

تدوین مدل کمی الگوی توانمندسازی ملی برنامه‌های آموزشی منجیان غریق

ایلخان نوری^۱
عباس خدایاری^۲

 10.22034/SSYS.2022.1108.1759

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۰/۰۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۶/۰۱

هدف از تحقیق حاضر، تدوین مدل کمی الگوی توانمندسازی ملی برنامه‌های آموزشی منجیان غریق است. پژوهش حاضر از نوع مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) است. شرکت کنندگان متشکل از رؤسای هیئت‌های استانی، افراد متخصص در کمیته‌های تخصصی، مدرسان درجه ۱ و ناجیان درجه ۱ کشور بودند. نمونه پژوهش به تعداد ۹۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. روایی صوری و محتوایی آن توسط ۱۱ تن از متخصصان ورزشی و روایی سازه آن با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مورد بررسی قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی با نرم‌افزار Smart PLS انجام شد.

نتایج آزمون مدل پژوهش نشان می‌دهد که از نظر نمونه‌های پژوهش، مؤلفه‌های فناوری، تجهیزات و امکانات و انگیزه شغلی به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۸۳۰، ۰/۷۷۴ و ۰/۷۲۱ بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی برنامه‌های آموزشی منجیان غریق دارند. مؤلفه‌های نظارت و ارزیابی، رشد و توسعه و عوامل مدیریتی به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۳۱۵، ۰/۲۵۴ و ۰/۲۳۵ دارای کمترین اثر بر توانمندسازی برنامه‌های آموزشی منجیان غریق هستند. با توجه به اینکه مؤلفه‌های فناوری، انگیزه شغلی و تجهیزات و امکانات دارای بیشترین تأثیر بر توانمندسازی برنامه‌های آموزشی هستند، پیشنهاد می‌شود با ارتقای زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، فراهم نمودن وسایل و

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

۲- دانشیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول)

● تدوین مدل کمی الگوی توانمندسازی ملی برنامه‌های آموزشی منجیان غریق

تجهیزات امدادی و کمک آموزشی نجات غریق و افزایش حقوق پرداختی به منجیان زمینه پیشرفت برنامه‌های آموزشی ناجیان غریق فراهم شود.

واژگان کلیدی: مدل‌سازی معادلات ساختاری، توانمندسازی، برنامه‌های آموزشی و منجیان غریق.

مقدمه

یک برنامه آموزشی تنها زمانی می‌تواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد قابل اطمینان و معتبری در مورد تأثیر بر بهبود عملکرد شرکت‌کنندگان عرضه کند. این امر به جنبه مهمی از آموزش و ارزشیابی آموزش اشاره دارد که معمولاً از آن با عنوان «اثربخشی آموزش» یاد می‌شود (رضوانی نژاد، ۱۳۷۸: ۵۸). آموزش اثربخش می‌تواند در راستای برنامه‌های توانمندسازی باشد. امروزه آموزش و توانمندسازی کارکنان به عنوان ابزاری برای کسب مزیت رقابتی مورد توجه قرار می‌گیرد؛ به گونه‌ای که اعمال برنامه‌های توانمندسازی به موازات ایجاد احساس تعهد بیشتر کارکنان به اهداف سازمانی باعث افزایش رضایت شغلی و کاهش افت نیروی انسانی می‌شود (اسدی کرم، ۱۳۸۲: ۶۷). اولین قدم برای شروع کار این است که مدیر نگرش مثبتی نسبت به فرایند آموزش و توانمندسازی داشته باشد و این نگرش مثبت را در کارکنان به وجود آورده و تقویت کند (صبایان و آراسته، ۱۳۹۱: ۸۶).

۴۷۷

توانمندسازی، حرکت از نظام تصمیم‌گیری سلسله‌مراتبی توسط مدیران به نظام کاهش سلسله مراتب کنترل و تصمیم‌گیری توسط رده‌های پایین است (عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵: ۱۲۴). این مفهوم نظری تأثیر زیادی بر اثربخشی سازمانی و مدیریتی و ابتکار سازمانی دارد (کانگر و کانانکو، ۱۹۸۸: ۴۸۰). توانمندسازی برنامه‌های آموزشی ظرفیت‌های بالقوه‌ای را برای بهره‌برداری از سرچشمه توانایی انسان در اختیار می‌گذارد. اسپریتزر^۲ پیشنهاد می‌کند اگر توانمندسازی بخواهد کارکرد لازم را داشته باشد باید قبل از آن که کسی آن را تقدیم کند، خود فرد چنین احساسی را داشته باشد. از نظر او، جایگزینی رویکرد نرم‌افزاری نسبت به توانمندسازی به جای دیدگاه سخت‌افزاری به این مهم کمک می‌نماید. (اسپریتزر، ۱۹۹۵: ۱۴۶۱). همچنین، توماس و ولت هاوس^۳ در تحقیقات خود در زمینه توانمندسازی دریافتند سطوح بالای مهم بودن و احساس شایستگی از طریق ایجاد علاقه در افراد نسبت به وظایفشان باعث افزایش رضایت شغلی خواهد شد (توماس و ولت هاوس، ۱۹۹۰: ۶۷۵). در تحقیق دیگری نیز توماس و تایمبون^۴ پی بردند که کفایت نفس بالا منجر به کاهش استرس شغلی می‌شود (توماس و تایمبون، ۱۹۹۴: ۱۱). توانمندسازی می‌تواند پیامدهای رفتاری مهمی نیز داشته باشد. به عنوان مثال، گکاس^۵ به این نتیجه رسید که کفایت نفس منجر به ابتکار عمل، تلاش و پشتکار در برابر موقعیت‌های چالشی خواهد شد (گکاس، ۱۹۸۹: ۳۱۴)

عوامل مهم در توانمندسازی عملکرد افراد در پژوهش‌های پیشین مورد بررسی قرار گرفته است. به عنوان مثال، در پژوهشی با عنوان «توانمندسازی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن در سازمان‌های استرالیا» با هدف بررسی تأثیر عوامل سازمانی و فرهنگی بر توانمندسازی کارکنان این نتیجه به دست آمد که پاداش، آموزش و کار تیمی بر توانمندسازی کارکنان تأثیر بسزایی دارد. همچنین، نتایج نشان داد که سازمان‌ها می‌توانند در افزایش توانمندسازی کارکنان نقش چشمگیری داشته

1. Conger & Kanungo
2. Spreitzer
3. Thomas & Velthouse
4. Thomas & Tymon
5. Gecas

باشند (برد و وانگ^۱، ۲۰۱۰: ۵۹۴). پیترودا و ماکوانا^۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی به تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر مدیریت منابع انسانی پرداختند. آنها بیان کردند مدیریت منابع انسانی برای یک سازمان مورد نیاز است و برای انجام کسب و کارهای مختلف بدون فعالیت و حمایت منابع انسانی نمی‌توان کاری انجام داد. همچنین دریافته‌اند که چهارچوب توسعه یافته‌ای برای بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی وجود ندارد و چهارچوبی با ۸ معیار اصلی برای توانمندسازی برنامه‌های آموزشی با اهمیت هستند:

۱- تجزیه و تحلیل شغل و برنامه‌ریزی منابع انسانی؛ ۲- گزینش و استخدام؛ ۳- آموزش و تمرین؛ ۴- انگیزه و ارزیابی عملکرد؛ ۵- جبران و پاداش؛ ۶- روابط استخدام؛ ۷- بهداشت و ایمنی؛ ۸- دیگر عوامل خارجی.

