

طراحی و رتبه بندی عوامل توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور

فاطمه آزر^۱، پروش نوریخش^{۲*}، مهوش نوریخش^۳، حسین سپاسی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱/۱۷

تاریخ تصویب: ۱۴۰۲/۴/۱۵

ص ص: ۱۴۲-۱۱۵

چکیده

هدف تحقیق، طراحی و رتبه بندی عوامل توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور است. روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی و برحسب ماهیت پژوهش، توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری، کارشناسان اداره تربیت بدنی دانشگاه‌ها هستند که ۱۷۵ نفر بر اساس جدول مورگان و طبق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای اطمینان از روایی پرسشنامه، روایی سازه مورد بررسی قرار گرفت، بر اساس نتایج تحلیل اکتشافی مرحله اول، سوالات الگوی توسعه سرمایه انسانی در کل ۷۴ درصد از کل واریانس را شامل می‌شوند. همچنین نتایج تحلیل اکتشافی مرحله دوم نشان می‌دهد تمامی مولفه‌ها با الگوی توسعه سرمایه انسانی همبستگی قابل قبولی دارند. بر اساس نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرحله اول، روابط تمامی سوالات با عامل خود معنادار می‌باشد. نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرحله دوم نشان می‌دهد رابطه تمامی مولفه‌ها با مقیاس الگوی توسعه سرمایه انسانی معنادار است. بر اساس نتایج، ضریب آلفای کرونباخ مولفه‌های الگوی توسعه سرمایه انسانی بالاتر از ۰/۷۰ است، لذا پایایی پرسشنامه مطلوب است. همچنین مقایسه میانگین رتبه‌ها نشان می‌دهد که رتبه‌بندی مولفه‌های الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی به ترتیب شامل: بستر اعتقادی و

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

Azarm.fl1383@gmail.com

۲. استاد گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران (نویسنده مسئول*)

parivashnourbakhsh@yahoo.com

۳. استاد گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

mahvashnoorbakhsh@yahoo.com

۴. استاد گروه مدیریت ورزشی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

hosseinsepasi@yahoo.com

اخلاقی؛ عوامل شایستگی؛ مدیریت عملکرد؛ جبران خدمات؛ مدیریت حفظ و نگهداری؛ آموزش و یادگیری؛ و جانشین‌پروری و کارمندیابی، است. در نهایت می‌توان گفت، بر پایه مدل حاضر می‌توان فرآیند توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور را تحلیل کرد و به دسته‌بندی جدیدی دست یافت که مبتنی بر نظرات خبرگان ورزش دانشگاهی است و می‌توان آن را در توسعه ورزش دانشگاهی مبنای عمل قرار داد.

واژه‌های کلیدی: الگوی توسعه، سرمایه انسانی، ورزش دانشگاهی

Designing and Ranking of Human Capital Development Factors in Iranian University Sport

Fatemeh Azarm¹, Parivash Nourbakhsh^{2*}, Mahvash Nourbakhsh³, Hossein Sepasi⁴

Abstract

The purpose of research is designing and ranking of human capital development factors in university sport. Research method was applied in terms of purpose and descriptive survey in terms of nature. The statistical population is the experts of physical education department of universities, who 175 people were selected according to Morgan table and relative stratified sampling method as a sample size. The validity of the construct was examined. Based on the results of exploratory analysis of the first stage, questions of the human capital development model account for 74 percentage of total variance. Results of the exploratory analysis of the second stage show that all components have an acceptable correlation with pattern of human capital development. Based on the results of confirmatory factor analysis of the first stage, the relationship of all questions with the agent is significant. The results of confirmatory factor analysis of the second stage show that the relationship of all components with scale of human capital development model is significant. Cronbach's alpha coefficient of human capital development pattern components is higher than 0.70, so reliability is desirable. The average rankings shows that rankings of the components of the human capital development include doctrinal and moral context, competency factors; performance management; compensation; maintenance

-
1. PhD student of sport management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran
Azarm.f1383@gmail.com
 2. Professor of sport management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran
Corresponding Author*: parivashnourbakhsh@yahoo.com
 3. Professor of sport management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran
mahvashnoorbakhsh@yahoo.com
 4. Professor of sport management, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran
hosseinsepasi@yahoo.com

management; teaching and learning; and breeding and recruiting. Finally, based on the current model, the process of human capital can be analyzed, and a new classification can be achieved which is based on the opinions of university sports experts and can be used as a basis for development of university sports.

Keywords: Development Model, Human Capital, University Sports

مقدمه

سرمایه انسانی بخش مهمی از تلاش‌های یک سازمان برای بهبود کیفیت، حفظ کارمندان کلیدی، مواجهه با چالش‌های سازمانی، تحولات اجتماعی و اعمال تغییرات در طراحی هستند. سازمان‌ها به افرادی احتیاج دارند که بتوانند در دنیایی پیچیده و پیشرفته، هوشیارانه فعالیت کنند (مهرانپور، صیادی، پورکیانی و سلاجقه، ۱۳۹۸). در واقع توسعه سرمایه انسانی بر مدیریت راهبردی آموزش، کارراهه و فعالیت‌های پرورش متخصصان و مدیران به منظور رسیدن به اهداف سازمان، استفاده بهینه از دانش و مهارت‌های فردی کارکنان و تحقق یادگیری بلندمدت کارکنان در مورد راهبردهای کسب و کار و سازمان تمرکز دارد (حاجیلو، معمارزاده طهران و البرزی، ۱۳۹۷).

با گذشت زمان مفهوم توسعه منابع انسانی دچار تغییر شده است و محققان تعاریف مختلفی را ارائه داده‌اند. توسعه سرمایه انسانی^۱ فرآیندی است که مربوط به فعالیت‌های توسعه‌ای است که یک سازمان برای تجهیز و بهبود مهارت‌ها، استعدادها، شایستگی‌ها، دانش و توانایی‌های خلاقانه آن کار می‌کند. همچنین شامل کلیه فعالیت‌هایی است که فرد برای توسعه مهارت‌ها، شایستگی‌ها، توانایی‌ها، دانش و تخصص خود برای انجام کارها به صورت مؤثر انجام می‌دهد (لیندا و همکاران^۲، ۲۰۲۰). بنابراین توسعه سرمایه انسانی بسیار ضروری است، به حدی که توسعه چنین ظرفیت‌هایی از طریق آموزش به اولویت اصلی در طراحی برنامه راهبردی سازمان‌ها تبدیل شده است. بدون شک، سازمان‌ها اکنون بیش از گذشته اهمیت سرمایه گذاری در کارمندان خود را می‌شناسند (ایبکوی^۳، ۲۰۱۸). لذا تمام سازمان‌ها به دنبال جذب و از آن مهم‌تر حفظ و توسعه بهترین افراد برای انجام فرآیندهای جاری و فعالیت‌های آتی خود هستند، تا از این طریق بتوانند اهداف و استراتژی‌های از پیش تعیین شده را محقق سازند.

