



سنجش بینش‌های کاری در کارکنان هیأت‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری

زهره موسوی^۱، محمد سلطان حسینی^{۲*}، رضا همایی^۳

تاریخ تصویب: ۹۲/۹/۲۶

تاریخ دریافت: ۹۲/۴/۲۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر سنجش بینش‌های کاری در کارکنان هیأت‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری بود. روش انجام پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی و جامعه‌ی آماری نیز شامل کارکنان هیأت‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۰ بود. همچنین به‌منظور نمونه‌گیری، پس از برآورد آماری و مشخص شدن حجم نمونه، تعداد ۱۷۲ نفر از کارکنان هیأت‌های ورزشی با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری، شامل چک لیست محقق ساخته بود که روایی آن با بهره‌گیری از نظرات متخصصان، و پایایی آن نیز طی مطالعه مقدماتی و با محاسبه ضریب الفای کرونباخ، برابر با ۰/۸۴ به‌دست آمد. پس از گردآوری داده‌ها، به‌منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از روش‌های آماری t وابسته و ضریب همبستگی استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد: t مشاهده شده در سطح $\alpha = ۰/۰۵$ تفاوت معناداری را بین میانگین نمرات بینش‌های کاری فراوانی و کمیابی در کارکنان نشان داد. همچنین r مشاهده شده در سطح $\alpha = ۰/۰۵$ همبستگی مثبت و معناداری را بین بینش‌های کاری کمیابی با سابقه کاری و سن کارکنان نشان داد. در حالی که بین بینش‌های کاری فراوانی با سابقه کاری و سن آنها همبستگی معناداری قابل مشاهده نبود. بر اساس نتایج حاصله به سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود برای استخدام کارکنان مواردی از قبیل انگیزه‌های بالای کاری، سلامت شخصیت، مثبت‌اندیشی، سازمان‌پذیری را در نظر بگیرند و همچنین مدیران از سبک رهبری تحولی بیشتر استفاده کنند و برای کارکنان آموزش‌های مستمری را برگزار کنند.

کلید واژه‌ها: بینش‌های کاری، فراوانی، کمیابی، تربیت بدنی، هیأت ورزشی، کارکنان

E-mail: zohre.moosavi@gmail.com

E-mail: mshosseini@spirt.ui.ac.ir

E-mail: r.homaei@yahoo.com

۱. استادیار دانشگاه اصفهان*

۲. استادیار دانشگاه اصفهان

۳. عضو هیأت علمی دانشگاه پیام نور اصفهان

مقدمه

سازمان‌های ورزشی نقش مهمی در توسعه فرهنگی و اجتماعی به‌عهده دارند، اما شکاف عمیق بین نظر و عمل و غیرکاربردی شدن دانش تربیت‌بدنی خود دلیل آن است که از امکانات و منابع موجود به‌درستی بهره‌برداری نمی‌شود (۱). بنابراین، احتمالاً کارکنان ذهنیتی در راستای پویایی و تعالی سازمانی ندارند.

امروزه این حقیقت مورد قبول قرار گرفته که منابع انسانی با منابع مادی متفاوت بوده و دارای اهمیت بیشتری است. به-کارگیری نیروهای فعال و تأثیرگذار موجب بهره‌برداری مؤثرتر از دیگر منابع در راستای رسیدن به اهداف سازمان خواهد شد. در این فرآیند، بینش‌های کاری حاکم بر افراد نقش مهمی در تلاش آنها و پویایی سازمان خواهد داشت. اگر بینش‌های کاری افراد بر اساس کم‌بینی و کوتاه‌اندیشی شکل گرفته باشد به این معنی است که آنان دارای یک بینش‌های کاری کمبودی هستند (۲). هنگامی که تفکر انسان بر پایه کاستی‌ها باشد، جز کاستی چیزی عاید او نخواهد شد. همواره توصیه شده است که افراد ذهن خود را بر آنچه دارند متمرکز کنند و نه بر آنچه ندارند (۳).

