

مدیریت ورزشی - تابستان ۱۴۰۰
دوره ۱۳، شماره ۲، ص: ۳۷۱ - ۳۵۷
تاریخ دریافت: ۹۴ / ۱۱ / ۰۲
تاریخ پذیرش: ۹۵ / ۲ / ۱۸

بررسی رابطه سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان تربیت بدنی

عباس فخرانی*^۱ - داریوش مالک پور^۲

۱. دکتری تخصصی مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، ۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی،
دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی رابطه سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان تربیت بدنی بود. روش تحقیق، از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی بود. جامعه آماری دانشجویان کارشناسی تربیت بدنی دانشگاه تهران ($n=310$) و نمونه آماری طبق فرمول کوکران، ۱۷۵ نفر بود. نمونه‌گیری به صورت تصادفی انجام گرفت. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه سرمایه انسانی نادری (۱۳۹۰) بود. روایی پرسشنامه توسط متخصصان تأیید شد و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۷۸ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و درصد فراوانی) و آمار استنباطی (آزمون $k-s$ ، تی تک‌نمونه‌ای، ضریب همبستگی تفکیکی و رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام) استفاده شد. یافته‌ها نشان داد بین سرمایه انسانی و پیشرفت تحصیلی با وجود متغیر کنترل رابطه مثبت و معناداری وجود داشت ($r=0/452$). بین مؤلفه‌های توانایی شناختی ($r=0/512$)، شایستگی فراشناختی ($r=0/396$) و مهارت‌های ارتباطی-عاطفی ($r=0/488$) با پیشرفت تحصیلی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. نتایج رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام نشان داد توانایی شناختی با ضریب همبستگی چندگانه ($R=0/812$)، شایستگی فراشناختی ($R=0/578$) و مهارت‌های ارتباطی-عاطفی ($R=0/645$) توانایی پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی دانشجویان را دارند. پس هر اندازه سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی بیشتر باشد، شاهد پیشرفت تحصیلی دانشجویان تربیت بدنی خواهیم بود.

واژه‌های کلیدی

پیشرفت تحصیلی، تربیت بدنی، سرمایه، سرمایه انسانی، هیأت علمی.

مقدمه

اکنون در جهان توسعه‌یافته دیگر سرمایه‌های مادی و طبیعی عامل موفقیت به‌شمار نمی‌آید، بلکه نقش نیروی انسانی عاملی مهم و اثربخش در تولید فکر و اندیشه در فعالیتهای اقتصادی و اجتماعی و سیاسی و ورزشی است (۸). امروز منابع انسانی، سرمایه انسانی سازمان‌ها محسوب می‌شود و مشخص شده است که انسان‌ها عامل اصلی بقای سازمان‌ها در رقابت هستند (۴). راما، سرمایه انسانی را به‌عنوان توان بالقوه سازمان برای موفقیت با توجه به توانایی‌ها، قابلیت‌ها و ظرفیت کارکنان آن تعریف می‌کند (۲۲). نورتون و کاپلان، سرمایه انسانی را شامل موجودیت و در دسترس بودن مهارت‌ها، استعدادها و دانش فنی کارکنان می‌دانند که برای انجام فعالیتهای سازمانی ضروری هستند (۲۸). سرمایه انسانی دربردارنده هرگونه شایستگی، توانایی و یادگیری آگاهانه است، که به شکوفایی اندیشه فرد منجر می‌شود (۲۵). امروزه تشکیل و انباشت سرمایه انسانی مورد نیاز سازمان‌ها تا حدود زیادی بر عهده مراکز آموزشی به‌ویژه نظام آموزش عالی در هر کشوری است. علاوه بر این نظام آموزش عالی در کشورهای مختلف در اثر روندها و تحولات جهانی در دو دهه اخیر با چالش‌های گوناگونی روبه‌رو شده است، به‌طوری‌که نه‌تنها فرایند عملیات آنها را تحت تأثیر قرار داده، بلکه هدف‌های آنها را نیز متحول کرده است (۲۱). در چنین شرایطی کشورهای در حال توسعه در تلاش‌اند تا نقش دانشگاه‌ها را در توسعه ملی مورد توجه قرار دهند. آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص و انجام تحقیق از وظایف و مسئولیتهای مهم دانشگاه‌ها و مراکز علمی و فرهنگی به‌شمار می‌آیند (۳۰). در مراکز و مؤسسات آموزش عالی عوامل و عناصر مختلفی می‌توانند در کیفیت و پرورش سرمایه انسانی تأثیرگذار باشند، اما اعضای هیأت علمی از جمله مهم‌ترین عوامل در دانشگاه‌ها و نظام آموزش عالی‌اند که مهم‌ترین وظیفه را در تربیت و آموزش دانش‌آموختگان و دانشجویان دارند، به‌طوری‌که سرمایه انسانی آنها شامل توانمندی‌های شناختی، فراشناختی و ارتباطی - عاطفی رابطه مثبت و معناداری با پیشرفت تحصیلی دانشجویان دارد (۲۱، ۱۲). توجه به پیشرفت تحصیلی به چند دلیل حائز اهمیت است: ۱. افزایش روزافزون داوطلبان وارد به دانشگاه، ۲. محدودیت ظرفیت پذیرش در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، ۳. محدودیت بودجه و ۴. پیشگیری از آثار سوء روانی - اجتماعی پدیده افت تحصیلی بر دانشجویان و خانواده‌های آنان (از جمله کاهش اعتمادبه‌نفس، احساس شکست، بیکاری و...) (۲۳، ۳). در کشور ما، مردم و جامعه دانشگاهی معتقدند که فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها

1 . Rama

2. Norton & Caplan

(خروجی‌های نظام آموزشی) نسبت به دهه‌های گذشته از کارایی و قابلیت‌های کمتری برخوردارند (۱). به چند دلیل کیفیت آموزش عالی در سالیان اخیر افت چشمگیری داشته و به‌نوعی با روندهای جهانی همسو نبوده و نتوانسته است به توسعه و پیشرفت درون‌زا کمک کند. از مهم‌ترین دلایل این موضوع می‌توان به مشکلات سیستم انتخاب و استخدام اعضای هیأت علمی، توسعه بیش از اندازه کمیت دانشگاه‌ها و بی‌اعتنایی به کیفیت آموزش و یادگیری دانشجویان، اشکالات موجود در پذیرش دانشجو، ساختار علمی و بحران بیکاری، مدرک‌گرایی و به‌طور کلی فقدان سرمایه‌های انسانی قابل و توانمند نام برد (۲۶، ۴). در زمینه سرمایه انسانی و ارتباط آن با دیگر متغیرها تحقیقات مختلفی صورت گرفته است، اما در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی این نوع تحقیقات اندک است و در این زمینه به موشکافی بیشتری نیاز است. از این‌رو با توجه به اهمیت بالای سرمایه انسانی در همه عرصه‌ها به‌خصوص تربیت بدنی که گستره عظیمی از رشته‌های دانشگاهی را در برمی‌گیرد و اینکه نیروهای تربیت‌شده در این زمینه اثر انکارناپذیری در ورزش کشور دارند، تحقیق حاضر بر آن است که مشخص کند آیا بین سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی و مؤلفه‌های آن (شایستگی شناختی، شایستگی فراشناختی و شایستگی ارتباطی-عاطفی) و میزان پیشرفت تحصیلی دانشجویان تربیت بدنی ارتباطی وجود دارد؟ به‌طوری‌که ابتدا از کم و کیف سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی آگاهی ایجاد شود، میزان پیشرفت تحصیلی دانشجویان تربیت بدنی روشن شود و سپس ارتباط بین این دو مقوله مشخص شود تا بتوانیم از نتایج آن در رشد و پیشرفت رشته تربیت بدنی بهره ببریم.

صاحب‌نظران و محققان مختلفی به معرفی الگوها، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سنجش سرمایه‌های انسانی پرداخته‌اند که مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از: نادری (۱۳۹۰)، سرمایه انسانی را شامل شایستگی شناختی (اطلاعات، دانش، مهارت و تخصص)، توانمندی‌های فراشناختی (آگاهی از فرایندهای شناختی، ارزیابی فرایند شناختی، بازآفرینی و اصلاح فرایند شناختی) و شایستگی ارتباطی-عاطفی (خودآگاهی، خود اصلاحی، خودانگیزی، آگاهی اجتماعی، مهارت‌های اجتماعی و نوع‌دوستی)، می‌داند (۲۵). حسنوی و رمضان (۱۳۹۰)، سرمایه انسانی را شامل دانش، مهارت، ابتکار و توانایی کارکنان می‌داند (۱۳). به نظر لی (۲۰۱۰)، سرمایه انسانی دربرگیرنده برقراری و حفظ روابط بین گروه‌های کاری، ارتقای مهارت‌های کارکنان به‌طور مستمر، شایستگی حرفه‌ای مناسب، نگرش مناسب به سازمان، توانمندسازی کارکنان

براساس برنامه‌های مستمر آموزشی است (۱۸). روس^۱ و همکاران (۲۰۰۵)، سرمایه انسانی را سرمایه‌های دانشی، سرمایه‌های شایستگی‌محوری (استعدادها، توانایی‌ها و تلاش‌ها)، سرمایه‌های نگرشی (رفتار، ویژگی، صداقت، انگیزش و رهبری) و سرمایه‌ها چابکی فکری (نوآوری، تقلید، تدوین مسئله، سازگاری و انعطاف‌پذیری و حل مسئله) می‌دانند (۳۳). مار^۲ و همکاران (۲۰۰۱)، سرمایه انسانی را عبارت از دارایی‌های دانشی (مهارت، شایستگی، تعهد و انگیزش، وفاداری کارکنان، دانش فنی و توانایی حل مسئله و خلاقیت و ایده‌ها و تفکرات) می‌دانند (۲۲). از نظر پتی و گویترا^۳ (۲۰۰۰)، سرمایه انسانی شامل دانش تخصصی کارکنان، دانش مرتبط با کارکنان، شایستگی مرتبط با کار، توانایی خلاقیت و نوآوری، میزان کارآفرینی و لیاقت حرفه‌ای است (۲۹). جنینگز^۴ (۱۹۹۷)، مؤلفه‌های سرمایه انسانی را شامل توانمندی در تدوین برنامه درسی، سنجش برنامه‌ها، راهنمایی دانشجویان، ایراد سخنرانی، برگزاری کارگاه آموزشی و ارائه مشاوره علمی ذکر می‌کند (۱۷). باسی و مک مور^۵ (۲۰۰۴) مؤلفه‌های سرمایه انسانی را فعالیت‌های رهبری، درگیری کارمند، دسترسی به دانش، توانایی یادگیری و خوش‌بینی کارمند می‌داند (۷). استایلز^۶ (۲۰۰۴)، شاخص‌های سرمایه انسانی را شایستگی‌ها و آموزش، سطح شایستگی‌ها، مهارت‌ها، میزان مشارکت‌ها در مدیریت دانش، درآمد سرانه، رضایت مشتری و رضایت کارکنان می‌داند (۳۴). سیف در تعریف ارزشیابی پیشرفت تحصیلی می‌نویسد، ارزشیابی پیشرفت تحصیلی عبارت است از سنجش عملکرد یادگیرندگان و مقایسه نتایج حاصل با هدف‌های آموزشی از پیش تعیین شده به منظور تصمیم‌گیری در این باره که آیا فعالیت‌های آموزشی معلم و کوشش‌های یادگیری دانش‌آموزان به نتایج مطلوب انجامیده‌اند و به چه میزان، همچنین اولین تعریف رسمی ارزشیابی به نام تایلر^۷ ثبت شده است. وی ارزشیابی را وسیله‌ای برای تعیین میزان موفقیت برنامه در رسیدن به هدف‌های آموزشی مطلوب موردنظر می‌داند (۲۱، ۲۳). حداقل چهار روش ارزشیابی به شرح زیر وجود دارد: ارزشیابی از طریق مشاهده، ارزشیابی از طریق انجام دادن کار، ارزشیابی از طریق آزمون شفاهی و ارزشیابی از طریق آزمون کتبی (۳۵). در زمینه سرمایه انسانی و پیشرفت تحصیلی تحقیقات مختلفی صورت گرفته است؛ از جمله مطالعه نجیمی و

