

# بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی

سعید کعبی پور<sup>۱</sup>، فریده اشرف گنجویی<sup>۲</sup>، علی زارعی<sup>۳</sup>

۱- گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲- گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۳- گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

## چکیده:

تحقیق حاضر باهدف بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی طراحی و اجرا گردید. تحقیق حاضر ازجمله تحقیقات آمیخته بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی نخبگان آگاه به موضوع پژوهش بودند که این افراد، به صورت هدفمند انتخاب شدند. این نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و در نهایت تعداد ۱۳ نفر به عنوان نمونه مشخص گردیدند. همچنین جامعه آماری در بخش کمی شامل تمامی مدیران تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی می‌باشند که در نشست‌های این دانشگاه در جهت توسعه امورات ورزش و تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی حضور داشته‌اند. بر اساس اطلاعات کسب شده، تعداد این افراد ۴۵ نفر مشخص گردید که پس از پخش و جمع‌آوری پرسشنامه‌های تحقیق، تعداد ۳۷ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه محقق یافته بود. در بخش کیفی از روش تحلیل تم و در بخش کمی، از روش معادلات ساختاری استفاده شد. کلیه فرایندهای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق در نرم‌افزارهای SPSS و PLS انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد که در مجموع ۶ عامل کلی شامل دانش فنی، نیروی انسانی، سیستم انگیزشی، زیرساخت‌ها، مسائل اجرایی و مسائل فرهنگی به عنوان عوامل مؤثر بر بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی شناسایی گردید.

## واژگان کلیدی:

سامانه، اطلاعاتی، انسانی، فیزیکی، ورزش

## مقدمه

منابع به عنوان یکی از ضرورتی ترین دارایی های هر سازمان مشخص می باشد (۱). تلاش جهت بهبود منابع سازمانی به عنوان یک ابزار در عرصه رقابت مشخص شده است باعث شده است تا دستیابی به منابع به عنوان یک مساله مهم در قرن حاضر شود. بهبود منابع در سازمان ها در تمامی ابعاد؛ می تواند ضامنی در جهت موفقیت سازمانی و بهبود عملکرد گردد (۲). در میان منابع موجود؛ منابع انسانی به عنوان یک منبع مهم مشخص می باشد (۳). از آنجاکه امروزه منابع انسانی بارزترین عامل تولید و مهم ترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجادکننده قابلیت های اساسی هر سازمان است، یکی از عمده ترین برنامه ریزی های سازمانی، برنامه ریزی منابع انسانی است. عامل مهم برای وجود برنامه ریزی منابع انسانی، برنامه ریزی جهت نیل به نیازهای مهارتی، آموزشی و درنهایت بهسازی منابع انسانی است (۴). مؤثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمان ها از طریق بهبود و بهسازی آنان است و آنچه در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش های فنی و تخصصی حاصل نمی شود بلکه باید از طرق متعدد به توسعه کارکنان پرداخت و این مهم جزء با اعمال مدیریت استراتژیک در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکان پذیر نخواهد بود (۵).

امروزه به خوبی نقش منابع در هر سازمانی مشخص شده می باشد. در میان تمامی منابع سازمان ها، منابع انسانی حساس و حیاتی ترین منبع می باشد. علت این اتفاق را دسترسی دشوار و سخت به منابع انسانی متخصص در صورت نیاز می باشد. از این رو حساسیت منابع انسانی در سازمان های امروزی مهم و ضروری به نظر می رسد (۶). در این راستا تریتسینا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) و مک آو همکاران (۲۰۱۹) نیز معتقدند که منابع انسانی سازمان، مهم ترین دارایی سازمان است و می بایست تمهیدات لازم در جهت حفظ و افزایش کارایی آن ها اندیشیده شود (۷، ۸). لذا توجه به منابع انسانی و مدیریت مناسب

---

<sup>۱</sup>Terstena

<sup>۲</sup>Macke

این منابع برای سازمان حائز اهمیت و شایان توجه بیش از پیش است. مفهوم مدیریت منابع انسانی از اواسط دهه هشتاد میلادی معرفی شد و هدف از آن ارائه روش‌هایی برای مدیریت کارکنان و کمک به بهبود عملکرد سازمان است. به منابع انسانی سازمان، دیگر نه به‌عنوان هزینه، بلکه همانند دارایی‌های ارزشمندی برای کسب مزیت رقابتی نگریسته می‌شود؛ به همین دلیل، برنامه‌ریزی منابع انسانی در سازمان‌ها اولویت یافته است (۹). ایلاموسی و همکاران (۲۰۲۰) توسعه نظام اطلاعاتی در پایه اطلاعات علمی، تاریخچه تجارب شخصی و علائق شغلی می‌تواند به بهبود عملکرد سازمانی دانشگاه‌ها در مراکش کمک کند (۱۰). سین و همکاران (۲۰۱۹) توسعه نظام اطلاعاتی را برای بهبود فرایندهای پژوهشی در دانشگاه‌های مراکش عاملی ضروری عنوان کرد (۱۱). بن موسی و همکاران (۲۰۱۹)، راکمونو و همکاران (۲۰۱۹) نیز توسعه نظام اطلاعاتی و استفاده از فناوری‌های نوین در جهت بهبود ساختار سازمانی تأکید کردند (۱۲، ۱۳).

