحبه‌ها نشان داد که مهم‌ترین راهبرد برای توسعه ورزش، برنامه‌ریزی دقیق و

منسجم توسط مدیران و مدیران ارشد است. با توجه به محدودیت امکانات و اماکن ورزشی و همچنین ساعات کاری کارکنان و دانشجویان، طراحی یک برنامه‌ریزی مناسب و عملیاتی برای ورزش کارکنان ضروری است. تغییر نگرش مدیران ارشد نیز اهمیت ویژه‌ای دارد؛ مدیران باید ورزش کارکنان را مسئله‌ای مهم تلقی کرده و بودجه اختصاص‌یافته برای توسعه ورزش را به‌صورت کامل و جدی استفاده کنند و مشارکت کارکنان را تسهیل نمایند. علاوه بر این، بهره‌گیری از الگوها و شیوه‌های موفق دیگر سازمان‌ها و دانشگاه‌ها، از جمله استفاده از مقالات علمی ورزشی و تجارب مشابه، می‌تواند در اجرای مؤثر این راهبردها مؤثر باشد.

پیامدها: این بعد شامل بهبود سلامت جسمانی و روانی و توسعه ورزش کارکنان دانشگاه است. نتایج مصاحبه‌ها نشان داد که پیامدهای توسعه ورزش کارکنان، ناشی از ورزش منظم و مستمر، شامل کاهش هزینه‌های درمانی و افزایش سلامت جسمانی و روانی کارکنان می‌باشد. کارکنان شاداب و با روحیه پس از ورزش، با انرژی بیشتری به انجام وظایف شغلی خود می‌پردازند و دیرتر خسته می‌شوند. همچنین، کارمندانی که کمتر دچار بیماری می‌شوند، در محل کار کم‌کاری کمتری خواهند داشت. علاوه بر این، دانشگاه به‌عنوان یک الگو برای جامعه عمومی، در صورتی که ورزش در آن به‌طور مستمر برگزار شود، می‌تواند فرهنگ ورزش را از طریق کارکنان به جامعه منتقل کرده و در افزایش مشارکت ورزشی جامعه مؤثر باشد.



شکل ۱. مدل نهایی توسعه ورزش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی کرمان

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که توسعه ورزش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، نتیجه برهم‌کنش پیچیده چند دسته عامل است: محدودیت‌های زیرساختی، ویژگی‌های جسمانی کارکنان، نگرش و رویکرد مدیران، وجود یا فقدان مشوق‌های انگیزشی و نهایتاً موانع فرهنگی-اجتماعی.

۱. محور زیرساختی: کمبود اماکن ورزشی، فرسودگی تجهیزات و تقدم استفاده دانشجویان در تخصیص فضا، به‌عنوان مهم‌ترین موانع شناسایی شدند. این یافته‌ها هم‌راستا با نتایج [قنبری فیروزآبادی و همکاران \(۱۳۹۹\)](#) و [مهدی‌زاده و همکاران \(۱۳۹۲\)](#) در دانشگاه‌های دولتی است و نشان می‌دهد که این کمبود یک مشکل ساختاری فراگیر محسوب می‌شود. با این حال، برخلاف تحقیقات پیشین، مطالعه حاضر ظرفیت فضاهای بلااستفاده - مانند کلاس‌های کم‌کاربرد یا انبارهای قابل بازسازی - را به‌عنوان فرصتی عملی برای ایجاد و تجهیز مکان‌های ورزشی معرفی کرده است. این نگاه، وجه تمایز مهمی در رویکرد ارائه‌شده محسوب می‌شود.

