



## بررسی مهارت‌ها و نگرش‌های شغلی دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه گیلان

رحیم رضائی نژاد<sup>۱</sup>، محمدرضا برومند<sup>۲</sup>، سهیلا نتاج<sup>۳</sup>، محسن لقمانی<sup>۴\*</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۷/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۲/۱۴

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر بررسی وضعیت اشتغال، نگرش و مهارت‌های شغلی دانش‌آموختگان سال‌های ۱۳۸۶-۱۳۸۲ رشته تربیت‌بدنی دانشگاه گیلان است.

**روش‌شناسی:** نمونه آماری برابر با جامعه آماری (۳۴۰ نفر) بود، اما تعداد ۲۷۱ نفر به پرسشنامه‌های ویژگی‌های فردی، نگرش شغلی جاکو (۲۰۰۴) و میزان تناسب محتوای دروس با نیازهای بازار کار پاسخ دادند. روایی این ابزارها توسط ۱۱ نفر از اساتید تربیت‌بدنی تایید و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه نگرش شغلی و تناسب محتوای دروس به ترتیب  $r=0/90$  و  $r=0/89$  برآورد شد.

**یافته‌ها:** نتایج آزمون خی دو نشان داد که زنان نسبت به مردان ( $\lambda^2=25$ ;  $P=.001$ ) و دانش‌آموختگان کارشناسی‌ارشد به طور معنی‌داری بیشتر از سایر دانش‌آموختگان ( $\lambda^2=26.83$ ;  $P=.001$ ) در مشاغل مرتبط با رشته تربیت‌بدنی مشغول به کار شده‌اند. بر اساس نتایج آزمون یومن ویتنی، نگرش دانش‌آموختگان شاغل مرتبط با رشته تربیت‌بدنی (دانش‌آموختگان سال ۱۳۸۴) به ابعاد اهمیت وظیفه ( $P=.009$ )، تنوع مهارت ( $P=.001$ )، تخصص ( $P=.03$ )، حل مسئله ( $P=.001$ ) و کل نگرش شغلی ( $P=.001$ ) مثبت بود و دانش‌آموختگان شاغل غیر مرتبط با رشته فقط در ابعاد هویت وظیفه ( $P=.001$ ) و استقلال ( $P=.004$ ) نگرش مثبت‌تری داشتند. علاوه بر این، دانش‌آموختگانی که شغل مرتبط با رشته تربیت‌بدنی داشتند در کار داوطلبانه ( $\lambda^2=14.28$ ;  $P=.001$ ) و کارت مربیگری ( $\lambda^2=14.54$ ;  $P=.001$ ) از سایر دانش‌آموختگان مهارت بیشتری کسب کرده بودند. **نتیجه‌گیری:** به نظر می‌رسد که ظرفیت اشتغال دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی دانشگاه گیلان بالا بوده و آنها توانسته‌اند مهارت‌های شغلی مناسبی را در خلال تحصیل کسب و نگرش مثبتی نسبت به حرفه خود بعد از اشتغال پیدا کنند.

**واژه‌های کلیدی:** دانش‌آموختگان، تربیت‌بدنی، مهارت‌های شغلی، اشتغال، نگرش شغلی

۱. استاد دانشگاه گیلان، ۲. استادیار دانشگاه شهید بهشتی، ۳. کارشناس ارشد دانشگاه گیلان، ۴. استادیار مؤسسه آموزش

عالی شفق تنکابن

\* نشانی الکترونیک نویسنده مسئول: referee.loghmani67@gmail.com

## مقدمه

کشور ایران به علت بالا بودن نرخ رشد، جمعیت جوان نسبتاً بالایی دارد که بیشتر آنها به سن اشتغال رسیده‌اند و نرخ بالای بیکاری می‌تواند بسیار خطرناک‌تر از نرخ بالای تورم باشد. بررسی روند افزایش دانش‌آموختگان آموزش عالی و نرخ بیکاری آنها در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که سیاست‌های کنونی برای اثربخشی ایجاد اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی در کشور با ابهاماتی روبه‌رو هستند (Loghmani & Ramzaninejad, 2016). وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی از مسائل مورد توجه در کشورهای مختلف است (KurNajj & Delkxah, 2003). در ایران نیز آموزش عالی در دو دهه اخیر گسترش سریعی یافته است. افزایش ظرفیت‌های آموزش عالی از طریق ایجاد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در کلیه استان‌های کشور و ایجاد دانشگاه آزاد اسلامی سبب افزایش بسیار زیاد عرضه دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها شده و عدم هماهنگی بین فرصت‌های شغلی موجود در بخش‌های مختلف اقتصاد و به عبارتی کمبود تقاضا و بروز پدیده بیکاری دانش‌آموختگان را فراهم ساخته است. به طوری که بسیاری از محققان از این دغدغه برخوردار هستند. مثلاً همچنین دین‌محمدی، نریمانی بناب و قربانی (۱۳۹۷) با شبیه‌سازی عرضه و جمعیت دانش‌آموختگان آموزش عالی و بیکاران دارای تحصیلات دانشگاهی در ایران در سال‌های ۱۳۹۵ الی ۱۴۰۴ نشان دادند که جمعیت دانشجویی در سال‌های آتی کاهش خواهد یافت. انتظار می‌رود جمعیت دانشجویی تا یک دهه‌ی آینده حدود ۲۷ درصد کاهش را تجربه کند. انتظار می‌رود با وجود کاهش جمعیت دانشجویی،

بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها حدود ۲/۵ برابر افزایش یابد (Dinmohammadi, narimani bonab, & Ghorbani, 2018). تمامی این دغدغه‌ها در مورد رشته‌های مختلف دانشگاهی بر اساس صلاحیت‌های کارآفرینی (Pouratashi Mahtab & Parhizkar, 2017) و توانمندی‌های حرفه‌ای (Morteza, 2017) و (Abbasian Roghayeh, Ghaffari Reza, Mirghafourvand Mojgan, & Ali, 2017) در میان محققان وجود دارد. با این تفاسیر، محققانی از جمله فراهانی نشان دادند که خودآموزی و مطالعه مستقل نقش بسیار مهمی در یادداری دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دارد (Farahani, 2001). بنابراین، خود دانش‌آموختگان عامل بسیار مهمی برای یادگیری مهارت‌های شغلی و افزایش احتمال اشتغال خود هستند. همان‌طور که فانی خیاوی و همکاران (۱۳۹۱: ۱۵۰) و کواری و حسینی (۱۳۹۰: ۵۸) نیز دریافتند که افزایش توانمندی شغلی از تجارب دانشگاهی بسیار تعیین‌کننده است. بنابراین، با وجود عدم سازگاری عرضه و تقاضا در دانشگاه‌های کشور، در نهایت این خود دانش‌آموختگان هستند که باید خودآموزی، خلاقیت و نوآوری را در خود تقویت کنند (Fani Khiavi & Moallemi Khiavi, 2012; Kavari S.A. & M.A, 2011). اگرچه مسئله بیکاری با توجه به تبعات آن در ناهنجاری‌های اقتصادی-اجتماعی و فرهنگی برای کلیه افراد جامعه آزردهنده و برای اقتصاد کشور بازدارنده است، اما با این حال بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها حساسیت و اهمیت بیشتری دارد (Bakhshi, Esmaeilzadeh, Talaghani, & Mahdizadeh, 2002; KurNajj & Delkxah, 2003; Pourkazemi,

به هر حال، فراهم کردن فرصت‌های شغلی برای نیروی کار که رشد بیش از نیم میلیون نفر در سال را تجربه می‌کند به صورت حادث‌ترین موضوع پیش روی سیاستگذاران ایران قرار دارد (keshavarz haddad, 2004). از دلایل بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی، عدم کسب مهارت یا انباشت محفوظاتی است که رابطه روشن و تعریف شده‌ای با نیازها و زمینه‌های شغلی ندارد (Khodayari Abas & F., 2006). آن چه که امروزه در مدیریت سازمان‌های ورزشی مطرح می‌شود آن است که نیروی انسانی خود را بر اساس اهداف سازمان و موازی با آن پرورش دهند. برای این مهم، گروه‌هایی در سازمان‌ها شکل می‌گیرند که وظایف طراحی و باز طراحی شغل را انجام می‌دهند، اما آیا طراحی شغل به خودی خود امکان‌پذیر است؟ قدر مسلم برای طراحی و باز طراحی شغل نیاز به شناسایی ماهیت درونی مشاغل و نگرش متصدیان شغل دارد. یکی از چالش‌های اساسی در زمینه طراحی شغل در نیروی انسانی آن است که جذب دانش‌آموختگان دانشگاهی در وظایف کاری مرتبط با رشته تحصیلی چه اثری بر نگرش‌های شغلی آنها می‌گذارد.

