

مقایسه تحلیلی وضعیت موجود منابع انسانی در فوق برنامه دانشگاه‌های ایران با وضعیت ده سال قبل

حمیدرضا مقصودی ایمن^۱، فریده هادوی^۲، فریدون تندنویس^۳

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۶/۱۳

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۱۲/۲۴

چکیده

هدف از اجرای این تحقیق، مقایسه وضعیت موجود منابع انسانی شاغل در فوق برنامه دانشگاه‌ها با وضعیت ده سال قبل است. در این تحقیق، وضعیت منابع انسانی فوق برنامه دانشگاه‌ها از نظر تعداد منابع انسانی و سرانه منابع انسانی متخصص در دو بخش دختران و پسران مقایسه و تحلیل شده است. برای بررسی وضعیت منابع انسانی فوق برنامه ورزشی دانشگاه‌های ایران از پرسشنامه محقق ساخته (روایی صوری قابل قبول و پایایی با آلفای کرونباخ ۰/۸۱) استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه دانشگاه‌های ایران و نمونه آماری تحقیق ۴۹ دانشگاه از مجموع ۶۰ دانشگاه تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. تحقیق حاضر از نوع تحقیقات مقایسه‌ای- تحلیلی است. مقایسه نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق ده سال قبل، برگرفته از رساله دکتری (تندنویس، ۱۳۷۵) و سنجش میزان فرآیند رشد و میزان اختلاف متغیرها از طریق روش‌های آمار استنباطی (آزمون ویلکاکسون برای مقایسه میانه متغیرها) در سطح (۰/۰۵) انجام شده است. یافته‌های تحقیق نشان داد از مجموع ۸۴۷ نفر منابع انسانی موجود در فوق برنامه ورزشی دانشگاه‌ها ۳۹/۸ درصد زن و ۶۰/۲ درصد مردند و از مجموع ۲۲۳ نفر منابع انسانی متخصص موجود ۳۹/۹ درصد را زنان و ۶۰/۱ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. همچنین سرانه منابع انسانی متخصص به ازای هر یک‌هزار دانشجو در بخش دختران ۰/۳۹ و در بخش پسران ۰/۶۹ است و در مجموع (دختر و پسر) ۰/۵۳ نفر منابع انسانی متخصص به ازای هر یک‌هزار دانشجوی شاغل به تحصیل در دانشگاه‌ها وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد بین وضعیت موجود و ده سال قبل از نظر تعداد منابع انسانی و سرانه منابع انسانی متخصص اختلاف معنی‌داری در سطح (۰/۰۵) وجود ندارد.

کلیدواژه‌های فارسی: فوق برنامه ورزشی دانشگاه‌ها، منابع انسانی، سرانه منابع انسانی متخصص.

۱. دانشجوی دکتری دانشگاه بوعلی سینا همدان (نویسنده مسئول) Email: mahamsport@gmail.com

۲. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر Email: fa.hadavi@gmail.com

۳. استاد دانشگاه خوارزمی Email: tondnevis@yahoo.com

مقدمه

از زمانی که علم مدیریت و سازمان در اوایل سال ۱۹۰۰ میلادی به سرعت گسترش یافت، تکاملی درباره ماهیت و وظیفه سازمان‌ها و معیار اثربخشی سازمانی پدیدار گشت. این مفاهیم در تعامل پویا و همگام با مؤسسات و شرکت‌های بزرگ جوامع جهانی پیشرفته، رشد کرده و تکامل یافته است. در طول تاریخ یک‌صد ساله جهان نیز مفاهیم ناب و اصلی درباره افراد، سازمان‌ها، کارگران، مدیران، سیستم‌ها و شبکه‌ها رشد نموده و باعث شکل‌دهی به اندیشه و رفتار مدیران، کارکنان و سیاست‌گزاران شده است (بیکر و برنج، ۲۰۰۲).^۱ با توجه تغییر رویکرد مدیریت سنتی منابع انسانی به مدیریت استراتژیک، نقش راهبردی این منابع در افزایش اثربخشی سازمان‌ها نمایان و آشکار می‌شود (داتا دپاک و همکاران، ۲۰۰۵).^۲

دنیای امروز دنیای سازمان‌هاست و نیروی انسانی به‌عنوان با ارزش‌ترین منابع سازمانی، متولیان آن محسوب می‌شوند. امروزه، بیش از هر زمان مشخص شده است که رشد و توسعه سازمان‌ها و در پی آن جوامع در گرو استفاده صحیح از نیروی انسانی است (رحمان پور، ۱۳۸۰). منابع انسانی در سازمان‌ها تنها منبعی است که کمیاب است و به راحتی قابل کپی‌برداری توسط سایر سازمان‌ها نیست (وان جینگ چانگ و همکاران، ۲۰۰۵).^۳ عملکرد و بازدهی سازمان‌ها بستگی به دارایی‌های مشهود و نامشهود دارد و این دارایی‌ها معیار مناسبی برای ارزش‌گذاری آن‌ها محسوب می‌شوند. منابع انسانی جزء دارایی‌های نامشهود است و میزان بهره‌وری منابع انسانی نقش به‌سزایی در ایجاد ارزش سازمانی ایفا می‌کند (فیرر و همکاران، ۲۰۰۳).^۴ بی‌شک در جهان پرشتاب و سرشار از تحول و رقابت امروز آنچه تحقق مزیت رقابتی سازمان‌ها را تضمین می‌کند، نیروی انسانی با کیفیت، خلاق و پویاست؛ از این روست که در عصر حاضر، منابع انسانی بنای اصلی فرآیند افزایش کارایی و اثربخشی و با ارزش‌ترین سرمایه و کلید طلایی رقابت قلمداد می‌شود (تیموری نژاد، ۱۳۸۴).

منابع انسانی به‌عنوان با ارزش‌ترین منبع، به سازمان معنی و مفهوم بخشیده، زمینه‌های تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌سازند. امروزه، نقش کلیدی منابع انسانی باعث شده برای جذب نیروهای شایسته بین سازمان رقابت شدیدی صورت گیرد (رحمان پور، ۱۳۸۰). همچنین در هر سازمان تولیدی، خدماتی یا آموزشی نیروی انسانی نقشی سازنده و کلیدی در پیشبرد