ویلسون^۱ (۲۰۰۸) بر اساس مطالعات خود، ویژگی‌های حاکم بر بینش‌های کاری افراد را به دو دسته ذهنیت کمیابی^۲ و ذهنیت فراوانی^۳ تقسیم می‌کند (۴). افرادی با ذهنیت کمیابی هرگز نمی‌توانند موفقیت‌های دیگران را بپذیرند یا از آن لذت ببرند. این افراد تنها زمانی احساس خوبی دارند که بهتر از دیگران باشند. آنها پاداش‌های سازمان را هیچ‌گاه کافی نمی‌دانند. در همین خصوص ترمبلی^۴ (۲۰۰۸) می‌گوید، سازمان‌ها همواره درصدد کسب موفقیت هستند و تلاش زیادی در این خصوص انجام می‌دهند به علت این که منابع موجود کمیاب می‌باشد. همین امر موجب می‌گردد تا کارکنان با ذهنیت کمیابی همه چیز را بر اساس "بردن" و در غیر این صورت "باختن" ارزیابی کنند. آنان معتقدند از هر چیزی مقدار محدودی وجود دارد و در این شرایط دیگران هر قدر از آن مقدار محدود نصیب ببرند به همان اندازه از سهم آنان کاسته می‌شود. به همین علت، افراد با ذهنیت کمیابی هرگز از موفقیت دیگران شاد نمی‌شوند، احساس می‌کنند که چیزی را از دست داده‌اند (۵).

در محیط‌های کاری امروزی تردیدهای فراوانی برای عمل کردن مطابق بینش‌های کاری با ذهنیت فراوانی یا کمیابی در برخورد با مشکلات، چالش‌ها و افراد وجود دارد. مطابق با ذهنیت کمیابی باور اساسی آن است که رقابت، منجر به بقای اصلح می‌شود. این طرز تفکر ارتباط نزدیکی با ترس دارد. تفکر برد-باخت منجر به احساس کمیابی بیشتر می‌شود.

مطالعات راپ^۵ (۲۰۰۸) نشان داد بینش‌های کاری افراد با ذهنیت کمیابی تنها به فکر موفقیت، منافع، رشد و ارتقای خود و جمع‌آوری امتیاز و پاداش به نفع خود هستند (۶). همچنین مطالعات آونز^۶ (۲۰۰۸) ویژگی‌هایی از قبیل فقدان قدرت ریسک-پذیری، ترس از تغییر، عدم اعتماد به دیگران، عمل بر حسب پاداش سازمانی و حفظ منافع خود را برای افراد با ذهنیت کمیابی گزارش نموده است. آنچه مسلم است کارکنان با بینش‌های کاری برگرفته از ذهنیت کمیابی تنها به فکر حفظ منافع خود، یک محیط ثابت و کار بر حسب پاداش‌های سازمانی هستند. افرادی که با افکار آنان همسو می‌باشند، بهترین دوستان آنها در سازمان محسوب می‌شوند (۷).

کتچ^۷ (۲۰۰۹)، جولوتا^۸ (۲۰۰۹)، ویلدل^۹ (۲۰۰۸) و هونولد^{۱۰} (۲۰۰۶) در پی مطالعات خود گزارش دادند، تعداد زیادی از افراد در سازمان‌ها با بینش‌های کاری الهام‌یافته از ذهنیت کمیابی هستند و این می‌تواند موجب رکود و ایستایی سازمان گردد. در

1. Wilson
2. Scarcity Mentality
3. Abundance mentality
4. Tremblay
5. Rapp
6. Owens
7. Kitch
8. Jollotta
9. Wyhlidal
10. Honold

حالی که سازمان‌های موفق و بزرگ دنیا اکثریت کارکنان با بینش‌های کاری الهام‌یافته از ذهنیت فراوانی هستند و افراد با ذهنیت کمیابی بخش کوچک‌تری را در سازمان تشکیل می‌دهند (۱۱، ۱۰، ۹، ۸). بنابراین، آنچه مسلم است در هر سازمانی افراد با ذهنیت فراوانی و ذهنیت کمیابی وجود دارد اما، غالب‌شدن افراد با ذهنیت فراوانی در رشد و پویایی سازمان تأثیر زیادی خواهد داشت.