توانمندسازی برنامه‌های آموزشی ناجیان غریق در کشورهای دیگر مورد بررسی قرار گرفته است. به عنوان مثال، لوکرزی و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی اولویت‌های ایمنی و سهل انگاری‌ها در عملیات غواصی تفریحی: یک مطالعه اروپایی در حمایت از اجرای برنامه‌های جدید مدیریت ریسک پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد که غواصان اهمیت زیادی را برای ایمنی و مسئولیت‌پذیری مراکز ارائه دهنده خدمات غواصی قائل بودند. با این حال، آنها اهمیت یک برنامه اقدام اضطراری/ کمک اضطراری شخصی و تا حدودی سیستم دوستان را در کنار سایر روش‌های ایمنی دست کم ارزیابی کردند. همچنین، آوریمدیس^۳ (۲۰۰۸) به ارزیابی عملکرد فدراسیون جهانی نجات غریق در انتخاب کادر منجی غریقان، تهیه لباس و تجهیزات، شرایط استفاده از منجی غریقان داوطلب، آموزش‌های ضمن خدمت و حوادث رخ داده در قسمت مغروقین پرداخت. آوریمدیس یکی از مشکلات اصلی نجات غریق در المپیک آتن را فقدان مدیریت صحیح در بخش نظارت و کمبود تجهیزات دانست. مک میلان^۴ (۲۰۰۸) نیز راه‌حلی برای توانمندسازی برنامه‌های آموزشی در رشته نجات غریق شامل شناخت نیازهای مراکز نجات غریق در مناطق آبی، طراحی یک برنامه آموزش ضمن خدمت اثربخش، توسعه یک طرح بازاریابی اثربخش و افزایش پرداخت‌ها و پاداش‌های بیشتر به کادر کارمندی و نجات غریق ارائه کرد.

راهکارهای توانمندسازی در ورزش توسط محققانی در داخل کشور نیز مورد بررسی قرار گرفته است. به عنوان مثال، راسخ و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به طراحی و تدوین برنامه راهبردی ورزش قهرمانی بانوان کشور ایران پرداختند و نتیجه گرفتند که یکی از راه‌های تحقیق و توسعه ورزش قهرمانی بانوان و توانمندسازی آنان، پی‌ریزی و استقرار نظام آموزشی است. همچنین، اسکندری پور و شفیع (۱۳۹۸) به بررسی رابطه بین عوامل درون سازمانی (فرهنگ، فناوری، ساختار) با توانمندسازی روان‌شناختی مدرسان تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های زنجان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که دانشگاه‌ها می‌توانند توانمندسازی روان‌شناختی مدرسان تربیت بدنی را از طریق توسعه و ارتقای فرهنگ سازمانی موجود، ارائه‌ی رویکرد زیربنایی و فناوری و همچنین ارتقای سطح ساختار سازمانی افزایش دهند.

1. Baird & Wang
2. Pitroda, Makwana, & Prajapati
3. Avramidis
4. MacMillan

برنامه‌های توانمندسازی در برخی از رشته‌های ورزشی داخل کشور مورد بررسی قرار گرفته است. به عنوان مثال، تندنویس و همکاران (۱۳۸۶) در مقاله‌ای با عنوان «مقایسه دیدگاه ورزشکاران، مربیان و صاحب نظران در مورد راهکارهای پیشرفت ورزش قهرمانی ژیمناستیک کشور» نشان دادند که هر سه گروه مورد مطالعه عوامل ارتقای سطح دانش علمی و فنی مربیان، کنترل و نظارت بر فعالیت مربیان، استعدادیابی نوآموزان به روش‌های علمی و تخصصی، افزایش تأسیسات و سالن‌ها و تجهیز کامل سالن‌ها و امکانات تخصصی و کم آموزشی را مهمترین ابعاد در پیشرفت بعد قهرمانی ورزش ژیمناستیک کشور بیان کردند. قره و کلهر (۱۳۹۴) نیز در تحقیق خود که به تدوین برنامه راهبردی فدراسیون اسکی جمهوری اسلامی ایران به روش تحلیلی SWOT پرداختند به این نتیجه دست یافتند که برای توسعه فدراسیون اسکی باید فناوری‌های مرتبط با ورزش اسکی را در کشور توسعه داد و همچنین به توسعه کمی و کیفی مدارس اسکی جهت آموزش پرداخت.

به رغم بحث‌های فراوان درباره فواید توانمندسازی، بهره‌برداری از آن اندک و ناچیز بوده است. همچنین، محقق نتوانست پژوهشی بیابد که توانمندسازی برنامه‌های آموزشی در رشته نجات غریق در داخل کشور نیز مورد بررسی قرار گرفته باشد. همان طوری که اشاره شد بحث آموزش یکی از اساسی‌ترین موضوعات جهت توسعه هر سازمانی می‌باشد که باید مطابق با استانداردهای جهانی حرکت نمود. همچنین فدراسیون نجات غریق یکی از فدراسیون‌های مهم در ایران می‌باشد که ارتباط نزدیکی با زمان‌های اوقات فراغت آحاد جامعه دارد و غالب افراد جامعه در زمان‌های تفریح و فراغت به ورزش شنا می‌پردازند- علاوه بر این که این فدراسیون وظیفه تربیت منجیان غریق و آموزش آنها را هم بر عهده دارد. لذا آموزش مداوم و مستمر منابع انسانی مرتبط با این فدراسیون و آموزش‌های به روز آنها با روش‌های جدید می‌تواند یکی از ضرورت‌های انجام این تحقیق باشد تا بتواند با توجه به برنامه‌های آموزشی کشورهای منتخب و پیشرفته در جهت ارائه و طراحی الگوی مناسب و متناسب با ساختارهای جدید آموزش جهت ارتقای این نهاد غیردولتی گام بردارد. لذا بررسی راهکارهای توانمندسازی برنامه آموزشی نجات غریق در ایران دارای اهمیت ویژه است که می‌تواند باعث پیشرفت روزافزون برنامه‌های این فدراسیون در کشور و جهان گردد. بنابراین سؤال اصلی تحقیق این است:

چطور می‌توان جهت بهبود برنامه آموزشی فدراسیون نجات غریق مدل توانمندسازی ملی را ارائه داد؟

