

Quarterly Scientific Journal of Human Resources &
Capital Studies

[Online ISSN: 2783-3984]

<http://ensani.ir/fa/article/journal/1568>

<http://civilica.com/l/87979/#>

<http://magiran.com/8116>

Investigating the presence of physical education
graduates in sports management jobs

Mohammad Saeid Kiyani

PhD student in Sports Management, Kermanshah
Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

Leila Nazari

PhD Student, Sports Management, Kurdistan University,
Sanandaj, Iran

Date of Received: 08 February, 2022

Date of Accepted: 06 March, 2022

Review

Objective: This study was conducted to investigate the presence of physical education graduates in sports management jobs in Kermanshah province.

Methodology: This research is descriptive and applied. The statistical population of the study includes: executive managers, sports specialists and heads of sports delegations, employees of the Sports and Youth Department of Kermanshah province. For sampling, due to the small size of the population, the total number method was used and 87 questionnaires were distributed. The research instrument was a two-dimensional researcher-made questionnaire about the current and desired status of experts, whose validity was confirmed by experts, and for internal reliability, Cronbach's alpha coefficient ($\alpha = 0.8$) and optimal status ($\alpha = 0.9$) were used.

Results: To analyze the data, descriptive and inferential statistics such as Kolmogorov-Smirnov test, one-sample t-test, independent t-test and one-way analysis of variance were used for comparison between groups. The results showed the current presence of professionals in occupations. Management is not in a good position and there is a significant difference between the current situation and the desired situation.

Discussion and Conclusion: The results showed that the current situation of the presence of educated physical education specialists in sports management jobs in Kermanshah province is not appropriate and favorable. In other words, according to the respondents, there are few educated specialists in the sports management jobs of the province and the favorable situation of the presence of physical education specialists in the sports management jobs should be at a high level. In other words, in sports management jobs, educated specialists should be used more, that is, in most sports management jobs, the presence of specialists should be more prominent.

Keywords:

Sports specialists, human resources, physical education managers, sports specialists

بررسی حضور فارغ التحصیلان تربیت بدنی در مشاغل مدیریتی ورزش

محمدسعید کیانی

دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

لیلا نظری

دانشجوی دکتری، مدیریت ورزشی دانشگاه کردستان، سنندج، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۹

مقدمه:

هر سازمانی فقط در صورتی می‌تواند موثر عمل کند که منابع ضروری را در اختیار داشته باشد. این منابع در قالب منابع مادی و در شکل سرمایه، تسهیلات، امکانات و منابع انسانی گروه بندی می‌شوند. منابع انسانی شامل کارکنان و مدیران آن - هاست و تمام برنامه‌ها و رویه‌های سازمانی تنها در صورتی که افراد شایسته‌ای داشته باشند که آن‌ها را به اجرا بگذارند مؤثر خواهند بود. این موضوع خصوصاً در مورد سازمان‌های خدماتی که بیشتر سازمان‌های ورزشی و تفریحی نیز از این دست هستند صدق می‌کند. از نکات اصلی که محقق به این تحقیق پرداخته است این می‌باشد که در سازمان‌های ورزشی نقاط ضعف زیادی دیده می‌شود و در این زمینه از افراد غیر فارغ التحصیل حیطه تربیت بدنی استفاده شده است بنابراین مدیران ورزشی بایستی به استخدام نیروی انسانی سازمان شان توجه لازم را مبذول نمایند. تناسب شغل با مدرک تحصیلی در سازمان به عنوان یک استراتژی مؤثر در نگهداری منابع انسانی در نظر گرفته می‌شود (چلادورای^۱، ۲۰۱۸). از نظر چارلز بابیج^۲ تخصص‌گرایی میان مدرک تحصیلی و شغل، ضایعات و زمان مورد نیاز برای یادگیری کار را خصوصاً زمانی که کار از فرآیندهای مختلفی تشکیل شده باشد را کاهش می‌دهد. ضایعات و اسراف، زمانی کاهش می‌یابند که افراد توجه خود را به یک کار متمرکز کنند این تناسب از لحظه‌ای آغاز می‌شود که نخست فرد برای کار و انتخاب شغل آماده می‌شود. دوم، سازمان برای کارمندیابی، انتخاب، استخدام و انتصاب آماده می‌شود. ممکن است که در آغاز استخدام، با توجه به نیاز سازمان و نیاز داوطلبان کار، تناسب مورد نظر در حد محدودی برقرار شود، ولی به تدریج و با ادامه زندگی کاری در سازمان و گذر

¹. Chelladurai

². Charles Babbage

عمر سازمان، انتظار می رود این تناسب بیشتر شود. اگر شغل به گونه ای طراحی شود که با ویژگی های فردی متناسب باشد، موجب انگیزش می شود و در این صورت بهره وری نیروی انسانی افزایش می یابد (قلی پور و همکاران، ۱۳۹۸). موضوع تناسب در انتخاب کارکنان در سال های اخیر رشد قابل توجهی داشته است. سکی گوچی^۱ در سال (۲۰۲۰)، در تحقیقی به این نتیجه رسیده است که عواملی نظیر تحصیلات، تخصص، مهارت و تجربه و تناسب شخصیت فرد با سازمان از عواملی هستند که نقش مهمی در افزایش عملکرد دارند. یک ابزار توصیفی که دانش، مهارت، توانایی و رفتارهای مورد نیاز برای عملکرد مؤثر در یک سازمان را شناسایی می کند. محققان فراوانی فهرست هایی از مزایای استفاده از الگوهای شایستگی تهیه کرده اند. این مزایا عبارتند از: ایجاد برنامه های آموزشی برای بهبود مدیریت و عملکرد کارکنان، انتخاب، پاداش دهی و ارتقای مدیران، پیش بینی عملکرد شغلی انفرادی، عملکرد سطح واحد و عملکرد سازمانی، برنامه ریزی توسعه حرفه ای و حرفه شغلی و قدرت بخشی به کارکنان برای گرفتن تصمیمات مدیریتی (کوئنیگس فلد^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). سازمان ها از طریق تخصص گرایی حاصل شده، سریع تر یاد می گیرند و مهارت هایشان افزایش می یابد. بایج نیز همانند اسمیت^۳ معتقد است: «متخصصی که در یک کار خبره می شود، به احتمال بیشتر می تواند مخترع یا مبتکر ابزار فرآیندهایی برای بهبود کارش شود». نهایتاً تخصص گرایی، موجب سازگاری دقیق تر افراد با وظایفشان می شود. با تخصص گرایی، مهارت ها و پست ها به سادگی می توانند با وظایف سازگار شوند. به اعتقاد بایج به عنوان یک قانون چنانچه مهارت های مورد نیاز یک شغل بیشتر شود و نیاز باشد که کار را در زمان کوتاه تری انجام دهیم، مزیت تخصص گرایی بیشتر خواهد شد (فرهنگی و همکاران، ۱۳۹۵). عدم توجه به تخصص، تجربه، کارایی، علاقه و توانایی مدیران در انتصاب به مسئولیت های سازمانی موجب تصمیمات نامناسب، اقدام بیهوده، تضعیف و به مرور مرگ سازمان می شود (عطا فر و آذربایجانی، ۱۳۸۰).