1. Kathryn A. Baker and Kristi M. Branch

2. Datta, Deepak and et al.

3. Chang, Wan-Jing and et al.

4. Firer, Steven and et al.

هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان دارد (پرهیزکار، ۱۳۸۲). مقوله منابع انسانی به‌عنوان موضوعی کلیدی از جمله ضروری‌ترین اقداماتی است که در سازمان‌ها و در حوزه مدیریت منابع انسانی مطرح است؛ از این رو در تمامی طرح‌های توسعه بخشی و ملی، توسعه منابع انسانی اولویت ویژه‌ای دارد (نظام جامع تربیت بدنی، ۱۳۸۲). نیروی کار دارای ویژگی‌هایی نظیر سطح تخصص و مهارت، میزان تحصیلات، تجربه کاری و شخصیت است که نشان‌دهنده کیفیت آن در هر مؤسسه است (میرسپاسی، ۱۳۸۱) و برنامه‌های توانمندسازی منابع انسانی تأثیر مستقیم بر بهره‌وری نیروها و خود سازمان دارد؛ از این رو مدیران باید به منابع انسانی و توانمند ساختن آن‌ها توجه نمایند (داتا دپاک و همکاران، ۲۰۰۵)؛ زیرا عدم بهره‌وری منابع انسانی باعث ناکامی سازمان‌ها در دستیابی به اهداف خود می‌شود (انشاسی و همکاران، ۲۰۰۷). هر سازمان زمانی می‌تواند به‌طور مؤثر به اهداف خود دست یابد که از منابع موجود یا منابع قابل دسترس به‌خوبی بهره‌مند گردد. این منابع شامل مدیریت و افرادی است که با آن‌ها کار می‌کنند و سایر منابع مثل فضا، تسهیلات و امکانات و حتی بودجه زمانی ارزش خود را نشان می‌دهد که نیروی انسانی به‌عنوان منبع اصلی بتواند راحت و مناسب از آن‌ها استفاده کند و بهره کافی را کسب نماید (نظام جامع تربیت بدنی، ۱۳۸۲؛ چلادوری، ۲۰۰۶).

انسان مهم‌ترین عامل تحقق اهداف سازمان در سطح خرد و تحقق اهداف برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در سطح کلان است (ابطحی، ۱۳۸۳). به عقیده بیشتر دانشمندان علم مدیریت مهم‌ترین رکن از بین ارکان یاد شده، رکن منابع انسانی است و نقشی اساسی‌تری در اعمال مدیریت دارد. منابع انسانی (Human Resources) به منزله منابعی پایان‌ناپذیرند که با بهره‌گیری از سایر عوامل و ابزارها و حتی در پاره‌ای موارد بدون برخورداری از امکانات و ابزارهای مورد نیاز و با تکیه بر انگیزه قوی و توان خلاق خود، می‌توانند در مدیریت و اداره امور سازمان‌ها شگفتی‌آفرین باشند که این نشان از اهمیت وافر این رکن در سازمان‌ها دارد (واحدی، ۱۳۸۴). زمانی این اهداف با کمیت و کیفیت بهتری تحقق می‌یابد که استعدادها و توانمندی‌های ذهنی، عقلانی، فکری و حتی جسمانی افراد به خوبی پرورش یابد؛ به عبارت دیگر در سایه شکوفا شدن استعدادهای پنهان انسان و ایجاد انسجام و هماهنگی بین آن‌ها اهداف برنامه‌ها تحقق می‌یابد (نظام جامع تربیت بدنی، ۱۳۸۲). فوق‌برنامه دانشگاه‌ها از این قاعده مستثنی نیست و منابع انسانی متخصص در بهینه‌سازی ساختار سازمانی و تشکیلات

-
1. Datta, Deepak and et al
 2. EnShassi, Adnan at al
 3. Chelladurai, Packianathan

فوق برنامه دانشگاهها نقش حیاتی دارند. در این میان، نقش مدیران فوق برنامه به همراه کارشناسان که وظیفه برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل امور فوق برنامه دانشجویان را بر عهده دارند، اهمیت زیادی دارند و موفقیت اجرای هر برنامه‌ای به تخصص و اعتماد به نفس آن‌ها بستگی دارد. مدیران فوق برنامه باید تجربه و اطلاعات کافی در امور فوق برنامه و ورزش و توانایی برقراری ارتباط با مدیران مافوق و افراد تحت سرپرستی از قبیل کارشناسان، مربیان و کارمندان را داشته باشند. مسلماً مدیران فوق برنامه دارای استعداد و هوش کافی برای مدیریت و دارای مهارت کافی در تشخیص نیازهای واقعی دانشجویان، موفق ترند.

اعتقاد دانشمندان مدیریت و اقتصاد بر این است که ادامه حیات مفید سازمان به منابع انسانی آموزش دیده و متخصص و تأمین بودجه بستگی دارد. امروزه در بخش فوق برنامه ورزش دانشگاهها نیز منابع انسانی مختلفی فعالیت می کنند. از این میان می توان به مدیران، معاونان، کارشناسان و مربیان رشته های مختلف ورزشی اشاره نمود. کمیت و کیفیت این منابع تأثیر مستقیم بر توسعه ورزش دانشجویی در دانشگاهها دارد (نظام جامع تربیت بدنی، ۱۳۸۲). این موضوع را می توان در ادارات فوق برنامه دانشگاهها بررسی و مقایسه کرد که جزء مراکز اجرایی ورزشی در دانشگاهها محسوب می شوند.

ضرورت بهره مندی جوامع بشری از فواید سازنده اجتماعی، بهداشتی و آموزشی تربیت بدنی باعث تأسیس و تشکیل سازمان های ورزشی در کشورهای مختلف جهان شده است. اداره بهینه و مطلوب این سازمان های کوچک و بزرگ مستلزم تربیت مدیرانی آگاه و باتجربه است که با افزایش کارایی درونی و بیرونی و ارتقای اثربخش سازمان ورزشی زمینه پیشرفت و توسعه کمی و کیفی ورزش جامعه را فراهم می آورند (حمیدی، ۱۳۷۸). فوق برنامه ورزشی در تأمین سلامت جسمی و روانی افراد بسیار مؤثر است (جان بایل^۱، ۲۰۰۲) و یکی از مهم ترین فعالیت هایی است که در میان دانشجویان اهمیت ویژه ای دارد و توجه خاصی به آن می شود. دستیابی به اهداف عالی مورد نظر از طریق برنامه ریزی صحیح و در اختیار داشتن منابع انسانی آگاه و متخصص و در سایه ایجاد ساختار سازمانی منظم و متناسب و بهره گیری از نیروهای متخصص و مجرب امکان پذیر است (بشیریان، ۱۳۷۶). گستردگی و تنوع برنامه های فوق برنامه (آموزشی، تفریحی و همگانی و ورزش قهرمانی) در دانشگاهها اهمیت برنامه ریزی دقیق در خصوص تأمین منابع انسانی را آشکار می کند. اجرای این فعالیتها نیازمند منابع انسانی متخصص بیشتری است. منابع انسانی متخصص عامل اجرای فعالیت های ورزشی است و کیفیت آن بر اجرای فعالیت های فوق برنامه، مسابقات و رقابت های ورزشی دانشگاهها تأثیر مستقیم دارد (مظفری، ۱۳۸۳).

