



تدوین مدل کارآمدی آموزش منابع انسانی عملیاتی سازمان های ورزشی در رویدادهای ورزشی سوپر لیگ کشور

حمیدرضا قزلسفلو^۱

۱. استادیار مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی، دانشگاه گنبد کاووس، گنبد کاووس، ایران.

اطلاعات مقاله

چکیده

خلق دانش و انتقال آن از طریق دوره‌های آموزشی اصلی‌ترین استراتژی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های امروزی می‌باشد. لذا هدف از این پژوهش تدوین مدل کارآمدی آموزش منابع انسانی عملیاتی سازمان های ورزشی در رویدادهای ورزشی سوپر لیگ کشور بود. تعداد ۱۲۰ نفر داوران و مربیان هیات های ورزشی به روش نمونه‌گیری تصادفی در این پژوهش حضور داشتند. ابزار پژوهش پرسشنامه الگوی انتقال دانش هالتون و بتس (۲۰۰۲) مشتمل بر سه خرده‌مقیاس عوامل سازمانی، عوامل آموزشی و عوامل فردی بود که ضریب پایایی و روایی درونی ابعاد این پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ تأیید گردید. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار اس پی اس و نرم افزار لیزرل استفاده گردید ($P \leq 0.05$). پس از اطمینان از تکوینی برازش الگوی پژوهش، نتایج تحلیل مسیر الگوی پژوهش نشان داد که سازه تکنولوژی، کاربرد دانش و توسعه مهارت از بالاترین ضریب مسیر برخوردار بودند. بنابراین مدیران ارشد فدراسیون‌های ورزشی می‌توانند از طریق استقرار تکنولوژی های مرتبط با الزامات شغلی، به کارگیری و ارزیابی کاربرد دانش انتقال شده در دوره‌های ارتقاء و بسترسازی مهارت‌های تخصصی مربیان و داوران ضمن توسعه مهارت منابع انسانی، بستر لازم برای حضور موفق داوران و مربیان را در لیگ‌های معتبر جهانی فراهم نمایند.

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۲۵

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۰۳

کلیدواژگان:

انتقال آموزش،

خلق دانش،

کارآمدی شغلی،

مربیان،

سوپر لیگ

نویسنده مسئول:

حمیدرضا قزلسفلو

پست الکترونیکی:

h_ghezel@yahoo.com

Development of a structural model of the efficiency of operational human resource training of sports organizations in the sports events of the country's Super League

Hamidreza Ghezelsefloo ¹

1. Assistant professor, Department of sport science, Gonbad Kavous University, , Gonbad Kavous, Iran

Abstract

Creating knowledge and transferring it through training courses is the main strategy of human resource development in today's organizations. Therefore, the purpose of this research was Compilation of the efficiency model of operational human resource training of sports organizations in the sports events of the country's Super League. 120 referees and coaches of sports teams were present in this research by random sampling method. The research tool was Halton and Betts (2002) model of knowledge transfer questionnaire, which included three sub-scales of organizational factors, educational factors and individual factors, and the internal validity and reliability coefficient of the dimensions of these questionnaires was confirmed using Cronbach's alpha test. In order to analyze the data, SPSS-22 software and Lisrel software were used ($P \geq 0.05$). After ensuring the goodness of fit of the research model, the results of the path analysis of the research model showed that the structure of technology, knowledge application and skill development had the highest path coefficient. Therefore, the senior managers of sports federations can, through the establishment of technologies related to job requirements, apply and evaluate the application of the knowledge transferred in the upgrading courses and provide a platform for the specialized skills of coaches and referees while developing the skills of human resources, a necessary platform for the presence Successfully provide referees and coaches in prestigious world leagues.