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش انجام پژوهش کمی و از نوع پژوهش‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) بود. جامعه آماری پژوهش متشکل از رؤسای هیئت‌های استانی، افراد متخصص در کمیته‌های تخصصی، مدرسان درجه ۱ و ناچیان درجه ۱ کشور بود. با توجه به نظرات تیم پژوهش و با در نظر گرفتن حجم بالای افراد جامعه پژوهش برای ارائه داده‌های لازم جهت آزمون مدل، ۱۲۵ نفر حائز شرایط لازم تشخیص داده شدند که با توجه به روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۹۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. پس از نهایی شدن ابزار پژوهش، این پرسشنامه در بین نمونه‌های کمی پژوهش توزیع و از ۹۰ پرسشنامه توزیعی با توجه به اینکه برخی از افراد از مشارکت در تکمیل پرسشنامه خودداری نمودند و دارای محدودیت در پاسخ

به سؤالات و مشارکت داشتند در نهایت پس از توزیع و گردآوری پرسشنامه‌ها و عدم بازگشت تعدادی از پرسشنامه‌ها و کنار گذاشتن پرسشنامه‌های مخدوش، تجزیه و تحلیل آماری بر روی ۶۰ پرسشنامه انجام پذیرفت.

جدول ۱. جامعه و نمونه آماری پژوهش

افراد	حجم جامعه	حجم نمونه (پرسشنامه توزیع شده)	یرسشنامه عودت داده شده	روش نمونه‌گیری
رؤسای هیئت‌های استانی	۲۶	۱۸	۱۶	در دسترس
افراد متخصص در کمیته‌های تخصصی	۸	۷	۵	در دسترس
مدیران درجه ۱	۴۴	۳۱	۱۵	در دسترس
ناجیان درجه ۱ کشور	۴۷	۳۴	۲۴	در دسترس
جمع کل	۱۲۵	۹۰	۶۰	

ابزار گردآوری اطلاعات پژوهش حاضر، پرسشنامه (۴۰ سؤالی) محقق ساخته‌ای بود که برگرفته از مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه با خبرگان حوزه نجات غریق بود که روایی صوری و محتوایی آن توسط ۱۱ تن از متخصصان و صاحب‌نظران علمی، اجرایی و پژوهشی مورد تأیید قرار گرفت. ۴۰ سؤال پرسشنامه در قالب پرسشنامه‌ای با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (۱-کاملاً مخالفم، ۲-مخالفم، ۳-نظری ندارم، ۴- موافقم و ۵- کاملاً موافقم) تهیه و تنظیم گردید. این پرسشنامه پس از توزیع و گردآوری در بین نمونه‌های پژوهش برای دسته‌بندی و تناسب ساختار عاملی گویه‌ها با مؤلفه‌های پژوهش از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد.

آزمون تحلیل عاملی اکتشافی با گروه‌بندی و طبقه‌بندی متغیرهای مرتبط به هم، داده‌ها را دسته‌بندی و خلاصه می‌کند. این حالت در مراحل اولیه پژوهش به عنوان بخشی از فرایند ساخت ابزار استفاده می‌شود. معمولاً در تحلیل عاملی تعداد نمونه‌های مورد نیاز، در ارتباط با تعداد عامل‌هایی که اندازه‌گیری می‌شوند، بررسی می‌شود. اساساً تعداد نمونه‌ها (آزمودنی‌ها) همیشه باید بیش از تعداد عامل‌ها باشند. کناپ و براون^۱ (۱۹۹۵) نسبت حداقل سه آزمودنی به ازای هر عامل (متغیر) را قابل قبول دانسته‌اند. دیدگاه دیگر در مورد حجم نمونه این است که چون اساس حجم نمونه این است که چون اساس بر همبستگی است، بین ۱۰۰ تا ۲۰۰ آزمودنی برای بیشتر اهداف کافی می‌باشد (کاظم نژاد و همکاران، ۱۳۹۰: ۹۶). مقدار شاخص KMO جهت متناسب بودن اندازه نمونه ۰/۷۵۵ به دست آمد که نشان‌دهنده کفایت نمونه‌گیری در پژوهش حاضر است. همچنین سطح معناداری (P) آزمون کرویت بارتلت باید کمتر از ۰/۰۵ باشد که در این پژوهش معنادار به دست آمد ($P \leq ۰/۰۱$) که حاکی از مناسب و مطلوب بودن ماتریس همبستگی و ساختار مدل عاملی برای تحلیل عاملی داده‌های پژوهش داشت. لذا در این پژوهش تمامی پیش فرض‌های پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. جزئیات نتایج آزمون KMO و کرویت بارتلت در جدول ۲ نشان داده شده است:

جدول ۲. نتایج شاخص KMO و آزمون بارتلت

پیش فرض	مقادیر مشاهده شده	ملاک	نتیجه
آزمون KMO جهت متناسب بودن اندازه نمونه	۰/۷۸۷	بیش از ۰/۷۰	تأیید
آزمون کرویت بارتلت مقدار خردی دو	۹۸۷۶/۴۴۷	-	-
جهت درست بودن درجه آزادی	۵۰۵۰	-	-
تفکیک عامل‌ها	۰/۰۰۱ (P)	کمتر از ۰/۰۵	تأیید

ملاک داشتن بار عاملی حداقل ۰/۵۵ برای حضور آن گویه در پرسشنامه بود که از ۶۵ سؤال ابزار ۲۵ گویه دارای بارهای عاملی کمتر از ۰/۵۵ بودند و از سؤالات پرسشنامه حذف شدند و پرسشنامه برای بررسی مدل پژوهش در بخش کمی با استفاده از ۴۰ سؤال صورت پذیرفت. معیار در نظر گرفتن بار هر عامل، از یک مطالعه به مطالعه دیگر متفاوت است. برخی از محققان از نقطه برش حداقل ۰/۳۰ و برخی دیگر از نقطه برش حداقل ۰/۵۵ استفاده می‌کنند. تعداد ۴۰ گویه پژوهش در ۱۰ عامل شامل مؤلفه نظارت و ارزیابی (۴ سؤال)، مؤلفه بازنگری قوانین (۴ سؤال)، مؤلفه آموزشی (۴ سؤال)، مؤلفه رشد و توسعه (۴ سؤال)، مؤلفه مدیریتی (۴ سؤال)، مؤلفه فرهنگی (۳ سؤال)، مؤلفه حقوقی (۴ سؤال)، مؤلفه تجهیزات و امکانات (۴ سؤال)، مؤلفه فناوری (۴ سؤال)، مؤلفه انگیزه شغلی (۵ سؤال) دسته‌بندی شدند. این ۱۸ عامل در مجموع ۷۱/۴۶٪ از واریانس توانمندسازی برنامه‌های آموزشی منجیان غریق را تبیین می‌کند که مقداری مطلوب است.

برای اطمینان از همسانی درونی پرسشنامه، پایایی هر یک از عوامل شناسایی شده از تحلیل عاملی اکتشافی توسط ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد. نتایج آزمون کرونباخ نشان داد که پایایی ۱۰ عامل (مؤلفه) بالاتر از ۰/۷ است و پایایی مؤلفه‌ها مورد قبول است و پایایی کل ابزار ۰/۸۲ به دست آمد که حکایت از مطلوب بودن ابزار اندازه‌گیری دارد.