مهم‌ترین اقدام به منظور شناخت نگرش‌های شغلی به وسیله هاگمن و اولدهام<sup>۱</sup> به طور رسمی آغاز شد (Hackman & Oldham, 1976). هاگمن و اولدهام پیشنهاد کردند که در طراحی شغل باید عناصر اصلی یک شغل و روابط متقابل بین آنها تعیین و تعریف شوند. این مدل، تحول شگرفی در مطالعات طراحی شغل به حساب می‌آید.

تعداد زیاد دانش‌آموختگان دانشگاهی موجب اشباع سازمان‌های دولتی و حتی خصوصی از نظر نیروی انسانی مورد نیاز شده است و درصد زیادی از دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها امکان جذب در این سازمان‌ها را ندارند و بیکاری دانش‌آموختگان را به یک معضل مهم در کشور تبدیل کرده است. البته مطالعات نشان داده‌اند که ایجاد تعاونی‌های دانش‌آموختگان هر چند با مشکلات فراوانی روبه‌رو است و عوامل کلیدی زیادی مانند انگیزه دانش‌آموختگان، حمایت‌های مالی و مادی را طلب می‌کند (Abbasi & Ghorchian, 2009)، اما می‌تواند این مسئله را تا حدودی برطرف نماید. از طرف دیگر، علی‌آبادی و همکاران الزامات شکل‌گیری تعاونی دانش‌آموختگان رشته کشاورزی را در چهار دسته الزامات فردی-حرفه‌ای، الزامات اقتصادی، الزامات فرهنگی-اجتماعی و الزامات اداری معرفی کرده‌اند و در پایان بیان کردند که توسعه تعاونی‌های دانش‌آموختگان می‌تواند نیروی انسانی متخصص را در آینده به منظور نیل به بهره‌وری سازمان ترویج دهد (Aliabadi, Alibeigi, & Tavakoli, 2011). از طرف دیگر، محققان ثابت کردند که کسب مهارت‌های اساسی و انتظارات کارفرمایان و اعتماد به نفس در انجام وظایف شغلی مرتبط با رشته تحصیلی دانش‌آموختگان عنصر کلیدی برای موفقیت آنها در حوزه کارآفرینی است. علاوه بر این، دوره‌های بلندمدت و کوتاه‌مدت کارآفرینی نیز می‌تواند نقش بسیار مهمی به منظور توانمندسازی دانش‌آموختگان داشته باشد (Gholampoor & Kelich, 2012).

قبیل جوهری و همکاران<sup>۴</sup> توانستند اثربخشی و کارایی این مدل را در عمل به‌بوته آزمایش گذاشتند و ابعاد شغلی آن را تایید کردند (Johari, Yahya, Mit, & Omar, 2011). با این حال محققانی مانند جاکو<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) و هامفری و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) توانستند نگرش‌های دیگری مانند تخصص، پردازش اطلاعات و حل مسئله را برای مشاغل شناسایی کنند. این نگرش‌های شغلی در حوزه مدیریت ورزش در سطح مشاغل عملیاتی مانند داوری فوتبال مورد بررسی قرار گرفته است (Humphrey, Nahrgang, & Morgeson, 2004; Jacko, 2004). در این زمینه لقمانی (۱۳۹۱) و رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۳: ۵۵) با بررسی ویژگی‌های شغلی داوران فوتبال ایران نشان داد که نگرش داوران فوتبال به ویژگی‌های شغلی تنوع مهارت و اهمیت وظیفه بیشتر از سایر ویژگی‌هاست (Loghmani, 2012; Loghmani, Taylor, & Ramzaninejad, 2017; Ramezani Nezhad, Loghmani, & Poursoltani Zarandi, 2014). همچنین رضانی‌نژاد، همتی‌نژاد، شفیع‌ی، قلیچ‌زاده و لقمانی (۱۳۹۳) نشان داد که نگرش‌های معلمان تربیت‌بدنی استان گلستان به ویژگی بازخورد شغلی به مراتب بیشتر از سایر خصیصه‌های کاری در آنهاست (Ramzinejad, Hemmatinejad, Shafiee, Ghelichzadeh, Loghmani, 2014). همچنین به نظر می‌رسد که با تحریک ویژگی‌ها و نگرش‌های شغلی در ورزش می‌توان بسیاری از مشکلات روانشناختی را تا حدود زیادی برطرف کرد و از طریق کاهش

ابعاد اصلی پنجگانه شغل در این دیدگاه شامل تنوع مهارت، اهمیت وظیفه، هویت وظیفه، استقلال و بازخورد است. بر اساس این مدل، اگر ویژگی‌های تنوع مهارت، اهمیت وظیفه و هویت وظیفه در شغل باشند، می‌توان پیش‌بینی کرد که افراد کار خود را با اهمیت و ارزشمند تلقی کنند. اگر فرد در شغل خود دارای استقلال و اختیار باشد، احساس مسئولیت شخصی در قبال نتایج عملکرد خود پیدا می‌کند و اگر در شغل او بازخورد نسبت به نتایج و عملکرد فرد ارائه شود، حالت روانی آگاهی از نتایج واقعی کار<sup>۱</sup> ایجاد می‌شود. پیامدهای نگرشی و رفتاری در این مدل، حاصل حالات روانی مثبتی هستند که از ویژگی‌های شغل به وجود می‌آیند. هرچه ویژگی‌های تنوع مهارت، اهمیت وظیفه و هویت وظیفه بیشتر در شغل موجود باشند، انگیزش، عملکرد و رضایت بیشتر شده و غیبت در کار و احتمال ترک خدمت نیز کمتر می‌شوند. رابطه میان ابعاد اصلی شغل و نتایج از طریق میزان نیاز فرد به رشد<sup>۲</sup> تعدیل می‌شوند که رشد فرد را می‌توان در حرمت به خویشتن و خودشکوفایی ملاحظه کرد. این بدین معناست افرادی که در آنها نیاز به رشد زیاد است، نسبت به آنانی که این نیاز در آنها پایین است موقعی که شغل آنها از این ابعاد پنجگانه برخوردار است، احتمالاً بیشتر حالت‌های روانی را تجربه می‌کنند و نسبت به آنها پاسخ خواهند داد (Robbins, 1996).

در سال‌های اخیر، مدل هاگمن و اولدهام مورد بازنگری‌های فراوانی قرار گرفت و محققانی از

4 . Jacko

5 . Humphrey et al

1. Knowledge of the actual results

2. Growth Need Strength (GNS)

3. Johari et al

رضوی بررسی و بیان کردند که تنها تعداد کمی از آنها نقش آموزش‌های نظری را در آینده شغلی خود مؤثر می‌دانند. ونوس و کاسلو<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) نیز نیازهای شغلی را مهم‌ترین عامل مؤثر برای نیل به توسعه گرایش‌ها دانسته‌اند.