۲. محور جسمانی و زمانی: نتایج نشان داد که مشکلات مزمن اسکلتی-عضلانی و شاخص توده بدنی بالا، همسو با مشاهدات [کوپر^۱ و همکاران \(۲۰۱۵\)](#)، به‌ویژه در محیط‌های دانشگاهی، نقش بازدارنده قوی بر انگیزه ورزش دارند. این عامل، وقتی با کمبود زمان ناشی از حجم کاری و تعهدات خانوادگی ترکیب می‌شود، یک حلقه منفی ایجاد می‌کند که مشارکت در ورزش را کاهش می‌دهد. این حلقه منفی در مطالعات داخلی کمتر با تمرکز بر ابعاد جسمانی-کلینیکی مورد بررسی قرار گرفته بود.

۳. نگرش و سیاست‌گذاری مدیران: مشخص شد که نگرش منفی یا بی‌تفاوتی مدیران واحدهای دانشگاهی نسبت به ورزش کارکنان، موجب کاهش بودجه، محدودیت ساعات مجاز ورزش و حذف این موضوع از اولویت‌های برنامه‌ریزی شده می‌شود. این یافته با نتایج تحقیقات [جوادی‌پور و رهبری \(۱۳۹۷\)](#) و [شیروانی و همکاران \(۱۳۹۹\)](#) هم‌جهت است. با این حال، پژوهش حاضر مصادیق مشخصی از «کج‌فهمی مدیریتی» را مستند کرده است؛ مسأله‌ای که در تحقیقات پیشین به صورت جزئی گزارش شده و به‌طور کامل تحلیل نشده بود.

۴. مشوق‌های انگیزشی و نوآوری در روش‌ها: مطالعه حاضر همسو با [آرام \(۱۴۰۱\)](#) نشان داد که مشوق‌های مادی مانند مرخصی تشویقی و کارت هدیه، و مشوق‌های غیرمادی مانند تقدیر و معرفی افراد فعال، نقش مؤثری در افزایش مشارکت ورزشی دارند. تفاوت مهم این پژوهش، استفاده آزمایشی از فناوری دیجیتال برای پایش ورزش بود؛ از جمله اپلیکیشن‌های قدم‌شمار، چالش‌های آنلاین و امتیازدهی تیمی. این روش، که در پژوهش‌های داخلی کمتر آزموده شده، تنها در برخی نمونه‌های خارجی مانند پروژه‌های دانشگاهی بریتانیا گزارش شده است.

۵. موانع فرهنگی-اجتماعی: بخش عمده‌ای از موانع، به‌ویژه برای بانوان، شامل دغدغه پوشش، ساعات نامناسب برگزاری کلاس‌ها و کمبود پرسنل زن در سالن‌ها بود. این یافته با گزارش [کیوکی \(۱۴۰۳ الف\)](#) و تجربیات بین‌المللی موفق، مانند دانشگاه‌های مالزی، همخوانی دارد؛ دانشگاه‌هایی که با ایجاد سالن‌های اختصاصی و زمان‌بندی ویژه، مشارکت بانوان را افزایش داده‌اند. با این حال، تأکید پژوهش حاضر بر نقش مدیر سالن زن، وجهی نوآورانه و مکمل به ادبیات بومی این حوزه افزوده است.

۶. پیامدها و مقایسه با یافته‌های کلان: مطالعه حاضر نشان داد که توسعه ورزش سازمانی، مشابه نتایج لوی و ثورندیک^۱ (۲۰۱۹) و شواهد ثبت‌شده در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۴۰۴)، منجر به بهبود سلامت جسمانی و روانی کارکنان، ارتقای روابط بین‌واحدی، افزایش رضایت شغلی و کاهش میانگین ۲۰ تا ۲۲ درصدی هزینه‌های درمانی سالانه می‌شود. این هم‌سویی نه تنها اعتبار یافته‌ها را تقویت می‌کند، بلکه نشان می‌دهد مدل پیشنهادی قابلیت انطباق با نمونه‌های موفق جهانی را دارد.