کارآیی و اثربخشی ورزش دانشگاهی به عنوان یک رویکرد مبتنی بر خدمات بستگی به کیفیت و کمیت سرمایه انسانی آن‌ها دارد. از آنجایی که ورزش شامل تولید و مصرف عملکردهای ورزشی انسان‌ها است، در نتیجه سرمایه انسانی به عنوان مهمترین منبع در این صنعت به شمار می‌آید. مدیریت سرمایه انسانی و ارتباط و هماهنگی آن با سایر منابع، دارای بیشترین نقش در موفقیت سازمان‌های موجود در صنعت ورزش است (قربانی، اسدی، گودرزی و حمیدی، ۱۳۹۵). ورزش دانشگاهی به‌عنوان بخشی از فرایند آموزش، سعی می‌شود با فراهم آوردن شرایط لازم و ایجاد محیط و فرصت مناسب، شرایط تفریحی و

1. Human capital development
2. Linda
3. Obiekwe

رقابتی سالم را برای همه دانشجویان فراهم آورد (حسینی، حمیدی و تجاری، ۱۳۹۳). روند توسعه ورزش دانشگاهی در دوران قبل از انقلاب، به دلیل نداشتن تشکیلات ساختاری رسمی و مسؤل اجرایی، دارای فعالیتهای پراکنده‌ای بود و در بعد از انقلاب، خصوصاً از جنگ تحمیلی تا سال ۱۳۷۰ فعالیت چشمگیری نداشت و مهمترین رویداد این دوره برگزاری اولین مسابقات دوومیدانی دانشگاه‌ها در دانشگاه شهید چمران اهواز بود. برپایی جشنواره ورزشی دختران در دانشگاه شهید باهنر کرمان در سال ۱۳۷۰، اعزام تیم ورزشی دانشجویی در رشته بسکتبال به مسابقات خارج از کشور در سال ۷۱ و میزبانی اولین المپیاد ورزشی دانشجویی در سال ۱۳۷۲ در دانشگاه تهران، از مهم‌ترین رویدادهای این سال‌ها بود. در سال ۱۳۸۴ با تأسیس فدراسیون ورزش دانشجویی، ورزش دانشگاهی کشور در اعزام به مسابقات برون‌مرزی فعالیت چشمگیرتری نسبت به گذشته پیدا کرد. در توسعه ورزش دانشگاهی تا سال ۱۳۹۰، تقریباً روند یکنواختی، وجود داشته است، در بخش توسعه منابع انسانی و امکانات، از نظر مؤلفه‌های وضعیت توسعه انجمن‌های ورزشی و فضای ورزشی و در سال‌های ۱۳۸۳ تا ۱۳۹۰ روند صعودی تقریباً یکنواخت بوده و پیشرفت قابل ملاحظه‌ای وجود ندارد. روند شرکت دانشجویان در مسابقات ورزشی قهرمانی سراسری دانشگاه‌ها از سال ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۷ سالانه حدود ۳ درصد برای سال‌های زوج و حدود ۶ درصد برای سال‌های فرد گزارش شده است و میزان رشد سالانه مشارکت دانشجویان تحت پوشش ورزش همگانی طی سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۸ تنها ۶ درصد بوده است. به‌صورت کلی گزارش‌های توسعه ورزش در دانشگاه‌ها حاکی از پایین بودن شاخص‌های توسعه‌یافتگی در ورزش دانشگاهی و به‌خصوص در بخش سرمایه انسانی است (منافی، رضانی‌نژاد، گوهر رستمی، پورکیانی و دستوم، ۱۳۹۸).

مطالعات مختلف به عوامل مختلفی در توسعه سرمایه انسانی اشاره کرده اند که از مهم ترین این عوامل و مولفه ها می‌توان به قابلیت‌ها، ظرفیت‌ها و شایستگی های سرمایه انسانی (مهرانپور و همکاران (۱۳۹۸)، سپهوند، شریعت نژاد و ساعدی (۱۳۹۶) و قربانی و همکاران (۱۳۹۵))، مدیریت عملکرد (مهرانپور و همکاران (۱۳۹۸)، نوروزی سیدحسینی و همکاران (۱۳۹۷) و دیویا و ناراشیمن^۱ (۲۰۱۸))، آموزش، یادگیری و توانمندسازی نیروی انسانی (سپهوند و همکاران (۱۳۹۶)، نودهی و همکاران (۱۳۹۶)، خیراندیش و همکاران (۱۳۹۵)، محمدی و همکاران (۱۳۹۴)، بدری آذرین، طالبیان نیا و سلمانی (۱۳۹۲)، دیویا و ناراشیمن (۲۰۱۸)، کیسمانویچ^۲ و همکاران (۲۰۱۴)، مینگ کای^۳ و همکاران

1. Divya and Narashiman
2. Krsmanović
3. Ming-Kai

(۲۰۱۱) و باسی و مک مورر^۱ (۲۰۰۷) ، جانشین پروری و مدیریت استعداد (سپهوند و همکاران (۱۳۹۶)، نودهی و همکاران (۱۳۹۶) و قربانی و همکاران (۱۳۹۵) ، کارمندیابی (سپهوند و همکاران (۱۳۹۶)، نودهی و همکاران (۱۳۹۶)، محمدی و همکاران (۱۳۹۴) و بدری آذرین، طالبیان نیا و سلمانی (۱۳۹۲) ، جبران خدمات (اسین^۲ و همکاران (۲۰۱۴)، پاپائیانو^۳ و همکاران (۲۰۱۲) و مینگ کای^۴ و همکاران (۲۰۱۱))، حفظ و نگهداری توسعه سرمایه انسانی (بدری آذرین، طالبیان نیا و سلمانی (۱۳۹۲) و بغدادچی (۱۳۹۷) و بستر اعتقادی و اخلاقی (مهرانپور و همکاران (۱۳۹۸)، نوروزی سیدحسینی و همکاران (۱۳۹۷) و دیویا و ناراشیمن (۲۰۱۸) اشاره نمود.

بررسی مبانی نظری و تحقیقات مربوط به سرمایه انسانی نشان می‌دهد که تحقیقات کمی به‌طور مستقل سرمایه انسانی را مورد مطالعه قرار داده است، و این مفهوم غالباً در قالب سرمایه فکری یا در بررسی اثرات و روابط سرمایه فکری با سایر متغیرهای سازمانی است (به عنوان مثال، عملکرد، فرهنگ و ...) مورد مطالعه قرار گرفته است که باعث شده است تا تلاش نظام مند و منسجمی برای تعیین شاخص‌ها و متغیرهای سرمایه انسانی و مدلسازی آن‌ها به خصوص در ورزش دانشگاهی کشور انجام نگردد. از طرف دیگر، ابعاد و شاخص‌های سرمایه انسانی در کشورها و صنایع مختلف می‌تواند متفاوت باشد، در نتیجه به نظر می‌رسد خلاء تحقیقاتی در این زمینه وجود داشته باشد و پژوهش در راستای طراحی و رتبه بندی عوامل توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور است.

روش‌شناسی پژوهش

روش این پژوهش برحسب هدف، کاربردی؛ برحسب زمان اجرای پژوهش، مقطعی؛ برحسب نوع داده، کمی؛ برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی - پیمایشی بود. جامعه آماری تحقیق، کارشناسان اداره تربیت بدنی دانشگاه‌ها در سال ۱۳۹۸ هستند که بر اساس جدول مورگان و طبق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبتی ۱۷۵ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته متشکل از ۴۶ سوال استفاده گردید. پرسشنامه مورد نظر برای اندازه‌گیری طراحی و رتبه بندی عوامل توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور تدوین گردید و با طیف پنج امتیازی از خیلی کم (امتیاز ۱) تا خیلی زیاد (امتیاز ۵) طراحی شد. برای تحلیل