جدول ۳. ضرایب پایایی مؤلفه‌های پرسشنامه

مؤلفه‌ها	تعداد گویه‌ها	ضد ض آلفای کرونباخ
عوامل حقوقی	۴	۰/۷۶۲
عوامل فرهنگی	۳	۰/۸۶۶
عوامل مدیریتی	۴	۰/۷۷۹
مؤلفه آموزشی	۴	۰/۸۶۰
مؤلفه انگیزه شغلی	۵	۰/۸۲۰
مؤلفه بازنگری قوانین	۴	۰/۷۹۶
مؤلفه تجهیزات و امکانات	۴	۰/۸۴۲
مؤلفه رشد و توسعه	۴	۰/۸۳۷
مؤلفه فناوری	۴	۰/۹۱۷
مؤلفه نظارت و ارزیابی	۴	۰/۷۶۶
کل پرسشنامه	۷۱	۰/۸۲۳

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی پژوهش، پرسشنامه ۱۰ عاملی دارای ۴۰ سؤال طراحی شد که در آزمون تحلیل عاملی تأییدی مورد استفاده قرار خواهد گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی، درصد فراوانی و ...) و در سطح آمار استنباطی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف (K-S) جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های نمونه‌های پژوهش و از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریماکس با استفاده از نرم‌افزار SPSS 22 استفاده گردید. همچنین جهت بررسی آزمون مدل عوامل توانمندسازی برنامه‌های آموزشی ناجیان غریق از مدل معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS 2 (beta) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

نتایج ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌های پژوهش حاضر نشان داد که از مجموع نمونه‌های پژوهش ۸۱/۷ درصد (۴۹ نفر) را مردان و ۱۸/۳ درصد (۱۱ نفر) را زنان تشکیل می‌دادند. همچنین بررسی وضعیت شغلی نمونه‌ها بیانگر آن بود که ۷۶/۷ درصد (۴۶ نفر) به طور حرفه‌ای و ۲۳/۳ درصد (۱۴ نفر) به صورت غیرحرفه‌ای با رشته نجات غریق در ارتباط بودند.

در پژوهش حاضر، ضریب یا شاخص چولگی متغیرها بین ۳- و ۳ و کشیدگی آنها بین ۵- و ۵ است؛ یعنی شرط کافی برای نرمال بودن توزیع داده‌ها وجود دارد و محقق می‌تواند از آزمون‌های آمار پارمتریک در صورت لزوم استفاده نماید. از دیگر نتایج پژوهش این بود که مدل مفهومی پژوهش با استفاده از معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) مورد ارزیابی قرار گرفت. در روش PLS برازش مدل در سه بخش بررسی می‌شود: (۱). برازش مدل اندازه‌گیری؛ (۲). برازش مدل ساختاری؛ (۳). برازش کلی مدل (GOF).

برای بررسی مدل‌های اندازه‌گیری، سه معیار پایایی، روایی همگرا (میانگین واریانس استخراج شده) و روایی واگرا (از روش فورنل لارکر) استفاده می‌شود (رضازاده و داوری، ۱۳۹۲). همان‌طور که در جدول ۶ نشان داده شده است، مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) کلیه متغیرهای مدل ساختاری پژوهش بالاتر از ۰/۷ است که نشان‌دهنده سازگاری درونی و پایداری درونی مناسب مدل اندازه‌گیری می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) متغیرها که جذر آن مقادیر روایی واگرا یا همان روش فورنل و لارکر را نشان می‌دهد بزرگتر از ۰/۴ است، مناسب بودن میزان روایی همگرا نیز تأیید گردید که در جدول ۴ نشان داده شده است:

جدول ۴. بررسی ضرایب پایایی مدل پژوهش

مؤلفه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	ضریب پایایی اسپیرمن	ضریب پایایی اشتراکی
عوامل حقوقی	۰/۷۶۲	۰/۷۶۵	۰/۸۷۰	۰/۸۸۹
عوامل فرهنگی	۰/۸۶۶	۰/۸۸۹	۲/۰۴۸	۰/۹۱۹
عوامل مدیریتی	۰/۷۷۹	۰/۹۱۹	۱/۰۵۴	۰/۷۷۵

۰/۹۰۸	۱/۰۸۹	۰/۷۷۵	۰/۸۶۰	مؤلفه آموزشی
۰/۸۶۹	۰/۸۴۹	۰/۹۰۸	۰/۸۲۰	مؤلفه انگیزه شغلی
۰/۸۷۸	۰/۸۸۱	۰/۸۶۹	۰/۷۹۶	مؤلفه بازنگری قوانین
۰/۹۰۵	۰/۸۴۵	۰/۸۷۸	۰/۸۴۲	مؤلفه تجهیزات و امکانات
۰/۸۷۰	۱/۶۶۰	۰/۹۰۵	۰/۸۳۷	مؤلفه رشد و توسعه
۰/۹۴۲	۰/۹۱۸	۰/۸۷۰	۰/۹۱۷	مؤلفه فناوری
۰/۸۶۷	۱/۸۱۷	۰/۹۴۲	۰/۷۶۶	مؤلفه نظارت و ارزیابی

جدول ۵. میانگین مقایسه واریانس استخراجی و پایایی ترکیبی

میانگین واریانس استخراج شده (AVE) ^۲	پایایی ترکیبی (CR) ^۱	
۰/۸۰۱	۰/۸۸۹	عوامل حقوقی
۰/۸۵۱	۰/۹۱۹	عوامل فرهنگی
۰/۶۴۷	۰/۷۷۵	عوامل مدیریتی
۰/۷۶۷	۰/۹۰۸	مؤلفه آموزشی
۰/۵۷۲	۰/۸۶۹	مؤلفه انگیزه شغلی
۰/۷۰۶	۰/۸۷۸	مؤلفه بازنگری قوانین
۰/۷۶۱	۰/۹۰۵	مؤلفه تجهیزات و امکانات
۰/۶۹۳	۰/۸۷۰	مؤلفه رشد و توسعه
۰/۸۰۲	۰/۹۴۲	مؤلفه فناوری
۰/۷۶۸	۰/۸۶۷	مؤلفه نظارت و ارزیابی

1. Composite Reliability
2. Average Variance Extracted (AVE)

● تدوین مدل کمی الگوی توانمندسازی ملی برنامه‌های آموزشی منجیان غریق

در مجموع کلیه متغیرها دارای CR بزرگتر از AVE هستند. بنابراین هر دو شرط روایی همگرا برقرار است و می‌توان ادعا نمود مدل ما دارای روایی همگرا می‌باشد. کلیه شاخص‌های AVE بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین شرط اول روایی همگرا برقرار است.