افراد با بینش‌های کاری فراوانی اعتقاد دارند که طبیعت به قدری سرشار است که به هر کس سهمی می‌رسد (۴). آنان می‌دانند که موفق شدن دیگران لزوماً شکست آنان نیست. مطالعات فریدی^۱ و فریدی (۲۰۰۳) نشان می‌دهد، افراد با ذهنیت فراوانی به دیگران اعتماد می‌کنند، باز و گشوده عمل می‌کنند، بخشنده هستند، می‌خواهند زندگی کنند و اجازه می‌دهند دیگران نیز زندگی کنند. آنان قادرند برای تفاوت‌ها ارزش قایل شوند (۱۲). همچنین، مطالعه شوا بین لند و تاملینسون^۲ (۲۰۰۸) افراد با بینش‌های کاری فراوانی این مهم را درک می‌کنند که توانمندی در متفاوت بودن است. توجه به تفاوت‌ها اجازه می‌دهد که افراد توانمندی‌های بالقوه خود را به فعلیت درآورند و با ارزش قایل‌شدن برای افراد متفاوت، نوآوری و خلاقیت افزایش خواهد یافت (۱۳). مطالعه ترمبلی (۲۰۰۸) در خصوص افراد با ذهنیت فراوانی به این ویژگی آنان اشاره می‌کند که این افراد وحدت را یکی بودن نمی‌دانند، بلکه مکمل بودن می‌دانند، که در آن نقاط ضعف فرد با نقاط قوت دیگران جبران خواهد شد. آنان تفکر برنده - برنده دارند (۵). کاوی^۳ (۲۰۰۰) اعتقاد دارد که این افراد از شکست دادن دیگران، از برنده شدن و یا از مقایسه شدن، لذت نمی‌برند و ایمنی و امنیت خاطر خود را از عقاید دیگران به‌دست نمی‌آورند (۱۴).

به اعتقاد جانسون^۴ (۲۰۰۵) در خصوص بینش‌های کاری براساس فراوانی پنج اصل کلیدی وجود دارد:

- ۱) هر چه چیزی را با دیگران سهیم شوید، بیشتر از آن نصیب شما خواهد شد.
- ۲) رقابت تنها در ذهنیت کمیابی وجود دارد.
- ۳) اتحاد و همکاری با رقبا موفقیت بیشتری را نصیب فرد خواهد کرد.
- ۴) کمیابی و فراوانی هر دو به‌منظور خود جاودان‌سازی فرد است.
- ۵) توزیع (بخشش) کنید قبل از آنکه موفق شوید (۱۵).

افراد با بینش‌های کاری فراوانی از ناشناخته‌ها نمی‌ترسند. آنها باور دارند که هر چیزی ممکن است. این افراد شجاع هستند؛ شجاعت به معنی فقدان ترس نیست بلکه به معنی غلبه بر ترس است. ترس شواهد نادرستی است که به‌صورت واقعی ظاهر می‌شود. شجاعت در عمل یکی از بزرگ‌ترین ویژگی‌های رهبران بزرگ است، شجاعت پیامد ذهنیت فراوانی است (۱۶).

