

## تعیین عوامل پیش بینی کننده خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران

لقمان کشاورز<sup>۱</sup>، حمید برارزاده<sup>۲</sup>، ابوالفضل ملاجعفری<sup>۳</sup>

۱- دانشیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور\*

۲- کارشناس ارشد تربیت بدنی دانشگاه پیام نور

۳- کارشناس ارشد تربیت بدنی دانشگاه پیام نور

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۳/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۹/۲۸

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر تعیین عوامل پیش‌بینی کننده خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران بود. جامعه آماری تحقیق ۱۵۰ نفر از مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران بود که بر اساس جدول مورگان ۱۰۸ نفر به طور تصادفی برای نمونه تحقیق انتخاب شدند. به منظور دستیابی به اهداف تحقیق از پرسشنامه اطلاعات فردی و پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر استفاده شد که روایی آن به تایید متخصصین رسید و پایایی آن در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ نفر آزمودنی و با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه شد. برای تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی مانند کلموگروف اسمیرنف، رگرسیون چند متغیره، آزمون ت استودنت تک نمونه‌ای و مستقل، آنوا و توکی با کمک نرم افزار اس، پی، اس، اس بهره گرفته شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران و سن، جنسیت، وضعیت تاهل، سابقه مدیریت و سطح مدیریت ارتباط معناداری وجود ندارد. اما بین خودکارآمدی شغلی و سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، مدیریت در رشته ورزشی تخصصی، وضعیت استخدام، سابقه ورزشی و سابقه قهرمانی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران ارتباط معناداری وجود دارد. به طور کلی میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، مدیریت در رشته ورزشی تخصصی، وضعیت استخدام، سابقه ورزشی و سابقه قهرمانی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران عوامل پیش بینی کننده خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران می‌باشند.

**واژگان کلیدی:** خودکارآمدی، خودکارآمدی شغلی، مدیران، هیئت‌های ورزشی

### مقدمه

بررسی اجمالی از مدیریت ارشد ورزش کشور در قبل و بعد از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی بیانگر این است که در راس وزارت ورزش و جوانان فعلی و سازمان تربیت بدنی قبلی به غیر از دو الی سه نفر که دارای تحصیلات مقطع کارشناسی تربیت بدنی بودند، سایر مدیران ارشد مهم ترین نهاد ورزشی کشور از افراد غیر ورزشی و سیاسی و دارای تحصیلات غیر مرتبط با ورزش انتصاب و مسئولیت هدایت، رهبری و مدیریت ورزش کشور به آنها واگذار شده است. همچنین رویکرد مشابهی در کمیته ملی المپیک حاکم بوده است. به طوری که به غیر از یکی از روسای این کمیته که دارای تحصیلات مرتبط با ورزش و آن هم تحصیلات غیر از مدیریت ورزشی داشت، سایر روسای کمیته ملی المپیک از افراد غیر ورزشی و با تحصیلات غیر ورزشی و از افراد سیاسی در راس چنین نهاد مهم ورزشی قرار داشتند (خسروی زاده، ۱۳۸۷، ص. ۱۲۴). پیامد چنین تفکری اشتغال به کار بیش از ۷۲ درصد کارکنان وزارت ورزش و جوانان با مدرک دیپلم و یا زیر دیپلم بوده است که بسیاری از آنها نیز غیر ورزشی بوده و فاقد تحصیلات مرتبط با ورزش و همچنین از سن بالایی نیز برخوردار هستند (سجادی، ۱۳۸۴). فعالیت، مدیریت و رهبری افراد غیر ورزشی در حوزه ورزش، ویژگی کارآمدی مدیران ورزشی را به موضوعی مهم و چالش برانگیز در جامعه و به ویژه در جامعه ورزش تبدیل کرده است. در این راستا گروهی بر این باورند که واگذاری پست های مدیریتی ورزش کشور به قهرمانانی که دارای تحصیلات دانشگاهی در حوزه ورزش هستند و همچنین افرادی که دارای تحصیلات مرتبط با ورزش و تربیت بدنی می باشند، می تواند در پیشبرد اهداف ورزش کشور موثرتر باشد. به بیان دیگر این عده بر این عقیده هستند که قهرمانان ورزشی با تحصیلات مرتبط با ورزش در سازمان های ورزشی از خود کارآمدی<sup>۱</sup> یا خود کارآمدی شغلی<sup>۲</sup> بهتری نسبت به افراد غیر ورزشکار و افراد دارای تحصیلات غیر ورزشی برخوردار خواهند بود. در این رابطه بر اساس تئوری شناختی اجتماعی<sup>۳</sup>، خود کارآمدی میزان باور فرد به قابلیت خود در سازماندهی و اداره منابع مورد نیاز، عمل برای تولید دستاوردهای تعیین شده اطلاق می شود (بندورا<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱، ص. ۲۶). این باورها بر آرزوها و میزان تعهد به آنها، کیفیت تفکر تحلیلی و استراتژیکی، سطح انگیزش و پشتکار در رویارویی با سختی ها و عقب نشینی، گریز از مصیبت، اسنادهای علی برای موفقیت یا شکست و آسیب پذیری از استرس و افسردگی تاثیر گذار است (بندورا، ۱۹۹۷، ص.