1. Bassi & Mc Murrer
2. Eseyin
3. Papaioannou
4. Ming-Kai

داده‌های گردآوری شده، از روش‌های توصیفی؛ شاخص گرایش مرکزی مانند میانگین و شاخص‌های پراکندگی مانند: انحراف معیار و همچنین سایر شاخص‌ها مانند فراوانی و درصد، و آمار استنباطی: از آزمون آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی به روش همسانی درونی، تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی برای بررسی اعتبار پرسشنامه ساخته شده، آزمون تی برای بررسی وضعیت مولفه‌های الگوی توسعه سرمایه انسانی و آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی مولفه‌های الگوی توسعه سرمایه انسانی، استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی نشان داد که جنسیت ۶۳/۴۳ درصد پاسخگویان مرد و ۳۵/۵۷ درصد آنها هم زن هستند. همچنین در بین مدیران و کارشناسان هیئت‌های ورزش دانشگاهی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور، ۱/۱۴ درصد آنها دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۱۹/۴۳ درصد آنها دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و ۵۱/۴۳ درصد آنها نیز کارشناسی ارشد و ۲۸/۰۰ درصد آنها نیز دارای تحصیلات دکتری بوده‌اند. و در نهایت در بین مدیران و کارشناسان هیئت‌های ورزش دانشگاهی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور، ۲۹/۷۲ درصد آنها کمتر از ۱۰ سال، ۴۹/۱۴ درصد آنها ۱۰ تا ۲۰ سال و ۲۱/۱۴ درصد آنها دارای سابقه خدمت، بین ۲۱ تا ۳۰ سال بوده‌اند. در ادامه یافته‌های استنباطی داده‌های تحقیق ارائه می‌شود:

تحلیل اکتشافی مرحله اول

جدول ۱. نتایج آزمون بارتلت و کیسر - می یر و اولکین

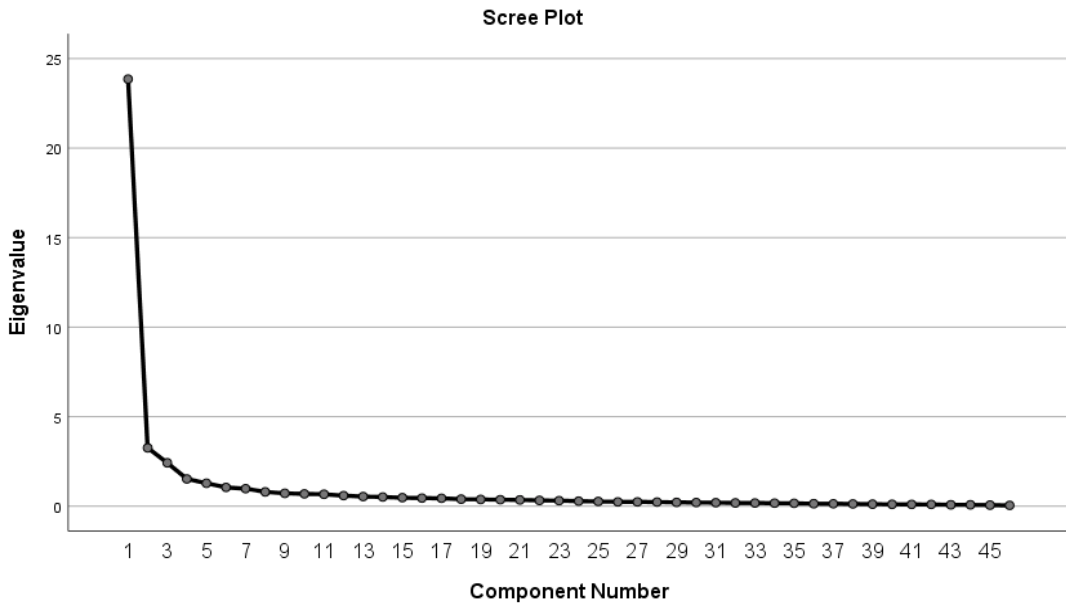
مقدار	پیش فرض
۰/۹۴۷	مقدار کیسر - می یر و اولکین (کفایت حجم نمونه)
۷۹۵۵/۳۴۶	آزمون کرویت بارتلت مقدار مجذور کای
۱۰۳۵	درجه آزادی
۰/۰۰۱	سطح معناداری

در جدول ۱، پیش فرض‌های مورد نیاز در روش تحلیل عاملی، مورد بررسی قرار گرفته است، که نتایج نشان‌گر تایید پیش فرض‌ها است. یکی از شاخص‌های مناسب برای کفایت نمونه آزمون کیسر - می یر و اولکین است. بر اساس این آزمون می‌توان میزان تعلق متغیرها به یکدیگر (علیت عاملی) و در نتیجه مناسب بودن آن‌ها برای تحلیل عاملی و همچنین مناسب بودن هر متغیر به تنهایی را بررسی نمود. با توجه به اینکه مقدار آن برابر با ۰/۹۴۷ می‌باشد، لذا قضاوت در مورد آن در حد عالی گزارش می‌شود. فرض همبستگی بین سوالات، در آزمون کرویت بارتلت، مورد بررسی قرار می‌گیرد. با توجه به مقدار مجذور کای و سطح معناداری ($P < 0/01$ و $X^2 = 7955/346$) این نتیجه به دست می‌آید که بین سوالات همبستگی وجود دارد. از این رو ادامه و استفاده از سایر مراحل تحلیل عاملی جایز است.

جدول ۲. نتایج بررسی سهم واریانس هر یک از عامل‌ها در مدل ۷ عاملی پرسشنامه الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی

شماره مولفه	نام مولفه	مربعات بارهای استخراج شده		
		واریانس کل	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
۱	عوامل شایستگی (F1)	۷/۷۷۵	۱۶/۹۰۱	۱۶/۹۰۱
۲	آموزش و یادگیری (F2)	۷/۳۴۸	۱۵/۹۷۵	۳۲/۸۷۶
۳	جانشین پروری و کارمندیابی (F3)	۵/۴۷۸	۱۱/۹۰۹	۴۴/۷۸۵
۴	جبران خدمات (F4)	۵/۳۶۱	۱۱/۶۵۴	۵۶/۴۳۹
۵	مدیریت حفظ و نگهداری (F5)	۳/۹۴۰	۸/۵۶۶	۶۵/۰۰۵
۶	مدیریت عملکرد توسعه سرمایه انسانی (F6)	۳/۲۴۳	۷/۰۴۹	۷۲/۳۵۴
۷	بستر اعتقادی و اخلاقی (F7)	۱/۲۲۲	۲/۶۵۶	۷۴/۷۱۰

در جدول ۲، مقادیر ویژه، واریانس عامل‌ها و درصد واریانس تجمعی آن‌ها، مورد بررسی قرار گرفته که نتایج نشان‌گر این است که بر اساس مجموع درصد واریانس تجمعی عامل‌ها، توان پیشگویی این مدل برابر با ۷۴/۷۱۰ درصد است.



شکل ۱. نمودار سنگریزه مربوط به سوالات الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی

جدول ۳. نتایج تحلیل مولفه های اصلی همراه با چرخش واریماکس در مورد بار عاملی سوالات الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی

عامل ها							شماره سوال
عوامل شایستگی	آموزش و یادگیری	جانشین پروری و کارمندیابی	جبران خدمات	مدیریت حفظ و نگهداری	مدیریت عملکرد توسعه سرمایه انسانی	بستر اعتقادی و اخلاقی	
							۱
						۰/۴۸۶	۲
						۰/۸۵۴	۳
						۰/۷۷۳	۴
						۰/۷۲۴	۵
						۰/۷۴۳	۶
						۰/۶۸۲	