در این تحقیق، سؤال اساسی آن است که دانش‌آموختگان دانشگاه گیلان که در سال‌های اخیر فارغ‌التحصیل شده‌اند از نظر اشتغال در چه وضعیتی قرار دارند، چه مهارت‌هایی را در دانشگاه آموخته‌اند و به ویژه نگرش‌های شغلی آنها کدامند؟ بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی به منظور اطلاع از چگونگی آموزش، جذب، کارایی، مهارت، میزان علاقه و رضایت‌مندی، انگیزه آنان برای انتقال آموخته‌ها (Alizadeh & Nasiri, 2001) و سنجش نگرش می‌تواند سهم مهمی در ایجاد انگیزه داشته و راهنمای مفیدی برای هدایت شغلی آن‌ها باشد تا از این طریق به بهره‌وری هرچه بیشتر این رشته در جامعه از طریق افزایش کیفیت و مهارت‌های نیروهای متخصص تربیت‌بدنی و ورزش کمک کرد. به‌طورکلی، نگرش فارغ‌التحصیلان تربیت‌بدنی نسبت به شغلشان تعیین‌کننده احساسات آنها نسبت به کار و همچنین به منزله زیربنای مقاصد رفتاری آنها در محل کار و در موقعیت‌های مختلف کاری و شغلی است. به همین دلیل، پژوهش حاضر در صدد آن است تا علاوه بر مقایسه نگرش‌های شغلی دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی به مشاغل مرتبط و غیرمرتبط با رشته تحصیلی، اولویت مهارت‌ها و

استرس شغلی موجبات کیفیت زندگی کاری را فراهم کرد (Feizabadi, Hamidi, & Khatibzadeh, & Ghamati, 2012). در تکمیل این تحقیقات، بیگدلی و همکاران (۱۳۹۱: ۱۱۱) و سنایی‌نسب و همکاران (۱۳۸۸: ۲۰۵) نشان دادند که نوع رشته و مدرک تحصیلی بر نگرش دانش‌آموختگان در مورد اشتغال خود مؤثر هستند. این تحقیقات نشان می‌دهند که نگرش‌های نیروهای انسانی چه در ورزش و چه در محیط غیرورزشی متفاوت هستند (Bigdely, Keramati, & Bazargan, 2012; Sanai nasab H. et al., 2010). اما نکته مهم آن است که به کارگیری نیروی انسانی متخصص با چه مکانیسمی و از طریق چه نوع نگرش‌های شغلی می‌تواند بهره‌وری سازمان‌های ورزشی را تضمین کند؟ همچنین، دانش‌آموختگانی که در مشاغل مرتبط با رشته تربیت‌بدنی با مدارک تحصیلی متفاوت مشغول به کار هستند چه نگرش‌هایی نسبت به شغل دارند؟

البته تحقیقات گذشته توانسته‌اند تا حدودی پاسخ‌های مناسبی را برای این سؤالات و چالش‌های زمینه‌ای در شغل دانش‌آموختگان ارائه دهند. مثلاً اسماعیلی (۱۳۸۳) با بررسی وضعیت شغلی و حرفه‌ای دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد تربیت‌بدنی به این نتیجه رسید که فارغ‌التحصیلان برنامه‌های آموزشی را در راستای اهداف شغلی و حرفه‌ای خود نمی‌دانند. در تحقیقات مشابه، فراهانی و بیات (۱۳۸۵) انتظارات شغلی دانشجویان تربیت‌بدنی را از اشتغال و آینده شغلی آنان در استان خراسان

اهداف پژوهش اعمال گردید. پس از اعمال نظرات و پیشنهادهای، پرسشنامه نهایی بین ۳۰ نفر از نمونه آماری مشابه در رشت توزیع و جمع آوری شد و با استفاده از روش آلفای کرونباخ ثبات درونی آن تایید گردید ( $r=0.90$ ).

پس از هماهنگی لازم، مشخصات و همچنین شماره تلفن و آدرس جامعه آماری پژوهش با مراجعه به پرونده آنها دریافت و شماره تلفن و آدرس بقیه دانش‌آموختگان از طریق دوستان آنها کسب شد. در مرحله بعد با استفاده از تماس تلفنی با دانش‌آموختگان، آدرس الکترونیک و شماره فکس محل کار و آدرس محل زندگی آنها مشخص شد و از طریق پست الکترونیک، پست و حضوری پرسشنامه‌ها توزیع و جمع‌آوری شدند. با توجه به غیر طبیعی بودن داده‌ها که از طریق آزمون کولموگراف-اسمیرنوف مشخص گردید، برای تحلیل وضعیت شغلی دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی از آزمون کروسکال والیس و خی دو در سطح معنی‌داری  $p \leq 0.05$ ، با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

بررسی ویژگی‌های فردی و اشتغال دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی دانشگاه گیلان نشان داد که از ۲۷۱ نفر نمونه مورد بررسی ۴۸/۸٪ مرد و ۵۱/۳٪ زن بودند. میانگین سنی آزمودنی‌ها ۲۸/۳۸ سال بود و ۶۷/۲٪ فارغ-التحصیلان متأهل و ۳۲/۸٪ مجرد بودند. ۲۴/۷٪ از فارغ‌التحصیلان دارای دیپلم ریاضی فیزیک، ۴۰/۶٪ دیپلم علوم تجربی، ۳۴/۳٪ دیپلم علوم انسانی و فقط ۰/۴٪ از هنرستان تربیت‌بدنی فارغ‌التحصیل شده بودند. علاوه بر این، دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی سال ۱۳۸۳ با درصد

وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان در مشاغل بعد از فارغ‌التحصیلی را نیز مورد سنجش قرار دهد.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع مطالعات پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه دانشجویان کارشناسی تربیت‌بدنی تشکیل می‌دادند که در سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۳۸۶ از دانشگاه گیلان فارغ‌التحصیل شده‌اند. اطلاعات ۳۴۰ نفر از فارغ‌التحصیلان در آموزش دانشکده تربیت‌بدنی موجود بود که ۲۷۱ نفر در پژوهش حاضر شرکت کردند (۸۰ درصد). به عبارت دیگر، تعداد ۶۹ نفر به دلیل آن که به پرسشنامه‌ها به طور ناقص پاسخ دادند و عدم دسترسی به آدرس آنها از تجزیه و تحلیل پژوهش حذف شدند. پرسشنامه ویژگی‌های فردی شامل ۶ سوال بود و برای اندازه‌گیری وضعیت اشتغال و مهارت‌های آموزشی در دوره تحصیل از پرسشنامه محقق ساخته‌ای مشتمل بر ۲۳ سوال در قالب مقیاس ۵ ارزشی (امتیاز یک - بسیار مخالفم تا امتیاز پنج - بسیار موافقم) و همچنین از پرسشنامه استاندارد نگرش‌های شغلی جاکو (۲۰۰۴) مشتمل بر ۳۲ سوال هفت ارزشی لیکرتی استفاده شد. این پرسشنامه نگرش افراد را نسبت به هشت ویژگی اصلی شغل شامل تنوع مهارت، تخصص، اهمیت وظیفه، هویت وظیفه، (معنی‌داری شغل) بازخورد، استقلال، پردازش اطلاعات و حل مسئله می‌سنجد. ضمناً برای تأیید روایی صوری و محتوایی ابزار پژوهش، نظرات تخصصی ۱۱ نفر از صاحب‌نظران مدیریت ورزشی در مورد چگونگی نگارش، تعداد، محتوای پرسشنامه، ارتباط سؤال‌ها با گزینه‌ها و هماهنگی سؤال‌ها با

سال ۱۳۸۲ به طور معنی داری بیشتر از سایر دانش‌آموختگان به صورت رسمی تصدی‌گری مشاغل را به عهده دارند ( $\lambda^2 = 19.22$ ;  $P = .014$ ). همچنین، نتایج حاصل از آن است که میانگین مدت بیکاری دانش‌آموختگان شاغل مرتبط با تربیت بدنی سال ۱۳۸۴ بیشتر از سایر دانش‌آموختگان است که شغل مرتبط با تربیت بدنی و ورزش داشتند. بر این اساس، حدود ۳۱/۷٪ از نمونه‌ها بلافاصله بعد از دانش‌آموختگان مشغول به کار شدند و فقط ۱/۲٪ از آزمودنی‌ها بیشتر از ۷ سال بیکار بودند. با این حال، نتایج آزمون کروسکال والیس نشان داد که این تفاوت‌ها در میانگین رتبه هر یک از دانش‌آموختگان معنی‌دار نیست ( $\lambda^2 = 7.85$ ;  $P = .09$ ).