-
1. Roos
 2. Marr
 3. Petty & Guthrie
 4. Jennings
 5. Bassi & Mc Morr
 6. Stiles
 7. Tiler

همکاران (۱۳۹۰) نشان داد پیشرفت تحصیلی و سرمایه انسانی به عنوان یکی از شاخص‌های مهم در نظام آموزش عالی به حساب می‌آید. آنها در پژوهش خود نشان دادند که مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر افت تحصیلی دانشجویان شامل عوامل مربوط به استادان، عوامل مرتبط با محیط آموزشی و عوامل مربوط به محتوای آموزشی است که توجه به این عوامل علاوه بر پیشگیری از افت تحصیلی دانشجویان، از اتلاف وقت و هزینه‌های جاری آموزش عالی جلوگیری می‌کند و سبب بهبود و توسعه نظام آموزشی کشور می‌شود (۲۶). حاتمی (۱۳۹۳) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که در مراکز و مؤسسات آموزش عالی عوامل و عناصر مختلفی می‌توانند در کیفیت و پرورش سرمایه انسانی تأثیرگذار باشند، اما اعضای هیأت علمی از جمله مهم‌ترین عوامل در دانشگاه‌ها و نظام آموزش عالی هستند که مهم‌ترین وظیفه را در تربیت و آموزش دانش‌آموختگان و دانشجویان دارند، به طوری که سرمایه‌های انسانی آنها شامل توانمندی‌های شناختی، فراشناختی و ارتباطی-عاطفی رابطه مثبت و معناداری با پیشرفت تحصیلی دانشجویان دارد (۳۵، ۲۷، ۱۲). لیدز^۱ (۲۰۱۵) در تحقیق خود با عنوان «ورزش‌های جوانان و ذخیره سرمایه انسانی»، به این نتیجه رسید که افزایش سرمایه انسانی عملکرد در عرصه ورزش را بهبود می‌بخشد و موفقیت نیروی انسانی را موجب می‌شود (۲۰، ۱۹). مارگارتا و ایزو^۲ (۲۰۱۲)، در پژوهشی نشان دادند که استادان دانشگاه از جمله مهم‌ترین عناصر در نظام آموزش عالی اند، که از طریق ایجاد تغییر در نگرش، دانش و مهارت‌های دانشجویان و یکپارچه‌سازی فناوری (UDL) یا همان طراحی جهانی برای یادگیری می‌توانند سبب افزایش کیفیت نظام آموزشی و همچنین بهبود فرایند یادگیری دانشجویان در نظام آموزش عالی شوند (۱۵). مشتاقیان و همکاران (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند که یکی از عوامل ناکامی کاروان ورزشی ایران در بازی‌های المپیک ۲۰۰۸ پکن نیروی انسانی ناکارآمد (مدیران و مربیان ناکارآمد) بوده است (۲۴).

آنتونیتی^۳ (۲۰۰۶) و لیدز (۲۰۱۴) در تحقیقات خود نشان دادند میزان سرمایه انسانی در هر دو این موارد با تأثیر مثبت همراه است، به طوری که عملکرد ورزشکاران و مربیان و مدیران را بهبود می‌بخشد و از این طریق بر سطح دستمزد آنها اثر می‌گذارد (۲۰، ۵).

-
1. Leeds
 2. Magaretha & Izo
 3. Antoietti

روش تحقیق

روش تحقیق این پژوهش، از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی بود که به صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری دانشجویان مقطع کارشناسی تربیت بدنی دانشگاه تهران (N=۳۱۰) بودند. تعداد نمونه آماری طبق فرمول کوکران با سطح خطای ۵ درصد، ۱۷۵ نفر به دست آمد. نحوه نمونه‌گیری به صورت تصادفی انجام گرفت. همان‌طور که اشاره شد، میان صاحب‌نظران در خصوص شاخص‌ها و مؤلفه‌های سنجش سرمایه اتفاق نظر مشترکی انسانی وجود ندارد، به همین دلیل محقق از جامع‌ترین این الگوها، یعنی الگوی سرمایه انسانی (نادری، ۱۳۹۰) که دارای سه بعد اصلی توانمندی‌های شناختی (اطلاعات، دانش، مهارت و تخصص)، مهارت‌های فراشناختی و شایستگی عاطفی-ارتباطی است (۲۵، ۲۱) و در پژوهش‌های مختلفی از جمله مالک‌پور (۱۳۹۳) و مرادی (۱۳۹۳)، استفاده شده و از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است، استفاده کرده است (۲۱). بنابراین ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه سنجش سرمایه انسانی نادری (۱۳۹۰) بود. روایی پرسشنامه توسط متخصصان سرمایه انسانی در حوزه تربیت بدنی تأیید شد و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۷۸ به دست آمد. علاوه بر پرسشنامه سرمایه انسانی، محقق از معدل نیمسال دوم دانشجویان کارشناسی تربیت بدنی در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ که اعضای هیأت علمی مربوطه با آنها کلاس داشته‌اند، استفاده شد و با توجه به اینکه عوامل مختلفی بر پیشرفت تحصیلی دانشجویان مؤثرند، محقق از معدل دیپلم همان دانشجویان، که از جمله مهم‌ترین متغیرهای تأثیرگذار است، به عنوان متغیر کنترل استفاده کرده است تا نقش عوامل تأثیرگذار بر پیشرفت تحصیلی تا حدودی کنترل شود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و درصد فراوانی) و آمار استنباطی (آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف (به منظور تعیین نرمال بودن داده‌ها)، آزمون تی تک‌نمونه‌ای (برای تعیین وضعیت متغیرها)، ضریب همبستگی تفکیکی (به منظور بررسی ارتباط بین سرمایه انسانی و پیشرفت تحصیلی) و رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام (برای پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی از روی مؤلفه‌های سرمایه انسانی) استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