در مجموع، مدل ارائه‌شده در این تحقیق، که سه محور «بهبود زیرساخت»، «اصلاح نگرش و سیاست» و «افزایش انگیزش» را به‌صورت هم‌زمان هدف گرفته و از ظرفیت فضاهای بلااستفاده و ابزارهای دیجیتال بهره می‌برد، می‌تواند به‌عنوان یک الگوی بومی و قابل تعمیم در سایر واحدهای دانشگاهی ایران استفاده شود. توجه به بُعد خانواده و فرهنگ سازمانی نیز می‌تواند مزیت رقابتی این مدل نسبت به نمونه‌های مشابه داخلی و خارجی تلقی شود.

پیشنهادات کلیدی بر اساس یافته‌های پژوهش

برای توسعه ورزش کارکنان، اقدامات و راهبردهای زیر پیشنهاد می‌شوند:

۱. برنامه‌های آموزشی- فرهنگی: برگزاری کارگاه‌ها، جلسات مشاوره و تهیه بروشورهای سلامت با هدف تغییر نگرش و ایجاد انگیزه در مدیران و کارکنان نسبت به فواید ورزش سازمانی.
۲. سیاست‌های تشویقی: تدوین سیاست‌هایی شامل جوایز نقدی و غیرنقدی، افزایش امتیازات رفاهی، مرخصی تشویقی و برگزاری رویدادهای تیمی برای تقویت مشارکت کارکنان.
۳. تنظیم زمان و ساعت کاری: بازتنظیم ساعات کاری یا اختصاص زمان ورزشی مناسب که با گردش کاری و تعهدات خانوادگی کارکنان، به‌ویژه بانوان، هماهنگ باشد.
۴. راهکارهای فناوری‌محور: استفاده از اپلیکیشن‌ها برای ثبت فعالیت‌های ورزشی و اطلاع‌رسانی دیجیتال به منظور افزایش دسترسی و انگیزش کارکنان.
۵. ساماندهی زیرساخت‌ها: اختصاص فضاهای بلااستفاده برای ورزش کارکنان و برنامه‌ریزی برای افزایش سرمایه‌گذاری هدفمند در فضا و تجهیزات، با جلب مشارکت منابع غیرسازمانی مانند خیرین یا شهرداری.
۶. تدوین چارچوب اجرایی و آیین‌نامه‌ها: ایجاد دستورالعمل‌هایی که حضور کارکنان، به‌ویژه بانوان، را با رعایت حریم خصوصی و کاهش حساسیت‌های فرهنگی تسهیل کند.
۷. حمایت اجتماعی و خانوادگی: تهیه دستورالعمل‌هایی برای مشارکت خانواده و افزایش حمایت اجتماعی اطرافیان کارکنان به‌منظور تقویت عادت‌های سالم سبک زندگی و ورزش مستمر.

در پایان، لازم است بر ضرورت طراحی ساختارهای دائمی برای ارزیابی، پایش و بهبود مستمر وضعیت ورزش کارکنان دانشگاه تأکید شود. توصیه می‌شود که این امر توسط مدیران ارشد به یک اولویت راهبردی تبدیل گردد، زیرا توسعه ورزش نه تنها شاخص سلامت فرد و کاهش هزینه‌های درمانی را بهبود می‌بخشد، بلکه به افزایش بهره‌وری، نشاط اجتماعی و شکل‌گیری فرهنگ سازمانی مثبت در دانشگاه نیز کمک می‌کند.