Keyword: Education transfer, Knowledge creation, Job efficiency, Coaches, Superior League

مقدمه

فرصت توسعه مستمر دانش، مهارت‌های کاری و تکامل جنبه‌های مختلف شغلی کارکنان از برنامه‌های اصلی توسعه منابع انسانی در سازمان‌های پیشرو و موفق می‌باشد (عشرت‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۹). به عبارتی، توسعه منابع انسانی یکی از مهمترین مولفه‌های متمایزکننده سازمان‌های اثربخش و سرآمد از دیگر نهادها و موسسات اجتماعی به شمار می‌رود، به گونه‌ای که تحقیقات متعدد میزان توفیق و ماندگاری سازمان‌ها در عرصه‌های رقابت بین‌المللی و پیشتازی در عرصه‌های خدماتی، اقتصادی و فناوری را مرهون پرداختن به توسعه منابع انسانی به عنوان یکی از سیاست‌های اصلی سازمان تلقی کرده‌اند (نامی و همکاران، ۱۳۹۶). در حقیقت عاملی که بسترساز توسعه پایدار منابع انسانی کارآمد می‌شود، اثربخشی آموزش می‌باشد. امروزه از آموزش انتظار می‌رود که بتواند تغییرات رفتاری مطلوبی را در کارکنان ایجاد کند و از این رهگذر، تحقق اهداف سازمانی را فراهم نماید (یوزباشی و همکاران، ۱۳۹۵). واضح است که میزان دستیابی به این هدف در درجه اول مستلزم وجود ساختارها و فرهنگ‌های آموزش و تقویت دانش منابع انسانی در هر سازمانی می‌باشد (فرهاد و همکاران، ۱۳۹۹). نتایج پژوهش‌های انجام شده در این زمینه مؤید آن است که عواملی از قبیل فرآیند مدیریت دانش، برخورداری از نیروهای تخصصی و مجرب که همواره دانش و تجارب به خود را به اشتراک می‌گذارند در کنار استقرار تکنولوژی و فرهنگ‌های حمایت‌کننده سازمانی از فعالیت‌های تیمی که پذیرای ایده‌های نو می‌باشد، نقش محوری در به حداکثر رساندن انتقال آموزش را دارند (تئوریو و همکاران^۱، ۲۰۰۹). اما مهمترین دغدغه مدیران سازمان‌ها از انجا نشأت می‌گیرد که ارزیابی‌های انجام شده در فضای سازمانی حاکی از آن است که بسیاری از این برنامه‌ها اثربخشی لازم را نداشته‌اند که این موضوع بیانگر اتلاف بخش عمده‌ای از زمان و هزینه‌های صرف شده در برنامه‌های آموزشی است (شمس و عباسی، ۱۳۹۶؛ نامی و همکاران، ۱۳۹۶).

در عرصه ورزش، موفقیت سازمان‌های ورزشی و مدیران ورزشی به دلیل گستردگی فعالیت‌های آنها در حوزه‌های آموزشی و خدماتی، نیازمند اطلاعات دقیق و به روز در خصوص کیفیت خدمات، سهولت در دسترسی و ارائه خدمات، آموزش کارآمد و اجرای بی‌نقص مجموعه‌ای از الزامات شغلی می‌باشد که همگی از شاخص‌ها و شرایط اولیه موفقیت برای سازمان‌های ورزشی امروزی می‌باشد (رحمتی و همکاران، ۱۳۹۷). به اعتقاد چاترجی و همکاران^۲ (۲۰۱۷)، با توجه به اینکه برخورداری از منابع انسانی متخصص و دانشی سرمایه اصلی سازمان‌های اصلی قلمداد می‌گردد، ارتقای سرمایه‌های انسانی در گرو به کارگیری و استقرار شیوه‌های صحیح مدیریت بر مبنای تولید دانش، اشتراک دانش، بکارگیری و ذخیره دانش می‌باشد. جعفری و همکاران (۲۰۰۷) در بررسی کارآمدی سازمان‌های ایران اظهار داشتند که تکنولوژی، ساختار و فرهنگ بیش از سایر عوامل در پیاده‌سازی موفق انتقال دانش و خلق دانش نقش دارند. بررسی تحقیقات انجام شده در این زمینه نشان داده است که عوامل سازمانی، عوامل آموزشی و عوامل فردی سه فاکتور اصلی آموزش و توسعه منابع انسانی می‌باشد. عوامل سازمانی مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش از آن جهت می‌تواند بر توسعه منابع انسانی مؤثر باشد که آموزش و توسعه علم کارکنان یک استراتژی کلیدی برای سازمان‌ها می‌باشد تا از مزیت رقابتی