عامل ها							شماره سوال
بستر اعتقادی و اخلاقی	مدیریت عملکرد توسعه سرمایه انسانی	مدیریت حفظ و نگهداری	جبران خدمات	جانشین پروری و کارمندیابی	آموزش و یادگیری	عوامل شایستگی	
					۰/۵۷۲		۷
					۰/۵۲۵		۸
					۰/۶۱۴		۹
					۰/۶۰۸		۱۰
				۰/۶۶۶			۱۱
				۰/۶۸۶			۱۲
				۰/۷۲۴			۱۳
				۰/۶۹۲			۱۴
				۰/۵۵۰			۱۵
				۰/۵۹۴			۱۶
				۰/۶۳۰			۱۷
			۰/۵۴۴				۱۸
			۰/۳۷۵				۱۹
			۰/۳۳۳				۲۰
			۰/۶۸۴				۲۱
			۰/۶۲۸				۲۲
			۰/۶۲۱				۲۳
			۰/۶۵۱				۲۴
			۰/۶۴۸				۲۵



عوامل ها							شماره سوال
بستر اعتقادی و اخلاقی	مدیریت عملکرد توسعه سرمایه انسانی	مدیریت حفظ و نگهداری	جبران خدمات	جانشین پروری و کارمندیابی	آموزش و یادگیری	عوامل شایستگی	
			۰/۶۱۱				۲۶
			۰/۶۵۹				۲۷
			۰/۷۱۰				۲۸
			۰/۴۶۲				۲۹
		۰/۶۳۹					۳۰
		۰/۶۸۳					۳۱
		۰/۷۹۹					۳۲
		۰/۷۶۹					۳۳
		۰/۶۹۱					۳۴
		۰/۸۲۵					۳۵
		۰/۷۹۱					۳۶
		۰/۷۹۱					۳۷
	۰/۴۶۷						۳۸
	۰/۴۸۱						۳۹
	۰/۲۷۷						۴۰
	۰/۳۴۸						۴۱
۰/۶۵							۴۱
۰/۷۵۰							۴۳
۰/۷۷۳							۴۴



عوامل	آموزش و یادگیری	جانشین پروری و کارمندیابی	جبران خدمات	مدیریت حفظ و نگهداری	مدیریت عملکرد توسعه سرمایه انسانی	بستر اعتقادی و اخلاقی	شماره سوال
شایستگی	۱۵/۹۷۵	۱۱/۹۰۹	۱۱/۶۵۴	۸/۵۶۶	۷/۰۴۹	۰/۷۱۴	۴۵
درصد واریانس	۱۶/۹۰۱					۰/۵۴۱	۴۶
درصد واریانس تجمعی				۷۴/۷۱۰		۲/۶۵۶	

سوالات الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی طبق نتایج تحلیل عاملی ارائه شده در جدول ۳، در کل ۷۴/۷۱۰ درصد از کل واریانس را شامل می‌شوند.

تحلیل اکتشافی مرحله دوم

در این مرحله، ۷ مولفه پرسشنامه الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۴. نتایج آزمون بارنتلت و کیسر - می یر و اولکین

مقدار	پیش فرض	
۰/۹۱۱	مقدار کیسر - می یر و اولکین (کفایت حجم نمونه)	
۱۰۲۱/۱۱۳	مقدار مجذور کای	آزمون کرویت بارنتلت
۲۱	درجه آزادی	
۰/۰۰۱	سطح معناداری	

بر اساس نتایج به دست آمده، طبق جدول ۵، مقدار آزمون کیسر - می یر و اولکین برابر ۰/۹۱۱ است، بنابراین قضاوت در مورد آن در حد خوب گزارش می‌شود. همچنین با توجه به اینکه مقدار مجذور کای و

سطح معناداری آزمون کرویت بارلت ($P < 113/1021$, $X^2 = 0/01$) نتیجه گرفته می شود که بین عامل ها همبستگی وجود دارد.

جدول ۵. اشتراکات

ردیف	شماره مولفه	برآورد اولیه میزان اشتراک هر متغیر	واریانس عامل مشترک
۱	۱	۱	۰/۶۴۰
۲	۲	۱	۰/۷۱۹
۳	۳	۱	۰/۷۳۱
۴	۴	۱	۰/۹۰۱
۵	۵	۱	۰/۶۱۸
۶	۶	۱	۰/۸۰۵
۷	۷	۱	۰/۶۰۰

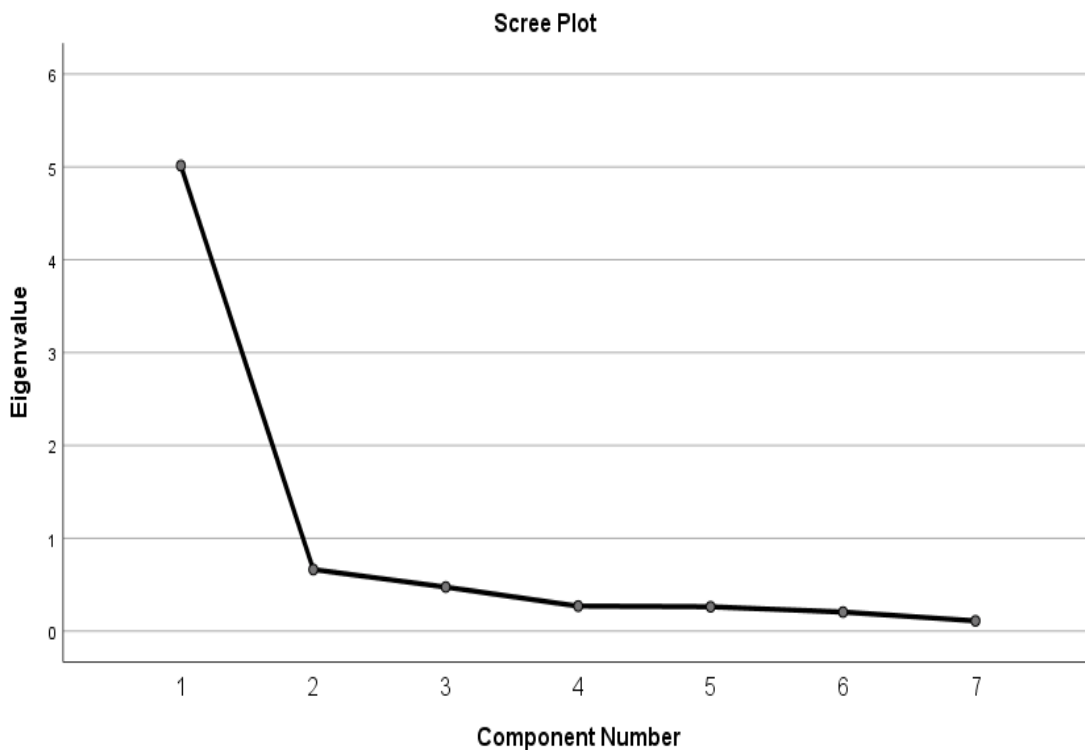
ملاحظه می شود که تمامی مولفه ها با الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی دارای همبستگی قابل قبولی می باشند.

جدول ۶. نتایج تحلیل مولفه های اصلی همراه با چرخش واریماکس در مورد بار عاملی الگوی توسعه سرمایه

انسانی ورزش دانشگاهی

الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی	مقدار ویژه	درصد واریانس
	۵/۰۱۴	۷۱/۶۳۰

جدول ۶، مقدار ویژه الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی و درصد واریانس آن را نشان می دهد. توان پیشگوئی این مدل بر اساس مجموع واریانس عامل ها برابر با ۷۱/۶۳۰ درصد است.