بررسی دیدگاه دانش‌آموختگان سال ۱۳۸۲ تا ۱۳۸۶ رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه گیلان در مورد تناسب محتوای برنامه آموزشی دوره کارشناسی با نیازهای بازار کار و اشتغال نیز نشان داد که این تناسب در حد کمتر از متوسط است (میانگین = ۶۶/۶۱؛ انحراف استاندارد = ۱۳/۷۳). البته، تناسب محتوای برنامه آموزشی دوره کارشناسی با نیازهای بازار کار و اشتغال از دیدگاه فارغ‌التحصیلان سال ۱۳۸۴ بیشتر و از نظر فارغ‌التحصیلان ۱۳۸۲ کمتر بود (جدول ۱).

بیشتری به صورت رسمی وارد بازار کار شده اند (۳۰ درصد) و کمترین میزان استخدامی قراردادی برای دانش‌آموختگان سال ۱۳۸۶ مشاهده شد. بیشترین مدت بیکاری در بین فارغ‌التحصیلان سال ۱۳۸۴ و کمترین مدت بیکاری در بین فارغ‌التحصیلان سال ۱۳۸۲ است و همچنین میانگین مدت بیکاری فارغ‌التحصیلان شاغل غیرمرتبط با تربیت بدنی از سال ۱۳۸۲ تا سال ۱۳۸۶ کاهش یافته است. ۳۱/۷٪ از نمونه‌ها بعد از فارغ‌التحصیلی مشغول به کار شدند و فقط ۱/۲٪ از آزمودنی‌ها بیشتر از ۷ سال بیکار بودند. از طرف دیگر، نتایج آزمون خی دو نشان داد که مردان به طور معنی داری بیشتر از زنان در مشاغل مرتبط با رشته تربیت بدنی مشغول به کار شدند ( $\lambda^2 = 25$ ;  $P = .001$ ). با این که نتایج آزمون خی دو برای تفاوت بین وضعیت اشتغال و نوع دیپلم ( $\lambda^2 = 11.04$ ;  $P = .08$ )، سال دانش‌آموختگی ( $\lambda^2 = 3.16$ ;  $P = .53$ ) و وضعیت تأهل ( $\lambda^2 = 5.44$ ;  $P = .06$ ) معنی‌دار نبود، اما از طرف دیگر سایر نتایج حاصل از آن است که دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی‌ارشد به طور معنی داری بیشتر از دانش‌آموختگان سایر مقاطع تحصیلی دانشگاه گیلان در رشته تربیت بدنی به مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی روی آورده‌اند ( $\lambda^2 = 26.83$ ;  $P = .001$ ). علاوه بر این، سایر نتایج آزمون خی دو نشان داد که دانش‌آموختگان

جدول ۱. مقایسه میانگین تناسب محتوای آموزشی دوره کارشناسی با بازار کار و اشتغال در بین فارغ‌التحصیلان سال ۸۶-۸۲

سال فارغ‌التحصیلی	میانگین رتبه تناسب محتوای برنامه آموزشی با بازار کار	مقدار خی دو	درجه آزادی	سطح معنی داری
فارغ‌التحصیلان ۱۳۸۴	۱۵۸/۳۸			
فارغ‌التحصیلان ۱۳۸۵	۱۳۷/۰۵			
فارغ‌التحصیلان ۱۳۸۶	۱۳۱/۷۵	۹/۸۹	۴	۰/۰۴۲
فارغ‌التحصیلان ۱۳۸۳	۱۲۸/۸۵			

کلاس های مربیگری بالاترین مهارت‌هایی هستند که دانش‌آموختگان تجربه کرده‌اند. همچنین، ۸۱/۴٪ فارغ‌التحصیلانی که شغل مرتبط و ۵۸/۱٪ شغل غیر مرتبط با تربیت بدنی داشتند با بیش از یک مهارت رایانه آشنایی پیدا کردند.

بر اساس جدول شماره ۲، توصیف مهارت‌های شغلی دوره دانشجویی دانش‌آموختگان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه گیلان نشان می‌دهد دانش‌آموختگانی که شغل مرتبط با رشته تربیت بدنی داشتند در همه زمینه‌ها از سایر فارغ‌التحصیلان مهارت بیشتری کسب کرده‌اند. البته، سابقه کار داوطلبی و شرکت در

جدول ۲. توصیف مهارت‌های دوره دانشجویی بر اساس وضعیت اشتغال

مهارت‌های کسب شده	شاغل مرتبط با تربیت بدنی			شاغل غیر مرتبط با تربیت بدنی			وضعیت شغلی
	کمترین سال	بیشترین سال	میانگین	کمترین سال	بیشترین سال	میانگین	
تعداد ماه‌های کار داوطلبی	۰	۴۸	۶/۶۷	۰	۹/۸۲	۷/۹۷	
تعداد شرکت در کارگاه	۰	۸	۱/۹۶	۰	۱/۸۴	۱/۵	
تعداد کارت داوری	۰	۸	۱/۸۳	۰	۱/۳۲	۱/۲۸	
تعداد کارت مربیگری	۰	۱۲	۳/۰۷	۰	۱/۴۷	۱/۲۴	
عضویت در تیم دانشگاه	۰	۶	۱/۱۹	۰	۱/۶۳	۱/۱۶	
عضویت در تیم دانشکده	۰	۶	۱/۸۶	۰	۱/۸۲	۱/۴۴	
عضویت در تیم شهر	۰	۱۵	۰/۸	۰	۱/۸۷	۰/۶۹	
عضویت در تیم دبیرستان	۰	۶	۱/۴۳	۰	۱/۳۳	۱/۰۶	

کارت داوری دانش‌آموختگان ۱۳۸۴ در رتبه اول و دانش‌آموختگان ۱۳۸۵ در رتبه آخر قرار دارند و از نظر عضویت در تیم ورزشی میانگین رتبه دانش‌آموختگان سال ۱۳۸۲ بیشترین و میانگین رتبه دانش‌آموختگان ۱۳۸۴ کمترین است. همان‌طور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود، با توجه به سطح معنی‌داری ( $P \leq 0/05$ ) خی دو محاسبه شده بین میانگین رتبه کار داوطلبی و کارت مربیگری فارغ‌التحصیلان سال ۱۳۸۲-۱۳۸۶ تفاوت معنی‌داری وجود دارد، اما

سایر تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون کروسکال والیس نشان داد که از نظر میزان کار داوطلبی، دانش‌آموختگان سال ۱۳۸۵ در رتبه اول و دانش‌آموختگان سال ۱۳۸۴ در رتبه آخر قرار دارند و از نظر شرکت در کارگاه‌های آموزشی دانش‌آموختگان ۱۳۸۶ در رتبه اول و دانش‌آموختگان ۱۳۸۳ در رتبه آخر قرار دارند. همچنین، دانش‌آموختگان ۱۳۸۶ از نظر تعداد کارت مربیگری در رتبه اول و فارغ‌التحصیلان ۱۳۸۵ در رتبه آخر قرار دارند و از نظر تعداد



با این وجود، بین میانگین رتبه محاسبه شده میزان شرکت در کارگاه‌های آموزشی، کارت داوری و عضویت در تیم‌های ورزشی به وسیله

**جدول ۳.** میانگین رتبه هر یک از مهارت‌های شغلی دانش‌آموختگان پنج دوره رشته تربیت‌بدنی دانشگاه گیلان

مهارت‌های شغلی	دانش‌آموختگان ۱۳۸۲	دانش‌آموختگان ۱۳۸۳	دانش‌آموختگان ۱۳۸۴	دانش‌آموختگان ۱۳۸۵	دانش‌آموختگان ۱۳۸۶
کار داوطلبی** ( $\lambda^2 = 14.28; P = .006$ )	(۳) ۱۵۷/۴۵	(۴) ۱۵۳/۰۴	(۵) ۱۲۵/۱۰	(۱) ۱۲۰/۱۹	(۲) ۱۱۷/۰۴
شرکت در کارگاه ( $\lambda^2 = 5.46; P = .24$ )	(۲) ۱۵۵/۰۷	(۵) ۱۴۰/۹۱	(۴) ۱۳۱/۱۹	(۳) ۱۲۹/۴۱	(۱) ۱۲۵/۴۵
کارت داوری ( $\lambda^2 = 4.42; P = .35$ )	(۴) ۱۴۹/۴۷	(۳) ۱۴۲/۲۰	(۱) ۱۳۳/۸۳	(۵) ۱۳۳/۲۴	(۲) ۱۲۱/۷۶
کارت مربیگری** ( $\lambda^2 = 14.54; P = .006$ )	(۳) ۱۵۵/۷۹	(۲) ۱۴۷/۳۴	(۴) ۱۴۵/۸۹	(۵) ۱۲۵/۷۵	(۱) ۱۰۸/۱۸
عضویت در تیم‌های ورزشی ( $\lambda^2 = 8.04; P = .90$ )	(۱) ۱۶۰/۱۹	(۳) ۱۴۲/۹۲	(۵) ۱۳۴/۸۲	(۲) ۱۳۱/۸۴	(۴) ۱۱۶/۷۵