طبق تحقیقات انجام شده در سازمان های ورزشی و مشاغل مدیریتی ورزش کشورمان در سطوح مختلف مدیریتی (مدیریت عالی، میانی و سرپرستی) از افراد متخصص تحصیل کرده تربیت بدنی و به ویژه متخصصان تحصیل کرده مدیریت ورزشی استفاده بسیار کمتری می شود. بنا بر یافته های هنری (۱۳۹۸)، در سازمان های ورزشی ایران ۸۰ درصد نیروهای انسانی غیر تخصصی اند و تنها ۱۰ درصد مدارک تحصیلی مدیران و سرپرستان سازمان های ورزشی در ایران فوق لیسانس و دکترا می باشد و ۹۰ درصد دیگر لیسانس و پایین ترند. همچنین بنا بر یافته های برقرار جهرمی (۱۳۹۹)، ۷۵ درصد مربیان و ۶۸ درصد داوران و ۷۷ درصد مدیران ورزشی دارای رشته ای غیر از تربیت بدنی هستند. بنا بر یافته های برومند و همکاران (۱۳۹۶)، ورود افراد غیرورزشی و غیرمتخصص به ورزش از موانع اشتغال فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران به شمار می آید. سازمان های ورزشی کشور به عنوان متولیان ورزش، نقش اصلی را در توسعه، ترویج و رشد ورزش در هر دو بُعد ورزش همگانی و قهرمانی به عهده دارند. لازمه ی رسیدن به اهداف در سازمان های ورزشی کشور این است که

¹. Tomoki Sekiguchi

². Koenigsfeld

³. Adam Smith

این سازمان‌ها به طور مؤثر عمل کنند و در صورت مؤثر عمل نمودن خواهند توانست سیستم ورزشی کشور را به طور موفقیت آمیزی مدیریت کنند و به اثر بخشی مطلوب نزدیک شوند (شیخعلی زاده و تجاری، ۱۳۹۲؛ وینیت واتاناکون^۱، ۲۰۱۶). در همین راستا برای پیشرفت و توسعه ورزش کشور، سازمان‌های ورزشی استان‌ها نقش بسیار مهم و کلیدی دارند و این ادارات در صورت داشتن مدیران متخصص و کارآمد بهتر می‌توانند به توسعه و پیشرفت ورزش کشور کمک کنند (قاسمیان، ۱۳۹۹: ۶-۷).

از نکات ارزشمند تحقیق این می‌باشد که با توجه به نفاذ ضعف فراوان در مسائل ورزشی استان کرمانشاه مشخص شوند که چه میزان از این افراد فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی می‌باشند و اینکه آیا کمبود تخصص تحصیلی در اداء ورزش و جوانان استان باعث یه وجود آمدن این کاستی‌ها شده است و با توجه به موارد مورد اشاره این پرسش کلی برای محقق به وجود آمد که وضعیت موجود و مطلوب حضور متخصصان تربیت بدنی در مشاغل مدیریت ورزش استان کرمانشاه چگونه است؟ تا فاصله بین وضع موجود و مطلوب حضور متخصصان در مشاغل مدیریتی ورزش را بررسی کرد.

روش شناسی تحقیق

روش تحقیق توصیفی و از نظر اجرا پیمایشی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق شامل، متخصصان ورزشی (اعضای هیأت علمی تربیت بدنی در دانشگاه‌های استان کرمانشاه) و مدیران اجرایی در مشاغل مدیریتی ورزش و خبرنگاران ورزشی روسای هیئت‌های ورزشی و کارکنان داره ورزش و جوانان استان کرمانشاه که در رابطه با موضوع تحقیق صاحب نظر بودند. ۸۷ نفر به عنوان جامعه آماری هستند. نمونه آماری تحقیق به صورت تمام شمار برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد. تعداد متخصصان ورزشی ۱۱ نفر که شامل قهرمانان در سطح جهانی بود، مدیران اجرایی ۵۸ نفر که شال روسائی هیئت‌های ورزشی می‌باشد و خبرنگاران ورزشی ۱۸ نفر شانل مربیان ورزشی را تشکیل داده است. از پرسشنامه‌هایی که بین نمونه‌ها توزیع شد، ۷۲ پرسشنامه به صورت کامل به دست محقق رسید. در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز از روش‌ها و شیوه‌هایی مانند بررسی اسناد و مدارک، جستجوی کتابخانه‌ای در مورد ادبیات و پیشینه تحقیق و پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که بر اساس مقیاس فاصله‌ای لیکرت تدوین شد. در این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته که مورد تایید اساتید قرار گرفته و روایی صوری و محتوایی پرسشنامه بر اساس الفای کرونباخ ۸۹٪ بود این پرسشنامه در دو بخش طراحی شد؛ بخش اول، تعیین ویژگی‌های شخصی پاسخ دهندگان. بخش دوم، پرسشنامه دو بُعدی تعیین وضع موجود و مطلوب حضور متخصصان که شامل ۱۴ سؤال مشترک بود. سؤالات به صورت ۵ گزینه‌ای و با نمره وسط ۳ طراحی شد و از آزمودنی‌ها خواسته شد مقابل هر مؤلفه در پرسشنامه پاسخ خود را بر روی یک طیف ۵ گزینه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد انتخاب نموده و به آن نمره‌ای بدهند که ارزش عددی خیلی کم برابر ۱ و خیلی زیاد برابر ۵ در نظر

1. Vinitwatanakhun

گرفته شده بود. این بخش وضعیت حضور متخصصان تحصیل کرده تربیت بدنی در مشاغل مدیریتی ورزش در وضع موجود و وضع مطلوب را سنجید. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه نیز، توسط جمعی از اساتید مدیریت ورزشی در کشور مورد تأیید قرار گرفت. برای اندازه گیری پایایی پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. میزان این ضریب که بیانگر ثبات یا هماهنگی و قابلیت اعتماد ابزار تحقیق است برای پرسشنامه وضعیت حضور متغیر وضع موجود در سطح ۰/۸ و برای متغیر وضع مطلوب ۰/۹ به دست آمد.