1. Byl, john

با توجه به کمبود نیروی انسانی متخصص در فوق برنامه دانشگاه‌ها (بشیریان، ۱۳۷۶؛ همتی نژاد و همکاران، ۱۳۸۸) و تأثیر منابع انسانی متخصص به‌عنوان یکی از عوامل افزایش کمی و کیفی مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های فوق برنامه ورزشی و نیز افزایش کیفیت برنامه‌های ورزشی در فوق برنامه دانشگاه‌ها (دارابی، ۱۳۷۶) و (کریمیان و تندنویس، ۱۳۸۳) انجام چنین تحقیقی ضروری به نظر می‌رسد. انجام تحقیق حاضر همانند سایر تحقیقات مقایسه‌ای، نه تنها امکان توصیف وضعیت موجود منابع انسانی و سرانه منابع انسانی متخصص در دانشگاه‌ها را به صورت شفاف فراهم می‌آورد، بلکه تعیین سیر صعودی، نزولی یا عدم تغییر عوامل مورد تحقیق را در یک دوره زمانی ده ساله (بین برنامه دوم و چهارم توسعه) ممکن می‌سازد و نتایج آن می‌تواند در برنامه‌ریزی مدیران فوق برنامه دانشگاه‌ها و سازماندهی و جذب منابع انسانی مجرب و متخصص متناسب با تعداد دانشجو مؤثر واقع گردد تا گامی در جهت رشد و اعتلای ساختاری فوق برنامه دانشگاه‌ها با توجه به افزایش تعداد دانشجویان برداشته شود.

بدیهی است که پوشش‌دهی قشر عظیم دانشجو در فعالیت‌های تربیت بدنی و ورزش به‌منظور تحقق اهداف فوق برنامه دانشگاه‌ها مستلزم برنامه‌ریزی اصولی توسط نیروی انسانی متخصص در دانشگاه‌هاست. با توجه به موارد مطرح شده و نیز توسعه و گسترش تعداد دانشگاه‌ها در سطح کشور و گستردگی ابعاد جغرافیایی و منطقه‌ای کشور از یک سو و رشد قابل توجه پذیرش دانشجو از سوی دیگر در سال‌های اخیر مطالعه وضعیت موجود منابع انسانی در فوق برنامه دانشگاه‌ها و سرانه منابع انسانی متخصص متناسب با تعداد دانشجو و مقایسه آن با ده سال قبل ضروری است. امید است نتایج این تحقیق بتواند مدیران ورزش دانشجویی مدیران برنامه‌ریز را در برنامه‌ریزی ورزش و تدوین طرح جامع ورزش دانشگاه‌ها یاری رساند.

بررسی مروری بر سایر پژوهش‌ها در خصوص فوق برنامه دانشگاه‌ها نشان‌دهنده کمبود نیروی انسانی متخصص در این حوزه (بشیریان، ۱۳۷۶) و (امیرتاش، ۱۳۷۸) و ضعف برنامه‌ریزی مسئولان، کیفیت ضعیف برنامه‌های فوق برنامه ورزشی و کم‌توجهی مسئولان دانشگاه به فوق برنامه دانشگاه است (فرج‌اللهی، ۱۳۷۳؛ امیرتاش، ۱۳۷۹). نتایج پژوهش همتی نژاد و همکاران (۱۳۸۸) نشان‌دهنده توزیع ناهماهنگ منابع در فوق برنامه دانشگاه‌ها و کمبود در زمینه‌های مالی، تأسیساتی و نیروی انسانی است. همچنین نتایج تحقیق کشتی‌دار (۱۳۸۸) نیز نشان داد فوق برنامه ورزش دانشگاه‌ها از نظر تشکیلات اداری، پست سازمانی و نیروی انسانی متخصص دچار کمبود است. نتایج پژوهش بشیریان (۱۳۷۶) نشان داد ۴۳ درصد از پست‌ها توسط افراد متخصص و ۵۷ درصد توسط افراد غیرمتخصص احراز شده و خالی ماندن پست سازمانی ۳۲ درصد در بخش پسران و ۳۶/۶ درصد به‌علت کمبود نیروی انسانی متخصص

است و جذب منابع انسانی متخصص و بهبود ساختار تشکیلاتی به افزایش تعداد دانشجو بستگی دارد.

تندنویس (۱۳۷۵) در پژوهش خود اعلام کرد از مجموع ۵۵۳ نفر منابع انسانی در فوق برنامه ورزشی، ۴۱۶ نفر (۷۵/۳ درصد) متخصص ورزشی و ۱۳۷ نفر (۲۴/۷ درصد) غیرورزشی‌اند. از مجموع ۴۱۶ نفر منابع انسانی متخصص ورزشی ۳۱۲ نفر (۷۳/۹ درصد) مرد، ۱۰۴ نفر (۲۵/۴ درصد) زن هستند. سرانجام منابع انسانی متخصص به ازای هر هزار دانشجو ۳/۶۱ نفر است. دارابی (۱۳۷۶) در پژوهش خود اعلام کرد از مجموع ۱۳۳ نفر مربیان شاغل در فوق برنامه ورزشی دانشگاه‌های تهران ۶۳/۹ درصد مرد و ۳۶/۱ درصد زن هستند که ۳۰/۸ درصد تحصیلات دانشگاهی در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی ندارند. ۴۴/۴ به صورت قراردادی با دانشگاه همکاری داشته‌اند. همچنین تعداد مربی را به عنوان یکی از عوامل افزایش کمی دانشجو در فعالیت ورزشی و فوق برنامه و میزان تحصیلات و مرتبه عالی مربیان را در افزایش کیفی فوق برنامه و ورزش دانشگاه مؤثر دانسته است. همچنین در پژوهشی مشابه (آفرینش خاکی و همکاران، ۱۳۸۴) اعلام کردند در مورد نقش تربیت نیروی انسانی مجرب در توسعه ورزش همگانی بین دیدگاه گروه‌های مورد مطالعه (اعضای هیئت علمی، مربیان، ورزشکاران و مدیران) تفاوت معنی داری وجود دارد.

