



Structural-interpretive model of factors on the development of individual productivity of sports management graduates

Mohammad Mehdi Norouzi

Doctoral student of sports management department. Kho.C., Islamic Azad University. Esfahan. Iran

Mehdi Salimi *

Associate Professor, Sports Management, Faculty of Physical Education, University of Isfahan, Isfahan, Iran

Rasool Nazari

Associate Professor of Sports Management, Faculty of Sports Sciences, Kho.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Abstract

The purpose of this study was a structural-interpretive model of factors on the development of individual productivity of sports management graduates. The method of this research was mixed and its design was exploratory. The statistical population of this study consisted of 15 people who were purposefully and expertly selected. A semi-structured interview was used to collect data in the qualitative study and a questionnaire was used to collect information in the quantitative study. Valid audit, transfer, reliability and analytical analysis were used to evaluate the quality and validity of the findings, and to analyze the qualitative study data, coding and quantitative study were used using the structural-breath (ISM) method and ISM software. As a result of qualitative data analysis, two main factors, fourteen individual factors, and 93 conceptual concepts were identified. As a result of quantitative data analysis, these factors were classified into eight levels, among which cultural issues were rooted. In order to move in the direction of the complexity of graduate productivity development, the cultural structure required for this phenomenon must first be created.

Key words: structural-interpretive model, individual productivity, self-sufficiency and self-reliance, grounded theory, cultural drivers.

* Corresponding Author: E-mail: m_salimi_3@yahoo.com

How to Cite: Norouzi M. M., Salimi M., Nazari R. Structural-interpretive model of factors on the development of individual productivity of sports management graduates, Journal of Innovation in Sports Management, 2026; 5(1):25-41

Extended Abstract**Introduction:**

Human resources are considered the most valuable asset of any nation, and their optimal utilization within a coherent system is essential for sustainable development. Universities and higher education institutions play a critical role in cultivating effective, knowledgeable, and capable human capital. Despite the quantitative and qualitative expansion of higher education in Iran, the unemployment rate among university graduates—particularly in physical education and sports sciences—has increased significantly. The field of sports management, as one of the most popular sub-disciplines, faces a paradox: while it offers substantial potential for employment and entrepreneurship, many graduates encounter serious challenges in career placement and productivity. Low levels of individual productivity may stem from both internal and external factors such as inadequate educational structures, ineffective management policies, and cultural constraints. Thus, the present study aims to develop a structural–interpretive model (ISM) that identifies and levels the factors influencing the development of individual productivity among sports management graduates.

Methodology:

This study employs a mixed-method approach with an exploratory sequential design. The research began with a qualitative phase based on the Grounded Theory approach (Glaser’s method) to discover and categorize the main dimensions affecting graduate productivity. The quantitative phase applied the Interpretive Structural Modeling (ISM) technique to analyze the hierarchical relations among these dimensions. The population consisted of academic and executive experts in sports management and related policymaking fields. Fifteen knowledgeable participants were selected through purposive sampling based on theoretical saturation. Data were collected through semi-structured interviews (for the qualitative phase) and questionnaires (for the quantitative phase).

The reliability and validity of qualitative findings were assessed through Lincoln and Guba’s four criteria — credibility, transferability, dependability, and confirmability. The coding agreement between two independent coders was calculated at 0.84, surpassing the required reliability threshold. In total, 93 initial concepts, 14 subcategories, and 2 main categories (internal and external factors) were extracted through three stages of open, axial, and selective coding. Quantitative data analysis was conducted using ISM software (Warfield, 1973) to level and visualize relationships among identified factors.

Findings:

The qualitative analysis revealed fourteen subcategories: selection and acceptance, support, government policy, business cycle policy, managerial weaknesses, critical thinking, individual capability, social behavior, educational policy, university policy, coordination weaknesses, motivational issues, cultural challenges, and research barriers. These subcategories formed two overarching domains — internal factors (e.g., individual capabilities, motivation, and critical reflection) and external factors (e.g., policy frameworks, cultural and managerial barriers).

Using ISM, the relational hierarchy among these factors was determined across eight levels, positioning cultural issues as the most fundamental and deeply rooted driver of productivity development. This indicates that establishing cultural capacity is a prerequisite for progressing toward the complex process of individual productivity enhancement among graduates. The analysis further emphasizes that without cultural adaptation and systemic support, strategies focused only on managerial or educational reforms remain insufficient.

Discussion and Conclusion:

The model demonstrates that developing individual productivity among sports management graduates is a multidimensional and hierarchical phenomenon shaped by interactions among cultural, managerial, educational, and personal factors. The root role of culture suggests that productivity growth must begin with the cultivation of values and attitudes promoting work ethics, creativity, and professional identity. Subsequently, educational systems and government policies should align to strengthen motivation, critical thinking, and self-efficacy among students and graduates.

This study also highlights the essential balance between individual-driven and system-driven components — effective management practices, interdisciplinary training, and constructive policy interventions should accompany personal skill development and empowerment.

By establishing this structural–interpretive framework, policymakers and academic planners can identify leverage points for intervention, prioritize resources efficiently, and design integrated programs for improving the personal productivity and employability of sports management graduates in Iran. Future research is recommended to apply this model across other disciplines and validate it through larger samples and longitudinal studies.



الگوی ساختاری - تفسیری عوامل مؤثر بر توسعه بهره‌وری فردی فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی

محمد مهدی نوروزی

دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

مهدی سلیمی *

دانشیار، مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

رسول نظری

دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

چکیده

هدف این پژوهش ارائه الگوی ساختاری - تفسیری عوامل مؤثر بر توسعه بهره‌وری فردی فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی بود. روش این پژوهش آمیخته و طرح آن اکتشافی بود. جامعه آماری این پژوهش را صاحب‌نظران تشکیل می‌دادند که به صورت هدفمند و بر مبنای اشباع نظری، ۱۵ نفر از آنها انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها در مطالعه کیفی از مصاحبه نیمه ساختاریافته و برای گردآوری اطلاعات در مطالعه کمی از پرسشنامه استفاده شد. جهت بررسی کیفیت و اعتبار یافته‌ها از ممیزی اعتبار، انتقال، قابلیت اعتماد و تأییدپذیری و جهت تحلیل داده‌های مطالعه کیفی از کدگذاری و مطالعه کمی از روش تحلیل ساختاری - تفسیری (ISM) و نرم‌افزار ISM software استفاده شد. در نتیجه تحلیل داده‌های کیفی دو عامل اصلی، چهارده عامل فرعی، و ۹۳ مفهوم اولیه شناسایی شد و در نتیجه تحلیل داده‌های کمی این عوامل در هشت سطح دسته‌بندی شدند و در این بین مسائل فرهنگی در ریشه‌ای‌ترین لایه قرار داشت که نشان می‌دهد برای حرکت در مسیر پیچیدگی توسعه بهره‌وری فارغ التحصیلان در ابتدای امر بایستی ظرفیت فرهنگی مورد نیاز این پدیده ایجاد شود.

واژه‌های کلیدی: الگوی ساختاری - تفسیری، بهره‌وری فردی، خودکفایی و خوداتکایی، نظریه داده بنیاد، پیشران‌های فرهنگی.

* نویسنده مسئول: E-mail: m_salimi_3@yahoo.com

مقدمه

در حال حاضر نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه یک کشور محسوب می‌شود و استفاده درست از این سرمایه در یک سیستم منسجم ضروری است (قربانی قهفرخی و فراهانی، ۱۳۹۸، ۱۰۳). بی‌شک دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مهم‌ترین نقش را در تربیت و پرورش نیروی انسانی دانشمند، کاردان، مؤثر و توانمند دارند (صدرآبادی و محمدی، ۱۴۰۰، ۲۲). بنابراین مشاهده می‌شود گسترش آموزش عالی به لحاظ کمی و کیفی در کشور ایران در حال توسعه است (آل آقا، کشاورز و رحیمی، ۱۳۸۷، ۷). به موازات آن درصد بیکاران فارغ‌التحصیلان آموزش عالی رشد چشمگیری پیدا کرده است (منصوریان راوندی، گنجی و نیکخواه قمصری، ۱۳۹۸، ۱۴۶). در این بین یکی از رشته‌های دانشگاهی که با وجود داشتن قابلیت فراوان در زمینه ایجاد اشتغال برای فارغ‌التحصیلان دانشگاه و جذب نیروهای متخصص با مشکل اشتغال برای فارغ‌التحصیلان روبه‌روست رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی است (برومند و همکاران، ۱۳۹۲، ۱). مطالعه فلاح، بهشتی، بهشتی و رضوانی (۱۳۹۶، ۱۷۹) نشان می‌دهد که بین وضع موجود و مطلوب تأثیر تمام فرصت‌های شغلی (آموزشی، خدماتی، مرتبط با تندرستی، مربیگری و رسانه‌ای) در اشتغال فارغ‌التحصیلان علوم ورزشی از دیدگاه آزمودنی‌ها تفاوت معناداری وجود دارد و تفاوت بین وضع موجود و مطلوب نشان می‌دهد که در حال حاضر از تمامی این فرصت‌ها برای اشتغال فارغ‌التحصیلان علوم ورزشی استفاده نشده است. همچنین برومند، همتی‌نژاد، رضوانی‌نژاد، رضوی و ملک‌اخلاق (۱۳۹۲، ۱) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی از نظر عوامل داخلی و خارجی وضعیت مناسبی ندارد و با وجود ضعف‌های داخلی با تهدیدهای خارجی متعدد و عمده نیز مواجه است که در ماتریس ارزیابی جایگاه، در بدترین وضعیت یعنی در موقعیت تدافعی قرار دارد. در نتیجه مشاهده می‌شود در وضعیت امید به اشتغال دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی کشور در تمامی ابعاد به طور معناداری در وضعیت پایین‌تر از حد مطلوب قرار دارد. این در حالی است که امید ناچیز به یافتن شغل پس از اتمام دوره تحصیل می‌تواند به

نارضایتی، احساس بیهودگی، پدیده فرار مغزها و مهاجرت‌های در خور تأمل در جوانان تحصیلکرده دانشگاهی منجر شود (رضوی، برومند و عظیمی دلارستانی، ۱۳۹۹، ۱۷۱).

در رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی گرایش مدیریت ورزشی یکی از گرایش‌های پرمخاطب است که تقاضای زیادی برای تحصیل در آن وجود دارد و تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در آن به‌طور بی‌سابقه‌ای نسبت به گذشته افزایش داشته است (شیبوری، فلیپس، کارگ و رووی^۱، ۲۰۲۰، ۲۳). این روند بهره‌وری فردی فارغ‌التحصیلان این حوزه را با چالش همراه کرده است. در عین حال سبب شده است فارغ‌التحصیلان حوزه مدیریت ورزشی تضمینی برای اشتغال خود پس از فارغ‌التحصیلی نداشته باشند و به موازات آن فرایند، به‌فعل درآوردن نیروهای بالقوه در این حوزه با مشکل جدی مواجه شود (دی‌شپر و سوتریدو^۲، ۲۰۱۸، ۲). منظور از بهره‌وری فردی، استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد در مسیر پیشرفت زندگی خود می‌باشد. مطابق گزارش‌ها به طور عام شاخص بهره‌وری نیروی انسانی در ایران در مقایسه با کشورهای منطقه و نیز شرق آسیا بسیار پایین است. آمارهای اعلام شده نشان دهنده این است که میزان بهره‌وری نیروی کار در ایران طی سال‌های گذشته رشد منفی ۲۵ درصدی داشته است (طاهری، ۱۳۹۹، ۱۵). به نظر می‌رسد این ستاده متأثر از نهادهای مختلفی می‌باشد که تعدادی از آنها خارج از کنترل جوامع و پاره‌ای قابل چاره‌جویی و کنترل است. نصیرزاده، فراهانی و وطن‌دوست (۱۳۹۷، ۱۳۱) در تحقیقی با هدف تحلیل و بررسی عوامل مؤثر در کارآفرینی دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی کشور نشان دادند شش بعد روان‌شناختی، جمعیت‌شناختی، تحصیلی، مدیریتی، محیطی و صلاحیت‌های حرفه‌ای بر کارآفرینی افراد در این حوزه اثرگذار هستند. غلامی ترکسلویه، یوسفی و زردشتیان (۱۳۹۹، ۱۹) در مطالعه‌ای که با هدف الگویابی عوامل پیش‌بینی کننده خودسودمندی کارایی در فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی بود نشان دادند که عوامل درونی (خودنمودگری، عزت نفس، منبع کنترل، تحمل

¹ Shilbury, Phillips, Karg & Rowe

² De Schepper & Sotiriadou

ابهام) با ضریب اثر ۰/۴۸۹ و عوامل بیرونی (سیاست‌ها و رویه‌های دولتی، شرایط اقتصادی و اجتماعی، مساعدت‌های مالی، مساعدت‌های غیرمالی) با ضریب اثر ۰/۴۱۷ روی خودسودمندی کارایی فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی تأثیر می‌گذارند. خالدی‌فرد، شتاب بوشهری، حیدری‌نژاد و خطیبی (۱۴۰۰، ۱) نشان دادند عوامل متعددی بر اشتغال پایدار دانش‌آموختگان علوم ورزشی ایران نقش دارند که از جمله آنها می‌توان به مهارت‌های اشتغال، برنامه درسی، نیازسنجی، رشد صنعت ورزش، انگیزشی و حمایتی، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی، اقتصادی، ارتباط دانشگاه با جامعه و صنعت، صلاحیت حرفه‌ای در ورزش، فن‌آوری، فرهنگی و اجتماعی، سیاسی، بازسازی جایگاه علوم ورزشی، ارتباطات و شبکه‌سازی، جست‌وجوی شغلی و مشاوره، بازطراحی کارآموزی، خصوصی‌سازی و کارآفرینی در ورزش، رفع موانع قانونی، مسئولیت‌پذیری آموزش‌عالی، توجه به بسترهای جدید، تاسیس سازمان نظام تخصصی ورزش اشاره کرد. دی‌شپر و سوتریدو (۲۰۱۸، ۲۲۷) در تحقیقی با عنوان چارچوبی برای بازتاب انتقادی در آموزش مدیریت ورزشی و اشتغال فارغ‌التحصیلان آن پی بردند که آموزش مدیریت ورزشی به طور فزاینده‌ای شامل فرصت‌هایی برای بازتاب انتقادی در هر دو محیط یادگیری رسمی و غیررسمی برای بهبود قابلیت اشتغال فارغ‌التحصیلان است. تحقیق مذکور نشان می‌دهد که انعکاس مهم در آموزش مدیریت ورزشی به‌صورت جداگانه است و صنعت ورزش از ابعاد اجتماعی و سایر جنبه‌های زمینه‌ای (به عنوان مثال فرهنگ سازمانی) غافل شده است، افزون بر این عملیاتی‌سازی بازتاب انتقادی به سه بعد فردی (آزمایش، درخواست بازخورد و آگاهی شغلی) و سه بعد اجتماعی (به چالش کشیدن تفکر گروهی، گشودگی درباره اشتباهات و اشتراک ایده‌ها) مرتبط است. هوا^۱ (۲۰۱۹، ۵۱۴) نشان داد تعمیق اصلاح نوآوری و آموزش، در آموزش عالی تربیت‌بدنی در دوره جدید از مهم‌ترین اهداف اصلاح آموزش دانشگاهی است و تقویت پرورش توانایی‌های دانشجویان دانشگاه راهبردی برای توسعه استعدادهای نوآورانه است. تازه و کارپول^۲ (۲۰۲۰، ۳۵) در بررسی سطح کارآفرینی و درک

اشتغال دانشجویان کارشناسی‌ارشد علوم ورزشی نشان دادند در ابعاد و زیرمقیاس‌های اشتغال و کارآفرینی برای داوطلبان معلم تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین در متغیر جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد ولی تفاوت قابل توجهی در سطح کارآفرینی و اشتغال وجود دارد. لیسن و جدلیکا^۳ (۲۰۲۰، ۱) در تحقیق خود با محوریت اصول توسعه پایدار در برنامه‌های تحصیلات تکمیلی مدیریت ورزشی ایالات متحده گزارش کردند رشته مدیریت ورزشی از یک مجموعه کلیدی از مهارت‌ها و زمینه‌های محتوایی که به هم پیوسته هستند تشکیل شده است و برنامه‌های دانشگاهی عموماً مایل نیستند از الگوی آموزشی قرن بیستم که بر اساس این فرضیه ایجاد می‌شود که مسئولیت‌های اصلی مدیر ورزش درآمدزایی و کاهش مسئولیت است، جدا شوند و این مسئله سبب شده است بین آموخته‌های مدیران و بازار کار یک تناقض پیچیده شکل بگیرد. در تحقیق دیگر که توسط پتروزیلو و همکاران^۴ (۲۰۲۰، ۲۲۵) با عنوان خودکارآمدی و موفقیت در جستجوی کار برای فارغ‌التحصیلان جدید دانشگاه‌های برتر ایتالیا انجام شد، مشخص شد که خودکارآمدی عمومی فارغ‌التحصیلان در موفقیت جستجوی کار تأثیر دارد. علاوه بر این، برون‌گرایی بر رابطه بین خودکارآمدی در جستجوی کار و موفقیت در جستجوی آن تأثیر تعدیل‌کننده‌ای دارد. همچنین چیونگ و چانگ^۵ (۲۰۲۱، ۱) در تحقیقی با هدف هنجاریابی پرسشنامه خودسودمندی کارایی برای افراد دارای معلولیت نشان دادند خودسودمندی کارایی تابع سطح تحصیلات، مهارت‌های فرد و همچنین رفتارهای جستجوی شغل است.