دیگر منابع مهم در سازمان‌ها، منابع فیزیکی می‌باشد. امروزه تمرکز بر بهبود منابع فیزیکی به عنوان دارایی‌های مهم و کلیدی سازمان‌ها می‌تواند؛ نقش مهمی در بهبود فعالیت‌های سازمانی و همچنین ایجاد ظرفیت‌هایی در شکل‌گیری منابع مالی داشته باشد (۱۴). بهره‌گیری از منابع فیزیکی می‌تواند زمینه جهت ارتقا خلاقیت را در سازمان‌ها فراهم نماید که این مساله به واسطه کمک در اجرایی نمودن ایده‌ها و نوآوری‌های سازمانی می‌باشد (۱۵). موریمی و همکاران (۲۰۱۹) مشخص نمودند که منابع فیزیکی به عنوان منابع مهم و اساسی در سازمان‌ها مشخص می‌باشد که می‌بایستی مدنظر قرار گیرد (۱۶). منجزی و مجتبابی (۲۰۱۶) نیز مشخص نمودند که بهبود منابع فیزیکی می‌تواند عمر سازمان‌ها و شرکت‌ها را طولانی‌تر نماید (۱۷). مستری و بودالینا<sup>۵</sup> (۲۰۱۵) اشاره داشتند که در جهت بهره‌گیری از منابع؛ می‌بایستی سامانه‌های اطلاعاتی در جهت مدیریت منابع موجود سازمان ایجاد گردد (۱۸).

سامانه‌های اطلاعاتی نقش مهمی در ایجاد دسته‌بندی مطلوب به منابع موجود

---

¶Sinn

¶Benmoussa

¶Rakhmonov

¶Murimi

ΔMestry & Bodalina

سازمانی دارد و می تواند زمینه جهت بهبود قابلیت های سازمان ها در جهت بهره گیری از این منابع را فراهم نماید (۱۹). عدم وجود سامانه های اطلاعاتی در جهت مدیریت منابع موجود سازمان ها؛ می تواند باعث ایجاد عقب ماندگی در سازمان ها گردد (۲۰). با این توجه می توان اشاره داشت که بهره گیری از سامانه های اطلاعاتی در جهت ارتقا وضعیت منابع انسانی و فیزیکی می تواند باعث ایجاد فعالیت های اجرایی در سازمان ها گردد (۲۱). خلا تحقیقاتی در خصوص بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی به خصوص در حوزه ورزش و همچنین ورزش دانشگاه آزاد اسلامی؛ باعث شده است تا امروزه راهکارهایی در مسیر بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی ایجاد نگردد. از طرفی خلا تحقیقاتی در این خصوص باعث شده است تا دغدغه توجه به بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی شکل نگیرد. این مساله بدون شک توانسته است تا اهمیت دستیابی به سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی را چندان مشخص نکند. با این توجه تحقیق حاضر با هدف بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی؛ سعی در پاسخ به این سوال دارد که چه عواملی در مسیر بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی وجود دارد؟

## روش شناسی

تحقیق حاضر از جمله تحقیقات آمیخته می باشد که به صورت روش های کیفی و کمی انجام گردید. در بخش کیفی از روش تحلیل تم استفاده گردید. همچنین بخش کمی تحقیق به روش معادلات ساختاری استفاده گردید. روش گردآوری اطلاعات در تحقیق حاضر به صورت میدانی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی نخبگان آگاه به موضوع پژوهش بودند که این افراد، به صورت هدفمند انتخاب شدند. به منظور شناسایی این نمونه ها، از روش نمونه گیری هدفمند استفاده گردید. این نمونه گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت و در نهایت تعداد ۱۳ نفر به عنوان نمونه مشخص گردیدند. همچنین جامعه آماری در بخش کمی شامل تمامی مدیران تربیت بدنی دانشگاه های آزاد اسلامی می باشند که در نشست های این دانشگاه در جهت توسعه امورات ورزش و تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی حضور داشته اند. بر اساس اطلاعات کسب شده، تعداد این

افراد ۴۵ نفر مشخص گردید که پس از پخش و جمع‌آوری پرسشنامه‌های تحقیق، تعداد ۳۷ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار گردآوری تحقیق حاضر در بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختاریافته می‌باشد. همچنین با توجه به مصاحبه‌های انجام‌شده، عواملی شناسایی گردید که این عوامل به‌عنوان ابزار گردآوری تحقیق در بخش کمی استفاده گردید. این پرسشنامه به دو بخش کلی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و سؤالات اصلی طراحی شده بود. این پرسشنامه دارای ۳۴ سؤال بود که سؤالات آن به ۶ عامل انسانی، دانش فنی، سیستم انگیزشی، زیرساخت‌ها، مسائل اجرایی و مسائل فرهنگی دسته‌بندی گردید. روایی این پرسشنامه با توجه به بررسی نظرات خبرگان مورد تأیید قرار گرفت. میزان پایایی کلی این پرسشنامه نیز پس از محاسبه آلفای کرونباخ، میزان ۰/۸۹ مشخص گردید.

برای تأمین روایی و پایایی مطالعه از روش ارزیابی لینکلن و گوبا<sup>۱</sup> استفاده شد. بدین منظور چهار معیار اعتبار (باورپذیری)، انتقال پذیری، اطمینان پذیری و تأییدپذیری برای ارزیابی در نظر گرفته شد و برای دستیابی به هر یک از این معیارهای، اقدامات زیر انجام گرفت:

اعتبارپذیری: معادل روایی در پژوهش‌های کمی است. بدین منظور، پرسش‌ها را اساتید راهنما و مشاور تأیید کردند که میزان موثق بودن داده‌های پژوهش را به حد قابل قبولی افزایش داده است.

انتقال پذیری: جایگزین اعتبار بیرونی در پژوهش‌های کمی است. برای این منظور یافته‌های پژوهشی توسط دو متخصص در حیطه اخلاق سازمانی که در پژوهش مشارکت نداشتند، مورد بررسی قرار گرفتند.

اطمینان پذیری: معادل پایایی در پژوهش کمی است و به منظور ایجاد اطمینان پذیری، جزئیات پژوهش و یادداشت برداری‌ها ثبت و ضبط شد. تأییدپذیری: به معنای پرهیز از سوگیری است. بدین منظور تمامی مراحل به دقت ثبت و ضبط شده و همه مستندات به صورت پیوست در اختیار و تأیید اساتید قرار گرفته است.