کریمیان و تندنویس (۱۳۸۳) اعلام کردند بین تعداد منابع انسانی و مدرک تحصیلی مدیران فوق برنامه ورزشی با تعداد کل دانشجویان شرکت کننده در مسابقات رابطه معنی داری وجود دارد. بین سابقه مدیریت مدیران، تعداد کلاس‌های آموزشی رشته‌های ورزشی و میزان فعالیت‌های تفریحی و همگانی رابطه معکوس وجود دارد. علیزاده و تجاری (۱۳۸۵) در پژوهش خود اعلام نمودند از نظر صاحب نظران، تعداد منابع انسانی متخصص در فضای ورزشی (۶۴/۲ درصد) و افزایش ساعات آموزش منابع انسانی در فضاهای ورزشی (۵۱/۸ درصد) بر افزایش میزان بهره‌وری مؤثر است. واندبرک گرت و همکاران^۱ (۲۰۰۷) در پژوهشی اعلام کردند تأثیر رفتار حمایتی مربی در عملکرد ورزشکاران انفرادی به میزانی است که اهمیت انتخاب و نقش مربی به عنوان نیروی انسانی متخصص را در بهبود عملکرد ورزشکاران آشکار می‌نماید. همچنین اصفهانی و اسدی (۱۳۸۸) در پژوهش خود اعلام کردند نیروی انسانی آموزش دیده در توسعه جهانگردی ورزشی نقش مستقیم دارد و در ارتباطی معنی دار با سایر عوامل (تسهیلات، بازار یابی، اماکن و تجهیزات ...) به صورت غیرمستقیم در پیشرفت جهانگردی ورزشی نقش دارد. امیرتاش (۱۳۷۸) در پژوهشی اعلام نمود تحصیلات ۶۹ درصد از مربیان هندبال دارای کمتر از

1. Vanda, Broek, et al.

ورزشکاران است، ۷۲ درصد آن‌ها یا کارت مربی‌گری نداشتند یا مربی درجه ۳ بودند و ۸۹ درصد به صورت قرارداد کوتاه مدت تا پایان مسابقات در خدمت دانشگاه بودند. همچنین محسنی و همکاران (۱۳۸۵) اعلام کردند از مجموع ۱۵۷ مربی فعال دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران در ۲۰ رشته ورزشی، ۶۸/۲ درصد مرد و ۳۱/۸ درصد زن بودند. بیشترین سهم مربیان ورزشی مرد مربوط به کشتی با ۱۷/۸ درصد بود. در مورد زنان این سهم در ورزش‌های ایروبیک با ۲۶ درصد بود.

با توجه به اهمیت و نقش منابع انسانی در پیشبرد اهداف فوق برنامه ورزشی در دانشگاه‌ها به نظر می‌رسد که در حال حاضر فوق برنامه دانشگاه‌ها با مشکلاتی از قبیل کمبود منابع انسانی متخصص (بشیریان، ۱۳۷۶؛ امیرتاش، ۱۳۷۸؛ کشتی دار، ۱۳۸۸؛ همتی نژاد و همکاران، ۱۳۸۸) و نیز عدم برنامه‌ریزی اصولی در خصوص جذب منابع انسانی متخصص در فوق برنامه با توجه به افزایش جمعیت دانشجویی دانشگاه‌ها و عدم حمایت لازم از سوی مسئولان دانشگاهی مواجه است؛ به همین دلیل با وجود تلاش مستمر مدیران در بهینه‌سازی فوق برنامه ورزشی نتیجه مطلوب به دست نمی‌آید (اسدی، ۱۳۸۰؛ بشیریان، ۱۳۷۶؛ رحمانی و همکاران، ۱۳۸۵)

در مطالعات تطبیقی و مرور تحقیقات سازمان‌یافته در آموزش عالی جهان، گسترش دانشگاه‌ها و افزایش شمار دانشجویان (نیکلاس، ۲۰۰۵)^۱ و همچنین با توجه به تغییرات ساختاری در آموزش عالی ایران که از مهم‌ترین آن؛ افزایش تقاضا برای آموزش عالی، افزایش شمار دانشجویان، به‌ویژه دانشجویان دختر (عمادزاده و همکاران، ۱۳۸۸) در برنامه‌های اول تا چهارم توسعه، لزوم گسترش و استخدام نیروی انسانی متخصص برای فعالیت‌های فوق برنامه و همچنین افزایش سرانه منابع انسانی متخصص با توجه به افزایش جمعیت دانشجویی احساس می‌شود؛ در نتیجه مطالعه و بررسی وضعیت منابع انسانی و سرانه منابع انسانی متخصص و مقایسه با ده سال پیش ضروری به نظر می‌رسد. انجام چنین تحقیقی همانند سایر تحقیقات مقایسه‌ای، نه تنها امکان توصیف وضعیت موجود منابع انسانی و سرانه منابع انسانی متخصص ورزشی در دانشگاه‌ها را به صورت شفاف فراهم می‌آورد، بلکه تعیین سیر صعودی، نزولی یا عدم تغییر عوامل مورد تحقیق را در یک دوره زمانی ده ساله (بین برنامه دوم و چهارم توسعه) با توجه به جمعیت دانشجویی ممکن می‌سازد؛ به عبارت دیگر مشخص می‌کند آیا با توجه به افزایش جمعیت دانشجویی، وضعیت منابع انسانی از نظر کمی و کیفی نیز بهبود یافته است؟

براساس بررسی کلی نتایج تحقیقات بین تعداد منابع انسانی متخصص ورزشی با تعداد برنامه‌های فوق برنامه اجرا شده و تعداد کل دانشجویان شرکت‌کننده در برنامه‌های فوق برنامه و

مسابقات رشته‌های ورزشی رابطه وجود داشته است و برای انجام بهینه فعالیت‌های فوق‌برنامه شناخت وضعیت موجود منابع انسانی و مقایسه با وضعیت قبلی چالش‌ها و موانع رشد آن را آشکار می‌کند. این تحقیق به توصیف وضعیت موجود منابع انسانی فوق‌برنامه دانشگاه‌های ایران و مقایسه آن با وضعیت ده سال قبل می‌پردازد. شاخص‌ها و متغیرهای منابع انسانی در فوق برنامه ورزشی دانشگاه‌ها عبارت‌اند از:

- تعداد دانشجویان دختر و پسر نسبت به کل دانشجویان دانشگاه‌ها؛
 - تعداد دانشجویان ورزشکار نسبت به کل دانشجویان دانشگاه‌ها؛
 - تعداد منابع انسانی در ورزش نسبت به کل منابع انسانی شاغل دانشگاه‌ها؛
 - نسبت منابع انسانی شاغل در امر فوق برنامه ورزشی دانشگاه‌ها از نظر جنسیتی؛
 - تعداد منابع انسانی متخصص نسبت به کل منابع انسانی شاغل در فوق برنامه دانشگاه‌ها؛
 - نسبت منابع انسانی متخصص در امر فوق برنامه ورزشی دانشگاه‌ها از نظر جنسیتی؛
 - سرانه منابع انسانی متخصص نسبت به جمعیت کل دانشجویان شاغل به تحصیل در دانشگاه‌ها.
- با این اوصاف، تجزیه و تحلیل شاخص‌های مختلف کمی و کیفی این منابع به منظور مدیریت صحیح آن‌ها و برنامه‌ریزی برای ارتقای سطح کیفی فوق برنامه ورزشی دانشگاه‌ها امری لازم و ضرورتی اساسی است و محقق در این تحقیق به دنبال پاسخ به این سؤالات است که:
- آیا وضعیت منابع انسانی فوق برنامه ورزشی دانشگاه‌ها نسبت به ده سال قبل تغییر یافته است؟
 - در صورت وقوع تغییر آیا روند تغییرات صعودی یا نزولی بوده است؟
 - آیا اختلاف معنی‌داری بین وضعیت منابع انسانی موجود با ده سال قبل وجود دارد؟
 - آیا اختلاف معنی‌داری بین وضعیت منابع انسانی متخصص موجود با ده سال قبل وجود دارد؟
 - آیا سرانه منابع انسانی متخصص موجود و جمعیت دانشجویی دانشگاه‌ها متناسب است؟
- تحقیق حاضر ضمن مطالعه وضعیت موجود منابع انسانی فوق برنامه دانشگاه‌های ایران و مقایسه آن با ده سال گذشته می‌تواند مدیران و برنامه‌ریزان ورزش دانشجویی کشور را از روند رشد و توسعه فوق برنامه در دانشگاه‌ها آگاه نماید تا با برنامه‌ریزی و سازماندهی دقیق از هدر رفتن منابع موجود اعم از اعتباری، انسانی و کالبدی جلوگیری شود. نتایج این تحقیق می‌تواند در برنامه‌ریزی ستادی فوق برنامه دانشگاه‌ها برای به‌کارگیری و استخدام منابع انسانی متخصص ورزشی متناسب با افزایش تعداد دانشجو مؤثر واقع شود و گامی در جهت رشد و اعتلای ساختار تشکیلاتی در فوق برنامه دانشگاه‌ها با توجه به جمعیت دانشجویان برداشته شود.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات مقایسه‌ای- تحلیلی است که محقق سعی دارد وضعیت موجود منابع انسانی فوق برنامه دانشگاه‌های ایران را با ده سال قبل مقایسه کند. جامعه آماری شامل کلیه دانشگاه‌های ایران است. نمونه آماری برابر با ۴۹ دانشگاه از مجموع ۶۰ دانشگاه است که دارای مدیر فوق برنامه ورزشی‌اند و تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری قرار دارند و به صورت تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته (پرسشنامه اصلاح شده، برگرفته از رساله دکتری تندنویس، ۱۳۷۵) با روایی صوری قابل قبول و پایایی با آلفای کرونباخ^۱ ۰/۸۱ است. این پرسشنامه در مورد وضعیت منابع انسانی فوق برنامه دانشگاه‌های ایران تهیه شده است.

پرسشنامه از طریق پست سفارشی و الکترونیکی برای مدیران فوق برنامه دانشگاه‌ها ارسال و توسط آن‌ها تکمیل شد. برای دسترسی به اطلاعات ده سال قبل از یافته‌های مربوط به دانشگاه‌ها از رساله دکتری تندنویس در متغیرهای مربوط استفاده شد.

در این تحقیق برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی‌ها، میانگین، میانه، درصدها، رسم نمودار و جدول) استفاده شده است. با توجه به مقیاس اندازه‌گیری متغیرها از روش‌های آمار استنباطی (آزمون ویلکاکسون^۲ Wilcoxon) برای مقایسه میانه داده‌ها استفاده شده است. از برنامه‌های نرم‌افزاری مانند SPSS و Excel نیز برای بررسی داده‌های خام و رسم نمودارها و جدول‌ها شده است.

یافته‌های تحقیق

وضعیت موجود منابع انسانی و سرانه منابع انسانی متخصص در فوق برنامه دانشگاه‌ها

جدول ۱. توزیع درصدی منابع انسانی متخصص و سرانه منابع انسانی متخصص به ازای یک‌هزار

دانشجو در فوق برنامه دانشگاه‌ها

عنوان جنسیت	منابع انسانی موجود		منابع انسانی متخصص		سرانه به ازای هر یک‌هزار نفر	جمعیت دانشجویی
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
زن	۳۳۳	۳۹٫۸	۸۹	۳۹٫۹	۰/۳۹	۲۲۵۶۶۱
مرد	۵۱۴	۶۰٫۲	۱۳۴	۶۰٫۱	۰/۶۹	۱۹۴۱۴۹
مجموع (زن و مرد)	۸۴۷	---	۲۲۳	---	۰/۵۳	۴۱۹۸۱۰

1 - Cronbach alpha coefficient

2 - Wilcoxon signed ranks test

یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهد از مجموع ۸۴۷ نفر منابع انسانی موجود ۳۹/۸ درصد زن و ۶۰/۲ درصد مردند و از مجموع ۲۲۳ نفر منابع انسانی متخصص موجود ۳۹/۹ درصد را زنان و ۶۰/۱ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. همچنین نشان می‌دهد سرانه منابع انسانی متخصص به ازای هر یک‌هزار دانشجو در بخش دختران ۰/۳۹ و در بخش پسران ۰/۶۹ است و در مجموع، نسبت منابع انسانی متخصص به ازای هر یک‌هزار دانشجوی شاغل به تحصیل در دانشگاه‌های مورد مطالعه ۰/۵۳ است.

توصیف وضعیت منابع انسانی موجود و ده سال قبل در فوق برنامه دانشگاه‌ها

جدول ۲. توصیف منابع انسانی به تفکیک جنسیت در فوق برنامه دانشگاه‌ها

توصیف آماری					متغیر
جنسیت	سال	تعداد دانشگاه	میانگین	انحراف معیار	
زن	۱۳۷۵	۲۵	۴/۷۲	۵/۳۰	تعداد منابع انسانی
	۱۳۸۶	۲۶	۸/۴۶	۳/۵۰	
مرد	۱۳۷۵	۲۵	۱۱/۸۸	۱۱/۱۲	
	۱۳۸۶	۲۶	۱۳/۶۸	۱۱/۰۰	
مجموع	۱۳۷۵	۲۶	۱۵/۰۴	۱۳/۶۶	
	۱۳۸۶	۲۶	۲۱/۶۲	۱۶/۰۰	

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد میانگین تعداد منابع انسانی در بخش زنان از ۴/۷۲ نفر در سال ۱۳۷۵ به ۸/۴۶ نفر در سال ۱۳۸۶ رسیده و در بخش مردان از ۱۱/۸۸ در سال ۱۳۷۵ به ۱۳/۶۸ نفر در سال ۱۳۸۶ رسیده است. در مجموع میانگین منابع انسانی نسبت به ده سال قبل افزایش یافته و این افزایش در بخش زنان مشهود است، ولی در بخش پسران به اندازه بخش دختران افزایش نیافته است.