با مروری بر ادبیات نظری و تجربی پژوهش، اهمیت بررسی علمی و مطالعاتی جامع به‌منظور تعیین عوامل مؤثر بر توسعه بهره‌وری فردی فارغ‌التحصیلان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی به طور ویژه مدیریت ورزشی و همچنین سطح‌بندی آن لازم و ضروری است تا براساس آن الگوی توسعه بهره‌وری فردی فارغ‌التحصیلان مدیریت ورزشی ارائه شود. شایان ذکر است موضوع اشتغال و دستیابی

³ Ličen & Jedlicka⁴ PetruzzIELLO et al⁵ Cheung & Chan¹ Hua² Taze & Karayol

است که براساس ذهنیت و برنامه‌ای استراتژیک بر پایه کسب اطلاعات نظری تا متعاقبا در میدان به‌عنوان چراغ راه آینده از آن استفاده شود، مشخص گردد که توسعه فردی فارغ‌التحصیلان مدیریت ورزشی تحت تأثیر چه عواملی است؟ و این عوامل را در چند سطح می‌توان دسته‌بندی کرد؟

لازم به ذکر است در جامعه جوان ایران که در سال‌های اخیر، تعداد دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاهی رشد چشمگیری داشته است، مسئله بهره‌وری فردی در مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی به‌عنوان موضوعی اصلی و مهم مطرح شده است، در این بین شناسایی عوامل سوق‌دهنده افراد به سمت توسعه بهره‌وری فردی و چاره اندیشی در مورد موانع این موضوع می‌تواند در بهسازی برنامه‌ریزی‌های انجام شده نقش مهمی داشته باشد. همچنین شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه بهره‌وری فارغ‌التحصیلان تربیت‌بدنی به طور خاص مدیریت ورزشی، علاوه بر کمک به سیاست‌گذاران بخش اقتصاد و اشتغال کشور، در رفع نقایص این حوزه و کمک به حداقل کردن نرخ رشد بیکاری، از بعد سلامت روانی جامعه نیز می‌تواند دارای اهمیت باشد.

روش شناسی

پژوهش حاضر در پی ارائه الگویی نظری است؛ اما در سطح کلان، یک پژوهش کاربردی است. این پژوهش استقرایی-قیاسی و ترکیبی از روش‌های کمی و کیفی را به کار می‌گیرد. و از آنجایی که ادبیات و پیشینه تحقیق مطلبی در رابطه با عنوان تحقیق یافت نگردید، رویکرد پژوهش حاضر، روش ترکیبی اکتشافی است. در روش ترکیبی اکتشافی، ابتدا داده‌های کیفی گردآوری و سپس با گردآوری و تحلیل داده‌های کمی، نوع روابط میان متغیرها تعیین می‌شود. در این پژوهش نخست با استفاده از روش نظریه داده بنیاد رهیافت گلیزر، عوامل مؤثر در تحقق توسعه بهره‌وری فارغ‌التحصیلان مدیریت ورزشی شناسایی گردید. سپس با استفاده از الگوسازی ساختاری-تفسیری سطح‌بندی و نحوه ارتباط میان عوامل مؤثر ترسیم گردید. لازم به ذکر است به دلیل کمبود مبانی نظری و نبودن پژوهش‌های روشمند در رابطه با موضوع تحقیق و همچنین احساس نیاز به یک فرایند سیستماتیک برای

افراد به شغل مورد نظر از اساسی‌ترین نیازهای یک جامعه محسوب می‌شود و توسعه کیفیت منابع انسانی از اهداف اصلی دانشگاه‌ها محسوب می‌شود (فربد، صفانیا، برومند، نقشبندی و باقریان فرخ‌آبادی، ۱۳۹۹، ۱). اما مسئله این است که ساختار نظام اقتصادی و اداری فعلی ایران نتوانسته است جوابگوی نیازهای آتی فارغ‌التحصیلان حوزه‌های مختلف به‌طور خاص رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی گرایش مدیریت ورزشی در سطح فردی باشد و در حال حاضر نظام‌های آموزشی فعلی سیاست منسجمی برای افزایش بهره‌وری فردی فارغ‌التحصیلان ندارد. در نتیجه مشاهده می‌شود در کنار نرخ بالای رشد جمعیت فارغ‌التحصیلان نرخ بیکاری افزایش داشته است و به‌تناسب آن بهره‌وری فردی آن‌ها تحت الشعاع قرار گرفته است. در واقع در چنین فضای فارغ‌التحصیلان، نه تضمینی برای اشتغال در آینده دارند و نه می‌توانند بین محیط‌های مختلف تجاری و غیرتجاری متمر ثمر باشند و نه ستاده بیشتری در زمینه ورزش و متعلقات آن کسب کنند. احتمال داده می‌شود با ادامه‌دار شدن این روند در سال‌های آینده کشور با مشکلات عدیده‌ای روبرو شود، از جمله اینکه امید به کسب شغل و فعالیت در بین فارغ‌التحصیلان حوزه‌های مختلف از بین برود، فرهنگ کاریابی در جامعه دچار مشکل شود، تداوم حیات رشد و توسعه برخی از رشته‌های دانشگاهی دچار لطمه شود، زنجیره بهره‌وری کلی جامعه که از بهره‌وری فردی آغاز می‌شود قطع شود، پایین بودن سطح بهره‌وری سازمانی و فردی کماکان در کشور سایه افکند، و خودسودمندی کاریابی در فارغ‌التحصیلان از بین برود. در حالی که با اتخاذ استراتژی‌های صحیح در کنار نظام اداری و آموزشی هدفمند و تضعیف اثرات محرک‌های منفی و تقویت محرک‌های مثبت بر توسعه بهره‌وری فردی در فارغ‌التحصیلان می‌توان افرادی کارا و اثربخش تعلیم داد و روانه بازار کار کرد که نسبت ستاده بیشتری دارند. اما چون شناختی از محرک‌ها یا به اصطلاح عوامل مؤثر بر توسعه بهره‌وری فارغ‌التحصیلان به‌طور ویژه حوزه مدیریت ورزش وجود ندارد، سیاست‌های که در این زمینه اتخاذ می‌شود در بسیاری از مواقع با واقعیت موجود تناسب ندارد و به‌نظر می‌رسد یکی از توابع نرخ بالای بیکاری در جمعیت فارغ‌التحصیلان این عامل باشد. بنابراین ضروری

جدول ۱- نتایج بررسی پایایی بین دو کدگذار

شماره مصاحبه	کل کدها	توافقات	عدم توافقات	درصد پایایی
۱	۱۲	۵	۲	۰/۸۳۳
۵	۲۱	۹	۳	۰/۸۵۷
کل	۳۳	۱۴	۵	۰/۸۴۸

همان‌طور که داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد، پایایی کل بین دو کدگذار برابر با ۸۴ درصد است. با توجه به این‌که پایایی بیش از ۶۰ درصد است قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها تأیید شد. تأییدپذیری: برای تحقق این معیار نتایج این پژوهش در اختیار چند تن از اساتید دانشگاه خارج از فرایند پژوهش قرار گرفت. پس از مطالعه و بازبینی نظرات آن‌ها اخذ شد و سرانجام مراحل پژوهش اعم از جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل و شکل‌گیری درون‌مایه‌ها، به‌منظور فراهم آوردن امکان ممیزی پژوهش برای مخاطبان و خوانندگان پیش‌تر تشریح شد. سرانجام جهت تحلیل داده‌های مطالعه کیفی از سه فرایند همپوش کدگذاری باز، محوری و نظری و جهت تحلیل داده‌های مطالعه کمی از روش تحلیل ساختاری - تفسیری (ISM) و نرم‌افزار ISM software ساخته وارفیلد^۲ استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در این تحقیق برای دستیابی به اهداف و پاسخگویی به سؤال‌های پژوهش از افراد زیر که ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنها در قالب جدول (۲) ارائه شده است استفاده شد.

در ادامه جهت پاسخ به سؤال اول تحقیق از روش کدگذاری استفاده شد و مطابق یافته‌های مطالعه کیفی ۹۳ مفهوم اولیه، ۱۴ مقوله فرعی تحت عنوان انتخاب و پذیرش، حمایت، سیاست دولت، سیاست چرخه کسب و کار، ضعف‌های مدیریتی، تفکر و تأمل انتقادی، توانایی فردی، رفتارهای اجتماعی، سیاست آموزشی، سیاست دانشگاه، ضعف‌های هماهنگی، مسائل انگیزشی، مسائل فرهنگی، موانع پژوهشی و ۲ مقوله اصلی تحت عنوان عوامل درونی و عوامل بیرونی احصاء شد نتایج این بخش

جمع‌آوری اطلاعات برای رسیدن به نتایجی قابل استناد، در این تحقیق روش نظریه مبنایی برای دستیابی به اهداف تحقیق و پاسخگویی به سؤال‌های پژوهش برگزیده شد. جامعه آماری این تحقیق را اساتید، خبرگان، سیاست‌پژوهان مطلع و همچنین افرادی که حوزه پژوهشی و اجرایی آنها مرتبط با عنوان تحقیق بود تشکیل می‌دادند. نحوه انتخاب این افراد به صورت هدفمند بود و بر مبنای اشباع نظری حاصل شده در بخش کیفی تحقیق تعداد ۱۵ نفر برای مشارکت در بخش کیفی و کمی تحقیق انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها در مطالعه کیفی از مصاحبه نیمه ساختاریافته و برای گردآوری اطلاعات در مطالعه کمی از پرسشنامه استفاده شد. لازم به ذکر است ساختار و محتوای پرسشنامه در مطالعه کمی مطابق با یافته‌های کیفی بود که پیش‌تر کیفیت و اعتبار آن تأیید شده بود. شایان ذکر است جهت بررسی کیفیت و اعتبار نتایج کیفی در تحقیق حاضر از معیارهای ارزشیابی لینکلن و گابا^۱ (۱۹۸۵) که شامل چهار معیار اعتبار، انتقال، قابلیت اعتماد و تأییدپذیری بود استفاده شد. اعتبار: برای تحقق این معیار، در پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات و انتخاب نمونه پژوهش برای مصاحبه و طراحی سؤالات مصاحبه از منابع و جنبه‌های گوناگونی استفاده شده است؛ متن مصاحبه و کدهای استخراج‌شده برای مشارکت‌کنندگان در مصاحبه ارسال و نقطه نظرات آنها اعمال شد. انتقال‌پذیری: جهت تحقق این معیار، تمام مراحل پژوهش برای استفاده احتمالی محققان دیگر به صورت مکتوب مستندسازی و شرایط جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان به صورت تفصیلی ارائه شد. قابلیت اعتماد: بدین منظور از یکی از متخصصان حوزه مدیریت در فرایند کدگذاری در پژوهش کمک گرفته شد. به صورت تصادفی دو مصاحبه انتخاب شد و پس از آموزش‌های لازم کدگذاری توسط ایشان انجام گرفت. در هر یک از مصاحبه‌ها کدهایی که از نظر دو نفر مشابه بودند، با عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان عدم توافق مشخص شدند و درصد توافق بین دو کدگذار محاسبه و نتایج آن در قالب جدول (۱) ارائه می‌شود.