- 
1. Self-Efficacy
  2. Career Self-Efficacy
  3. Social Cognitive Theory
  4. Bandura

۱۹۱). بر گرفته از مفهوم خودکارآمدی بندورا، خودکارآمدی شغلی به عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصل تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه‌ای معین تعریف شده است (بیرگیت و سابین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰، ص. ۷۸). خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تاثیر گرفته و به طور متقابل بر آنها تاثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌گردد (بندورا، باربارانیلی، کاپارازا و پاستورلی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱، ص. ۱۸۷). در این زمینه تحقیقات نشان می‌دهد که خودکارآمدی شغلی پیش‌بینی کننده مهمی برای کاوش شغلی (بوزمن، پیروو، هاچ‌وارتر، بریمر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱، ص. ۴۸۹)، بالیدگی شغلی (لازو<sup>۴</sup>، ۱۹۹۵، ص. ۶۱)، ثبات در الگوهای شغلی (جیاناکوس<sup>۵</sup>، ۱۹۹۹، ص. ۲۴۴) و در نهایت عملکرد شغلی (لازو، ۱۹۹۵، ص. ۶۱) به شمار می‌آید. همچنین خودکارآمدی شغلی در ارتباط با متغیرهای شغلی دیگر مانند رضایت شغلی، تعهد، عملکرد، نا امنی شغلی (بطور منفی) می‌باشد (ریگوتی، شنز، مور<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸، ص. ۲۳۸) که این سازه را به عنوان یک عامل مهم در زمینه شغلی مطرح می‌سازد.

در این راستا بخش عمده‌ای از تحقیقات در زمینه خودکارآمدی به شناسایی تفاوت‌های فردی، نژادی و فرهنگی اختصاص داشته است. همچنین مطالعات در زمینه‌های مختلف نشان می‌دهد که خودکارآمدی از متغیرهای جنسیت، نژاد (اندرو، لین ترسی، دیونپورت، کارن، میلتنون، لورا، و ویلیامز<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳، ص. ۵۹) و فرهنگ (مائو<sup>۸</sup>، ۲۰۰۰، ص. ۳۶۵) تاثیر می‌پذیرد. از سویی دیگر یافته‌های مظلومی محمودآباد، محمدی و مروتی شریف آباد (۱۳۸۹) نشان می‌دهد که بین خودکارآمدی، جنسیت و سطح تحصیلات ارتباط معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش کریم زاده شیرازی، رضویه و کاوه (۱۳۸۷) بیانگر این است که بین میزان تحصیلات و سابقه خدمت با خودکارآمدی ارتباط مثبت معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق فولادچنگی (۱۳۸۸) نیز نشان می‌دهد که دختران و پسران در خودکارآمدی تحصیلی مشاغل مردانه تفاوت معناداری ندارند. نتایج پژوهش آقاملابی، سادات طوافیان، حسنی (۱۳۸۷) مبین این است که بین نمرات موانع درک شده و خودکارآمدی با فعالیت بدنی منظم ارتباط معناداری وجود دارد. یوسفی (۱۳۸۷) در

- 
1. Birgit & Sabine
  2. Bandura, Barbaranelli, Caprara, & Pastorelli
  3. Bozeman, Perrewe, Hochwarter, Brymer
  4. Luzzo
  5. Gianakos
  6. Rigotti, schyns & Mohr
  7. Andrew, lane Tracey, Devonport, Karen, Milton, Laura & Williams
  8. Mau

تحقیقی با عنوان اثربخشی آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به روش کلپ شغلی بر خودکارآمدی شغلی و سخت‌رویی دانشجویان به این نتیجه دست یافت که بین خودکارآمدی دختران و پسران تفاوت آماری معناداری وجود ندارد. یافته‌های ثابت سروستانی و هادیان شیرازی (۱۳۸۸) نشان می‌دهد که تفاوت آماری معناداری بین نمره خودکارآمدی افراد مجرد با افراد متأهل وجود دارد. این تفاوت همچنین بین نمره خودکارآمدی افراد تحصیل کرده و افراد بی‌سواد دیده شد که تفاوت‌ها از نظر آماری معنادار بودند. نتایج تحقیقات حسین چاری و کیانی (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان رابطه برخی متغیرهای جمعیت‌شناختی با خودکارآمدی دانش‌آموزان در تعامل اجتماعی با هم‌سالان نشان داد که دختران از نظر خودکارآمدی ادراک‌شده تفاوت معناداری با پسران نداشتند، همچنین ارتباطی بین خودکارآمدی و متغیر جنسیت وجود نداشت. مسعودی، افضلی، اعتمادی و مقدسی (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان احساس خودکارآمدی و ایفای نقش مربیان دانشکده پرستاری و مامایی شهرکرد در آموزش بالین به این نتیجه دست یافتند که بین خودکارآمدی مربیان دانشکده پرستاری و مامایی و تاهل، سن، سابقه کار و میزان تحصیلات ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد.

نتایج تحقیقات جان و گلسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان خودکنترلی فعالیت بدنی، تاثیر خودکارآمدی در رفتار دارای دیابت نوع دو نشان می‌دهد که فعالیت بدنی موجب افزایش خودکارآمدی می‌گردد. تیموسین جینکر<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان رابطه خودکارآمدی شغلی مربیان نخبه شاغل در لیگ آکادمی کواکولای ترکیه به این نتیجه دست یافت که خودکارآمدی شغلی نقش مهمی در افزایش کارایی مربیان شاغل در لیگ مزبور دارد. جویگا و پوپولا<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان متغیرهای دموگرافیک و خودکارآمدی به عنوان عوامل تاثیرگذار در تعهد شغلی لیبرایی‌های دانشگاه‌های نیجریه به این نتیجه دست یافتند که بین متغیرهای دموگرافیک و خودکارآمدی نمونه‌های تحقیق ارتباط معناداری وجود دارد. چنگ جین، اوی لینگ، کاری<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) در پژوهشی تحت عنوان استرس شغلی مدیران چین: نقش خودکارآمدی، دریافتند که خودکارآمدی مدیران تحت تاثیر متغیرهای گوناگون فردی قرار دارد. یافته‌های آندرو و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۰۳) در پژوهشی تحت عنوان خودکارآمدی و عملکرد دانشجویان تربیت‌بدنی در تدوین پایان نامه تحصیلی نشان می‌دهد که عملکرد دانشجویان

- 
1. Joann Gleeson
  2. Tumucin Gencer
  3. Gboyega & Popoola
  4. Chang Qin, Oi Ling, Cary
  5. Andrew et al

