



نقش آموزش‌های دانشگاهی در توسعه بهره‌وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان

غلامرضا شعبانی بهار^{۱*} و اکبر فرید فتحی^۲

۱. استاد مدیریت ورزشی دانشگاه علامه طباطبائی

۲. دکتری تخصصی مدیریت ورزشی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۲/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۰/۲۸

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش آموزش‌های دانشگاهی بر بهره‌وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام گرفته است.

روش‌شناسی: روش تحقیق توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری کلیه کارکنان وزارت ورزش و جوانان بودند ($N=900$). با توجه به حداقل حجم نمونه کرجسی و مورگان، ۴۵۰ نفر از کارمندان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و در نهایت ۳۹۸ پرسشنامه قابل استفاده، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور بررسی اهداف این پژوهش از پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلد اسمیت (۱۹۸۰) استفاده شد. از نظر ۱۰ نفر از متخصصان حوزه مدیریت ورزشی برای تایید روایی صوری و محتوای پرسشنامه‌ها استفاده شد و پایایی پرسشنامه با اجرای آزمایشی روی ۳۰ نفر از اعضای جامعه تحقیق محاسبه و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون کلموگروف اسمیرنوف، تی تک نمونه‌ای، تی مستقل و معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد، آموزش‌های دانشگاهی در بهره‌وری ($t=15/79, p=0/01$) کارکنان وزارت ورزش و جوانان نقش معنی‌داری دارد؛ همچنین نتایج نشان داد، بین بهره‌وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان بر اساس جنسیت و تحصیلات تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به طوری که بهره‌وری کارمندان با تحصیلات غیر علوم ورزشی بالاتر از کارمندان با تحصیلات علوم ورزشی بود.

نتیجه‌گیری: می‌توان گفت بهتر است، دانشکده‌های علوم ورزشی در سرفصل‌ها و نحوه آموزش و وزارت ورزش و جوانان می‌بایست در شاخص‌های مربوط به جذب و استخدام بازنگری نمایند.

واژه‌های کلیدی: تحصیلات، آموزش دانشگاهی، بهره‌وری.

مقدمه

بی‌گمان رشد سازمان‌ها و جوامع در گرو رشد و بهره‌وری آنان است. پایین بودن سطح بهره‌وری که از ویژگی‌های غالب کشورهای کمتر توسعه یافته است، ناشی از عوامل مختلف اثرگذار بر بهره‌وری است که تعدادی از این عوامل خارج از کنترل این جوامع و پاره‌ای قابل کنترل هستند. از این رو امروزه بیشتر کشورهای جهان در پی به دست آوردن پیشرفت‌هایی در زمینه بهره‌وری نیروی انسانی هستند (سیدنقوی و همکاران، ۱۳۹۶). بهره‌وری کارکنان تحت تاثیر عوامل زیادی قرار دارد. بهره‌وری می‌تواند با کیفیت محل کار، ابزار کار، انگیزه و تعداد کارکنان مرتبط باشد (باربوسا، ۲۰۱۷). مهمترین عامل بهره‌وری در سازمان و کل جامعه، منابع انسانی است. سیستم توسعه منابع انسانی در هر سازمانی باید راه‌های جدیدی را برای اصلاح و ارتقای مدیریت نیروی کار به وجود آورد که رابطه مثبتی با بهره‌وری نیروی انسانی دارد (آوان و سعید، ۲۰۱۵). در عصر حاضر، بهره‌وری را یک روش، یک مفهوم و یک نگرش درباره کار و زندگی می‌نامند و در واقع به آن، به شکل یک فرهنگ و یک جهان بینی می‌نگرند؛ بهره‌وری در همه شئون، کار و زندگی فردی و اجتماعی می‌تواند دخیل باشد و یک شاخص تعیین کننده درآمد سرانه هر کشور است و برای افزایش بهره‌وری ملی هر کشور باید درآمد سرانه آن کشور افزایش یابد (شیاسی و همکاران، ۱۳۹۵). پایین رفتن سطح کل بهره‌وری، افزایش هزینه‌های تولید محصولات و خدمات را به همراه خواهد داشت. به‌طور کلی از دیدگاه اقتصادی باید دانست که سطح پایین بهره‌وری کاهش درآمدها و مسائلی نظیر تورم، بیکاری، منافع کم و نزول سطح زندگی در جامعه را به همراه می‌آورد و بالعکس با افزایش بهره‌وری در جامعه می‌توان پایه‌های اقتصاد کشور را محکم و استوار کرد که این امر به بهبود سطح زندگی و کیفیت بهتر زندگی و افزایش رفاه منجر خواهد شد. اشتغال، آموزش، بهداشت، مسکن، حمل‌ونقل و سایر تسهیلات زندگی با افزایش بهره‌وری بهبود خواهند یافت (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۳۹۶). نیروی انسانی مؤثر، عامل اصلی تداوم موفقیت و تحقق اهداف سازمان‌ها است (ایستاف، ۲۰۰۲). بر اساس نظر آلتین^۴ (۲۰۰۵)، معیار بهره‌وری در بخش‌های مختلف اقتصادی و صنعتی بیش از آنکه به فناوری و سایر عوامل بستگی داشته باشد، به عوامل انسانی و عواملی که بر آن تأثیرگذار است بستگی دارد. بر همین اساس نیز یکی از دغدغه‌های مدیران سازمان‌ها در سطح خرد و کلان در بخش‌های تولید و خدمات، مقوله بهره‌وری و شناسایی عوامل مؤثر بر آن است (بیگی نیا و همکاران، ۱۳۸۹). وجود ساختار سازمانی مناسب، روش‌های اجرایی کارآمد، تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهمتر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی می‌باشند که برای نیل به بهره‌وری مطلوب باید مورد توجه مدیران سازمان‌های ورزشی قرار گیرد (نسیمی و همکاران، ۱۳۹۳). فعال و همکاران (۱۳۹۵) بیان می‌کنند که شاخص‌های شایستگی، قابلیت اتکا، صداقت و تعهدسازمانی از اعتماد سازمانی از عواملی هستند که در یک سازمان ورزشی می‌توانند بر بهره‌وری نیروی کار تأثیرگذار باشند. سازمان‌های ورزشی همانند سایر سازمان‌ها نیاز به کارکنانی دارند که به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی دارند. به طور کلی، کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند (باکر و لیتر، ۲۰۱۰). به دلیل تأثیرات برجسته تجربیات مثبت بر افزایش بهره‌وری و روحیه نیروی کار، توجه به پدیده‌ها و مفاهیم مثبت در زمینه کاری ضروری به نظر می‌رسد؛ بنابراین از جمله عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری نیروی، می‌توان به آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان، ارتقاء انگیزش کارکنان، ایجاد زمینه‌های مناسب به منظور ابتکار و خلاقیت مدیران و کارکنان، وجدان کاری و انضباط اجتماعی که عامل خود کنترلی است، برقراری نظام مناسب پرداخت و نظام تنبیه و تشویق اشاره نمود (سوری و همکاران، ۱۳۸۹).