² Warfield

¹ Lincoln & Guba

از تحلیل برای هر سه مرحله کدگذاری در جدول (۳) نمایه شده است

جدول ۲- اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

ردیف	جنسیت	تحصیلات	رشته تحصیلی	حوزه فعالیت	
				دانشگاه	اجرایی
۱	مرد	دکتری	مدیریت ورزشی	✓	
۲	مرد	دانشجوی دکتری	مدیریت ورزشی		✓
۳	مرد	دکتری	مدیریت ورزشی	✓	
۴	مرد	دکتری	مدیریت ورزشی	✓	✓
۵	مرد	دکتری	مدیریت ورزشی	✓	✓
۶	مرد	دکتری	مدیریت ورزشی	✓	
۷	مرد	دکتری	مدیریت ورزشی	✓	
۸	مرد	دکتری	مدیریت ورزشی	✓	✓
۹	زن	دکتری	مدیریت ورزشی	✓	
۱۰	مرد	دانشجوی دکتری	مدیریت ورزشی		✓
۱۱	مرد	دکتری	مدیریت ورزشی	✓	
۱۲	مرد	دکتری	مدیریت ورزشی	✓	
۱۳	مرد	دانشجوی دکتری	مدیریت ورزشی		✓
۱۴	مرد	دانشجوی دکتری	مدیریت ورزشی		✓
۱۵	مرد	دکتری	مدیریت ورزشی	✓	

جدول ۳- عوامل مؤثر بر توسعه بهره‌وری فارغ‌التحصیلان مدیریت ورزشی

شماره مصاحبه	مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
۱۲-۳-۱	حمایت قانون از فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی	حمایت	عوامل بیرونی
۱۰-۱۴-۱	حمایت اجتماعی از فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی		
۴-۷-۵-۲-۱	حمایت مدیران بالادستی از شایسته سالاری به جای انتصاب‌های سیاسی در مدیریت ورزش		
۱۱-۵-۲-۱۴-۳	حمایت مدیران بالادستی از فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی		
۱۱-۵-۱	ترجیح فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی در پست‌های مدیریتی		
۲-۱-۷-۶	استفاده بهینه از ظرفیت فارغ التحصیلان مدیریتی ورزشی		
۳-۱۵-۱	معتقد نبودن مدیران به انتصاب‌های تخصصی	ضعف‌های مدیریتی	
۱۴-۱۳	بی‌برنامه‌گی مدیران ورزش در همه سطوح		
۹-۸-۵-۲	عدم نظارت و کنترل مدیران ورزشی بر بازار کار ورزش		
۴-۲-۱	سیاسی عمل کردن مدیران		
۲-۱	عملکرد ضعیف مدیران ورزشی بالادستی		
۱۳-۱	ناتوانی مدیران ورزشی در اجرای طرح‌های ورزشی		
۱۱-۱۰-۷-۵-۳-۱	ناآگاهی مدیران بالادستی از تولید شغل		
۲-۹-۱۴-۳	نبود برنامه‌ریزی در خصوص جذب نیروهای متخصص		
۷-۱۴-۵	تغییرات بیش از اندازه در سطوح میانی مدیران ورزشی	سیاست دولت	
۱۱-۱۰-۹	عدم استفاده از مدیران کارآفرین ورزشی در سازمان‌ها		
۱۰-۱۵-۹	انتخاب مدیران ورزشی فارغ از تخصص و تعهد		
۱۱-۸-۱۴-۶	حضور افراد غیر متخصص در سطح کلان ورزش		

شماره مصاحبه	مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
۴-۹-۱۲	اجرای سلیقه‌ای سیاست‌ها		
۴-۱۵-۹	تغییر برنامه‌ها به طور مداوم		
۱-۹-۱۱	اختصاص مناصب مدیریت ورزش برحسب مسائل سیاسی		
۱-۱۰	استفاده از افراد غیرمتخصص در مناصب مدیریت ورزش		
۹-۱۵	جبهه‌گیری به جای همکاری میان دولت و صاحبان مشاغل		
۹-۱۲	مغایرت هدف‌های دولت و صنعت		
۹-۱۰-۱۱	جابجایی بیش از اندازه مدیران ورزشی در رأس سازمان‌های ورزشی		
۱۳-۱۵	گماردن مدیران ناموفق ورزشی در پست‌های دیگر		
۱۳	عزل و نصب کردن مدیران ورزشی فارغ از ضوابط		
۴-۱۰-۱۱	غفلت از توسعه منابع انسانی		
۴-۱۱-۱۱	مشکلات اجرایی در سطح برنامه‌های کلان اشتغال کشور		
۴-۱۱	نبود مشاوره‌ها و دفاتر هدایت شغلی		
۴-۱۱-۱۳	کم بودن تعداد کار آفرین		
۴-۹-۱۲	عدم توسعه بنگاه‌های کارایی خصوصی		
۴-۱۴-۹	فقدان ارتباط و نبود ارتباط لازم بین دانشگاه‌ها و بخش‌های مختلف جامعه		
۳-۵-۶-۷	تعیین معیار کیفی و کمی برای پذیرش دانشجویان مدیریت ورزشی	انتخاب و پذیرش	
۳-۴-۷	استفاده از آزمون‌ها در پذیرش دانشجویان مدیریت ورزشی		
۳-۵-۶-۷	پذیرش دانشجویان مستعد در حوزه مدیریت ورزشی		
۳-۴-۶-۷	پذیرش دانشجویان دارای سابقه اجرایی در حوزه مدیریت ورزشی		
۳-۴-۵	توجه به تناسب بین ورودی‌ها و خروجی‌ها در بدو انتخاب دانشجویان مدیریت ورزشی		
۳-۱۵-۵	امتناع از جذب دانشجویان مدیریت ورزشی به طور بی‌رویه در بدو ورود به دانشگاه		
۳-۶-۷	استفاده از معیارهای سطح بالا در پذیرش دانشجویان مدیریت ورزشی		
۴-۶-۷	تدوین سرفصل‌های در آموزش جهت افزایش خلاقیت و کارآفرینی دانشجویان	سیاست دانشگاه	
۴-۱۴	نظارت و ارزیابی صحیح بر برنامه‌های درسی دانشجویان		
۵-۱۴-۷	تعیین استانداردهای آموزشی در دانشگاه‌ها		
۳-۴-۵-۶-۷	تعیین سرفصل‌های آموزشی دوره مدیریت ورزشی برحسب نیازهای جامعه		
۳-۴-۷	استفاده از اساتیدی که تجربه مدیریتی خارج از دانشگاه دارند		
۳-۴-۱۴-۷	استفاده از اساتیدی که توانایی تجزیه و تحلیل مسائل مدیریتی دارند		
۳-۴-۷	استفاده از اساتید مجرب در امر آموزش مدیران ورزشی آینده		
۴-۵-۶-۷	تناسب بین محتوای آموزش و مهارت‌های شغلی		
۷-۱۵	کسب تجربه مدیریتی به صورت عملیاتی در حین آموزش	سیاست آموزشی	عوامل درونی
۹-۱۱-۱۳	آموزش در مورد چالش‌های پیش روی آینده		
۳-۵-۷	تربیت مدیران ورزشی آینده برحسب نیازهای جامعه		
۳-۴-۷	بازنگری سرفصل‌های آموزشی دوره مدیریت ورزشی بر حسب نیاز بازار کار		
۳-۵-۱۴-۷	تعیین سرفصل‌های آموزشی دوره مدیریت ورزشی برحسب نیازهای انواع ورزش		
۳-۷	تدوین سرفصل‌های آموزشی دوره مدیریت ورزشی در انجمن‌های مدیریت ورزشی		
۳-۱۳-۱۲	غیر کاربردی بودن پژوهشی که در حوزه مدیریت ورزش انجام می‌شود		
۴-۹-۱۰	مطرح نبودن مسائل پژوهشی به عنوان اولویت در صنعت ورزش		
۴-۱۲	نبود جایگاه پژوهش در سازمان‌های ورزشی		