مقایسه تعداد منابع انسانی در فوق برنامه دانشگاه‌ها

جدول ۳. مقایسه تعداد منابع انسانی از طریق آزمون ویلکاکسون

P<0.05				متغیر آماری
p-level	Z	T	تعداد	
۰/۱۹	۱/۳۳	۶۹/۵۰	۲۵	تعداد منابع انسانی سال‌های ۱۳۷۵ و ۱۳۸۶
۰/۴۵	۰/۷۶	۱۲۳/۵۰	۲۵	
۰/۱۰	۱/۶۷	۱۰۰/۵۰	۲۶	

یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد بین وضعیت موجود و ده سال قبل منابع انسانی زن و مرد اختلاف معنی‌داری در سطح (۰/۰۵) وجود ندارد و در مجموع، بین تعداد منابع انسانی موجود و ده سال قبل اختلاف معنی‌داری وجود ندارد.

مقایسه سرانه منابع انسانی به ازای هر یک‌هزار دانشجو موجود با ده سال قبل

جدول ۴. توصیف وضعیت موجود و ده سال قبل نسبت منابع انسانی متخصص به ازای هر یک‌هزار دانشجو

سال	متغیر	آمار توصیفی		
		تعداد دانشگاه	میانگین	میان انحراف معیار
۱۳۸۶	منابع انسانی متخصص	۲۵	۵/۴۴	۲/۵۰
	دانشجو	۲۵	۱۰۳۰۳	۶۲۷۰
	نسبت متخصص به هزار دانشجو	۲۵	۰/۵۷	۰/۲۶
۱۳۷۵	منابع انسانی متخصص	۲۵	۲/۹۴	۲/۳۴
	دانشجو	۲۵	۵۷۸۲	۵۵۱۱
	نسبت متخصص به هزار دانشجو	۲۵	۰/۵۹	۰/۴۳

یافته‌های جدول ۴ نشان می‌دهد میانگین تعداد منابع انسانی متخصص از ۲/۹۴ نفر در سال ۱۳۷۵ به ۵/۴۴ نفر در سال ۱۳۸۶ رسیده و نسبت منابع انسانی متخصص به هزار دانشجو از ۰/۵۹ نفر در سال ۱۳۷۵ به ۰/۵۷ نفر در سال ۱۳۸۶ رسیده و در مجموع، میانگین منابع انسانی متخصص نسبت به ده سال قبل کاهش یافته است.

جدول ۵. مقایسه نسبت منابع انسانی متخصص به ازای هر یک‌هزار دانشجو از طریق آزمون ویلکاکسون

P<0.05				متغیر آماری
p-level	Z	T	تعداد	
۰/۶۸	۰/۴۱	۱۳۵/۵۰	۲۵	نسبت منابع انسانی متخصص به ازای هر یک‌هزار دانشجو در سال‌های ۱۳۸۶ و ۱۳۷۵

یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد بین وضعیت موجود تعداد نفرات منابع انسانی متخصص و ده سال قبل اختلاف معنی‌داری در سطح (۰/۰۵) وجود ندارد و در مجموع، بین تعداد منابع انسانی متخصص موجود و ده سال قبل اختلاف معنی‌داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

فوق برنامه ورزشی یکی از مهم‌ترین برنامه‌ها و فعالیت‌هاست که می‌تواند برای آموزش مهارت‌های زندگی و اجتماعی به دانشجویان به کار گرفته شود؛ از این رو تمام دانشجویان باید از بهترین امکانات مادی و کالبدی ورزش برخوردار باشند تا توان بالقوه و آمادگی جسمانی و روحی خود را بهبود بخشیده، با نشاط و شادابی نقش مؤثرتری در توسعه پایدار ورزش دانشگاه ایفا نمایند. فوق برنامه ورزشی در بین دانشجویان اهمیت ویژه‌ای دارد و در تأمین سلامت جسمی و روانی آنان بسیار مؤثر است. دستیابی به اهداف عالی مورد نظر از طریق برنامه‌ریزی صحیح و در اختیار داشتن منابع انسانی آگاه و متخصص و در سایه ایجاد ساختار سازمانی منظم و متناسب و بهره‌گیری از نیروهای متخصص و مجرب امکان‌پذیر است (بشیریان، ۱۳۷۶). گستردگی و تنوع برنامه‌های فوق برنامه (آموزشی، تفریحی و همگانی و ورزش قهرمانی) در دانشگاه‌ها اهمیت برنامه‌ریزی دقیق در خصوص تأمین منابع انسانی را آشکار می‌کند. اجرای این فعالیت‌ها نیازمند منابع انسانی متخصص بیشتری است؛ زیرا منابع انسانی متخصص عامل اجرای فعالیت‌های ورزشی است و کیفیت آن بر اجرای فعالیت‌های فوق برنامه، مسابقات و رقابت‌های ورزشی دانشگاه‌ها تأثیر مستقیم دارد (مظفری، ۱۳۸۳).

توصیف وضعیت موجود سرانه منابع انسانی متخصص در فوق برنامه دانشگاه‌ها نشان داد سرانه منابع انسانی متخصص به ازای هر یک‌هزار دانشجو در بخش دختران ۰/۳۹ و در بخش پسران ۰/۶۹ است. در مجموع نسبت منابع انسانی متخصص به ازای هر یک‌هزار دانشجوی شاغل به تحصیل در دانشگاه‌ها ۰/۵۳ نفر است.

همچنین آزمون فرضیه‌های تحقیق به منظور مقایسه وضعیت موجود منابع انسانی فوق برنامه دانشگاه‌ها با ده سال قبل نشان داد:

فرضیه اول: بین تعداد منابع انسانی فوق برنامه دانشگاه‌ها اختلاف معنی‌داری وجود ندارد.

- میانگین تعداد منابع انسانی در بخش زنان از ۴/۷۲ نفر در ده سال قبل به ۸/۴۶ نفر در سال ۱۳۸۶ رسیده و در بخش مردان از ۱۱/۸۸ در ده سال قبل به ۱۳/۶۸ نفر در سال ۱۳۸۶ در فوق برنامه ورزشی دانشگاه‌ها رسیده است و به نظر می‌رسد در مجموع، میانگین منابع انسانی نسبت به ده سال قبل افزایش یافته و این افزایش در بخش زنان بیشتر است.

- مقایسه تعداد منابع انسانی موجود در فوق برنامه دانشگاه‌ها و ده سال قبل نشان داد بین تعداد منابع انسانی زن و همچنین بین تعداد منابع انسانی مرد اختلاف معنی‌داری در

سطح (۰/۰۵) وجود ندارد.

فرضیه دوم: بین تعداد منابع انسانی متخصص متناسب با تعداد دانشجویان دانشگاهها اختلاف معنی داری وجود ندارد.

- میانگین تعداد منابع انسانی متخصص از ۲/۹۴ نفر در ده سال قبل به ۵/۴۴ نفر در سال ۱۳۸۶ در دانشگاهها رسیده است.
- نسبت منابع انسانی متخصص به هزار دانشجو از ۰/۵۹ نفر در سال ۱۳۷۵ به ۰/۵۷ نفر در سال ۱۳۸۶ رسیده و در مجموع به نظر می‌رسد میانگین منابع انسانی نسبت به ده سال قبل کاهش یافته است.
- مقایسه تعداد منابع انسانی متخصص موجود در فوق برنامه دانشگاهها و ده سال قبل نشان داد اختلاف معنی داری در سطح (۰/۰۵) وجود ندارد.