افراد و سازمان‌های موفق به‌طور آگاهانه در حال و آینده ذهنیت فراوانی را انتخاب می‌کنند. اگر آنها نتوانند تشریک مساعی و نگرش برد - برد داشته باشند، ناگزیر به نگرش باخت - باخت روی خواهند آورد. نگرش فراوانی و توان بالقوه‌اش برای تمامی دست‌اندرکاران معیار مطلق برای افراد و سازمان‌های موفق امروز و فردا خواهد بود. بر همین اساس، مدیران می‌توانند با آگاهی از ذهنیت کارکنان خود و انتخاب افراد با ذهنیت فراوانی گام مؤثری بر رشد و تعالی سازمان خود بردارند. سازمان‌های ورزشی نقش مهمی در جهت توسعه ورزش قهرمانی کشور و همچنین هدایت جوانان به سوی یک زندگی سالم و جلوگیری از بروز آسیب‌های اجتماعی، به‌خصوص اعتیاد، در بین آنها دارند از این رو، باید از کارکنانی برخوردار باشند که دارای ذهنیت فراوانی باشند تا به‌واسطه آنها گام‌های مؤثری در جهت رسیدن به اهداف سازمان و همچنین اهداف متعالی‌تر بردارند که متأسفانه تاکنون تحقیقی در این خصوص در سازمان‌های ورزشی انجام نگرفته است. با توجه به وجود افراد با

ذهنیت فراوانی در سازمان‌ها، حال این سؤال مطرح است که در بین کارکنان هیأت‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری چه بینش کاری وجود دارد؟ به همین منظور، پژوهش حاضر به بررسی این موضوع پرداخته است.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش: با توجه به اینکه در این پژوهش، پژوهشگران در صدد سنجش بینش‌های کاری فراوانی و کمیابی کارکنان هیأت‌های ورزشی بوده‌اند بنابراین، روش تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد.

جامعه آماری: جامعه پژوهش حاضر، شامل کارکنان هیأت‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۰ می‌باشد که تعداد آنها ۴۶۰ نفر بود.

حجم نمونه: جهت تعیین حجم نمونه، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از افراد جامعه آماری و تعیین واریانس جامعه، از فرمول $(n = \frac{Nt^2 \cdot s^2}{Nd^2 + t^2 \cdot s^2})$ $(n = \frac{460(1.96)^2(0.20)}{460(0.05)^2 + (1.96)^2(0.20)} = 184)$ استفاده شد که حجم نمونه محاسبه شده ۱۸۴ نفر به‌دست آمد اما پرسشنامه‌های برگشتی ۱۷۲ عدد بود.

روش نمونه‌گیری: در پژوهش حاضر، با توجه گستردگی جامعه آماری کارکنان هیأت‌های ورزشی در استان چهارمحال و بختیاری، از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شد.

ابزار اندازه‌گیری: در پژوهش حاضر جهت سؤال‌های پژوهش از چک لیست محقق ساخته استفاده شد. در این چک لیست ۱۳ ویژگی افراد با بینش‌های کاری کمیابی در مقابل ۱۳ ویژگی افراد با بینش‌های کاری فراوانی قرار داده شد و در مقابل سؤال مطرح برای هر ویژگی افراد باید یک انتخاب در هر قسمت داشته باشند. بر همین اساس، به هر انتخاب در هر قسمت یک نمره تعلق می‌گرفت و در مجموع هر آزمودنی یک نمره از بینش‌های کاری کمیابی و یک نمره از بینش‌های کاری فراوانی به‌دست می‌آورد. جهت سنجش روایی محتوایی و صوری چک لیست از نظرات اساتید و متخصصین استفاده شد و سنجش پایایی آن، طی یک مطالعه مقدماتی و با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ انجام شد که ضریب ۰/۸۴ به‌دست آمد.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها: جهت تحلیل استنباطی داده‌های حاصل از ابزار اندازه‌گیری از آزمون t وابسته (با توجه به این که اطلاعات کسب شده از بینش‌های کاری فراوانی و کمیابی مربوط به یک گروه بوده و درصدد مقایسه آنها در یک گروه از کارکنان بوده است بنابراین، از این آزمون استفاده شده است) و ضریب همبستگی (برای سنجش رابطه بینش‌های کاری فراوانی و کمیابی کارکنان با متغیرهای جمعیت‌شناختی سن و سابقه کاری کارکنان) استفاده شد.