برای اخذ مجوز مورد نیاز برای انجام دادن مصاحبه با افراد کانونی، اقداماتی صورت گرفت که در این بخش پس از جلب همکاری صاحب نظران کلیدی برای مصاحبه و جلب

---

<sup>۱</sup>Lincoln & Guba

اعتماد آنان رای دادن اطلاعات لازم، در زمان مقرر مراجعه و اطلاعات لازم گردآوری شده است. تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از مصاحبه های انجام شده، با روش تحلیل تحلیل تم انجام گرفته است.

همچنین برای سنجش پایایی داده های کیفی در این پژوهش از روش "پایایی بازآزمون" استفاده شد که به میزان سازگاری طبقه بندی داده ها در طول زمان اشاره دارد. این شاخص را می توان زمانی محاسبه کرد که یک کدگذار یک متن را در دو زمان متفاوت کدگذاری کرده باشد. برای محاسبه پایایی بازآزمون از میان مصاحبه های انجام گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آنها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دوباره کدگذاری می شوند؛ سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه ها با هم مقایسه می شوند و از طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود در دو مرحله کدگذاری، شاخص ثبات برای آن پژوهش محاسبه می گردد. در هر کدام از مصاحبه ها، کدهایی که در دو فاصله زمانی با هم مشابه هستند با عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان عدم توافق مشخص می شوند. پژوهشگر در حین انجام این پژوهش و در جریان کدگذاری مصاحبه ها چند مصاحبه را به عنوان نمونه در یک فاصله ۹ روزه مورد کدگذاری مجدد قرار داد. با مراجعه به کدهای اولیه استخراج شده از آن مصاحبه ها و کدهای مجدد آنها به دست آمده است که میزان این شاخص ۷۴/۵ درصد مشخص گردید. همچنین در قسمت تجزیه و تحلیل کمی تحقیق، از روش معادلات ساختاری استفاده شد. کلیه فرایندهای تجزیه و تحلیل داده های تحقیق در نرم افزارهای SPSS و PLS انجام شد.

### **یافته های پژوهش**

یافته های توصیفی مربوط به نمونه های آماری تحقیق حاضر در جدول ۱ به نمایش گذاشته شده است.

جدول ۱: یافته‌های توصیفی تحقیق

درصد	فراوانی	گروه‌ها	ویژگی‌های جمعیت شناختی	
۷۶/۹	۱۰	مرد	جنسیت	
۲۳/۱	۳	زن		
۹۲/۳	۱۲	دکتری	بخش کیفی تحقیق	
۷/۷	۱	کارشناسی ارشد	سطح تحصیلات	
۸۳/۸	۳۱	مرد	جنسیت	
۱۶/۲	۶	زن		
۹۱/۹	۳۴	دکتری		
۸/۱	۳	کارشناسی ارشد	بخش کمی تحقیق	

نتایج توصیفی پژوهش در بخش کیفی نشان داد که نمونه‌های پژوهش شامل ۷۶/۹٪ مرد و ۲۳/۱٪ زن بودند. همچنین از این میان نمونه‌های پژوهش افراد ۹۲/۳ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری و ۷/۷ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بود. نتایج توصیفی پژوهش در بخش کمی نشان داد که نمونه‌های پژوهش شامل ۸۳/۸٪ مرد و ۱۶/۲٪ زن بودند. همچنین از این میان نمونه‌های پژوهش افراد ۹۱/۹ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری و ۸/۱ درصد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد بود. جدول ۲، مقوله‌های حاصل از کدگذاری باز را به نمایش گذاشته است.

جدول ۲: کدگذاری باز

فراوانی	کدهای باز
۱۰	وجود سواد اطلاعاتی
۸	مهارت بهره‌گیری از سامانه‌های اطلاعاتی
۱۰	آموزش و به‌روزرسانی دانش فنی در خصوص سامانه‌های اطلاعاتی
۹	ایجاد دستورالعمل‌های کاربردی در شکل‌گیری سامانه
۹	ایجاد محتواهای علمی در جهت بهره‌گیری از سامانه
۱۰	وجود نیروی انسانی خبره
۱۱	بهبود تعهد فردی به سامانه‌های اطلاعاتی

۱۱	اعتقاد راسخ در بهره‌گیری از سامانه‌های اطلاعاتی
۱۱	وظیفه‌شناسی افراد در بهبود و استفاده از سامانه اطلاعاتی
۸	حمایت مدیران از سامانه‌های اطلاعاتی
۹	ایجاد هسته‌های علمی در جهت بهره‌گیری سامانه‌های اطلاعاتی
۱۰	بازگو نمودن اهمیت سامانه‌های اطلاعاتی
۱۱	مشخص نمودن ظرفیت‌های سامانه‌های اطلاعاتی
۱۲	سهولت در استفاده از سامانه اطلاعاتی
۹	شفافیت در سطح دسترسی به سامانه
۹	تقویت زیرساخت‌های کامپیوتری
۹	ارتقا سیستم‌های امنیتی سامانه‌های اطلاعاتی
۹	به‌روزرسانی سامانه اطلاعاتی
۹	طبقه‌بندی اطلاعات
۸	بهبود کیفیت داده‌ها
۱۰	استفاده از اطلاعات ایجادشده سامانه‌های اطلاعاتی
۸	ایجاد قوانین و مقررات در جهت بهره‌گیری از سامانه‌های اطلاعاتی
۹	ایجاد استاندارد و معیارهای مناسب
۱۰	سطح‌بندی سطح دسترسی به سامانه‌ها
۱۰	پوشش همگانی سامانه‌های اطلاعاتی
۸	نظارت بر حسن اجرای سامانه
۹	ارزیابی کارکردهای سامانه
۱۰	حفاظت از اطلاعات ایجادشده
۱۱	نظارت بر حقیقی بودن اطلاعات سامانه
۹	تصمیم‌گیری مبتنی بر اطلاعات و شواهد
۹	هویت دهی به سامانه‌های اطلاعاتی
۱۲	مرجع نمودن سامانه‌های اطلاعاتی
۹	اعتمادسازی به نتایج و خروجی‌های سامانه
۹	کنترل و مدیریت مقاومت در برابر تغییر در بهره‌گیری از سامانه‌های اطلاعاتی

مطابق با نتایج جدول شماره ۲ مشخص گردید که تعداد ۳۴ کد اولیه پس از انجام مصاحبه‌های پژوهش و کدگذاری باز استخراج گردید. جدول شماره ۳، تم‌های شناسایی شده را نشان می‌دهد.