رشته تربیت‌بدنی با خودکارآمدی آنها ارتباط معناداری دارد و از میزان خودکارآمدی دانشجویان می‌توان با احتمال ۸۰٪ موفقیت یا عدم موفقیت آنها را پیش‌بینی کرد. یافته‌های برینگز، پل، سیمونز، ون ولجاون<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) نیز نشان می‌دهد که خودکارآمدی شغلی با موفقیت در آموزش ارتباط معناداری دارد. شینز و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) نیز در تحقیقی با عنوان ظرفیت شهرت مدیران در خودکارآمدی شغلی دریافتند که شهرت مدیران با خودکارآمدی شغلی ارتباط مثبت و معناداری دارد. همچنین بین میزان خودبینی حاصل از شهرت مدیران با خودکارآمدی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد، اما بین نگرش شغلی و خودکارآمدی ارتباط معناداری وجود ندارد. همچنین دیوید، لولولین، آمندا، گرت<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت عنوان خودکارآمدی، خطرپذیری و عملکرد در سخره نوردی دریافتند که تفاوت معناداری در بین سن، جنسیت و خودکارآمدی تجربه صعود و اشکال خطرپذیری در صعود وجود دارد. همچنین خودکارآمدی ارتباط معنادار و مثبتی با تجربه سخره نوردان داشت.

با وجود اینکه ادبیات مربوط به خودکارآمدی شغلی در حال گسترش است، اما با توجه به اطلاعات در دسترس، خودکارآمدی شغلی سازمان‌های ورزشی کمتر مورد توجه محققان بوده و عوامل پیش بینی کننده خودکارآمدی شغلی مدیران ورزشی مورد شناسایی قرار نگرفته است. از اینرو با توجه به مطالب ذکر شده و نظر به اینکه در زمینه عوامل پیش‌بینی کننده شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی کشور پژوهشی تاکنون انجام نشده است، تحقیق حاضر در صد پاسخ‌گویی به این سؤال است که مسئولین هیئت‌های ورزشی استان تهران دارای چه وضعیتی در زمینه‌های سابقه ورزشی، تحصیلات، سابقه مدیریتی در هیئت‌های ورزشی و سایر عوامل فردی هستند؟ همچنین خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران در چه وضعیتی قرار دارد؟ چه رابطه‌ای بین خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران و ویژگی‌های فردی آنها وجود دارد؟ و در آخر چه عواملی می‌توانند خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران را پیش‌بینی کنند؟

### روش شناسی

روش تحقیق با توجه به ماهیت آن از نوع توصیفی-همبستگی است که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر ۱۵۰ نفر از مدیران هیات‌های ورزشی استان تهران بود که بر اساس جدول مورگان ۱۰۸ نفر به طور تصادفی برای نمونه تحقیق انتخاب

1. Berings, Poell, Simoms & Van Veldhoven

2. Schyns et al

3. Davidm Llewellyn, Amenda & Gareth

شدند. برای دستیابی به میزان خودکارآمدی مدیران از پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر که با یک طیف پنج ارزشی لیکرت و از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم اندازه‌گیری می‌شد، استفاده شد و به ترتیب امتیاز ۱ تا ۵ به هر کدام از آنها تعلق گرفت. پرسشنامه دارای ۱۷ سؤال بود که در سئوالات ۳، ۸، ۹، ۱۳ و ۱۵ از چپ به راست امتیازات ۱ تا ۵ داده شد و در مابقی سئوالات از راست به چپ امتیازات ۱ تا ۵ لحاظ شد. همچنین از پرسشنامه اطلاعات فردی مشخصات مورد نیاز مانند سن، جنسیت، سابقه ورزشی، سابقه مدیریت در هیئت ورزشی، نوع رشته ورزشی، سابقه قهرمانی، رشته تحصیلی، وضعیت تحصیلی، مدیریت در رشته ورزشی مرتبط یا غیرمرتبط به دست آمد. شایان ذکر است روایی پرسشنامه به تایید متخصصین رسید و پایایی آن در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ نفر آزمودنی و با آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه شد. برای تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از دو روش آماری توصیفی مانند جدول توزیع فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و درصد فراوانی و روش آماری استنباطی مانند کلموگروف اسمیرنوف، رگرسیون چند متغیره، آزمون ت استودنت تک نمونه‌ای و مستقل، تحلیل واریانس یک راهه و توکی استفاده شد. همچنین برای تحلیل آماری از نرم افزار اس، پی اس، اس<sup>۱</sup> بهره گرفته شد. شایان ذکر است نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف نشان داد که  $Z = ۰/۷۸$  و  $Z = ۰/۵۸$  = سطح معناداری) می‌باشد، بنابراین با توجه به نرمال بودن متغیرها از آزمون‌های پارامتریک به جای آزمون‌های غیرپارامتریک استفاده شد.

## نتایج

نتایج جدول یک اطلاعات فردی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران در خصوص جنسیت، تاهل، سن، تحصیلات، سطح مدیریت، سابقه ورزشی، رشته تحصیلی، مدیریت در رشته ورزشی مرتبط و غیر مرتبط، سابقه مدیریت، وضعیت استخدام و سابقه قهرمانی نشان می‌دهد.

