بسمه تعالی

**مهندسی ورزش در جامعه تکواندوی ایران**

بسياري از كشورهايي كه در رقابتهاي ورزشي در سطح بين الملل برتر هستند، تجارب بسیاری در استفاده از مهندسي ورزش، به عنوان ابزاری جهت آماده سازي تيم هايشان براي حضور قدرتمند در چنين رقابتهايي دارند.

مهندسي ورزش بكارگيري تكنولوژي و مهندسي در ورزش است. اگر بدنه مديريتي ورزش ايران و تيم هاي ملي، بکارگیری مهندسي ورزش را بپذيرند، مي توان انتظار داشت عملكرد بهتري در کسب مدال و حفظ آن در صحنه جهاني داشته باشند.

جنبه هاي مهندسي مورد نظر شامل طراحي و ساخت تجهيزات و فضاهای استاندارد ورزشی، استفاده مناسب از آن ها، انتخاب صحیح آن ها و بکارگیری تکنولوژی برای آموزش تکنیک صحیح، کمک به مربی و تسهیل داوری در ورزش است به نحوی که موجب بهبود در عملكرد و افزایش ايمني ورزشكار شود.[[1]](#footnote-1)

فدراسیون تکواندوی جمهوری اسلامی ایران درنظر دارد، به عنوان پیشگام، در راستای پیاده سازی مهندسی ورزش اقدام نماید. در اولین گام، پرسشنامه زیر به بررسی نظر اعضای جامعه تکواندوی ایران در ارتباط با پیاده سازی مبحث "مهندسی ورزش" می پردازد و آمادگی اعضا را برای پذیرش این مبحث ارزیابی می کند. مشاركت فعال شما را در اجرای این مهم، با پاسخگويي دقیق به سوالات زير خواستاريم.

خواهشمند است میزان موافقت خود با هریک از موارد زیر را با انتخاب یکی از اعداد یک (کاملا مخالف) تا هفت (کاملا مواق) نشان دهید.

