

بررسی عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت تربیت نیروی انسانی مقطع کارشناسی تربیت بدنی با رویکرد قابلیت‌های شغلی

جلال کریمی^{۱*}، حسن اسدی^۲، محمود گودرزی^۳، سید نصرالله سجادی^۴

استادیار دانشگاه جامع گلستان،^۲ استاد دانشگاه تهران،^۳ استاد دانشگاه تهران،^۴ استاد دانشگاه تهران
(تاریخ دریافت: ۲۰ / ۰۶ / ۱۳۹۱، تاریخ تصویب: ۰۸ / ۰۹ / ۱۳۹۱)

چکیده

هدف این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت تربیت نیروی انسانی در مقطع کارشناسی تربیت بدنی با رویکرد قابلیت‌های شغلی است. این تحقیق به بررسی عوامل بهبود کیفیت شامل شاخص‌های: زمینه‌ها و شرایط محیطی، درون‌دادها، فرآیندها، برون‌دادها، و پیامد و اثرات با مجموع ۲۰ زیر شاخص پرداخته است. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی و به لحاظ هدف از نوع کاربردی است که به شکل میدانی اجرا گردید. اطلاعات با استفاده از مصاحبه و پرسشنامه محقق ساخته به دست آمد. برای جامعه (۴۰۰ نفر) اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های مستقل، تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی ایران، ۳۵۰ پرسشنامه ارسال گردید. برای دستیابی به نمونه و اطلاعات بهتر، ۲۴۳ پرسشنامه برای تجزیه و تحلیل نهایی انتخاب شد که بیشتر از حجم نمونه پیشنهادی جدول مورگان (۲۱۷) بود. روایی صوری و محتوایی ابزار تحقیق، با توجه به نظر خبرگان و اساتید متخصص، و بررسی ادبیات تحقیق، ارزیابی گردید و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید ($\alpha=96/2$). نتایج حاصل از اجرای رگرسیون چند متغیره نشان داد متغیر کارآفرینی با ضریب بتای ۰/۳۶۰ بیشترین سهم را در تبیین تغییرات متغیر قابلیت‌های شغلی دارد و بعد از آن به ترتیب متغیرهای قوانین و مقررات (۰/۲۱۵) نظارت و ارزیابی (۰/۲۰۸)، فعالیت‌های فرهنگی - ورزشی (۰/۱۸۹)، ساختار (۰/۱۷۲)، آموزش‌های عملی (۰/۱۵۳)، آموزش‌های نظری (۰/۱۴۴) و هدایت و رهبری (۰/۰۸۹) قرار دارند. به ازای افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر مستقل کارآفرینی، ۰/۳۶۰ انحراف استاندارد در متغیر وابسته قابلیت‌های شغلی ایجاد می‌شود. و به همین ترتیب ... نهایتاً، هشت متغیر باقیمانده توانسته اند ۵۷ درصد از تغییرات متغیر قابلیت‌های شغلی را تبیین کنند و ۴۳ درصد باقیمانده، به متغیرهای پیش بینی نشده مربوط می‌گردد.

واژه‌های کلیدی

بهبود، کیفیت، تربیت، نیروی انسانی، قابلیت‌های شغلی.

مقدمه

امروزه علیرغم اینکه دانشگاه‌ها توانسته‌اند دانش آموختگانی صاحب صلاحیت در زمینه‌های مختلف تخصصی، برای فعالیت در سازمان‌های تولیدی، تجاری، بهداشتی و آموزشی تربیت کنند، لیکن در رابطه با وضعیت اشتغال دانش آموختگان متخصص، جایگاه سازمانی ویژه‌ای برای انطباق با نیازهای موجود اقتصادی-اجتماعی و ایجاد زمینه‌های نوآوری، پس از فارغ-التحصیلی وجود ندارد. لذا تلاش بنیادی برای حل این مسئله با تعیین راهکارهای جدید مستلزم بازنگری در اهداف راهبردی برنامه‌های آموزشی- فنی کشور و توسعه کارآفرینی می‌باشد. به همین دلیل است که، آموزش عالی نمی‌تواند بدون توجه به محیط در حال تغییر و روند فعلی بازار کار همچنان به تربیت نیروی انسانی بپردازد. نظام آموزش عالی نیز پارادایم‌ها و الگوهای نوینی از دانشگاه‌ها و نظام آموزشی جدید را بر اساس تربیت نیروی انسانی ماهر، کارآموز و متخصص متناسب با نیازهای جامعه پر تکاپو و شرایط دائماً در تغییر آن مطرح و بستر ظهور نسل‌های جدیدی از مؤسسه‌های آموزش عالی بر اساس تغییر در نظام آموزشی کهنه و جایگزینی آن بر اساس نظام آموزشی کیفی مبتنی بر تربیت نیروها متخصص را فراهم کرده است.

از این رو تغییر و تحول و بهبود هر امری در گرو تجدید نظر در روش‌های گذشته و گزینش روش‌های نوین است. این تغییر روش نیازمند یافتن اطمینان از ارجحیت روش‌های نوین بر روش‌های گذشته است. رسیدن به این اطمینان، خود مستلزم کند و کاو، جستجو و پژوهش است (۱). از طرفی تربیت نیروی انسانی به عنوان یک ضرورت و عامل کلیدی رشد و توسعه اقتصادی کشورها شناخته شده است. بسیاری از کشورها با توسعه برنامه‌های آموزشی درباره تربیت نیروی انسانی به موفقیت‌های

چشم‌گیری در عرصه‌های مختلف بخصوص، اقتصادی دست یافته‌اند. پرورش و توسعه توانایی نیروی انسانی باعث توسعه فرهنگ کارآفرینی، بهره‌وری، کاهش هزینه‌ها، پرهیز از دوباره کاری‌ها، بهره برداری مناسب از زمان و اجرای دقیق برنامه‌ها می‌شود. تربیت نیروی انسانی عاملی بسیار مهم و سرنوشت ساز در اشتغال می‌باشد (۵). بسیاری از کشورها توانسته‌اند از این طریق در امر اشتغال دانشجویان به موفقیت‌هایی نیز دست یابند. بنابراین، هدف از آموزش و تربیت دانشجویان در حوزه‌های مختلف علمی، ضمن ایجاد تولید دانش و توسعه علمی و فنی با استفاده از تخصص‌ها و مهارت‌های آموزش داده شده، به کارگیری آنان در بخش‌های مختلف فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و سیاسی است. به عبارت دیگر دانشجویان پس از فارغ‌التحصیلی به منظور استفاده از دانش‌های آموخته شده باید عهده‌دار انجام کار و مسئولیتی شوند. انجام کار و مسئولیت در مفهوم شغل معنا پیدا می‌کند. شغلی که ضمن عهده‌دار شدن تامین نیازهای مادی و معنوی دانشجویان، در جهت تامین نیازهای جامعه بزرگتر و خرده نظام‌های آن ایفای نقش نماید (۱۸). این جاست که نقش دانشگاه به عنوان متولی اصلی این امر، نمود پیدا می‌کند، و برای حفظ پویایی خود نیازمند برنامه‌ریزی‌های توسعه‌ای و راهبردی، بهبود فرآیندها و روش‌ها و کنترل مستمر کیفیت است. تحقیق و اجرای هر یک از امور و فرآیندهای مذکور همراه با برنامه‌ریزی دقیق، نیازمند اطلاعات واقعی، دقیق، مرتبط و روزآمد می‌باشد (۸). وجود یا عدم وجود شغل مناسب برای دانشجویان پس از فراغت از تحصیل، تاثیرات فراوانی بر حوزه زندگی فردی، شخصیتی، روانی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی آنان بر جای خواهد گذاشت (۱۹).