شماره مصاحبه	مفاهیم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
۱۲-۳	نبود ارتباط بین پژوهش‌های حوزه مدیریت ورزشی و نیازهای جامعه	مسائل فرهنگی	
۱۲-۱۵-۴	نبود فرهنگ کارایی در کشور		
۱۲-۹-۵	عدم معرفی مدیریت ورزشی به عنوان یک نیاز و یک ضرورت برای جامعه		
۱۱-۱۲-۱۵-۴	حاکم بودن بافت سنتی بر اشتغال در کشور		
۱۰-۹-۷-۴	نادیده گرفتن توانایی فارغ التحصیلان تربیت‌بدنی از نگاه جامعه		
۱۳-۱۲-۸	وجود باورهای ناسازگارانه در فرهنگ در مورد ارتقاء بهره وری		
۱۱-۱۵-۸	ضعف در فرهنگ کار آفرینی افراد جامعه		
۱۳-۵	عدم خودباوری در فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی	مسائل انگیزشی	
۹-۱۴-۸	بی‌انگیزگی اساتید		
۸-۹-۱۳-۵	عدم توجه به نیازهای واجب فارغ التحصیلان		
۱۳-۱۲-۸	شکل‌گیری فرهنگ بی‌کاری، افسردگی و دلسردی در کار		
۷-۵	بی‌انگیزگی دانشجویان حوزه مدیریت ورزشی		
۱۰-۶-۴	بی‌علاقگی به کار و انتقال بی‌درپی		
۱۰-۸	آگاهی شغلی بالا	توانایی فردی	
۵	توانا بودن در برنامه ریزی		
۷-۱۵-۵	توانا بودن در حل مشکلات		
۳	توانایی کسب تجربه از اشتباهات خود		
۱۲-۱۰-۸	توانا بودن در تصمیم‌گیری آگاهانه		
۱۳-۹	توانا بودن در برقراری ارتباط با دیگران		
۱۳	تلاش برای ایجاد تغییر یا پیشنهاد تغییر	تفکر و تأمل انتقادی	
۱۳-۱۵-۱۰	بیان صریح در برابر بحث‌های مربوط به ورزش		
۱۳	به چالش کشیدن تفکر گروهی		
۱۳-۱۰	استفاده از مهارت‌های بازتاب انتقادی در محیط‌های سازمانی ورزش		
۱۴-۱۱	بحث و گفتگو در مورد افکار و تجربیات خود با دیگران		
۱۳-۱۱	بحث در مورد مسائل با همسالان، سرپرستان و همکاران		
۱۳-۱۲-۱۰-۹	حل مسئله و توانایی ارائه استدلال‌ها به روشی منظم و ساختاریافته	رفتارهای اجتماعی	
۱۰-۹	درک همسویی بین هنجارها، ارزش‌ها و رفتارهای اجتماعی		
۱۳-۱۲-۱۵-۸	تمایل به تعامل اجتماعی		
۱۰-۹-۸	تفکر گروهی داشتن		
۱۱-۹	دانش را به اشتراک گذاشتن		
۱۲-۱۵-۸	ایده‌ها را به اشتراک گذاشتن		
۱۳-۹-۷	ناهماهنگی رشته تحصیلی و شغلی	ضعف‌های هماهنگی	
۹-۱۴-۷	نبود ارتباط بین فارغ التحصیلان و محیط ورزش		
۱۴-۷	ناهماهنگی استعدادهای فردی و شغلی		
۱۳-۱۲	عدم هماهنگی بین یادگیری‌های رسمی و غیررسمی		
۷	عدم هماهنگی بین یادگیری‌های نظری و تجربی		

عوامل را مشخص کنند

V یا ۱: اگر متغیر I بر ایجاد متغیر Z تأثیر داشته باشد
A یا ۱-: اگر متغیر Z بر ایجاد متغیر I تأثیر داشته باشد

سپس به منظور بررسی ارتباط بین مقوله‌های فرعی پرسشنامه ماتریس خودتعاملی ساختاری تنظیم شد در این مرحله از پاسخ‌دهنده‌ها خواسته شد که با توجه به کدهای معرفی شده (V, A, X, O) نوع ارتباطات دو به دو

X یا ۲= اگر متغیر i بر ایجاد متغیر j تأثیر داشته باشد و O یا ۰= اگر متغیر i بر ایجاد متغیر j تأثیر نداشته باشد و برعکس

جدول ۴- ماتریس خودتعاملی ساختاری

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
عوامل بیرونی	۱ انتخاب و پذیرش	-	-۱	-۱	-۱	-۱	۲	۲	۰	-۱	-۱	-۱	-۱	-۱	-۱
	۲ حمایت	۱	-	-۱	-۱	-۱	۱	۱	۱	۱	۱	-۱	-۱	-۱	۰
	۳ سیاست دولت	۱	۱	-	۱	۱	۱	۰	۱	-۱	-۱	۱	۱	-۱	۰
	۴ سیاست چرخه کسب و کار	۱	۱	-۱	-	-۱	۰	۰	۰	-۱	-۱	۱	۱	-۱	۰
	۵ ضعف‌های مدیریتی	۱	۱	-۱	۱	-	۱	۰	۰	-۱	-۱	۱	۱	-۱	۱
عوامل درونی	۶ تفکر و تأمل انتقادی	۲	-۱	-۱	۰	-۱	-	-۱	۱	۲	۱	۰	-۱	-۱	۰
	۷ توانایی فردی	۲	-۱	۰	۰	۰	۱	-	-۱	-۱	-۱	-۱	-۱	-۱	۰
	۸ رفتارهای اجتماعی	۰	-۱	-۱	۰	۰	-۱	۱	-	-۱	-۱	۰	-۱	-۱	۰
	۹ سیاست آموزشی	۱	-۱	۱	۱	۱	۲	۱	۱	-	۲	۱	۱	-۱	۱
	۱۰ سیاست دانشگاه	۱	-۱	۱	۱	۱	-۱	۱	۱	۲	-	۱	۱	-۱	۱
	۱۱ ضعف‌های هماهنگی	۱	۱	-۱	-۱	-۱	۰	۱	۰	-۱	-۱	-۱	۱	-۱	۰
	۱۲ مسائل انگیزشی	۱	۱	-۱	-۱	-۱	۱	۱	۱	-۱	-۱	-۱	-	-۱	۱
	۱۳ مسائل فرهنگی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	-	۰
	۱۴ موانع پژوهشی	۱	۰	۰	۰	۰	-۱	۰	۰	-۱	-۱	۰	-۱	۰	-

در ادامه با تبدیل نمادهای روابط ماتریس SSIM به اعداد صفر و یک ماتریس دریافتی اولیه مطابق قانون گورانی و کانت^۱ (۲۰۱۳) آماده شد

❖ در صورتیکه ورودی i،j در ماتریس خودتعاملی ساختاری V باشد، در ورودی j,i در ماتریس در دسترس‌پذیری، یک و در ورودی i,j صفر قرار داده می‌شود

❖ در صورتیکه وردی i,j در ماتریس خودتعاملی ساختاری A باشد، در ورودی i,j در ماتریس در دسترس‌پذیری، صفر و در ورودی i,j یک قرار داده می‌شود

❖ در صورتیکه وردی i,j در ماتریس خودتعاملی ساختاری X باشد، در ورودی i,j در ماتریس در دسترس‌پذیری، یک و در ورودی i,j یک قرار داده می‌شود

❖ در صورتیکه وردی i,j در ماتریس خودتعاملی ساختاری O باشد، در ورودی i,j در ماتریس در دسترس‌پذیری، صفر و در ورودی i,j صفر قرار داده می‌شود

پس از اینکه ماتریس دریافتی اولیه حاصل شد، سازگاری درونی آنها برقرار شد به این منظور اگر متغیر ۱ منجر به متغیر ۲ می‌شد و متغیر ۲ هم منجر به متغیر ۳ می‌شد، متغیر ۱ منجر به متغیر ۳ شد و در وضعیتی که ماتریس

دریافتی چنین حالتی نداشت ماتریس اصلاح شد نتایج ماتریس دریافتی نهایی در جدول (۶) ارائه شده است در ادامه پس از تشکیل ماتریس دریافتی نهایی، متغیرها برای رسم الگو سطح‌بندی شدند به این منظور پارامترهای خروجی و ورودی برای هر متغیر مشخص شد شایان ذکر است متغیر ورودی متغیرهایی هستند که از آن جزء نشأت گرفته‌اند؛ اعداد «۱» هر سطر نشان می‌دهد چه متغیرهایی از آن خارج شده‌اند همچنین متغیر خروجی نیز متغیرهایی هستند که آن جزء از آن نشأت گرفته است؛ لازم به ذکر است اعداد «۱» هر ستون نشان می‌دهد متغیر مورد نظر از چه متغیری خارج شده است علاوه بر این پس از تعیین مجموعه‌های ورودی و خروجی و عناصر مشترک متغیرها سطح‌بندی شد علاوه بر این پس از تعیین روابط و سطح متغیرها الگوی ساختاری تفسیری عوامل مؤثر بر توسعه بهره‌وری فردی فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی در پاسخ به این سؤال که عوامل مؤثر بر توسعه بهره‌وری فردی فارغ التحصیلان مربوطه از چند سطح تشکیل شده است و کدامیک از آنها به مراتب مهم‌تر است ارائه می‌شود