**مشخصات فردی**

|  |  |
| --- | --- |
| * کد ملی (درصورت تمایل): | * جنسیت: 🞎زن 🞎مرد |
| * سن: ............... سال | * استان محل زندگی: |
| * عنوان: 🞎ورزشکار 🞎مربی 🞎داور 🞎مدرس 🞎ممتحن | * درجه کمربند کشوری: |
| * رشته و مدرک تحصیلی: | * سابقه ارتباط با رشته تکواندو: ......... سال |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ردیف | عبارت | كاملا مخالف |  | | | | | كاملا موافق |
|  |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | پذیرش مهندسی ورزش برای ورزش ایران یک الزام است |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | تصور نمی‌کنم با وظیفه‌ای که پس از پذیرش این تغییر به من محول خواهد شد، مشکلی داشته باشم. |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | من نگرانم که با اجرای این تغییر، برخی از موقعیت‌هایم را در سازمان از دست دهم |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | من فکر می‌کنم که اعضای سازمان من قادر به اجرای این تغییر هستند |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | رهبران سازمان ما قدرت لازم برای آغاز این تغییر را دارند |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | استفاده از این تغییر در شغل من،مرا قادر خواهد کرد وظایف خود را سریعتر به اتمام برسانم |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | سازگاری با این تغییر برای من ساده خواهد بود |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | من فكر ميكنم كه سازمان من از اين تغيير بهره خواهد برد |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | فکر نمی کنم از عهده کارهای اضافی مورد نیاز این تغییر برآیم |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | این تغییر بسیاری از روابط شخصی را که به وجود آورده‌ام برهم خواهد زد |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | کارکنان این سازمان می‌توانند این تغییر را انجام دهند |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | اعضای هیات رئیسه سازمان ما قابلیت اجرایی کردن این تغییر را دارند |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | استفاده از این تغییر عملکرد شغلی مرا بهبود خواهد بخشید |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | دستورالعمل‌های این تغییر شفاف و قابل فهم خواهند بود |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | شروع این تغییر برای سازمان من خیلی معقول نیست |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | هنگامی که ما این تغییر را پیاده سازی کنیم، احساس می کنم که می توانم به سادگی از عهده آن برآیم |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | آینده من در این شغل به خاطر این تغییر محدود خواهد شد |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 | کارکنان سازمان مهارت لازم برای بکارگرفته شدن در این تغییر را دارند |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | ما می توانیم روی مدیران خود در اعمال این تغییر اتکا کنیم |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | استفاده از این تغییر در شغلم بهره وری مرا افزایش خواهد داد |  |  |  |  |  |  |  |
| 21 | این تغییرات بسیار قابل انعطاف هستند |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | دلایل موجهی برای ما وجود دارد که این تغییر را اعمال کنیم |  |  |  |  |  |  |  |
| 23 | من مهارت های موردنیاز برای انجام این تغییر را دارم |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 | من احساس می‌کنم پذیرش این تغییر از سوی سازمان من، در بلندمدت برای من سودمند خواهد بود |  |  |  |  |  |  |  |
| 25 | اعضای این سازمان به سادگی با این تغییر سازگار خواهند شد |  |  |  |  |  |  |  |
| 26 | هیات رئیسه ما بر آوردن این تغییر به سازمان ما متمرکز خواهند شد |  |  |  |  |  |  |  |
| 27 | استفاده از این تغییر اثر بخشی مرا در کار بالاتر خواهد برد |  |  |  |  |  |  |  |
| 28 | برای من کسب مهارت در استفاده از این تغییر ساده خواهد بود |  |  |  |  |  |  |  |
| 29 | این تغییر، بازدهی کلی سازمان ما را بهبود خواهد بخشید |  |  |  |  |  |  |  |
| 30 | وقتی این تغییر پذیرفته شود، من می‌توانم هرچه مورد نیاز باشد یاد بگیرم |  |  |  |  |  |  |  |
| 31 | این تغییر ، شغل من را آسان تر می کند |  |  |  |  |  |  |  |
| 32 | اعضای سازمان این تغییر را به نحو موثری اعمال خواهند کرد |  |  |  |  |  |  |  |
| 33 | هییت رییسه ما به شکل موثری تغییرات را اعمال خواهد کرد |  |  |  |  |  |  |  |
| 34 | من این تغییر را در شغل خود سودمند میدانم |  |  |  |  |  |  |  |
| 35 | من استفاده از این تغییر را آسان می‌دانم |  |  |  |  |  |  |  |
| 36 | زمانی که ما صرف این تغییر می‌کنیم باید صرف کار دیگری شود |  |  |  |  |  |  |  |
| 37 | تجربیات گذشته ام، به من اطمینان می دهد که بعد از اجرای تغییر، قادر خواهم بود که کارهایم را با موفقیت انجام دهم |  |  |  |  |  |  |  |
| 38 | من تصور نمی‌کنم که اجرای این تغییر هیچ سودی برای من داشته باشد |  |  |  |  |  |  |  |
| 39 | من فکر می‌کنم که دانش، مهارت‌ و قابلیت‌های اعضای سازمان، با این تغییر همراستاست. |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 | این تغییر با اولویت های سازمان ما، سازگاری دارد |  |  |  |  |  |  |  |
| 41 | این تغییر نوظهور فرصت های شغلی جدیدی را برای من بوجود خواهد آورد |  |  |  |  |  |  |  |
| 42 | زمانی که این تغییر اعمال شوند من مزایای مالی را برای خود متصور هستم |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **نگرش به تغییر به طور کلی** |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | من مشتاقانه در انتظار تغییرات در شغل خود هستم |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | من معمولا در برابر ایده‌های جدید مقاومت می‌کنم |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | من تمایل زیادی به تست ایده های جدید دارم |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | تغییر معمولا برای سازمان مفید است |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | من معمولا از ایده‌های جدید حمایت می‌کنم |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | اکثر همکاران من از تغییر سود می‌برند |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | من تغییر را دوست ندارم |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | تغییر مرا درمانده می‌کند |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | تغییرات باعث حرکت رو به جلوی من هستند |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | بیشتر تغییرات در کار من را عصبی می کنند. |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | من معمولا رویکردهای جدید برای کارها پیشنهاد می‌کنم. |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | تغییر معمولا به من کمک میکند تا عملکرد بهتری داشته باشم |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | من قصد دارم که هرآن‌چه ممکن است برای حمایت از تغییر انجام دهم |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | دیگران فکر می‌کنند که من از تغییر حمایت می‌کنم |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | من معمولا برای امتحان کردن ایده‌های جدید تردید دارم |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | تغییر معمولا در بهتر کردن شرایط ناخوشایند محیط کار موثر است |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | من بیشتر تغییرات را مطلوب می دانم |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 | من معمولا از تغییر سود می‌برم |  |  |  |  |  |  |  |

1. برای آشنایی بیشتر با خدماتی که مهندسی ورزش می تواند ار ائه دهد، به فایل "معرفی مهندسی ورزش" که در سایت موجود است مراجعه فرمایید. [↑](#footnote-ref-1)