شکل ۲. نمودار سنگریزه مربوط به عامل های الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی
تحلیل عاملی تاییدی مرحله اول

جدول ۷. روابط سوالات با مولفه ها

نتیجه	T-value	ضریب تعیین	میزان رابطه	عامل ها	شاخص ها
تایید رابطه	۱۰/۶۲	۰/۵۱	۰/۸۶	عوامل شایستگی	سوال ۱
تایید رابطه	۱۲/۴۳	۰/۶۳	۰/۸۸		سوال ۲
تایید رابطه	۱۳/۰۵	۰/۶۷	۰/۹۷		سوال ۳
تایید رابطه	۱۳/۵۰	۰/۷۰	۱		سوال ۴
تایید رابطه	۱۴/۲۵	۰/۷۵	۱		سوال ۵
تایید رابطه	۱۳/۸۲	۰/۷۲	۰/۹۶		سوال ۶



نتیجه	T-value	ضریب تعیین	میزان رابطه	عاملها	شاخصها
تایید رابطه	۱۲/۹۹	۰/۶۸	۱	آموزش و یادگیری	سوال ۷
تایید رابطه	۱۲/۳۵	۰/۶۳	۰/۹۶		سوال ۸
تایید رابطه	۱۲/۶۲	۰/۶۵	۱		سوال ۹
تایید رابطه	۱۲/۰۱	۰/۶۱	۰/۹۳		سوال ۱۰
تایید رابطه	۱۱/۷۶	۰/۵۱	۰/۸۵	جانشین پروزی و کارمندیانی	سوال ۱۱
تایید رابطه	۱۲/۱۹	۰/۶۱	۰/۹۳		سوال ۱۲
تایید رابطه	۱۰/۲۴	۰/۴۸	۰/۸۴		سوال ۱۳
تایید رابطه	۱۳/۲۳	۰/۶۸	۰/۹۵		سوال ۱۴
تایید رابطه	۱۳/۶۳	۰/۷۱	۰/۹۶		سوال ۱۵
تایید رابطه	۱۴/۹۵	۰/۷۹	۱		سوال ۱۶
تایید رابطه	۱۱/۵۳	۰/۵۷	۰/۹۳		سوال ۱۷
تایید رابطه	۱۱/۸۸	۰/۵۸	۰/۹۰		سوال ۱۸
تایید رابطه	۹/۹۹	۰/۴۵	۰/۸۴	پیران خدمات	سوال ۱۹
تایید رابطه	۱۰/۳۷	۰/۴۸	۰/۸۲		سوال ۲۰
تایید رابطه	۱۴/۸۸	۰/۷۸	۱		سوال ۲۱
تایید رابطه	۱۲/۹۲	۰/۶۵	۱		سوال ۲۲
تایید رابطه	۱۵/۲۳	۰/۸۰	۱		سوال ۲۳
تایید رابطه	۱۵/۱۰	۰/۷۹	۱		سوال ۲۴
تایید رابطه	۱۴/۸۱	۰/۷۸	۱		سوال ۲۵
تایید رابطه	۱۳/۲۴	۰/۶۷	۱		سوال ۲۶

شاخص‌ها	عامل‌ها	میزان رابطه	ضریب تعیین	T-value	نتیجه	
سوال ۲۷		۱	۰/۷۰	۱۳/۶۶	تایید رابطه	
سوال ۲۸		۱	۰/۷۵	۱۴/۳۴	تایید رابطه	
سوال ۲۹		۱	۰/۶۵	۱۲/۸۷	تایید رابطه	
سوال ۳۰	مدیریت حفظ و نگهداری	۰/۸۳	۰/۴۹	۱۰/۴۸	تایید رابطه	
سوال ۳۱		۰/۸۸	۰/۵۶	۱۱/۴۴	تایید رابطه	
سوال ۳۲		۱	۰/۷۷	۱۴/۶۴	تایید رابطه	
سوال ۳۳		۱	۰/۷۸	۱۴/۸۲	تایید رابطه	
سوال ۳۴		۰/۸۷	۰/۶۰	۱۲/۱۱	تایید رابطه	
سوال ۳۵		۱	۰/۸۶	۱۶/۰۵	تایید رابطه	
سوال ۳۶		۱	۰/۷۶	۱۴/۵۵	تایید رابطه	
سوال ۳۷		۱	۰/۷۴	۱۴/۱۸	تایید رابطه	
سوال ۳۸		مدیریت عملکرد توسعه سرمایه انسانی	۰/۸۱	۰/۳۸	۸/۸۹	تایید رابطه
سوال ۳۹			۰/۷۱	۰/۳۸	۸/۸۷	تایید رابطه
سوال ۴۰	۱		۰/۸۳	۱۵/۳۵	تایید رابطه	
سوال ۴۱	۱		۰/۷۱	۱۳/۶۳	تایید رابطه	
سوال ۴۲	۰/۸۶		۰/۶۷	۱۲/۷۳	تایید رابطه	
سوال ۴۳	بستر اعتقادی و اخلاقی	۰/۷۶	۰/۵۷	۱۱/۳۷	تایید رابطه	
سوال ۴۴		۰/۷۵	۰/۵۶	۱۱/۱۸	تایید رابطه	
سوال ۴۵		۰/۸۵	۰/۶۵	۱۲/۵۵	تایید رابطه	
سوال ۴۶		۰/۸۷	۰/۶۰	۱۱/۷۹	تایید رابطه	

ملاک معناداری $\pm 1/96$ می باشد.

همانطوری که در جدول ۷، مشاهده می‌شود روابط تمامی سوالات با عامل خود با توجه به مقادیر T-value و ملاک معناداری $\pm 1/96$ معنادار می‌باشد.
رابطه بین مولفه‌ها

جدول ۸. رابطه بین مولفه‌های مقیاس الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی

F7	F6	F5	F4	F3	F2	F1	مولفه‌ها		رتبه
							میزان رابطه	F1	
۰/۵۵	۰/۷۷	۰/۵۰	۰/۷۹	۰/۶۶	۰/۸۰		میزان رابطه	F1	۱
۹/۱۳	۲۰/۰۸	۸/۰۹	۲۳/۶۳	۱۳/۳۳	۲۲/۱۹		T-Value		
۰/۵۹	۰/۸۶	۰/۶۵	۰/۸۹	۰/۶۷			میزان رابطه	F2	۲
۹/۸۹	۲۷/۳۳	۱۲/۹۷	۳۷/۶۹	۱۳/۴۵			T-Value		
۰/۸۰	۰/۸۱	۰/۶۶	۰/۸۴				میزان رابطه	F3	۳
۲۳/۰۴	۲۳/۹۵	۱۴/۰۴	۳۰/۸۲				T-Value		
۰/۷۳	۰/۹۳	۰/۷۴					میزان رابطه	F4	۴
۱۷/۳۸	۵۱/۸۴	۱۹/۵۹					T-Value		
۰/۵۸	۰/۷۲						میزان رابطه	F5	۵
۱۰/۳۴	۱۶/۶۱						T-Value		
۰/۶۴							میزان رابطه	F6	۶
۱۳/۹۳							T-Value		
							میزان رابطه	F7	۷
							T-Value		

ملاک معناداری $\pm 1/96$ می باشد.

بر اساس جدول ۸، رابطه تمامی مولفه ها با هم معنادار می باشد.

تحلیل عاملی تاییدی مرحله دوم

رابطه ۷ مولفه با مقیاس الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۹. روابط مولفه ها با الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی

ردیف	مولفه ها و مقیاس الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی	میزان رابطه	ضریب تعیین	T-Value	نتیجه
۱	عوامل شایستگی (F1) با الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی	۰/۸۰	۰/۶۴	۸/۹۲	تایید رابطه
۲	آموزش و یادگیری (F2) با الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی	۰/۸۹	۰/۸۰	۱۱/۵۷	تایید رابطه
۳	جانشین پروری و کارمندیابی (F3) با الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی	۰/۸۵	۰/۷۲	۹/۳۶	تایید رابطه
۴	جبران خدمات (F4) با الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی	۰/۹۸	۰/۹۷	۱۱/۷۲	تایید رابطه
۵	مدیریت حفظ و نگهداری (F5) با الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی	۰/۷۴	۰/۵۵	۸/۴۲	تایید رابطه
۶	مدیریت عملکرد توسعه سرمایه انسانی (F6) با الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی	۰/۹۴	۰/۹۰	۸/۸۸	تایید رابطه
۷	بستر اعتقادی و اخلاقی (F7) با الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی	۰/۷۴	۰/۵۴	۹/۲۱	تایید رابطه

ملاک معناداری $\pm 1/96$ می باشد.