برای بررسی روایی واگرایی مدل ساختاری و نهایی پژوهش از روش ماتریس فورنل و لارکر استفاده شد. در این روش میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها مقایسه می‌شود. در قطر اصلی این ماتریس، جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) متغیرها وارد می‌شود و جهت تأیید روایی واگرا لازم است این مقدار بیش از همبستگی میان آن متغیر با سایر متغیرها در همان ستون باشد (رضازاده و داوری، ۱۳۹۲: ۱۲۵). با توجه به نتایج جدول ۶ جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) که در قطر اصلی ماتریس زیر آمده بیش از میزان همبستگی هر سازه با دیگر متغیرهای هم ستون (عمودی) باشد که نشان دهنده روایی واگرایی مناسب و برازش خوب مدل اندازه‌گیری مدل ساختاری پژوهش است.

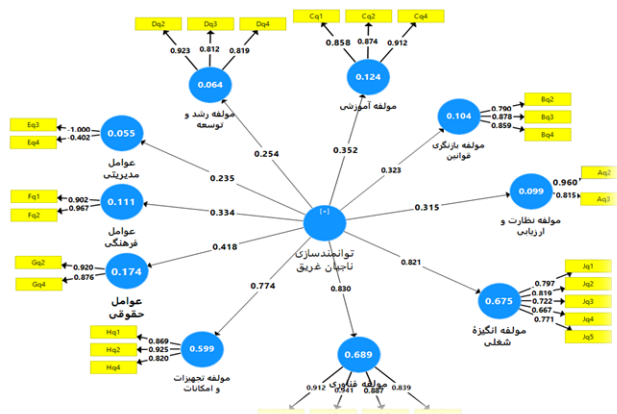
جدول ۶. بررسی روایی واگرایی مدل پژوهش به روش فورنل و لارکر

عوامل حقوقی	عوامل فرهنگی	عوامل مدیریتی	مؤلفه آموزشی	مؤلفه انگیزه شغلی	مؤلفه بازگویی قوانین	مؤلفه تجهیزات و امکانات	مؤلفه رشد و توسعه	مؤلفه فناوری	مؤلفه نظارت و ارزیابی
۰/۸۹۸									
	۰/۸۲۳								
	۰/۱۵۶	۰/۱۷۲							
	۰/۲۱۲	۰/۰۳۹	۰/۸۸۱	۰/۱۴۰					
	۰/۱۷۰	۰/۱۶۵	۰/۷۵۷	۰/۰۳۳					
	۰/۲۳۴	۰/۰۹۱	۰/۷۴۱	۰/۰۰۵	۰/۸۴۳				
	۰/۱۲۴	۰/۰۸۲	۰/۲۳۹	۰/۰۹۵	۰/۱۱۷	۰/۸۷۳			
	۰/۰۰۰	۰/۰۷۰	۰/۲۵۶	۰/۰۹۰	۰/۲۴۰	۰/۸۵۳	۰/۲۵۷		
	۰/۱۰۹	۰/۰۳۷	۰/۲۲۱	۰/۰۷۲	۰/۷۳۱	۰/۸۹۶	۰/۰۴۳	۰/۸۹۶	
	۰/۲۶۴	۰/۲۳۰	۰/۰۵۴	۰/۲۶۵	۰/۱۵۹	۰/۸۹۱	۰/۰۲۹	۰/۱۲۹	۰/۸۹۱

خوشبختانه کلیه جذرهای AVE متغیرها از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها بیشتر است. بنابراین روایی واگرایی متغیرها نیز تأیید می‌شود.

۰/۰۶	مؤلفه بازننگری قوانین
۰/۳۹۵	مؤلفه آموزشی
۰/۰۰۶	عوامل مدیریتی
۰/۰۷۵	عوامل فرهنگی
۰/۱۰۹	عوامل حقوقی
۰/۴۲۱	مؤلفه تجهیزات و امکانات
۰/۰۲۱	مؤلفه رشد و توسعه
۰/۳۲۶	مؤلفه انگیزه شغلی
۰/۵۱	مؤلفه فناوری

در مدل اندازه‌گیری مقادیر شاخص اشتراکی روایی متقاطع (CVCOM) نشان می‌دهد که مؤلفه‌های آموزشی، تجهیزات و امکانات، انگیزه شغلی مؤلفه فناوری از کیفیت بسیار بالایی برخوردار می‌باشد؛ یعنی مدل اندازه‌گیری ما از کیفیت بسیار بالایی برخوردار است و در مقابل مؤلفه‌های بازننگری قوانین، عوامل مدیریتی، مؤلفه رشد و توسعه عوامل فرهنگی از کیفیت ضعیفی برخوردار می‌باشند.



شکل ۱. مدل نهایی پژوهش

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر، از نظر نمونه‌های پژوهش، مؤلفه فناوری از بین مقوله‌های مدل توانمندسازی با بار عاملی ۰/۸۳۰ بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی برنامه‌های آموزشی منجیان غریق دارد. یکی از موضوعات مؤثر بر توانمندسازی برنامه‌های آموزشی، پیشرفت‌های شگرف و خیره‌کننده