جدول ۱- اطلاعات فردی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران

درصد	فراوانی	آماره متغیر	درصد	فراوانی	آماره متغیر	
۵۱/۹	۵۶	تربیت بدنی	۷۷/۸	۸۴	مرد	جنسیت
۴۸/۱	۵۲	غیرتربیت بدنی	۲۲/۲	۲۴	زن	
۵۹/۳	۶۴	مرتبط	۸۸	۹۵	متأهل	تأهل
۴۰/۷	۴۴	غیرمرتبط	۱۲	۱۳	مجرد	
۱۸/۴	۱۶	دو سال و کمتر از دو سال	۲/۸	۳	زیر ۲۵ سال	سن
۵/۶	۶	۳-۴ سال	۴/۶	۵	۲۶-۳۰ سال	
۱۱/۱	۱۲	۵-۶ سال	۸/۴	۹	۳۱-۳۵ سال	
۱۸/۴	۱۶	۷-۸ سال	۱۴/۵	۱۶	۳۶-۴۰ سال	
۱۳/۹	۱۵	۹-۱۰ سال	۱۹/۵	۲۱	۴۱-۴۵ سال	
۱۹/۴	۲۱	۱۱-۱۲ سال	۲۰/۵	۲۲	۴۶-۵۰ سال	
۲۰/۴	۲۲	بیش از ۱۳ سال	۲۹/۷	۳۲	بالای ۵۰ سال	
۵۱/۹	۵۶	قراردادی	۸۵/۱	۹۲	لیسانس و پایین‌تر	تحصیلات
۴۱/۷	۴۵	رسمی	۱۱/۱	۱۲	فوق لیسانس	
۶/۵	۷	پیمانی	۳/۷	۴	دکتری	سطح مدیریت
۱۵/۷	۱۷	استان	۳۸	۴۱	رئیس	
۶۱	۶۵	کشور	۲۷/۸	۳۰	معاون	
۷/۶	۹	آسیایی، جهانی و المپیک	۳۴/۳	۳۷	دبیر	
			۷/۴	۸	کمتر از ۱۰ سال	سابقه ورزشی
۱۵/۷	۱۷	بدون سابقه قهرمانی	۱۶/۷	۱۸	۱۱-۲۰ سال	
			۶۰	۵۵	۲۱-۳۰ سال	
			۲۵/۹	۲۷	بیش از ۳۰ سال	

همان طوری که جدول ۲ نشان می‌دهد به دلیل این که  $P \leq 0/05$  و حد پایین و حد بالا در فاصله اطمینان ۹۵٪ هر دو مثبت می‌باشند، مقدار آزمون با میانگین محاسبه شده تفاوت آماری معناداری دارد. بنابراین خودکارآمدی شغلی مدیران هیات‌های ورزشی استان تهران در سطح مطلوب و مناسبی قرار دارد.

جدول ۲- نتایج آزمون تی یک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین خودکارآمدی شغلی مدیران با وضعیت متوسط

مقدار آزمون: ۳

فاصله اطمینان ٪۹۵	اختلاف میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	خودکارآمدی شغلی
حد پایین	حد پایین	۰/۰۰۱	۱۰۷	۲۰/۸۶	۰/۴۴۵	۳/۸۹۳	۱۰۸	۰/۹۸

با توجه به جدول شماره ۳ و با تأکید بر میزان  $F$  بدست آمده، می‌توان مطرح نمود که ارتباط معناداری بین خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی با ویژگی‌های فردی آنها وجود دارد. از این‌رو، جهت شناسایی و تبیین ضرایب رگرسیون، ضروری است تا جدول ضرایب رگرسیون عنوان شود.

جدول ۳- رگرسیون چند متغیری جهت پیش‌بینی خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران از

طریق ویژگی‌های فردی

منبع تغییرات	مجموع مجدورات	درجه آزادی	میانگین مجدورات	میزان $F$	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۵۵/۰۵۱	۱۱	۳۱/۰۱۰	۴۲/۶۹۶	۰/۰۰۱
باقیمانده	۱۵۸/۴۲۰	۹۶	۱/۴۱۴		
کل	۳۱۳/۴۷۱	۱۰۷			

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد با توجه به ضرایب رگرسیونی چند متغیری با روش ورود همزمان، ضرایب رگرسیونی به‌دست آمده و همچنین سطح معناداری و  $t$  محاسبه شده بین خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران با سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت استخدام، مدیریت در رشته ورزشی تخصصی و غیرتخصصی، سابقه ورزشی و سابقه قهرمانی ارتباط معناداری وجود دارد ( $P \leq 0/05$ ). اما بین خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران با سن، جنسیت، وضعیت تاهل، سابقه مدیریت و سطح مدیریت ارتباط معناداری وجود ندارد ( $P \geq 0/05$ ).



جدول ۴- ضرایب رگرسیونی مرتبط با خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران و ویژگی های فردی آنها

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی کننده	میزان B	ضریب بتا	میزان t	سطح معنی‌داری
خودکارآمدی شغلی	سن	۰/۰۷۷	۰/۰۵۱	۰/۵۰۴	۰/۶۱۵
	جنسیت	-۰/۰۰۶	-۰/۰۰۳	-۰/۰۳۰	۰/۹۷۶
	وضعیت تاهل	۰/۴	۰/۳۴۵	۰/۹۵۹	۰/۳۴
	سابقه مدیریت	۴/۲۸۶	-۰/۰۰۲	۱/۳۰۹	۰/۱۹۳
	سطح مدیریت	۰/۱۰۳	۰/۰۱۳	۰/۱۱۸	۰/۹۰۷
	تحصیلات	۰/۳۸۵	۰/۳۰۷	۳/۴۸۴	۰/۰۰۱
	وضعیت استخدامی	۱/۰۵۳	۰/۷۳۹	۷/۲۹۴	۰/۰۰۱
	رشته تحصیلی	۳/۵۶۱	-۰/۲۱۳	۴/۹۸۱	۰/۰۰۱
	مدیریت در رشته ورزشی تخصصی و غیرتخصصی	۱/۷۸۲	-۰/۰۴۴	۴/۲۱۱	۰/۰۰۱
	سابقه ورزشی	۰/۹۳۴	۰/۷۱۳	۸/۳۷۱	۰/۰۰۱
سابقه قهرمانی	۰/۹۳۴	۰/۷۱۳	۸/۳۷۱	۰/۰۰۱	

بنابراین با توجه به نتایج جداول ۳ و ۴ سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت استخدام، مدیریت در رشته ورزشی تخصصی و غیرتخصصی، سابقه ورزشی و سابقه قهرمانی عوامل پیش-بینی کننده خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی می‌باشند. اما سن، جنسیت، وضعیت تاهل، سابقه مدیریت و سطح مدیریت عوامل پیش بینی کننده خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی نیستند.