1. Barbosa
2. Awan and saeed
3. Eastaugh
4. Althin
5. Bakker and leiter

بر این اساس تغییر در شرایط سازمان‌های عصر حاضر، منجر به تغییر در نگرش آنها به نیروی انسانی شده است. در این شرایط کارکنان سازمان ابزار موفقیت مدیر نیستند و به عنوان سرمایه‌های سازمان، به گردانندگان اصلی جریان کار و شرکای محیط کار تبدیل شده‌اند؛ بنابراین، داشتن صرف مهارت‌های رهبری برای مدیران کافی نیست و کارکنان نیز به آموزش روش‌های خود راهبری نیازمند هستند (اولایمی، ۲۰۱۲). از آنجا که سازمان‌ها برای نیل به هدف‌های خاصی از جمله تأمین نیازهای عمومی جامعه ایجاد شده‌اند، برای این منظور یعنی، تأمین نیازهای عمومی، به صورتی هرچه بهتر و مطلوب‌تر، باید به کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها توجه کافی صورت گیرد. نیروی انسانی یک سازمان، ارزشمندترین سرمایه آن سازمان محسوب می‌شود. گسترش فرهنگ سالم اندیشی و تقویت روحیه متقابل لازم است که در برنامه ریزی آموزشی سازمان‌ها در نظر قرار گیرد (کارل و پلوچت، ۲۰۰۵). در واقع هماهنگی با رشد اخیر در روانشناسی سلامت حرفه‌ای، سازمان‌ها به کارمندان‌شان به عنوان ارزشمندترین موهبت و دارایی‌شان توجه می‌کنند، آنها نه تنها به عملکرد کارمندان که به سلامت و رضایت کارمندان‌شان علاقمند شده‌اند؛ این عقیده وجود دارد که به منظور موفقیت و دوام آوردن در یک محیط پیوسته در حال تغییر، سازمان‌ها به کارمندان سالم و با انگیزه نیاز دارند. تغییرات در سازمان‌های جدید، کارفرمایان را متقاعد کرده است که هرچه بیشتر به دانش و تجارب روانشناسی اعتماد کنند و این روند تغییرات منجر به روانشناسی سازمان‌ها شده است (شافللی، ۲۰۱۲). بهره‌وری از منظر مرکز بهره‌وری ایران، یک فرهنگ، نگرش عقلایی به کار و زندگی است که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیت‌ها برای دستیابی به زندگی بهتر و فعال‌تر است. بهره‌وری در سطح کارکنان به تجزیه و تحلیل، اندازه‌گیری و بهبود بهره‌وری منابع انسانی اختصاص دارد و موضوع بحث آن ارتقاء و بهبود بهره‌وری نیروی انسانی اعم از نیروی کار مستقیم و غیرمستقیم است (دیوان و کنت، ۲۰۱۲). در تعریفی دیگر، بهره‌وری به مفهوم استفاده کارا و اثربخش از نهاده با نهاده‌های تولید، یکی از مهم‌ترین منابع رشد اقتصادی کشورهای موفق دنیاست؛ بهبود بهره‌وری پیامد پیشرفت فنی، توسعه سرمایه انسانی و اصلاحات نهادی است و هر بهبودی در بهره‌وری زمینه را برای بهبود نیروهای فوق فراهم می‌کند. عامل اصلی افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، توجه به افراد و آموزش و ارتقای مهارت‌های آنان از طریق آشنایی با ابزار و تجهیزات جدید و فراگیری روش‌ها و تکنیک‌های نوین است. ژاپنی‌ها معتقدند که بهبود کار و روش‌ها از آموزش شروع می‌شود و به آموزش ختم می‌شود؛ لذا آموزش باید از مرحله نیازسنجی که شامل بررسی و تعیین نیازهای آموزشی است، شروع و پس از برنامه‌ریزی و اجرا نتایج آموزشی و اثربخشی آن روی کارکنان، مورد ارزیابی قرار می‌گیرد (فرجی و همکاران، ۱۳۹۶).

در این زمینه سارانی و همکاران (۱۳۹۶) با بررسی قابلیت مدل اچیو جهت سنجش بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران به این نتیجه رسیدند که تمامی مولفه‌های بهره‌وری به جز مولفه بازخور سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان تهران در وضعیت مطلوبی نمی‌باشد و هفت عامل مدل اچیو، با بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری داشتند. با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که مدل مورد بررسی، توانایی لازم در خصوص بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران را دارد. عزیزی نژاد و دانیالی (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان نقش سرمایه‌های فکری بر بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان به این نتیجه رسیدند که از بین ابعاد سرمایه فکری، سرمایه انسانی و سرمایه رابطه‌ای به ترتیب بیشترین و کمترین سطح رابطه را با عملکرد و بهره‌وری کارکنان دارند؛ همچنین مشخص شد که تمامی متغیرهای پژوهش بجز سرمایه رابطه‌ای در سطح مطلوبی قرار دارند؛ همچنین شهرزاد (۱۳۸۹) در