بر اساس داده های جدول (۹) رابطه تمامی مولفه ها با مقیاس الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی معنادار است.

آزمون خوبی (نیکویی) برازش^۱ مدل مقیاس الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی

1. Goodness of Fit statistic

تناسب مجموعه داده‌های مدل مقیاس الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی، در آزمون خوبی برازش، بررسی می‌شود و شاخص‌های آن عبارتند از:

جدول ۱۰. نتایج آزمون خوبی برازش "تناسب مجموعه داده‌های مدل مقیاس الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی"

اختصار شاخص	ملاک	مقدار بدست آمده	نتیجه
X2/df	زیر ۳	۲/۳۳	تایید
RMSEA ¹	زیر ۰/۰۸ (بعضی منابع تا ۰/۱)	۰/۰۸۷	تایید

نتیجه: می‌توان گفت که شاخص‌های آزمون خوبی برازش، تناسب مدل را تایید کردند. بنابراین مدل مقیاس الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی از لحاظ شاخص‌های برازش، مناسب می‌باشد. پایایی مولفه‌ها و مقیاس الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی

جدول ۱۱. پایایی مولفه‌ها و مقیاس الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی

ردیف	متغیرها	آلفای کرونباخ	وضعیت پایایی
۱	عوامل شایستگی (F1)	۰/۹۲۰	قابل قبول
۲	آموزش و یادگیری (F2)	۰/۸۸	قابل قبول
۳	جانشین پروری و کارمندیابی (F3)	۰/۹۲	قابل قبول
۴	جبران خدمات (F4)	۰/۹۶	قابل قبول
۵	مدیریت حفظ و نگهداری (F5)	۰/۹۴	قابل قبول
۶	مدیریت عملکرد توسعه سرمایه انسانی (F6)	۰/۸۴	قابل قبول
۷	بستر اعتقادی و اخلاقی (F7)	۰/۸۹	قابل قبول
۸	الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی	۰/۹۷	قابل قبول

1. Root mean square Error of Approximation (RMSEA)

با ملاحظه جدول ۱۱، مشخص می‌شود که پایایی مولفه‌ها و مقیاس الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی در حد قابل قبول است. بر اساس نتایج، ضریب آلفای کرونباخ عوامل شایستگی (۰/۹۲)، آموزش و یادگیری (۰/۸۸)، دانشین پروری و کارمندیابی (۰/۹۲)، جبران خدمات (۰/۹۶)، جبران خدمات (۰/۹۶)، مدیریت حفظ و نگهداری (۰/۹۴)، مدیریت عملکرد (۰/۸۴) و بستر اعتقادی و اخلاقی توسعه سرمایه انسانی (۰/۸۹) است و کل پرسشنامه الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی (۰/۹۷) است.

بررسی وضعیت مولفه‌های الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی

جدول ۱۲. بررسی وضعیت مولفه‌های توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور

آماره تی	میانگین	مولفه‌ها
894/12	9724/3	عوامل شایستگی (F1)
499/9	7514/3	آموزش و یادگیری (F2)
744/10	7935/3	دانشین پروری و کارمندیابی (F3)
038/10	8267/3	جبران خدمات (F4)
550/10	8529/3	مدیریت حفظ و نگهداری (F5)
675/11	9029/3	مدیریت عملکرد توسعه سرمایه انسانی (F6)
943/15	0491/4	بستر اعتقادی و اخلاقی (F7)
P < ۰/۰۱		

نتایج حاصل از آزمون تی طبق جدول ۱۲، نشان می‌دهد که، مولفه‌های الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی {عوامل شایستگی (میانگین = ۳/۹۷۲۴؛ آماره تی = ۱۲/۸۹۴)؛ آموزش و یادگیری (میانگین = ۳/۷۵۱۴؛ آماره تی = ۹/۴۹۹)؛ دانشین پروری و کارمندیابی (میانگین = ۳/۷۹۳۵؛ آماره تی = ۱۰/۷۴۴)؛ جبران خدمات (میانگین = ۳/۸۲۶۷؛ آماره تی = ۱۰/۰۳۸)؛ مدیریت حفظ و نگهداری (میانگین = ۳/۸۵۲۹؛ آماره تی = ۱۰/۵۵۰)؛ مدیریت عملکرد (میانگین = ۳/۹۰۲۹؛ آماره تی = ۱۱/۶۷۵)؛ بستر اعتقادی و اخلاقی توسعه (میانگین = ۴/۰۴۹۱؛ آماره تی = ۱۵/۹۴۳)}، از نظر مدیران و کارشناسان هیئت‌های ورزشی های دانشگاهی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی کشور، وضعیت مناسب و مطلوبی برای تبیین الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی دارند.

رتبه‌بندی مولفه‌های الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی

جدول ۱۳. آزمون فریدمن، مولفه‌های الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی

رتبه معناداری	میانگین رتبه	مولفه‌های الگوی توسعه سرمایه انسانی
۲	35/4	عوامل شایستگی (F1)
۶	71/3	آموزش و یادگیری (F2)
۷	53/3	جانشین پروری و کارمندیابی (F3)
۴	91/3	جبران خدمات (F4)
۵	84/3	مدیریت حفظ و نگهداری (F5)
۳	21/4	مدیریت عملکرد توسعه سرمایه انسانی (F6)
۱	45/4	بستر اعتقادی و اخلاقی (F7)
$P < 0/01$, $df = 6$, $df = 29/826$ = مجذور کای		

طبق جدول ۱۳، از آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی مولفه‌های الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی استفاده شد. آزمون فریدمن نشان داد که اهمیت و رتبه مولفه‌های الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی با یکدیگر متفاوت است ($P < 0/01$, $df = 6$, $df = 29/826$ = مجذور کای). جانشین پروری رتبه هفتم و بستر اعتقادی و اخلاقی رتبه اول را به خود اختصاص داد.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر با هدف طراحی و رتبه بندی عوامل توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی کشور، انجام پذیرفت. مطالعات قبلی این حوزه و حتی اسناد توسعه ورزش دانشگاهی اغلب براساس شاخص‌های عمومی و کلان توسعه ورزش گزارش شده بودند و کمتر شاخص سرمایه انسانی در ورزش دانشگاهی را بررسی کرده‌اند.

تحلیل اکتشافی مرحله اول نشان می‌دهد که سوالات الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی در کل ۷۴/۷۱۰ درصد از کل واریانس را شامل می‌شوند. همچنین نتایج تحلیل اکتشافی مرحله دوم نشان می‌دهد که تمامی مولفه‌ها با الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی دارای همبستگی قابل قبولی می‌باشند. نتایج تحلیل عاملی تاییدی مرحله اول نشان می‌دهد که روابط تمامی سوالات با عامل خود با توجه به مقادیر T-value و مقدار $\pm 1/96$ معنادار می‌باشد. همچنین نتایج تحلیل عاملی

تاییدی مرحله دوم نشان می دهد، رابطه تمامی مولفه‌ها با مقیاس الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی معنادار است. شاخص‌های آزمون خوبی برازش ($X^2/df = 2/33$ و $RMSEA = 0/087$)، تناسب مدل را تایید کردند. بنابراین مدل مقیاس الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی از لحاظ شاخص‌های برازش، مناسب می‌باشد. بنابراین روایی سازه پرسشنامه الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی مورد تایید قرار می‌گیرد. بر اساس نتایج، ضریب آلفای کرونباخ مولفه‌های الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی بالاتر از $0/70$ است، در نتیجه اعتبار پرسشنامه الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی مطلوب است. لذا با توجه به ویژگی‌های مطلوب پرسشنامه ۴۶ سوالی، از این ابزار می‌توان برای بررسی الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی، در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی استفاده نمود.