بر اساس مقایسه نتایج تحقیق حاضر با ده سال قبل به نظر می‌رسد میانگین منابع انسانی نسبت به ده سال قبل افزایش یافته، ولی میانگین منابع انسانی متخصص نسبت به ده سال قبل کاهش یافته است. همچنین بین تعداد منابع انسانی متخصص موجود در فوق برنامه دانشگاهها و ده سال قبل اختلاف معنی داری وجود ندارد. کاهش سرانه منابع انسانی متخصص و نبود اختلاف معنی دار، احتمالاً به دلیل افزایش تعداد دانشجویان در دانشگاهها و عدم تناسب بین استخدام و به کارگیری تعداد نیروهای متخصص در امر تربیت بدنی با میزان پذیرش دانشجو در دانشگاههاست. نتایج تحقیق بشیریان (۱۳۷۶) که جذب منابع انسانی متخصص و بهبود ساختار تشکیلاتی را به افزایش تعداد دانشجو وابسته دانست، مؤید این امر است و با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

بر اساس نتایج تحقیق و مقایسه آن با نتایج تحقیقات (کریمیان و تندنویس، ۱۳۸۳؛ علیزاده و تجاری، ۱۳۸۵) در خصوص نقش عمده منابع انسانی متخصص در افزایش بهره‌وری و توسعه ورزش در بین دانشجویان و برگزاری برنامه‌های فوق برنامه، وجود منابع انسانی متخصص موجب افزایش تعداد برنامه‌ها و به تبع آن افزایش تعداد نفرات شرکت‌کننده در فعالیت‌های فوق برنامه دانشگاهها می‌شود و این نتایج با نتیجه تحقیق دارابی (۱۳۷۶) همسو است که تعداد مربی را عوامل افزایش کمی دانشجو در فعالیت‌های فوق برنامه ورزشی و میزان تحصیلات و مرتبه عالی مربیان را در افزایش کیفی فوق برنامه و ورزش دانشگاه مؤثر دانست. همچنین با نتایج پژوهش (اصفهان‌ی و اسدی، ۱۳۸۸) در خصوص نقش مستقیم نیروی انسانی آموزش‌دیده در توسعه جهانگردی ورزشی نیز همخوانی دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت برنامه‌ریزان و مدیران فوق برنامه می‌توانند توجه ویژه‌ای به منابع انسانی فوق برنامه مبذول کنند و با ارائه

الگویی برای جذب منابع انسانی متخصص با توجه به جمعیت دانشجویی دختر و پسر برای تقویت تشکیلات سازمانی خود اقدام نمایند تا زمینه رشد و توسعه فوق برنامه دانشگاهها فراهم آید.

نتیجه گیری کلی در خصوص نتایج متغیرهای تحقیق نشان می دهد:

وجود اختلاف معنی دار در سطح (۰/۰۵)		نوع آزمون کاربردی	مقایسه میانگین نسبت به ده سال قبل		مقایسه متغیر آماری در سال ۱۳۷۵ و ۱۳۸۶
			پسران	دختران	
پسران	دختران	ویلکاکسون	افزایش	افزایش	تعداد منابع انسانی
ندارد	ندارد	ویلکاکسون	کاهش		سرانه منابع انسانی متخصص

نتیجه گیری کلی این است که با توجه به رشد و گسترش تعداد دانشگاهها و همچنین با تغییرات ساختاری در آموزش عالی ایران و افزایش تقاضا برای آموزش عالی و افزایش شمار دانشجویان در برنامه های اول تا چهارم توسعه به تبع این امر، دانشگاهها نیازمند استخدام نیروی انسانی متخصص ورزشی برای انجام بهینه فعالیت های فوق برنامه و همچنین متناسب سازی سرانه منابع انسانی متخصص با توجه به افزایش جمعیت دانشجویی هستند؛ از این رو مطالعه حاضر، امکان ارزیابی کمی و کیفی وضعیت موجود منابع انسانی و سرانه منابع انسانی متخصص ورزشی دانشگاهها را در یک دوره زمانی ده ساله (بین برنامه دوم و چهارم توسعه) دارد. نتایج این تحقیق می تواند در برنامه ریزی ستادی فوق برنامه دانشگاهها برای به کارگیری و استخدام منابع انسانی متخصص ورزشی متناسب با افزایش تعداد دانشجو مؤثر واقع گردد و گامی در جهت رشد و اعتلای ساختار تشکیلاتی فوق برنامه دانشگاهها با توجه به جمعیت دانشجویان برداشته شود. نتایج تحقیقات می تواند مدیران برنامه ریز را در تدوین طرح جامع ورزش دانشگاهها و استاندارد سازی سرانه منابع انسانی بر اساس جمعیت دانشجویی یاری نماید که با بررسی نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدید و با تدوین استراتژی منسجم در برنامه چشم-انداز ۲۰ ساله و برنامه پنجم توسعه، راه کارهای توسعه منابع انسانی را در فوق برنامه دانشگاهها را در آینده مشخص نمایند.

منابع:

1. Kathryn A. Baker and Kristi M. Branch.(2002). Concept underlying Organizational Effectiveness. Online from website: www.au.af.mil/au/awc/awcgate

2. Datta, Deepak K.Guthrie, James P and Wright, Patrick M. (2005). Human Resource Management and Labor Productivity: Does Induster Matter?. Academy of Mangement Journal, Vol. 48, No. 1, PP. 135-145.
۳. واحدی، الیاس. (۱۳۸۴) بهسازی منابع انسانی در مدیریت بنادر ماهیگیری، برگرفته از سایت اینترنتی به آدرس: [http:// www.vista.com](http://www.vista.com)
۴. رحمان پور، لقمان. (۱۳۸۰). شناسایی عوامل موثر در حفظ و نگهداری منابع انسانی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس
5. Wan-Jing April Chang. Tung Chun Huang. (2005). Relationship between Strategic Human Resource Management and Firm Performance", International Journal of Manpower, Vol. 26, No. 5, PP. 434-449.
۶. تیموری نژاد، حسین. (۱۳۸۴) منابع انسانی با کیفیت کلید طلایی رقابت. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۶۰. سال شانزدهم، شهریور
7. Firer, Steven. Williams, S. Mitchell. (2003). Intelectual Capital and Traditional Measures of Corporate Performance", Journal of Intelectual capital, Vol. 4, No. 3, pp. 348-360
۸. پرهیزکار، کمال. (۱۳۸۲). مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی. چاپ چهارم، انتشارات آگاه. تهران، صص: ۱۵۱-۱۵۰
۹. سند تفصیلی نظام جامع توسعه تربیت بدنی و ورزش کشور. (۱۳۸۲). سند راهبرد توسعه، سازمان تربیت بدنی
۱۰. میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. چاپ بیستم، انتشارات میر. تهران، ص: ۴۳۶
11. EnShassi, Adnan. Mohamed, Sherif. Mayer, Peter. Abed, Karem. (2007). Benchmarking Masonry Labor Productivity", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 56, No.4, pp.358-368.
12. Chelladurai, Packianathan. (2006). Human Resource Management in Sport and Recreation, Champaign, Ill. Human, 2nd Edition.
۱۳. ابطحی، سید حسین. (۱۳۸۳). مدیریت منابع انسانی، انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت. تهران
14. Byl, john. (2002). Intramural Recreation: A Step-by-Step Guide to Creating an Effective Program, human kinetics