1. Olayemi
2. Karl and Peluchette
3. Professional Health Psychology
4. Schaufeli
5. Dewan and Kenneth
6. Achieve Model

تحقیق خود با عنوان تحلیل نقش سطح تحصیلات نیروی انسانی در بهره‌وری کل عوامل در بخش کشاورزی ایران نشان داد که از طریق بالا بردن سطح آموزش و تحصیلات نیروی کار می‌توان بر رشد بهره‌وری کل عوامل تولید افزود. متوسط سال‌های تحصیل شاغلان، درصد شاغلان دارای آموزش عمومی و عالی در کوتاه‌مدت و بلندمدت تاثیر مثبت و معنی‌داری بر رشد بهره‌وری کل عوامل تولید داشت؛ همچنین سوری و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی با بررسی رابطه بهره‌وری و دستمزد، با تاکید بر تحصیلات نیروی کار نشان دادند که افزایش سهم شاغلین با تحصیلات عالی، منجر به بهبود بهره‌وری نیروی کار در صنایع ایران شده است. آهکی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان رابطه تناسب شغل و شاغل (رشته تحصیلی) و میزان بهره‌وری کارکنان در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (معاونت فنی) اهواز نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری بین تناسب رشته تحصیلی با رشته شغلی و میزان بهره‌وری کارکنان وجود دارد؛ همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین سطح تحصیلات، سابقه خدمت، وضعیت تأهل و دیگر ویژگی‌های فردی در گروهی که تناسب رشته تحصیلی با رشته شغلی را دارا بودن در میزان بهره‌وری تفاوتی وجود نداشت. هانسچ (۲۰۱۲) در پژوهش خود به بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان دولت پرداخت. جامعه این تحقیق را کارگران دولتی در ایالت متحده تشکیل می‌دادند که به صورت تصادفی ۵۰۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و در تحقیق شرکت داده شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از یک پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شده که نگرش کارکنان در زمینه عوامل مؤثر بر بهره‌وری در محل کارشان، مورد بررسی قرار می‌داد. برای استخراج و تجزیه و تحلیل داده‌ها، از تحلیل عاملی استفاده گردید. در نهایت نتایج نشان داد که کارمندان دولت عواملی از قبیل قدردانی از کار، استقلال در کار، کار تیمی، نظارت کم و مدیریت و بودجه کافی و تحصیلات مرتبط با کار را مهمترین عوامل مؤثر بر بهره‌وری می‌دانستند.

با این حال، شایع‌ترین اشتباهی که وجود دارد، این است که تصور شود کسب دانش بیشتر، بهره‌وری کارکنان را از حالت کنونی بهتر می‌کند. در بیشتر مشاغل، برای آنکه شخص کارایی داشته باشد، نیازمند توانایی استفاده از دانش خویش و تحقق دادن به امور است که آن را «قابلیت» می‌نامند. این توانایی را بویاتزیس این‌گونه تعریف می‌کند: ویژگی‌های اصلی یک فرد که به عملکرد مطلوب و چشمگیر منتهی شود یا موجب تحقق چنین عملکردی می‌شود. پژوهشگران و کارشناسان امر مدیریت و بهره‌وری اعتقاد دارند که دستیابی یک کشور به سطح بالای بهره‌وری منوط به داشتن سازمان‌ها و دستگاه‌هایی توانمند و برخوردار از انسان‌های بهره‌ور به عنوان سرمایه اصلی است؛ همچنان که پیتر دراکر بهره‌وری کارکنان فرهیخته را مهم‌ترین چالش مدیریتی در قرن بیست و یکم می‌داند (شیاسی و همکاران، ۱۳۹۵).

وزارت ورزش و جوانان به عنوان متولی اصلی ورزش کشور، یکی از سازمان‌هایی است که به نسبت یکسانی از کارکنان با تحصیلات علوم ورزشی و سایر رشته‌ها برخوردار است. این ویژگی باعث شده است که این وزارتخانه موقعیت مناسبی در جهت ارزیابی میزان بهره‌وری دانش آموخته‌های علوم ورزشی با سایر رشته‌ها در شرایط تقریباً یکسان دارد. همواره مقایسه میزان بهره‌وری کارمندان با تحصیلات مرتبط با ورزش با سایر کارمندان سوال مهم بسیاری از مدیران این سازمان است. با توجه به این موارد، این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا تحصیلات دانشگاهی اعم از رشته تحصیلی و سطح تحصیلات در میزان بهره‌وری کارکنان تاثیرگذار است؟

1. TFP
2. Haenisch
3. Biatzis
4. Peter Drucker

روش شناسی

از نظر هدف، تحقیق حاضر را می‌توان در گروه تحقیق‌های کاربردی دسته‌بندی کرد. از نظر ماهیت تحقیق نیز، تحقیق حاضر جزو تحقیق‌های توصیفی - همبستگی است که به صورت میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق شامل، همه کارکنان وزارت ورزش و جوانان است که با توجه به استعلام از معاونت پشتیبانی و منابع انسانی تعداد کارکنان، در مجموع ۹۰۰ نفر بوده است. با محاسبه حجم نمونه مورد نیاز برای تحقیق با رعایت حداقل نمونه لازم (۲۶۹ نفر) با مراجعه به حجم نمونه کرجسی و مورگان ۴۵۰ نفر از کارمندان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه بین آنها پخش گردید و در نهایت ۳۹۸ پرسشنامه برگشت داده شد. ابزار تحقیق پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی براساس مدل آچیوئوسو هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) است. با توجه به اینکه پرسشنامه مذکور در سازمان‌های غیرورزشی اعتباریابی شده بود، از نظر روایی صوری و محتوا و سازه مورد آزمون قرار گرفته و پس از انجام تغییرات لازم تایید شد. هفت واژه در برگیرنده مدل آچیو عبارتند از: توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار، سازگاری و تعهد زمانی مقیاس بهره‌وری شامل ۶۴ سؤال است که تمام سوالات پرسشنامه مثبت می‌باشند و سؤالات پرسشنامه بر اساس طیف ۵ ارزشی لیکرت به صورت: خیلی زیاد = ۵، زیاد = ۴، متوسط = ۳، کم = ۲ و خیلی کم = ۱، امتیازبندی گردید؛ همچنین برای سنجش آموزش‌های دانشگاهی از دو متغیر سطح تحصیلات و رشته تحصیلی استفاده شد. به منظور بررسی روایی محتوایی پرسشنامه ها، پرسشنامه‌های تحقیق در اختیار ۱۰ نفر از اساتید متخصص در زمینه مدیریت ورزشی قرار گرفت و با اعمال تغییرات و نظرات اساتید محترم روایی صوری پرسشنامه‌ها تایید گردید؛ همچنین از تحلیل عاملی تاییدی برای بررسی روایی سازه استفاده شده و تمامی گویه‌ها تایید شدند. برای محاسبه ضریب پایایی ابزار از آزمون آلفای کرانباخ روی یک نمونه اولیه ۳۰ نفره استفاده شد که ضریب آلفای کرانباخ ۰/۹۱ به دست آمد. در این تحقیق به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی همانند تنظیم جدول توزیع فراوانی، درصدها، میانگین، انحراف معیار استفاده شد. همچنین از روش‌های آماری آزمون کلموگروف اسمیرنوف، تی تک نمونه‌ای، تی مستقل و برای برازش مدل از معادلات ساختاری استفاده گردید. برای تحلیل اطلاعات و محاسبه نتایج از بسته نرم‌افزاری اسپس‌اس‌اس و ایموس نسخه ۲۳ استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱ توزیع فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌های تحقیق را بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد. با توجه به جدول ۱، ۵۳ درصد از نمونه زن و ۴۷ درصد مرد بودند، همچنین بر اساس سن بیشترین تعداد نمونه را افراد ۳۱ تا ۴۰ سال با درصد فراوانی ۴۱/۲ درصد تشکیل می‌دادند و بیشترین تعداد نمونه را بر اساس سابقه شغلی، افراد با سابقه شغلی ۵ الی ۱۰ سال با درصد فراوانی ۳۰/۹ درصد تشکیل می‌دادند. ضمناً با توجه به نتایج جدول ۱ بیشترین تعداد نمونه را افراد با وضعیت استخدام رسمی با درصد فراوانی ۴۵/۳ درصد تشکیل می‌دادند، ۴۵/۷ درصد دانش‌آموخته علوم ورزشی و ۵۴/۳ درصد دانش‌آموخته سایر رشته‌ها بودند.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد فراوانی ویژگی های دموگرافیک