فناوری اطلاعات است. این امر باعث توجه و سرمایه‌گذاری قابل توجه سازمان‌های ورزشی شده است. چنانچه دانش ضمنی در ایجاد مزیت رقابتی برای فدراسیون‌های ورزشی نقش اصلی را ایفا کند، آنگاه سرمایه‌گذاری در بخش فناوری و استفاده از آن بدون توجه به این دانش موجب از دست رفتن سریع مزیت یاد شده می‌شود. از این رو، فدراسیون‌های ورزشی نباید انتظار داشته باشند که این نوع سرمایه‌گذاری منجر به ایجاد و حفظ مزیت رقابتی برای آنان شود (موسیوند و فرازبانی، ۱۳۹۴: ۱۸). یافته‌های مطالعه حاضر با نتایج تحقیق وانگ، کلین و ژیانگ (۲۰۰۷)، داوونپورت و پروساک (۲۰۰۰)، نیلز و جانسون (۲۰۱۰) و موسیوند و فرازبانی (۱۳۹۴) که مؤید تأثیر فناوری اطلاعات به عنوان یک مؤلفه‌ی مهم در توانمندسازی مدیریت دانش بودند همراستا است. موسیوند و فرازبانی (۱۳۹۴) در پژوهش خود نشان دادند که شاخص‌های فناوری اطلاعات ۵۰/۷ درصد از واریانس توانمندسازی مدیریت دانش را در کارکنان سازمان ورزش و جوانان تبیین می‌نماید. بر اساس نتایج آنها فراهم کردن زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، ضمن بهره‌مند ساختن کارکنان از دانش باعث ارتقای بهره‌وری شغلی آنها می‌شود و زمینه بهبود مدیریت دانش را ایجاد می‌کند. بنابراین، بر اساس نتیجه‌های این پژوهش می‌توان اذعان نمود که توسعه فناوری اطلاعات در فدراسیون نجات غریق و به ویژه در بخش مربوط به برنامه‌های آموزشی ناجیان غریق بر توانمندسازی این برنامه‌ها تأثیرگذار است و وجود فناوری اطلاعات در فدراسیون و تعامل‌های اثربخش میان افراد درگیر در برنامه‌های آموزشی ناجیان غریق سبب آسان‌سازی فرایند توانمندسازی در فدراسیون و هیئت‌های استانی نجات غریق می‌شود و می‌تواند امکان بروز نوآوری و خلاقیت را فراهم آورد. امروزه با در اختیار داشتن فناوری اطلاعاتی و ارتباطی مختلف و پیشرفته، امکان برقراری سریع ارتباط و تبادل سریع اطلاعات بیش از پیش فراهم شده است. استفاده از فناوری اطلاعات مزیت‌های فراوانی از جمله ایجاد فرصت‌های جدید، افزایش درآمد، کاهش هزینه‌ها و همچنین بازارهای متنوع را به همراه دارد و از عوامل مهم زیربنایی جهت موفقیت توانمندسازی برنامه‌های آموزشی محسوب می‌شود. لذا با توجه به نقش مؤثر فناوری بر توانمندسازی برنامه‌های آموزشی منجیان غریق، به تمامی مدیران و دست‌اندرکاران فدراسیون و هیئت‌های نجات غریق که به نحوی درگیر در این گونه فعالیت‌های آموزشی هستند سفارش می‌شود در راستای تقویت به کارگیری از مؤلفه‌های فناوری اطلاعات که در نهایت با توجه به یافته‌های این مطالعه منجر به تقویت و بهبود برنامه‌های آموزشی منجیان غریق می‌شود گام بردارند (موسیوند و فرازبانی، ۱۳۹۴: ۱۸). برگزاری کنفرانس‌ها با هدف ارائه آخرین دستاوردها، اقدامات، مطالعات و تحقیقات، زمینه‌ای مناسب برای بسط و توسعه آگاهی‌های فناوری اطلاعات محسوب می‌شود. علاوه بر این، ایجاد سازو کارهای تشویقی و ترغیبی، استفاده از مدرسان با صلاحیت در امر آموزش فناوری اطلاعات و آموزش راهبردهای کاربردی در این زمینه، راهی مناسب برای ارتقای مؤلفه فناوری اطلاعات در فدراسیون نجات غریق به شمار می‌آید.

یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد که مؤلفه تجهیزات و امکانات با بار عاملی ۰/۷۷۴ دومین عامل تأثیرگذار بر توانمندسازی برنامه‌های آموزشی منجیان غریق غریق بود. اماکن و فضاهای ورزشی و همچنین تسهیلات و تجهیزات ورزشی از عوامل مهم در توانمندسازی برنامه‌های آموزشی منجیان غریق محسوب می‌شود (فیلیس و نیولند، ۲۰۱۴: ۵۱۲). هر چند که فدراسیون نجات غریق نیز مانند بسیاری از سازمان‌ها و ارگان‌های ورزشی دیگر به دلیل شرایط اقتصادی کشور و بخصوص تحریم‌ها

با کمبود بودجه و منابع مالی روبه‌رو بوده است، اما باید برای ارتقای برنامه‌های آموزشی نجات غریق در سطح کشور توجه خاصی به در اختیار قرار دادن امکان و تجهیزات ورزشی برای آحاد جامعه و به ویژه منجیان غریق معطوف نمود. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق تندنویس و قاسمی (۱۳۸۶)، قره‌خوانی و همکاران (۱۳۹۰)، علی‌دوست قهفرخی و همکاران (۱۳۹۳) و اقدسی و عبدوی (۱۳۹۸) که بر اهمیت امکانات و تجهیزات برای ارتقای برنامه‌های ورزشی تأکید دارند همسو می‌باشد. اقدسی و عبدوی (۱۳۹۸) مهمترین عامل توسعه ورزش قهرمانی را امکانات و تجهیزات می‌دانند.

همچنین، مؤلفه انگیزه شغلی با بار عاملی ۰/۷۲۱ در رده عوامل تأثیرگذار بر توانمندسازی برنامه‌های آموزشی منجیان غریق قرار داشت. این یافته با نتایج تحقیقات پیلتیر، فورتیر، والرند و بری (۲۰۰۱)، سارازین، والرند، گیولت، پیلتیر و سوری (۲۰۰۲)، والرند و رویسی (۲۰۰۱)، والراند (۲۰۰۷)، بویچی و گووا، ریانگ، لی و هریسون (۲۰۰۸) همراستاست. با وجود این، یافته‌ها با نتایج شفیع زاده (۱۳۸۵) همخوان نیست. نتیجه برخی تحقیقات همسو نشان دهنده این است که مطالعات انجام شده در زمینه ورزش نشان دهنده یک رابطه مثبت بین انگیزه با تکیه بر نظریه خود تصمیم‌گیری نسبت به فعالیت و استمرار آن است. بنابراین با غنی‌تر کردن برنامه‌های ورزشی در برنامه روزانه و هفتگی ناجیان غریق می‌توان توانمندسازی شغلی آنها را بهبود بخشید. به عنوان مثال، دست اندرکاران در فدراسیون و هیئت‌های نجات غریق می‌توانند از برگزاری مسابقات ورزشی بین ناجیان غریق جهت تفریح و تجربه کردن لذت ناشی از شرکت در ورزش و برخورداری از مزایای مادی و معنوی آن بهره‌گیرند. اگر به این موارد با دید جامع نگریسته شود می‌توان ملاحظه کرد که تا چه میزان ویژگی‌های اجتماعی در کار می‌توانند انگیزه‌های درونی و بیرونی ناجیان را افزایش دهند تا متعاقب آن موفقیت شغلی ناجیان و در نتیجه توانمندسازی برنامه‌های آموزشی آنان ایجاد شود.

مؤلفه‌های عوامل حقوقی، عوامل آموزشی، عوامل فرهنگی، مؤلفه‌ی بازنگری قوانین، مؤلفه نظارت و ارزیابی، مؤلفه رشد و توسعه و عوامل مدیریتی در رده‌های بعدی عوامل تأثیرگذار بر توانمندسازی برنامه‌های آموزشی منجیان غریق قرار داشتند. پیشرفت و توسعه در ورزش حوزه مرکزی توجه بسیاری از حکومت‌ها و دولت‌ها که در جستجوی موفقیت ورزشکاران نخبه در سطح بین‌المللی و یا خواهان مشارکت آحاد جامعه خود در ورزش هستند شده است (فیلیپس و نیولند، ۲۰۱۴: ۵۱۲). فایرلی و همکاران (۲۰۱۳) بیان می‌کنند که سازمان‌های ورزشی باید فرصت کافی برای مشارکت در ورزش را برای همه افراد جامعه فراهم کنند، چرا که هر چه افراد بیشتری به ورزش روی آورند، تعداد بیشتری به سطوح بالاتر راه می‌یابند. ساتیرادو و شیلپوری (۲۰۰۹) به اهمیت نقش عوامل اقتصادی، فرهنگی و روش‌های علمی در تربیت ورزشکاران نخبه اشاره می‌کنند. آنها همچنین دریافته‌اند که کشف افراد علاقمند و با استعداد، تدوین راهبردهای بلند مدت برای دست‌یابی به موفقیت، جذب کمک‌های مالی و کسب منزلت اجتماعی از راه‌های جذب افراد به ورزش و در نهایت توانمندسازی برنامه‌های آموزشی آنهاست.