برای توصیف اطلاعات، پس از استخراج و دسته بندی اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از نرم افزار SPSS از شاخص های میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی، درصد و جدول استفاده شد. در بخش آمار استنباطی از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف به منظور تشخیص طبیعی بودن توزیع و برای بررسی وضعیت حضور متخصصان در وضع موجود و وضع مطلوب از آزمون های تی تک نمونه ای، برای بررسی تفاوت میان وضع موجود و مطلوب از آزمون تی مستقل و برای بررسی تفاوت بین دیدگاه پاسخ دهندگان در تعیین وضع موجود و مطلوب و موانع حضور متخصصان از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد.

یافته های تحقیق

ویژگی های دموگرافیکی پاسخ دهندگان (نمونه تحقیق) در جدول ۱ مشخص شده است.

جدول ۱) توزیع فراوانی و درصد فراوانی تأهل، جنسیت، میانگین سنی و میانگین سابقه کار

جدول ۱) توزیع فراوانی و درصد فراوانی تأهل، جنسیت، میانگین سنی و میانگین سابقه کار

| پاسخ دهندگان | فراوانی | درصد فراوانی | میانگین سنی | میانگین سابقه کار | جنسیت | درصد فراوانی |
|--------------------|---------|--------------|-------------|-------------------|-------|--------------|
| خبرنگاران ورزشی | ۱۶ | ۲۲٪/۲ | ۳۱/۵۶ | ۸ | مرد | ۱۰۰٪/۱۶ |
| | | | | | زن | ۰٪/۰ |
| متخصصان تربیت بدنی | ۱۱ | ۱۵٪/۳ | ۳۵/۴۵ | ۷ | مرد | ۹۰٪/۹ |
| | | | | | زن | ۹٪/۱ |
| مدیران اجرایی | ۴۵ | ۶۲٪/۲ | ۴۴/۰۹ | ۱۸/۵۱ | مرد | ۹۷٪/۱۸ |
| | | | | | زن | ۳٪/۲ |
| مجموع | ۷۲ | ۱۰۰٪ | ۳۹/۹۹ | ۱۴/۴۲ | مرد | ۹۷٪/۳ |
| | | | | | زن | ۳٪/۲ |

جدول شماره ۱، نشان می دهد به طور کلی ۹۷/۳ درصد نمونه های تحقیق را مردان تشکیل داده اند و میانگین سنی مجموع پاسخ دهندگان ۳۹/۹۹ سال است. همچنین میانگین سابقه کار پاسخ دهندگان در مجموع ۱۴/۴۲ و میانگین سابقه کار مدیران اجرایی ۱۸/۵۱ سال است.

جدول ۲) توزیع و درصد فراوانی نمونه‌های تحقیق بر اساس رشته تحصیلی

| پاسخ دهندگان | فراوانی | رشته تحصیلی | درصد فراوانی |
|--------------------|---------|----------------|--------------|
| خبرنگاران ورزشی | ۱۶ | تربیت بدنی | ۶٪/۱۲ |
| | | غیر تربیت بدنی | ۹۳٪/۱۸ |
| متخصصان تربیت بدنی | ۱۱ | تربیت بدنی | ۱۰۰٪ |
| | | غیر تربیت بدنی | ۰٪ |
| مدیران اجرایی | ۴۵ | تربیت بدنی | ۳۳٪/۳ |
| | | غیر تربیت بدنی | ۶۶٪/۱۷ |
| مجموع | ۷۲ | تربیت بدنی | ۳۷٪/۵ |
| | | غیر تربیت بدنی | ۶۲٪/۱۵ |

با توجه به جدول ۲، ۳۷/۵ درصد از نمونه تحقیق دانش آموختگان رشته تربیت بدنی و از بین مدیران اجرایی استان نیز تنها ۳۳/۳ درصد دانش آموخته تربیت بدنی هستند.

بر اساس یافته‌های توصیفی، به طور کلی ۱۶/۶ درصد مدرک تحصیلی نمونه‌های تحقیق پایین‌تر از کارشناسی، ۴۵/۸ درصد کارشناسی و ۳۷/۵ درصد فوق لیسانس و دکترا هستند. همچنین از بین مدیران اجرایی ۱۵/۵ درصد پایین‌تر از کارشناسی، ۵۱/۱ درصد کارشناسی و ۳۳/۴ درصد فوق لیسانس و دکترا هستند.

جدول ۳) نتایج وضعیت طبیعی بودن توزیع داده‌های متغیرهای وضع موجود و مطلوب با آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

(K-S)

| نتیجه | معناداری آزمون | آزمون Z | انحراف میانگین | میانگین فراوانی | متغیر |
|-------|----------------|---------|----------------|-----------------|-------|
| | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|----|--------|---------|-------|-------|-------|
| وضع موجود | ۷۲ | ۲/۵۰۸۹ | ۰/۵۲۲۰۰ | ۱/۰۵۱ | ۰/۲۱۹ | نرمال |
| وضع مطلوب | ۷۲ | ۴/۲۹۹۶ | ۰/۴۹۱۹۱ | ۱/۳۱۳ | ۰/۰۶۴ | نرمال |

با توجه به جدول ۳، دو متغیر وضع موجود و مطلوب با استفاده از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف از توزیع طبیعی برخوردار هستند.