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که با توجه به سطح معناداری و t محاسبه شده مدیرانی که دارای تحصیلات رشته تربیت‌بدنی هستند، نسبت به مدیرانی که دارای تحصیلات در رشته غیر تربیت‌بدنی می‌باشند، دارای خودکارآمدی شغلی بهتری هستند. همچنین مدیرانی که در رشته ورزشی تخصصی خود مدیریت می‌کنند، در مقایسه با مدیرانی که در رشته ورزشی غیرتخصصی خود مدیریت نمی‌کنند، از خودکارآمدگی بالاتری برخوردار می‌باشند. اما بین میانگین

خودکارآمدی شغلی مدیران متاهل و مجرد و همچنین مدیران مرد و زن تفاوت آماری معناداری وجود ندارد.

جدول ۵- نتایج آزمون t مستقل در خصوص مقایسه خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران در متغیرهای مختلف

متغیر	تعداد	میانگین	t	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه
جنسیت	مرد	۸۴	۰/۲۰۷	۱۰۶	۰/۸۳۶	عدم تفاوت
	زن	۲۴				معنادار
تاهل	متاهل	۹۵	۱/۲۲۲	۱۰۶	۰/۲۲۴	عدم تفاوت
	مجرد	۱۳				معنادار
رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۵۶	۸/۶۲۴	۱۰۶	۰/۰۰۱	تفاوت معنادار
	غیرتربیت بدنی	۵۲				
مدیریت در رشته ورزشی	مرتبط	۴۴	۷/۲۳	۱۰۶	۰/۰۰۱	تفاوت معنادار
	غیرمرتبط	۶۴				

جدول ۶ نشان می‌دهد که با توجه به F محاسبه شده و سطح معناداری بین میانگین امتیازات خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران دارای سطوح مختلف تحصیلی، وضعیت‌های مختلف استخدامی، سوابق ورزشی و دارای سوابق قهرمانی در سطوح مختلف، تفاوت آماری معناداری وجود دارد.

جدول ۶- نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه در خصوص مقایسه خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های

ورزشی استان تهران در برخی متغیرها

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
سطح تحصیلات	بین گروهی	۶۲۲/۲۶۴	۴	۸۸/۸۹۵	۱۲/۳۰۱	۰/۰۰۱
	درون گروهی	۲۵۴۳/۷۱	۱۰۳	۷/۲۲۶		
	مجموع	۳۱۵۶/۹۷۴	۱۰۷	-		
وضعیت استخدام	بین گروهی	۴۴۷/۷۷۵	۴	۹۲/۶۳۵	۱۲/۰۴	۰/۰۰۱
	درون گروهی	۵۶۴/۹۶۶	۱۰۳	۸/۱۴۶		
	مجموع	۱۰۲۱/۷۴۱	۱۰۷	-		
سابقه ورزشی	بین گروهی	۵۲۶/۷۳۷	۴	۴۳/۱۲۱	۱۴/۱۱۷	۰/۰۰۱
	درون گروهی	۵۵۶۹/۰۰۶	۱۰۳	۶/۹۲		
	مجموع	۶۰۹۵/۷۴۳	۱۰۷	-		
سابقه قهرمانی	بین گروهی	۱۵۵/۰۵۱	۴	۳۱/۰۱۰	۲۱/۹۲۴	۰/۰۰۱
	درون گروهی	۱۵۸/۴۲۰	۱۰۳	۱/۴۱۴		
	مجموع	۳۱۳/۴۷۱	۱۰۷	۳۱/۰۱۰		

جدول ۷ نشان می‌دهد که مدیران هیات‌های ورزشی استان تهران که دارای تحصیلات دکتری می‌باشند، در مقایسه با مدیرانی که دارای تحصیلات فوق لیسانس و لیسانس و کمتر از لیسانس هستند از خودکارآمدی شغلی بالاتری برخوردار هستند. مدیرانی که دارای وضعیت استخدام قراردادی هستند در مقایسه با مدیرانی که وضعیت استخدامی آنها پیمانی و رسمی می‌باشد، دارای خودکارآمدی شغلی بهتری هستند. مدیرانی که دارای سابقه ورزشی بیش از ۳۰ سال هستند در مقایسه با مدیرانی که سابقه ورزشی آنها کمتر است از میانگین خودکارآمدی شغلی بهتری برخوردار هستند. همچنین مدیرانی که دارای سابقه قهرمانی به ویژه قهرمانی در سطح آسیایی، جهانی و المپیک هستند، دارای میانگین امتیاز خودکارآمدی شغلی بالاتری نسبت به سایرین می‌باشند.

جدول ۷- آزمون تعقیبی توکی برای مقایسه تفاوت میانگین امتیازات خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران

نتیجه	سطح معناداری	خطای معیار	اختلاف میانگین	میانگین خودکارآمدی شغلی		
تفاوت معنادار است	۰/۰۰۱	۰/۵۷	۷/۹۸	لیسانس و پایین تر با فوق لیسانس	۶۸/۶۸	لیسانس و پایین تر
تفاوت معنادار است	۰/۰۰۱	۰/۵۷	۱۳/۵۵	لیسانس و پایین تر با دکتری	۷۶/۶۶	سطح تحصیلات فوق لیسانس
تفاوت معنادار است	۰/۰۰۱	۰/۵۷	۵/۶۷	فوق لیسانس با دکتری	۸۲/۳۳	دکتری
تفاوت معنادار است	۰/۰۰۱	۰/۵۷	۵/۷۵	قراردادی با پیمانی	۷۲/۳۲	قراردادی
تفاوت معنادار است	۰/۰۰۱	۰/۵۷	۶/۶	قراردادی با رسمی	۶۶/۵۷	وضعیت استخدام پیمانی
تفاوت معنادار نیست	۰/۶۷	۰/۵۷	۰/۸۴	پیمانی با رسمی	۶۵/۷۳	رسمی
تفاوت معنادار نیست	۰/۲۱۸	۰/۵۷	۳/۸۸	کمتر از ۱۰ سال با ۱۱-۲۰ سال	۶۶/۰۹	سابقه ورزشی کمتر از ۱۰ سال

