کمک مالیاتی ژنتیک هیچ ارتباطی به ارتقای عملکرد ورزشی ندارد

۷۲ درصد ورزشکاران حرفه‌ای هم فریب آزمون ژن را می‌خورند

بهرام نیک‌سرشت و مهسا رادمنش

تهران – ۱۴ مهر ۱۴۰۱: ۷۲ درصد ورزشکاران حرفه‌ای کشور هم فریب آزمون ژنتیک را می‌خورند و فکر می‌کنند با دادن نمونه بزاق می‌توانند بفهمند برای دو و میدانی، شنا یا والیبال مناسب‌اند یا نه. اما تازه‌ترین گزارش پژوهشگاه علوم ورزشی و تندرستی نشان می‌دهد هیچ ارتباط معنادار و قابل اعتمادی بین ژن‌های بررسی‌شده و عملکرد ورزشی وجود ندارد. این گزارش روز سه‌شنبه در نشست سالانه پزشکی ورزشی منتشر شد و ۴۱۲ ورزشکار عضو تیم‌های ملی و باشگاه‌های لیگ برتر را در بر می‌گیرد.

دکتر فرهاد نیک‌پی، سرپرست پژوهش، گفت: «ما ۹۶ ژن را بررسی کردیم که در تبلیغات آزمون‌های ژنتیک زیاد تکرار می‌شوند. فقط ۳ ژن ارتباط کوچکی با استقامت قلبی‌عروقی نشان دادند و بقیه ژن‌ها اصلاً تفاوتی بین قهرمان و ورزشکار معمولی نشان نداد. مردم پول می‌دهند تا چیزی بشنوند که علم هنوز نمی‌تواند بگوید.» او افزود که ۱۸ شرکت خصوصی در کشور آزمون ژنتیک ارائه می‌دهند و میانگین هزینه هر آزمون ۲۱۰ تا ۴۵۰ میلیون تومان است.

در مقابل، ۶۱ درصد مربیان تیم‌های ملی گفته‌اند برنامه تمرین را بر اساس نتیجه آزمون ژن تغییر داده‌اند. این تغییرات شامل کاهش حجم تمرین، افزایش استراحت و تغییر در تغذیه است. دکتر نیک‌پی هشدار داد: «وقتی مربی برنامه را عوض می‌کند به امید ژن، بازیکن آسیب می‌بیند چون تمرین درست نداشته است. هزینه این اشتباه از جیب ورزشکار می‌رود، نه از جیب شرکت.» برخی باشگاه‌ها نیز اعلام کردند دیگر آزمون ژنتیک را الزامی نمی‌کنند.

فدراسیون پزشکی ورزشی اعلام کرد از ماه مهر دستورالعمل تازه‌ای برای تبلیغات آزمون‌های ژنتیک منتشر می‌کند و تبلیغات بدون پشتوانه علمی ممکن است با جریمه روبه‌رو شود. این دستورالعمل الزام می‌کند هر آزمون باید نشان دهد چه تعداد ورزشکار در آن آزمون شرکت کرده و نتایج چه تفاوتی با گروه شاهد داشته است. کارشناسان می‌گویند این شفافیت مهم‌تر از هر تبلیغ است و می‌تواند جلوی سوءاستفاده گسترده را بگیرد.

(مدیرعامل آینده در اختیارمان)

بهروز قاسم‌زاده

هیچ کس فکر نمی‌کرد یک روز برسد که مدیرعامل آینده را با قرعه‌کشی انتخاب کنیم. اما در شرکت پرداز نوین سپهر این اتفاق سه بار در ۱۸ ماه افتاد. هر بار هیئت‌مدیره جلسه گرفت، اسم‌ها روی کاغذ نوشته شد و یکی از ما بیرون آورد. حالا همان شرکت دارد برای مدیرعامل سوم آگهی می‌دهد. این بار نه قرعه‌کشی، نه رأی‌گیری. فقط یک مصاحبه و یک آزمون. به نظرم این تصمیم هم درست است هم خطرناک.

مشکل از کجا شروع شد؟ از جایی که هیچ‌کس حاضر نبود مسئولیت بپذیرد. هر مدیر می‌ترسید اگر رأی بدهد و اشتباه از آب دربیاید، سرزنش همه را بر گردن او بیندازند. پس رأی‌گیری به بازی حذف تبدیل شد. کسی که کمترین مخالف را داشت برنده بود، نه کسی که بهترین برنامه را داشت. نتیجه این شد که سه مدیر پشت سر هم استعفا دادند و کارکنان دیگر دیگر باور نداشتند که انتخاب مهم است.

قرعه‌کشی راه‌حل ساده‌ای بود. هیچ رأی‌گیری در کار نبود، پس هیچ رقابت سیاسی شکل نگرفت. اما مشکل بزرگ‌تری پیدا شد. کسی که برنده شد لزوماً بهترین گزینه نبود. برخی از کارکنان گفتند احساس می‌کنند شانس آورده‌اند و این احساس روحیه تیم را پایین آورد. یک حسابدار ارشد به من گفت: «من سال‌ها کار کرده‌ام و حالا یک نفر که تازه آمده است رئیس من است فقط به خاطر شانس.» این حرف درست است و باید جدی گرفته شود.

راه‌حل ترکیبی چیست؟ ما پیشنهاد کردیم قرعه‌کشی فقط برای فهرست کوتاه انجام شود. سه نفر از میان داوطلبان رأی آوردند و بعد قرعه‌کشی از بین آن سه نفر انجام شد. این روش هم شانس را حفظ می‌کند هم کیفیت را. هیئت‌مدیره پذیرفت و قرار است در نشست بعدی رسماً تصویب شود. اگر این مدل کار کند، شرکت‌های دیگر هم می‌توانند از آن الگو بگیرند.

البته همه چیز گل نیست. قرعه‌کشی برای شرکت‌های کوچک مناسب است که تعداد داوطلبان کم است. در شرکت‌های بزرگ هنوز به رأی‌گیری نیاز داریم. اما نکته مهم این است که ما فهمیدیم مشکل از ابزار نیست، از ترس است. وقتی ترس از اشتباه بیشتر از پاداش باشد، هیچ روشی درست کار نمی‌کند. ما هنوز در حال آزمایش هستیم و گزارش ماه آینده را منتشر می‌کنیم.