جدول ۳: تم‌های شناسایی شده

تم‌های شناسایی شده	کدهای اولیه
	وجود سواد اطلاعاتی
	مهارت بهره‌گیری از سامانه‌های اطلاعاتی

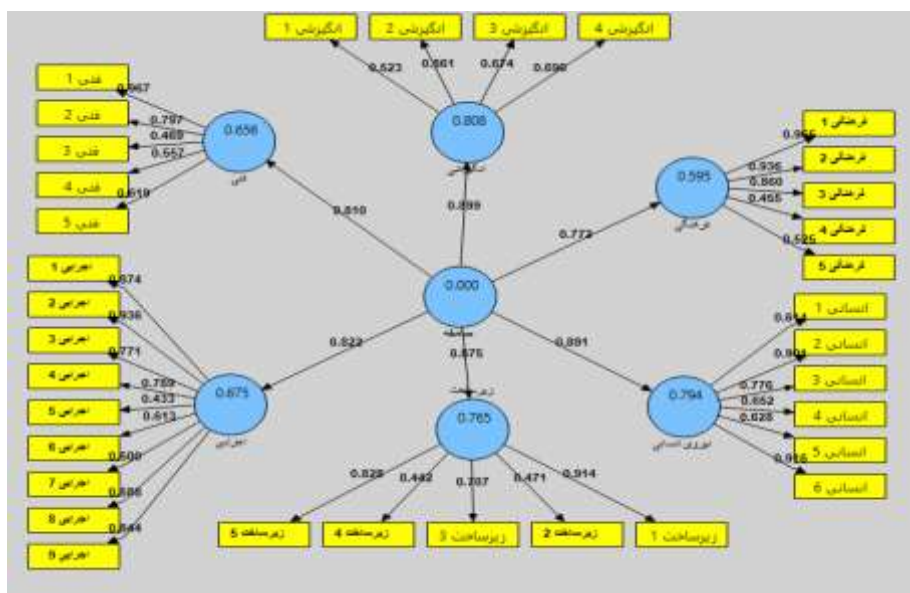


آموزش و به‌روزرسانی دانش فنی در خصوص سامانه‌های اطلاعاتی	<b>دانش فنی</b>
ایجاد دستورالعمل‌های کاربردی در شکل‌گیری سامانه ایجاد محتواهای علمی در جهت بهره‌گیری از سامانه وجود نیروی انسانی خبره	
بهبود تعهد فردی به سامانه‌های اطلاعاتی	<b>نیروی انسانی</b>
اعتقاد راسخ در بهره‌گیری از سامانه‌های اطلاعاتی وظیفه‌شناسی افراد در بهبود و استفاده از سامانه اطلاعاتی حمایت مدیران از سامانه‌های اطلاعاتی	
ایجاد هسته‌های علمی در جهت بهره‌گیری سامانه‌های اطلاعاتی بازگو نمودن اهمیت سامانه‌های اطلاعاتی مشخص نمودن ظرفیت‌های سامانه‌های اطلاعاتی سهولت در استفاده از سامانه اطلاعاتی شفافیت در سطح دسترسی به سامانه تقویت زیرساخت‌های کامپیوتری ارتقا سامانه‌های امنیتی سامانه‌های اطلاعاتی به‌روزرسانی سامانه اطلاعاتی طبقه‌بندی اطلاعات بهبود کیفیت داده‌ها	<b>سیستم انگیزشی</b>
استفاده از اطلاعات ایجادشده سامانه‌های اطلاعاتی ایجاد قوانین و مقررات در جهت بهره‌گیری از سامانه‌های اطلاعاتی ایجاد استاندارد و معیارهای مناسب سطح‌بندی سطح دسترسی به سامانه‌ها پوشش همگانی سامانه‌های اطلاعاتی نظارت بر حسن اجرای سامانه ارزیابی کارکردهای سامانه حفاظت از اطلاعات ایجادشده	
نظارت بر حقیقی بودن اطلاعات سامانه تصمیم‌گیری مبتنی بر اطلاعات و شواهد هویت دهی به سامانه‌های اطلاعاتی مرجع نمودن سامانه‌های اطلاعاتی اعتمادسازی به نتایج و خروجی‌های سامانه کنترل و مدیریت مقاومت در برابر تغییر در بهره‌گیری از سامانه‌های اطلاعاتی	<b>زیرساخت‌ها</b>
	<b>مسائل اجرایی</b>
	<b>مسائل فرهنگی</b>