تفاوت معنادار نیست	۰/۰۶۰	۰/۵۷	۴/۲۴	کمتر از ۱۰ سال با ۲۱-۳۰ سال	۶۹/۹۷	۱۱-۲۰ سال	
تفاوت معنادار است	۰/۰۰۱	۰/۵۷	۴/۷۷	کمتر از ۱۰ سال با بیش از ۳۰ سال	۷۰/۵	۲۱-۳۰ سال	
تفاوت معنادار نیست	۰/۲۲۵	۰/۵۷	۰/۵۳	۱۱-۲۰ سال با ۲۱-۳۰ سال			
تفاوت معنادار نیست	۰/۴۶۵	۰/۵۷	۱/۴۶	۱۱-۲۰ سال با بیش از ۳۰ سال	۷۱/۴۳	بیش از ۳۰ سال	
تفاوت معنادار نیست	۰/۷۸۲	۰/۵۷	۰/۹۳	۲۱-۳۰ سال با بیش از ۳۰ سال			
تفاوت معنادار نیست	۰/۸۴	۰/۵۷	۰/۸	استانی با کشوری	۷۷/۴۲	استان	
تفاوت معنادار نیست	۰/۰۷۵	۰/۵۷	۳/۱۴۷	استانی با جهانی، آسیایی و المپیک	۷۸/۲۲	کشور	
تفاوت معنادار است	۰/۰۰۱	۰/۵۷	۱۳/۰۷	استانی با بدون سابقه قهرمانی	۸۰/۵۶۷	جهانی، آسیایی و المپیک	سابقه قهرمانی
تفاوت معنادار نیست	۰/۰۸	۰/۵۷	۲/۳۴۷	کشوری با جهانی، آسیایی و المپیک			
تفاوت معنادار است	۰/۰۰۱	۰/۵۷	۱۳/۸۷	کشوری با بدون سابقه قهرمانی	۶۴/۳۵	بدون سابقه قهرمانی	
تفاوت معنادار است	۰/۰۰۱	۰/۵۷	۱۶/۲۱۷	جهانی، آسیایی و المپیک با بدون سابقه قهرمانی			

### بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهش نشان داد که خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران در سطح مطلوبی قرار دارد که نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیقات آقاملابی و همکاران (۱۳۸۷)، تیموسین جینگر (۲۰۱۱)، بوزمن و همکاران (۲۰۰۱) همخوانی دارد. با استناد به نتایج پژوهش

و تحقیقات مرتبط در این زمینه به نظر می‌رسد که مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران با بهره‌گیری از خودکارآمدی شغلی بالا از هر تلاش و کوششی برای موفقیت سازمان تحت مدیریت خویش دریغ نکرده و برای تحقق اهداف سازمان تحت مدیریت خویش بدون هیچ بیم و هراسی تلاش کنند. از این‌رو توصیه می‌گردد در انتخاب و انتصاب مدیران هیئت‌های ورزشی، اطلاعات دقیق و مناسبی در زمینه خودکارآمدی شغلی افراد مورد نظر در اختیار انتصاب کنندگان و یا انتخاب کنندگان قرار داده شود تا مبنایی برای انتصاب و انتخاب افراد مزبور قرار گیرد.

نتایج پژوهش بیانگر این بود که ارتباط معناداری بین سن و خودکارآمدی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران وجود ندارد که نتایج تحقیق با یافته‌های جبوکا و همکاران (۲۰۱۰)، چنگ جین لو و همکاران (۲۰۰۵) و مسعودی و همکاران (۱۳۸۷) همسو نیست. به نظر می‌رسد علت عدم همخوانی یافته‌های تحقیق با نتایج پژوهش‌های مذکور، زمان اجرای تحقیقات و تفاوت بین سازمان‌هایی است که تحقیق در آنها اجرا شده است، باشد. چرا که بسیاری از تحقیقات انجام شده در افراد غیر ورزشکار و افرادی صورت گرفته بود که فعالیت‌های منظم ورزشی انجام نمی‌داند. بنابراین شاید عدم اختلاف در نتایج پژوهش‌ها تحت تاثیر قرار گرفتن میزان خودکارآمدی شغلی افراد بر اثر ورزش باشد. چرا که یافته‌های تیموس جینکر (۲۰۱۱) موید این است که مربیان نخبه شاغل در لیگ کواکولای ترکیه که سابقه ورزشی داشتند از خودکارآمدی شغلی بالایی برخوردار بودند. بنابراین ورزش و فعالیت‌های بدنی در میزان خودکارآمدی شغلی تاثیر مثبت داشته و تاثیر سن در انتخاب مدیران هیئت‌های ورزشی و تاثیر آن در خودکارآمدی شغلی چندان موضوع مهمی نمی‌تواند به شمار رود. البته توجه به این نکته حائز اهمیت است که چنانچه مدیران هیئت‌های ورزشی از افراد با سنین بالا انتخاب شوند، ممکن است از ورود تفکر و ایده‌های نو و همچنین خلاقیت و نوآوری و دانش روز به هیئت‌های ورزشی جلوگیری شود که بهتر است در انتخابات و انتصابات مدیران هیئت‌های ورزشی تعادل بین سنین مدیران در سطوح مختلف مدیریتی هیئت‌های ورزشی برقرار شود. چرا که وجود چنین تعادلی علاوه بر مزایای فراوان مانند بهره‌گیری از تجربه پیشکسوتان و نیروی زیاد جوانان می‌تواند از خلاء فرهنگی بین بدنه مدیریتی و ورزشکاران تا حد زیادی بکاهد و یک ارتباط موثر و پویا بین ورزشکاران، مربیان، داوران و عوامل اجرایی ایجاد کند که این فرآیند به نوبه خود در ایجاد هم افزایی در هیئت‌های ورزشی می‌تواند تاثیر گذار باشد.