جدول (۴) آزمون تی تک نمونه ای وضعیت موجود و وضعیت مطلوب حضور متخصصان

| متغیر | فراوانی | میانگین | انحراف استاندارد | آماره T | درجه آزادی | اختلاف میانگین | سطح معناداری |
|-------------|---------|---------|------------------|---------|------------|----------------|--------------|
| وضعیت موجود | ۷۲ | ۵۰۸ | ۰/۵۲۲۰۰ | -۷/۹۸۳ | ۷۱ | -۰/۴۹۱۰۷ | ۰/۰۰۱ |
| | | ۲/۹ | | | | | |
| وضعیت مطلوب | ۷۲ | ۳۹۹ | ۰/۴۹۱۹۱ | ۲۲/۴۱۸ | ۷۱ | ۱/۲۹۹۶۰ | ۰/۰۰۱ |
| | | ۴/۶ | | | | | |

با توجه به جدول ۴، پاسخ های ارائه شده به این متغیر نشان می دهد که مقدار میانگین (۲/۵۰۸) بدست آمده کمتر از عدد ارزشی ۳ است. با توجه به اینکه عدد معناداری از سطح معناداری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است، نتیجه بدست آمده معنادار است. بنابراین می توان گفت از دیدگاه پاسخ دهندگان حضور متخصصان تربیت بدنی در مشاغل مدیریتی ورزش در وضعیت موجود از وضع مطلوبی برخوردار نیست. با توجه جدول ۴، پاسخ های ارائه شده به این متغیر نشان می دهد که مقدار میانگین (۴/۲۹۹) بدست آمده بیشتر از عدد ارزشی ۳ است. با توجه به اینکه عدد معناداری از سطح معناداری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است، نشان می دهد که نتیجه بدست آمده معنادار است. بنابراین می توان گفت از دیدگاه پاسخ دهندگان حضور متخصصان تربیت بدنی در مشاغل مدیریتی ورزش بایستی در حد مطلوبی باشد.

جدول (۵) آزمون تی مستقل برای تفاوت بین وضع موجود و وضع مطلوب

| متغیر | فراوانی | میانگین | انحراف استاندارد | اختلاف میانگین ها | آماره T | سطح معناداری |
|-----------|---------|---------|------------------|-------------------|---------|--------------|
| وضع موجود | ۷۲ | ۲/۵۰۸۹ | ۰/۵۲۲۰۰ | ۱/۷۹۰۶۷ | -۲۱/۱۸۴ | ۰/۰۰۱ |
| وضع مطلوب | ۷۲ | ۴/۲۹۹۶ | ۰/۴۹۱۹۱ | | | |

با توجه به جدول ۵، نتایج نشان می دهد که مقدار میانگین وضع موجود (۲/۵۰۸) با مقدار وضع مطلوب (۴/۲۹۹) کاملاً متفاوت است. چون در این آزمون سطح معناداری، برابر (۰/۰۰۱) می باشد و از سطح معناداری استاندارد (۰/۰۵) کمتر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت بین وضع موجود و وضع مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۶) تفاوت بین دیدگاه پاسخ دهندگان در وضع موجود و مطلوب، تحلیل واریانس یک طرفه

| تفاوت بین دیدگاه پاسخ دهندگان در وضع موجود | | | | | | | |
|--|-----------|---------------------|--------------------|------------------|---------|---------|---------------|
| سطح معناداری | آزمون (F) | اختلاف درون گروه ها | اختلاف بین گروه ها | انحراف استاندارد | میانگین | فراوانی | پاسخ دهندگان |
| ۰/۲۶۲ | ۱/۳۶۵ | ۱۸/۶۱۰ | ۰/۷۳۶ | ۰/۳۳۵۵۱ | ۲/۴۳۳۰ | ۱۶ | خبرنگاران |
| | | | | ۰/۴۲۵۴۲ | ۲/۳۱۸۲ | ۱۱ | متخصصان ورزشی |
| | | | | ۰/۵۸۶۰۵ | ۲/۵۸۲۵ | ۴۵ | مدیران |
| تفاوت بین دیدگاه پاسخ دهندگان در وضع مطلوب | | | | | | | |
| ۰/۸۰۱ | ۰/۲۲۳ | ۱۷/۰۷۰ | ۰/۱۱۰ | ۰/۳۱۶۱۹ | ۲/۲۵۴۵ | ۱۶ | خبرنگاران |
| | | | | ۰/۴۲۶۵۱ | ۴/۳۸۳۱ | ۱۱ | متخصصان ورزشی |
| | | | | ۰/۵۵۹۰۴ | ۴/۲۹۵۲ | ۴۵ | مدیران |

با توجه به جدول ۶، آماره (F) برابر ۱/۳۶۵ و سطح معناداری برابر ۰/۲۶۲ است. با توجه به اینکه سطح معناداری بزرگتر از (۰/۰۵) است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که بین دیدگاه پاسخ دهندگان در وضع موجود تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین با توجه به جدول ۶، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که بین دیدگاه پاسخ دهندگان در وضع مطلوب تفاوت معناداری وجود ندارد.

وضعیت حضور متخصصان در مشاغل مدیریتی ورزش استان کرمانشاه با توجه به اسناد و مدارک با توجه به اینکه حضور متخصصان در وضع موجود به وسیله دیدگاه پاسخ دهندگان در پرسشنامه ۲ بعدی به سنجش شده بود، اما محقق فقط به آن بسنده نکرد و با دریافت آمار و اطلاعات از نهادهای دولتی از جمله اداره ورزش و جوانان استان کرمانشاه و اداره کل آموزش و پرورش استان کرمانشاه و دانشگاه های موجود در استان توانست میزان حضور متخصصان یعنی تحصیل کردگان رشته تربیت بدنی در وضعیت موجود را بدست آورد.