با توجه به جدول ۱، از نظر متغیر جمعیت‌شناسی جنسیت از ۱۷۵ نفر نمونه آماری پژوهش ۵۲ درصد مرد و ۴۸ درصد زن بودند.

جدول ۱. جنسیت نمونه آماری

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۰/۵۲	۹۱
زن	۰/۴۸	۸۴
جمع کل	۰/۱۰۰	۱۷۵

طبق جدول ۲، از نظر متغیر جمعیت‌شناختی سن، ۴۱/۱ درصد ۱۸-۲۱ سال، ۴۷/۴ درصد ۲۲-۲۵ و ۱۱/۴ درصد بالاتر از ۲۶ سال بودند.

جدول ۲. سنین نمونه آماری

سن	درصد فراوانی	فراوانی
۱۸-۲۱	۴۱/۱	۷۲
۲۲-۲۵	۴۷/۴	۸۳
بالاتر از ۲۶ سال	۱۱/۴	۲۰
جمع کل	۱۰۰	۱۷۵

با توجه به جدول ۳، نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیر توانمندی‌های شناختی با مقدار ۱/۲۰۱ و سطح معناداری ۰/۱۱۲، شایستگی‌های فراشناختی با مقدار ۱/۳۳۴ و سطح معناداری ۰/۰۵۷ و متغیر مهارت ارتباطی-عاطفی با مقدار ۱/۱۳۸ و سطح معناداری ۰/۱۵۰، فرض صفر مبنی بر نرمال بودن متغیرها را رد نکرد و نشان داد که این متغیرها از توزیع نرمالی برخوردار بودند که با فرض مقیاس فاصله‌ای، می‌توان از آمار پارامتریک به منظور تحلیل داده‌ها استفاده کرد.

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

مؤلفه‌ها	Kolmogrov-Smirnov Z	سطح معناداری (Sig)
توانایی شناختی	۱/۲۰۱	۰/۱۱۲
شایستگی فراشناختی	۱/۳۳۴	۰/۰۵۷
مهارت‌های ارتباطی-عاطفی	۱/۱۳۸	۰/۱۵۰
سرمایه انسانی	۱/۰۹۳	۰/۱۸۳

وضعیت سرمایه انسانی: با توجه به یافته‌های به‌دست‌آمده در جدول ۴ از دانشکده تربیت بدنی و با در نظر گرفتن سطح خطای ۰/۰۵ و میانگین فرضی ۳، به این صورت است که وضعیت سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی این دانشکده در توانایی شناختی با میانگین ۳/۴۳۱، شایستگی فراشناختی با میانگین ۳/۳۷۸، مهارت‌های ارتباطی-عاطفی ۳/۳۹۷ و شاخص کلی سرمایه انسانی با میانگین ۳/۱۵۷، تفاوت معناداری با میانگین فرضی دارند و در سطح بالاتر از متوسط‌اند.

جدول ۴. وضعیت سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی برحسب آزمون t تک نمونه‌ای

مؤلفه‌ها	میانگین	مقدار t	سطح معناداری (sig)
توانایی شناختی	۳/۴۳۱	۶/۷۱۵	۰/۰۰۱
شایستگی فراشناختی	۳/۳۷۸	۵/۴۲۵	۰/۰۰۱
مهارت‌های ارتباطی-عاطفی	۳/۳۹۷	۵/۷۴۸	۰/۰۰۱
سرمایه انسانی	۳/۱۵۷	۱۲/۷۷۴	۰/۰۰۱

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از جدول ۴ وضعیت کلی سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران و همه مؤلفه‌های آن در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند.

جدول ۵. تعیین مطلوبیت وضعیت موجود شایستگی‌های مدیران براساس طیف بازرگان

دامنه طیف بازرگان			مؤلفه‌ها
نامطلوب	نسبتاً مطلوب	مطلوب	
	۳/۴۳۱		توانایی شناختی
	۳/۳۷۸		شایستگی فراشناختی
	۳/۳۹۷		مهارت‌های ارتباطی - عاطفی
	۳/۱۵۷		نمره کل سرمایه انسانی

وضعیت پیشرفت تحصیلی دانشجویان کارشناسی تربیت بدنی دانشگاه تهران: به‌منظور بررسی درجه مطلوب بودن وضعیت پیشرفت تحصیلی دانشجویان تربیت بدنی از آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شد. از مهم‌ترین ملاک‌ها و معیارهایی که در آزمون t تک‌گروهی به‌کار می‌رود، انتخاب میانگین جامعه به‌عنوان ملاک و معیار سنجش وضعیت میانگین نمونه مورد مطالعه نسبت به میانگین جامعه است (۹). در پژوهش حاضر میانگین پیشرفت تحصیلی کل دانشجویان تربیت بدنی در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۹۴، ۱۵/۸۰ است. یافته‌های به‌دست‌آمده در جدول ۶ نشان می‌دهد، پیشرفت تحصیلی دانشجویان کارشناسی تربیت بدنی

دانشگاه تهران با میانگین ۱۶/۰۹ و در سطح آلفای ۰/۰۵ با میانگین نظری جامعه تفاوت معناداری داشته و در سطح بالای آن قرار دارد.