یافته‌ها

در این قسمت، یافته‌های حاصل از ابزار اندازه‌گیری در جداول شماره یک تا پنج ارائه شده است. در ابتدا، برای تأیید فرض نرمال بودن جامعه آماری از فرمول کالماگوروف-اسمیرنوف استفاده گردید که نتایج آن در جدول یک ارائه شده است.

جدول ۱: نتایج آزمون کالماگوروف-اسمیرنوف فرض نرمال بودن توزیع جامعه

متغیر	k-s-z	سطح معناداری
چک لیست بینش‌های کاری کمیابی و فراوانی	۱/۰۱	۰/۲۲

طبق نتایج حاصله، باتوجه به اینکه مقدار آزمون کالماگوروف-اسمیرنوف با ضریب ۰/۹۵ اطمینان معنادار نبوده است. بنابراین، می‌توان فرض نرمال بودن توزیع جامعه آماری را تأیید کرد.

جدول ۲: نتایج توصیفی کارکنان گروه نمونه بر اساس جنس

جنسیت	شاخص‌های آماری	فراوانی	درصد
مرد		۱۲۰	۶۹/۸
زن		۴۲	۲۴/۴
بدون پاسخ		۱۰	۵/۸
مجموع		۱۷۲	۱۰۰

بنابر اطلاعات حاصل از جدول، تعداد کارکنان مرد گروه نمونه بیشتر از کارکنان زن مورد مطالعه بودند.

جدول ۳: نتایج آزمون t وابسته میانگین نمرات بینش‌های کاری فراوانی و بینش‌های کاری کمیابی در کارکنان هیأت‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری

متغیر وابسته	شاخص‌های آماری	میانگین	انحراف معیار	df	t	سطح معناداری
بینش‌های کاری فراوانی		۷/۷۲	۳/۰۲	۱۷۰	۵/۲۶	۰/۰۰۱
بینش‌های کاری کمیابی		۹/۱۰	۳/۱۱			

طبق نتایج حاصله، t مشاهده شده در سطح $\alpha = ۰/۰۵$ تفاوت معناداری را بین میانگین نمرات بینش‌های کاری فراوانی و کمیابی در کارکنان هیأت‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری نشان می‌دهد. بررسی میانگین دو گروه نشان می‌دهد، بینش‌های کاری کمیابی که منفی بوده و موجب جلوگیری از حرکت و تعالی سازمان می‌باشد، در کارکنان غالب می‌باشد.

جدول ۴: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین بینش‌های کاری فراوانی و کمیابی با سابقه کاری کارکنان

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
فراوانی با سابقه کاری کارکنان	۱۷۲	۰/۰۸	۰/۲۸
کمیابی با سابقه کاری کارکنان	۱۷۲	۰/۳۶	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح $\alpha = ۰/۰۵$ همبستگی مثبت و معناداری را بین بینش‌های کاری کمیابی با سابقه کاری کارکنان نشان می‌دهد در حالی که بین بینش‌های کاری فراوانی با سابقه کاری آنها همبستگی معناداری قابل مشاهده نیست.

جدول ۵: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون رابطه بین بینش‌های کاری فراوانی و کمیابی با سن کارکنان

منبع	فراوانی	r	سطح معناداری
فراوانی با سن کارکنان	۱۷۲	۰/۱۰	۰/۱۵
کمیابی با سن کارکنان	۱۷۲	۰/۳۲	۰/۰۰۱

بنابر نتایج حاصله، r مشاهده شده در سطح $\alpha = ۰/۰۵$ همبستگی مثبت و معناداری را بین بینش‌های کاری کمیابی با سن کارکنان نشان می‌دهد، در حالی که بین بینش‌های کاری فراوانی با سن آنها همبستگی معناداری قابل مشاهده نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