در بخش دیگری از تحقیق، نتایج پژوهش نشان داد که بین خودکارآمدی شغلی و جنسیت مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران ارتباط معنادار وجود ندارد که نتایج تحقق با یافته‌های

پژوهش حسین چاری و کیانی (۱۳۸۷)، یوسفی (۱۳۸۷)، فولادچنگی (۱۳۸۸) همخوانی دارد. بنابراین با توجه به اینکه در راس بیشتر هیئت‌های ورزشی استان تهران مدیران مرد قرار دارند، به نظر می‌رسد بدون هیچ گونه سوءگیری جنسیتی از انتخاب و انتصاب بانوان برای ریاست هیئت‌های ورزشی باید حمایت شده و یقیناً آنها نیز با خودکارآمدی شغلی هم‌سطح با مردان می‌توانند نقش تعیین‌کننده‌ای در پیشبرد اهداف و مأموریت‌های هیئت‌های ورزشی داشته باشند. از سویی دیگر در بررسی‌های توصیفی مشاهده گردید که در حدود ۲۲/۲ درصد مدیران هیئت‌های ورزشی از بانوان تشکیل شده است که بیشتر آنها در پست نایب رئیس هیئت‌ها فعالیت دارند. لذا به نظر می‌رسد با توجه به موفقیت نسبی بانوان ورزشکار کشور در بازی‌های آسیایی ۲۰۱۰ و کسب نتایج مطلوب آنها در برخی از رشته‌های ورزشی مانند تکواندو و ووشو، چنانچه بانوان در پست‌های مختلف مدیریتی هیئت‌های ورزشی و پست‌های مدیریتی ورزش کشور نمایندگان بیشتری داشته باشند، قطعاً در تصمیم‌سازی‌های ورزش کشور تاثیرگذاری بیشتری خواهند داشت و در نهایت موفقیت بیشتر ورزش کشور به ویژه ورزش بانوان دور از دسترس نخواهد بود.

نتایج پژوهش گویای این بود که بین سطح تحصیلات و میزان خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران ارتباط معناداری وجود دارد و سطح تحصیلات پیش بین‌کننده خودکارآمدی شغلی بوده، همچنین بین میزان خودکارآمدی شغلی مدیران دارای تحصیلات دکترای هیئت‌های ورزشی و خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی دارای تحصیلات کارشناسی ارشد، کارشناسی و پایین‌تر تفاوت آماری معناداری وجود دارد و از سوی دیگر رشته تحصیلی تربیت بدنی عامل پیش‌بینی‌کننده خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی بوده و تفاوت آماری معناداری بین خودکارآمدی شغلی مدیران دارای تحصیلات رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی وجود دارد. به بیان دیگر مدیران هیئت‌های ورزشی دارای تحصیلات رشته تربیت بدنی از مدیران هیئت‌های ورزشی دارای تحصیلات رشته غیر از تربیت بدنی از خودکارآمدی شغلی بهتری برخوردار بودند که یافته‌های تحقیق با نتایج تحقیقات آندرو و همکاران (۲۰۰۳)، مسعودی و همکاران (۱۳۸۷) و کریم زاده شیرازی (۱۳۸۷) همخوانی دارد. به طور کلی چنین می‌توان بیان کرد که آن دسته از مدیران هیئت‌های ورزشی که دارای تحصیلات دانشگاهی بالاتر بوده و همچنین دارای تحصیلات در رشته تربیت‌بدنی هستند در مقایسه با مدیرانی که دارای تحصیلات دانشگاهی در مقاطع پایین‌تر و غیر از رشته تربیت بدنی هستند از خودکارآمدی شغلی بهتری برخوردار هستند. لذا نظر به اینکه خودکارآمدی شغلی با میزان تحصیلات و رشته تحصیلی ارتباط معناداری دارد و عوامل مزبور پیش‌بینی‌کننده

خودکارآمدی شغلی هستند، چنانچه مدیران هیئت‌های ورزشی از بین افرادی که دارای تحصیلات دکتری در رشته تربیت بدنی باشند، انتخاب گردند برای مدیریت هیئت‌های ورزشی مفیدتر و موثرتر خواهند بود. از این رو توصیه می‌گردد در وزارت ورزش و جوانان تمهیداتی برای ادامه تحصیل مدیران ورزشی فراهم شود تا افراد مزبور در مقاطع تحصیلات تکمیلی ادامه تحصیل دهند تا برای توفیق هیئت‌های ورزشی که بازوان اجرایی فدراسیون‌های ورزشی، وزارت ورزش و جوانان و کمیته ملی المپیک هستند، تاثیرگذارتر باشد. همچنین وزارت ورزش و جوانان می‌تواند با رویکردی نوین برای پرورش مدیران خودکارآمد، توافقی‌هایی با آموزش عالی کشور و دانشگاه‌ها منعقد کند تا مدیران ورزشی بهینه‌تر تربیت شده و در اختیار جامعه ورزشی قرار گیرد. چنین رویکردی علاوه بر ایجاد پیوند علمی دانشگاه‌ها با ورزش کشور، موجب افزایش موج علمی شدن ورزش کشور خواهد شد.