جدول ۶. وضعیت پیشرفت تحصیلی دانشجویان بر حسب آزمون t تک-نمونه‌ای (میانگین نظری = ۱۵/۸۰)*

دانشکده	میانگین	مقدار t	سطح معناداری (sig)
دانشجویان تربیت بدنی	۱۶/۰۹	۲۶/۰۲۷	۰/۰۰۱

ارتباط بین مؤلفه‌های سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان کارشناسی تربیت بدنی دانشگاه تهران: به‌منظور تحلیل رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه انسانی (توانایی شناختی، شایستگی فراشناختی و مهارت‌های ارتباطی-عاطفی) اعضای هیأت علمی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان کارشناسی تربیت بدنی از آزمون همبستگی تفکیکی استفاده شد. یافته‌های جدول ۷، نشان داد با وجود متغیر کنترل (معدل دیپلم) و سطح خطای ۰/۰۵، توانمندی شناختی (۰/۵۱۲)، شایستگی فراشناختی (۰/۳۹۶)، مهارت‌های ارتباطی-عاطفی (۰/۴۸۸)، و به‌طور کلی سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی (۰/۴۵۲)، با پیشرفت تحصیلی دانشجویان کارشناسی تربیت بدنی رابطه مثبت و معناداری دارند.

جدول ۷. رابطه سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان

متغیر کنترل	متغیر مستقل	متغیر وابسته	همبستگی (r)	سطح معناداری (sig)
معدل دیپلم دانشجویان	توانمندی شناختی	پیشرفت تحصیلی دانشجویان	۰/۵۱۲	۰/۰۰۱
معدل دیپلم دانشجویان	شایستگی فراشناختی	پیشرفت تحصیلی دانشجویان	۰/۳۹۶	۰/۰۰۱
معدل دیپلم دانشجویان	مهارت‌ارتباطی-عاطفی	پیشرفت تحصیلی دانشجویان	۰/۴۸۸	۰/۰۰۱
معدل دیپلم دانشجویان	سرمایه انسانی	پیشرفت تحصیلی دانشجویان	۰/۴۵۲	۰/۰۰۱

جدول ۸. نتایج رگرسیون گام به گام

الگوها	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R ²)
۱	* ۰/۸۱۲	۰/۶۴۱
۲	** ۰/۵۷۸	۰/۳۳۴
۳	*** ۰/۶۴۵	۰/۴۱۶

* الگوی ۱: متغیرهای پیش‌بین: مقدار ثابت، توانایی شناختی

** الگوی ۲: متغیرهای پیش‌بین: مقدار ثابت، توانایی شناختی، شایستگی فراشناختی

*** الگوی ۳: متغیرهای پیش‌بین: مقدار ثابت، توانایی شناختی، شایستگی فراشناختی، مهارت‌های ارتباطی - عاطفی

نتایج حاصل از آزمون رگرسیون چندگانه با روش ورود گام به گام نشان داد که مؤلفه‌های توانایی شناختی با ضریب همبستگی چندگانه ۰/۸۱۲، شایستگی فراشناختی ۰/۵۷۸ و مهارت‌های ارتباطی - عاطفی ۰/۶۴۵، به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله نهایی تحلیل رگرسیون برای توضیح تغییرات پیشرفت تحصیلی (متغیر ملاک) را دارا هستند و توانایی پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی دانشجویان تربیت بدنی را دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

وضعیت سرمایه‌انسانی اعضای هیأت علمی در توانمندی‌های شناختی، فراشناختی و ارتباطی-عاطفی در دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد. این نتایج (مطلوب بودن وضعیت سرمایه‌انسانی)، با یافته‌های پژوهش مالک‌پور (۱۳۹۳) و حسنونند (۱۳۹۳)، همسو نیست (۲۱، ۱۱). به لحاظ اینکه هر جامعه آماری ویژگی‌های مربوط به خود را دارد، یکی از دلایل همسو نبودن این پژوهش با مطالعه مالک‌پور، حسنونند می‌تواند تفاوت در توانمندی‌ها و شایستگی‌های جوامع مورد مطالعه باشد. عوامل مختلفی می‌تواند در وضعیت نسبتاً مطلوب سرمایه‌انسانی اعضای هیأت علمی دانشکده تربیت بدنی مؤثر باشد (۳۲، ۱۳، ۴). براساس نتایج غالب اعضای هیأت علمی این دانشکده در حوزه تخصصی مربوط به توانمندی‌های خود فعالیت می‌کنند، که این مهم می‌تواند موجب کسب تجربه بیشتر و افزایش انگیزه اعضای هیأت علمی، به‌منظور توانمند و هماهنگ کردن سرمایه‌انسانی خود با تحولات جدید علمی داخل و خارج از کشور در حوزه تخصصی مربوطه باشد و از این طریق سرمایه‌انسانی آنها بهبود مستمر و مداوم داشته و در سطح نسبتاً مطلوبی باشد (۲۸، ۶، ۲). اهمیت دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران و