جدول ۷) توزیع و درصد فراوانی حضور متخصصان در وضع موجود با دریافت آمار و اطلاعات از نهادهای دولتی

| پاسخ دهندگان | فراوانی | رشته تحصیلی | درصد فراوانی |
|------------------------------------|---------|----------------|--------------|
| مدیر و معاونین اداره ورزش و جوانان | ۸ | تربیت بدنی | ۷۵٪ |
| | | غیر تربیت بدنی | ۲۵٪ |
| رؤسای هیأت های ورزشی | ۴۳ | تربیت بدنی | ۱۶٪/۳ |
| | | غیر تربیت بدنی | ۸۳٪/۷ |
| مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش | ۲ | تربیت بدنی | ۱۰۰٪ |
| | | غیر تربیت بدنی | ۰٪ |
| مدیران تربیت بدنی دانشگاه ها | ۳ | تربیت بدنی | ۱۰۰٪ |
| | | غیر تربیت بدنی | ۰٪ |
| مجموع | ۵۶ | تربیت بدنی | ۳۲٪/۱ |
| | | غیر تربیت بدنی | ۶۷٪/۹ |

در سطح استان کرمانشاه ۵۶ پست مدیریتی وجود دارد، که با توجه به جدول ۷، از بین مدیران ورزشی استان کرمانشاه ۳۲/۱ درصد مدیران را متخصصان تحصیل کرده تربیت بدنی و ۶۷/۹ درصد مدیران را افراد غیر متخصص تشکیل داده اند. در آخر مدرک تحصیلی مدیران ورزشی استان کرمانشاه با توجه به آمار و اطلاعات دریافتی در وضع موجود مورد بررسی قرار گرفته شد. مدرک تحصیلی مدیران ورزشی در استان کرمانشاه نشان می دهد که، ۱۷/۸ درصد پایین تر از کارشناسی، ۵۱/۷ درصد کارشناسی، ۳۰/۳۱ درصد بالاتر از کارشناسی هستند.

نتیجه گیری

شغل، حرفه و تحصیل و تخصص گرایی در موضوعات مورد بحث علوم انسانی و اجتماعی کمی با چالش است و در برخی از رشته ها مانند فلسفه، علوم اجتماعی، تعلیم و تربیت و نمی توانم دانش آموختگان بگویم این رشته در چه مشاغلی می تواند کار کند و یا اینکه برنامه درسی دارای شغل یا شغل خاصی است یا خیر؟ برای پاسخ به این پرسش، دو کار اصلی یعنی شغل و برنامه درسی از نظر مفهومی بررسی می شود و سپس به مؤلفه های مربوط به شغل و حمایت برای شاغل

پرداخت می شود. (یادگار زاده ۱۳۹۶)

دنیای امروز دنیای سازمانهاست و نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین منابع سازمانی، متولیان آن محسوب می شوند. امروزه، بیش از هر زمان مشخص شده است که رشد و توسعه ی سازمان ها و در پی آن جوامع در گرو استفاده صحیح از نیروی انسانی است (مقصودی و همکاران، ۱۴۰۰). منابع انسانی در سازمان ها تنها منبعی است که کمیاب است و به راحتی قابل کپی برداری توسط سایر سازمان ها نیست (چانگ^۱ و هوانگ^۲، ۲۰۱۸). امروزه، نقش کلیدی منابع انسانی باعث شده برای جذب نیروهای شایسته بین سازمان رقابت شدیدی صورت گیرد. همچنین در هر سازمان تولیدی، خدماتی یا آموزشی نیروی انسانی نقشی سازنده و کلیدی در پیشبرد هدف ها و مأموریت های سازمان دارد (مقصودی و همکاران، ۱۴۰۰). نتایج آمار توصیفی نشان داد که دامنه سنی مدیران بین ۳۱ تا ۶۵ سال است. بهتر است سازمان های ورزشی استان نسبت به جذب مدیران جوان تر اقدام نماید تا بتوانند انرژی بیشتری را به سازمان تزریق کنند. وقتی به نوع رشته تحصیلی در بین مدیران نگریده می شود این موضوع نتیجه گیری می شود تعداد زیادی از مدیران در رشته های غیر تربیت بدنی فارغ التحصیل شده اند. نتایج نشان داده است که بیشتر تعداد (۶۲/۵ درصد) مدیران اجرایی در استان کرمانشاه دارای مدرک غیر تربیت بدنی هستند. لذا با توجه به تعداد روز افزون فارغ التحصیلان دانشگاهی در رشته تربیت بدنی در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد و دکترا، ضروری است تا مدیریت منابع انسانی در مدیریت اداره کل توجه ویژه ای به تکمیل پستهای خالی با استخدام نیروهای جدید و متخصص تربیت بدنی مبادرت ورزد. از طرفی دیگر آمار توصیفی نشان داد که نزدیک به نصف مدیران دارای مدرک کارشناسی هستند. بنابراین ضروری است که هرم سطح تحصیلات مدیران اجرایی در مشاغل مدیریتی ورزش اصلاح گردد و با جذب افرادی با سطح تحصیلات کارشناسی ارشد و دکترا و همچنین ارتقاء سطح تحصیلی مدیران فعلی را فراهم آورد. در همین رابطه کاکر (۲۰۱۵) به نقل از حکمتی اصل (۱۳۹۹) در تحقیق خود به این نتایج رسیده که ۱۰۰ درصد معلمان تربیت بدنی و ورزش در مدارس پسرانه ایالت لویزیانا، دارای مدرک کارشناسی بوده اند و علاوه بر این ۶۷ درصد آنها دارای مدرک کارشناسی ارشد یا دانشجوی دوره کارشناسی ارشد بوده اند.

نتایج تحقیق نشان داد که از نظر پاسخ دهندگان وضع مطلوب حضور متخصصان تربیت بدنی در مشاغل مدیریتی ورزش بایستی در حد بالایی باشد. به عبارتی در مشاغل مدیریتی ورزش از متخصصان تحصیل کرده بایستی استفاده بیشتری شود، یعنی در بیشتر مشاغل مدیریتی ورزش حضور متخصصان پررنگ تر باشد. در همین رابطه عمادزاده (۱۳۹۴) بیان می کنند که، طبق معادله تولید کاب - داگلاس، تولید ناخالص داخلی نسبت به نیروی شاغل متخصص بسیار با کشش می باشد. به طوری که یک درصد افزایش در تعداد نیروی شاغل متخصص می تواند منجر به ۵۵ درصد افزایش در تولید ناخالص داخلی شود. هر کشوری برای دستیابی به هدف رشد اقتصادی سریع، علاوه بر سرمایه فیزیکی به سرمایه انسانی متخصص نیاز دارد، در این