¹ Gorane & Kant

جدول ۵- ماتریس دریافتی اولیه

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
عوامل بیرونی	۱ انتخاب و پذیرش	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
	۲ حمایت	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰
	۳ سیاست دولت	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰
	۴ سیاست چرخه کسب و کار	۱	۱	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۱	۱	۰	۰
	۵ ضعف‌های مدیریتی	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۱
عوامل درونی	۶ تفکر و تأمل انتقادی	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰
	۷ توانایی فردی	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰
	۸ رفتارهای اجتماعی	۰	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
	۹ سیاست آموزشی	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱
	۱۰ سیاست دانشگاه	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۰	۱
	۱۱ ضعف‌های هماهنگی	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۰	۰
	۱۲ مسائل انگیزشی	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۰	۱
	۱۳ مسائل فرهنگی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰
	۱۴ موانع پژوهشی	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۱

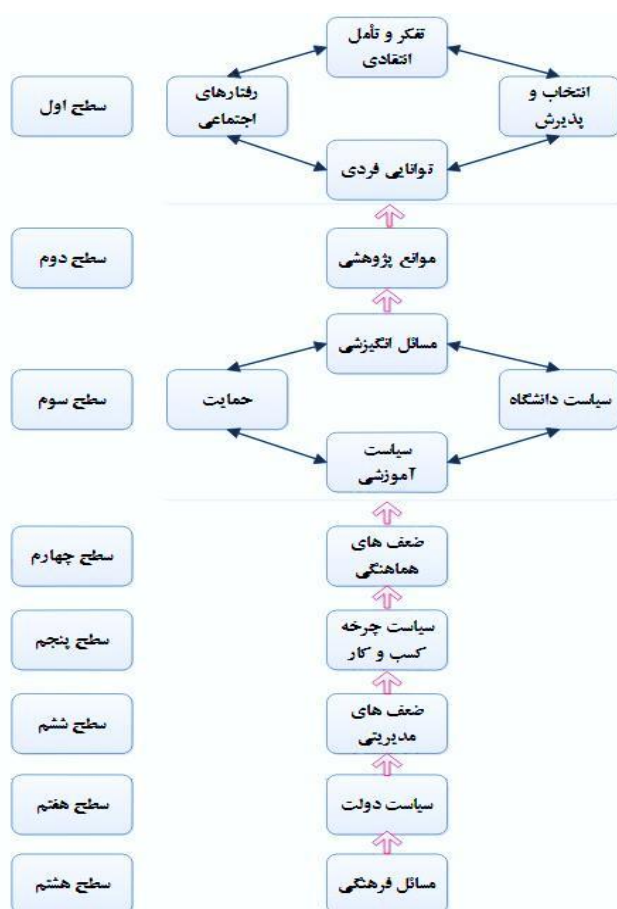
جدول ۶- ماتریس دریافتی نهایی

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
عوامل بیرونی	۱ انتخاب و پذیرش	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰	۰
	۲ حمایت	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱
	۳ سیاست دولت	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱
	۴ سیاست چرخه کسب و کار	۱	۱	۰	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱
	۵ ضعف‌های مدیریتی	۱	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱
عوامل درونی	۶ تفکر و تأمل انتقادی	۱	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱
	۷ توانایی فردی	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰
	۸ رفتارهای اجتماعی	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۰	۰
	۹ سیاست آموزشی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱
	۱۰ سیاست دانشگاه	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱
	۱۱ ضعف‌های هماهنگی	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱
	۱۲ مسائل انگیزشی	۱	۱	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱
	۱۳ مسائل فرهنگی	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
	۱۴ موانع پژوهشی	۱	۰	۰	۰	۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۰	۱

جدول ۷- سطح‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه بهره‌وری فردی فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی

متغیرها	خروجی‌ها	ورودی‌ها	اشتراکات	سطح‌بندی
۱ انتخاب و پذیرش	۱۰-۹-۸-۷-۶-۱	۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱ ۱۴-۱۳-۱۲	۱۰-۹-۸-۷-۶-۱	سطح اول
۲ حمایت	۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۱-۲ ۱۴-۱۲	۱۳-۱۲-۱۱-۱۰-۹-۵-۴-۳-۲	۱۲-۱۱-۵-۴-۳-۲	سطح سوم
۳ سیاست دولت	۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱ ۱۴-۱۲	۱۳-۱۰-۹-۶-۳-۲	۱۰-۹-۶-۳-۲	سطح هفتم
۴ سیاست چرخه کسب و کار	۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۲-۱ ۱۴	۱۳-۱۰-۹-۶-۵-۴-۳-۲	۱۰-۹-۶-۵-۴-۲	سطح پنجم

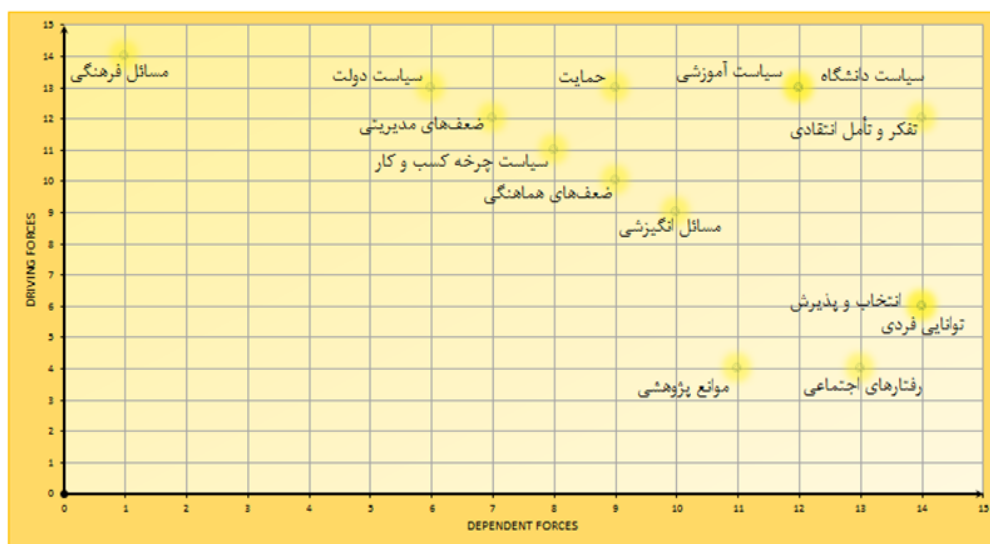
متغیرها	خروجی‌ها	ورودی‌ها	اشتراکات	سطح‌بندی
۵ ضعف‌های مدیریتی	۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱ ۱۴	۱۳-۱۰-۹-۶-۵-۳-۲	۱۰-۹-۶-۵-۲	سطح ششم
۶ تفکر و تأمل انتقادی	۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱ ۱۴	۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱ ۱۴-۱۳-۱۲	۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱ ۱۴-۱۲-۱۱	سطح اول
۷ توانایی فردی	۱۰-۹-۸-۷-۶-۱	۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱ ۱۳-۱۲	۱۰-۹-۸-۷-۶-۱	سطح اول
۸ رفتارهای اجتماعی	۸-۷-۶-۱	۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱ ۱۳-۱۲	۸-۷-۶-۱	سطح اول
۹ سیاست آموزشی	۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱ ۱۴-۱۲	۱۱-۱۰-۹-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱ ۱۳-۱۲	۱۰-۹-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱ ۱۲-۱۱	سطح سوم
۱۰ سیاست دانشگاه	۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱ ۱۴-۱۲	۱۱-۱۰-۹-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱ ۱۳-۱۲	۱۰-۹-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱ ۱۲-۱۱	سطح سوم
۱۱ ضعف‌های هماهنگی	۱۴-۱۲-۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۲-۱	۱۳-۱۱-۱۰-۹-۶-۵-۴-۳-۲	۱۱-۱۰-۹-۶-۲	سطح چهارم
۱۲ مسائل انگیزشی	۱۴-۱۲-۱۰-۹-۸-۷-۶-۲-۱	۱۳-۱۲-۱۱-۱۰-۹-۶-۵-۴-۳-۲	۱۲-۱۰-۹-۶-۲	سطح سوم
۱۳ مسائل فرهنگی	۱۱-۱۰-۹-۸-۷-۶-۵-۴-۳-۲-۱ ۱۴-۱۳-۱۲	۱۳	۱۳	سطح هشتم
۱۴ موانع پژوهشی	۱۴-۷-۶-۱	۱۳-۱۲-۱۱-۱۰-۹-۶-۵-۴-۳-۲ ۱۴	۱۴-۶	سطح دوم



شکل ۱- سطح‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه بهره‌وری فردی فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی

با استناد به شکل (۱)، می‌توان گفت عوامل مؤثر بر توسعه بهره‌وری فردی فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی در هشت سطح قابل دسته‌بندی است، اساسی‌ترین عامل مؤثر بر توسعه بهره‌وری فارغ التحصیلان نام برده مسائل فرهنگی است و شکل‌گیری صحیح آن می‌تواند زمینه‌ساز

شکل‌گیری صحیح سایر لایه‌های الگو گردد. سرانجام جهت شناخت تحلیل سیستمی عوامل مؤثر، میزان نفوذ و وابستگی آنها با استفاده از میک‌مک محاسبه شد که نتایج آن به شرح شکل (۲) بود.