جایگاه علمی بالایی که در کشور دارد، سبب می‌شود اعضای هیأت علمی مورد نیاز خود را از میان افرادی انتخاب کند که از سرمایه‌های شناختی (اطلاعات، دانش، مهارت و تخصص)، فراشناختی و ارتباطی-عاطفی شایان ملاحظه‌ای برخوردار باشند. از نظر اعضای هیأت علمی دانشکده تربیت بدنی، آموزش و یادگیری، اهمیت زیادی دارد و به آن به‌عنوان یک ارزش اساسی توجه می‌کنند، که این مسئله در عمل می‌تواند موجب بهبود سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی شود. از طرف دیگر، وضعیت نسبتاً مطلوب سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی به این معنا نیست که آنها در توانمندی شناختی، شایستگی فراشناختی و مهارت‌های ارتباطی-عاطفی نیازی به توسعه بیشتر ندارند، بلکه متناسب با سرعت تغییر و دگرگونی پیشرفت علوم در حوزه‌های مختلف که امروزه در جهان و در داخل کشور شاهد آنیم، بی‌شک نیازمند برنامه‌ریزی‌های آموزشی به‌منظور ارتقا و بهبود توانمندی‌های اعضای هیأت علمی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران به‌منظور توسعه سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی و بهبود کیفیت خدمات آموزشی آنها هستیم (۲۷، ۲۱).

وضعیت پیشرفت تحصیلی دانشجویان تربیت بدنی با میانگین فرضی تفاوت معناداری دارد، به‌عبارت دیگر بالاتر از متوسط میانگین جامعه آماری و در سطح نسبتاً مطلوبی است. از آنجا که پژوهشی در داخل و خارج از کشور در زمینه پیشرفت تحصیلی دانشجویان تربیت بدنی انجام نگرفته است، از این رو نمی‌توانیم همسو و غیرهمسو بودن یافته‌ها را مقایسه کنیم. اما با توجه به اینکه اعضای هیأت علمی از جمله عوامل مؤثر بر پیشرفت تحصیلی دانشجویان هستند و در دانشکده تربیت بدنی اعضای هیأت علمی از سرمایه انسانی نسبتاً مطلوبی برخوردارند، وضعیت نسبتاً مطلوب پیشرفت تحصیلی دانشجویان تا حدودی می‌تواند متأثر از سرمایه انسانی مناسب در این دانشکده باشد.

علاوه بر این پایین بودن میانگین پیشرفت تحصیلی دانشجویان کارشناسی نسبت به میانگین فرضی در دانشکده تربیت بدنی به این معنا نیست که آنها دیگر نیازی به بهبود و ارتقای سطح پیشرفت تحصیلی و کیفیت بالاتر ندارند، همان‌طور که در این مطالعه ذکر شد، کیفیت نظام آموزش عالی ما با نارسایی‌هایی مواجه است، از این رو توصیه می‌شود، مسئولان برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه تهران به‌ویژه دانشکده تربیت بدنی، به‌منظور جلوگیری از وقوع افت تحصیلی دانشجویان به عوامل مؤثر در پیشرفت تحصیلی دانشجویان از جمله عوامل فردی (شامل جنس، وضعیت تأهل، گروه تحصیلی، مقطع تحصیلی، محل سکونت و نوع سهمیه قبولی)، عوامل خانوادگی (شامل عوامل مربوط با شغل والدین، تحصیلات والدین و میزان حساسیت والدین به تحصیلات فرزندان)، عوامل اقتصادی (شامل درآمد خانوادگی دانشجویان و مشکلات اقتصادی،

شاخص‌های بیکاری موجود در جامعه، فقر خانواده‌ها و ناتوانی در تأمین مخارج مستقیم و غیرمستقیم آموزشی، نیاز به کار اقتصادی دانشجو به غیر از تحصیل، عدم کسب مهارت‌های لازم از طریق تحصیلات عالی جهت ورود به بازار کار)، عوامل دانشگاهی (شامل عملکرد دانشگاه، برداشت دانشجو از عملکرد آموزش استادان، تعاملات موجود بین استاد و دانشجو از نظر دانشجویان و نیز برخورداری دانشجویان از امکانات آموزشی و پژوهشی موجود در دانشگاه) و همچنین انگیزه پیشرفت (شامل میل و اشتیاق یا تلاش و کوششی است که فرد برای دستیابی به یک هدف و تسلط بر اشیاء، امور یا افراد و اندیشه‌ها یا یک معیار متعالی از خود ابراز می‌دارد) توجه کنند (۱۰، ۸) و به‌منظور بهبود کیفیت پیشرفت تحصیلی دانشجویان و به‌تبع آن ارتقای کیفیت نظام آموزش عالی ابتدا محدودیت‌های موجود در عوامل مؤثر در پیشرفت تحصیلی شناسایی و سپس برنامه‌ریزی آموزشی متناسب به‌منظور مرتفع ساختن آن تهیه و تدوین شود (۲۵، ۲۱، ۳).

بین مؤلفه‌های سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی دانشکده تربیت بدنی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان با وجود متغیر کنترل، ارتباط مثبت و معناداری به میزان ۰/۴۵۲ وجود دارد. نتایج این پژوهش (وجود ارتباط میان مؤلفه‌های سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان)، با یافته‌های نوروزی سیدحسینی (۲۰۱۴)، بیللی^۱ و همکاران (۲۰۱۳)، آبراهام و اورباچ^۲ (۲۰۱۳)، مالک‌پور (۱۳۹۳)، حسونند (۱۳۹۰)، حاتمی (۱۳۹۱)، گابریل^۳ و همکاران (۲۰۱۲)، کلیفتون^۴ و همکاران (۲۰۰۴) همسوست (۲۸، ۱۰، ۸، ۶). در خصوص نقش اعضای هیأت علمی بر پیشرفت تحصیلی دانشجویان می‌توان گفت به لحاظ اینکه در یک نظام آموزش عالی اعضای هیأت علمی وظایفی از جمله تدریس دروس نظری، عملی، کارگاهی، آزمایشگاهی، قبول مسئولیت استاد راهنما یا مشاور دانشجویان، تدریس یا شرکت در کنفرانس‌های آموزشی گروه، تدوین و طراحی برنامه‌های درسی، بازنگری برنامه‌های آموزشی و درسی، طرح روش‌های امتحانی و برگزاری امتحانات، تحقیق و پژوهش و ... را بر عهده دارد، می‌توانند کیفیت نظام آموزشی و به‌تبع آن پیشرفت تحصیلی دانشجویان را تحت تأثیر قرار دهند.

نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام نشان داد که از بین ابعاد سرمایه انسانی، توانایی شناختی، شایستگی فراشناختی و مهارت‌های ارتباطی-عاطفی توانایی لازم برای پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی

1. Baily
2. Abraham & Orbach
3. Gabriel, A. & Badea Mihaela.
4. Clifton, R. A. Perry, Raymond P, Stubbs, Christine Adams, & Roberts .

دانشجویان را دارند که در جدول ۸ قابل مشاهده است. این یافته با نتایج تحقیقات رخشانی و شمس (۱۳۹۳)، نوروزی سید حسینی و همکاران (۲۰۱۴) و مالک‌پور (۱۳۹۳) همسوست (۳۰، ۲۱، ۲۰)، که به این معناست که می‌توان میزان پیشرفت تحصیلی دانشجویان تربیت بدنی را از روی مؤلفه‌های سرمایه انسانی پیش‌بینی کرد.

همان‌طور که ذکر شد، پیشرفت تحصیلی دانشجویان و سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی، در نظام آموزش عالی ما با محدودیت‌هایی مواجه است و از آنجا که دانشجویان و اعضای هیأت علمی دو عنصر اساسی نظام آموزشی‌اند و نتایج این پژوهش و سایر پژوهش‌های انجام‌گرفته در این زمینه به نقش مهم اعضای هیأت علمی در بهبود کیفیت نظام آموزشی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان اشاره کرده‌اند، چنانچه برنامه‌ریزان آموزشی بتوانند برنامه‌ریزی انجام دهند که به مسائلی از جمله توسعه سرمایه انسانی اعضای هیأت علمی، پیشرفت تحصیلی دانشجویان و عوامل مؤثر بر بهبود آن، سرمایه‌گذاری اقتصادی و تخصیص منابع بیشتر به بخش آموزش، طراحی سیستم مناسب به‌منظور استخدام، نگهداری و مدیریت سرمایه انسانی در نظام آموزش عالی، و ... توجه کنند، می‌توان در آینده به بهبود کیفیت نظام آموزشی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان همه رشته‌ها به‌خصوص رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی تا حدودی امیدوار بود.

منابع و مآخذ

1. Abili Kh., And Mofaqui, H. (1389). "Human resources management". Tehran. Industrial Management Organization Publications. Pp. 12-144.
2. Abraham, R. Harris, J & Auerbach, J. (2013) "Human Capital Valuation in Professional Sport". International Journal of Business, Humanities and Technology Vol. 3 No. 3, PP:12-22.
3. Ahmadi, A. Farahani, A. Bahmani, A. Shabbazi, M. (1391). "The Role of Social Capital in Improving Talent Management in the Physical Education Organization". Sports Management Studies. No. 13. pp. 26-237.
4. Amani, M. (1391). "A note on Iran's higher education system". Online Journal of Social Sciences. Pp. 5-210.
5. Antoniotti, R. (2006) "Human Capital, Sport Performance, and Salary Determination of Professional Athletes". University of Bologna - Department of Economics, N.2, PP:1-16.
6. Bailey, R. Hillman, C. Arent, S. and Petitpas, A. (2013) "Physical Activity An Underestimated Investment in Human Capital".? Journal of Physical Activity and Health. N. 10, PP: 289-308.
7. Bassi, L. & Mc. Mor.(2008) "Toward a Human Capital Measurement Methodology". Advances in Developing Human Resources,N:10 PP:1-15.

8. Clifton, R, A. Perry, Raymond P, Stubbs, Christine Adams, and Roberts, Lance W. (2004). "Faculty Environments, Psychosocial Dispositions, And The Academic Achievement of College Students". *Research in Higher Education* vol. 45 issue 8, PP: 801-828
9. Delavar.A (1392). "Probability and Applied Statistics in Psychology and Educational Sciences". Tehran. Roshd Publications. Pp. 12-252.
10. Gabriel, A. & Badea, M. (2012). "The Student – Evaluator Of The Teacher. A Case Study In the University of Ploiesti, Romania". *Procedia - Social And Behavioral Sciences* ,69, PP: 2257 – 2263
11. hasanvand (1390). "Comparison of the human capital status of faculty members in the faculties of social and behavioral sciences of the University of Tehran and providing appropriate solutions for its development." Master Thesis. Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran. Pp. 1- 132.
12. Hatami Grossi, J. (1391). "Study of the relationship between teachers 'human capital and students' academic achievement in Sahneh high schools". Master Thesis. Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran. Pp. 2-44.
13. Hasnavi.R. And Ramadan, m. (1390). "Increasing intellectual capital in the organization: examining the role of organizational learning". *Management Improvement Quarterly*, Fifth Year, No. 1, pp. 25-39.
14. Imanpour, A. Badri Azarin, Y. Seyed Ameri, M. (1389). "Study of the relationship between knowledge management and human resource performance in the General Department of Physical Education of East Azerbaijan Province". Thesis for a master's degree in physical education and sports science. Faculty of Education and Psychology. Tabriz University. Pp. 1-118.
15. Izzo, V. and Margaretha, D. (2012). "Universal Design For Learning: Enhancing Achievement Of Students with Disabilities". *Procedia Computer Science* ,14, PP: 343 – 350
16. Jari Pour, Z. (1385). "Evaluation of factors affecting the academic achievement of undergraduate students of Kashan Azad University". Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran. Pp. 1-127.
17. Jennings, J. (1997). "Faculty Productivity: A Contemporary Analysis Of Faculty Perspective". U.S.A: Stanford University PP:1-18.
18. Lee, V. (2010). "Using fuzzy AHP to Develop Intellectual Capital Evaluation Model For Assessing Their Performance Contribution In A University". *Expert Systems With Applications*, 37, (7), PP: 4941-4947.
19. Leeds, M. (2015). "Youth sports and the accumulation of human capital:Positive contributions to cognitive and non-cognitive skills justify public support of youth sports". Temple University, USA, and IZA, Germany. PP:1-10.
20. Leeds, M., C. Miller, and J. Stull. (2007) "Interscholastic athletics and investment in human capital". *Social Science Quarterly*. Vol:88. N.3. PP: 729–744.
21. Malekpour Lepri, d. (1393). "Study of the relationship between human capital of faculty members and students' academic achievement in the technical campus of the University of