دو نوع نگرش در بین افراد در سازمان‌های گوناگون وجود دارد. بینش‌های کاری براساس ذهنیت فراوانی و ذهنیت کمیابی. ذهنیت فراوانی به توسعه و رشد نظر دارد و ذهنیت کمیابی علاقه‌ای به مخاطره‌پذیری ندارد و در جستجوی ایمنی و فرار از هر گونه دردسر است. بر همین اساس، وجود افراد با ذهنیت فراوانی می‌تواند در موفقیت و تعالی سازمان نقش داشته باشد. آنچنان که مطالعات کتج (۲۰۰۹)، جولوتا (۲۰۰۹)، ویلدل (۲۰۰۸) و هونولد (۲۰۰۶) نیز نشان داد که سازمان‌های موفق دارای افراد با بینش‌های کاری فراوانی هستند که با تلاش زیاد در جهت تعالی سازمان گام برمی‌دارند (۱۱،۱۰،۹،۸). اما نتایج پژوهش حاضر نشان داد، تفاوت معناداری بین میانگین نمرات بینش‌های کاری فراوانی و کمیابی کارکنان هیأت‌های ورزشی وجود دارد که در واقع نشان‌دهنده غلبه بینش‌های کاری کمیابی است. ذهنیت‌هایی از قبیل: موفقیت فردی، حفظ منافع فردی، رشد و بالندگی فردی، حفظ امتیاز فردی، حفظ سود فردی، حفظ وضع موجود، انجام امور همراه با پاداش، احتیاط در اعتماد به دیگران، مطالعه اندک به علت حجم کار زیاد، عدم قدرت ریسک، تلاش در جهت کسب اعتبار فردی در گروه، ثبات در انجام امور، و عدم کفایت پاداش‌های سازمان، در بینش‌های کاری کمیابی وجود دارد. در حالی که طبق مطالعات کتج (۲۰۰۹)، جولوتا (۲۰۰۹)، ویلدل (۲۰۰۸) و هونولد (۲۰۰۶) سازمان‌های بزرگ و موفق دارای افرادی هستند با بینش‌های کاری فراوانی که با تلاش خود موجبات موفقیت سازمان را فراهم می‌کنند. حال اگر افراد با بینش‌های کاری کمیابی بر سازمان غلبه یابند، این می‌تواند در درازمدت موجب ایستایی و کند شدن حرکت تحولی سازمان گردد (۱۱،۱۰،۹،۸).

با توجه به وظیفه سنگین سازمان‌های ورزشی به جهت کشف و پرورش استعدادهای ورزشی، و برنامه‌ریزی برای قهرمانان فعلی کشور به منظور کسب نتایج مطلوب در مسابقات آسیایی و جهانی، نیاز است که بینش‌های کاری کمیابی در بین کارکنان از بین برود؛ زیرا این نوع نگرش نسبت به کار و شغل تنها می‌تواند موجبات ایستایی را در ورزش استان به وجود آورد و از حرکت و پویایی ورزش و پرورش قهرمانان جلوگیری کند.

همچنین، دیگر یافته‌ها همبستگی مثبت و معناداری را بین بینش‌های کاری کمیابی با سابقه کاری و سن کارکنان نشان می‌دهد. به عبارت دیگر، با افزایش سابقه کاری و سن کارکنان بینش‌های کاری کمیابی بر آنها غالب می‌گردد و مواردی از قبیل، موفقیت فردی، حفظ منافع فردی، رشد و بالندگی فردی، حفظ امتیاز فردی، حفظ سود فردی، حفظ وضع موجود، انجام امور همراه با پاداش، احتیاط در اعتماد به دیگران، مطالعه اندک به علت حجم کار زیاد، عدم قدرت ریسک، تلاش در جهت کسب اعتبار فردی در گروه، ثبات در انجام امور، و عدم کفایت پاداش‌های سازمان، در تفکر و رفتار آنها بیشتر قابل مشاهده خواهد بود. بر اساس نظرات کیمیا (۲۰۰۸)، عوامل متعددی از جمله، فقر دوران کودکی، عدم احساس امنیت در شغل، و احساس کمبودهای مادی و معنوی در زندگی می‌تواند احتمالاً عامل غلبه این ذهنیت و بینش باشد. بنابراین، کسی که در دوران کودکی با فقر مواجه بوده است، همیشه به دنبال یک شغل و کار امن جهت تأمین معاش است. به همین منظور، فرد تنها به منافع خود فکر می‌کند و ثبات سازمان را بر تحول و تغییر ترجیح دهد. همچنین، کتج (۲۰۰۹) و پاستور (۲۰۰۵) نیز معتقدند که سیاست‌های کلان دولت‌ها و سازمان‌ها نیز می‌تواند ناامنی شغلی را تجدید کند و موجب غلبه بینش‌های کاری کمیابی گردد، زیرا از دست دادن شغل می‌تواند فقر دوران کودکی را برای آنها تداعی کند (۱۶،۸).