شکل ۲- میزان نفوذ و وابستگی عوامل مؤثر توسعه بهره‌وری فردی فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی.

با استناد به نتایج تحلیل میک‌مک، مسائل فرهنگی، سیاست دولت و ضعف مدیریتی جزء متغیرهای اثرگذار بر سیستم هستند انتخاب و پذیرش، توانایی فردی، رفتارهای اجتماعی و موانع پژوهشی جزء متغیرهای وابسته سیستم و در نهایت سیاست دانشگاه، سیاست آموزشی، تفکر و تأمل انتقادی، حمایت، مسائل انگیزشی، ضعف‌های هماهنگی و سیاست‌های چرخه کسب و کار جزء متغیرهای پیوندی سیستم بودند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف الگوسازی ساختاری - تفسیری عوامل مؤثر بر توسعه بهره‌وری فردی فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی انجام شد در نتیجه تحلیل داده‌های کیفی دو عامل اصلی "عوامل بیرونی و عوامل درونی"، چهارده عامل فردی "انتخاب و پذیرش، حمایت، سیاست دولت، سیاست چرخه کسب و کار، ضعف‌های مدیریتی، تفکر و تأمل انتقادی، توانایی فردی، رفتارهای اجتماعی، سیاست آموزشی، سیاست دانشگاه، ضعف‌های هماهنگی، مسائل

انگیزشی، مسائل فرهنگی، موانع پژوهشی" و ۹۳ مفهوم اولیه شناسایی گرد این یافته با نتایج مطالعات مطالعات غلامی ترکسلویه و همکاران (۱۳۹۹، ۱۹) به جهت اینکه نشان دادند عوامل بیرونی و درونی بر خودسودمندی کارایی در فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی تأثیر مثبت دارد، چیونگ و چانگ (۲۰۲۱، ۱) به دلیل اینکه کشف کردند خودسودمندی کارایی تابع سطح تحصیلات، مهارت‌های فرد و همچنین رفتارهای جستجوی شغل است، پتروزیلو و همکاران (۲۰۲۰، ۲۲۵) مبنی بر اینکه بیان نمودند خودکارآمدی عمومی فارغ‌التحصیلان بر موفقیت در جستجوی کار از طریق خودکارآمدی در جستجوی کار تأثیر غیرمستقیم دارد، رضوی و همکاران (۱۳۹۹، ۱۷۱) به جهت اینکه گزارش کردند وضعیت امید به اشتغال دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی کشور در تمامی ابعاد در وضعیت پایین‌تر از حد مطلوب قرار دارد، نصیرزاده و همکاران (۱۳۹۷، ۱۳۱) به دلیل اینکه نشان دادند شش بعد روان‌شناختی، جمعیت‌شناختی، تحصیلی، مدیریتی، محیطی و

صلاحیت‌های حرفه‌ای بر کارآفرینی دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی اثر گذار هستند، دی‌شپر و سوتریدو (۲۰۱۸)، (۲۲۷) به جهت اینکه تأکید بر ابعاد فرهنگی، آگاهی شغلی، جنبه‌هایی اجتماعی و فردی داشتند، لیسن و جدلیکا (۲۰۲۰، ۱) به دلیل اینکه معتقد بودن بین آموخته‌های مدیران و بازار کار یک تناقض پیچیده شکل گرفته است و سرانجام خالدی‌فرد و همکاران (۱۴۰۰، ۱) مبنی بر اینکه نشان دادند عوامل انگیزشی و حمایتی، سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی، فرهنگی و اجتماعی مؤثر بر اشتغال پایدار دانش‌آموختگان علوم ورزشی ایران می‌باشند همخوان است دلیل همخوانی در نتایج می‌تواند تابع عوامل مختلفی باشد نخست اینکه واحدهای مورد بررسی در مطالعات نام برده و مطالعه حاضر تقریباً مشابه هم می‌باشند، در مطالعات مذکور اکثر قریب به اتفاق واحدهای بررسی شده فارغ‌التحصیلان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی بوده است و در این تحقیق واحد بررسی فارغ‌التحصیلان حوزه مدیریت ورزشی بررسی شده است دلیل دیگر اینکه مفهوم بهره‌وری یک مفهوم فراگیر است و متغیرهای بررسی شده در مطالعات مذکور به نوعی خود زیرمجموعه بهره‌وری قرار می‌گیرند علیرغم این تشابهات تفاوت‌هایی نیز در یافته‌های این تحقیق و پژوهش‌های مذکور وجود داشت که تاحدودی نشان از ناهمخوانی داشت برای مثال در مطالعه ترکسلویه و همکاران (۱۳۹۹، ۱۹) شاخص‌های که برای عوامل بیرونی و درونی بر خودسودمندی لحاظ شده بودند با شاخص‌های که در این تحقیق ارائه شده بود تاحدودی ناهمخوانی وجود داشت؛ شاید به این دلیل که در تحقیق حاضر اطلاعات ارائه شده مبتنی بر نظریه برخاسته از داده ارائه شده است و در مطالعه ترکسلویه و همکاران (۱۳۹۹، ۱۹) رویکرد اثبات‌گرایی حاکم بوده است

همچنین در نتیجه تحلیل داده‌های کمی مشخص شد عوامل مؤثر بر توسعه بهره‌وری فردی فارغ‌التحصیلان مدیریت ورزشی دارای هشت سطح یا لایه می‌باشد در این بین مسائل فرهنگی در ریشه‌ای ترین لایه قرار داشت که این مهم نشان می‌دهد برای حرکت در مسیر پیچیدگی توسعه بهره‌وری فارغ‌التحصیلان در ابتدای امر بایستی ظرفیت فرهنگی مورد نیاز این پدیده ایجاد شود موضوعی که پیش‌تر در مطالعه دی‌شپر و سوتریدو (۲۰۱۸، ۲۲۷) بر

آن تأکید شده است به باور دی‌شپر و سوتریدو (۲۰۱۸، ۲۲۷) صنعت ورزش در بحث اشتغال فارغ‌التحصیلان از ابعاد اجتماعی و سایر جنبه‌های زمینه‌ای مرتبط به طور خاص فرهنگ سازمانی غافل شده است اهمیت موضوع فرهنگ به این دلیل است که ارتباط و همبستگی فرهنگ و توسعه، تا بدان جاست که شروع توسعه را باید در فرهنگ، و رشد و توسعه فرهنگی را باید در توسعه بهره‌وری جستجو کرد بنابراین تعامل و ارتباط متقابل بین فرهنگ و توسعه بهره‌وری فارغ‌التحصیلان مدیریت ورزشی به عنوان قلب بهره‌وری به طور اخص، ایجاب می‌کند که فرهنگ و توسعه بهره‌وری در عمل مرتبط بوده، یکدیگر را تقویت کرده و زمینه رشد همه جانبه و متعادل فارغ‌التحصیلان را مهیا نمایند شایان ذکر است در کنار فرهنگ سیاست دولت و ضعف مدیریتی با قرار گرفتن در ربع بالا و سمت چپ نقشه نفوذ و وابستگی به طور مشخص متغیرهای اثرگذار بر سیستم توسعه بهره‌وری فارغ‌التحصیلان (دارای اثرگذاری زیاد و اثرپذیری کم) می‌باشند ویژگی بارز عوامل نام برده این است که بیشترین تأثیرگذاری را در سیستم دارند و به مثابه «بحرانی‌ترین» شاخص‌ها، وضعیت سیستم و تغییرات آن وابسته به آنهاست و توسط سیستم توسعه بهره‌وری فارغ‌التحصیلان مدیریت ورزشی، چندان قابل کنترل نیستند چرا که تأثیرپذیری آن‌ها در موضوع پژوهش (توسعه بهره‌وری فارغ‌التحصیلان مدیریت ورزشی) نسبتاً کم است و تغییر آنها وابسته به تغییر در عوامل بسیار دیگر است در مجموع این نیروها، باید به عنوان نیروهای کلیدی محیطی مؤثر بر فعالیت‌ها و تعاملات آینده توسعه بهره‌وری فارغ‌التحصیلان مدیریت ورزشی شناخته شوند و همواره شرایط آنها را برای تنظیم سیاست‌ها و برنامه‌ها رصد کرد چرا که تغییر در این عوامل، می‌تواند منجر به تغییرات در سایر عوامل مؤثر در موضوع پژوهش شود

افزون بر این مشخص گردید سیاست دانشگاه، سیاست آموزشی، تفکر و تأمل انتقادی، حمایت، مسائل انگیزشی، ضعف‌های هماهنگی و سیاست‌های چرخه کسب و کار جزء متغیرهای پیوندی سیستم توسعه بهره‌وری فارغ‌التحصیلان مدیریت ورزشی می‌باشند، چرا که هم تأثیرگذاری زیادی در توسعه بهره‌وری فارغ‌التحصیلان نام برده دارند و هم از عوامل فرهنگی، مدیریتی و سیاست