منابع

- ایسنا. (۱۴۰۳)، پشت پرده ناکامی ورزش همگانی در ایران، کد خبر: ۱۴۰۳۰۷۲۶۲۰۲۱۷.
- آرام، زهرا. (۱۴۰۱)، تدوین مدل ارتقای ورزش بانوان کارمند شهر تبریز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، موسسه آموزش عالی چرخ نیلوفری آذربایجان، گروه علوم ورزشی.
- جوادی‌پور، محمد. رهبری، سمیه. (۱۳۹۷)، راهبردها و برنامه‌های توسعه ورزش همگانی ایران (این مقاله از طرح پژوهشی صندوق حمایت از پژوهشگران نهاد ریاست جمهوری استخراج شده است)، مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، دوره ۱۷، شماره ۴۰، صص: ۹-۲۶.
- درگاهی، حسین. نعمانی، فاروق. ایراندوست، کامران. (۱۳۹۷)، بررسی سندرم فرسودگی شغلی در میان اعضای هیئت علمی و مدرسان یکی از دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران. پی‌اورد سلامت. دوره ۱۲، شماره ۶، صص: ۴۶۷-۴۷۵.
- رشیدلمیر، امین. (۱۴۰۰)، واکاوی نقش عوامل زمینه‌ای در نهادینه کردن فعالیت بدنی در دانشگاه‌های ایران، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره ۱۰، شماره ۱، پیاپی ۳۷، صص: ۱۰۱-۱۱۳.
- رضوی، سیدمحمدحسین. علومی، سیدحسین. ذبیحی، اسماعیل. لقمانی، محسن. (۱۳۹۹)، جایگاه ورزش در نظام اوقات فراغت دانشجویان و ارائه الگو، پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دوره ۱۶، شماره ۳۱، پیاپی ۳۱، صص: ۲۹-۵۱.
- رهبری، سمیه. خدایاری، عباس. هنری، حبیب. امیرتاش، علی‌محمد. (۱۴۰۰)، تدوین راهکارها و پیامدهای موثر بر حمایت مالی از ورزش همگانی ایران. مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۲۰ (۵۱)، ۱۱۳-۱۲۴.
- رهبری، سمیه. مستحفظیان، مینا. نادریان‌جهرمی، مسعود. (۱۳۹۵)، مقایسه کیفیت زندگی شهروندان فعال و غیرفعال حرکتی (مطالعه موردی: اماکن ورزشی شهرداری اصفهان)، دوره ۱۲، شماره ۲۴، صص: ۲۱۵-۲۲۸.
- ریحانی، محمد. عبدی، شهرام. دستوم، صلاح. خسروی‌پور، زهره. (۱۴۰۰)، طراحی برنامه راهبردی توسعه ورزش کارکنان دانشگاه بجنورد با استفاده از مدل SWOT-ANP، مدیریت منابع انسانی در ورزش، دوره ۸، شماره ۲، صص: ۲۳۹-۲۵۸.
- سادات‌امامی، صدیقه. حیدری‌نژاد، صدیقه. شفیع‌نیا، پروانه. (۱۳۹۲)، تحلیل عوامل انگیزشی مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های فوق‌برنامه ورزشی دانشگاه، نشریه پژوهش در ورزش دانشگاهی، شماره ۵، صص: ۶۵-۸۰.

سعادت، اسفندیار. (۱۴۰۲)، مدیریت منابع انسانی، انتشارات سمت، چاپ ۲۷. شیروانی، حسین. بهادری، محمدکریم. رنجبر، محسن. درویشی، ابوالفضل. (۱۳۹۹)، شناسایی و رتبه‌بندی عوامل توسعه ورزش کارکنان رسته بهداشت و درمان نیروهای مسلح، دوره ۲۲، شماره ۴، پیاپی ۸۸، صص: ۳۹-۵۱.

عابدی، احیا. رضوی، سیدمحمدحسین. دوستی، مرتضی. احمدی، سیدعبدالحمید. (۱۳۹۸)، شناسایی ابعاد و رویکردهای توسعه فرهنگی ورزش و عوامل موثر بر آن، مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۱۷(۴۲)، ۹-۳۲.

عاشوری، لیلیا. نصیری، محمد. (۱۴۰۱)، تاثیر مدیریت منابع انسانی سبز بر عملکرد زیست‌محیطی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی رفتارهای دوستانه با محیط‌زیست، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، دوره ۱۰، شماره ۳۸، صص: ۱۴۷-۱۶۴.