- Tehran". Master Thesis. Faculty of Psychology and Educational Sciences. University of Tehran. Pp. 2-185.
22. Marr, B. Schium. G. & Needly, A. (2004). "The Dynamics Of Value Creation: Mapping your International Performance Drivers". *Journal of Intellectual Capital*, 5, PP: 399-400
 23. Moradi, K. (1393). "Study of the relationship between human capital and organizational agility in governmental and non-governmental secondary schools in Tehran". Master Thesis. Faculty of Psychology and Educational Sciences. University of Tehran. Pp. 4-55.
 24. Moshtaghian, S. Creditors, A. Namazizadeh, M. Afkhami, M. (1392). "Study of effective factors of human resources on the failure of Iranian sports in the 2008 Beijing Olympics from the experiences of managers, experts and athletes". *Journal of Sports Management*. No. 18. pp. 71-98.
 25. Naderi, A. (1390). "A model for measuring human capital in organizations, companies and institutions." Research project report. University of Tehran. Pp. 8-158.
 26. Najimi, A., Mokhtaq, D., Shariati, G. (1390). "Factors affecting academic failure, from the perspective of students of Isfahan University of Medical Sciences". *Journal of Educational System Research*, Year 7, No. 6, pp. 790-797.
 27. Nazari Ghanbari, M. Sabonchi.R. (1393). "Analysis of the role of education and human capital in the economic competitiveness of sports in the western provinces of the country". *Studies of the basics of management in sports*. Summer 2014. pp. 93-97.
 28. Norouzi Seyed Hossini, R. Ehsani, M. Kozechian, H. and Amiri, M. (2014) "Review of the Concept of Human Capital in Sports with an Emphasis on Capability Approach". *American Journal of Social Sciences*. Vol. 2, No. 6, PP: 145-151.
 29. Petty. R. and Guthrie, J. (2000). "Intellectual Capital literature Review Measurement, Reporting and Management". *Journal of Intellectual Capital*, N:2. PP:176-155.
 30. Rakhshani, M. Shams, A. (1393). "Relationship between research and educational performance of faculty members and academic achievement of agricultural students in Zanjan University". *Agricultural Education Management Research Quarterly*. No. 31. pp. 3-17.
 31. Rama, S. (2011). "Professor's Performance For Effective Teaching (Kosovo case)". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 12, PP: 117-121
 32. Rasooli Behgo, A. (1389). "Study of the relationship between students' opinions about the quality of faculty members' teaching with students' academic achievement motivation in the Faculty of Psychology and Educational Sciences at the University of Tehran". Master Thesis. Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran. Pp. 1-48.
 33. Roos, G. Pike, S. and Fernstrom, L. (2005). "Managing Inteltelectual Capitalcin Practice". New York: Butterworth-Heinemann PP:4-125.
 34. Stiles, P. (2004). "Human Capital And Performance: A literature Review". *Judge Institute of Management* PP:12-22.
 35. Suk, K, J. (2005). "The Effects of a Constructivist Teaching Approach on Student Academic Achievement". *Self-concept, and Learning Strategies*, Vol. 6, PP: 7-19

Examine the relationship between human capital of faculty members and physical education students educational achievement

Abbas Fakhrani*¹ - Dariush Malekpour²

1.PhD in Sport Management, University of Tehran, Tehran, Iran
2. Ph.D student in Higher Educational Management, University of Tehran, Tehran, Iran

(Received: 2016/01/22 ;Accepted: 2016/05/07)

Abstract

The aim of study was examine the relationship between human capital of faculty members and physical education students educational achievement in university of Tehran. The research method was descriptive, which was carried out by field method. The statistical population was 320, the statistical sample with Cochran formula 175 person selected. The research instrument was the Naderi human capital questionnaire. by content validity method, validity of questionnaire confirmed by human capital experts and its reliability with Cronbach's alpha (0.978) obtained. for data analysis, descriptive statistics (abundance percentage, mean and standard deviation) and inferential statistics (Kolmogorov-Smirnov test, one-sample t-test, partial correlation coefficient and stepwise multiple regression) was used. The results showed. (1) there was significant and positive correlation, between human capital of faculty members and students educational achievement($r=0.452$). (2) there was significant and positive correlation, between the components of human capital of faculty members, cognitive skill ($r=0.512$), meta-cognitive ($r=0.396$) and communicational-emotional ($r=0.488$) with students educational achievement. (3) Stepwise multiple regression analysis showed that components of human capital, cognitive skill with multiple correlational coefficient ($R=0.812$) and meta-cognitivecompetences($R=0.645$), communicational-emotional ($R=0.578$) can predict students educational achievement. So we can conclude that whatever human capital of faculty members be more we can see better educational achievement in students.

Keyword

Capital, human capital, educational achievement, faculty member, physical education.

* Corresponding Author: Email: abbas.fakhrani68@yahoo.com ; Tel: +989120855740