خود را در زمینه آماده ساختن دانشجو برای تامین شغل در آینده بخوبی انجام نمی‌دهند. بنحوی که هم اکنون می‌بینیم فارغ‌التحصیلان دانشگاهی با مشکلات جدی در زمینه پیدا کردن شغل روبرو هستند (۱۲). متأسفانه چنین مشکلی نیز در میان دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی نیز به چشم می‌خورد. دانشجویان تربیت بدنی به عنوان افرادی که آینده‌ی ورزش کشور را رقم خواهند زد، در توسعه‌ی علمی ورزش کشور نقش اساسی دارند. بدیهی است تحقق برنامه‌های گوناگون، از جمله چشم‌انداز بیست ساله‌ی کشور منوط به توانایی‌های چند بعدی دانشجویان است (۱۰). در هر کشور دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی و علوم ورزشی علاوه بر اهداف آموزشی، رسالتی مضاعف نیز بر عهده دارند، زیرا با پیشرفت فناوری و تغییر در شرایط زندگی و ماشینی شدن آن، توجه به حفظ سلامت و آمادگی جسمانی اقشار مختلف جامعه از اهمیت زیادی برخوردار است (۱۳). با این وجود، نتایج پاره‌ای از تحقیقات نشان از عملکرد ضعیف و پایین دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی در تربیت نیروی انسانی و دستیابی به اهداف آموزش است. برای نمونه به ذکر چند مورد اشاره می‌شود:

ذوالاکتاف و همکاران (۱۳۸۳)، در تحقیقی با عنوان «روزآمد کردن برنامه درسی کارشناسی تربیت بدنی از نظر اعضای هیات علمی» نشان دادند که اعضای هیات علمی معتقدند بین برنامه درسی با نیازهای جامعه و مدارس تناسبی وجود ندارد و خواهان ایجاد تغییر در برنامه درسی و ایجاد گرایش‌های متناسب با نیازهای جدید بودند (۶). همین طور تندنویس (۱۳۸۳)، نیز در طرح پژوهشی خود با عنوان «بازنگری برنامه‌های آموزشی دوره‌های کارشناسی - کارشناسی ارشد - دکتری رشته تربیت بدنی و ارائه برنامه مطلوب» به لزوم بازنگری برنامه‌های درسی در سه مقطع تحصیلی با توجه به نیاز

در حال حاضر، کیفیت آموزش عالی به مسئله‌ای راهبردی برای بقا و توسعه و حاکمیت سرزمینی ملت‌ها بدل شده است، به طوری که بدون آن امکان اداره خوب کشور از ترافیک تا نظام سلامت، پیشرفت و رضایت عمومی و امنیت ملی^۱ فراهم نمی‌آید؛ نوعی آگاهی سیاره‌ای در خصوص ضرورت استقرار کیفیت تولید و انتقال دانش در حال رشد است (۲۵). فرز^۱ به کیفیت به عنوان فرآیندی که همه افراد به نوعی با آن سرو کار دارند، اشاره دارد و بیان می‌کند که نیمی از کیفیت همیشه با عینیت همراه نبوده و با ذهنیت افراد حرکت می‌کند و به همین خاطر به راحتی قابل سنجش و اندازه گیری نیست. به نظر وی، تعاریف هنجار مدار و معیار مدار در مورد کیفیت می‌توانند معتبر و صحیح باشند (۲۳). روینستین^۲ (۲۰۰۳)، کیفیت در نظام آموزش عالی را تطابق عوامل درونداد، فرآیند، برونداد و پیامدهای این نظام با استانداردهای از قبل تعیین شده می‌داند که این استانداردها با توجه به رسالت‌ها، هدف‌ها و انتظارات جامعه از آموزش عالی تعریف و تدوین می‌شوند. برای همین تعیین شاخص‌های کیفی از سوی مخاطبان نظام آموزشی مهم ترین نقش را ایفا می‌نماید (۲). با

توجه به اهمیت کیفیت آموزش در تربیت نیروی انسانی در آموزش عالی مشکلاتی اساسی در سیستم های آموزش دانشگاه‌های کشور وجود دارد به طوری که تحقیقات گویای این مطلب هستند (۷). به عنوان نمونه قریشی راد (۱۳۸۷)، در تحقیقی با عنوان «امیدواری به اشتغال در آینده دانشجویان علوم انسانی» بیان می‌کند بیکاری جوانان، بخصوص بیکاری فزاینده فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به نحو خاصی جلب نظر می‌کند. این امر قبل از هر چیز نمایانگر این واقعیت است که دانشگاه وظایف

^۱ . Frezz

کارشناسی با نیاز جامعه و شغلی ایشان و موانع و مشکلات اداری و نامناسب بودن شیوه‌های ارزشیابی از کارشناسان از مشکلات عمده دانش‌آموختگان این رشته است (۹).

تحقیقات بالا گویای این مطلب است که برنامه‌ها و سیستم‌های آموزش رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی برای تربیت نیروهای انسانی کارآموده و متناسب با نیازهای جامعه، دچار مشکل می‌باشند و خروجی این رشته بخصوص در مقطع کارشناسی از کیفیت مطلوبی برخوردار نمی‌باشد. بنابراین انجام تغییرات و اصلاحاتی در رشته علوم انسانی از جمله رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی با گرایش‌های متعدد آن و انطباق آن با شرایط و نیازهای جامعه از اهمیت بالایی برخوردار بوده و مستلزم تلاش و جدیت بیشتری از جانب مدیران و متولیان مراکز دانشگاهی می‌باشد. از این رو برای دستیابی به شیوه‌ای نوین و مناسب در امر آموزش، ابتدا باید عوامل مؤثر را شناسایی نمود و سپس تاثیر آنها را بر بهبود کیفیت تربیت نیروی انسانی مقطع کارشناسی تربیت بدنی، مورد بررسی قرار داد و از این طریق بتوان با رویکردی مناسب توانمندی‌های علمی و عملی دانشجویان تربیت بدنی را افزایش داده و سطح قابلیت‌های شغلی آنان را بهبود بخشید تا این افراد نه تنها فرد مفیدی برای خود، بلکه عنصری فعال و پویا برای جامعه خویش نیز باشند. بنابراین بر اساس سوال اصلی این پژوهش، ابتدا عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت تربیت نیروی انسانی مقطع کارشناسی تربیت بدنی و علوم ورزشی با رویکرد قابلیت‌های شغلی را سنجیده و سپس تاثیر این عوامل بر قابلیت‌های شغلی را مورد بررسی قرار خواهیم داد.

روش تحقیق

روش انجام تحقیق توصیفی، از نوع همبستگی و به لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی بود که به شکل

جامعه تاکید کرده است (۳). میزانی (۱۳۸۷) هم در پژوهشی درباره مشکلات تدوین پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی مهم‌ترین مشکلات در این زمینه را دسترسی محدود به منابع مالی، منابع و روال اداری نامناسب دانشگاه‌ها، دسترسی محدود به منابع اطلاعات علمی، توانایی‌های علمی و عملی محدود دانشجویان، و در نهایت کیفیت راهنمایی نامناسب اعضای هیئت علمی راهنما و مشاور، عنوان نموده است (۱۴). به دنبال آن نجف زاده و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیق خود با عنوان «بررسی وضعیت آموزشی، پژوهشی و امکانات گروه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی کشور از دیدگاه مدیران و اساتید گروه‌ها»، نشان دادند که از دیدگاه گروه‌های مورد مطالعه وضعیت تاسیسات و تجهیزات ورزشی در حد مطلوب، وضعیت برنامه‌ها در حد متوسط و نهایتاً فعالیت‌های پژوهشی و وضعیت وسایل و تجهیزات آموزشی در حد پایین ارزیابی شد. همچنین کارایی خارجی نارضایت بخش نظام آموزش نیروهای تربیت بدنی و علوم ورزشی، که عمدتاً از خیل عظیم و بیکار فارغ‌التحصیلان یا کیفیت پایین این افراد، تجسم می‌یابد، شاهدی است بر این مدعا که این حوزه از نظام آموزشی به اهداف علمی، آموزشی و پژوهشی خود، مخصوصاً در حوزه تربیت نیروی انسانی کیفی، دست نیافته است (۱۶). از طرف دیگر علیزاده و نصیری (۱۳۸۰)، در تحقیقی با عنوان «بررسی مشکلات شغلی دانش‌آموختگان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی» نشان دادند کمبود بودجه و امکانات کافی، عدم بهره‌مندی از مزایای شغلی یکسان با دیگر کارشناسان، ناکافی بودن شناخت مردم و جامعه از توانایی‌های این رشته، درآمد کم، توجه ناکافی مسئولان در روزآمد کردن دانسته‌های آنها، حمایت نکردن از کارشناسان، کمبود شدید وسایل و اماکن و فضاهای ورزش، نامتناسب بودن دروس

های عملی، فعالیت‌های پژوهشی، فعالیت‌های فرهنگی - ورزشی، اشتغال، شان و منزلت اجتماعی، روابط و مشارکت‌های دانشکده‌ها و گروه‌های مستقل تربیت بدنی، قوانین و مقررات، فنآوری اطلاعات و ارتباطات، کارآفرینی، نظارت و ارزیابی و خروجی توسعه فنآوری اطلاعات با ۱۳۰ گویه طراحی گردید. همچنین اطلاعات جمعیت شناختی با استفاده از ۷ سوال مورد سنجش قرار گرفت. در این تحقیق به منظور دست یابی به روایی از نظر خبرگان و متخصصین (روایی صوری) و بررسی ادبیات تحقیق و مطالعات پیشین بهره گرفته شد (روایی محتوایی). همچنین پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت ($\alpha = ۹۶/۲$).

نتایج و یافته‌های تحقیق

الف) توصیف ویژگی‌های سیمای نمونه آماری

سیمای نمونه آماری شامل شش متغیر سن، جنس، رشته و گرایش تحصیلی، سطح تحصیلات، سابقه آموزشی و سابقه مدیریتی می‌باشد که در جدول ۱-۲ ارائه شده است.

- نتایج جدول ۱-۱ و تجزیه و تحلیل وضعیت سنی افراد تحت بررسی نشان داد، از ۲۴۳ نفر نمونه تحت بررسی، ۷۸ نفر (۳۲/۱٪) در رده سنی ۲۹ تا ۳۸ سال، ۱۱۳ نفر (۴۶/۵٪) در رده سنی ۳۹ تا ۴۸ سال، ۴۸ نفر (۱۹/۸٪) در رده سنی ۴۹ تا ۵۸ سال و ۴ نفر (۱/۶٪) در رده سنی ۵۹ تا ۶۸ سال، قرار داشته‌اند.

- همچنین، ۱۷۷ نفر (۷۲/۸٪) مرد و ۶۶ نفر (۲۷/۲٪) زن و ۸۲ نفر (۳۳/۷٪) در گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی، ۵۳ نفر (۲۱/۸٪) در گرایش فیزیولوژی ورزشی، ۴۶ نفر (۱۸/۹٪) در گرایش رفتار حرکتی، ۱۷ نفر (۷/۰٪) در گرایش آسیب شناسی ورزشی و ۴۵ نفر (۱۸/۵٪) نیز در سایر گرایش‌ها تحصیل نموده‌اند.

میدانی اجرا گردید. جامعه آماری تحقیق کلیه اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های مستقل تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی ایران - تعداد ۴۰۰ نفر - بودند.

با توجه به حجم جامعه، برای بدست آوردن تعداد نمونه مورد نظر از جدول مورگان و کرجسی^۱، استفاده گردید که حجم نمونه ۲۱۷ نفر به دست آمد. تعداد ۳۵۰ پرسش‌نامه توزیع گردید، سه دانشگاه با ۲۷ عضو هیئت علمی پرسش‌نامه‌ها را عودت ندادند و از مجموع ۲۶ دانشگاهی هم که پرسش‌نامه برای آنها ارسال گردیده بود، تعداد ۵۱ پرسش‌نامه نیز بدون پاسخ بود. ۲۷۲ پرسش‌نامه عودت داده شد. ۲۹ پرسش‌نامه به جهت مخدوش بودن از جریان پژوهش خارج گردید و در نهایت ۲۴۳ پرسش‌نامه مورد بررسی قرار گرفت.

ابزار اندازه گیری در این تحقیق مصاحبه و پرسش-نامه محقق ساخته بود. و مصاحبه با خبرگان تا زمانی ادامه پیدا کرد که فرآیند تجزیه و تحلیل و اکتشاف به اشباع نظری رسید. از آنجایی که پرسش‌نامه استاندارد در زمینه موضوع تحقیق وجود نداشت به منظور تحلیل و دستیابی دقیق‌تر به اطلاعات، در مورد تایید چهارچوب نظری تحقیق و با توجه به منابع اطلاعاتی که در فصل دوم بیان شده، تحقیقات صورت گرفته داخلی و خارجی و مطالعات اینترنتی و کتابخانه‌ای، پرسش‌نامه‌ای به صورت بسته پاسخ و در دو وضعیت موجود و مطلوب، با پنج شاخص اصلی: «زمینه‌ها و شرایط محیطی، درون‌دادها، فرآیندها، برون‌دادها و پیامدها و اثرات» و ۲۰ زیرشاخص با ویژگی‌های: «زمینه‌ها و شرایط محیطی، اولویت‌های دانشکده‌ها و گروه‌های مستقل تربیت بدنی، منابع انسانی، آزمون ورودی، اماکن و تجهیزات ورزشی، ساختار، سازماندهی، هدایت و رهبری، آموزش‌های نظری، آموزش -

تا ۱۸ سال، ۱۷ نفر (۰/۷/۰) تا ۲۴ سال و ۱۴ نفر (۰/۵/۸) نیز ۲۵ تا ۳۰ سال، و همچنین، ۷۹ نفر (۰/۳۲/۵) یک تا ۱۰ سال، ۱۰۲ نفر (۰/۴۲/۰) تا ۱۱ سال، و ۶۲ نفر (۰/۲۵/۵) تا ۲۱ تا ۳۱ سال نیز سابقه مدیریتی داشتند.

از نمونه‌های تحقیق ۳ نفر (۰/۱/۲) دارای سطح تحصیلات لیسانس، ۷۰ نفر (۰/۲۸/۸) فوق لیسانس و ۱۷۰ نفر (۰/۷۰/۰) در سطح دکتری و از لحاظ سابقه آموزشی، ۱۲۲ نفر (۰/۵۰/۲) سابقه آموزشی یک تا شش سال، ۶۶ نفر (۰/۲۷/۲) درصد هفت تا ۱۲ سال، ۲۴ نفر (۰/۹/۹) ۱۳

جدول ۱. توصیف متغیرهای جمعیت شناختی

ردیف	متغیر	دامنه	تعداد	درصد
۱	سن	۲۹ تا ۳۸	۷۸	۳۲/۱
		۳۹ تا ۴۸	۱۱۳	۴۶/۵
		۴۹ تا ۵۸	۴۸	۱۹/۷۵
		۵۹ تا ۶۸	۴	۱/۶۵
۲	جنسیت	مرد	۱۷۷	۷۲/۸
		زن	۶۶	۲۷/۲
۳	گرایش تحصیلی	مدیریت و برنامه ریزی ورزشی	۸۲	۳۳/۷
		فیزیولوژی ورزشی	۵۳	۲۱/۸
		رفتار حرکتی	۴۶	۱۸/۹
		آسیب شناسی ورزشی	۱۷	۷/۰
		سایر موارد	۴۵	۱۸/۵
۴	سطح تحصیلات	لیسانس	۳	۱/۲
		فوق لیسانس	۷۰	۲۸/۸
		دکتری	۱۷۰	۷۰/۰
۵	سابقه آموزشی	۱ تا ۶	۱۲۲	۵۰/۲
		۷ تا ۱۲	۶۶	۲۷/۲
		۱۳ تا ۱۸	۲۴	۹/۹
		۱۹ تا ۲۴	۱۷	۷/۰
		۲۵ تا ۳۰	۱۴	۵/۸
۶	سابقه مدیریتی	۱ تا ۱۰	۷۹	۳۲/۵
		۱۱ تا ۲۰	۱۰۲	۴۲/۰
		۲۱ تا ۳۱	۶۲	۲۵/۵

دارای رابطه باشند. بررسی همبستگی بین قابلیت‌های شغلی با متغیرهای مستقل نشان داد که برخی از آنها به شرح جدول ۲ دارای رابطه معنی دار در سطح قابل قبول هستند. جدول زیر حاصل این همبستگی هاست. نتایج جدول ۲ و آزمون پیرسون نشان می‌دهد، کلیه متغیرهای تحقیق بجز متغیر منابع انسانی (X3) با متغیر قابلیت‌های شغلی ارتباط معناداری داشتند.

ب) نتایج تحلیل رگرسیونی چند متغیره مؤلفه‌ها و معرف‌های شاخص‌های متغیرهای مستقل برای تشخیص اینکه آیا بین متغیر وابسته قابلیت‌های شغلی و متغیرهای مستقل ارتباط معناداری وجود دارد یا خیر، همبستگی یا رابطه هر ۱۹ متغیر مستقل با متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفت و آن دسته از متغیرهای مستقل وارد تحلیل رگرسیونی گردید که با متغیر وابسته

جدول ۲. همبستگی بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته قابلیت های شغلی

ردیف	متغیرهای مستقل	متغیر وابسته قابلیت های شغلی	
		مقدار ضریب	سطح معناداری
۱	زمینه ها و شرایط محیطی	X1	۰/۳۱۴
۲	اولویت های دانشکده ها و گروه های مستقل تربیت بدنی	X2	۰/۲۲۹
۳	منابع انسانی	X3	۰/۵۰۲
۴	آزمون ورودی	X4	۰/۱۴۸
۵	قوانین و مقررات	X5	۰/۳۷۶
۶	اماکن و تجهیزات ورزشی	X6	۰/۲۱۴
۷	ساختار	X7	۰/۲۵۱
۸	آموزش های نظری	X8	۰/۴۱۷
۹	آموزش های عملی	X9	۰/۵۱۸
۱۰	سازماندهی	X10	۰/۲۹۱
۱۱	هدایت و رهبری	X11	۰/۱۸۰
۱۲	فعالیت های پژوهشی	X12	۰/۳۲۸
۱۳	فعالیت های فرهنگی - ورزشی	X13	۰/۵۰۰
۱۴	فناوری اطلاعات و ارتباطات	X14	۰/۲۳۳
۱۵	روابط و مشارکت ها	X16	۰/۳۶۱
۱۶	شأن و منزلت اجتماعی	X17	۰/۲۰۸
۱۷	نظارت و ارزیابی	X18	۰/۵۰۳
۱۸	خروجی توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات	X19	۰/۳۳۹
۱۹	کارآفرینی	X15	۰/۶۱۸

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیون، تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر قابلیت های شغلی

Sig	F	Std . E	R2 adj	R Square	R	شاخص
۰/۰۰۰k	۴۰/۹۳۴	۵ /۵۰۸۴	۰/۵۶۹	۰/۵۸۳	۰/۷۶۴k	روش ورود متغیرها پس رونده

رگرسیونی بر روی ۲۰ متغیر نشان داد که فقط هشت متغیر زیر در مدل باقی ماندند. از طرفی میزان F برابر با ۴۰/۹۳۴ در سطح خطای ۰/۰۰۱ معنادار است، بدین معنی که مدل رگرسیونی تحقیق، مدل خوبی بوده و متغیرهای مستقل از قدرت تبیین بالایی برخوردارند و قادرند به خوبی میزان تغییرات و واریانس متغیر وابسته قابلیت های شغلی را توضیح دهند.

جدول ۴، ضرایب تاثیر رگرسیونی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته را نشان می دهد، نتایج حاصل از اجرای رگرسیون چند متغیره نشان می دهد، متغیر کارآفرینی با ضریب بتای ۰/۳۶۰ بیشترین سهم را در تبیین تغییرات

نتایج جدول ۳ و خلاصه مدل رگرسیون نشان می دهد، مقدار R برابر با ۰/۷۶۴ می باشد که نشان دهنده این است که همبستگی قوی بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته وجود دارد. به علاوه مقدار R^2_{adj} برابر با ۰/۵۶۹ است که گویای این مطلب است که متغیرهای مستقل (هشت متغیر باقیمانده در مدل) توانسته اند حدود ۵۷ درصد از تغییرات مربوط به متغیر وابسته قابلیت های شغلی را تبیین کنند. بقیه این تغییرات (۴۳ درصد) که به مجذور کمیت خطا (e^2) معروف است و تحت تأثیر عوامل و متغیرهایی خارج از مدل می باشند که در این مطالعه پیش بینی نشده اند. نتایج حاصل از تحلیل

وابسته قابلیت‌های شغلی ایجاد می‌شود. به همین ترتیب افزایش یک انحراف استاندارد در متغیرهای قوانین و مقررات (۰/۲۱۵) نظارت و ارزیابی (۰/۲۰۸)، فعالیت‌های فرهنگی - ورزشی (۰/۱۸۹)، ساختار (۰/۱۷۲-)، آموزش‌های عملی (۰/۱۵۳)، آموزش‌های نظری (۰/۱۴۴) و هدایت و رهبری (۰/۰۸۹-) در متغیر وابسته قابلیت‌های شغلی ایجاد می‌شود.

متغیر قابلیت‌های شغلی دارد و بعد از آن به ترتیب متغیرهای مستقل، قوانین و مقررات (۰/۲۱۵)، نظارت و ارزیابی (۰/۲۰۸)، فعالیت‌های فرهنگی - ورزشی (۰/۱۸۹)، ساختار (۰/۱۷۲-)، آموزش‌های عملی (۰/۱۵۳)، آموزش‌های نظری (۰/۱۴۴) و هدایت و رهبری (۰/۰۸۹-) قرار دارند. به عبارتی به ازای افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر مستقل کارآفرینی، ۰/۳۶۰ انحراف استاندارد در متغیر

جدول ۴. ضرایب تائیر رگرسیونی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته

آماره های هم خطی		Sig	t	Beta	S.E	B	متغیرهای مستقل	نشان متغیرها
VIF	Tolerance							
-	-	-	۵/۸۰۰	-	۲/۳۳۳	۱۳/۵۳۲	مقدار ثابت	
۱/۳۹۰	۰/۷۲۰	۰/۰۰۰	۴/۳۳۱	۰/۲۱۵	۰/۲۰۵	۰/۸۸۶	قوانین و مقررات	X5
۱/۷۸۱	۰/۵۶۱	۰/۰۰۳	-۳/۰۵۰	-۰/۱۷۲	۰/۱۲۷	-۰/۳۸۶	ساختار	X7
۲/۱۹۴	۰/۴۵۶	۰/۰۲۲	۲/۳۰۵	۰/۱۴۴	۰/۰۷۴	۰/۱۷۱	آموزش‌های نظری	X8
۲/۳۴۰	۰/۴۲۷	۰/۰۱۹	۲/۳۷۰	۰/۱۵۳	۰/۰۷۳	۰/۱۷۴	آموزش‌های عملی	X9
۱/۵۵۵	۰/۶۴۳	۰/۰۹۲	-۱/۶۹۳	-۰/۰۸۹	۰/۲۸۰	-۰/۴۷۳	هدایت و رهبری	X11
۱/۴۱۳	۰/۷۰۷	۰/۰۰۰	۳/۷۷۴	۰/۱۸۹	۰/۳۱۷	۱/۱۹۷	فعالیت‌های فرهنگی - ورزشی	X13
۱/۴۶۵	۰/۶۸۳	۰/۰۰۰	۰/۰۵۷	۰/۳۶۰	۰/۸۴	۰/۵۹۵	کارآفرینی	X15
۱/۴۲۹	۰/۷۰۰	۰/۰۰۰	۴/۱۲۲	۰/۲۰۸	۰/۳۲۰	۱/۳۲۰	نظارت و ارزیابی	X18

است که علاوه بر داشتن علم در یک حوزه تخصصی، دارای قدرت ابتکار و خطرپذیری است که می‌تواند با استفاده از امکانات، فرصت‌ها، توانمندی‌ها، اشتغال مولد و در آمدزا ایجاد کند.

بنابراین با توجه به نتایج تحقیق که کارآفرینی را به عنوان یک متغیر پیش بین برای متغیر قابلیت‌های شغلی می‌داند، چنانچه مهارت‌های کارآفرینی از طریق محتوای آموزش نظری و عملی رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی توسعه یابد، صفات و ویژگی‌های نوآورانه و خلاقانه دانش-آموختگان تقویت گردد، ساختار سازمانی از فعالیت‌های کارآفرینانه حمایت کند، کارآفرینان موفق شناسایی و معرفی شوند، مرکز کارآفرینی در دانشکده‌ها و گروه‌های مستقل تربیت بدنی ایجاد گردد و مدرسان کارآفرینی در کنار مدرسان دروس تخصصی در دانشکده‌ها و گروه‌های

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد متغیرهای کارآفرینی، قوانین و مقررات، نظارت و ارزیابی، فعالیت‌های فرهنگی - ورزشی، ساختار، آموزش‌های عملی، آموزش‌های نظری و هدایت و رهبری پیش بین معناداری برای متغیر قابلیت‌های شغلی هستند به طوری که هشت متغیر مذکور توانسته اند ۵۷ درصد از تغییرات متغیر قابلیت‌های شغلی را تبیین کنند و ۴۳ درصد باقیمانده به متغیرهایی مربوط می‌گردد که در این تحقیق پیش بینی نشده اند.

کارآفرینی فرآیندی است که با نگاه فرصت‌گرایانه کارآفرین آغاز می‌شود و نتیجه آن عرضه خدمات و محصولات جدید و ایجاد اشتغال و رفاه در سطح جامعه است (۲۶). بدین ترتیب می‌توان گفت کارآفرین شخصی