1 . Theorio etal
2 . Chatterji etal

برخوردار شوند. اما این مزیت تنها با برگزاری دوره‌های آموزشی حاصل نمی‌گردد. آموزش در صورتی مؤثر است که کارآموزان به طور موفق، دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های آموزش داده شده را انتقال دهند (انتقال آموزش) و از این طریق عملکرد فردی و سازمانی خود را ارتقا دهند (شمس و عباسی، ۱۳۹۶). در همین زمینه، زنگ و همکاران^۱ (۲۰۱۰) با اشاره به نقش انکارناپذیر عوامل سازمانی از قبیل فرهنگ سازمانی، ساختار و استراتژی غالب اظهار داشتند که فرهنگ سازمانی عامل مهمتری برای موفقیت تسهیم و انتقال آموزش کارکنان می‌باشد. به زعم آنها، یکی از راه‌کارهای اثربخش افزایش رویکردهای دانش‌مدار و تسلط جامع مدیریت دانش در روال فعالیت‌های سازمانی، ایجاد تغییرات کارآمد در ساختار سازمان‌ها و گرایش به سمت سازمان‌ها با ساختار هموارتر به جای سلسله مراتب سازمانی برای انتقال و کسب و ایجاد دانش می‌باشد (رحمتی و همکاران، ۱۳۹۷). ططری و همکاران (۱۳۹۷)، با اشاره به نقش سواد اطلاعاتی کارکنان سازمان‌های ورزشی در ارزیابی درست فرصت‌ها و پیشی گرفتن از رقبایمان داشتند که اجرا و بکارگیری استراتژی‌های درست آموزش و انتقال دانش علاوه بر اینکه بهبود در کارآمدی را فراهم می‌کند، زمینه بروز و پرورش خلاقیت در سازمان‌ها را میسر می‌کند. از کارکردهای اصلی انتقال دانش برای سازمان‌های آموزشی و خدماتی کاهش هزینه‌های تولید دانش در کنار تضمین انتشار دانش می‌باشد که قدمی اساسی به سوی خوداکتفایی دانشی و خروج سازمان‌ها از وابستگی به منابع دانشی خارج از سازمان می‌باشد (سانکوسکا^۲، ۲۰۱۳). اما یکی از کارکردهای اصلی دوره‌های آموزشی مربیان و داور، کمک به بهبود روند کیفی لیگ می‌باشد که برگزاری کارگاه‌های آموزشی در این زمینه یک راهبرد کارآمد می‌باشد.

توسعه شایستگی‌های فردی با هدف افزایش بازده عملکرد سازمانی از دیگر ابعاد اثرگذار بر انتقال آموزش می‌باشد. این مقوله مستلزم داشتن اطلاعات به روز، افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت‌های وابسته به شغل و مدیریت دانش و اطلاعات شغلی از سوی مدیران عملیاتی می‌باشد (مینگ‌پی و همکاران^۳، ۲۰۱۱). به اعتقاد رحمتی و همکاران (۱۳۹۷)، از آنجایی که مدیریت رویدادهای ورزشی بر اساس ضوابط فدراسیون‌های بین‌المللی اصلی‌ترین شاخص کارایی و پیشرفت کارایی سازمان‌های ورزشی و سازماندهی در برگزاری رویدادهای ورزشی مختلف است، آموزش به روز و انتقال دانسته‌های لازم در این زمینه از الزامات اصلی فدراسیون‌ها و هیات‌های ورزشی می‌باشد از این رو پیاده‌سازی موفقیت‌آمیز مدیریت دانش در کنار آموزش و انتقال آن نیازمند نگرشی همه‌جانبه و فراگیر به عوامل مختلف سازمانی است. از این رو باید اظهار داشت که انتقال آموزش موضوع مهمی است که با موضوعاتی همچون تغییرات فردی و نیازهای سازمانی، در ارتباط است و اگر ما اعتقاد داریم که آموزش باعث ایجاد تمایز بین عملکرد فردی و سازمانی می‌شود، باید مدیران ارشد سازمانی را با اهمیت و کیفیت انتقال فرایند آموزش نیز آشنا نماییم (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین هدف اصلی از این پژوهش پاسخ به این سوال هست که حضور منابع انسانی سازمان‌های ورزشی در برنامه آموزشی چه تغییری در رفتار شغلی آنها ایجاد می‌نماید و آیا برگزاری برنامه‌های انتقال آموزش، توسعه کارآمدی منابع انسانی را به همراه می‌آورد.