دولت تأثیر می‌پذیرند لازم به ذکر است این متغیرها حوالی خط قطری ماتریس در ناحیه بالا و سمت راست ماتریس تاثیرات قرار دارند و طبیعت آنها با ناپایداری آمیخته است، زیرا هر عمل و تغییری بر روی آنها، واکنش و تغییر بر دیگر شاخص‌ها را به دنبال خواهد داشت و می‌تواند موضوع کنش و واکنش سیاست‌گذاران باشند و وضعیت آنها در طراحی برنامه‌ها و اقدام‌ها به طور ویژه لحاظ گردد بنابراین از این متغیرها گاهی به عنوان متغیرهای هدف و یا "متغیرهای ریسک" یاد می‌شود چراکه آنها به خاطر تأثیرپذیری و عدم قطعیت بالاتر (در مقایسه با متغیرهای تأثیرگذار و تأثیرپذیر)، هدف مناسب‌تری برای تمرکز اقدامات و برنامه‌ها به شمار می‌روند

سرانجام مشخص گردید انتخاب و پذیرش، توانایی فردی، رفتارهای اجتماعی و موانع پژوهشی با قرار گرفتن در قسمت پایین و سمت راست ماتریس نفوذ و وابستگی، جزء عوامل تأثیرپذیر سیستم توسعه بهره‌وری فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی می‌باشند ویژگی بارز متغیرهای تأثیرپذیر این است که نسبت به تکامل سایر متغیرهای تأثیرگذار و پیوندی بسیار حساس بوده و متغیرهایی هستند که قابلیت تأثیرپذیری بالاتری دارند و از طریق هماهنگی و اثرگذاری بر آنها می‌توان برای تحقق آینده مطلوب، تلاش و برنامه‌ریزی کرد یا از اثرات منفی آنها کاست از این جهت، این مولفه‌ها، اصطلاحاً یک شاخص خروجی برای سیستم توسعه بهره‌وری فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی به‌شمار می‌روند

با اقتباس از نتایج حاصل شده می‌توان گفت که توسعه بهره‌وری فردی فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی به عنوان ستاده تابع نهادهای مختلف با کارکردهای مختلف است و تحقق توسعه بهره‌وری فردی فارغ التحصیلان جزء در سایه توجه به این نهادها امکان‌پذیر نیست و این مهم خود تنها در صورتی محقق می‌شود که به مسائل فرهنگی به عنوان ریشه‌ای‌ترین لایه توسعه بهره‌وری فردی توجه شود لذا به مدیران، مسئولان و افراد مربوطه در سطوح مختلف پیشنهاد می‌شود که فرهنگ کاریابی و اشتغال را به‌عنوان محرک خودکفایی و خوداتکایی فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی مورد توجه قرار دهند و در برنامه‌های آتی بخشی

از اقدامات را به فراخور سطحی که عوامل شناسایی شده در آن قرار داشتند به آنها اختصاص دهند
شایان ذکر است این تحقیق با محدودیت‌های همراه بوده است که در تعمیم نتایج لازم است مورد توجه واقع شود محدودیت اول اینکه این تحقیق صرفاً نظرات اساتید، خبرگان، سیاست‌پژوهان مطلع و همچنین افرادی که حوزه پژوهشی و اجرایی آنها مرتبط با عنوان تحقیق بود را منعکس کرده است، لذا نظرات آنها قابل تعمیم به فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی نیست محدودیت دیگر اینکه در این پژوهش توسعه بهره‌وری فردی با محوریت فارغ التحصیلان مدیریت ورزشی بررسی شده است لذا نمی‌توان شاخص‌ها و عوامل مؤثر شناسایی شده را به سایر فارغ التحصیلان گرایش‌های دیگر رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی تعمیم داد بنابراین به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌شود که دیدگاه فارغ التحصیلان حوزه مدیریت ورزشی را نیز نسبت به موضوع توسعه بهره‌وری فردی آنها بررسی نمایند و با استفاده از یک مطالعه تطبیقی تفاوت‌ها و شباهت‌های دیدگاه هر گروه را شناسایی کنند همچنین به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌گردد که شاخص‌های خودکفایی و خوداتکایی را برای سایر فارغ التحصیلان گرایش‌های دیگر تربیت‌بدنی و علوم ورزشی شناسایی کنند.

منابع

- آل آقا، ف، کشاورز، م، و رحیمی، م (۱۳۸۷) روند رشد کمی آموزش عالی خصوصی و دولتی در کشور جمهوری اسلامی ایران پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، دوره ۲۲، شماره ۲۰، صص: ۱۱۰-۷۳
- برومند، م ر، همتی‌نژاد، م ع، رمضانی، ر، رضوی، س م ح، و ملک اخلاق، ا (۱۳۹۲) تحلیل وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی ایران و تعیین جایگاه آنان براساس ماتریس ارزیابی موقعیت و اقدام استراتژیک (SPSCM) مدیریت و توسعه ورزش، سال ۲، شماره ۱، صص: ۱۹-۱
- خالیدی‌فرد، ع، شتاب بوشهری، س ن، حیدری‌نژاد، ص، و خطیبی، ا (۱۴۰۰) الگوی اشتغال پایدار دانش‌آموختگان علوم ورزشی مدیریت ورزشی، پذیرفته شده انتشار آنلاین

- غیردولتی، مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۱۱، شماره ۵۸، صص: ۱۱۸-۱۰۳
- منصوریان راوندی، ف، گنجی، م، و نیکخواه قمصری، ن (۱۳۹۸) فراتحلیل کیفی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان در ایران فصلنامه مطالعات میان رشته‌ای در علوم انسانی، دوره ۱۲، شماره ۱، صص: ۱۷۲-۱۴۵
 - نصیرزاده، ع، فراهانی، ا، و وطن‌دوست، م (۱۳۹۷) تحلیل و بررسی عوامل مؤثر در کارآفرینی دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی کشور مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۴۷، صص: ۱۵۲-۱۳۱
 - Cheung, M K, & Chan, S C (2021) Psychometric validation of the Chinese version of job-seeking self-efficacy scale for people with disabilities: A preliminary study *Journal of Vocational Rehabilitation*, (Preprint), 1-9
 - de Schepper, J, & Sotiriadou, P (2018) A framework for critical reflection in sport management education and graduate employability *Annals of Leisure Research*, 21(2), 227-245
 - Gorane, S J, & Kant, R (2013) Modelling the SCM enablers: an integrated ISM-fuzzy MICMAC approach *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*
 - Hua, Z (2019, March) Construction of Innovation and Entrepreneurship Education System in Higher Physical Education Institutes In 2018 8th International Conference on Education and Management (ICEM 2018) (pp 514-517) Atlantis Press
 - Lincoln, Y S, & Guba, E G (1985) *Naturalistic inquiry* sage
 - Ličen, S, & Jedlicka, S R (2020) Sustainable development principles in US sport management graduate programs *Sport, Education and Society*, 1-14
 - Shilbury, D, Phillips, P, Karg, A, & Rowe, K (2020) *Sport management in Australia: An organizational overview* Routledge
 - Petruzzello, G, Mariani, M G, Chiesa, R, & Guglielmi, D (2020) Self-efficacy and job search success for new graduates *Personnel Review* 50(1), 225-243.
 - Taze, M, & Karayol, M (2020) Investigation of Entrepreneurship Levels and Employability Perception of Undergraduate Students Studying Sports Sciences *International Education Studies*, 13(5), 35-43.
 - رضوی، سید م ح، برومند، م ر، و عظیمی دلارستانی، ع (۱۳۹۹) بررسی وضعیت امید به اشتغال دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تحصیلی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۱۲، شماره ۶۱، صص: ۱۹۰-۱۷۱
 - شمعونیان، ا، محمدیان، ف، و نوبخت ر، (۱۳۹۸) بررسی میزان بهره‌وری بعد حرفه‌ای فدراسیون‌های ورزشی مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۱۱، شماره ۵۵، صص: ۱۴۳-۱۶۲
 - صدرآبادی، ز، و محمدی، م (۱۴۰۰) بررسی عوامل مرتبط با اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی (مطالعه موردی فارغ‌التحصیلان دانشگاه قم) علوم و فنون مدیریت ارتباطات، دوره ۷، شماره ۱، صص: ۵۲-۱۹
 - طاهری، ش (۱۳۹۹) بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها (مدیریت بهره‌وری فراگیر) نشر هستان
 - غلامی ترکسلویه، س، یوسفی، ب، زردشتیان، ش (۱۳۹۹) ارایه الگوی عوامل پیش‌بینی کننده خودسودمندی کارایی در فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال ۸، شماره ۱، صص: ۳۶-۱۹
 - فرید، م، صفانیا، ع م، برومند، م ر، نقشبندی، س ص، و باقریان فرخ‌آبادی، م (۱۳۹۹) شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه اشتغال فارغ‌التحصیلان تحصیلات تکمیلی رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی با رویکرد اکوسیستمی مطالعات مدیریت ورزشی، پذیرفته شده انتشار آنلاین
 - فلاح، ز، بهشتی، ف، بهشتی، م، و رضوانی، م ح (۱۳۹۶) مقایسه وضع موجود و مطلوب فرصت‌های شغلی برای فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی (مورد مطالعه: استان گلستان) مدیریت منابع انسانی در ورزش، دوره ۴، شماره ۲، صص: ۱۸۸-۱۷۹
 - قربانی قهفرخی، ل، و فراهانی، ا (۱۳۹۸) تحلیل اثر سرمایه‌گذاری دولت بر اشتغال دانش‌آموختگان کارشناسی‌ارشد رشته تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی و