

Research Paper

Presenting the Grounded Theory Method for the Productivity Development of Graduates in the Field of Sports Management Tantamount to Individual Productivity

M. M. Norouzi¹, M. Salimi², R. Nazari³

1. Ph.D. Candidate in Sport management, Faculty of Physical Education, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran
2. Associated professor in Sport Management, Faculty of Physical Education, University of Isfahan, Isfahan, Iran (Corresponding)
3. Associated Professor in Sport Management, Faculty of Physical Education Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Received: 2021/09/22

Accepted: 2022/01/18

Abstract

The purpose of this study was to present the grounded theory method for the productivity development of graduates in the field of sports management tantamount to individual productivity. This study is applied in terms of purpose and mixed research (qualitative and quantitative) in terms of data collection method. The statistical population consisted of university professors in sports management, experts in executive domains and graduates of sports management. In the qualitative part, the purposive sampling method was used for sampling selection and the interviews (15 interviews) continued to theoretical saturation. Besides, in the quantitative part, 465 graduates were selected by the simple random sampling. By analyzing the interviews in the open coding stage, 93 initial concepts or 'codes' were identified. After that, in the axial coding stage, considering the semantic affinity of the identified concepts, 15 sub-categories and 2 main categories including internal factors and external factors were formed and their validity and reliability were confirmed. According to the formed categories, the individual productivity of graduates in sports management is subject to the negative and positive effects of internal and external factors. The results of this study showed that the productivity development of graduates in sports management is not accidental, and productivity can be expected for graduates in this field when their motivation is considered in both external and internal dimensions.

Keywords: Individual Productivity, Employment of Graduates, Sports Managemen

1. Email: mehdi.7n.7n@gmail.com
2. Email: m_salimi_3@yahoo.com
3. Email: nazarirasool@yahoo.com



Extended Abstract

Background and Purpose

If a country intends to achieve development and progress in various fields, empower itself, and achieve self-sufficiency and self-reliance, it should educate and cultivate knowledgeable, efficient, effective and capable humans in various specialties. Universities and institutions of higher education might be considered as the superintendents in the country. The performance appraisal of universities in this regard consists of various components, which one of the most important measurements is the 'employment status of graduates' (SadrAbadi & Mohammadi, 2021). One of the university majors, which is facing difficulties, despite having a lot of potential in creating employment for graduates and attracting specialized personnel, is the field of Physical Education and Sports Sciences (Boroumand et al., 2013). In the major of physical education and sports sciences, the field of sports management is one of the most popular fields of study, in which there is a high demand for higher education as the number of its university graduates has increased unprecedentedly as compared with the past. (Row, et al2017). In such conditions, neither graduates have no assurance of future employment, nor can they be efficient in different commercial and non-commercial environments and gain more output in the field of sports and its belongings. Therefore, in this study, the grounded theory method, the productivity development of sports management's graduates tantamount to individual productivity, has been presented to solve this problem.

Materials and Methods

This study is applied in terms of purpose and mixed research (qualitative and quantitative) in terms of data collection method. In the qualitative part, the grounded theory method, by Glaser and Strauss was used. In the quantitative part, the structural equation modeling approach was used to confirm the measurement model. The statistical population in the qualitative part was assembled by the sport management's experts in university and executive domains. The inclusion criteria included having both research and executive background. The purposive sampling method was used for participants' selection and the interviews continued to theoretical saturation. Therefore, 15 interviews were conducted. In addition, the statistical population, in the quantitative part, involved sport management's graduates. The number of samples in this section was determined based on the number of parameters in the model; each parameter equal to 5 samples. This means that in this study, since the number of parameters was 93 cases, the sample size was considered 465 people. This study used the simple random sampling to select samples. In addition, in the qualitative part, semi-structured interviews were



used to collect data. Each interview lasted between 30 to 60 minutes. Each interview was recorded and transcribed. Immediately after the interview, initial analysis and coding were performed continuously. For the purpose of evaluating the quality and validating the qualitative results of the research, Lincoln and Guba's (1985) evaluation criteria including credibility, transferability, reliability and verification were considered (Movahed et al., 2019). In the qualitative part, in order to analyze data, three overlapping processes of open coding, axial coding, and theoretical coding were used, and in the quantitative section, second-order confirmatory factor analysis was used through SmartPLS software.

Findings

By adapting the text of all interviews in the open coding stage, 93 concepts or initial codes were identified. Then, in the axial coding stage, considering the semantic affinity of the identified concepts, 15 sub-categories were formed including support, poor management, government policy, business cycle policy, selection and admission, university policy, educational policy, research barriers, cultural issues, motivational issues, individual ability, critical thinking and reflection, social behaviors, and poor coordination. Finally, based on sub-categories, two main categories were formed including internal and external factors. Finally, after identifying the basic concepts, i.e., sub-categories and main categories, the grounded theory method, productivity development of sports management's graduates tantamount to individual productivity was designed. The reason that individual productivity was chosen as the core, was that the vast majority of respondents acknowledged that the purpose of graduates' productivity is to cause this part of the country's scientific community to be efficient and effective.

Moreover, improving future management processes and improving the employability of graduates were among the other indicators of graduate productivity, which by investigating semantic affinity between them and citing the principles and literature, the core research was designated as individual productivity and other related factors were investigated.

Afterwards, to confirm the results of the qualitative part, the second-order confirmatory factor analysis approach was used. Based on the description of demographic information, 289 people (62.15%) of the participants in the study were female and 176 people (37.85%) were male. Furthermore, 96 people (20.65%) were fewer than 30 years old, 270 people (58.06%) between 30 to 35 years old, 67 people (14.41%) between 36 to 40 years old, and 32 people (6.88%) over 40 years old. According to the results of confirmatory factor analysis, the factor loads of the obvious variables in both structures were external and internal



factors from the cut-off point of 0.3 and their T- statistic was greater than the cut-off points of 1.96 ($P < 0.05$). In agreement with Cronbach's alpha results construct reliability, Convergent Validity, Divergent Validity and Convergence models were approved.

Conclusion

The purpose of this study was to render the grounded theory method for the productivity development of graduates in the field of sports management tantamount to individual productivity. Analysis of interviews showed that the individual productivity of sports management graduates is a function of internal and external factors. External factors are those factors that graduates are not able to control. In this study, these factors included sub-categories of poor coordination, selection and admission, support, university policy, educational policy, poor management, research barriers, business cycle policy, government policy, and cultural issues. Internal factors, additionally, refer to those factors that can be controlled and their authority is in the hands of the graduates. These factors affect both positively and negatively in the development of individual productivity. Since these factors play a limiting role, they are considered as a negative stimulus and when they play the role of facilitator, they are considered as a positive stimulus.

Keywords: Individual Productivity, Graduates' Employment, Sports Management

References

1. Boroumand, M R., Hematinejad, M A., Ramezaninejad, R., Razavi, Seyed Mohammad H., & Malek Akhlaq, I. (2013). Analyzing the employment status of graduates in the field of physical education and sports sciences in Iran and determining their position based on the position evaluation matrix and strategic action (SPACEM). *Bi-Quarterly Journal of Sports Management and Development*, 2(1), 1-19. (Persian)
2. Sadrabadi, Z., & Mohammadi, Mehdi. (2021). Investigating the factors related to the employment of graduates in the field of information science and science (Case study of Qom University graduates). *Science and Technology of Communication Management*, 7(1), 19-52. (Persian)
3. Rowe, K., Phillips, P., Shilbury, D., & Karg, A. (2017). *Sport Management in Australia: An organisational overview*. Allen & Unwin.
4. Movahed, M A., Salimi, M., Mustafizian, M., & Zahedi, H. (2019), Presenting a paradigm model of optimal performance of sports media with a professional football development approach, *Communication Management in Sports Media*, 7 (26), 69-82. (Persian)



ارائه مدل زمینه‌ای توسعه بهره‌وری دانش‌آموختگان رشته مدیریت ورزشی به‌مثابه بهره‌وری فردی

محمد مهدی نوروزی^۱، مهدی سلیمی^۲، رسول نظری^۳

۱. دانشجوی دکتری رشته مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.
۲. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
(نویسنده مسئول)
۳. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۰۸

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۲۱

چکیده

هدف این پژوهش، ارائه مدل زمینه‌ای برای توسعه بهره‌وری دانش‌آموختگان حوزه مدیریت ورزش به‌مثابه بهره‌وری فردی بود. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش گردآوری در زمره پژوهش‌های آمیخته (کیفی-کمی) بود. صاحب‌نظران حوزه مدیریت ورزشی در حوزه دانشگاه، حوزه اجرا و دانش‌آموختگان مدیریت ورزشی، جامعه آماری این پژوهش را تشکیل دادند. برای نمونه‌گیری در بخش کیفی از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد و مصاحبه‌ها تا رسیدن به حد اشباع نظری ادامه پیدا کرد؛ بر این مبنا ۱۵ مصاحبه انجام گرفت. در بخش کمی نیز تعداد ۴۶۵ دانش‌آموخته به‌صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. با تحلیل مصاحبه‌ها در مرحله کدگذاری باز، ۹۳ مفهوم یا کد اولیه شناسایی شد. سپس در مرحله کدگذاری محوری با در نظر گرفتن قرابت معنایی مفاهیم شناسایی‌شده، ۱۵ مقوله فرعی و دو مقوله اصلی شامل عوامل درونی و عوامل بیرونی تشکیل شد و روایی و پایایی آن در بخش کمی تأیید شد. با استناد به مقوله‌های تشکیل‌شده، بهره‌وری فردی دانش‌آموختگان در حوزه مدیریت ورزشی تابع اثرات منفی و مثبت عوامل درونی و عوامل بیرونی است. نتایج این پژوهش نشان داد، توسعه بهره‌وری دانش‌آموختگان رشته مدیریت ورزشی اتفاقی

1. Email: mehdi.7n.7n@gmail.com

2. Email: m_salimi_3@yahoo.com

3. Email: nazarirasool@yahoo.com



نیست و زمانی می‌توان انتظار بهره‌وری برای دانش‌آموختگان این حوزه را داشت که به پیشران‌های آن در دو بعد بیرونی و درونی توجه شود.

واژگان کلیدی: بهره‌وری فردی، کارایی در دانش‌آموختگان، مدیریت ورزشی.

مقدمه

هر کشوری برای دستیابی به توسعه و پیشرفت در زمینه‌های گوناگون، توانمندسازی خود و دستیابی به خودکفایی و خوداتکایی، ناگزیر از تربیت و پرورش نیروی انسانی دانشمند، کاردان، مؤثر و توانمند در تخصص‌های گوناگون است. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی را می‌توان از جمله عالی‌ترین متصدی این امر در کشور تلقی کرد. بررسی عملکرد مراکز دانشگاهی در این رابطه مؤلفه‌های مختلفی دارد که یکی از مهم‌ترین سنجه‌ها «وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان» است (صدرآبادی و محمدی، ۲۰۲۱). یکی از رشته‌های دانشگاهی که با وجود داشتن قابلیت فراوان در زمینه ایجاد اشتغال برای دانش‌آموختگان دانشگاه و جذب نیروهای متخصص با مشکل روبه‌روست، رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی است (برومند و همکاران، ۲۰۱۳). 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 دانش‌آموختگان دانشگاهی در آن به‌طور بی‌سابقه‌ای در مقایسه با گذشته افزایش داشته است (رو^۱ و همکاران، ۲۰۱۷).

مدیریت ورزشی در دهه ۱۹۶۰ با هدف پیوند سازمان‌های ورزشی، ورزشکاران، باشگاه‌های ورزشی و کسب‌وکارهای مرتبط با صنعت ورزش، ارتقا و سازماندهی محصولات مرتبط با ورزش، آمادگی جسمانی و تفریحات سالم پایه‌گذاری شد (جنتایل^۲، ۲۰۰۹؛ یامویانیس^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). این رشته در حال حاضر در قالب شش گرایش مدیریت رسانه‌های ورزشی، مدیریت راهبردی در سازمان‌های ورزشی، مدیریت بازاریابی در ورزش، مدیریت اماکن و تأسیسات ورزشی، مدیریت رویدادهای ورزشی و همچنین مدیریت اوقات فراغت و ورزش‌های تفریحی، در بیشتر دانشگاه‌های کشور تدریس می‌شود (وزارت علوم تحقیقات و فناوری، ۲۰۱۱). مدیریت ورزشی به‌عنوان یک رشته دانشگاهی، بدون شک رشد گسترده‌ای داشته است، اما فرصت‌ها و چالش‌های مختلف دارد؛ از جمله اینکه طبیعت

1. Rowe
2. Gentile
3. Yiamouyiannis



انعطاف‌پذیر مدیریت ورزشی باعث شده است که شمار زیادی از دانشجویان جذب این رشته شوند. مدیریت ورزشی به‌طور مداوم در حال تغییر و سازگاری با معیارهای علمی برای رضایتمندی در صنعت ورزش است و خواهد بود. طی سی سال گذشته ثبت‌نام در رشته مدیریت ورزشی به‌عنوان یک رشته تحصیلی دانشگاهی با رشد درخور توجهی مواجه بوده است و سازمان‌های ذی‌ربط با ورزش بیش از گذشته در جست‌وجوی استخدام افراد دارای مهارت‌های مدیریتی هستند. درمقابل این رشته با مشکلاتی مانند کاهش اعتبار رشته، نخبه‌سالاری، هزینه‌های اجرایی و هزینه‌های برنامه‌ها و... دست به‌گریبان است (جنتایل، ۲۰۰۹). این روند بهره‌وری فردی دانش‌آموختگان این حوزه را با چالش همراه کرده و سبب شده است که دانش‌آموختگان حوزه مدیریت ورزشی برای اشتغال خود پس از دانش‌آموختگی تضمین نداشته باشند و به موازات آن فرایند، به فعل درآوردن نیروهای بالقوه در این حوزه با مشکل جدی مواجه شود (دی‌شپر و سوتریدو^۱، ۲۰۱۸). مطالعه و بررسی انگیزه‌های تحصیلی دانشجویان تربیت‌بدنی، امکانات پژوهشی آن‌ها، حمایت‌های مادی و معنوی در زمینه بروز استعدادهایشان و به‌طور کلی عواملی بسیار مهم است که بر عملکرد آموزشی و پژوهشی آن‌ها تأثیرگذار است؛ چراکه عوامل فردی و محیطی بسیاری بر بهره‌وری عملکرد تحصیلی این دانشجویان تأثیرگذار می‌گذارند (سلیمی و خداپرست، ۲۰۱۵).

منظور از بهره‌وری فردی، استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد در مسیر پیشرفت زندگی خود است (طاهری، ۲۰۲۰). مطابق گزارش‌ها، به‌طور عام، شاخص بهره‌وری نیروی انسانی در ایران در مقایسه با کشورهای منطقه و نیز شرق آسیا بسیار پایین است. آمارهای اعلام‌شده نشان می‌دهد که میزان بهره‌وری نیروی کار در ایران طی سال‌های گذشته رشد منفی ۲۵ درصدی داشته است؛ درحالی‌که در فاصله همین سال‌ها میزان بهره‌وری در هنگ‌کنگ ۴۰ درصد، تایلند ۳۷ درصد، تایوان ۳۶ درصد، کره جنوبی ۳۴ درصد، سنگاپور ۴۰ درصد، هندوستان ۱۹ درصد و پاکستان ۱۴ درصد افزایش یافته است (طاهری، ۲۰۲۰). همچنین به‌طور خاص، میزان بهره‌وری در سازمان‌ها، نهادها و فدراسیون‌های ورزشی کشور پایین‌تر از سطح استاندارد است (شمعونیان، محمدیان، نوبخت رضانی، ۲۰۱۹).

پایین‌بودن سطح بهره‌وری که از ویژگی غالب کشورهای کمتر توسعه‌یافته است، ناشی از عوامل مختلفی است که تعدادی از این عوامل خارج از کنترل این جوامع و برخی قابل‌چاره‌جویی و کنترل‌شدنی است؛ به همین دلیل، امروزه پژوهشگران در پی به دست آوردن پیشرفت‌هایی در زمینه بهره‌وری فردی

1. De Schepper & Sotiriadou



هستند تا بتوانند پیشرفت و بهره‌وری را برای فرد به ارمغان بیاورند. در تحقیقی که غلامی ترکسلویه، یوسفی و زردشتیان (۲۰۲۰) با هدف ارائه الگوی عوامل پیش‌بینی کننده خودسودمندی کارایی در دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی انجام دادند، مشخص شد که عوامل درونی (خودنمودگری، عزت نفس، منبع کنترل، تحمل 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 بر خودسودمندی کارایی دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی تأثیر دارند. چیونگ و چانگ^۱ (۲۰۲۱) در تحقیقی با هدف هنجاریابی پرسشنامه خودسودمندی کارایی برای افراد دارای معلولیت نشان دادند، خودسودمندی کارایی تابع سطح تحصیلات، مهارت‌های فرد و همچنین رفتارهای جست‌وجوی شغل است. در تحقیقی که پتروزیلو^۲ و همکاران (۲۰۲۰) با عنوان «خودکارآمدی و موفقیت در جست‌وجوی کار برای دانش‌آموختگان جدید دانشگاه‌های برتر ایتالیا» انجام دادند، مشخص شد که خودکارآمدی عمومی دانش‌آموختگان بر موفقیت در جست‌وجوی کار تأثیر دارد. علاوه بر این، برون‌گرایی بر رابطه بین خودکارآمدی در جست‌وجوی کار و موفقیت در جست‌وجوی آن تأثیر تعدیل‌کننده‌ای دارد.

رضوی، برومند و عظیمی دلارستانی (۲۰۲۰) بیان کردند که به‌طور کلی وضعیت امید به اشتغال دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی کشور در تمامی ابعاد بررسی شده به‌طور معناداری در وضعیت پایین‌تر از حد مطلوب قرار دارد؛ این در حالی است که تقویت شاخص امید به اشتغال یکی از مؤلفه‌هایی است که می‌تواند نقشی بسیار مؤثر در مهارت‌ها و دستیابی به نتایج مسیر شغلی ایفا کند. نصیرزاده و همکاران (۲۰۱۸) 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 اثرگذارند. دی-شپر و سوتریدو (۲۰۱۸) در تحقیقی با عنوان «چارچوبی برای بازتاب انتقادی در آموزش مدیریت ورزشی و اشتغال دانش‌آموختگان آن» پی بردند که آموزش مدیریت ورزشی به‌طور فزاینده‌ای شامل فرصت‌هایی برای بازتاب انتقادی در هر دو محیط یادگیری رسمی و غیررسمی برای بهبود قابلیت اشتغال دانش‌آموختگان است. تحقیق آن‌ها نشان می‌دهد، انعکاس مهم در آموزش مدیریت ورزشی به‌صورت جداگانه است و صنعت ورزش از ابعاد اجتماعی و سایر جنبه‌های زمینه‌ای (به‌عنوان مثال، فرهنگ سازمانی) غافل شده است. افزون بر این، عملیاتی‌سازی بازتاب انتقادی به سه بعد فردی

-
1. Cheung & Chan
 2. Petruzzello



(آزمایش، درخواست بازخورد و آگاهی شغلی) و سه بعد اجتماعی (به چالش کشیدن تفکر گروهی، گشودگی درباره اشتباهات و اشتراک ایده‌ها) مرتبط است؛ این در حالی است که لیسن و جدلیکا^۱ (۲۰۲۰) 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 تشکیل شده است که به هم پیوسته‌اند و برنامه‌های دانشگاهی عموماً مایل نیستند از الگوی آموزشی قرن بیستم که براساس 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.

آمارها نشان می‌دهد، طی دو دهه گذشته نظام آموزش عالی ایران از طریق ایجاد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در همه استان‌ها سبب افزایش تعداد دانش‌آموختگان دانشگاهی شده است، اما امروزه اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی به یکی از مشکلات اصلی آموزش عالی در کشور تبدیل شده است (نصیرزاده، فراهانی و وطن‌دوست، ۲۰۱۸). گواه این ادعا نیز افزایش نرخ بیکاری از ۹/۱ درصد در سال ۱۳۷۵ به ۱۱/۵ درصد در سه ماهه اول سال ۱۳۹۰ است (برومند و همکاران، ۲۰۱۳). از طرفی، دانش‌آموختگان آموزش عالی ۳۸ درصد از جمعیت بیکار ده‌ساله و بیشتر از کل بیکاران را تشکیل می‌دهند و نسبت بیکاری جمعیت دانش‌آموختگان از کل بیکاران به تفکیک نقاط شهری و روستایی به ۴۱/۴ درصد می‌رسد (منصوریان راوندی، گنجی و نیکخواه قمصری، ۲۰۱۹). استنباط می‌شود که بهره‌وری دانش‌آموختگان حوزه مدیریت ورزش به مثابه کارفرمایان آینده این حوزه تابع عوامل و محرک‌های مختلفی است. برخی از این عوامل نقش محرک‌های مثبت و برخی دیگر نقش محرک‌های منفی را بازی می‌کنند؛ یعنی محرک‌های مثبت نقش تسهیل‌گر و محرک‌های منفی نقش محدودکننده دارند. از طرفی تجزیه و تحلیل بهره‌وری در سطوح مختلفی از جمله سطح فردی می‌تواند انجام شود. سطح بهره‌وری فردی پایین‌ترین سطح بهره‌وری است که به اشکال مختلف می‌تواند توسعه پیدا کند. مسئله این است که ساختار نظام اقتصادی و اداری فعلی ایران نتوانسته است جوابگوی نیازهای آینده دانش‌آموختگان حوزه‌های مختلف به‌طور خاص رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی گرایش مدیریت ورزشی در سطح فردی باشد و در حال حاضر نظام‌های آموزشی کنونی فاقد بینش و سیاست‌های منسجم برای افزایش بهره‌وری فردی دانش‌آموختگان هستند؛ در نتیجه مشاهده می‌شود، در کنار نرخ زیاد رشد جمعیت دانش‌آموختگان، نرخ بیکاری افزایش داشته و به تناسب آن بر بهره‌وری فردی آن‌ها

1. Ličen & Jedlicka



تأثیر گذاشته است. در واقع، در چنین فضایی، دانش‌آموختگان نه تضمینی برای اشتغال در آینده دارند، نه می‌توانند بین محیط‌های مختلف تجاری و غیرتجاری مفید 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 متعددی روبه‌رو شود؛ از جمله اینکه امید به کسب شغل و فعالیت در بین دانش‌آموختگان حوزه‌های مختلف از بین رود، 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، پایین‌بودن سطح بهره‌وری سازمانی و فردی همچنان در کشور سایه افکند و خودسودمندی کاریابی در دانش‌آموختگان 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 دانش‌آموختگان، 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 دانش‌آموختگان به‌طور ویژه در حوزه مدیریت ورزش وجود ندارد، سیاست‌هایی که در این زمینه اتخاذ می‌شود، بسیاری از مواقع با واقعیت موجود تناسب ندارد. و به‌نظر می‌رسد یکی از توابع نرخ زیاد بیکاری در جمعیت دانش‌آموختگان، این عامل باشد؛ بنابراین ضروری است که براساس ذهنیت و برنامه‌ای استراتژیک بر پایه کسب اطلاعات نظری تا متعاقباً در میدان به‌عنوان چراغ راه آینده از آن استفاده شود، مشخص شود که توسعه فردی دانش‌آموختگان مدیریت ورزشی تحت‌تأثیر چه شرایطی است؟ احتمال داده می‌شود که با انجام این تحقیق دانش‌آموختگان مدیریت ورزشی راه‌های کسب بهره‌وری فردی خود را بشناسند و بدانند که بر کدامیک از عوامل کنترل دارند و بر کدامیک کنترل ندارند. همچنین نتایج این پژوهش به سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزشی و همچنین نهادهای آموزشی در راستای اینکه بهره‌وری فردی تابع چه عواملی است و آن‌ها چه نقشی در آن ایفا می‌کنند، کمک می‌کند تا با فراگرد بهره‌وری فردی آشنا شوند؛ در نتیجه سیاست‌ها و رویه‌های آن‌ها در جهت بهره‌وری فردی بیشتر تغییر پیدا کند. سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که مدل زمینه‌ای برای توسعه بهره‌وری دانش‌آموختگان حوزه مدیریت ورزش به‌مثابه بهره‌وری فردی چگونه طراحی می‌شود؟



روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش گردآوری در زمره پژوهش‌های آمیخته (کیفی-کمی) بود. در بخش کیفی از روش نظریه داده‌بنیاد رهیافت ظاهرشونده که مربوط به گلیزر^۱ است، استفاده شد. در بخش کمی نیز از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری برای تأیید مدل اندازه‌گیری استفاده شد. در بخش کیفی، صاحب‌نظران حوزه مدیریت ورزشی در حوزه دانشگاه و حوزه اجرا جامعه آماری این پژوهش را تشکیل دادند. داشتن سابقه پژوهشی و سابقه اجرایی از جمله معیارهای انتخاب این افراد بود. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد و مصاحبه‌ها تا رسیدن به حد اشباع نظری ادامه پیدا کرد؛ بر این مبنای ۱۵ مصاحبه انجام شد. همچنین در بخش کمی، جامعه آماری این پژوهش را دانش‌آموختگان رشته مدیریت ورزشی تشکیل دادند. در این بخش براساس تعداد پارامترهای موجود در مدل و برای هر پارامتر، پنج نمونه انتخاب شد. چون در این تحقیق تعداد پارامترها ۹۳ تا بود، حجم نمونه ۴۶۵ نفر در نظر گرفته شد. روش انتخاب نمونه‌ها در این بخش به صورت تصادفی ساده بود. علاوه بر این، در بخش کیفی برای جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. هر مصاحبه بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه طول کشید و پس از هر مصاحبه مطالب ضبط و تایپ شد. بلافاصله پس از مصاحبه تحلیل و کدگذاری اولیه به شیوه مداوم انجام شد. برای بررسی کیفیت و اعتباربخشی به نتایج کیفی پژوهش، معیارهای ارزشیابی لینکلن و گابا^۲ (۱۹۸۵) شامل معیارهای اعتبار، انتقال، قابلیت اعتماد و تأییدپذیری مدنظر قرار گرفتند (موحد و همکاران، ۲۰۱۹). در ادامه، ضمن بررسی مورد به مورد هر یک از این معیارها، به برخی راهبردهای مناسب برای برآورده کردن این معیارها در پژوهش حاضر نیز اشاره شده است. اعتبار: به واقعی بودن توصیف‌ها و یافته‌های پژوهش اشاره دارد و عبارت است از درجه اعتماد شرکت‌کنندگان در پژوهش به واقعی بودن یافته‌ها و زمینه‌ای که این پژوهش در آن انجام شده است. برای دستیابی به این معیار، در پژوهش حاضر از روش‌های زیر استفاده شد: الف. ارزیابی چندجانبه: در فرایند جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات و انتخاب نمونه پژوهش برای مصاحبه و طراحی سؤالات مصاحبه از منابع و جنبه‌های گوناگونی استفاده شده است؛ ب. ارزیابی شرکت‌کنندگان از پژوهش: متن مصاحبه و کدهای استخراج‌شده برای مشارکت‌کنندگان در مصاحبه ارسال شد و نظرهای آن‌ها اعمال شد. انتقال‌پذیری: به این مطلب اشاره دارد که یافته‌های مطالعه تا چه حد در دیگر گروه‌ها یا مکان‌ها قابل انتقال یا استفاده‌شدنی است. در

1. Glaser
2. Lincoln & Guba



پژوهش حاضر، به منظور دستیابی به این معیار از روش‌های زیر استفاده شد: الف. مستندسازی: تمام مراحل پژوهش برای استفاده احتمالی محققان دیگر به صورت مکتوب مستندسازی شد؛ ب. گزارش شرایط زمینه‌ای: شرایط جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان به صورت تفصیلی ارائه شد. قابلیت اعتماد: به پایداری داده‌ها در طول زمان و شرایط متفاوت اشاره دارد. در پژوهش حاضر دستیابی به این معیار از طریق روش زیر انجام گرفت: الف. استفاده از دو کدگذار: 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، آن‌ها کدگذاری را انجام دادند. 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 با استفاده از فرمول زیر محاسبه شد و نتایج آن در جدول شماره یک ارائه شد.

$$\text{درصد پایایی} = \frac{2 \times \text{تعداد توافقات}}{100 \times \text{تعداد کل کدها}}$$

جدول ۱- نتایج بررسی پایایی بین دو کدگذار

Table 1- The results of the reliability between two coders

درصد پایایی Reliability percentage	عدم توافقات Non- agreement	توافقات Agreements	کل کدها All codes	شماره مصاحبه Interview number
0.833	2	5	12	1
0.875	3	9	21	5
0.848	5	14	33	کل

همان‌طور که داده‌های جدول 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: نشان‌دهنده ارتباط داده‌ها با منابع و ظهور نتایج و تفاسیر از این منابع است. بدین منظور در پژوهش حاضر از روش‌های زیر استفاده شد:

الف. ارزیابی متخصصان خارج از فرایند پژوهش: نتایج این پژوهش در اختیار چند تن از دبیران تربیت‌بدنی خارج از فرایند پژوهش قرار گرفت. پس از مطالعه و بازبینی نظرهای آن‌ها دریافت شد؛ ب. تشریح فرایند پژوهش: مراحل پژوهش اعم از جمع‌آوری داده‌ها، تحلیل و شکل‌گیری درون‌مایه‌ها، به منظور فراهم‌آوردن امکان ممیزی پژوهش برای مخاطبان و خوانندگان تشریح شده است. همچنین برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی، روایی محتوا (روایی محتوا از طریق نظرسنجی از



خبرگان تأیید شد)، روایی همگرا^۱ (که با استفاده از میانگین واریانس استخراج شده^۲ سنجیده می‌شود) و روایی واگرا^۳ (با استفاده از روش فورنل و لارکر سنجیده شد) استفاده شد. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه نیز دو معیار ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب به کار رفت. سرانجام در بخش کیفی به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از سه فرایند همپوش کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری نظری و در بخش کمی از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم با کمک نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس^۴ استفاده شد.

نتایج

به منظور رسیدن به هدف اصلی پژوهش پس از مطالعه کتاب‌ها، مقالات، اسناد و مدارک با ۱۵ نفر از صاحب‌نظران مصاحبه شد. اطلاعات جمعیت‌شناختی آن‌ها در جدول شماره دو مشاهده می‌شود.

جدول ۲- اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان
Table 2- Participants' demographic information

ردیف	جنسیت Gender	سن Age	تحصیلات Education	رشته تحصیلی Field of study	حوزه فعالیت Activity	دانشگاه University	اجرایی Administrative
1	مرد Male		دکتری Ph.D.	مدیریت ورزشی Sports Management		✓	
2	مرد Male	39 سال 39 years	دانشجوی دکتری Ph.D. Student	مدیریت ورزشی Sports Management	✓		
3	مرد Male	37 سال 37 years	دکتری Ph.D.	مدیریت ورزشی Sports Management		✓	

1. Convergent Validity
2. Average Variance Extracted (AVE)
3. Divergent Validity
4. Smart PLS



ادامه جدول ۲- اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

Table 2- Participants' demographic information

حوزه فعالیت Activity		رشته تحصیلی Field of study	تحصیلات Education	سن Age	جنسیت Gender	ردیف
دانشگاه University	دانشگاه University					
✓	✓	مدیریت ورزشی Sports Management	دکتری Ph.D.	43 سال 43 years	مرد Male	4
✓	✓	مدیریت ورزشی Sports Management	دکتری Ph.D.	39 سال 39 years	مرد Male	5
	✓	مدیریت ورزشی Sports Management	دکتری Ph.D.	35 سال 35 years	مرد Male	6
	✓	مدیریت ورزشی Sports Management	دکتری Ph.D.	51 سال 51 years	مرد Male	7
✓	✓	مدیریت ورزشی Sports Management	دکتری Ph.D.	47 سال 47 years	مرد Male	8
	✓	مدیریت ورزشی Sports Management	دکتری Ph.D.	36 سال 36 years	زن Female	9
✓		مدیریت ورزشی Sports Management	دانشجوی دکتری Ph.D. Student	32 سال 32 years	مرد Male	10
	✓	مدیریت ورزشی Sports Management	دکتری Ph.D.	46 سال 46 years	مرد Male	11
	✓	مدیریت ورزشی Sports Management	دکتری Ph.D.	37 سال 37 years	مرد Male	12



✓	مدیریت ورزشی Sports Management	دانشجوی دکتری Ph.D. Student	30 سال 30 years	مرد Male	13
✓	مدیریت ورزشی Sports Management	دانشجوی دکتری Ph.D. Student	34 سال 34 years	مرد Male	14
✓	مدیریت ورزشی Sports Management	دکتری Ph.D.	41 سال 41 years	مرد Male	15

با اقتباس از متن همه مصاحبه‌ها، در مرحله کدگذاری باز، ۹۳ مفهوم یا کد اولیه شناسایی شد. سپس در مرحله کدگذاری محوری با در نظر گرفتن قرابت معنایی مفاهیم شناسایی شده، ۱۵ مقوله فرعی شامل حمایت، ضعف‌های مدیریتی، سیاست دولت، سیاست چرخه کسب‌وکار، انتخاب و پذیرش، سیاست دانشگاه، سیاست آموزشی، موانع پژوهشی، مسائل فرهنگی، مسائل انگیزشی، توانایی فردی، تفکر و تأمل انتقادی، رفتارهای اجتماعی و ضعف هماهنگی تشکیل شد. سرانجام براساس مقوله‌های فرعی، دو مقوله اصلی شامل عوامل درونی و عوامل بیرونی تشکیل شد. در جدول شماره سه، نحوه فرایند کدگذاری مشخص شده است.

جدول ۳- نتایج حاصل از فرایند کدگذاری باز، محوری و نظری

Table 3- The results of the open, axial and theoretical coding process

مقوله اصلی Main category	مقوله فرعی Subcategory	مفاهیم Concepts	شماره مصاحبه Interview Number
External factors	support	حمایت قانون از دانش‌آموختگان مدیریت ورزشی Legal protection of sports management graduates	1-3-12
		حمایت اجتماعی از دانش‌آموختگان مدیریت ورزشی Social protection of sports management graduates	1-10-14
		حمایت مدیران بالادستی از شایسته‌سالاری به جای انتصاب‌های سیاسی در مدیریت ورزش Upper managers' support of meritocracy instead of political appointments in sports management	1-2-5-7-4



		حمایت مدیران بالادستی از دانش‌آموختگان مدیریت ورزشی	3-14-5-2-11
		Upper managers' support for sports management graduates	
		ترجیح دانش‌آموختگان مدیریت ورزشی در پست‌های مدیریتی	1-5-11
		Preference of sports management graduates in management positions	
		استفاده بهینه از ظرفیت دانش‌آموختگان مدیریتی ورزشی	2-1-7-6
		Optimum use of the capacity of sports management graduates	
		معتقدنبودن مدیران به انتصاب‌های تخصصی	1-15-3
		Managers' loss of belief in specialized appointments	
		بی‌برنامگی مدیران ورزش در همه سطوح	13-14
		Sports managers' lack of planning at all levels	
		نبود نظارت و کنترل مدیران ورزشی بر بازار کار ورزش	2-5-8-9
		Sports managers' lack of supervision and control on the sports labor market	
		سیاسی عمل کردن مدیران	1-2-4
		Managers' political action	
		عملکرد ضعیف مدیران ورزشی بالادستی	1-2
		Poor performance of upper sports managers	
		ناتوانی مدیران ورزشی در اجرای طرح‌های ورزشی	1-13
		Sports managers' inability to implement sports plans	
		ناآگاهی مدیران بالادستی از چگونگی و فرایند ایجاد شغل	1-3-5-7-10-11
		Upper managers' ignorance about howness and the process of job creation	
		نبود برنامه‌ریزی درباره جذب نیروهای متخصص	2-3-9-14
		Lack of planning for the recruitment of specialists	
		تغییرات بیش از اندازه در سطوح میانی مدیران ورزشی	5-7-14
		Excessive changes in the middle levels of sports managers	
		استفاده‌نشدن از مدیران کارآفرین در سازمان‌های ورزشی	9-10-11
عوامل بیرونی External factors	ضعف‌های مدیریتی Management weaknesses		
عوامل بیرونی External factors	سیاست دولت Government policy		



		Not using entrepreneurial managers in sports organizations انتخاب مدیران ورزشی فارغ از تخصص و تعهد Selection of sports managers regardless of expertise and commitment	9-10-15
		حضور افراد غیرمتخصص در سطح کلان ورزش The presence of non-specialists at the macro level of sports	6-8-11-14
		اجرای سلیقه‌ای سیاست‌ها Unprofessional implementation of policies	4-9-2
		تغییر برنامه‌ها به‌طور مداوم Changing programs continuously	4-9-15
		اختصاص مناصب مدیریت ورزش برحسب مسائل سیاسی Allocation of sports management positions according to political issues	1-9-11
		استفاده از افراد غیرمتخصص در مناصب مدیریت ورزش The use of non-specialists in sports management positions	1-10
عوامل بیرونی External factors	سیاست دولت Government policy	جبهه‌گیری به‌جای همکاری میان دولت و صاحبان مشاغل Opposition instead of cooperation between the government and business owners	9-15
		مغایرت هدف‌های دولت و صنعت Conflict between the goals of government and industry	9-12
		جابه‌جایی بیش از اندازه مدیران ورزشی در رأس سازمان‌های ورزشی Excessive changes of sports managers at the head of sports organizations	9-10-11
		گماردن مدیران ناموفق ورزشی در پست‌های دیگر Appointing unsuccessful sports managers in other positions	13-15
		عزل و نصب کردن مدیران ورزشی فارغ از ضوابط Dismissal and appointment of sports managers regardless of the rules	13
عوامل بیرونی External factors	سیاست چرخه کسب و کار	غفلت از توسعه منابع انسانی Neglecting the development of human resources	4-10-11



Business cycle policy		مشکلات اجرایی در سطح برنامه‌های کلان اشتغال کشور	
		Implementation problems at the level of the country's employment macro programs	4-11-14
		نبود مشاوره‌ها و دفاتر هدایت شغلی	
		Lack of counseling and career guidance offices	4-11
		کم بودن کارآفرین‌ها	
		Lack of entrepreneurs	4-11-13
		توسعه نیافتن بنگاه‌های کاریابی خصوصی	
		Non-development of private employment agencies	4-9-12
		فقدان ارتباط و نبود ارتباط لازم بین دانشگاه‌ها و بخش‌های مختلف جامعه	
		Lack of necessary communication between universities and different sectors of society	4-9-14
عوامل درونی Internal factors	انتخاب و پذیرش Selection and acceptance	تعیین معیار کیفی و کمی برای پذیرش دانشجویان مدیریت ورزشی	
		Determining qualitative and quantitative criteria for accepting sports management students	3-5-6-7
		استفاده از آزمون‌ها در پذیرش دانشجویان مدیریت ورزشی	
		The use of tests in the admission of sports management students	3-7-14
		پذیرش دانشجویان مستعد در حوزه مدیریت ورزشی	
		Admission of talented students in sports management	3-5-6-7
		پذیرش دانشجویان دارای سابقه اجرایی در حوزه مدیریت ورزشی	
		Admission of students with executive experience in sports management	3-4-6-7
توجه به تناسب بین ورودی‌ها و خروجی‌ها در بدو انتخاب دانشجویان مدیریت ورزشی			
Paying attention to the fit between inputs and outputs when choosing sports management students	3-4-5		
امتناع از جذب دانشجویان مدیریت ورزشی به‌طور بی‌رویه در بدو ورود به دانشگاه			
			3-5-15



		Refusal to recruit sports management students arbitrarily upon entering the university استفاده از معیارهای سطح بالا در پذیرش دانشجویان مدیریت ورزشی	3-6-7
		Using high-level criteria in the admission of sports management students تدوین سرفصل‌های در آموزش جهت افزایش خلاقیت و کارآفرینی دانشجویان	4-6-7
		Compilation of topics in education to increase creativity and entrepreneurship of students نظارت و ارزیابی صحیح بر برنامه‌های درسی دانشجویان	4-14
		Correct monitoring and evaluation of students' curricula تعیین استانداردهای آموزشی در دانشگاه‌ها	5-7-14
		Determining educational standards in universities تعیین سرفصل‌های آموزشی دوره مدیریت ورزشی برحسب نیازهای جامعه	3-4-5-6-7
عوامل درونی Internal factors	سیاست دانشگاه University policy	Determining the educational topics of the sports management course according to the needs of the society استفاده از اساتیدی که تجربه مدیریتی خارج از دانشگاه دارند.	3-4-7
		Using professors who have management experience outside the university استفاده از اساتیدی که توانایی تجزیه و تحلیل مسائل مدیریتی دارند.	3-4-7-14
		Using professors who have the ability to analyze management issues استفاده از اساتید مجرب در امر آموزش مدیران ورزشی آینده	3-4-7
		Using experienced professors in training future sports managers تناسب بین محتوای آموزش و مهارت‌های شغلی	4-5-6-7
عوامل درونی	سیاست آموزشی	کسب تجربه مدیریتی به صورت عملیاتی در حین آموزش	7-15



Internal factors	Educational policy	Gaining operational management experience during training	9-11-13
		آموزش درمورد چالش‌های پیش روی آینده	
		Education about future challenges	3-5-7
		تربیت مدیران ورزشی آینده برحسب نیازهای جامعه	
The training of future sports managers according to the needs of society	3-5-4-7-14		
بازنگری سرفصل‌های آموزشی دوره مدیریت ورزشی برحسب نیاز بازار کار			
Internal factors	Research barriers	Revision of the educational topics of the sports management course according to the needs of the labor market	3-7
		سرفصل‌های آموزشی دوره مدیریت ورزشی در انجمن-های مدیریت ورزشی	
		Educational topics of sports management course in sports management associations	3-12-13
		ضعف در تقاضا محوری پژوهش‌های مدیریت ورزشی	
Internal factors	Research barriers	Weakness in demand-oriented sports management research	4-9-10
		مطرح‌نبودن مسائل پژوهشی به‌عنوان اولویت در صنعت ورزش	
		Lack of research issues as a priority in the sports industry	4-12
		توجه‌نکردن سازمان‌ها به بحث پژوهش	
External factors	cultural issues	Organizations not paying attention to research	3-12
		ارتباط ضعیف بین پژوهش‌های حوزه مدیریت ورزشی و نیازهای جامعه	
		Weak relationship between researches in the field of sports management and the needs of society	4-12-15
		فرهنگ ضعیف کاربایی در کشور	
External factors	cultural issues	Weak employment culture in the country	5-9-12
		معرفی ضعیف مدیریت ورزشی به عنوان نیاز و ضرورت برای جامعه	
		Weak introduction of sports management as a need and necessity for the society	4-11-12-15
حاکم بودن بافت سنتی بر اشتغال در کشور			
External factors	cultural issues	Dominance of traditional context on employment in the country	



		نادیده گرفتن توانایی دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی از نگاه جامعه	4-7-9-10
		Ignoring the ability of physical education graduates from society's point of view	
		وجود باورهای ناسازگارانه در فرهنگ در مورد ارتقای بهره‌وری	8-12-13
		Inconsistent beliefs in the culture about productivity promotion	
		ضعف در فرهنگ کار آفرینی افراد جامعه	8-11-15
		Weakness in the entrepreneurship culture of society	
		خودباوری کم در دانش‌آموختگان مدیریت ورزشی	5-13
		Low self-esteem in sports management graduates	
		بی‌انگیزگی اساتید	8-9-14
		Lack of motivation of professors	
		توجه کم به نیازهای واجب دانش‌آموختگان	5-8-9-13
		Little attention to the obligatory needs of graduates	
عوامل درونی	مسائل انگیزشی	شکل‌گیری فرهنگ بیکاری، افسردگی و دل‌سردی در کار	8-12-13
Internal factors	Motivational issues	The formation of a culture of unemployment, depression and discouragement at work	
		بی‌انگیزگی دانشجویان حوزه مدیریت ورزشی	5-7
		Lack of motivation of sports management students	
		بی‌علاقگی به کار و انتقال بی‌درپی	4-6-10
		Lack of interest in work and successive transfers	
		آگاهی شغلی زیاد	8-10
		A lot of job awareness	
		توانا بودن در برنامه‌ریزی	5
		Ability to plan	
		توانا بودن در حل مشکلات	5-7-15
		Ability to solve problems	
		توانایی کسب تجربه از اشتباهات خود	3
		The ability to learn from one's mistakes	
		توانا بودن در تصمیم‌گیری آگاهانه	8-10-12
		Ability to make informed decisions	
		توانا بودن در برقراری ارتباط با دیگران	9-13
		Ability to communicate with others	
عوامل درونی	توانایی فردی	تلاش برای ایجاد تغییر یا پیشنهاد تغییر	13
Internal factors	Individual ability		



Internal factors		Attempting to make or propose change بیان صریح در برابر بحث‌های مربوط به ورزش	10-13-15
		Clear expression in discussions related to sports به چالش کشیدن تفکر گروهی	13
		Challenging group thinking استفاده از مهارت‌های بازتاب انتقادی در محیط‌های سازمانی ورزش	10-13
		Using critical reflection skills in sports organizational environments بحث و گفت‌وگو درباره افکار و تجربیات خود با دیگران	11-14
		Discuss one's thoughts and experiences with others بحث درباره مسائل با همسالان، سرپرستان و همکاران	11-13
		Discussing issues with peers, supervisors, and colleagues حل مسئله و توانایی ارائه استدلال‌ها به روشی منظم و ساختاریافته	9-10-12-13
Internal factors	رفتارهای اجتماعی Social behaviours	درک همسویی بین هنجارها، ارزش‌ها و رفتارهای اجتماعی	9-10
		Understanding the alignment between social norms, values and behaviors تمایل به تعامل اجتماعی	8-12-13-15
		Desire for social interaction تفکر گروهی داشتن	8-9-10
		Group thinking دانش را به اشتراک گذاشتن	9-11
		Sharing knowledge ایده‌ها را به اشتراک گذاشتن	8-12-15
Internal factors	ضعف‌های هماهنگی Coordination weaknesses	ناهماهنگی رشته تحصیلی و شغلی	7-9-13
		Inconsistency of field of study and job نبود ارتباط بین دانش‌آموختگان و محیط ورزش	7-9-14
		Lack of communication between graduates and sports space ناهماهنگی استعدادهای فردی و شغلی	7-14
		Inconsistency of personal and professional talents نبود هماهنگی بین یادگیری‌های رسمی و غیررسمی	12-13
		Lack of coordination between formal and informal learning نبود هماهنگی بین یادگیری‌های نظری و تجربی	7



Lack of coordination between theoretical and experimental learning

سرانجام پس از شناسایی مفاهیم اولیه، مقوله‌های فرعی و مقوله‌های اصلی مدل زمینه‌ای توسعه بهره‌وری دانش‌آموختگان حوزه مدیریت ورزش به‌منابه بهره‌وری فردی، در شکل شماره یک طراحی شدند. دلیل انتخاب بهره‌وری فردی به‌عنوان هسته اصلی این بود که بیشتر پاسخ‌دهندگان اذعان کردند، منظور از بهره‌وری دانش‌آموختگان، کارا و اثربخش کردن این بخش از جامعه علمی کشور است. برخی دیگر نیز اعتقاد داشتند، بهره‌وری دانش‌آموختگان قابل قبول بودن نسبت داده‌ها به ستاده‌ها و دریافت ستاده بیشتر است. علاوه بر این، بهبود فرایندهای مدیریتی آینده و بهبود قابلیت اشتغال دانش‌آموختگان از جمله دیگر معرف‌های بهره‌وری دانش‌آموختگان بود که با بررسی قرابت معنایی بین آن‌ها و استناد به مبانی و ادبیات تحقیق هسته اصلی، «بهره‌وری فردی» نام‌گذاری شد و عوامل دیگر در ارتباط با آن بررسی شد.

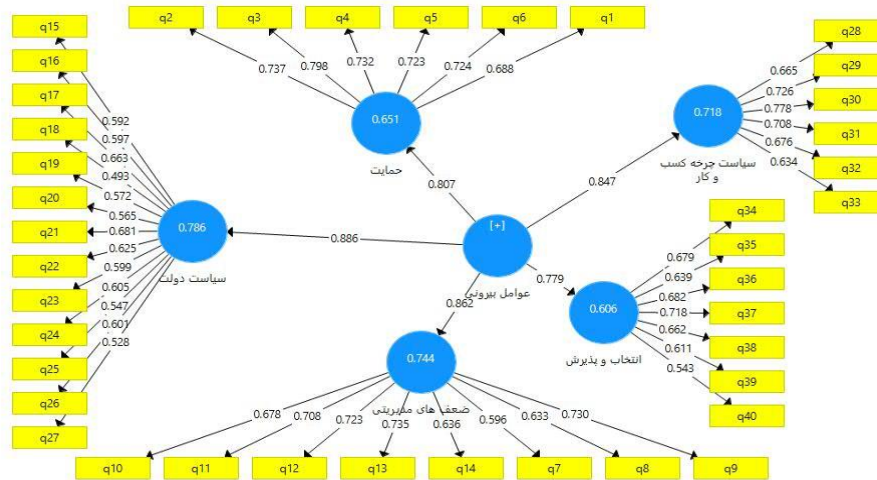


شکل ۱- مدل زمینه‌ای توسعه بهره‌وری دانش‌آموختگان حوزه مدیریت ورزشی



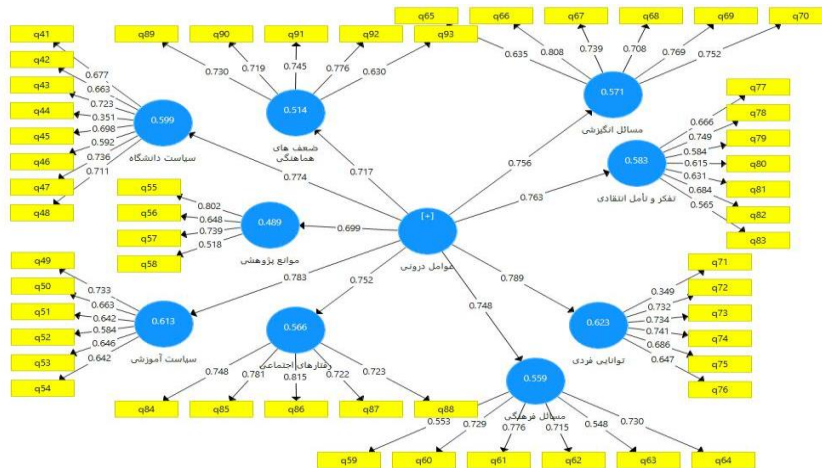
در ادامه برای تأیید نتایج بخش کیفی از رویکرد تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم استفاده شد. براساس توصیف اطلاعات جمعیت‌شناختی، ۲۸۹ نفر (۶۲/۱۵ درصد) از مشارکت‌کنندگان در تحقیق زن و ۱۷۶ نفر (۳۷/۸۵ درصد) مرد بودند. همچنین ۹۶ نفر (۲۰/۶۵ درصد) کمتر از ۳۰ سال، ۲۷۰ نفر (۵۸/۰۶ درصد) بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۶۷ نفر (۱۴/۴۱ درصد) بین ۳۶ تا ۴۰ سال و ۳۲ نفر (۶/۸۸ درصد) بیشتر از ۴۰ سال داشتند.

در شکل زیر مدل‌های استاندارد ارائه شده است. شکل‌های شماره دو و شماره سه، بارهای عاملی (λ) را برای هر یک از معرف‌ها (متغیرهای آشکار) نشان می‌دهند.



شکل ۲- مدل اندازه‌گیری عوامل بیرونی در حالت استاندارد





شکل ۳- مدل اندازه‌گیری عوامل درونی در حالت استاندارد

براساس نتایج، مقدار بارهای عاملی متغیرهای آشکار در هر دو سازه عوامل بیرونی و درونی از نقطه برش ۰/۳ و مقدار آماره تی آن‌ها نیز از نقطه برش ۱/۹۶ بزرگ‌تر بود ($P < 0/05$). در جدول شماره چهار، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب و میانگین واریانس استخراج‌شده ارائه شده است. با توجه به مقادیر گزارش‌شده، پایایی و روایی همگرای مؤلفه‌ها (مقوله‌های فرعی) تأیید شد.

جدول ۴- مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی مرکب و میانگین واریانس استخراج‌شده

Table 4- Values of Cronbach's alpha, composite reliability and mean of extracted variance

متغیرها Variables	مؤلفه‌ها Components	آلفای کرونباخ Cronbach's alpha	پایایی ترکیبی Composite reliability	روایی همگرا Convergent validity
عوامل بیرونی External factors	انتخاب و پذیرش Selection and acceptance	0.771	0.836	0.522
	حمایت support	0.829	0.875	0.539
	سیاست دولت Government policy	0.845	0.874	0.550
	سیاست چرخه کسب‌وکار Business cycle policy	0.790	0.851	0.589
	ضعف‌های مدیریتی Management weaknesses	0.834	0.873	0.565



جدول ۴- مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی مرکب و میانگین واریانس استخراج شده

Table 4- Values of Cronbach's alpha, composite reliability and mean of extracted variance

روایی همگرا Convergent validity	پایایی ترکیبی Composite reliability	آلفای کرونباخ Cronbach's alpha	مؤلفه‌ها Components	متغیرها Variables
0.516	0.832	0.764	تفکر و تأمل انتقادی Critical thinking and reflection	عوامل درونی Internal factors
0.539	0.818	0.725	توانایی فردی Individual ability	
0.575	0.871	0.815	رفتارهای اجتماعی social behaviours	
0.526	0.816	0.731	سیاست آموزشی Educational policy	
0.528	0.853	0.802	سیاست دانشگاه University policy	
0.521	0.844	0.769	ضعف‌های هماهنگی Coordination weaknesses	
0.543	0.876	0.831	مسائل انگیزشی Motivational issues	
0.564	0.836	0.765	مسائل فرهنگی Cultural issues	
0.569	0.775	0.725	موانع پژوهشی Research barriers	

همچنین برای تأیید روایی واگرا از روش فورنل و لارکر استفاده شد. براساس نتایج این آزمون، مقادیر قطر اصلی تمامی سازه‌های عوامل بیرونی از مقدار همبستگی آن با سایر سازه‌ها بیشتر بود که این امر روایی واگرای مناسب و برازش خوب مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، ارائه مدل زمینه‌ای توسعه بهره‌وری دانش‌آموختگان حوزه مدیریت ورزش به‌مثابه بهره‌وری فردی بود. تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد، بهره‌وری فردی، هسته اصلی توسعه بهره‌وری دانش‌آموختگان مدیریت ورزشی است؛ چراکه برای آن، صاحب‌نظران معرفه‌ایی چون قابل قبول بودن نسبت داده‌ها به ستاده‌ها، کارا و اثربخش کردن این بخش از جامعه علمی کشور، کسب توانایی



جابه‌جایی بین محیط‌های مختلف تجاری و غیرتجاری، دریافت ستاده بیشتر، تضمین اشتغال دانش‌آموختگان و بهبود قابلیت اشتغال دانش‌آموختگان متصور بودند. به اعتقاد طاهری (۲۰۲۰)، بهره‌وری در چهار سطح فردی، در خانه، در سازمان و در سطح ملی می‌تواند دنبال شود. پایین‌ترین سطح بهره‌وری که در آن از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد استفاده بهینه می‌شود، بهره‌وری فردی است. وی همچنین معتقد است، بهره‌وری فردی زمینه‌ساز سایر بهره‌وری‌هاست و یکی از دلایل افزایش بهره‌وری در سطح سازمان و سطح ملی همان بهره‌وری فردی است. افزون بر این، بهره‌وری فقط مختص به بخش صنعت یا سازمان نیست؛ بلکه بهره‌وری در همه بخش‌ها که اشاره شد، مطرح است.

با استناد به مقوله‌های تشکیل‌شده، بهره‌وری فردی دانش‌آموختگان حوزه مدیریت ورزشی تابع عوامل درونی و عوامل بیرونی است. منظور از عوامل بیرونی آن عواملی است که اختیار و کنترل آن در دست دانش‌آموختگان نیست. در این تحقیق این عوامل شامل مقوله‌های فرعی ضعف‌های هماهنگی، انتخاب و پذیرش، حمایت، سیاست دانشگاه، سیاست آموزشی، ضعف‌های مدیریتی، موانع پژوهشی، سیاست چرخه کسب‌وکار، سیاست دولت و مسائل فرهنگی بود. همچنین منظور از عوامل درونی آن دسته از عواملی است که کنترل‌شدنی هستند و اختیار آن‌ها به‌نوعی در دست دانش‌آموختگان است. این عوامل در توسعه بهره‌وری فرد هم نقش مثبت و هم نقش منفی دارند. آنجا که عوامل مذکور نقش محدودکننده را بازی می‌کنند، به‌مثابه محرک منفی و زمانی که نقش تسهیلگر را بازی می‌کنند، به‌مثابه محرک مثبت تلقی می‌شوند؛ برای مثال، ضعف‌های هماهنگی و مدیریت و مسائل انگیزشی نقش محرک‌های منفی دارند چراکه با وجود آن‌ها برای توسعه بهره‌وری فردی مانع‌تراشی می‌شود؛ به‌طوری‌که از شروع مسیر توسعه فردی ممانعت می‌شود. در مقابل سیاست دانشگاه، سیاست آموزشی، رفتارهای اجتماعی و توانایی فردی فراگرد، توسعه بهره‌وری فردی را تقویت کرده و آن را برای ادامه مسیر حمایت می‌کند. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج این مطالعات همخوانی دارد: یوسفی و زردشتیان (۲۰۲۰) که نشان دادند، عوامل بیرونی و درونی بر خودسودمندی کارایی در دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی تأثیر مثبت دارد؛ چیونگ و چانگ (۲۰۲۱) که کشف کردند، خودسودمندی کارایی تابع سطح تحصیلات، مهارت‌های فرد و همچنین رفتارهای جست‌وجوی شغل است؛ پتروزیلو و همکاران (۲۰۲۰) که بیان کردند، خودکارآمدی عمومی دانش‌آموختگان بر موفقیت در جست‌وجوی کار از طریق خودکارآمدی در جست‌وجوی کار تأثیر غیرمستقیم دارد؛ رضوی و همکاران (۲۰۲۰) که 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 (۲۰۱۸) که نشان دادند، شش بعد روان‌شناختی، جمعیت‌شناختی، تحصیلی، مدیریتی، محیطی و صلاحیت‌های حرفه‌ای بر کارآفرینی دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی اثرگذارند؛ دی‌شپر و سوتریدو (۲۰۱۸) که بر ابعاد فرهنگی، آگاهی شغلی، جنبه‌هایی اجتماعی و فردی تأکید داشتند؛ لیسن و جدلیکا (۲۰۲۰) که معتقد بودند، بین آموخته‌های مدیران و بازار کار تناقض پیچیده شکل گرفته است. دلیل همخوانی نتایج می‌تواند تابع عوامل مختلفی باشد: نخست اینکه واحدهای بررسی‌شدن در مطالعات نام‌برده و مطالعه حاضر تقریباً با هم مشابه‌اند. در مطالعات مذکور، بیشتر واحدهای بررسی‌شده، دانش‌آموختگان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی بودند و در این تحقیق واحد بررسی، دانش‌آموختگان حوزه مدیریت ورزشی بررسی بود؛ دلیل دیگر اینکه بهره‌وری مفهومی فراگیر است و متغیرهای بررسی‌شده در مطالعات مذکور به‌نوعی خود زیرمجموعه بهره‌وری قرار می‌گیرند. به‌رغم این تشابهات، تفاوت‌هایی نیز در یافته‌های این تحقیق و پژوهش‌های مذکور وجود داشت که تاحدودی نشان از ناهمخوانی داشت؛ برای مثال، در مطالعه یوسفی و زردشتیان (۲۰۲۰)، شاخص‌هایی که برای عوامل بیرونی و درونی بر خودسودمندی لحاظ شده بودند، با شاخص‌هایی که در این تحقیق ارائه شده بود، تاحدودی ناهمخوانی داشت. شاید به این دلیل که در تحقیق حاضر اطلاعات مبتنی بر نظریه برخاسته از داده ارائه شده‌اند و در مطالعه یوسفی و زردشتیان (۲۰۲۰)، رویکرد اثبات‌گرایی حاکم بوده است.

مطابق با تحلیل مصاحبه‌ها، بهره‌وری دانش‌آموختگان به‌مثابه ستاده بیشتر، درگرو کار هوشمندانه و آگاهانه در مرحله فرایندهاست، نه درگرو کار سخت‌تر و استفاده بیشتر از نهاده‌ها؛ هرچند برای نهادها نیز لازم است دقت عمل بیشتری شود؛ برای مثال، به انتخاب و پذیرش دانشجویان مدیریت ورزشی توجه شود. این توجه از راه تعیین معیار کیفی و کمی برای پذیرش دانشجویان مدیریت ورزشی، استفاده از آزمون‌ها در پذیرش دانشجویان مدیریت ورزشی، پذیرش دانشجویان مستعد در حوزه مدیریت ورزشی، پذیرش دانشجویان دارای سابقه اجرایی در حوزه مدیریت ورزشی، توجه به تناسب بین ورودی‌ها و خروجی‌ها در بدو انتخاب دانشجویان مدیریت ورزشی، خودداری از جذب دانشجویان مدیریت ورزشی به‌طور بی‌رویه در بدو ورود به دانشگاه و استفاده از معیارهای سطح بالا در پذیرش دانشجویان مدیریت ورزشی می‌تواند انجام شود. یافته‌های مطالعه لیسن و جدلیکا (۲۰۲۰) نیز این موضوع را تأیید می‌کند؛ چراکه بر نهاده‌ها و شکاف‌هایی که در آن وجود دارد، تأکید شده است، اما به نظر می‌رسد بیشتر بار توسعه بهره‌وری دانش‌آموختگان مدیریت ورزشی درگرو فرایندهاست و این فرایندها هستند که با عملکردشان پل ارتباطی بین نهاده‌ها و ستاده‌ها را حفظ می‌کنند یا از بین



می‌برند؛ برای نمونه، ضعف‌های مدیریتی که در قالب مفاهیم معتقدنبودن مدیران به انتصاب‌های تخصصی، بی‌برنامگی مدیران ورزش در همه سطوح، نبود نظارت و کنترل مدیران ورزشی بر بازار کار ورزش، سیاسی عمل کردن مدیران، عملکرد ضعیف مدیران ورزشی بالادستی، ناتوانی مدیران ورزشی در اجرای طرح‌های ورزشی، ناآگاهی مدیران بالادستی از تولید شغل، نبود برنامه‌ریزی درخصوص جذب نیروهای متخصص متبلور می‌شود، توازن بین نهاده‌ها و ستاده‌ها را تضعیف می‌کند. درمقابل، سیاست دانشگاه در قالب تدوین سرفصل‌های در آموزش برای افزایش خلاقیت و کارآفرینی دانشجویان، نظارت و ارزیابی صحیح بر برنامه‌های درسی دانشجویان، تعیین استانداردهای آموزشی در دانشگاه‌ها، تعیین سرفصل‌های آموزشی دوره مدیریت ورزشی برحسب نیازهای جامعه، استفاده از اساتیدی که تجربه مدیریتی خارج از دانشگاه دارند، استفاده از اساتیدی که توانایی تجزیه و تحلیل مسائل مدیریتی دارند، استفاده از اساتید مجرب در آموزش مدیران ورزشی آینده و تناسب بین محتوای آموزش و مهارت‌های شغلی جریان پیدا می‌کند، می‌تواند ستاده بیشتری را به ارمغان آورد؛ بر این اساس لازم است عوامل اثرگذار منفی برطرف شده و عوامل اثرگذار مثبت تقویت شود.

بر مبنای نتایج تحقیق پیشنهادهای زیر مطرح می‌شود:

اقدامات مؤثر عمرانی در راستای اتمام پروژه‌های ورزشی نیمه‌تمام در سطح کشور صورت گیرد؛ چراکه پایان‌یافتن آن‌ها زمینه اشتغال دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و به‌طور خاص مدیریت ورزشی را فراهم می‌آورد و باعث افزایش بهره‌وری می‌شود؛

سطح دانش علمی و فنی دانش‌آموختگان این رشته با تمرکز بر آموزش وظایف مدیریت در سازمان‌های ورزشی و انعکاس نیازهای کسب‌وکار ورزشی در جامعه ارتقا پیدا کند؛

از دخالت سیاسیون در ورزش که زمینه‌ساز حضور افراد غیرورزشی در سطح کلان ورزش کشور شده است و به سبب آن دانش‌آموختگان مدیریت ورزشی از بسترهای کاری مرتبط با ورزش دوره مانده‌اند، جلوگیری شود؛

با برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی و کاربردی، روحیه نواندیشی، نوآوری، خلاقیت و دستیابی به مهارت‌های جدید دانش‌آموختگان رشته مدیریت ورزشی تقویت شود؛

مؤلفه‌های توسعه‌نیافتگی مدیریت ورزشی در کشور شناسایی شود و با ارائه برنامه راهبردی جامع این موانع برطرف شوند؛

مشخصات کلی برنامه آموزشی و سرفصل دروس رشته مدیریت ورزشی با نیازهای صنعت ورزش در زمان‌های حال و آینده هماهنگ شود.



تشکر و قدردانی

از همه مشارکت‌کنندگان در پژوهش اعم از صاحب‌نظران و دانش‌آموختگان مدیریت ورزشی که انجام این پژوهش بدون مشارکت آن‌ها امکان‌پذیر نبود، تشکر و قدردانی فراوان می‌کنیم.

References

1. Boroumand, M R., Hematinejad, M A., Ramezanejad, R., Razavi, Seyed Mohammad H., & Malek Akhlaq, I. (2013). Analyzing the employment status of graduates in the field of physical education and sports sciences in Iran and determining their position based on the position evaluation matrix and strategic action (SPACEM). *Bi-Quarterly Journal of Sports Management and Development*, 2(1), 1-19. (Persian)
2. 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*, 54(2), 151-159.
3. Costa, C. A. (2005). The status and future of sport management: A Delphi study. *Journal of Sport Management*, 19(2), 117-142.
4. 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.
5. Gentile, D. (2009). *Teaching sport management: A practical guide*. Sudbury: Jones & Bartlett Publishers.
6. Gholami Turksluyeh, S., Yousefi, B., & Zoroastrians, S. (2020). Providing a model of predictors of job self-efficacy in sports science graduates. *Journal of Human Resource Management in Sports*, 8(1), 19-25. (Persian)
7. Jones, M., & Alony, I. (2011). Guiding the use of grounded theory in Doctoral studies—an example from the Australian film industry. Available at: <https://ro.uow.edu.au/commpapers/793/>
8. Kerr, N. (2013). 'Creating a protective picture:' A grounded theory of RN decision making when using a charting-by-exception documentation system. *Medsurg Nursing*, 22(2), 110-118.
9. Ličen, S., & Jedlicka, S. R. (2020). Sustainable development principles in US sport management graduate programs. *Sport, Education and Society*, 27(1) 99-112.
10. Mansoorian Ravandi, F., Ganji, M., & Nikkhah Ghamsari, N. (2019). Qualitative meta-analysis of the employment situation of graduates in Iran. *Quarterly Journal of Interdisciplinary Studies in Humanities*, 12(1), 172-147. (Persian)
11. Ministry of Science, Research and Technology. (2011). General information, training program and course titles of sports management courses. Resolution of the seventy-eighty-sixth session of the Higher Education Planning Council of the Ministry of Science, Research and Technology. (Persian)



12. Movahed, M A., Salimi, M., Mustafizian, M., & Zahedi, H. (2019), Presenting a paradigm model of optimal performance of sports media with a professional football development approach, *Communication Management in Sports Media*, 7(26), 69-82. (Persian)
13. Nasirzadeh, A M., Farahani, A., & Watandoost, M. (2018). Analysis and study of effective factors in entrepreneurship of physical education graduates of the country. *Sports Management Studies*, (47), 131-152. (Persian)
14. 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.
15. Razavi, S. M. H., Boroumand, M R., & Azimi Dolarstagi, A. (2020). Survey of employment status of students and graduates in the field of education, physical education and sports sciences. *Sports Management Studies*, 12(61), 171-190. (Persian)
16. Rowe, K., Phillips, P., Shilbury, D., & Karg, A. (2017). *Sport Management in Australia: An organisational overview*. Sydney: Allen & Unwin.
17. Sadrabadi, Z., & Mohammadi, Mehdi. (2021). Investigating the factors related to the employment of graduates in the field of information science and science (Case study of Qom University graduates). *Science and Technology of Communication Management*, 7(1), 19-52. (Persian)
18. Salimi, M., & Khodaparast, M. (2015). The effect of student-teacher relationship on academic motivation and research self-efficacy of graduate students of physical education and sports sciences, *Research in Educational Sports*, (9), 109-126. (Persian)
19. Shamounian, E., Mohammadian, F., & Nobakht Ramezani, Z. (2019). A study of the productivity of the professional dimension of sports federations. *Sports Management Studies*, 11(55), 143-162. (Persian)
20. Taheri, S. (2020). *Productivity and its analysis in organizations (inclusive productivity management)*. Tehran: Hastan Publishing. (Persian)
21. Yiamouyiannis, A., Bower, G. G., Williams, J., Gentile, D., & Alderman, H. (2013). Sport management education: Accreditation, accountability, and direct learning outcome assessments. *Sport Management Education Journal*, 7(1), 51-59.



ارجاع دهی

نوروزی، محمدمهدی؛ سلیمی، مهدی؛ نظری، رسول. (۱۴۰۱). ارائه مدل زمینه‌ای توسعه بهره‌وری دانش‌آموختگان رشته مدیریت ورزش به‌مثابه بهره‌وری فردی. پژوهش در ورزش تربیتی، ۱۰ (۲۹): ۶۷-۹۸.
شناسه دیجیتال: 10.22089/RES.2022.11415.2165

Norouzi, M. M; Salimi, M; Narari, R. (2023). Presenting the Grounded Theory Method for the Productivity Development of Graduates in the Field of Sports Management Tantamount to Individual Productivity. *Research on Educational Sport*, 10 (29): 67-98. (Persian).
DOI: 10.22089/RES.2022.11415.2165