1 . Zheng et al
2 . Sankowska
3 . Sankowska etal

روش شناسی

تحقیق حاضر از نوع پژوهش‌های پیمایشی است که داده‌ها به روش توصیفی گردآوری شده و در قالب تحقیق همبستگی از نوع معادلات ساختاری عملیاتی گردید. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مربیان و داوران شرکت کننده در کلاس‌های برگزار شده از سوی هیات های ورزشی بودند که با توجه به حداقل تعداد نمونه آماری مورد نیاز برای هر متغیر در تحقیقات از نوع معادلات ساختاری ($10 \leq N \leq 5$)، (حبیبی و عدن و، ۱۳۹۶)، تعداد ۱۲۰ نفر (۷۰ مریبی و ۵۰ داور رسمی) به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه الگوی انتقال دانش هالتون و بتس^۱ (۲۰۰۲) مشتمل بر سه خرده مقیاس عوامل سازمانی، عوامل آموزشی و عوامل فردی بود که به صورت مقیاس لیکرت پنج ارزشی (۱: بسیار کم تا ۵: بسیار زیاد) تنظیم گردید. به منظور بومی سازی پرسشنامه مذکور، ابتدا پرسشنامه در اختیار ۱۰ نفر از مدرسان منتخب و رسمی دوره‌های ارتقای ادارات ورزش و جوانان قرار گرفت. سپس در یک مطالعه راهنما پرسشنامه پژوهش برای ۸ نفر از اساتید مجرب مدیریت ورزشی که سابقه چاپ مقاله در حوزه مرتبط با پژوهش شده بودند، ارسال گردید و پس از اعمال اصلاحات و تغییرات در برخی از از گویه‌ها، در یک مطالعه راهنما، روایی صوری و محتوایی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین ضریب پایایی ابعاد این پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش به ترتیب ۰/۶۹، ۰/۸۱ و ۰/۸۴ به دست آمد، که حاکی از ثبات ابزار اندازه‌گیری بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS-22 و نرم افزار لیزرل استفاده گردید ($P \leq 0/05$).

یافته ها

مشخصات جمعیت شناختی نمونه های آماری پژوهش در جدول ۱ گزارش شده است. ۷۲ درصد از افراد را گروه مردان و ۲۸ درصد را گروه زنان تشکیل دادند. در متغیر سابقه مربیگری، ۴۱ درصد از نمونه های آماری از سابقه بیشتر از ۱۰ سال برخوردار بودند که از بین آنها ۴۴ دصد دارای کارت داوری یا مربیگری درجه دو بودند .

جدول ۱. مشخصات جمعیت شناختی نمونه‌های پژوهش

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت		
مرد	۸۷	۷۲/۵٪
زن	۳۳	۲۷/۵۱٪
سابقه مربیگری و داوری		
< ۲ تا > ۳ سال	۹	۷/۵٪
۳ ≤ تا > ۵ سال	۱۹	۱۵/۸۳٪
۵ ≤ تا > ۱۰ سال	۴۲	۳۵/۰۰٪
≤ ۱۰ سال	۵۰	۴۱/۶۶٪
درجه کارت		
درجه ۳	۳۸	۳۱/۶۶٪

درجه ۲	۵۳	٪ ۴۴/۱۶
ملی و بالاتر	۲۹	٪ ۲۴/۱۶

به منظور تعیین توانایی الگوی پژوهش به روش معادلات ساختاری، پس از ترسیم تعیین روابط بین سازه های پژوهش در نرم افزار آموس، روایی سازه‌ای و شاخص کفایت نمونه برداری^۱ داده های پژوهش با استفاده از آزمون کی ام او (KMO) و کرویت بارتلت^۲ مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این آزمون ها در جدول شماره ۲ گزارش شده است. با توجه به مقادیر گزارش شده در جدول ۲، اطمینان حاصل گردید که دو شاخصه کفایت نمونه برداری و روایی سازه الگو پژوهش مورد تأیید می باشد.