یک فاکتور تاثیرگذار در این مورد است. از طرفی نقش قوانین و مقررات آموزشی به عنوان یک متغیر پیش بین برای متغیر قابلیت‌های شغلی در حالی حائز اهمیت است که وجود قوانین و مقررات آموزشی مناسب یعنی قوانین و مقررات تسهیل کننده و تشویق کننده آموزش تا قوانین دست و پا گیر و سخت‌گیرانه باعث بهبود کیفیت آموزشی و نتیجتاً بهبود کیفیت علمی و عملی دانشجویان می‌گردد و اگر این قوانین و مقررات آموزشی همچنین تسهیل و ترغیب کننده کارآفرینی در بین دانشجویان باشد، به خودی خود، با تاثیری که کسب مهارت‌های کارآفرینی بر روی بهبود توانمندی‌های دانشجویان دارد، بهبود قابلیت شغلی دانشجویان را نیز در پی خواهد داشت. نقش دانشگاه‌ها، فراهم کردن فرصت‌های لازم یادگیری برای دانشجویان است، حال اینکه چقدر دانشجویان از این فرصت‌ها بهره می‌گیرند، به عوامل مختلفی منجمله انگیزش و ویژگی افراد بستگی دارد. به عبارتی همانطور که کلانچی و بالارد (۱۹۹۵) در تحقیقی با عنوان «مهارت‌های عمومی در زمینه آموزش عالی» بیان کردند دانشگاه‌ها نمی‌توانند ضمانت کنند دانشجویانشان، با فراگیری همه مهارت‌های عمومی مطلوب، فارغ‌التحصیل خواهند شد. با این وجود، دانشگاه‌ها می‌توانند تضمین کنند که دانشجویانشان همه فرصت‌های لازم برای یادگیری و توسعه توانایی‌ها و مهارت‌های عمومی در طول دوران تحصیل شان را دارند که البته این موضوع تا حد زیادی به انگیزش و ویژگی‌های افراد، نه تنها کارمندان آموزشی بلکه حتی خود دانشجویان بستگی دارد (۲۰). در این بین نباید نقش مهم سیستم نظارت و ارزیابی منسجم و منظم فراموش گردد. چرا که سیستم نظارت و ارزیابی می‌تواند با بازنگری و ارزیابی به موقع قوانین و مقررات و برنامه‌های آموزش و اخذ بازخورد از برنامه‌های قبلی در روزآمد کردن قوانین و مقررات و تدوین برنامه‌های

مستقل تربیت بدنی به کار گرفته شده و در سازماندهی این رویکرد، نیازهای جامعه و بازار کار و دانشجویان مد نظر قرار گیرد، توانمندی و قابلیت‌های شغلی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی نیز به خودی خود توسعه و بهبود خواهد یافت و از این طریق به جای انتظار برای ایجاد فرصت شغلی از طرف دولت و جامعه با توجه به افزایش روحیه کارآفرینی در آنان، خود به اشتغال مولد و درآمدزا دست می‌زنند و از این رو مستقل عمل می‌کنند. نواس و همکاران (۱۹۹۹)، در تحقیق خود با عنوان «ارتباط بین کارورزی دانشگاهی با عملکرد دانشگاه و فرصت‌های شغلی آینده» نشان دادند که کارورزی دانشگاهی فواید مختلفی را برای دانشجویان هم از نظر بهبود عملکرد، زمانی که در حال تحصیل هستند و هم از نظر افزایش فرصت‌ها برای یافتن شغل مناسب بعد از فارغ التحصیلی فراهم می‌کند. زمانی که دانشجویان هنوز در دانشگاه هستند، کارورزی می‌تواند به آنها در توسعه مهارت‌های میانجی که بهبود عملکرد تحصیلی‌شان را در پی دارد، کمک کند. این مهارت‌ها عبارتند از: مدیریت، زمان بهتر، مهارت‌های ارتباطی بهتر، خود انضباطی بهتر، افزایش ابتکارات و خود پنداری کلی بهتر. کارورزی اجازه دسترسی مستقیم به دوره‌های شغلی، تحت تاثیر قرار دادن کارفرمایان بالقوه، ایجاد اعتماد به نفس برای جستجوی شغل، صیقل دادن ارزش‌های کاری و ایجاد و توسعه مهارت‌های اجتماعی که در مصاحبه‌های استخدام مفید هستند را به دانشجویان می‌دهد. برای مثال کارورزی می‌تواند به کارفرمایان بالقوه نشان دهد دانشجویان در مورد مشکلات شغلی چگونه فکر می‌کنند و چگونه آنها را حل می‌کنند. همچنین نتایج نشان داد که دانشجویانی که دوره‌های کارورزی را طی کرده‌اند نسبت به آنهایی که چنین دوره‌های را طی نکرده‌اند، بعد از فارغ‌التحصیلی سریع‌تر کار پیدا کرده‌اند (۲۲). انگیزش قطعاً

تغییرات سازمانی و ویژگی دانشجویان» گویای همین نکته است. آنها خاطر نشان کردند که توانایی دانشجویان برای تکمیل و اثبات مهارت‌های عمومی با افزایش اعتماد در کاربرد این مهارت‌ها در زمینه های مختلف و جدید، منجمله محیط کاری در ارتباط است (۲۱). نتیجه تحقیق حاضر این را نشان می دهد که دانشجویان برای بهبود قابلیت‌های خود علاوه بر آموزش‌های رسمی به محیط‌های دیگری منجمله فعالیت‌های فرهنگی - ورزشی نیز نیاز دارند. از این رو در این تحقیق متغیر فعالیت‌های فرهنگی - ورزشی به عنوان پیش بین معناداری برای قابلیت‌های شغلی معرفی شد. وجود شرایط فوق الذکر نیازمند ساختار مناسب و قوی می‌باشد. ساختار، کارکردها و ارتباطات بین واحدهای آموزشی و همکاری بین واحدها را تعیین می‌کند. ساختارها نیرویی بر آمده از عوامل انسانی و اداری را در جهت دستیابی به اهداف آموزشی همسو و هماهنگ می‌کند و از این طریق با ایجاد نظم و انسجام رسیدن به اهداف را تسهیل می‌کند. چنانچه ساختار دانشکده‌ها و گروه‌های مستقل تربیت بدنی به درستی استقرار یابد و برنامه‌ها، فضا و تجهیزات کافی و استاندارد برای آموزش‌های نظری و عملی فراهم گردد، بهبود کیفیت تربیت نیروی انسانی را در پی خواهد داشت. یمنی‌دوزی سرخابی و بهادری حصارى (۱۳۸۷)، در تحقیقی با عنوان «مقایسه برخی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش دوره‌های کارشناسی ارشد در دانشگاه‌های شهید بهشتی و صنعتی شریف»، نشان دادند، استفاده از ملاک‌های مورد عمل در گزینش هیات علمی و دانشجو، چگونگی روش تدریس، سازماندهی محتوای آموزشی، سازماندهی فضای آموزش و ارزشیابی کلاسی بر کیفیت آموزش مؤثر است (۱۷). آموزش وسیله‌ای جهت افزایش مهارت‌های افراد و نزدیک کردن آنها به مهارت‌های ایده‌آل، جهت تحقق آرمان‌های سازمان است. امروزه ثابت شده است که توفیق یک کشور