همچنین مولفه‌های الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی، از نظر مدیران و کارشناسان هیئت‌های ورزشی های دانشگاهی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور، وضعیت مناسب و مطلوبی برای تبیین الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی دارند. و مقایسه میانگین رتبه‌ها نشان می‌دهد که رتبه‌بندی مولفه‌های الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی به ترتیب: بستر اعتقادی و اخلاقی؛ عوامل شایستگی؛ مدیریت عملکرد توسعه سرمایه انسانی؛ جبران خدمات؛ مدیریت حفظ و نگهداری؛ آموزش و یادگیری؛ و جانشین پروری و کارمندی، است. لذا باید در زمینه توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی، به عوامل: بستر اعتقادی و اخلاقی؛ عوامل شایستگی و مدیریت عملکرد، توجه ویژه‌ای داشت.

در خصوص وجه اشتراک پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌ها باید عنوان نمود که منافی و همکاران (۲۰۱۹) مهمترین عوامل توسعه ورزش دانشگاهی را مدیریت و منابع توسعه عوامل فردی گزارش کردند. دیویا و ناراشیمان^۱ (۲۰۱۸) برای شناسایی عوامل توسعه سرمایه انسانی در مؤسسات آموزش از راه دور در هند نشان می‌دهند که مهارت‌های رهبری، فرهنگ سازمانی و آموزش و شیوه‌های آموزشی و توسعه توسط سازمان به عنوان عوامل اصلی در ایجاد توسعه سرمایه انسانی نقش دارند. در مطالعه دیگری کيسمانوويچ^۲ و همکاران (۲۰۱۴) عوامل اجتماع‌پذیری، خلاقیت و آموزش را در سازمان‌های ورزشی یکی از مهم‌ترین عوامل فرآیندهای اصلی سرمایه انسانی در ورزش برشمردند. در مطالعه دیگری نودهی^۳

1. Divya and Narashiman
2. Krsmanović
3. Noudehi

و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیقی تحت عنوان شاخص‌های توسعه منابع انسانی فدراسیون جودو ایران، بیان می‌کنند که چهار عامل (به ترتیب اولویت) برای توسعه منابع انسانی: انگیزه، آموزش و ارتقاء، ارزیابی عملکرد و جذب منابع انسانی است. و در نهایت در مطالعه دیگری، بدری آذرین و همکاران (۲۰۱۳) با هدف ارائه‌ی راه‌کارهای مناسب برای توسعه‌ی منابع انسانی ورزش ژیمناستیک نشان دادند که عوامل جذب، آموزش، ارتقاء و پرورش، حفظ و نگهداری نیروی انسانی در توسعه‌ی منابع انسانی ژیمناستیک تأثیرگذار است.

نگویان^۱ و همکاران (۲۰۱۹) تحقیقی تحت عنوان تأثیر عوامل بر کیفیت سرمایه انسانی در آموزش عالی ویتنام انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که عوامل شایستگی (دستیابی به توانایی دانش، روش یادگیری، سخت‌کوشی، خودآگاهی و توسعه روابط) مهمترین عامل ارتقاء کیفیت سرمایه انسانی است. همچنین هسو^۲ و همکاران در سال ۲۰۰۷ بیان می‌کنند که سیستم‌های کار با عملکرد بالا، سرمایه انسانی سازمانی را توسعه می‌دهند که به نوبه خود، بر عملکرد شرکت تأثیر مثبت می‌گذارد. این فرضیه توسط ۶۲ نفر از مدیران منابع انسانی و ۲۰۶ مهندس در ۷۷ شرکت فن آوری اطلاعات توسط تحلیلگرها آزمایش شدند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه انسانی سازمانی (شایستگی‌های کارمندان و تعهد) واسطه ارتباط بین سیستم‌های کاری با کارایی بالا و استحکام است.

پاپائانو^۳ و همکاران (۲۰۱۲) توانمندسازی سرمایه‌های انسانی فدراسیون‌های ورزشی کشور یونان را دستمایه تحقیق خود قرار دادند. نمونه‌ای از ۶۱ مدیر فنی و مدیریتی از ۲۰ فدراسیون ورزشی یونان مورد بررسی قرار گرفت. ارتقای مهارت‌های نظام اطلاعات و ارتباطات، افزایش مهارت‌های تصمیم‌گیری در کارکنان، ارتقای نظام ارزیابی کارکنان و در نهایت اولویت نظام انگیزشی و پاداش از عوامل اصلی در توانمندسازی در فدراسیون‌های ورزشی بود. در مطالعه دیگری، بدری آذرین و همکاران (۲۰۱۳) پژوهشی با هدف ارائه‌ی راه‌کارهای مناسب برای توسعه‌ی منابع انسانی ورزش ژیمناستیک انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد کارمندیابی (سیستم جذب و انتخاب) در توسعه‌ی منابع انسانی ژیمناستیک تأثیرگذار است.

در راستای نتایج به دست آمده پیشنهاد هایی کاربردی به مدیران و مسئولان ورزش دانشگاهی ارایه می‌شود. در حوزه آموزش و یادگیری، مکانیسمی برای انتقال دانش و نهادینه کردن آموزش در محیط