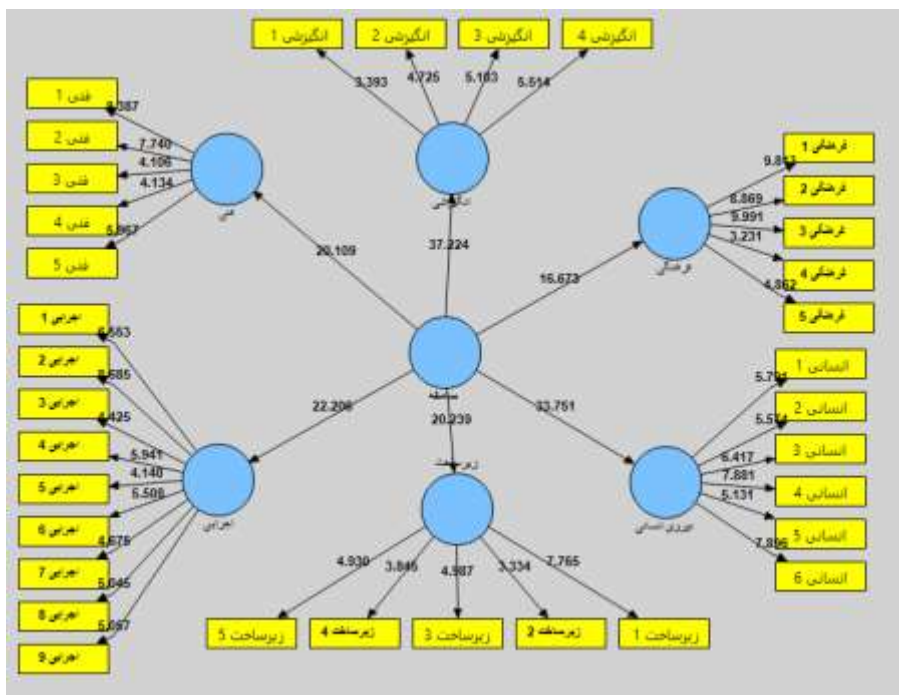
نتایج تحقیق نشان داد که در مجموع ۶ تم اصلی شامل دانش فنی، نیروی انسانی،

سیستم انگیزشی، زیرساخت‌ها، مسائل اجرایی و مسائل فرهنگی به‌عنوان عوامل مؤثر بر بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی شناسایی گردید.

به‌منظور بررسی این عوامل از روش معادلات ساختاری استفاده گردید. جهت شناسایی توزیع داده‌های پژوهش حاضر از محاسبه کشیدگی و چولگی استفاده شد. با توجه به نتایج این شاخص‌ها مشخص گردید که داده‌های پژوهش حاضر از توزیع غیرطبیعی برخوردار بودند. با توجه به غیرطبیعی بودن توزیع داده‌های پژوهش جهت انجام روش معادلات ساختاری از نرم‌افزارهای واریانس محور استفاده گردید. شکل شماره ۱ و ۲ مدل پژوهش در حالت بار عاملی و ضرایب تی را به نمایش گذاشته است.



شکل ۱. مدل پژوهش در حالت بار عاملی



شکل ۲. مدل پژوهش در حالت ضرایب تی

جدول ۴ خلاصه مدل پژوهش را به نمایش گذاشته است.

جدول ۴. خلاصه مدل پژوهش

سطح معناداری	تی	تأثیر	عوامل
۰/۰۰۱	۲۰/۱۰۹	۰/۸۱۰	دانش فنی
۰/۰۰۱	۳۳/۷۵۱	۰/۸۹۱	نیروی انسانی
۰/۰۰۱	۳۷/۲۲۴	۰/۸۹۹	سیستم انگیزشی
۰/۰۰۱	۲۰/۲۳۹	۰/۸۷۵	زیرساخت‌ها
۰/۰۰۱	۲۲/۲۰۶	۰/۸۲۲	مسائل اجرایی
۰/۰۰۱	۱۶/۶۷۳	۰/۷۷۲	مسائل فرهنگی

مطابق با نتایج مدل پژوهش، مشخص گردید که میزان تی هر عامل که بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد که این مسئله نشان می‌دهد که تمامی عوامل به صورت معناداری در مدل پژوهش حضور داشتند. به منظور بررسی برازش مدل پژوهش از شاخص‌های برازش منتخب استفاده گردید. جدول شماره ۵ نتایج مربوط به شاخص‌های برازش مدل پژوهش

را نشان می‌دهد.

جدول ۵. شاخص‌های برازش

وضعیت	معیار	مسائل فرهنگی	مسائل اجرایی	زیرساخت‌ها	سیستم انگیزشی	نیروی انسانی	دانش فنی	
مطلوب	بالاتر از ۰/۷	۰/۸۸	۰/۸۷	۰/۸۵	۰/۸۲	۰/۸۴	۰/۸۹	آلفای کرونباخ
مطلوب	بالاتر از ۰/۷	۰/۹۱	۰/۸۹	۰/۸۹	۰/۸۶	۰/۸۸	۰/۹۱	پایایی ترکیبی
مطلوب	بالاتر از ۰/۴	۰/۴۰	۰/۴۷	۰/۴۴	۰/۴۱	۰/۴۵	۰/۴۲	میانگین واریانس استخراجی
مطلوب	ضعیف = ۰/۱۹ متوسط = ۰/۳۳ قوی = ۰/۶۷	۰/۵۹	۰/۶۷	۰/۷۶	۰/۸۰	۰/۷۹	۰/۶۵	ضریب تعیین

به منظور بررسی روایی واگرا از روش فورنل و لاکر (۱۹۸۱) استفاده شد. جدول ۶ نتایج روایی واگرا با استفاده از روش فورنل و لاکر را نشان می‌دهد.