1. Chang
2. Huang

میان آموزش عالی، معرف مهمترین نوع سرمایه انسانی متخصص است که با ارتقای مهارت‌ها و دانش و توان حرفه‌ای و مدیریتی می‌تواند کمک زیادی برای دستیابی به رشد اقتصادی نماید. نتایج این تحقیق با نتایج علی‌آبادی و همکاران (۱۳۹۶) مطابقت دارد؛ به گفته‌ی او، داشتن تحصیلات مناسب و گذراندن دوره‌های آموزشی از عوامل مؤثر در احراز پستهای مدیریتی قرار دارد. نتایج این تحقیق با نتایج بردبار و همکاران (۱۳۹۶) مطابقت دارد؛ طبق نتایج آن تحقیق داشتن تحصیلات مناسب به عنوان مهمترین الگوهای شایستگی برای جانشین پروری کارکنان انتخاب شده است. همچنین نتایج این تحقیق با نتایج بابایی زکلیکی (۱۳۹۵) مطابقت دارد، طبق گفته‌ی او اهم عوامل مؤثر در احراز پست های مدیریتی و ارتقای مدیران مزبور را تحصیلات بالاتر، تخصص و تجربه مناسب می‌داند. همچنین نتایج تحقیق با نتایج سکی گوچی (۲۰۲۰) مطابقت دارد، بنا بر گفته او عواملی نظیر تحصیلات، تخصص، مهارت و تجربه و تناسب شخصیت فرد با سازمان از عواملی هستند که نقش مهمی در افزایش عملکرد دارند. به عبارتی بایستی کسانی را که دارای تحصیلات مناسب مربوط با آن شغل است را برای احراز در آن مشاغل مدیریتی انتخاب کرد.

نتایج تحقیق نشان داد از نظر پاسخ دهندگان وضع موجود حضور متخصصان تحصیل کرده تربیت بدنی در مشاغل مدیریتی ورزش استان کرمانشاه از وضع مناسب و مطلوبی برخوردار نیست. به عبارت دیگر از نظر پاسخ دهندگان متخصصان تحصیل کرده کمی در مشاغل مدیریتی ورزش استان حضور دارند. نظر پاسخ دهندگان با نتایج توصیفی این تحقیق و نتایجی که با دریافت آمار و اطلاعات از نهادهای دولتی بدست آمده بود مطابقت دارد. نتایج این تحقیق با نتایج برومند و همکاران (۱۳۹۶) و برومند و همکاران (۱۳۹۲) مطابقت دارد، او در تحقیق خود به این نتیجه رسیده که ورود افراد غیر ورزشی و غیر متخصص به ورزش مهمترین تهدید اشتغال فارغ التحصیلان است. نتایج تحقیق با نتایج هنری (۱۳۹۸) مطابقت دارد و او عنوان می‌کند که در سازمان‌های ورزشی ایران ۸۰ درصد نیروهای انسانی غیر تخصصی‌اند. در همین رابطه خسروی زاده و همکاران (۱۳۹۸) طبق نتایج تحقیق خود، یکی از تنگناها و چالش‌های کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران را فقدان نظام شایسته‌سالاری در تعیین مدیران ورزشی کشور می‌دانند. همچنین حسینی و همکاران (۱۳۹) طبق نتایج تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که یکی از چالش‌ها و تنگناهای استعدادیابی در ورزش قهرمانی ایران را فقدان شایسته‌سالاری در تعیین مدیران و مربیان ورزشی کشور بیان می‌کند. همچنین نتایج تحقیق با نتایج قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۸) و برقرار جهرمی (۱۳۹۹) نیز مطابقت دارد. قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۸) به این نتیجه رسیدند که فقط حدود ۴۰ درصد از کارکنان این شرکت از لحاظ شغلی کاملاً متناسب بودند و به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که از لحاظ شغلی متناسب بوده‌اند، تعهد سازمانی بیشتری داشته‌اند. پس سازمان‌های ورزشی در سطح استان کرمانشاه برای تعهد بیشتر کارکنان خود و جلوگیری از اتلاف منابع سازمان بایستی از متخصصان تحصیل کرده تربیت بدنی بیشتری در مشاغل مدیریتی ورزش استان استفاده کنند.

نتایج تحقیق نشان داد بین وضع موجود و وضع مطلوب حضور متخصصان تربیت بدنی در مشاغل مدیریتی ورزش استان کرمانشاه تفاوت معناداری وجود دارد. یعنی فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب حضور متخصصان زیاد است. به عبارتی در

مشاغل مدیریتی ورزش استان کرمانشاه افراد غیر متخصص و غیر ورزشی بیشتری در شرایط کنونی حضور دارند. همان طور که دوستی^۱ و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیق خود بیان می‌کنند که مهمترین کارهای صورت گرفته شده بعد از ورود افراد سیاسی به عرصه ورزش باعث ترویج ایدئولوژی سیاسی‌شان، جابجایی زبردستان، حضور مدیران سیاسی دیگر و رانده شدن متخصصین از پستهای ورزشی و تفرقه و بدبینی در بین متخصصین ورزشی می‌شود. پس بایستی از ورود افراد غیرورزشی و غیر متخصص به عرصه ورزش جلوگیری کرد و از افراد متخصص تحصیل کرده تربیت بدنی در مشاغل مدیریتی ورزشی استفاده بیشتری کرد تا بتوان فاصله‌ی بین وضع موجود و وضع مطلوب حضور متخصصان را کم کرد. چه بسا اگر این معضل حل شود با سپردن امور ورزش به افراد واجد شرایط، زمینه‌ی حل بسیاری دیگر از چالش‌های موجود در عرصه ورزش از جمله چالش اشتغال فراهم می‌شود؛ زیرا جذب افراد متخصص در سازمان‌های ورزشی سبب ایجاد انگیزه در دانشجویان می‌شود، از طرفی دیگر وجود افراد متخصص و حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی به رشد و تقویت سازمان‌های بوروکراتیک حرفه‌ای کمک می‌کند، روندی که در سازمان‌های ورزشی دیگر کشورها تجربه شده و با نتایج مثبتی همراه بوده است (برومند و همکاران، ۱۳۹۲). به گفته‌ی شجاع و جوادیان (۱۳۸۶)، ۷۰/۲ درصد دانشجویان نسبت به آینده شغلی خود نگران هستند. همچنین نتایج بدست آمده از کشورهای مختلف از جمله آدامز^۲ (۱۹۹۷)، آندرسون^۳ (۲۰۱۶)، ماکسول^۴ و همکاران (۲۰۰۰)، کانتون^۵ و همکاران (۲۰۰۱) نشان می‌دهد که انگیزه شغلی مهمترین انگیزه جوانان برای ورود به دانشگاه است. پس می‌توان نتیجه گرفت با کاستن بین وضع موجود و وضع مطلوب حضور متخصصان، معضل بیکاری فارغ التحصیلان تربیت بدنی را نیز می‌توان کاهش داد.