آموزشی مناسب با توجه به نیازهای جامعه و بازار کار و هم‌چنین نیازمندی‌های دانشجویان همت گمارد و علاوه بر این چنانچه در اجرای برنامه‌ها و قوانین انحرافی ایجاد گردید، با اقدامات فوری و به موقع اجرای برنامه‌ها را در مسیر درست قرار دهد. چنین رویکردی می‌تواند به بهبود کیفیت آموزشی کمک کند که پیامد آن توسعه قابلیت‌ها و توانمندی‌های علمی و عملی دانشجویان تربیت بدنی در حیطه تحصیلی شان می‌باشد که این به نوبع خود در بهبود قابلیت شغلی دانشجویان تاثر گذار خواهد بود. تحقیق سانپال و همکاران (۱۹۸۳)، با عنوان «رابطه بین آموزش عالی و بازار کار در منطقه Java اندونزی» گویای همین مطلب است. آنها اظهار داشتند آموزش عالی ابزاری برای دستیابی به شغل‌های مناسب در جامعه تلقی می‌گردد (۲۴). از این رو متغیر نظارت و ارزیابی به عنوان پیش بین معناداری برای قابلیت‌های شغلی در این تحقیق معرفی شد. از آنجایی که بخش اعظمی از دروس و مهارت‌هایی که دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی باید فرا گیرند، مهارت‌های عملی است که زیر بنای بسیاری از مشاغل آتی برای این گروه از افراد را در جامعه فراهم می‌کنند، مانند شغل مربیگری و ... بنابراین نیاز است مکانیزم‌هایی اتخاذ گردد که دانشجویان علاوه بر کسب این آموزش‌ها در کلاس‌های درسی، آنها را در حین انجام مسابقات و فعالیت‌های فرهنگی توسعه دهند و به صحنه ظهور رسانند. وجود فعالیت‌های فوق برنامه و مسابقات ورزشی درون و برون دانشگاهی به دانشجویان کمک می‌کند تا توانایی‌های عملی خود را افزایش دهند. حضور در این محیط‌ها، پرورش دهنده قابلیت‌های شغلی دانشجویان خواهد بود چرا که علاوه بر افزایش توانایی‌های عملی می‌توانند مهارت‌های مربیگری، سازماندهی و برگزاری رویدادهای ورزشی و ... را نیز فرا گیرند. تحقیق هاروی و همکاران (۱۹۹۷)، با عنوان «کار فارغ‌التحصیلان،

آموزشی، همگانی یا قهرمانی را در دستور کار داشته باشد، تحقیق مهربانی و همکاران (۱۳۸۷)، با عنوان «بررسی نگرش دانشجویان تربیت بدنی نسبت به شغل آینده خود و ارتباط آن با نیاز رشدی آنها»، گویای این نکته است که اگر متناسب با نگرش و نیاز رو به رشد دانشجویان فرصت‌های شغلی ایجاد شود، سه حالت روانی، تجربه با اهمیت بودن کار، تجربه مسئولیت در کار و اطلاع از نتایج فعالیت کاری را تجربه می‌کنند که پیامد آن انگیزه درونی زیاد، عملکرد کاری با کیفیت بالا، رضایت شغلی زیاد، غیبت و ترک خدمت پایین خواهد بود. همچنین اگر سطح علمی مدرسین با هدف‌های آموزشی هماهنگ باشد، مدرسین از اصول روانشناختی و شیوه‌های نوین آموزشی آگاه باشند، تسهیلات لازم برای آموزش‌های کلاس‌های نظری و عملی فراهم گردد و امکان دسترسی به منابع و کتاب‌های خارجی و استفاده از روش‌های نوین تدریس باشد توانایی‌های علمی دانش آموختگان در جهت نیازهای بازار کسب و کار تربیت گردد، روحیه علمی و قابلیت‌های شغلی آنان توسعه می‌یابد و انگیزه کارایی دانش‌آموختگان تقویت می‌گردد (۱۵). تحقیق فراهانی و همکاران (۱۳۸۹)، با عنوان «نقش آموزش‌های رسمی و برنامه‌های کمک درسی رشته تربیت بدنی در مقطع کارشناسی ارشد در تأمین مهارت کارآفرینی دانشجویان از نظر دانش آموختگان»، نشان دادند دانشجویان نقش برنامه‌های فرادری را در آشنایی دانش آموختگان با بازار کار و کارآفرینی مؤثر می‌دانند. در این میان نقش هدایت و رهبری در پیشبرد اهداف نظام آموزشی غیر قابل انکار است (۱۱). رهبری مؤثر کلید موفقیت سازمان می‌باشد، چرا که افراد را در مسیر درست حرکت قرار می‌دهد به عبارتی بنا بر گفته پیتر دراگر رهبر، کارهای درست را انجام می‌دهد. انجام کارهای درست و در واقع کارهایی که سازمان را با کمترین زمان و هزینه به هدف می‌رساند، باعث بهبود

در زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در گرو برخورداری از یک نظام آموزشی منسجم و پویا است و تنها با داشتن چنین نظامی، می‌تواند با تحولات و پیشرفت‌های اجتماعی و صنعتی همگام و در میان کشورهای موفق جهان از جایگاه شایسته‌ای برخوردار شود. در طراحی و اجرای آموزش‌ها آنچه دارای اهمیت فوق‌العاده است، ارزیابی اثربخشی این نوع آموزش‌هاست. در صورتی آموزش، اثربخش است که یک تجربه یادگیری و یک فعالیت سازمانی برنامه‌ریزی شده را شامل و یا به منظور پاسخ به یک نیاز شناخته شده، طراحی شود. آموزش زمانی کارایی و اثربخشی بیشتری خواهد داشت که افراد از اهداف آموزشی و اثراتی که هر یک از فعالیت‌های اجتماعی، سازمانی و فردی بر خط مشی‌های خدمت‌شان در آینده خواهند داشت، کاملاً آگاه گردند. آموزش‌های نظری و در واقع انتخاب مبانی نظری و تئوریک مناسب برای یک رشته تحصیلی جهت بالا بردن دانش افراد در یک زمینه خاص نیاز به برنامه‌ریزی هوشمندانه و آگاهانه‌ای دارد. چنانچه آموزش‌های نظری از کیفیت خوب و اهداف روشن و مناسبی برخوردار نباشند نمی‌توانند به دانشجویان کمک شایانی در کسب دانش و آگاهی کنند. تحقیق جاوید پور و نصراصفهان‌ی (۱۳۷۹)، با عنوان «بررسی میزان انطباق برنامه‌های درسی دوره کردانی تربیت بدنی با نیازهای شغلی» نشان داد میزان همخوانی اهداف دوره کردانی تربیت بدنی با هدف‌های عمومی تربیت بدنی در آموزش و میزان تناسب درس‌های ورزشی با نیازهای شغلی دانشجویان کمتر از حد متوسط است، بنابراین پاسخ‌گوی نیازهای شغلی دانشجویان نمی‌باشد (۴). بنابراین آموزش‌های نظری و عملی، توانمندسازی قابلیت‌های شغلی دانشجویان را از منظر نیازهای جامعه و خود دانشجویان، باید مد نظر قرار داده و تربیت دانشجو به عنوان مربی یک رشته ورزشی، اعم از

کارایی و اثربخشی سازمانی می‌گردد. رهبری و هدایت موثر نیروی انسانی در جهت اهداف نظام آموزشی، با به وجود آوردن فضای محرک، مستعد و به طور کلی خلاق باعث کاهش هزینه‌ها و زمان و اثربخشی آموزشی می‌گردد. از این رو است که در این تحقیق متغیر ساختار آموزشی، آموزش‌های نظری، آموزش‌های عملی و هدایت و رهبری به عنوان عوامل پیش‌بینی کننده معنادار، برای متغیر وابسته قابلیت‌های شغلی، معرفی شدند.