شاخص آماری	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۲۱۱
	مرد	۱۸۷
سن	زیر ۳۰ سال	۸
	۳۱ تا ۴۰ سال	۱۶۴
	۴۱ تا ۵۰ سال	۱۳۴
	۵۱ تا ۶۰ سال	۷۸
	بالای ۶۰ سال	۱۴
	زیر ۵ سال	۹۱
سابقه شغلی	۵ تا ۱۰ سال	۱۲۳
	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۰۳
	بالای ۱۵ سال	۸۱
	زیر ۵ سال	۹۱
وضعیت استخدام	رسمی	۱۸۲
	پیمانی	۱۶۳
	قراردادی	۵۳
تحصیلات	کاردانی و کمتر	۶۸
	کارشناسی	۲۰۱
	کارشناسی ارشد	۱۲۵
	دکتری	۴
رشته تحصیلی	علوم ورزشی	۱۸۲
	سایر رشته‌ها	۲۱۶

جدول ۲، آمار توصیفی مربوط به بهره‌وری و مولفه‌های آن را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جدول ۲، از بین مولفه‌های بهره‌وری، بالاترین میانگین مربوط به عامل اعتبار و پایین‌ترین میانگین مربوط به عامل توان بود.

جدول ۲. آمار توصیفی مربوط به بهره‌وری و مولفه های آن

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
عامل توان	۳/۲۰	۰/۹۵
عامل شناخت شغل	۳/۳۵	۱/۱۱
عامل حمایت زمانی	۳/۲۵	۱/۱۷
عامل انگیزش	۳/۴۷	۰/۸۵
عامل بازخورد عملکرد	۳/۵۹	۰/۸۹
عامل سازگاری محیطی	۳/۵۶	۰/۸۸
عامل اعتبار	۳/۷۲	۰/۷۶
عامل تعهد زمانی	۳/۴۸	۰/۸۵
بهره‌وری	۳/۴۵	۰/۷۷

برای بررسی طبیعی بودن توزیع متغیرهای تحقیق از آزمون کلموگروف اسمیرونف استفاده شد و نتایج نشان داد که تمام توزیع‌ها از لحاظ آماری نرمال می‌باشند. با توجه به طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون تی تک نمونه‌ای برای بررسی فرضیه استفاده شد. نتایج در جدول ۳ نشان داده شده است. با توجه به نتایج جدول ۳، وضعیت وزارت ورزش و جوانان در مولفه‌های توان ($t=12/96$, $p=0/01$)، شناخت شغل ($t=14/24$, $p=0/01$)، حمایت زمانی ($t=13/37$, $p=0/01$)، انگیزش ($p=0/01$)، بازخورد عملکرد ($t=21/08$, $p=0/01$)، سازگاری محیطی ($t=20/37$, $p=0/01$)، اعتبار کارکنان ($p=0/01$)، تعهد زمانی ($t=28/93$)، و در بهره‌وری ($t=16/46$, $p=0/01$) و در وضعیت بالاتر از متوسط قرار دارد.

جدول ۳. نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای

متغیر	میانگین	میانگین نظری	درجه آزادی	آماره آزمون (t)	سطح معنی داری
توان	۳/۲۰	۳	۳۹۷	۱۲/۹۶	۰/۰۱
شناخت شغل	۳/۳۵	۳	۳۹۷	۱۴/۲۴	۰/۰۱
حمایت زمانی	۳/۲۵	۳	۳۹۷	۱۳/۳۷	۰/۰۱
انگیزش	۳/۴۷	۳	۳۹۷	۱۶/۲۳	۰/۰۱
بازخورد عملکرد	۳/۵۹	۳	۳۹۷	۲۱/۰۸	۰/۰۱
سازگاری محیطی	۳/۵۶	۳	۳۹۷	۲۰/۳۷	۰/۰۱
اعتبار	۳/۷۲	۳	۳۹۷	۲۸/۹۳	۰/۰۱
تعهد زمانی	۳/۴۸	۳	۳۹۷	۱۶/۴۶	۰/۰۱
بهره‌وری	۳/۴۵	۳	۳۹۷	۱۵/۷۹	۰/۰۱

با توجه به طبیعی بودن توزیع متغیر بهره‌وری از آزمون تی مستقل برای بررسی تفاوت بین بهره‌وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان بر اساس جنسیت و رشته تحصیلی استفاده شد. نتایج در جدول ۴، نشان داده شده است. با توجه به نتایج جدول ۴، بین بهره‌وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان بر اساس جنسیت تفاوت معنی‌داری مشاهده شد ($t=-11/03$, $P=0/01$). با این تفسیر که بهره‌وری کارمندان مرد به طور معنی داری، بیشتر از بهره‌وری کارمندان زن بود؛ همچنین با توجه به نتایج، بین بهره‌وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان بر اساس رشته تحصیلی تفاوت معنی‌داری مشاهده شد ($t=-19/25$, $P=0/01$). با این تفسیر که بهره‌وری کارمندان با رشته‌های تحصیلی غیرعلوم ورزشی به طور معنی داری بیشتر از بهره‌وری کارمندان با رشته های تحصیلی علوم ورزشی بود.