نتایج تحقیق نشان داد بین دیدگاه پاسخ دهندگان در وضع موجود و وضع مطلوب حضور متخصصان تحصیل کرده تربیت بدنی در مشاغل مدیریتی ورزش استان کرمانشاه تفاوت معناداری وجود ندارد. به عبارتی همه پاسخ دهندگان متفق القول هستند که وضع موجود حضور متخصصان در مشاغل مدیریتی ورزش استان کرمانشاه وضع مناسب و مطلوبی نیست. همچنین همه پاسخ دهندگان متفق القول هستند بایستی در تمامی مشاغل مدیریتی ورزش از متخصصان تحصیل کرده تربیت بدنی استفاده شود. یعنی همه پاسخ دهندگان به اهمیت حضور متخصصان ورزش در مشاغل مدیریتی ورزش پی برده‌اند، اما متأسفانه با توجه به نتایجی که بدست آمد حضور متخصصان در مشاغل مدیریتی مناسب نیست. به نقل از بازیاری و همکاران (۱۳۹۹)، داشتن دانش و بصیرت در هر سطحی لازمه کار در یک سیستم شایستگی دانسته و برای شایستگی دو بال متصور شده است. یک بال آن دانش و بال دیگر بینش و نحوه برخورد با مسأله اعتقاد و ارزش‌هاست. به

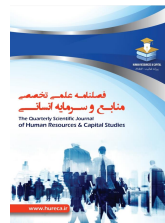
1. Dousti

2. John E Adams

3. Pauline Anderson

4. Graham Maxwell

5. Erik Canton



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۱، شماره ۱، پیاپی (۲)، زمستان ۱۴۰۰
ISSN : 2783-3984

بررسی حضور فارغ التحصیلان تربیت بدنی در مشاغل مدیریتی ورزش
کدمقاله: HRC-2202-1020

همین جهت بایستی مسئولان در انتخاب مدیران شایسته و متخصص که دانش و مهارت‌های لازم در آن شغل را آموزش دیده‌اند و پرورش یافته‌اند نهایت دقت را کنند. لذا بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر، حضور افراد غیر متخصص در مشاغل مدیریتی ورزش موجب تفاوت وضع موجود و وضع مطلوب شده است. به عقیده آلتین^۱ و بیرنز^۲ (۲۰۱۸)، معیار بهره‌وری در بخش خدمات بیش از آنکه به فناوری و سایر عوامل بستگی داشته باشد به عامل انسانی بستگی دارد و نیروی انسانی

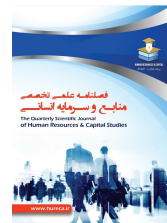
متخصص، رکن اساسی پیشرفت و توسعه هر کشور است. در آخر محقق بر اساس یافته‌ها و نتیجه‌گیری تحقیق پیشنهاد های را ارائه می‌دهد از جمله این پیشنهادات استفاده از افراد فارغ التحصیل تحصیلات تکمیلی برای پست‌های مهم ورزشی استان، گذاشتن شرط فارغ التحصیل بودن تربیت بدنی برای استخدامی اداره ورزش جوانان استان و اینکه استفاده از افراد متخصص ورزشی برای کارهای اجرایی در حیطه ورزشی استان می‌باشد.

¹. Althin
². Behrenz

منابع:

- بابایی زکلیکی، محمد علی (۱۳۹۵). چالش های زنان برای ارتقا به مشاغل مدیریتی در سازمان های دولتی. مدرس علوم انسانی، سال ۱۴، شماره ۴۶، ص ۸۲ - ۴۵.
- بازیاری، عزت الزمان و امیرتاش، علی محمد (۱۳۹۹). انتصاب مدیران با ضوابط شایسته سالاری در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. نشریه علوم حرکتی و ورزش، سال ۴، جلد ۱، شماره ۷، ص ۱۰ - ۱.
- بردبار، غلامرضا ؛ کریمی، اوژن ؛ زارع، ناصر و کنجکاو منفرد، امیر رضا (۱۳۹۶). شناسایی مؤلفه های و الگوهای شایسته گزینی برای بهینه سازی مدل جانشین پروری کارکنان. دوفصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، سال ۴، شماره ۱، ص ۱۱۴ - ۸۷.
- برقرار چهارمی، مریم (۱۳۹۹). بررسی وضعیت موجود و مطلوب ساختار منابع انسانی متخصص در ورزش بانوان، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی. دانشگاه اصفهان، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- برومند، محمد رضا ؛ همتی نژاد، مهرعلی ؛ رضانی نژاد، رحیم ؛ رضوی، سید محمد حسین و ملک اخلاق، اسماعیل (۱۳۹۲). تحلیل وضعیت اشتغال فارغ التحصیلان رشته ی تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران و تعیین جایگاه آنان بر اساس ماتریس ارزیابی موقعیت و اقدام استراتژیک (SPACEM). سال ۲، شماره ۲، ص ۱۹ - ۱.
- برومند، محمد رضا ؛ همتی نژاد، مهرعلی ؛ رضانی نژاد، رحیم ؛ رضوی، سید محمد حسین و ملک اخلاق، اسماعیل (۱۳۹۶). بررسی موانع اشتغال فارغ التحصیلان رشته ی تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران. پژوهش نامه ی مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال ۷، شماره ۱۴، ص ۷۲ - ۵۱.
- چالودرایی، پاکیناتان (۱۳۹۹). مدیریت منابع انسانی در ورزش و تفریحات سالم. ترجمه: مهدی طالب پور و صمد لعل بذری (۱۳۹۹)، چاپ اول، مشهد: انتشارات دانشگاه فردوسی.
- حسینی، سید شاهو ؛ حمیدی، مهرزاد ؛ قربانیان رجبی، آسیه و سجادی، سید نصرالله (۱۳۹۲). شناسایی قوت ها، ضعف ها، فرصت ها و تهدیدهای استعدادیابی در ورزش قهرمانی جمهوری اسلامی ایران و تنگناها و چالش های فراروی آن. مدیریت ورزشی، شماره ۱۷، ص ۵۴ - ۲۹.