در نتیجه‌گیری کلی می‌توان اذعان نمود که بینش‌های کاری کمیابی در بین کارکنان هیأت‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری بیشتر وجود دارد و این نوع نگرش و بینش در صورتی که تبدیل به بینش‌های کاری فراوانی نگردد، احتمال رکود در عملکرد آنها بیشتر خواهد شد. تقویت بینش‌های کاری فراوانی موجب بالندگی و پویایی سازمان خواهد شد و این موضوع در مطالعات کتج (۲۰۰۹)، جولوتا (۲۰۰۹)، ویلدل (۲۰۰۸) و هونولد (۲۰۰۶) نیز نشان داده شد (۱۱،۱۰،۹،۸). بر همین اساس، سازمان‌ها قادرند با برنامه‌ریزی منطقی و با القای امنیت شغلی به کارکنان و توجه به نیازهای آنان بینش‌های کاری کمیابی را در آنها کاهش داده تا در درازمدت سازمان با رکود و ایستایی مواجه نگردد.

منابع

- سجادی، ن (۱۳۸۴). مدیریت سازمان‌های ورزشی، چاپ چهارم، تهران، انتشارات سمت.
- Boyd, D (2008) Abundance Mentality, Available www.Unitnet.com.
Friday, Earnest, and, Shawnta Frid e at.
- Kimani, E.(2007), The Abundance versus The Scarcity Mentality In Professional Development and Growth, Contributed by leadership Forum, Vol.11, No.12.
- Wilson, G (2008) Real Estate Investing Yields Greater Profits, Available at: www.Successfulrehabbing.com.
- Tremblay, P (2008) The Benefits Of An Abundance Mentality, Available at: www.northernlightspresentations.com.
- Rapp,F(2008)Scarcity Mentality, Available at : www.standupafrica.info/team.
- Owens, H (2008)Abundance versus Scarcity Mentality, Available at: www.cyber-spy.com.
- Kitch, C (2009) Improve Your Performance By Adopting An Abundance Mentality, Available at: www.craigkitch.com.
- Jollotta, C (2009) How To Create An Abundance Mentality, Available at : www.Mainegeneral.org.
- Wyhlidal, H (2008) The Abundance VS Scarcity Theory, Available at: www.salt-Pro.com.
- Honold, L (2006)A Review Of The Literature On Employee Empowerment, Empowerment In Organizations, Vol.5, No.4.
- Friday,H & Friday,K(2003) Managing Diversity Using a Strategic Planned change Approach, Journal of Management Development Vol.22, No.10.
- Schwabenland,S & Tomlinson, F(2008) Managing Diversity or Diversifying Management?, Critical Perspectives on International Business, Vol.4, No.2/3.
- Covey, M (2008) The Reflection On Business And Life Blong "What goes on Inside My Head Determines My Success" Available at: www.Mariuslombaard.com.
- Johnson, B (2008) The Shared Abundance Philosophy, Available at: www.leadersearch.com.
- Pastor, J (2005)Empowerment: what It Is And what It Is not, Empowerment In Organizations, Vol.4, No2.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

موسوی، زهره، سلطان حسینی، محمد، همایی، رضا. (۱۳۹۲). «سنجش بیش‌های کاری در کارکنان هیأت‌های ورزشی استان چهارمحال و بختیاری»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۳ (۶)، ۲۷-۲۱.