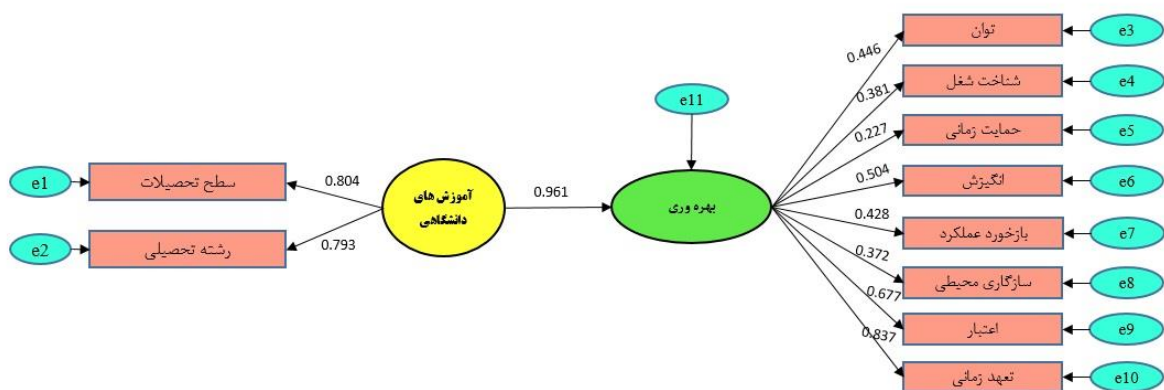
جدول ۴. نتایج آزمون تی مستقل

متغیر	جنسیت	میانگین	آزمون لوین		درجه آزادی	آماره آزمون (t)	سطح معنی داری
			آماره آزمون (F)	سطح معناداری			
بهره‌وری	زن	۳/۳۷	۰/۲۲	۰/۶۵	۳۹۶	-۱۱/۰۳	۰/۰۱
	مرد	۴/۵۴					
بهره‌وری	علوم ورزشی	۳/۲۸	۰/۱۸	۰/۷۲	۳۹۶	-۱۹/۲۵	۰/۰۱
	سایر رشته ها	۴/۶۳					

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که مدل تاثیر آموزش‌های دانشگاهی بر بهره‌وری مناسب بوده و تمامی اعداد و پارامترهای مدل از مقادیر تی و بار عاملی قابل قبولی برخوردار بوده و در سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ معنادار است.

جدول ۵. معادله ساختاری مدل تاثیر آموزش های دانشگاهی بر بهره‌وری

متغیر	مسیر	گویه	بار عاملی	مقدار تی	
بهره‌وری	<---	توان	۰/۴۴۶	-	
	<---	شناخت شغل	۰/۳۸۱	۶/۱۵۸	
	<---	حمایت زمانی	۰/۲۲۷	۴/۱۰۸	
	<---	انگیزش	۰/۵۰۴	۷/۳۴۳	
	<---	بازخورد عملکرد	۰/۴۲۸	۶/۶۶۲	
	<---	سازگاری محیطی	۰/۳۷۲	۶/۰۶۶	
	<---	اعتبار	۰/۶۷۷	۸/۴۶۹	
	<---	تعهد زمانی	۰/۸۳۷	۹/۱۰۰	
	آموزش‌های دانشگاهی	<---	سطح تحصیلات	۰/۸۰۴	-
		<---	رشته تحصیلی	۰/۷۹۳	۱۶/۹۲۸
<---		بهره‌وری	۰/۹۶۱	۸/۶۲۱	



شکل ۱. معادله ساختاری تاثیر آموزش های دانشگاهی بر بهره‌وری

نتایج جدول ۶ برازش مدل اندازه‌گیری تاثیر آموزش‌های دانشگاهی بر بهره‌وری را نشان می‌دهد مقادیر شاخص‌های نیکویی برازش (GFI) و شاخص برازش تطبیقی (CFI) به عنوان شاخص‌های اصلی برازش بالاتر ۰/۹ بوده که نشان از برازش مطلوب مدل می‌باشد؛ همچنین سایر شاخص برازش (IFI، NFI، AGFI) از مقادیر قابل قبولی برخوردار هستند. در نهایت بر اساس مقادیر ریشه میانگین مجذور باقیمانده (RMR=۰/۰۳۰) و ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA=۰/۰۸۵) می‌توان گفت که مدل از برازش کافی برخوردار است.

جدول ۶. شاخص برازش مدل تاثیر آموزش های دانشگاهی بر بهره‌وری

شاخص‌های برازش	مقدار مطلوب	مقادیر شاخص‌ها	تفسیر
کای اسکوار (کای دو)	-	۱۴۱/۵۱۵	-
درجه آزادی ^۲	-	۴۵	-
نسبت کای اسکوار به درجه آزادی (χ^2/df)	بین ۱ تا ۵	۳/۱۴۴	مطلوب
شاخص نیکویی برازش (GFI) ^۳	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۴۰	مطلوب
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI) ^۴	بیشتر از ۰/۸	۰/۹۰۳	مطلوب
ریشه دوم میانگین خطای برآورد (RMSEA) ^۵	کمتر از ۰/۱	۰/۰۸۵	مطلوب
ریشه دوم میانگین مجذورات باقیمانده (RMR) ^۶	کمتر از ۰/۰۵	۰/۰۳۰	مطلوب
شاخص برازش تطبیقی (CFI) ^۷	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۱۳	مطلوب
شاخص برازش هنجار شده (NFI) ^۸	بیشتر از ۰/۹	۰/۸۸۹	مطلوب
شاخص برازش افزایشی (IFI) ^۹	بیشتر از ۰/۹	۰/۹۱۳	مطلوب