عوامل مدیریتی هم از مؤلفه‌های تأثیرگذار در توانمندسازی و پیشرفت یک رشته ورزشی محسوب می‌شود. به عنوان مثال، لوکرزی و همکاران (۲۰۱۸) یافته‌های پژوهش نشان داد که غواصان اهمیت زیادی را برای ایمنی و مسئولیت‌پذیری مراکز ارائه دهنده خدمات غواصی قائل بودند. سجادی

(۱۳۷۹) مهمترین عوامل ناکامی در توانمندسازی تیم‌های فوتبال جوانان ایران را ضعف در عوامل مدیریتی نظیر برگزاری اردوهای ناکافی و سنتی، عدم امنیت شغلی مربیان، عدم بهره‌گیری از مشاوران علمی و کادر پزشکی در کنار تیم، اشکال در برنامه‌ریزی، سازماندهی و تدارک فدراسیون فوتبال و وجود مشکلات فنی می‌داند. سایر محققان نظیر منظمی و همکاران (۱۳۹۰) به ترتیب عوامل مالی و امکاناتی، انسانی و تخصصی، ساختاری و مدیریتی، فرهنگی و اجتماعی؛ امیرتاش (۱۳۸۶) برگزاری مسابقات بیشتر، بهبود امکانات، استفاده از مربیان کارآمدتر، افزایش بودجه و عوامل انگیزشی؛ کشتی‌دار و همکاران (۱۳۹۱) افزایش نیروی انسانی هیئت‌ها، ارتقای کمی و کیفی مربیان، افزایش حامیان مالی، افزایش مقالات پژوهشی، افزایش تعداد کتاب‌ها، لوح‌های فشرده و دوره‌های آموزشی، افزایش مسابقات درون استانی، تشویق و حمایت از نخبگان و ایجاد مراکز استعدادیابی و افتخاری و همکاران (۱۳۹۵) مؤلفه فرهنگی، استعدادیابی و نگرش ضعیف به انجام فعالیت‌های ورزشی را در توانمندسازی مهم قلمداد کردند.

در نهایت، با توجه به نتایج به دست آمده از یافته‌های استنباطی پژوهش، مؤلفه فناوری از نظر نمونه‌های پژوهش بیشترین تأثیر را بر توانمندسازی برنامه‌های آموزشی منجیان غریق داشت. لذا می‌توان با ارتقای زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، ضمن بهره‌مند ساختن ناجیان غریق از دانش باعث ارتقای بهره‌وری شغلی آنها شده و زمینه بهبود مدیریت دانش در آنها را فراهم نمود. همچنین، در ارتباط با مؤلفه تجهیزات و امکانات پیشنهاد می‌شود کمبود امکانات، وسایل و تجهیزات امدادی و کمک آموزشی نجات غریق و غواصی به نحوی توسط فدراسیون و سازمان تربیت بدنی رفع گردد. از طرفی نیز با توجه به اهمیت مؤلفه انگیزه شغلی در پژوهش حاضر می‌توان با افزایش حقوق پرداختی به منجیان به نحوی برنامه‌ریزی نمود تا آنها نجات غریق را به عنوان شغل اول و اصلی خود برگزینند که این امر باعث می‌شود منجیان خود را ملزم به داشتن آگاهی از دانش روز و آمادگی جسمانی مناسب بدانند.

منابع

- اسدی کرم، علیرضا. (۱۳۸۲). «تاثیر آموزش و توانمندسازی کارکنان در افزایش کیفیت تولیدات». نشریه تعاون. شماره ۱۴۵، صص ۶۶-۶۹.
- اسکندری پور، مجتبی و شفیعی، شهرام. (۱۳۹۸). «رابطه بین عوامل درون سازمانی (فرهنگ، فناوری، ساختار) با توانمندسازی روان‌شناختی مدرسان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های زنجان». فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. دوره ۶، شماره ۱، صص ۷۵-۹۳.
- افتخاری، عذرا؛ بنار، نوشین؛ امامی، مینا و منصور صادقی، منیژه. (۱۳۹۵). «ارائه مدل اندازه‌گیری موانع توسعه والیبالی قهرمانی زنان ایران در سه سطح کلان، میرانی و خرد». مطالعات مدیریت ورزشی. سال ۸، شماره ۴۰، صص ۳۹-۶۰.
- اقدسی، محمدتقی و عبدوی، فاطمه. (۱۳۸۹). «بررسی وضعیت ورزش قهرمانی استان آذربایجان شرقی و توصیه برای توسعه آن». پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش. شماره ۴، صص ۲۳-۳۰.
- امیرتاش، علی محمد. (۱۳۸۶). «توسعه هندبال تیمی به عنوان یک ورزش قهرمانی از دیدگاه ورزشکاران و مربیان دانشگاهی مرد». نشریه علوم حرکتی و ورزش. شماره ۱۱، صص ۹۷-۱۰۹.
- تندنویس، فریدون و قاسمی، محمدهادی. (۱۳۸۶). «مقایسه دیدگاه ورزشکاران، مربیان، و صاحب نظران در مورد راهکارهای پیشرفت ورزش قهرمانی ژیمناستیک کشور». نشریه المپیک. دوره ۱۵، شماره ۴، صص ۱۷-۲۹.
- راسخ، نازنین؛ سجادی، نصراله؛ حمیدی، مهرزاد و خبیری، محمد. (۱۳۹۴). «طراحی و تدوین برنامه راهبردی ورزش قهرمانی بانوان کشور ایران». نشریه مدیریت ورزشی. دوره ۷، شماره ۳، صص ۳۰۹-۳۳۴.
- رضازاده، آرش و داوری، علی. (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی
- رضوانی نژاد، شهربانو. (۱۳۷۸). آموزش مدیران، کارکنان و بهره‌وری. کمیته بهره‌وری شرکت مخابرات ایران، انتشارات دفتر روابط عمومی مخابرات.
- سجادی، سید نصرالله. (۱۳۷۹). «بررسی علل ناکامی تیم‌های ملی فوتبال جوانان در مسابقات آسیایی ۱۹۷۸-۱۹۹۸». طرح پژوهشی. پژوهشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی. صص ۵۳-۷۴.
- شفیع زاده، محسن. (۱۳۸۵). «تعیین اعتبار و پایایی پرسشنامه انگیزه مشارکت ورزشی». پژوهشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی. دوره ۵، شماره ۱۴، صص ۱۵-۳۱.
- صباغیان، زهرا و آراسته، زهرا. (۱۳۹۱). «بررسی میزان تأثیر آموزش کارکنان بر توانمندسازی منابع انسانی بانک کشاورزی منطقه غرب شهر تهران». دوفصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی. دوره ۵، شماره ۸، صص ۷۸-۹۴.
- عبداللهی، بیژن و نوه ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۳۸۵). توانمندسازی کارکنان کلید طلایی مدیریت منابع انسانی. تهران: نشر ویرایش
- علی دوست قهفرخی، ابراهیم؛ سجادی، سید نصرالله؛ محمودی، احمد و ساعتچیان، وحید. (۱۳۹۳). «بررسی اولویت‌ها و راهکارهای پیشرفت ورزش قهرمانی جودوی کشور». دوره ۶، شماره ۲، صص ۲۳۱-۲۴۶.