جدول ۶. شاخص‌های برازش

مسائل فرهنگی	مسائل اجرایی	زیرساخت‌ها	سیستم انگیزشی	نیروی انسانی	دانش فنی	
					۰/۶۴	دانش فنی
				۰/۶۷	۰/۱۲۴	نیروی انسانی
			۰/۶۴	۰/۲۱۸	۰/۱۰۸	سیستم انگیزشی
		۰/۶۶	۰/۱۵۴	۰/۱۹۷	۰/۲۱۷	زیرساخت‌ها
	۰/۶۸	۰/۱۲۵	۰/۱۱۸	۰/۱۹۲	۰/۱۷۰	مسائل اجرایی
۰/۶۳	۰/۱۹۳	۰/۱۵۵	۰/۱۳۶	۰/۲۱۰	۰/۱۸۹	مسائل فرهنگی

همان طور که نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد، ریشه دوم مقادیر میانگین واریانس استخراجی هر سازه بزرگ‌تر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر می‌باشد که این مسئله نشان‌دهنده روایی واگرا در این پژوهش هست. جدول شماره ۷ نتایج مربوط به شاخص برازش کلی مدل را نشان می‌دهد.

جدول ۷. شاخص GOF

عوامل	مقادیر اشتراکی	R2	مقادیر اشتراکی $GOF = \sqrt{R2}$
دانش فنی	۰/۴۲	۰/۶۵	۰/۵۲۲
نیروی انسانی	۰/۴۵	۰/۷۹	۰/۵۹۶
سیستم انگیزشی	۰/۴۱	۰/۸۰	۰/۵۷۲
زیرساخت‌ها	۰/۴۴	۰/۷۶	۰/۵۷۸
مسائل اجرایی	۰/۴۷	۰/۶۷	۰/۵۶۱
مسائل فرهنگی	۰/۴۰	۰/۵۹	۰/۴۸۵

با توجه به اینکه میزان مطلوب شاخص GOF بالاتر از ۰/۳۶ می‌باشد، می‌توان چنین اعلام داشت که میزان این شاخص در عوامل شناسایی شده در وضعیت مطلوبی قرار دارد. با توجه به نتایج مربوط به شاخص برازش مدل، مشخص گردید که مدل پژوهش در تمامی شاخص‌ها از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد.

#### بحث و نتیجه‌گیری

اهمیت سامانه‌های مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی؛ سبب گردیده است تا تحقیق حاضر با هدف بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی طراحی و اجرا گردد. در این تحقیق؛ شش تم شامل دانش فنی، نیروی انسانی، سیستم انگیزشی، زیرساخت‌ها، مسائل اجرایی و مسائل فرهنگی شناسایی گردید. دانش فنی اشاره به سواد و دانش کافی در خصوص سامانه‌های اطلاعاتی و ایجاد دستورالعمل و محتوای علمی در خصوص سامانه‌های اطلاعاتی دارد. از طرفی تم نیروی انسانی اشاره به سیستم‌های انسانی موجود در جهت سامانه‌های اطلاعاتی و همچنین جنبه‌های ذهنی و رفتاری آنان در جهت بهره‌گیری از سامانه‌های اطلاعاتی می‌باشد. از طرفی تم سیستم انگیزشی اشاره به سهولت و شفافیت در جهت استفاده از سامانه‌های اطلاعاتی و ایجاد رویه‌هایی در جهت ایجاد دغدغه در مسیر استفاده از این سامانه‌ها دارد. از طرفی تم زیرساخت‌ها اشاره به رویه‌هایی در جهت بهره‌گیری و عملی نمودن سامانه‌های اطلاعاتی و همچنین ایجاد استانداردها و معیارهایی در مسیر استفاده از این سامانه‌ها دارد. همچنین تم مسائل اجرایی اشاره به پوشش همگانی سامانه‌های اطلاعاتی و سطح بندی کردن میزان دسترسی به سامانه‌ها در ورزش دانشگاه آزاد اسلامی دارد. در نهایت تم مسائل فرهنگی نیز اشاره به هویت دهی

و ایجاد ارزش به سامانه های اطلاعاتی در ورزش دانشگاه آزاد اسلامی می باشد. سیستم های مدیریت اطلاعات می تواند با ذخیره و طبقه بندی اطلاعات مورد نیاز مدیریت، بر بهبود عملکرد و کارایی منابع انسانی مرتبط با تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی اثرگذار باشد. همچنین داشتن اطلاعات کافی از منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی سبب آن خواهد شد که بتوان همگام با دنیای امروز رشد و ارتقاء پیدا کند و توانایی لازم برای تدوین برنامه استراتژیک رشد و توسعه را داشته باشد. موضوع مهم بعدی استفاده از منابع انسانی موجود است تا زمانی که ما اطلاع جامعی از منابع در اختیار خود نداشته باشیم نمی توانیم از این منابع در جهت پیشبرد اهداف سازمان گام برداشته و برنامه ریزی استراتژیک صحیحی در راستای نیازهای سازمان نماییم. متأسفانه تا این زمان این اتفاق رخ نداده و اطلاعات جامع و دسته بندی شده قابل قبول به لحاظ استفاده ابزاری برای این سازمان مهیا نگردیده و ضرورت وجود چنین سیستمی (سیستم جامع و یکپارچه اطلاعات منابع انسانی در زمینه ورزش) برای دانشگاه آزاد اسلامی تهیه نشده است. این مسئله باعث شده است تا تحقیق حاضر باهدف بررسی عوامل مؤثر بر بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی طراحی و اجرا گردد.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که در مجموع ۶ عامل کلی شامل دانش فنی، نیروی انسانی، سیستم انگیزشی، زیرساخت ها، مسائل اجرایی و مسائل فرهنگی به عنوان عوامل مؤثر بر بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی شناسایی گردید. به عبارتی در جهت بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی می بایستی به دانش فنی، نیروی انسانی، سیستم انگیزشی، زیرساخت ها، مسائل اجرایی و مسائل فرهنگی توجه جدی داشت. در تحقیقات مختلفی به این مسئله اشاره شده است. فنگ و همکاران (۲۰۱۸) مشخص نمودند که در مسیر توسعه سامانه های اطلاعاتی می بایستی به عوامل مختلفی در ابعاد فنی، فرهنگی و سازمانی توجه نمود (۳). بن موسی و همکاران (۲۰۱۹) نیز مشخص نمودند که با توجه به اهمیت سامانه های اطلاعاتی؛ پیاده سازی این سامانه ها نیازمند برنامه ریزی های جامع دارد (۸). راخمونو و همکاران (۲۰۱۹) و فنگ و همکاران (۲۰۱۸) در تحقیق خود مشخص نمودند که در جهت توسعه سامانه های اطلاعاتی، نیاز است تا بستر فنی این سامانه ها ایجاد گردد (۳، ۱۳). اهمیت سامانه های اطلاعاتی در خصوص منابع انسانی و فیزیکی در