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران به عنوان متولی اصلی توسعه و گسترش ورزش در کشور و عدم اجرای پژوهشی با این هدف در سازمان‌های ورزشی کشور، در این پژوهش نقش آموزش‌های دانشگاهی در بهره‌وری کارکنان این سازمان ورزشی، مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد، وضعیت وزارت ورزش و جوانان در مولفه‌های توان، شناخت شغل، حمایت زمانی، انگیزش، بازخورد عملکرد، سازگاری محیطی، اعتبار کارکنان، تعهد زمانی و بهره‌وری به طور معنی داری بالاتر از میانگین است. این یافته با تحقیقات فعال و همکاران (۱۳۹۵)، آهکی و همکاران (۱۳۹۰) و هانسچ (۲۰۱۲) همسو بود. توانمند سازی کارکنان، محوری ترین تلاش مدیران در نوآفرینی، تمرکز زدایی و حذف دیوان سالاری در سازمان‌ها است. کارکنانی که در کار دانش و مهارت لازم را داشته باشند، کارها و وظایف محوله را به‌درستی انجام خواهند داد؛ بنابراین برای بهبود سطح بهره‌وری باید در سازماندهی کارکنان علاوه بر مدنظر قرار دادن سایر ویژگی‌ها، داشتن تخصص به عنوان یکی از اصول اساسی در گزینش افراد باشد. به هر حال می‌توان انتظار داشت که آموزش‌های دانشگاهی قابلیت افزایش توان کارکنان را داشته باشند؛ چرا که با این نوع آموزش‌ها می‌توان تجارب و تخصص‌های زیادی را به کارمندان انتقال داده و شایستگی‌های آنان را بهبود بخشید. در زمینه نقش آموزش دانشگاهی در شناخت شغل می‌توان گفت، در درجه اول هر فردی که می‌خواهد در سازمانی به اشتغال بپردازد، بایستی ابتدا با شغل مورد نظر و اهداف و مأموریت‌های سازمانی آشنا باشد. شرح شغل به عنوان مصدق بر تعهدات شاغل محسوب می‌گردد که از ابتدا و در زمان قبول مسئولیت، شاغل آن را مطالعه کرده و با پذیرش شغل، نسبت به کلیه مسئولیت‌ها و وظایف آن شغل متعهد می‌گردد. حال باید توجه داشت که در آموزش‌های دانشگاهی معمولاً واحدهای درسی با عنوان کارآفرینی و نیز آشنایی با مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی وجود دارد و با این آموزش‌ها، افراد با مشاغلی که در آینده می‌توانند احراز نمایند آشنا می‌شوند. لذا به نظر می‌رسد که آموزش‌های دانشگاهی در

1. Chi-Square
2. Degrees of Freedom (df)
3. Goodness of Fit (GFI)
4. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
5. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
6. Root Mean Squared Residuals (RMR)
7. Comparative Fit Index (CFI)
8. Normed of Fit Index (NFI)
9. Incremental of Fit Index (IFI)

شناخت شغل نقش مثبتی داشته توانایی این را داشته باشند که افراد را با مشاغل مختلف به ویژه در ارتباط با رشته تحصیلی خود آشنا نمایند. در زمینه نقش آموزش دانشگاهی در حمایت سازمانی کارکنان بایستی توجه نمود، یکی از عوامل مهم و تاثیر گذار بر کار تیمی و بهبود روابط افراد و در نهایت ارتقای بهره‌وری کارکنان را حمایت سازمانی به ویژه حمایت سازمانی ادراک شده تشکیل می‌دهد. در این راستا باید عنوان داشت که افراد دارای تحصیلات دانشگاهی به واسطه تخصص و علم و تجربه منتج از تحصیلات دانشگاهی خود با اهداف سازمان خود آشنا بوده و مدیران سازمان در مواقعی با آنان مشورت می‌نمایند و شغل آنان برای سازمان مهم تلقی می‌شود. این افراد مورد حمایت سازمان قرار گرفته و مدیران به ویژه در محول شدن وظایف دشوار، آن‌ها را مورد حمایت و تشویق از طرق مختلف همچون اختصاص بودجه کافی و پاداش قرار می‌دهند. آنان انگیزه بالایی به انجام هرچه بهتر وظایفشان داشته و کوتاهی و قصور در کارشان مشاهده نمی‌شود. به کار خود علاقمند بوده و با انجام آن احساس رضایت می‌نمایند و در نهایت از بهره‌وری مناسبی برخوردار هستند. با این تفاسیر، نتیجه به دست آمده مبنی بر نقش آموزش‌های دانشگاهی بر حمایت سازمانی کاملاً منطقی و قابل قبول می‌نماید. در زمینه نقش آموزش‌های دانشگاهی در انگیزش کارکنان می‌توان گفت، انگیزش کارکنان یکی از مهمترین اهداف هر سازمان برای بهبود عملکرد کارکنان محسوب می‌شود و هر سازمانی سعی در تقویت این هدف از طرق گوناگون دارد. در همین راستا، آموزش‌های دانشگاهی می‌تواند انگیزه کارکنان را توسعه دهد؛ چرا که با داشتن آموزش‌های دانشگاهی و تخصصی، افراد در خود احساس توانایی برای انجام کار نموده و در نتیجه برای انجام کارها و وظایف محوله به صورت کارا و اثربخش از انگیزه بالایی برخوردار خواهند بود؛ بنابراین، به نظر می‌رسد که آموزش‌های دانشگاهی در بهبود و ارتقای انگیزه کارکنان نقش داشته باشند که نتیجه تحقیق نیز، موید این موضوع بود. در زمینه نقش آموزش‌های دانشگاهی در بازخورد عملکرد کارکنان بایستی توجه نمود که افراد بهره‌ور مشتاق اند که از نتایج عملکرد خود بازخورد گرفته و با استفاده از آن بازخوردها، عملکرد خود را بهبود و ارتقا بخشند. با آموزش‌های دانشگاهی فرد به خصوصیات و توانایی‌های خود بیشتر واقف شده و به طور کلی شناخت ویژه‌ای از خود خواهد داشت و این موضوع می‌تواند در بازخورد عملکرد وی موثر باشد؛ چرا که با علم به شغل و وظایف محول شده به خود می‌تواند تفسیر نماید که آیا توانسته انتظارات شغلی را برآورده نماید یا خیر. در مورد نقش آموزش‌های دانشگاهی در سازگاری محیطی، امروزه افرادی در بازار کار موفق به پیدا کردن کار دلخواهشان می‌شوند و یا در سازمان خود موفق عمل نمایند که توانایی انطباق سریع با محیط کاری شان را داشته باشند یا اصطلاحاً بتوانند به سرعت سازگاری شغلی پیدا کنند؛ اما معمولاً انطباق کارمندان با محیط کاری، انرژی و وقت زیادی را صرف خودش می‌کند. حال آنکه، آموزش‌های دانشگاهی با افزایش توانایی‌ها و قابلیت‌های تخصصی افراد می‌تواند اعتماد به نفس آن‌ها را افزایش داده و موجب شود که سریعتر از سایرین خود را با محیط سازمانی سازگار نمایند؛ بنابراین نتیجه به دست آمده تحقیق منطقی است. در زمینه نقش آموزش‌های دانشگاهی در اعتبار کارکنان، اعتبار در اصل همان خصلت قابل اعتماد و باور بودن است. آموزش‌های دانشگاهی مهارت‌های ویژه و سودمندی برای کارکنان دارد، می‌تواند موجب شود تا مسئولان سازمان، ارزش و اعتبار بیشتری برای کارکنان خود قائل شوند و در نتیجه، امنیت شغلی بیشتر می‌شود. طبیعی است که کسب توانایی‌ها و مهارت‌های بیشتر به قابلیت ارتقای کارکنان برای تصدی پست‌ها و مشاغل عالی‌تر و مهمتر نیز خواهد افزود. با اندکی تامل در ماهیت آموزش‌های دانشگاهی به نظر می‌توان این فرضیه را قبول کرد که این آموزش‌ها می‌تواند برای افراد در سازمان اعتبار به همراه داشته و موجبات ارتقای شغلی آنان را فراهم نماید؛ لذا نتیجه به دست آمده را می‌توان منطقی دانست. در زمینه نقش آموزش‌های دانشگاهی بر تعهد می‌توان گفت، آموزش‌های دانشگاهی علاوه بر تقویت و بهبود توانایی‌ها و شایستگی‌های تخصصی، می‌تواند از نظر روانی نیز بر شخصیت افراد تاثیر گذاشته و میزان تعهد آنان به امور زندگی از جمله تعهد کاری را نیز افزایش دهد؛ چرا که این افراد در محیط دانشگاهی یاد گرفته‌اند که فردی متعهد در قبال مسئولیت‌های خود از جمله درس خواندن و حتی تعهد نسبت به مسئولیت‌های اجتماعی خود باشند. بنابراین می‌توان با توجه