جدول ۲. نتایج پایایی، روایی سازه و آزمون KMO متغیرهای آشکار پژوهش

ابزار تحقیق	تعداد گویه	پایایی	آزمون KMO	معناداری آزمون بارتلت	نتیجه
پرسشنامه انتقال آموزش	۳۸	۰/۷۹	۰/۸۷۴	۰/۰۰۰ *	تایید
سطح معناداری					$P \leq ۰/۰۵$

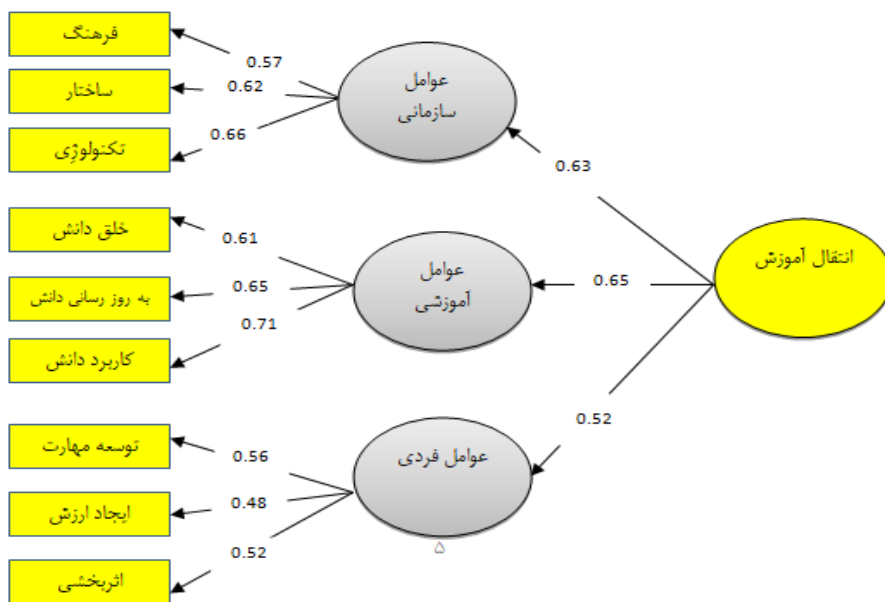
اولین گام در تحقیقات از نوع معادلات ساختاری، اطمینان از شاخص کفایت نمونه برداری^۳ و آزمون کرویت بارتلت^۴ به منظور تایید نکویی برازش مطلوب الگوی پژوهش می باشد. همان طور که در جدول شماره ۳ گزارش شده است، مقادیر شاخص‌ها مبین توانایی مطلوب الگوی پژوهش در پیش‌بینی سازه نهایی پژوهش بر مبنای سازه‌های آشکار می باشد.

جدول ۳. ارزیابی شاخص‌های نکویی براش الگوی پژوهش

شاخص‌ها/مدل‌ها	شاخص‌های مطلق	شاخص‌های تطبیقی	شاخص‌های مقتصد
برآورد	GFI	χ^2/df	NFI
دامننه مورد قبول	$> ۰/۹$	≤ ۳	$> ۰/۹$
نتیجه برازش مدل	تایید	تایید	تایید

- 1 . Kaiser-Mayer- Olkin Measure of Sampling Adequacy
- 2 . Bartlett's test of Sphericity
- 3 . Kaiser-Mayer- Olkin Measure of Sampling Adequacy
4. Bartlett's test of Sphericity

تحلیل مسیر الگوی پژوهش نشان داد که هر سه سازه آشکار پژوهش اثر مستقیم و معناداری بر سازه نهایی پژوهش (انتقال آموزش) دارد. در بین مؤلفه‌های سازمانی، سازه تکنولوژی ($LF=0/66$) و ساختار سازمانی ($LF=0/62$) بیشترین تأثیر را بر سازه انتقال آموزش داشتند. همچنین کاربرد دانش ($LF=0/71$) و توسعه مهارت ($LF=0/56$) از بالاترین ضریب مسیر برای سازه‌های آشکار عوامل آموزشی و عوامل فردی بودند (شکل ۱).