\*\* = در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

از نگرش بالاتری از دانش‌آموختگان شاغل مرتبط داشتند. علاوه بر این، با توجه به آزمون یومن ویتنی باید گزارش کرد که در همه ابعاد نگرش شغلی به جز بازخورد، بین دانش‌آموختگان شاغل مرتبط با تربیت‌بدنی با فارغ‌التحصیلان شاغل غیرمرتبط با تربیت‌بدنی تفاوت معنی‌داری وجود دارد (جدول ۴).

از طرف دیگر، مقایسه نگرش‌های شغلی دانش‌آموختگان شاغل مرتبط و غیرمرتبط با رشته تربیت‌بدنی نشان داد که دانش‌آموختگان شاغل مرتبط با رشته تربیت‌بدنی نگرش بهتری نسبت به ابعاد اهمیت وظیفه، تنوع مهارت، تخصص، حل مسئله، پردازش اطلاعات، بازخورد از شغل و کل نگرش شغلی دارند و دانش‌آموختگان شاغل غیرمرتبط با تربیت‌بدنی فقط در ابعاد هویت وظیفه و استقلال شغلی

**جدول ۴.** مقایسه نگرش شغلی فارغ‌التحصیلان شاغل مرتبط و غیرمرتبط با رشته تربیت‌بدنی

ابعاد نگرش وضعیت اشتغال	هویت وظیفه	هویت وظیفه	تنوع مهارت	تخصص	استقلال	حل مسئله	پردازش اطلاعات	بازخورد	کل نگرش
مرتبط با تربیت- بدنی	۱۴۳/۲۷	۱۳۰/۸۹	۱۴۶/۱۳	۱۴۴/۳۵	۱۳۰/۵۱	۱۴۳/۹۱	۱۴۵/۵۰	۱۴۰/۱۲	۱۴۲/۶۱
غیرمرتبط با تربیت‌بدنی	۱۱۰/۹۷	۱۵۳/۵۹	۱۰۱/۱۱	۱۰۷/۵۸	۱۵۴/۹۱	۱۰۸/۷۵	۱۰۳/۲۸	۱۲۱/۸۰	۱۱۳/۲۵
آزمون یومن ویتنی	۴۲۷۷	۴۸۷۸	۵۳۳۲	۴۶۷۱/۵۰	۵۵۳۹	۵۲۵۱/۵۰	۴۷۴۳	۴۴۰۹	۵۰۱۷
<b>Z</b>	-۲/۵۷	-۳/۷۲	-۳/۱۱	-۲/۱۵	-۱/۶۲	-۳/۲۲	-۱/۹۹	-۲/۸۴	-۳/۹۶
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۹*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۳*	۰/۱۰۵	۰/۰۰۱*	۰/۰۴*	۰/۰۰۴*	۰/۰۰۱*

همچنین، مقایسه نگرش‌های شغلی دانش‌آموختگان نیز نشان می‌دهد که به ترتیب نگرش آنان نسبت به ابعاد تخصص (۲۱/۹۱)، تنوع مهارت (۲۱/۵۷)، استقلال (۲۱/۲۵)، بازخورد (۲۱/۱۶)، پردازش اطلاعات (۲۰/۹۱)، هویت وظیفه (۲۰/۴۵)، اهمیت وظیفه (۱۹/۷۶) و حل مسئله (۱۸/۴۹) دارای اولویت بودند (جدول ۵). نتایج آزمون کروسکال والیس نشان داد که که نگرش دانش‌آموختگان سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۳۸۴ به ابعاد بازخورد ( $\lambda^2 = 32.94$ ;  $P = .001$ ), استقلال ( $\lambda^2 = 20.84$ ;  $P = .001$ ) و هویت وظیفه ( $\lambda^2 = 9.21$ ;  $P = .05$ )

همچنین، مقایسه نگرش‌های شغلی دانش‌آموختگان نیز نشان می‌دهد که به ترتیب نگرش آنان نسبت به ابعاد تخصص (۲۱/۹۱)، تنوع مهارت (۲۱/۵۷)، استقلال (۲۱/۲۵)، بازخورد (۲۱/۱۶)، پردازش اطلاعات (۲۰/۹۱)، هویت وظیفه (۲۰/۴۵)، اهمیت وظیفه (۱۹/۷۶) و حل مسئله (۱۸/۴۹) دارای اولویت بودند (جدول ۵). نتایج آزمون کروسکال والیس نشان داد که که نگرش دانش‌آموختگان سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۳۸۴ به ابعاد بازخورد ( $\lambda^2 = 32.94$ ;  $P = .001$ ), استقلال ( $\lambda^2 = 20.84$ ;  $P = .001$ ) و هویت وظیفه ( $\lambda^2 = 9.21$ ;  $P = .05$ )

جدول ۵. میانگین رتبه هر یک از نگرش‌های شغلی دانش‌آموختگان پنج دوره رشته تربیت‌بدنی دانشگاه گیلان

نگرش‌های شغلی	دانش‌آموختگان ۱۳۸۲	دانش‌آموختگان ۱۳۸۳	دانش‌آموختگان ۱۳۸۴	دانش‌آموختگان ۱۳۸۵	دانش‌آموختگان ۱۳۸۶
تنوع مهارت	(۳) ۱۴۷/۰۶	(۱) ۱۴۹/۲۴	(۲) ۱۴۷/۸۸	(۵) ۱۱۵/۰۱	(۴) ۱۲۶/۰۱
هویت وظیفه*	(۳) ۱۵۳/۷۶	(۱) ۱۵۰/۵۵	(۲) ۱۳۶/۸۶	(۴) ۱۲۳/۳۷	(۵) ۱۱۶/۷۹
اهمیت وظیفه	(۱) ۱۴۳/۵۸	(۳) ۱۳۶/۴	(۵) ۱۳۶/۱۶	(۲) ۱۳۴/۶۶	(۴) ۱۳۱/۴۱
تخصص	(۲) ۱۳۵/۴۵	(۳) ۱۳۱/۰۲	(۱) ۱۵۱/۹	(۴) ۱۳۱/۰۱	(۵) ۱۳۰/۷۱
استقلال**	(۲) ۱۵۷/۹	(۱) ۱۶۱/۱۶	(۳) ۱۳۷/۲۶	(۴) ۱۲۹/۷۵	(۵) ۱۰۰/۷۷
حل مسئله*	(۴) ۱۱۶/۴	(۵) ۹۶/۷۶	(۱) ۱۷۵/۳۲	(۳) ۱۳۶/۴۱	(۲) ۱۴۸/۷۷
پردازش اطلاعات	(۲) ۱۳۵/۶۲	(۳) ۱۳۴/۹	(۱) ۱۵۶/۱۳	(۴) ۱۲۷/۹۲	(۵) ۱۲۵/۸۲
بازخورد**	(۲) ۱۴۷/۲۹	(۳) ۱۳۳/۶۹	(۱) ۱۴۷/۶۸	(۵) ۱۲۳/۰۰	(۴) ۱۳۲/۷۵
نگرش کلی	(۳) ۱۴۰/۹۶	(۲) ۱۴۱/۶۳	(۱) ۱۵۴/۳۹	(۴) ۱۲۳/۷۶	(۵) ۱۲۱/۶۵

\* در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. \*\* در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