به نتیجه به دست آمده نقش آموزش‌های دانشگاهی در تعهد سازمانی را پذیرفت. در نهایت می‌توان به آموزش‌های دانشگاهی به عنوان یکی از روش‌های بهبود و ارتقای بهره‌وری کارکنان اشاره کرد؛ چرا که با آموزش‌های دانشگاهی به طور کلی افراد از توانایی‌های مختلف بهره‌مند شده و موجبات افزایش انگیزه و اعتماد به نفس در آنان فراهم می‌شود. این افراد با توجه به شایستگی‌های تخصصی و فنی که به واسطه آموزش به دست آورده‌اند در مشاغل خود از عملکرد بهتری برخوردار بوده و در نهایت از بهره‌وری بالاتری نیز برخوردارند. نتیجه تحقیق نیز موید این موضوع است؛ همچنین نتایج نشان داد که بهره‌وری کارمندان با رشته‌های تحصیلی غیرعلوم ورزشی به طور معنی‌داری بیشتر از بهره‌وری کارمندان با رشته‌های تحصیلی علوم ورزشی بود. این یافته با تحقیق آهکی و همکاران (۱۳۹۰) و هانسچ (۲۰۱۲) غیر همسو بود. به نظر می‌رسد، این نتیجه حاصل دو دلیل عمده باشد. اولاً باید توجه کرد که عمده فعالیت‌ها و وظایف کارکنان وزارت ورزش و جوانان به عنوان یک سازمان رده بالا، وظایفی عمومی همانند سایر سازمان‌ها است. برنامه‌ریزی، بودجه‌ریزی و نامه‌نگاری عمده فعالیت‌های کارکنان وزارت ورزش و جوانان را تشکیل می‌دهد؛ بنابراین بدیهی است کارکنانی که مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و مهارت‌های مدیریتی بیشتری داشته باشند، بهره‌وری بیشتری داشته باشند. همچنین عدم توجه به مهارت‌های عصر جدید در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی (از قبیل: مهارت‌های کارآفرینی، مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و مهارت‌های ارتباطی) باعث شده است که فارغ‌التحصیلان رشته‌های علوم ورزشی آمادگی لازم برای ورود به سازمان‌های ستادی و کارهای دفتری را نداشته باشند. اکثر فارغ‌التحصیلان رشته‌های علوم ورزشی بیشتر برای سالن‌های ورزشی آماده می‌شوند و کارایی لازم را در سازمان‌های ستادی ندارند؛ همچنین نتایج نشان داد که بهره‌وری کارمندان مرد به طور معنی‌داری بیشتر از بهره‌وری کارمندان زن بود. شاید یکی از عواملی که می‌تواند باعث بالا بودن بهره‌وری کارمندان مرد باشد، ماهیت ورزش و کار ورزشی باشد. محدودیت‌های فرهنگی و اجتماعی زنان باعث شده است که اثربخشی لازم را در ارتباط با ورزشکاران به عنوان مشتریان سازمان و مدیران خود نداشته باشند؛ همچنین بسیاری از کارمندان زن از حقوق و مزایای دریافتی خود راضی بوده و نیازی به کار بیشتر در جهت ارتقاء وضعیت خود نمی‌بینند.

در نهایت با توجه به پایین بودن بهره‌وری کارمندانی که تحصیلات علوم ورزشی داشتند، به عنوان مهم‌ترین یافته این تحقیق پیشنهاد می‌شود که ضمن شناسایی دلایل پایین بودن بهره‌وری این کارکنان در تحقیقات آتی، سرفصل‌های دروس مربوط رشته‌های علوم ورزشی به خصوص در دوره کارشناسی مورد بازنگری جدی قرار گیرد.

منابع

- آزادی، احمد. (۱۳۹۲). بهره‌وری نیروی انسانی. فرهنگ و رفتار اداری، ۶، ۲۵-۲۱.
- آهکی، مهناز؛ هدایتی دزفولی، عبدالعزیز و نیسی، عبدالکاظم. (۱۳۹۰). رابطه تناسب شغل و شاغل (رشته تحصیلی) و میزان بهره‌وری کارکنان در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (معاونت فنی) اهواز. فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، ۳(۵ و ۶)، ۴۳-۵۳.
- بیگی نیا، عبدالرضا؛ سرداری، احمد و نجاری نژاد، حسن. (۱۳۸۹). تاثیر توانمندسازی شناختی کارکنان بر عوامل تقویت‌کننده بهره‌وری نیروی انسانی. چشم انداز مدیریت دولتی، ۱(۳)، ۷۹-۱۰۲.
- خاکی، غلامرضا. (۱۳۸۶). آشنایی با مدیریت بهره‌وری. چاپ پانزدهم. تهران: انتشارات دانشگاه آزاد.
- دهقان نیری، ناهید؛ نظری، علی اکبر؛ صلصالی، مهوش و احمدی، فضل‌الله. (۱۳۸۵). نقش نیروی انسانی در بهره‌وری پرستاری. مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران (حیات)، ۱۲(۳)، ۵-۱۵.