1. Nguyen
2. Hsu
3. Papaioannou

ورزش دانشگاهی طراحی و اجرا گردد. در حوزه مدیریت عملکرد، نظارت بر انجام کار و کنترل فعالیت‌ها شغلی؛ بازخورد از خود کارکنان، توجه به معیارهای عملکرد کوتاه مدت و بلندمدت؛ و کسب نظرات مدیران، همکاران و ارباب رجوع در ارزشیابی عملکرد، مورد توجه قرار گیرند. در حوزه مدیریت، حفظ و نگهداری، برنامه ریزی در جهت حفظ و نگهداری استعدادهای درخشان و به کارگیری آن‌ها در پست‌های راهبردی، انجام پذیرد. در حوزه عوامل شایستگی، بر توانایی شناخت و کنترل عواطف و هیجان، توسعه توانایی قدرت تصمیم‌گیری سریع در شرایط سخت شغلی؛ قابلیت آینده‌نگری، ایده‌پردازی و ارائه افکار جدید؛ و توسعه دانش، توانمندی، مهارت و تخصص لازم و مورد نیاز در شغل، تمرکز نمایند. در حوزه بستر اعتقادی و اخلاقی، به پایبندی به اصول اخلاقی، دینی و روحیه جوانمردی؛ پایبندی به ارزش‌های شغلی و سازمانی؛ توجه به سلامت روحی، روانی و جسمی؛ پایبندی به اصول و هویت ملی؛ و احساس تعلق سازمانی و پایبندی به فرهنگ و مقررات سازمان، توجه نمایند. در حوزه کارمندیابی (سیستم جذب و انتخاب، شرایط جذب و نگهداری نخبگان، ورزشکاران و مربیان بزرگ در دانشگاه، فراهم نمایند. در حوزه جبران خدمات، به مسائلی مانند، پرداخت کمک‌های نقدی (مانند حق اولاد و همسر)؛ برخورداری کارکنان در سازمان از استراحت بین کار، مرخصی‌های استحقاقی و استعلاجی، تعطیلات و مرخصی‌های سالیانه؛ فراهم کردن فرصت‌های پیشرفت برای کارکنان؛ وجود سیستم حقوق، دستمزد و پاداش‌دهی رضایت‌بخش؛ طرح‌های مندرج در قوانین و مقررات سازمان برای حمایت از دانشگاهیان در زمان بازنشستگی؛ بهره‌گیری از ظرفیت‌های ذهنی و توانایی‌های هوشی؛ اعطاء تسهیلات بیمه‌های تأمین اجتماعی و خدمات درمانی اعم از تکمیلی درمان، عمر و سرمایه‌گذاری، عمر و حوادث؛ برخورد دوستانه و محترمانه سرپرستان و مدیران با کارکنان؛ و تفویض اختیار و آزادی عمل با مسئولیت بیشتر برای افزایش تعهد و پاسخگویی، توجه نمایند. در حوزه جانشین‌پروری، به برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی به صورت پله‌ای و پیوسته؛ و طراحی و اجرای فرآیند برنامه ریزی جانشینی در سازمان، توجه نمایند. با در نظر گرفتن این مهم که در هر دیدگاه و پژوهش نظریه‌ای این احتمال وجود دارد که اشکال‌ها و کاستی‌هایی داشته باشد، به محققان آتی توصیه می‌شود، این مدل را بر اساس رویکردهای کیفی و کمی و جنبه‌های مختلف بررسی نمایند و آن را از زوایای مختلف مورد نقد و پالایش قرار دهند. با توجه به ویژگی‌های مطلوب پرسشنامه طراحی شده در این پژوهش، لذا پیشنهاد می‌شود از این ابزار می‌توان برای بررسی الگوی توسعه سرمایه انسانی ورزش دانشگاهی، در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی استفاده نمود.

منابع

- بدری آذرین، ی.، طالبیان نیا، ح.، سلمانی، ع. (۱۳۹۲). راه کارهای توسعه‌ی منابع انسانی ورزش ژیمناستیک. مطالعات مدیریت ورزشی، ۶(۵)، ۸۱-۹۲.
- بغدادچی، ر. (۱۳۹۷). شناسایی عوامل مؤثر بر رشد و توسعه منابع انسانی در دانشگاه‌ها: یک مطالعه کیفی. نامه آموزش عالی، ۱۱(۴۴)، ۱۷۹-۲۱۲.
- حاجیلو، و.، معمارزاده تهران، غ.، البرزی، م. (۱۳۹۷). مدل‌سازی پویای توسعه سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی. مجله مدیریت توسعه و تحول، ۳۵، ۳۸-۲۵.
- خیراندیش، م.، دولتی، ح.، قمی، س. (۱۳۹۵). راهبردهای توسعه سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی. فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، ۳(۵)، ۶۷-۷۸.
- سپهوند، ر.، شریعت نژاد، ع.، ساعدی، ع. (۱۳۹۶). طراحی مدل معماری سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از نظریه داده بنیاد. فصلنامه توسعه، ۱۲(۴۴)، ۱۹۸-۱۷۳.
- قربانی، م. ح.، اسدی، ح.، گودرزی، م.، حمیدی، م. (۱۳۹۵). تدوین الگوی سنجش سرمایه انسانی در فدراسیون‌های ورزشی ایران. پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، ۸(۱)، ۲۲-۹.
- محمدی، ا.، فرهی، ع.، سلطانی، م.، ر.، تاروردی پور، خ. (۱۳۹۴). طراحی و تبیین الگوی توسعه منابع انسانی یکی از سازمان‌های نیروهای مسلح. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۷(۱)، ۲۱۲-۱۸۷.
- محمدی، ع.، کلاته سیفری، م.، فرزنان، ف.، رضوی، س.م. (۱۳۹۵). طراحی الگوی پارادایمی ورزش دانشگاه فنی و حرفه‌ای بر اساس نظریه داده بنیاد. پژوهش در ورزش تربیتی، ۱۳، ۲۱۵-۲۳۰.
- منافی، ف.، رمضانی‌نژاد، ر.، گوهررستمی، ح.، دستوم، ص. (۱۳۹۶). تحلیل روند توسعه ورزش دانشگاهی ایران در برنامه‌های کلان اول تا پنجم توسعه. مدیریت و توسعه ورزش، ۶(۱)، ۶۷-۸۶.
- منافی، فریدون، رمضانی‌نژاد، رحیم، گوهررستمی، حمیدرضا، پورکیانی، محمد، دستوم، صلاح. (۱۳۹۸). طرحی الگوی عوامل مؤثر بر توسعه ورزش دانشگاهی ایران. نشریه مدیریت ورزشی، ۱۱(۲)، ۱۹۵-۲۱۷.
- مهرانپور، م.، صیادی، س.، پورکیانی، م.، سلاجقه، س. (۱۳۹۸). طراحی مدل توسعه منابع انسانی مبتنی بر ارزشهای سازمانی. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۱۳(۵۲)، ۱۵۰-۱۳۳.

Bassi, L., & McMurrer, D. (2007). Maximizing your return on people. *Harvard Business Review*, 85(3), 115-126.

Divya, J., & Narashiman, K. (2018). An empirical investigation into the factors distorting the rhetoric of human capital development with specific reference to distance education institutions in Tamilandu, INDIA. *The Online Journal of Distance Education and e-Learning*, 6(1), 1-16.

Eseyin, E. O., Uchendu, E. E., & Bright, I. B. (2014). Higher education as a tool for human capital development in nigeria. *International Journal of Education and Research*, 2(6), 591-600.

Hossini, R. N. S., Ehsani, M., Kozechian, H., & Amiri, M. (2014). Review of the concept of human capital in sports with an emphasis on capability approach. *American Journal of Social Sciences*, 2(6), 145-151.

Hsu, I. C., Yeh-Yun Lin, C., Lawler, J. J., & Wu, S. H. (2007). Toward a model of organizational human capital development: Preliminary evidence from Taiwan. *Asia Pacific Business Review*, 13(2), 251-275.

Krsmanović, S., Branković, M., & Radšoević, I. (2014). Human resources: Main factor in the development of sports. *Activities in Physical Education & Sport*, 4(1), 84-86.

Linda, M. R., Thabrani, G., & Firman, F. (2020). The role of human capital and knowledge management in innovation. In *8th International Conference of Entrepreneurship and Business Management Untar (ICEBM 2019)* (pp. 261-267). Atlantis Press.

Ming-Kai Chin, Christopher R. Edginton, Mei-Sin Tang, Kia-Wang Phua, Jing-Zhen Yang. (2011). School and Community-Based Physical Education and Healthy Active Living Programs: Holistic Practices in Hong Kong, Singapore, and the United States, chapter 32, *Global Perspectives on Childhood Obesity Journal*.

Nguyen, T. N. L., Vu, S. H., & Pham, T. H. (2019). The Impact of Factors on Human Capital Quality: A Study of Economics Students in Vietnam. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(11), 1515-1529.

Noudehi, M., Dousti, M., Razavi, S. M. H., & Kalateh Seifari, M. (2017). Human resource development indicators for the Iranian Judo Federation. *Annals of Applied Sport Science*, 5(3), 95-102.

Obiekwe, O. (2018). Human capital development and organizational survival: A theoretical review. *International Journal of Management and Sustainability*, 7(4), 194-203.

Papaoannou, A., Kriemadis, T., Alexopoulos, P., & Vrontou, O. (2012). An analysis of human resource empowerment and organizational performance in Greek sport federations. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 8(4), 439-455.