(معلم ورزش، مربی یا داور ورزش و غیره) مشغول به کار شوند. همچنین، تقریباً نیمی از فارغ‌التحصیلان (۴۱/۹٪) یک سال سابقه کار داشتند. این موضوع با توجه به آزمون استخدامی آموزش و پرورش که در سال ۱۳۸۸ برگزار شد قابل توجه است. البته این تحول بی‌نظیر و بی‌سابقه در جذب دانش‌آموختگان نشان می‌دهد که احتمالاً تا چند سال آینده تقاضای بازار دولتی و به ویژه آموزش و پرورش برای اشتغال

## بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که شغل درصد عمده‌ای از دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه گیلان مخصوصاً دانش‌آموختگان سال ۱۳۸۴ مرتبط با رشته تربیت‌بدنی (۷۷/۵٪) بوده است. این موضوع نشان می‌دهد که بازار کار برای فارغ‌التحصیلان این رشته محدود نبوده و دانشجویان پس از فارغ‌التحصیلی توانسته‌اند در مشاغلی که با رشته تحصیلی آنها هماهنگی دارد

(Alexander Jr, 2000; Pourkazemi, 2009). از طرف دیگر، مطالعه هورن<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) در کشور انگلستان نشان می‌دهد که در میان دانش‌آموختگان سال ۱۹۹۷ فقط ۲۰ درصد بیکار بودند. همه فارغ‌التحصیلان رشته‌های تجارب مهندسی و علوم کامپیوتر کار تمام وقت داشتند و حدود ۹۰ درصد از آنان به کار مشغول بوده‌اند. این در حالی است که رشته‌های علوم انسانی و هنر درصد کمتری (حدود ۷۹ درصد) را به خود اختصاص داده بودند (Horn & Zahn, 2001) که با پژوهش حاضر همخوانی ندارد.

به هر حال، با این که هدف از ایجاد رشته تربیت‌بدنی، تربیت افراد واجد صلاحیت در تربیت‌بدنی و ورزش است، اما از نظر فارغ‌التحصیلان رشته تربیت‌بدنی تناسب محتوای آموزشی دوره کارشناسی با نیازهای بازار کار و اشتغال در حد کمتر از متوسط و میانگین است. با توجه به شواهد متناقض در این زمینه می‌توان بیان کرد که اگر چه با حذف ۲۸ واحد دروس علوم تربیتی از جدول دروس این رشته در سال ۱۳۷۸ گام بزرگی برداشته شد، ولی دانشکده تربیت‌بدنی نتوانست دروس عملی و تخصصی کافی را جایگزین نماید و به جای آن ۱۰ واحد دروس تئوری و ۱۸ واحد دروس عملی مختلفی را برای دانشجویان ارائه می‌کرد که فارغ‌التحصیلان سال‌های ۸۲ تا ۸۶ نیز از این برنامه سود برده‌اند. در صورتی که دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه گیلان از سال ۸۵ به عنوان اولین گروه و دانشکده در ایران توانست دروس تخصصی عملی متداول و مورد نیاز مدارس را تصویب و اجرا کند. با این تحولات به

کاملاً محدود شود، مگر این که با تشکیل وزارت ورزش و جوانان در سال ۱۳۹۰ باز هم چنین بازاری برای تجدید نیروی انسانی در این وزارتخانه فراهم گردد. با این وجود، بهتر آن است که دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی توانایی‌ها و مهارت‌های خود را برای ورود به بازار اشتغال غیردولتی نیز افزایش دهند. سایر یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که دانش‌آموختگان سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۳۸۶ توانسته‌اند با روند مناسبی جذب بازار کار شوند. از طرف دیگر، بر اساس نتایج تحقیق فقط حدود یک درصد از دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه گیلان در سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۳۸۶ بیشتر از ۷ سال بیکار هستند که این موضوع نشان می‌دهد روند کاهش مدت بیکاری در خلال این سال‌ها امیدوارکننده است. با وجود این، دانش‌آموختگان باید افزایش توانایی‌ها خود را در خلال تحصیل جدی بگیرند (Fani Khiavi & Moallemi Khiavi, 2001; farahani, 2012). در این زمینه، محمدی‌دیمانی (۱۳۸۰) میزان بیکاری دانش‌آموختگان کشاورزی را ۱۰ درصد اعلام کرد (Dlnani M.M. & M.H., 2001). دهقانی (۱۳۸۶) این مدت را در دانش‌آموختگان رشته پزشکی سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۶ دانشگاه علوم پزشکی کرمان ۳ سال برآورد کرد که حدود ۶۲٪ از آنها به حرفه پزشکی روی آورده بودند و فقط ۷٪ بیکار بودند و تقریباً همین تعداد نیز به مشاغل غیرپزشکی روی آوردند (Dehghani et al., 2008). البته از نظر مدت بیکاری نتیجه تحقیق حاضر با تحقیقات پورکاظمی (۱۳۸۸) و کارتر<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) همخوانی دارد (Carter &

رشته تحصیلی ظرفیت بالایی در جذب فارغ‌التحصیلان در بازار کار دارد و دانشجویان این رشته می‌توانند بلافاصله بعد از فارغ‌التحصیلی جذب بازار کار شوند و شغل مناسبی برای خود پیدا کنند. برنامه‌های کمک درسی که معمولاً برای تقویت مهارت در دانشجویان تربیت بدنی ارائه می‌شود شامل کارگاه‌های آموزشی، پروژه‌های کارورزی، مشارکت در برگزاری رویدادهای بزرگ ورزشی و دوره‌های مربیگری و داوری نیز احتمالاً موجب اشتغال سریع دانش‌آموختگان این رشته در بازار کار شده است. همچنین با توجه به ماهیت رشته تربیت بدنی و استقبال اقشار مختلف جامعه از ورزش، فرصت‌های شغلی زیادی در بیرون از محیط دانشگاه وجود دارد. البته در این زمینه نباید از نقش زمان به مثابه یک عامل تعدیل‌کننده در مبنای شغلی و اشتغال افراد غافل بود. فرید و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) با معرفی دیدگاه پویایی-شناسی شغلی بیان کردند که افراد با گذشت زمان، واکنش‌های متفاوتی به نگرش‌های شغلی اهمیت وظیفه، تخصص و استقلال در کار می‌دهند (Fried, Grant, Levi, Hadani, & Slowik, 2007). قدر مسلم هر چند که دیدگاه و پذیرش کارمندان از مدیران جوان‌تر و مسن‌تر متفاوت است (Chi, Maier, & Gursoy, 2013) و تمرینات مدیریتی بر سازمان‌های ورزشی و کارمندان آن اثرگذار هستند (Millar & Stevens, 2012)، اما با تاکید بر ویژگی‌ها و نگرش‌های شغلی دانش‌آموختگان تربیت بدنی و علوم ورزشی می‌توان سطوح رضایت شغلی آنها را از طریق مولفه‌های مهم رفتاری مانند

نظر می‌رسد که بخش بسیاری از عدم تناسب دروس با بازار کار برای دانش‌آموختگان سال‌های بعد برطرف شده، به ویژه آن که دانشکده با سیاست حداقل دادن دو کارت مربیگری و دو کارت داوری به دانشجویان، برگزاری کلاس‌های آموزشی را فعال کرده است.

مقایسه نظرات فارغ‌التحصیلان تربیت بدنی دانشگاه گیلان نشان داد که فارغ‌التحصیلان سال‌های جدیدتر تناسب محتوای آموزشی دروس کارشناسی تربیت بدنی با بازار کار و اشتغال را بیشتر و بهتر از فارغ‌التحصیلان قدیمی دانسته‌اند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که به احتمال زیاد در سال‌های اخیر اساتید و مدرسان دانشگاهی محتوای برنامه‌های درسی را متناسب با بازار کار و اشتغال ارائه می‌دهند و همچنین برگزاری کارگاه‌های آموزشی و کارهای داوطلبانه بیشتر به وسیله دانشجویان، محتوای برنامه‌های درسی را با بازار کار و اشتغال متناسب بوده و فارغ‌التحصیلان این سال‌ها توانسته‌اند محتوای دروس دوره کارشناسی را با نیازهای بازار کار تطبیق دهند. از طرف دیگر، به نظر می‌رسد که در سال‌های اخیر رویکردهای کاربردی‌تری هم در زمینه محتوای دروس و هم در نگرش دانشجویان به وجود آمده است. با این حال، به منظور دستیابی به نتایج قاطع‌تر در این زمینه نیاز به تحقیقات گسترده‌تری است.