شکل ۱. تحلیل مسیر الگوی پژوهش در حالت استاندارد

بحث و نتیجه‌گیری

آموزش و بهسازی منابع انسانی یکی از راهبردهای اصلی دستیابی به سرمایه انسانی و سازگاری مثبت با شرایط تغییر و تطابق با محیط رقابتی بیرونی است (سلیمانی). در پژوهش حاضر نیز عوامل موثر بر انتقال آموزش بر مبنای برگزاری دوره‌های ارتقاء از دیدگاه مربیان و داوران هیات های ورزشی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که عوامل سازمانی، عوامل آموزشی و عوامل فردی اثر معناداری در انتقال آموزش بهینه منابع انسانی در سازمان های ورزشی دارد که با نتایج تحقیقات سلیمانی و همکاران (۱۳۹۹)، فرهاد و همکاران (۱۳۹۹)، ططری و همکاران (۱۳۹۷)، نامی و همکاران (۱۳۹۶)، شمس (۱۳۹۶)، یاغی و بتس (۲۰۲۰)، ایگبال (۲۰۱۸) و جعفری و همکاران (۲۰۱۷) هم‌راستا بود. عشرت آبادی و همکاران (۱۳۹۹) طی پژوهشی با عنوان عوامل اثرگذار بر انتقال یادگیری در سازمان اظهار داشتند که آموزش و توسعه کارکنان برای عملیات و توسعه هر سازمانی ضروری است و یکی از مهم ترین و قابل اعتمادترین ابزارهای مناسب انسانی است که باعث افزایش کارایی سازمان و کارکنان می‌شود. برای رسیدن به این هدف دانش و مهارت کارکنان

نیاز به روزرسانی منظم دارند. آموزش روش اولیه برای رسیدن به این خواسته‌ها است و انتظار می‌رود که در برنامه‌های آموزشی یک سازمان، مزایای متعددی از جمله توسعه کارکنان، افزایش بهره‌وری و بهبود کارایی کارکنان ارائه شود. فرهاد و همکاران (۱۳۹۹) ارائه انواع آموزش و به ویژه آموزش‌های ضمن خدمت را متناسب با تحولات فزاینده فضای کاری سازمان‌ها می‌دانند که در بهبود کارآمدی و کیفیت نظام خدمت رسانی اثر مطلوبی خواهد داشت. به زعم آنها عوامل سازمانی از قبیل فرهنگ‌های کارا، ساختارهای متناسب با ایجاد تغییرات و ایجاد نگرش هم‌سو بین مدیران و کارکنان از الزامات اصلی در این زمینه می‌باشند که این عوامل با مؤلفه‌های این پژوهش نیز هم‌خوانی داشت. روح الهی و همکاران (۱۳۹۵) گزارش کردند که بهسازی مهارت کارکنان از طریق آموزش پیامدهای متعددی را به همراه خواهد داشت. در سطح فردی انتقال آموزش منجر به ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای، بهبود عملکرد فردی و حس خود اثربخشی کارکنان می‌شود و منجر به ایجاد روابط اجتماعی مثبت خواهد شد و در سطح سازمان بهبود