ورزش و ماهیت پیچیده این سامانه‌ها باعث گردیده است تا در مسیر توسعه و ارتقا این سامانه‌ها نیازمند توجه به عوامل مختلف و متعددی دارد. بدون شک بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی نیازمند بسترسازی در حوزه‌های مربوط به دانش فنی، نیروی انسانی، سیستم انگیزشی، زیرساخت‌ها، مسائل اجرایی و مسائل فرهنگی دارد. بدون شک نگاه تک‌بعدی در مسیر بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی می‌بایستی به تبدیل به نگاه‌های جامع باشد که بتواند پوشش مناسبی در حوزه‌های مربوط به دانش فنی، نیروی انسانی، سیستم انگیزشی، زیرساخت‌ها، مسائل اجرایی و مسائل فرهنگی داشته باشد.

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که انگیزش، به‌عنوان مهم‌ترین عامل در جهت بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی مشخص گردید. به عبارتی عامل انگیزش می‌تواند نقش مهمی در جهت بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی داشته باشد. سین و همکاران (۲۰۱۹) مشخص نمودند که جنبه‌های انگیزشی؛ اولین اقدام در جهت بهبود سامانه‌های اطلاعاتی هست (۴). چيامینی و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی در زمینه تکنولوژی‌های اطلاعاتی نوین در دانشگاه‌های نیجریه، توسعه تکنولوژی اطلاعاتی را در زمینه‌ساز بهبود بهره‌وری و شایسته‌سالاری دانست. آنان اشاره داشتند که این مسئله می‌تواند نقش مهمی در جهت بهبود جنبه‌های انگیزشی داشته باشد و شرایط را جهت توسعه سامانه‌های اطلاعاتی فراهم نماید. در تفسیر این مسئله لازم به ذکر است که مسائل انگیزشی نقش اولیه در جهت ایجاد یک نظام فکری مناسب در جهت شکل‌گیری سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی را دارد (۹). عوامل انگیزشی از جمله بازگو نمودن اهمیت سامانه‌های اطلاعاتی، مشخص نمودن ظرفیت‌های سامانه‌های اطلاعاتی، سهولت در استفاده از سامانه اطلاعاتی و شفافیت در سطح دسترسی به سامانه می‌تواند یک سیستم جذاب جهت شکل‌گیری سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی را فراهم نماید. این مسئله سبب گردیده است تا عوامل انگیزشی به‌عنوان مهم‌ترین عامل در جهت شکل‌گیری سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی مشخص گردد.

ایجاد سامانه اطلاعاتی در حوزه ورزش می‌تواند اطلاعات کاربردی در حوزه ورزش

در خصوص شرایط فعلی ارکان مختلف ورزش را ارائه دهد و باعث ایجاد شرایطی در جهت کاربردی نمودن اهداف و برنامه را فراهم نماید. به عبارتی سامانه اطلاعاتی در ورزش می‌تواند بستر مناسبی در جهت بهره‌گیری از قابلیت‌های علوم مختلف را فراهم نماید. این مسئله در دانشگاه آزاد اسلامی به واسطه برخورداری از سطح فراوانی از ورزشکاران از اهمیت بالاتری برخوردار می‌باشد. دانشگاه آزاد اسلامی به علت برخورداری از سطح بالایی از تعداد ورزشکاران؛ می‌تواند نقش مهمی در ساماندهی ورزشکاران این دانشگاه و همچنین ارتقا سطح کیفی فعالیت‌های ورزشی در این دانشگاه‌ها دارد. به عبارتی ایجاد سامانه اطلاعاتی ورزشی در دانشگاه آزاد اسلامی می‌تواند به مربیان و متولیان ورزش این دانشگاه، به شدت کمک نماید و سطح فعالیت‌های ورزشی این دانشگاه را به شدت؛ تحت شعاع قرار دهد.

با توجه به نتایج تحقیق حاضر در جهت کاربردی نمودن و توسعه سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی؛ به مدیران دانشگاه آزاد اسلامی پیشنهاد می‌گردد تا با هویت دهی به این سامانه‌ها به واسطه وضع قوانین حمایتی از این سامانه‌ها و همچنین بازگو نمودن اهمیت سامانه‌های اطلاعاتی و استفاده از اطلاعات کسب شده این سامانه‌ها؛ شرایط را جهت بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی ایجاد نمود. همچنین با توجه به نتایج تحقیق حاضر در جهت کاربردی نمودن و توسعه سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی؛ به متخصصان امر دانشگاه آزاد اسلامی پیشنهاد می‌گردد تا با ایجاد استانداردها و معیارهایی در جهت عملی نمودن این سامانه‌ها، تعریف و سطح بندی میزان دسترسی گروه‌ها و افراد به اطلاعات این سامانه‌ها شرایط جهت بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی را ایجاد نمود. با توجه به نتایج تحقیق حاضر در جهت کاربردی نمودن و توسعه سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی؛ به کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی پیشنهاد می‌گردد تا مرجع نمودن سامانه‌های اطلاعاتی در امورات سازمانی خود، ایجاد تعهد فردی به این سامانه‌ها و همچنین ارتقا سطح سواد اطلاعاتی خود به واسطه آموزش‌های فردی و گروهی؛ زمینه جهت بهبود سامانه مدیریت اطلاعات منابع انسانی و فیزیکی ورزش دانشگاه آزاد اسلامی را فراهم نمود.