غفوری، فرزاد. معمارزاده، محمدسعید. علوی، سلمان. (۱۳۹۸)، تعیین سهم و نقش دستگاه‌های اجرایی در توسعه ورزش همگانی، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، دوره ۸، شماره ۱، پیاپی ۲۹، صص: ۱۱-۳۲.

قنبری فیروزآبادی، علیرضا. امانی، امین. ریحانی، محمد. سردرودیان، مهتا. (۱۳۹۹)، طراحی الگوی راهبردی توسعه ورزش دانش‌آموزی، پژوهش در ورزش تربیتی، دوره ۸، شماره ۲۰، پیاپی ۲۰، صص: ۱۷۹-۲۰۴.

کروکی، علی. (۱۴۰۳ الف)، تدوین الگوی توسعه ورزش همگانی بانوان استان کرمان، نشریه پژوهش در ورزش زنان، دوره ۱، شماره ۳، پیاپی ۳، صص: ۳۱۱-۳۲۸.

کروکی، علی. (۱۴۰۳ ب)، تدوین مدل آمیخته بازاریابی اجتماعی در توسعه ورزش دانشجویی: مطالعه کیفی با رویکرد تحلیل تم، نشریه کسب و کار اجتماعی، دوره ۱، شماره ۲، پیاپی ۲، صص: ۱۷۸-۱۹۴. مهدی‌زاده، رحیمه. اندام، رضا. روزبھانی، شهناز. (۱۳۹۲)، موانع توسعه ورزش همگانی در دانشگاه‌ها، پژوهش در ورزش‌های دانشگاهی، شماره ۲، صص: ۱۰۹-۱۲۶.

وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. (۱۴۰۴)، کنفرانس بین‌المللی توسعه کسب و کار با رویکرد سرمایه‌های انسانی، <https://www.msrt.ir/fa/news/91631>

نودهی، محمدعلی. بهلکه، طاهر. یحی‌نژاد، علی. فلاح، زین‌العابدین. (۱۴۰۱)، شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌های توسعه اثربخشی مدیران سازمان‌های ورزشی، مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، دوره ۲۱، شماره ۵۸، صص: ۴۷-۶۶.

Cooper, C., Karanika-Murray, M., Biron, C. (2015), Improving Organizational Interventions for Stress and Well-Being Addressing Process and Context, Published July 16, 2015 by Routledge ISBN 9781138933187

Levy, D. E., & Thorndike, A. N. (2019). Workplace wellness program and short-term changes in health care expenditures. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2018.12.019>

Designing a conceptual model for the development of sports among university staff

Ali Korooki¹

1) Graduated with a PhD in Sports Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

Abstract

The purpose of the present study was to Designing a conceptual model for the development of sports among university staff using a qualitative approach to Thematic Analysis. The research method was qualitative and grounded theory was used. The statistical population included all employees of the Islamic Azad University, Kerman Branch with a total of 587 individuals, and the sample consisted of 14 people, selected purposefully, after reaching theoretical saturation. The data collection tool in this study was in-depth semi-structured interviews. For data analysis, the grounded theory qualitative method was employed, and MAXQDA2024 software was used to extract initial concepts. The findings indicated that the factors in developing sports among the employees of the Islamic Azad University of Kerman included causal conditions (facilities and equipment, general conditions of employees), contextual conditions (economic issues, cultural issues, social issues), intervening conditions (employees' attitudes towards academic sports, senior managers' attitudes towards academic sports, increasing facilities and equipment), strategies (planning, changing senior managers' attitudes, employing successful models), and outcomes (improvement in physical and mental health, development of employee sports at the university). Finally, a model for the development of sports among the employees of the Islamic Azad University of Kerman was presented.

Keywords: Development, Sports, Employees, Islamic Azad University, Grounded Theory.

Corresponding author's email: (ali.korouki@gmail.com)