- قره، محمد علی و کلهر، رستم. (۱۳۹۴). «تدوین برنامه استراتژی فدراسیون اسکی جمهوری اسلامی ایران به روش تحلیلی سوات». پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی. سال ۴، شماره ۲، صص ۱۱۷-۱۲۷.
- کاظم نژاد، انوشیروان؛ حیدری، محمد رضا و نوروز زاده، رضا. (۱۳۹۰). روش های آماری در پژوهش مراقبت بهداشتی و کاربرد **spss** در تحلیل داده ها. تهران: نشر جامعه نگر سلامت
- کشتی دار، محمد؛ طالب پور، مهدی و شیر مهنجی، فاطمه. (۱۳۹۱). «بررسی وضعیت موجود والیبال ایران با ارائه برنامه اجرایی در راستای بهبود مستمر». مطالعات مدیریت ورزشی. شماره ۱۳، صص ۱۳-۳۲.
- منظمی، امیر حسین؛ سوخته زاری، سعید؛ حدادی، فرخ؛ رستمی نژاد، مظهر؛ گودرزی، محمود و اشرفی حافظ، اصغر. (۱۳۹۰). «تدوین معیارهای انتخاب مربیان ملی والیبال کشور». پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی. سال ۲، شماره ۲، صص ۱۰۹-۱۱۸.
- موسیوند، مریم و فرازینی، فاتح. (۱۳۹۴). «تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر مدیریت دانش کارکنان اداره ورزش و جوانان استان همدان، کاربرد تحلیل مسیر». مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی. دوره ۳، شماره ۲، صص ۱۱-۲۱.
- Avramidis, S. (2008). “**Lifeguard operations: Summary of practices at the Athens 2004 Olympics**”. *International Journal of Aquatic Research and Education*, 2(1), 6.
- Baird, K. & Wang, H. (2010). “**Employee Empowerment: Extent of adoption and influential factors**”. *Personnel Review*, 39(5), pp. 577-599.
- Boich e, J., C., Sarrazin, P., G., Grouzet, F., M., E., Pelletier, L., G., & Chanal, J., P. (2008). “**Students' motivational profiles and achievement outcomes in physical education: a self-determination perspective**”. *Journal of Educational Psychology*, 100, 688-701.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). “**The empowerment process: Integrating theory and practice**”. *Academy of Management Review*, 13, 471-482.
- Davenport, T. H. and L. Prusak (2000). “**Working knowledge: how organizations manage what they know**”. Boston, MA. Harvard business school.
- Fairley, Sheranne., Snyder, Kevin., Kellett, Pamm., Brad Hill. (2013). “**When professional athletes change sports: Sport development, sanctity of contract, and restraint of trade in the NRL**”. *Sport Management Review*, 16: 111-119.
- Gecas, v. (1989) “**The social psychology of self-efficacy**”. In W.R. Scott & S. Blake (Eds). *Annual Review of sociology*, vol. 15: 291-316.
- Leech, N., Barrett, K., & Morgan, G. A. (2013). **SPSS for intermediate statistics: Use and interpretation**. Routledge
- Lucrezi, S., Egi, S. M., Pieri, M., Burman, F., Ozyigit, T., Cialoni, D., ... & Saayman, M. (2018). “**Safety priorities and underestimations in recreational scuba diving operations: A European study supporting the implementation of new risk management programmers**”. *Frontiers in psychology*, 9, 383.
- MacMillan, B. (2008). “**Overcoming lifeguard shortages: Strategies to effectively recruit and retain lifeguard candidates**”. *International Journal of Aquatic Research and Education*, 2(4), 9.
- Neels, C.J. and Johnson, D. (2010). “**Information management as an enabler of knowledge management maturity: a south African perspective**”. *International journal of information management*, Vol. 30, PP: 57-67.

- Pelletier, L. G., Fortier, M. S., Vallerand, R. J., & Briere, N. M. (2001). **“Associations among perceived autonomy support, forms of self-regulation, and persistence: A prospective study”**. *Motivation and Emotion*, 25, 279–306.
- Phillips, Pamm. & Newland, Brianna. (2014). **“Emergent models of sport development and delivery: The case of triathlon in Australia and the US”**. *Sport Management Review*, 17: 107–120.
- Pitroda, J. Makwana, A, Prajapati, A. (2016). **“Analysis of factors affecting Human Resource Management of construction firms using rii method, impi method and rir method”**. International Conference on: “Engineering: Issues, opportunities and Challenges for Development. 30 April 2016.
- Sarrazin, P., Vallerand, R., Guillet, E., Pelletier, L., & Cury, F. (2002). **“Motivation and dropout in female handballers: A 21-month prospective study”**. *European Journal of Social Psychology*, 32, 395–418.
- Sotiriadou, K. & Shilbury, D. (2009). **“Australian Elite Athlete Development: An Organizational Perspective”**. *Sport Management Review*, 12: 137–148.
- Spreitzer, G. M. (1995). **“Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation”**. *Academy of Management Journal*, 38(5): 1442-1465.
- Thomas, K. and Tymon, W. (1994). **“Does Empowerment Always Work? Understanding the Role of Intrinsic Motivation and Personal Interpretation”**. *Journal of Management Systems*, 6, 1-13.
- Thomas, K. W., Velthouse, B. A. (1990). **“Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation”**. *Academy of Management Review*, 15, 666-681.
- Vallerand, R. J. (2007a). **“Intrinsic and extrinsic motivation in sport and physical activity: a review and a look at the future”**. In G. Tenenbaum, & R. E. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology (3rd Ed.)*. (pp. 49e83) New York: John Wiley.
- Vallerand, R., J., & Rousseau, F., L. (2001). **“Intrinsic and extrinsic motivation in sport and exercise: a review using the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation”**. In R. Singer, H. Hausenblas, & C. Janelle (Eds.), *Handbook of sport psychology (2nd ed)*, New York: John Wiley & Sons 389-416.
- Wang, E., Klein, G. and Jiang, J. J. (2007). **“IT support in manufacturing firms for a knowledge management dynamic capability link to performance”**. *International journal of production research*, Vol. 45. No. 11. PP: 2419-2434.
- Williams, B., Onsmann, A., & Brown, T. (2010). **“Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices”**. *Australasian Journal of Par medicine*, 8(3).