## Reference

1. Lazarov AS. **The importance of human capital and the human organization management in a crisis situation.** In Proceedings of the International Conference on Business Excellence 2020 (Vol. 14, No. 1, pp. 906-914). Sciendo.
2. MURADOV A. **The Importance of Natural Resources for The Azerbaijani Economy.** Economics Business and Organization Research. 2021;3(1):117-31.
3. Rubel M. **The Strength of Human Resources in Organization.** International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET). 2019;6(4):2796-9.
4. Sharifi Khajeh Dehi, L, Eskandar, and F. **Investigating the Effect of Strategic Planning of Management Information Systems on the Performance of Education Managers (Case Study: Education Departments of Tehran Province).** The Second International Conference on Industrial Management and Engineering in the New Age, Tehran - Conference Center of the Industrial Management Organization, Arvin Alborz Conference Company, 2019. 9-1. (Persian)
5. Mithas, S., Ramasubbu, N., & Sambamurthy, V. **How information management capability influences firm performance.** MIS quarterly, 2011. 237-256.
6. Fang, Y., Lim, K. H., Qian, Y., & Feng, B. **System dynamics modeling for information systems research: theory development and practical application.** MIS Quarterly, 2018. 42(4). 1303-1329.
7. Tërstena, A., Goga, A. J., & Jashari, B. **Improving the efficiency of human resources with the use of new technologies and reorganization process.** International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478), 2020. 9(1), 31-38.
8. Macke, J., & Genari, D. **Systematic literature review on sustainable human resource management.** Journal of Cleaner Production, 2019. 208, 806-815.
9. Benmoussa, K., Laaziri, M., Khouliji, S., Kerkeb, M. L., & El Yamami, A. **Evaluating the Usability of a Moroccan University Research Management Web Platform.** Procedia Manufacturing, 2019.32, 1008-1016.
10. Ilamosi, E. E., & Oluoyinka, **SAcceptance of human resource information technology in nigeria.** Theoretical & Applied Science, 2020. (3), 246-256.
11. Sinn, D., Kim, S., & Syn, S. Y. **Information activities within information horizons: A case for college students' personal information management.** Library & Information Science Research, 2019. 41(1), 19-30.
12. Benmoussa, K., Laaziri, M., Khouliji, S., Kerkeb, M. L., & El Yamami, A. **Evaluating the Usability of a Moroccan University Research Management Web Platform.** Procedia Manufacturing, 2019.32, 1008-1016.

13. Rakhmonov, I. U., Reymov, K. M., & Shayumova, Z. M. **The role of information in power management tasks.** In E3S Web of Conferences (Vol. 139, p. 01080). EDP Sciences. 2019.
14. Ayres RU, Warr B. **Economic growth models and the role of physical resources.** In Unveiling Wealth 2002 (pp. 171-188). Springer, Dordrecht.
15. Soetriono S, Amam A. **The performance of institutional of dairy cattle farmers and their effects on financial, technological, and physical resources.** Jurnal Ilmu-Ilmu Peternakan 30(2):128-137
16. Murimi MM, Ombaka B, Muchiri J. **Influence of Strategic Physical Resources on Performance of Small and Medium Manufacturing Enterprises in Kenya.** International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research. 2019 Apr 1.
17. Monjezi F, Mojtabae M. **Investigating the effect of physical resources, human resources, knowledge management organizational resources with mediating role of knowledge management capabilities on effectiveness of the Social Security Organization of Khuzestan Province.** International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN 2356-5926. 2016 Sep 18:2635-44.
18. Mestry R, Bodalina K. **The perceptions and experiences of school management teams and teachers of the management of physical resources in public schools.** Educational management administration & leadership. 2015 May;43(3):433-51.
19. Bala H, Bhagwatwar A. **Employee dispositions to job and organization as antecedents and consequences of information systems use.** Information Systems Journal. 2018 Jul;28(4):650-83.
20. Budiarto DS, Ningrum SW, Sari RP, Diansari RE. **The performance of information systems: Empirical research on government organization.** In Journal of Physics: Conference Series 2021 Mar 1 (Vol. 1823, No. 1, p. 012020). IOP Publishing.
21. Prakkien B. **Information, organization and information systems design: An integrated approach to information problems.** Springer Science & Business Media; 2000 Feb 29.

# **Improving the information management system of human and physical resources of sports in Islamic Azad University**

**Saeid kabipour<sup>1</sup>, Farideh Ashraf Ganjouei\*<sup>2</sup>, Ali Zarei<sup>3</sup>**

- 1- Department of Sport Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
- 2- Department of Sport Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
- 3- Department of Sport Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

## **Abstract**

The present study was designed and conducted to improve the information management system of human and physical resources of sports in Islamic Azad University. The present study was a mixed research. The statistical population of the present study included all elites aware of the subject of the study that these people were purposefully selected. This sampling continued until the theoretical saturation was reached and finally 13 people were identified as the sample. Also, the statistical community in a small part includes all the directors of physical education of Islamic Azad universities who have attended the meetings of this university for the development of sports and physical education of Islamic Azad University. Based on the information obtained, the number of these people was 45. After distributing and collecting research questionnaires, 37 questionnaires were analyzed. The data collection tool in the present study was a semi-structured interview and a questionnaire. In the qualitative part, the theme analysis method was used and in the quantitative part, the structural equation method was used. The whole process of analyzing the research data was performed in SPSS and PLS software. The results showed that a total of 6 general factors including technical knowledge,

manpower, motivational system, infrastructure, administrative issues and cultural issues were identified as effective factors in improving the information management system of human resources and physical sports of Islamic Azad University.

**Keywords:** system, information, human, physical, sport