۱۵. حمیدی، مهرزاد. (۱۳۷۸). مدیریت سازمان‌های ورزشی، چاپ دوم، انتشارات پیام نور. تهران. ص الف
۱۶. بشیریان، هادی. (۱۳۷۶). بررسی ساختار تشکیلاتی و نیروی انسانی متخصص مراکز تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران
۱۷. مظفری، سید امیر احمد. (۱۳۸۳). مدیریت تاسیسات و اماکن ورزشی، جزوه درسی، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تربیت معلم تهران
۱۸. همتی نژاد، مهرعلی. قلی زاده، محمد حسن. رضانیان، محمد رحیم. میرکاظمی، سیده عدرا. (۱۳۸۸). تحلیلی بر وضعیت ورزش در مراکز آموزش عالی. سومین کنگره ملی مدیریت ورزش (توسعه و بالندگی منابع انسانی در ورزش)، شهرکرد، ۱۹ و ۲۰ آبان ماه
۱۹. دارابی، حجت اله. (۱۳۷۶). بررسی برخی عوامل موثر بر ارتقای کمی و کیفی فوق برنامه‌های ورزشی در دانشگاه‌های آموزش عالی مستقر در شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران
۲۰. کریمیان، جهانگیر و تندنویس، فریدون. (۱۳۸۳). روابط بین نیروی انسانی، بودجه هزینه شده، مساحت اماکن و تاسیسات بر افزایش فعالیت‌های فوق برنامه ورزشی دانشگاه‌ها. نشریه علوم حرکتی و ورزش، ۳، ۶۳-۷۹
۲۱. امیرتاش، علی محمد. (۱۳۷۸). توسعه هندبال تیمی به عنوان یک ورزش قهرمانی از دیدگاه ورزشکاران و مربیان دانشگاهی مرد. نشریه علوم حرکتی و ورزش، ۶(۱۱)، صص ۹۷-۱۰۷
۲۲. فرج الهی، نصراله. (۱۳۷۳). بررسی جایگاه تربیت بدنی و ورزش در گذران اوقات فراغت دانشجویان دختر دانشگاه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران
۲۳. امیرتاش، علی محمد. (۱۳۷۹). ورزش قهرمانی دانشگاه‌های ایران. خلاصه مقالات دومین کنگره علمی، ورزشی دانشگاه‌های آسیا، تهران دانشگاه تربیت مدرس
۲۴. تندنویس، فریدون. (۱۳۷۵). نحوه گذران اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه‌های کشور با تاکید بر فعالیت‌های ورزشی، رساله دکتری، دانشگاه تهران
۲۵. آفرینش خاکی، اکبر. تندنویس، فریدون. مظفری، سید امیر احمد. (۱۳۸۴). مقایسه دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی، مربیان، ورزشکاران و مدیران در مورد چگونگی توسعه

- ورزش همگانی. نشریه علوم حرکتی و ورزش، ۳(۵)، صص ۱۲-۱
۲۶. علیزاده، محمدحسین. تجاری، فرشاد. (۱۳۸۵). بررسی وضعیت ایمنی اماکن ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران و آرایه راهکارهای مناسب. نشریه علمی- پژوهشی پژوهش در علوم ورزشی، ۵(۱۵)، ۲۳-۳۹
27. Vanda Broek Gert (2007). Influence of Coaches Behavior on the Performance of the Top Sport Student in Individual and Team Sports, Proceeding CESU Conference, Bangkok. PP: 238-242
۲۸. اصفهانی، نوشین و اسدی، حسن. (۱۳۸۸). بررسی نقش و جایگاه نیروی انسانی آموزش دیده در توسعه جهانگردی ورزشی. سومین کنگره ملی مدیریت ورزش (توسعه و بالندگی منابع انسانی در ورزش)، شهرکرد، ۱۹ و ۲۰ آبان ماه
۲۹. محسنی، محمدجواد. جمشیدی، انسیه. اکبری، فریبا. ترابیان، سعادت. مرادی لاکه، مازیار. عفت پناه، محمد. طهرانی بنی‌هاشمی، سیدآرش. حلبچی، فرزین. وفایی زوز، عباس. بنایی فر، عبدالعلی. نوری، فروغ الزمان. عسگری خانقاه، مهران. فتاحی، بهروز. طاهری، علی اصغر. رشیدی جهان، حجت. (۱۳۸۲). بررسی فضاهای ورزشی در منطقه تحت پوشش مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقای سلامت دانشگاه علوم پزشکی تهران. نشریه ره آورد دانش، (ویژه نامه تحقیقات جمعیتی)، ۶۷-۶۱
۳۰. کشتی دار، محمد. (۱۳۸۸). نیاز سنجی کمی توسعه منابع انسانی تربیت بدنی و ورزش فوق برنامه دانشگاه‌ها. سومین کنگره ملی مدیریت ورزش (توسعه و بالندگی منابع انسانی در ورزش)، شهرکرد، ۱۹ و ۲۰ آبان ماه
۳۱. اسدی دستجردی، حسن. (۱۳۸۰). نیاز سنجی و نظرسنجی از دانشجویان در خصوص فعالیت‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور. طرح پژوهشی، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی
۳۲. رحمانی، احمد و بخشی نیا، طیبه. قوامی، سید سعید. (۱۳۸۵). نقش ورزش در گذراندن اوقات فراغت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی تاکستان، فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش در علوم ورزشی، پژوهشکده تربیت بدنی، شماره ۱۲، صص ۵۰-۳۳
۳۳. عمادزاده، مصطفی؛ صادق بختیاری و سهراب دل انگیزان (۱۳۸۳). نقش دانشگاه‌ها در جهان در حال تحول. اولین همایش دانشجویی جهانی شدن و اقتصاد، مردادماه، کرمانشاه، دانشگاه رازی.

34. Nickolas, Barr. (2005). Financing Higher Education, Finance and Development, Vol. 42, No. 2, June 2005