- حکمتی اصل، احمد (۱۳۹۹). بررسی وضعیت موجود نیروی انسانی متخصص تربیت بدنی استان کهگیلویه و بویراحمد. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه اصفهان، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- خسروی زاده، اسفندیار؛ حمیدی، مهرزاد؛ یدالهی، جهانگیر و خبیری، محمد (۱۳۹۸). شناسایی قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران و تنگناها و چالش‌های فراروی آن. مدیریت ورزشی، شماره ۱، ص ۳۵ - ۱۹.
- شجاع، رضا و جوادیان صراف، نصرالله (۱۳۸۶). بررسی سطوح ادراک و عوامل موفقیت انتخاب شغل دانشجویان تربیت بدنی دانشگاه‌های مشهد. مجموعه مقالات ششمین همایش بین‌المللی تربیت بدنی و علوم ورزشی (ص ۵۲۶ - ۵۲۴).
- پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، اسفند ۱۳۸۶.
- شیخعلی زاده هریس، محبوب و تجاری، فرشاد (۱۳۹۲). تأثیر رهبری تحول‌گرا و فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمانی در سازمان‌های ورزشی. مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۷، ص ۵۸ - ۴۳.
- عطافر، علی و آذربایجانی، کریم (۱۳۸۰). بررسی میزان شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران بخش دولتی و خصوصی. دانش مدیریت، شماره ۵۴، ص ۳۸ - ۱۵.
- علی آبادی، سمیرا؛ صادقی بروجردی، سعید؛ یوسفی، بهرام (۱۳۹۶). بررسی و رتبه‌بندی عوامل فردی موثر در احراز پست‌های مدیریتی در ادارات کل تربیت بدنی منطقه غرب کشور. مجموعه مقالات مدیریت ورزشی، مدیریت ورزشی، شماره ۹، ص ۴۴ - ۲۹.
- عمادزاده، مصطفی؛ خوش اخلاق، رحمان و صادقی، مسعود (۱۳۹۴). نقش سرمایه انسانی در رشد اقتصادی. مجله برنامه و بودجه، شماره ۴۹ و ۵۰، ص ۲۵ - ۳.
- فرهنگی، علی اکبر؛ شاه میرزایی، وحید؛ حسین زاده، علی (۱۳۹۵). نظریه پردازان و مشاهیر مدیریت، تهران: انتشارات فراندیش.
- قاسمیان، بهزاد (۱۳۹۹). بررسی مدیریت مشارکتی و اثربخشی سازمانی ادارات کل تربیت بدنی استان‌های گیلان و مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی گرایش عمومی. دانشگاه شمال (آمل).
- قلی‌پور، رحمت‌الله؛ جندقی، غلامرضا؛ زارعی‌متین، حسن؛ امامی، مصطفی؛ رستگار، عبدالغنی (۱۳۹۸). بررسی تاثیر تناسب بین شغل و شاغل بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران). مدیریت فرهنگ سازمانی، سال هفتم، شماره بیستم، صفحات ۱۰۳-۱۱۹.
- مقصودی ایمن، حمید رضا؛ هادوی، فریده و تندونیس، فریدون (۱۴۰۰). مقایسه‌ی تحلیلی وضعیت موجود منابع انسانی در فوق برنامه‌ی دانشگاه‌های ایران با وضعیت ده سال قبل. مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۵، ص ۱۱۰ - ۹۳.
- هنری، حبیب (۱۳۹۸). بررسی عوامل حیاتی موفقیت در بهره‌وری نیروی انسانی سازمان تربیت بدنی و کمیته ملی المپیک، در سومین کنگره ملی مدیریت ورزشی، آبان ۱۳۹۸، دانشگاه شهر کرد.



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۱، شماره ۱، پیاپی (۲)، زمستان ۱۴۰۰
ISSN : 2783-3984

بررسی حضور فارغ التحصیلان تربیت بدنی در مشاغل مدیریتی ورزش
کدمقاله: HRC-2202-1020

یادگارزاده، غلامرضا. (۱۳۹۶). بررسی مؤلفه‌های مبتنی برشغل وشاغل در برنامه‌درسی .دوفصلنامه مطالعات برنامه
درسی آموزش عالی

Adams, J. E. (1997). *A study to determine the impact of a precollege intervention on early adolescent aspiration and motivation for college in West Virginia*. Virginia Polytechnic Institute and State University.

Althin, R., & Behrenz, L. (2018). Efficiency and productivity of employment offices: Evidence from Sweden. *International journal of manpower*, 26(2), 196-206.

Anderson, P. (2016). Choice: can we choose it. *Gender and choice in education and occupation*, 141-161.

Canton, E., Venniker, R., Jongbloed, B., Koelman, J., Meer, P., & Vossensteyn, H. (2001). *Higher education reform :getting the incentives right*: Sdu Uitgevers.

Dousti, M., Asadi, H., Goodarzi, M., & Khabiri, M. (2017). The Explanation and Analysis of the Reasons and Consequences of Involvement of Politicians in Sport of Iran. *World*, 6(2), 182-187.

Koenigsfeld, J. P., Kim, S. H., Cha, J. M., Perdue, J., & Cichy, R. F. (2017). Developing a competency model for private club managers. *International Journal of Hospitality Management*. 31(3), 633-641.

Maxwell ,G., Cooper, M., & Biggs, N. (2000). *How People Choose Vocational Education and Training Programs: Social, Education and Personal Influences on Aspiration*: ERIC.

Sekiguchi, T. (2020). A contingency perspective of the importance of PJ fit and PO fit in employee selection. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 118-131.

Siu, V. (2016). Managing by competencies—a study on the managerial competencies of hotel middle managers in Hong Kong. *International Journal of Hospitality Management*, 17(3), 253-273.

Vinitwatanakhun, M. W. (2016). *Factors Affecting Organizational Effectiveness of Nursing Institutes in Thailand*. The National Institute of Development Administration.

Wan-Jing April Chang & Tung Chun Huang (2018). Relationship between Strategic Human Rsource Management and Firm Performance. *International Journal of Manpower*.26(5), 434-449.