هرچند رشد سریع دانشگاه‌ها در پذیرش دانشجو در سال‌های اخیر باعث افزایش میزان بیکاری در بین دانش‌آموختگان شده است، اما مقایسه وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته تربیت بدنی با سایر رشته‌ها نشان می‌دهد که این

برنامه‌های متنوع ورزشی در دانشگاه می‌تواند بسیار مؤثر باشد.

از طرف دیگر، امکان دارد با راه‌اندازی مقطع کارشناسی تخصصی از سال ۱۳۸۸ در دانشگاه گیلان این احساس در کنار هویت وظیفه بیشتر شود. از نظر بعد استقلال نیز در مشاغل مختلف مرتبط با ورزش چه در تدریس محتوای آموزشی و فعالیت‌های کلاس درسی با توجه به شرایط مدرسه و چه در داوری و مربیگری ورزش آزادی عمل و استقلال بیشتری وجود دارد. این افراد استقلال زیادی در کارها دارند. همچنین با توجه به ماهیت رشته تربیت‌بدنی ایجاب می‌کند که یک معلم ورزش به منظور انجام وظایفش از همه استعدادها و توانایی‌ها و امکانات خود بهره بگیرد، کارش را برنامه‌ریزی کند، ابزار آن را انتخاب و درباره نحوه انجام آن تصمیم بگیرد و حتی‌الامکان در مورد کارش داوری شخصی داشته باشد. احتمالاً به همین علت نگرش فارغ‌التحصیلان به بعد استقلال مثبت بود.

سایر یافته‌های پژوهش نشان داد که نگرش شغلی دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی دانشگاه گیلان در سال ۱۳۸۴ که در مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی مشغول به کار شدند به طور معنی‌داری نگرش مثبت‌تری به ابعاد بازخورد شغلی و حل مسئله داشتند. با توجه به این که اغلب دانش‌آموختگان شرکت‌کننده در این پژوهش معلم یا مربی ورزش بودند. البته تحقیقات نشان داده‌اند که واکنش کاری مثبت افراد در مشاغل سطوح عملیاتی عمدتاً از طریق ویژگی‌های تنوع مهارت و اهمیت وظیفه حاصل می‌شوند (Loghmani, 2012). به نظر می‌رسد

خودکارآمدی افزایش داد (Karabiyik & Korumaz, 2014).

علاوه بر این، نتایج نشان داد دانش‌آموختگانی که شغل مرتبط با رشته تربیت‌بدنی داشتند در زمینه‌های کار داوطلبی و کارت مربیگری از سایر فارغ‌التحصیلان مهارت بیشتری کسب کرده بودند در ضمن، اکثر فارغ‌التحصیلان دارای شغل مرتبط با تربیت‌بدنی، به مهارت‌های رایانه آشنایی بیشتری داشتند. همان طور که نایت<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) و یورک<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) بیان کرده‌اند، اشتغال‌زایی دانش‌آموختگان دانشگاهی وابسته به ترکیبی از توانمندی‌های شخصی، مهارت‌های متنوع و تسلط و درک رشته تخصصی آنان است و به طور سنتی، این مهارت‌ها و توانمندی‌های شخصی در آینده شغلی آنان بسیار مؤثر هستند (Knight, 2001; Yorke, 2001). به نظر می‌رسد این دوره‌ها موجب توسعه مهارت‌های حرفه‌ای فراگیران می‌شوند و به طور جدی آنها را در روند یادگیری درگیر می‌کند. در نتیجه این موضوع نشان می‌دهد که چون فارغ‌التحصیلان شاغل مرتبط با تربیت‌بدنی این مهارت‌ها را بیشتر از سایر دانش‌آموختگان آموخته‌اند، راحت‌تر توانستند بازار کار مرتبط با رشته خود را پیدا کنند. البته بسیاری از این تفاوت‌ها را می‌توان به ویژگی‌های دانشجویان ورودی‌های مختلف و فعالیت‌های آموزشی مستقیم و غیرمستقیم دانشکده و فعالیت‌های فوق برنامه ورزشی اداره تربیت‌بدنی دانشگاه نسبت داد. مثلاً وجود دانشجویان ورزشکار و عضو تیم‌های ورزشی دانشگاه یا شرکت در اداره و اجرای

استفاده کنند و در امر کارگزینی و استخدام شیوه شایسته‌سالاری را برگزینند.

### منابع

- Abbasian Roghayeh, Ghaffari Reza, Mirghafourvand Mojgan, & Ali, J. (2017). Comparison of The Selected Professional Competecies of Nursing Graduates of Azad and Public Universities of Maragheh in 2015. *Iranian Journal Of Medical Education* 17 (79), 220-229.
- Aliabadi, V., Alibeigi, A. H., & Tavakoli, J. (2011). The Requirements for Establishment of Agricultural Graduate Cooperatives. *Co-Operation and Agriculture*, 21(4), 55-70.
- Bakhshi, H., Esmailzadeh, M., Talaghani, F., & Mahdizadeh, k. (2002). Employment status of Rafsanjan Medical Sciences University. *The Journal of Qazvin University of Medical Sciences*, 6(2), 16-23.
- Bigdely, M., Keramati, M., & Bazargan, A. (2012). The Relationship between Education and Employment Status of Psychology and Educational Sciences' Alumnus in Tehran University. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 18(3), 111-131.
- Carter, R., & Alexander Jr, L. T. (2000). Monitoring Employment Trends: It's a Program's Responsibility. *The Journal of Physician Assistant Education*, 11(2), 95-98.
- Chi, C. G., Maier, T. A., & Gursoy, D. (2013). Employees' perceptions of younger and older managers by generation and job category. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 42-50.

که اکثر مشاغل غیر اداری و به ویژه آموزش و مربیگری در ورزش دارای ماهیت انعکاسی هستند و معلمان ورزش نیز مهارت‌های گوناگونی را در زمینه داوری، مربیگری، مدیریت کلاس و مسابقه به کار می‌گیرند تا بتوانند نیازهای دانش‌آموزان را برآورده سازند که در این زمینه بازخوردهای مؤثری نیز دریافت می‌کنند. علاوه بر این، نگرش مثبت نسبت به بازخورد از دیدگاه دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی دانشگاه گیلان نشان می‌دهد که معلم ورزش پیوسته از نتایج و چگونگی انجام فعالیتش به طور مستقیم یا غیر مستقیم بازخورد می‌گیرد و در نتیجه مطابق با نتایج پژوهش قلیچ‌زاده (۱۳۹۰) این شغل از بازخورد بالایی برخوردار است (Ramzaninejad et al., 2014).