منابع و مأخذ

۱. ابراهیمی قوام، صغری. (۱۳۸۲). "تأثیر فرایند جهانی شدن بر تعلیم و تربیت، جهانی شدن تعلیم و تربیت". نشریه پژوهشکده تعلیم و تربیت، شماره ۱۷، ص ص: ۲۵-۷.
۲. بازرگان، عباس. (۱۳۸۵). "ارزیابی درونی برای بهبود کیفیت دانشگاهی: نگاهی به یک دهه تجربه در نظام آموزش عالی ایران". دومین همایش ارزیابی درونی، ۲۵ اردیبهشت ۱۳۸۵. تهران: دانشگاه تهران و سازمان سنجش آموزش کشور، ص ص: ۲۲-۵.
۳. تندنویس، فریدون. (۱۳۸۳). "بازنگری برنامه آموزشی رشته تربیت بدنی دانشگاههای کشور و ارائه برنامه مطلوب". طرح پژوهشی، پژوهشکده تربیت بدنی، حرکت شماره ۱۰، ص ص: ۱۷-۹.
۴. جاویدپور، سعید و نصر اصفهانی، احمدرضا (۱۳۷۹). "میزان تناسب دروس دوره کاردانی تربیت بدنی با نیازهای شغلی دبیران این رشته". حرکت شماره ۶، ص ص: ۲۲-۵.
۵. جعفرزاده، مرتضی. (۱۳۸۴). "طراحی و تبیین کارآفرینی دانش‌آموختگان دانشگاه- مورد دانشگاه تهران". رساله دکتری، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ص ص: ۶۱-۷۸.
۶. ذوالاکتاف و همکاران، (۱۳۸۳). "روزآمد کردن برنامه درسی کارشناسی تربیت بدنی از نظر اعضای هیات علمی". فصلنامه المپیک، سال دوازدهم، شماره ۲، ص ص، ۱۹-۷.
۷. روینستین، (۲۰۰۳). کتاب "راهنمای خود-ارزیابی". ترجمه حسن‌رضا زین‌آبادی و اسماعیل زارعی‌زوارکی، تهران: علوم و فنون، ص ص: ۱۲۵-۱۱۳.
۸. شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۸۴). گزارش "هیات نظارت و ارزیابی فرهنگی و علمی"، ص ص: ۵۴-۴۷.
۹. علیزاده، محمدحسین و نصیری، خسرو (۱۳۸۰). "بررسی مشکلات شغلی دانش‌آموختگان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی". حرکت، شماره ۷، ص ص، ۸۹-۷۷.
۱۰. فراهانی، ابوالفضل (۱۳۸۶). "انتظارات شغلی دانشجویان تربیت‌بدنی از اشتغال و آینده‌ی شغلی آنان در استان خراسان رضوی". نشریه علمی رویش، جهاد دانشگاهی، شماره ۱۹، ص ص: ۲۱-۱۲.
۱۱. فراهانی و همکاران (۱۳۸۹). "نقش آموزش‌های رسمی و برنامه‌های کمک درسی رشته تربیت بدنی در مقطع کارشناسی ارشد در تأمین مهارت کارآفرینی دانشجویان از نظر دانش‌آموختگان". مجله مدیریت ورزشی، شماره ۶، ص ص، ۱۱۹-۱۰۱.

۱۲. قریشی راد، فخرالسادات، (۱۳۸۷). "امیدواری به اشتغال در آینده دانشجویان علوم انسانی". مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان، جلد ۲۹، شماره ۱، ص ۴۷-۶۶.
۱۳. کوزه چیان، هاشم. (۱۳۷۴). "ارزشیابی عوامل آموزشی (نیروی انسانی، تأسیسات و تجهیزات) دانشکده‌های تربیت بدنی در مقطع کارشناسی - دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس". رساله دکتری، ص ۸۸-۷۵.
۱۴. میزانی، مهران، (۱۳۸۷). "بررسی مشکلات تدوین پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی در دانشگاه‌های منتخب". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، ص ۶۷-۵۴.
۱۵. مهرابی و همکاران (۱۳۸۷). "بررسی نگرش دانشجویان تربیت بدنی نسبت به شغل آینده خود و ارتباط آن با نیاز رشدی آنها". بی‌تا.
۱۶. نجف زاده و همکاران (۱۳۸۹). "بررسی وضعیت آموزشی، پژوهشی و امکانات گروه‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی کشور از دیدگاه مدیران و اساتید گروه‌ها". مجله فراسوی مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۳، ص ۲۱۳-۱۸۹.
۱۷. یمنی دوزی سرخابی، محمد و بهادری حصاری، مریم (۱۳۸۷). "مقایسه برخی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش دوره های کارشناسی ارشد در دانشگاه‌های شهید بهشتی و صنعتی شریف". نشریه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران، شماره ۱، ص ۴۵-۳۲.

18. Adams, Don, (1998). "Extending the educational planning Discourse." Comparative education review. VOL 32, NO4. Vol. 29, Issue. , p: .
19. Adelman, I. & Morris, C.T. (1973). "Economic growth and social equity in developing countries". Stanford University Press. Vol. 15, Issue. , p: .
20. Clanchy, J., & Ballard, B. (1995). "Generic skills in the context of higher education." Higher Education Research and Development, Vol. 14(2), Issue. , p: 155-166.
21. Harvey, L., Moon, S., & Geall, V. (1997). "Graduates' work: Organisational change and students' attributes." Centre for Research into Quality. Retrieved May 17, 2002 from <http://www.ce.acu.uk/crq/publications/gw/gwcon.htm>, p: 42.
22. Knouse, Stephen B., Tanner, John T., Harris, Elizabeth W. (1999). "The Relation of College Internships, College Performance, and Subsequent Job Opportunity". Journal of Employment Counseling, Vol. 36, Issue. 1, p: 35.
23. Richardson Key (1998). "The Quantifiable Feedback: can it really Measure Quality?" Quality Assurance in Education, vol 6; No 4; 1998 .pp :212-219
24. Sanial ET all (1991). "Relationship between higher education and the labor market in the area of Java, Indonesia". Journal of Higher Education, vol. 5, No. 12. pp: 57-69.
25. Stella A. and Woodhouse (2006). Ranking of higher Education Institutions; Canberra, Austria Universities Quality agency, Occasional Publications Number 6, p: .

- 26.Thompson, J., Geoff, A. (2000). “**Social entrepreneurship: A new Look at the people and the potential**”. Management Decision, Vol.38. No.5, p: 57.