عملکرد سازمانی، تغییر و تحول سازمانی و توسعه سازمانی و افزایش بازده آموزش خواهد شد. یاغی و بتس^۱ (۲۰۲۰)، با تاکید به نقش انکارناپذیر سازمان‌های امروزی در توسعه عملکرد منابع انسانی بیان داشتند که عامل فرهنگ و فضای سازمانی تسهیل‌گر همچنین حمایت مدیران سازمان به عنوان الزام برنامه‌های بهسازی فردی و انتقال آموخته‌ها از سوی آگاهی‌دهندگان بسیار مطرح شد. در اثر خلق فضای مساعد و فرهنگ سازمانی مستعد است که انتقال آموخته‌ها امکان‌پذیر خواهد شد. از طرف دیگر، ایجاد یک فضای رقابتی سازنده در بین کارمندان سبب انگیزش و خلاقیت و در نتیجه بهبود روند بهسازی آنها می‌شود. در پژوهشی مشابه، ایگبال و الشیخ^۲ (۲۰۱۸) در بررسی عوامل مؤثر بر انتقال آموزش فضای کاری به این نتیجه رسیدند که انتقال یادگیری به عنوان معیار مهم موفقیت دوره‌های آموزشی مطرح شده است. انتقال یادگیری را می‌توان میزانی که کارآموزان دانش، مهارت‌ها، رفتارها و نگرش‌های کسب شده در آموزش در مشاغل خود به کار می‌برند دانست که این عامل در راستای مؤلفه کاربرد دانش در پژوهش حاضر بود. به اعتقاد سلیمانی و همکاران (۱۳۹۹) امروزه آموزش به عنوان ابزار پیشرفت و توسعه، پاسخگوی نیاز سازمان‌های یادگیرنده است که به کمک آن می‌توان دانش، مهارت و نگرش کارکنان را بهبود بخشید و از این راه سازمانی پویا و فعال را که پاسخگوی نیاز فناوری است، ایجاد کرد. نتایج پژوهش آنها مؤید آن بود که برخورداری از نظام مدیریت منابع انسانی، توجه به عوامل شغلی و عوامل فراسازمانی مؤلفه‌های اصلی بهبود انتقال یادگیری در سازمان‌های امروزی می‌باشد که این مؤلفه‌ها در راستای سازه‌های پژوهش حاضر بود. اما باید اذعان داشت که بدون تردید مهمترین هدف از برگزاری آموزش‌های سازمانی، ایجاد تغییر در عملکرد کارکنان است به نحوی که موجب ارتقای سطح کیفی و کمی محصولات و خدمات سازمان گردد. از این رو باید اقرار داشت که اهداف آموزشی در صورتی برآورده می‌شوند که نتایج آموزش تاثیر مثبتی روی شغل داشته باشد و این تاثیر مثبت دیده نمی‌شود مگر آنکه آموزش به درستی به فضا و شرایط کاری منتقل شده و بهبود عملکرد فردی را منجر شود (شای و لیو^۳، ۲۰۱۵) و این همان موردی است که در پژوهش حاضر در قالب عوامل سازمانی و به روز رسانی و کاربرد دانش مورد تایید قرار گرفت. بنابراین مدیران ارشد

1 . Yaghi & Bates

2 . Iqbal & AlSheikh

3 . Shi & Liu

سازمان های ورزشی می توانند از طریق دوره های آموزشی برنامه ریزی شده در قالب یک طرح مدون و پیش بینی آن در تقویم ورزشی فدراسیون ها به مدیریت ها و ادارات داخلی و در صورت لزوم به سازمان های مرتبط در برگزاری کارای دوره های آموزش ضمن تلاش در بهبود پیامدهای انتقال آموزش، بستر حداکثری از آن را نیز فراهم نمایند. این موقله می توند با به روزرسانی مربیان و داوران، ضمن کاهش اشتباهات مربوط به داوری، در حضر هرچه بیشتر مربیان در لیگ های معتبر دنیا نیز اثرگذار باشد.

تشکر و قدردانی

از همکاری صمیمانه حوزه قهرمانی اداره کل ورزش و جوانان استان گلستان و همچنین رؤسای هیات های ورزشی، ورزشکاران و کمیته داوران گرانقدر هیات های ورزشی که در اجرای هرچه بهتر این تحقیق مشارکت داشتند، تقدیر و تشکر می شود.

فهرست منابع:

۱. حبیبی، آرش، عدنور، مریم (۱۳۹۶). مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی (آموزش کاربردی نرم‌افزار Lisrel). انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول، صص ۴۶.
۲. رحمتی‌اصل، نایب‌علی، یوسفی، بهرام، زردشتیان، شیرین، صادقی بروجردی، سعید (۱۳۹۷). مدل‌سازی عوامل موثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش در فدراسیون‌های ورزشی. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، سال ۸، شماره ۱۵، صص ۲۹-۱۵.
۳. روح‌الهی، احمدعلی، مهری داریوش، محبوب‌حسن، خیراندیش مهدی، علی (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر تسهیل انتقال آموزش به محل کار از منظر محیط سازمانی، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۱۳۹۵، ۱(۱۱): ۴۷-۲۱.
۴. سلیمانی، الهام، امین بیدختی، علی اکبر، نجفی محمود، کرمی، مرتضی (۱۳۹۹). ارائه الگوی محیط‌های تسهیل‌کننده انتقال یادگیری در آموزش عالی با رویکرد نظریه پردازی داده بنیاد. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۰(۴): ۱۲۴-۱۰۳.
۵. شمس، غلامرضا، عباسی‌کسانی، حامد (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی و اثربخشی انتقال آموزش به محیط کار بر اساس مدل انتقال آموزش هالتون، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۱(۱۳): ۲۷-۵۸.
۶. ططری، سعیده، مختاری، مریم (۱۳۹۷). مدل‌سازی ارتباط بین سواد اطلاعاتی با خلاقیت و قابلیت کارآفرینی دانشجویان تحصیلات تکمیلی تربیت بدنی دانشگاه‌های تهران. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۶(۲۲): ۶۳-۵۳.
۷. فرهاد، ساناز، پرداختچی، محمدحسن، صباغیان، زهرا (۱۳۹۹). شناسایی عوامل و مولفه‌های موثر در انتقال یادگیری به محیط کار در آموزش‌های ضمن خدمت. مجله علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی، ۳۰(۱): ۸۲-۹۱.
۸. محجوب‌عشرت آبادی، حسن، احمدی، مهرداد، تنهایی، علیرضا، مالک‌پور، داریوش (۱۳۹۹). عوامل اثرگذار (فردی، سازمانی، آموزشی و فرا سازمانی) بر انتقال یادگیری به سازمان. مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی، ۱۰(۴۱): ۳۵۴-۳۲۱.
۹. نامی، گلثوم، عباس‌زاده، میرمحمد حبیبی، محمد، بازرگان، عباس (۱۳۹۶). مدل‌یابی ساختاری تأثیر عوامل سازمانی بر توسعه منابع انسانی با نقش میانجی فرایند مدیریت دانش و الگوی انتقال آموزش. آموزش و توسعه منابع انسانی، ۴(۱۴): ۹۶-۷۷.
۱۰. یوزباشی، علیرضا، ایلی، خدیار، خرازی، سیدکمال (۱۳۹۵). عوامل سازمانی زمینه‌ساز انتقال یادگیری به محیط کار مطالعه موردی: شرکت ملی گاز ایران فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳(۱۹): ۵۹-۴۵.

11. Chatterji, N., & Kiran, R. (2017). Role of human and relational capital of universities as underpinnings of a knowledge economy: A structural

- modelling perspective from north Indian universities. *International Journal of Educational Development*, 56, 52-61.
12. Iqbal M., AlSheikh M., H. "Factors affecting the transfer of training to the workplace after a faculty development programme: What do trainers think?", *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 13(6), 2018, 552-556.
 13. Jafari, M., Akhavan, P., Rezaee Nour, J., & Fesharaki, M. N. (2007). Knowledge management in Iran aerospace industries: a study on critical factors. *Aircraft Engineering and Aerospace Technology*, 79(4), 375-389.
 14. Ming Pi, S., Liao, H. L., Liu, S. H., & Peng, S. Y., (2011), "Using knowledge management systems to enhance cooperative learning". *Advanced materials research*. Vol. 187. 416-421.
 15. Sankowska, A. (2013). Relationships between organizational trust, knowledge transfer, knowledge creation, and firm's innovativeness. *The Learning Organization*, 20(1), 85-100.
 16. Shi. J. & Liu.x (2015), Empirical Study of Factors Affecting Training Transfer of Grassroots Employees in Petroleum Enterprises, *The Open Petroleum Engineering Journal*. 8(11) , 368-372.
 17. Theriou, G. N., & Chatzoglou, P. D. (2009). Exploring the best HRM practices-performance relationship: An empirical approach. *Journal of Workplace Learning*, 21(8), 614-646.
 18. Yaghi A., Bates R. The role of supervisor and peer support in training transfer in institutions of higher education, *International Journal of Training and Development*, 2020, pp. 1360-3736, doi: 10.1111/ijtd.12173 .
 19. Zheng, W., Yang, B., & Mclean, G. N., (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research*, Vol. 63, No.7, 763-771.