به هر حال، مقایسه مهارت‌ها و نگرش‌های شغلی و وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان سال‌های مختلف رشته تربیت‌بدنی نشان داد که نگرش فارغ‌التحصیلان سال ۱۳۸۴ به کل ابعاد نگرش شغلی مثبت‌تر از نگرش فارغ‌التحصیلان سال ۱۳۸۶ بود. ظهور چنین یافته‌ای را می‌توان ریشه در استخدام مرتبط با رشته تحصیلی دانست. نتایج توصیفی پژوهش نشان داده بودند که بیشترین درصد از دانش‌آموختگانی که در رشته مرتبط با تربیت‌بدنی وارد بازار کار شدند، متعلق به سال ۱۳۸۴ بودند و از طرف دیگر، کمترین درصد مربوط به دانش‌آموختگان سال ۱۳۸۶ بود. بنابراین ملاحظه می‌شود که انجام وظایف کاری مرتبط با رشته تحصیلی نقش بسزایی در ایجاد نگرش‌های مثبت در شغل می‌شود. به همین دلیل، به مدیران سازمان‌های ورزشی توصیه می‌شود که به منظور بهره‌وری محیط سازمانی خود از دانش‌آموختگان همین رشته تحصیلی

- and Graduates Mazandaran Province. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 18(1), 129-151.
- Ramzaninejad, R., Hemmatinejad, M. A., Shafiee, S., Ghelichzadeh, M., & Loghmani, M. (2014). Investigation of job characteristics among physical education teachers based on JCM. *Research on Sport Physiology and Management*, 6 (2), 63-79.
  - Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
  - Horn, L. J., & Zahn, L. (2001). From Bachelor's Degree to Work: Major Field of Study and Employment Outcomes of 1992-93 Bachelor's Degree Recipients Who Did Not Enroll in Graduate Education by 1997. *Statistical Analysis Report. Postsecondary Education Descriptive Analysis Reports*.
  - Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of applied psychology*, 92(5), 1332.
  - Jacko, P. (2004). *Enriching the Job Enrichment Theory Research Methods for the Social Scientist*.
  - Johari, J., Yahya, K. K., Mit, D. A. C., & Omar, A. (2011). The dimensions of job characteristics: A validation study in a Malaysian context. *International Business Management*, 5(2), 91-103.
  - Karabiyik, B., & Korumaz, M. (2014). Relationship between teacher's self-efficacy perceptions and job satisfaction level. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 826-830.
  - Kavari S.A., & M.A, H. (2011). *Needs Assessment of Entrepreneurship Educational Course and Students and Graduates'*
  - Deghhani, M. R., Haghdoost, A. A., Kamyabi, A., Rooholamini, A., Hoseini Nejad, Z., & Mousapour, N. (2008). Career Status of Medical Graduates between 2001 and 2007 from Kerman University of Medical Sciences. *Strides Dev Med Educ*, 4(2), e58465.
  - Dinmohammadi, M., narimani bonab, m., & Ghorbani, f. (2018). Simulation of Changes in the Supply and Unemployment of Highly Educated Population in 2016- 2025. *Journal of Economic Research (Tahghighat- E-Eghtesadi)*, 53(3), 569-595. doi:10.22059/jte.2017.225192.1007458
  - Dlnani M.M., & M.H., F. (2001). A Case Study to Determine the State of Employment for Graduates from Faculty of Agriculture at University of Shahid Bahonar, kerman. *Eqtesad-E Keshavarzi va Towse'e*, 9, 2(34), 327-342.
  - Fani Khiavi, R., & Moallemi Khiavi, A. (2012). Creation and empowerment of Islamic Azad University graduates in employment. *Scientific Journal Management System*, 1(4), 149-169.
  - Feizabadi, M. S., Hamidi, M., Khatibzadeh, M., & Ghamati, H. (2012). A survey of the relationship between job stress and the quality of life in sport teacher in Mashhad City. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 31, 25-27.
  - Fried, Y., Grant, A. M., Levi, A. S., Hadani, M., & Slowik, L. H. (2007). Job design in temporal context: A career dynamics perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(7), 911-927.
  - Gholampoor, Z., & Kelich, M. (2012). Evaluating the Effectiveness of Entrepreneurial Skills Short-term training Courses on College Students

- examining the impact of training on individual and organizational performances. *Sport Management Review*, 15(3), 288-303.
- Pouratashi Mahtab, & Parhizkar Morteza. (2017). Designing a Conceptual Model of Entrepreneurial Competencies of Entrepreneurial Universities Graduates. *Roshd-E-Fanavari*, 13 (51), 26-34.
  - Pourkazemi, M. H. (2009). A Survey of Employment of State Universities ' Graduates in Humanities. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 15(2), 127-150.
  - Ramezani Nezhad, R., Loghmani, M., & Poursoltani Zarandi, H. (2014). A Comparison of Job Characteristics among Iranian Soccer referees. *Applied Research of Sport Management*, 2(8), 55-66.
  - Robbins, S. (1996). *Organizational Theory*. 29<sup>th</sup> Edition, Tehran: Safar-Eshraghi Press.
  - Sanai nasab H., Dellavari A. R., Ghanjal A., Teymourzadeh E., Sedaghat A., & Mirhashemi S. (2010). Employment status of health-treatment services management alumni. *Journal of Military Medicine*, 11(4), 203-208.
  - Yorke, M. (2001). Employability in first cycle higher education A working paper prepared for the 'Skills Plus' Project. Liverpool: John Moores University.
  - Employment in Universities of Medical Sciences in the South of IRAN. *PARS JOURNAL OF MEDICAL SCIENCES (JAHROM MEDICAL JOURNAL)*, 9, 54-60.
  - keshavarz haddad, g. (2004). Appraisal of Job Creation Potentials in Iranian Economic Sectors. *Iranian Journal of Economic research*, 6(18), 39-56.
  - Khodayari Abas, & F., T. (2006). Examination of Entrepreneurs Readiness in Sport Arena: Preliminary Analysis of the Entepreneur Scales. *Reserch on Sport Science*, 4(10), 73-88.
  - Khosravipour, B., & Soleimanpour, M. R. (2011). Explaining the role of personal characteristics affecting the employment of higher education female graduates (Case study: agriculture and natural resources university of Ramin-Ahvaz). *Women in Development & Politics*, 8(4), -.
  - Knight, P. (2001). Employability and assessment. Paper presented at the Skills plus—a paper prepared for the fourth colloquium, 3rd October.
  - Loghmani, M. (2012). Investigation of Job Characteristics Model among Iranian Football Referees Based on JCM. (Master's thesis), University of Guilan.
  - Loghmani, M., & Ramzaninejad, R. (2016). Human resources management in sport (with attitudes and occupational considerations approach). Rasht: Guilan University Press.
  - Loghmani, M., Taylor, T., & Ramzaninejad, R. (2017). Job characteristics and psychological states of football referees: implications for job enrichment. *Managing Sport and Leisure*, 22(5), 342-357.
  - Millar, P., & Stevens, J. (2012). Management training and national sport organization managers:





## The study of job attitudes and skills of physical education and sport sciences graduates at University of Guilan

Ramzanejad R.<sup>1</sup>, Broumand M R.<sup>2</sup> Nataj S.<sup>3</sup>, Loghmani M.<sup>4\*</sup>

Received: Mar 04, 2017

Accepted: Oct 03, 2017

### Abstract

**Objective:** The purpose of this study was to investigate job attitudes and skills of physical education and sport sciences graduates at University of Guilan in period 2004-2008.

**Methodology:** equal to the statistical population, the number of 271 physical education graduates answered to demographic characteristics, Attitudes towards Job (Jacko, 2004) and Amount of content appropriateness of courses with needs of the market and employment questionnaires. Validity of these tools were confirm by 11 university professors, and its reliability was calculated by Cronbach's alpha coefficient for job attitude ( $\alpha=0.90$ ) and appropriateness of course content ( $\alpha=0.89$ ).

**Results:** Analysis of  $\lambda^2$  showed women ( $\lambda^2= 25$ ;  $P= .001$ ) and masters' graduates ( $\lambda^2= 26.83$ ;  $P= .001$ ) more involved in the jobs associated to physical education course than others. Based on Kroskal Wallis results, graduates attitudes of jobs associated to physical education course (graduates of 2006) to dimensions of feedback, problem solving and entire attitudes were positive, while graduates attitudes of jobs no associated to physical education were positive only on task identify and authority ( $P\leq .05$ ). Additionally, graduates who had jobs associated to physical education course achieved more skills of volunteer work ( $\lambda^2= 14.28$ ;  $P= .001$ ) and coach card ( $\lambda^2= 14.54$ ;  $P= .001$ ) than another graduates.

**Conclusion:** It seems that occupation capacity of physical education and sport sciences graduates of University of Guilan is high and they can achieve adequate job skill during the study time and find professional positive attitudes after the occupation.

**Keywords:** gradates, physical education, job skills, occupation, job attitude.

1. Professor, University of Guilan, 2. Assistant Professor, Shahid Beheshti University of Tehran, 3. Msc, University of Guilan, 4. Assistant Professor, Shafagh Institute of Higher Education, Tonekabon, Iran

\* Corresponding author's e-mail address: referee.loghmani67@gmail.com