- رجبی فرجاد، حاجیه؛ میرسپاسی، نیلوفر و سمیعی، معصومه. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سکوت سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: اداره کل حمل و نقل و پایانه‌های استان مرکزی). مدیریت بهره‌وری، ۱۱(۴۳)، ۱۸۷-۲۰۹.
- سارانی، حمید؛ اکبری یزدی، حسین و دیرنده، علی. (۱۳۹۶). اچیو مدلی جهت سنجش بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران. سومین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
- سوری، علی؛ ابراهیمی، محسن و حسینی دوست، احسان. (۱۳۸۹). رابطه بهره‌وری و دستمزد، با تأکید بر تحصیلات نیروی کار (مطالعه موردی صنعت ایران). پژوهشنامه اقتصادی، ۱۰(۳)، ۳۱۱-۳۲۹.
- سیدنقوی، میرعلی؛ قربانی زاده، وجه الله و قربانی پاچی، عقیل. (۱۳۹۶). رابطه سبک‌های مدیریت تعارض با بهره‌وری نیروی انسانی در بانک سینا. مدیریت بهره‌وری، ۱۱(۴۳)، ۷-۴۴.
- شهرزاد، امیر. (۱۳۸۹). تحلیل نقش سطح تحصیلات نیروی انسانی در بهره‌وری کل عوامل (TFP) در بخش کشاورزی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- شیاسی، مجید؛ اعتباریان، اکبر؛ زرین آبادی، زرین و احمدی، مجتبی. (۱۳۹۵). نقش هوش معنوی در بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان براساس مدل معادلات ساختاری. مدیریت سلامت، ۱۹(۶۳)، ۳۴-۴۴.
- صفی‌پور، سهیلا. (۱۳۹۴). رابطه انگیزش ورزشی و بهره‌وری کارکنان. همایش پژوهش‌های نوین در علوم انسانی، دومین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین‌المللی.
- فرجی مرجانلو، مینا؛ فرجی مرجانلو، بهمن و صحت، سعید. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در افزایش بهره‌وری کارکنان، مورد مطالعه (کارکنان بانک مسکن تبریز). مدیریت بهره‌وری، ۱۱(۴۲)، ۱۴۹-۱۷۴.
- فعال، آرمین؛ علیدوست قهفرخی، ابراهیم و جلالی فراهانی، مجید. (۱۳۹۵). رابطه اعتماد سازمانی و مؤلفه‌های آن با بهره‌وری نیروی انسانی در ادارات ورزش و جوانان استان اردبیل. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۵(۳): ۳۷-۴۵.
- محسنی تبریزی، علیرضا، زنجانی، حبیب الله، طالقانی، متین (۱۳۹۱). بیگانگی از کار و تاثیر آن بر بهره‌وری نیروی کار، نشریه مهندسی مدیریت، ۱۲(۴۸): ۲۱-۳۷.
- نسیمی، مهرشاد؛ یزدانی، رضا و جمالزاده، یزدان. (۱۳۹۳). عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی، کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت، تهران، موسسه همایشگران مهر اشراق، مرکز همایش‌های دانشگاه تهران.
- وطن خواه، سودابه، باستانی، پیوند، مصطفایی، داوود، کریمی، سمانه، شعربافچی زاده، نسرين (۱۳۹۲). تاثیر عوامل درون سازمانی بر خلاقیت و بهره‌وری کارکنان: مورد بیمارستان شهدای تجریش، طب و تزکیه، ۲۲(۱): ۲۵-۳۹.
- Awan, A., & Saeed, S. (2015). Conflict Management and Organizational Performance: A Case Study of Askari Bank Ltd. *Research Journal of Finance and Accounting*, 6(11), 421-437.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. 1 edition, New York: Psychology Press.
- Barbosa, A. (2017). Productivity & Innovation as a Support in Project Management: A Study through Construction Industry in Brazil. *PM World Journal*, 6(9), 1-11.
- Dewan, S., & Kenneth, L. K. (2012). Information Technology and Productivity: Preliminary Evidence from Country-Level Data. *Management Science*, 46(4), 548-562.
- Haenisch, J. (2012). Factors Affecting the Productivity of Government Workers. *SAGE Open*, 2(1), 1-7.

- Hanaysha, J. (2016). Improving Employee Productivity through Work Engagement: Empirical Evidence from Higher Education Sector. *Management Science Letters*, 6(1), 61-70.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(3), 530-541
- Karl, K., & Peluchette, J. (2005). How does workplace fun impact employee perceptions of customer service quality? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 2-13.
- Olayemi, S. O. (2012). Human Capital Investment and Industrial Productivity in Nigeria. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(16), 298-307.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

شعبانی بهار، غلامرضا و فرید فتحی، اکبر. (۱۳۹۷). نقش آموزشهای دانشگاهی در توسعه بهره‌وری کارکنان وزارت ورزش و جوانان. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۵(۲)، ۲۷۷-۲۹۰.



Role of University Education in Developing Productivity of Employees of Ministry of Sports and Youth

Gholam Reza Shabani Bahar¹ and Akbar Farid Fathi²

1. Professor in Sport Management, Allameh Tabataba'i University

2. PhD in Sport Management

Received: 18 January 2018

Accepted: 14 May 2018

Abstract

Objective: The purpose of this study was to investigate the role of university education in the productivity of the employees of the Ministry of Sports and Youth.

Methodology: The research method used was descriptive-correlational. The statistical population was all employees of the Ministry of Sports and Youth (N = 900). According to the minimum sample size of Krejcie and Morgan, 450 employees were selected by the simple random sampling method, and finally, 398 questionable questionnaires were analyzed. In order to investigate the objectives of this research work, the Hersey and Goldsmith Manpower Productivity Questionnaire and Gold Smith (1980) were used. Ten experts in the field of sport management were used to confirm the formal validity and content of the questionnaires, the reliability of the questionnaires was tested with a pilot study on 30 members of the research community, and the Cronbach's alpha coefficient was 0.91. The Kolmogorov-Smirnov test, single-sample t-test, independent t-test, and structural equations were used to analyze the data.

Results: The results obtained from this research work showed that university education had a significant role in the productivity ($t = 15.19$, $p = 0.01$) of the staff of the Ministry of Sports and Youth. These results also showed that there was a significant difference between the productivity of the employees of the Ministry of Sports and Youth on the basis of gender and education so that the productivity of the employees with non-educational athletic education was higher than that for the employees with sport science education.

Conclusion: It can be argued that sport science colleges should be well-versed in the education and training curriculum, and that the Ministry of Sports and Youth should review their recruitment and employment indicators.

Keywords: Education, University Education, Productivity.

To cite this article:

Shabani Bahar, G. R., & Farid Fathi, A. (2018). Role of University Education in Developing Productivity of Employees of Ministry of Sports and Youth. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 5(2), 277-290.

Corresponding Author: **Gholam Reza Shabani Bahar**

E - mail: iranphe@gmail.com