در بخش دیگری از یافته‌های پژوهش مشخص که بین خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی و وضعیت تاهل آنها ارتباط معناداری وجود ندارد که نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیقات فولادچنگی (۱۳۸۸)، یوسفی (۱۳۸۷)، ثابت سروسستانی و همکاران (۱۳۸۸) و حسین چاری و کیانی (۱۳۸۷) همخوانی دارد. از این رو به نظر می‌رسد متغیر تاهل در خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی خیلی تاثیرگذار نباشد. بنابراین انتخاب و یا انتصاب مدیران از بین افراد مجرد یا متأهل در عملکرد هیئت‌های ورزشی نمی‌تواند خیلی تاثیرگذار باشد. اما یافته‌های تحقیق با نتایج تحقیقات جبوکا و همکاران (۲۰۱۰) و چنگ جین لو (۲۰۰۵) و مسعودی و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی ندارد. به نظر می‌رسد عدم همخوانی نتایج تحقیقات مزبور با یافته‌های تحقیق حاضر به دلیل متفاوت بودن وضعیت جغرافیایی انجام تحقیقات، اختلافات فرهنگی، اجتماعی، نژادی و عواملی از این قبیل باشد. لذا برای تعیین علل عدم تفاوت در نتایج تحقیقات، انجام پژوهش‌های تکمیلی دقیق‌تر توصیه می‌گردد.

نتایج پژوهش گویای این بود که بین میزان خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران با سابقه ورزشی و سابقه قهرمانی ارتباط معناداری وجود دارد و متغیرهای مزبور پیش‌بینی کننده خودکارآمدی شغلی مدیران مزبور هستند که یافته‌ها با نتایج پژوهش تیموسین جینکر (۲۰۱۱) همخوانی دارد. به بیان دیگر در تحقیق تیموسین (۲۰۱۱) مشاهده شد که مربیان نخبه که در لیگ حرفه‌ای کواکولای ترکیه مدیریت فنی تیم‌ها را عهده‌دار بودند از خودکارآمدی شغلی بالایی نیز برخوردار بودند و عملکرد آنها ارتباط مثبت و معناداری با میزان خودکارآمدی شغلی آنها داشت. بنابراین از آنجا که به زعم کامرون و وتن (۱۹۹۸) کارکنان از مدیران خود الگوبرداری می‌کنند و به زعم بندورا (۱۹۹۷) مدیران با خودکارآمدی

بالا توانایی دور کردن احساسات منفی و نگرانی داشته و اینگونه افراد زمینه ایجاد احساسات مثبت مانند عشق، هیجان و سبقت جویی را دارا هستند و با توجه به اینکه ورزشکاران و به ویژه قهرمانان ورزشی در موقعیت‌های سخت و دشوار از عهده رقابت‌های سنگین ورزشی در حضور تماشاگران متعدد برآمده‌اند و با در نظر گرفتن سابقه عملی آنها چنانچه از اینگونه افراد در مدیریت هیئت‌های ورزشی استفاده گردد، موفقیت هیئت‌های ورزشی و در نتیجه سازمان‌های بالادستی مانند فدراسیون‌های ورزشی، وزارت ورزش و جوانان و کمیته ملی المپیک دور از دسترس نخواهد بود. در این رابطه می‌توان به موفقیت فدراسیون وزنه برداری در سال‌های اخیر اشاره کرد که استفاده از یک قهرمان ورزشی صاحب نام موجب شده است که این فدراسیون علیرغم قرارگیری در بحران شدید از این بحران خارج شده و موفقیت‌های نسبی در سطح جهانی بدست آورد.

یافته‌های پژوهش مبین این بود که خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی با مدیریت در رشته ورزشی تخصصی ارتباط مثبت و معناداری دارد. همچنین بین میزان خودکارآمدی شغلی مدیرانی که در رشته ورزشی خود مدیریت می‌کنند با مدیرانی که در رشته ورزشی غیر از رشته تخصصی خود مدیریت می‌کنند، تفاوت آماری معناداری وجود دارد. بنابراین با توجه به این که مدیران عالی هر سازمان ورزشی نیاز به دانش ادراکی، انسانی و فنی دارند (سجادی، ۱۳۸۴) در صورتی که دانش فنی آنها در حد مطلوب باشد و با بهره‌گیری از خودکارآمدی شغلی بالا برای موفقیت سازمان‌ها می‌توانند موثرتر واقع شوند.

نتایج پژوهش بیانگر این بود که بین سابقه مدیریت و خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی ارتباط معناداری وجود ندارد. همچنین بین میزان خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی در سال‌های مختلف مدیریت در هیئت تفاوت آماری معناداری وجود ندارد. یافته‌های تحقیق با نتایج تحقیقات کریم‌زاده و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی ندارد. بنابراین بر اساس تئوری شناختی اجتماعی<sup>۱</sup>، خودکارآمدی میزان باور فرد به قابلیت خود در سازماندهی و اداره منابع مورد نیاز، عمل برای تولید دستاوردهای تعیین شده اطلاق می‌شود (حسن‌چاری و همکاران، ۱۳۸۷، ص. ۱۸۴؛ خسروی‌زاده، ۱۳۸۷) و باورها بر آرزوها و میزان تعهد به آنها، کیفیت تفکر تحلیلی و استراتژیکی، سطح انگیزش و پشتکار در روبرویی با سختی‌ها و عقب نشینی، گریز از مصیبت، اسنادهای علی برای موفقیت یا شکست و آسیب پذیری از استرس و افسردگی تاثیر گذار است (فولادچنگی، ۱۳۸۷، ص. ۳۳۴-۳۴۳) و همچنین برگرفته از مفهوم خودکارآمدی بندورا خودکارآمدی شغلی به عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام



اصل تکالیف در چهارچوب شغلی و حرفه‌ای معین تعریف شده است (مائو، ۲۰۰۰، ص. ۳۵۶). خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تاثیر گرفته و به‌طور متقابل بر آنها تاثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌گردد. موضوع سابقه شغلی در خودکارآمدی شغلی مدیران ورزشی تاثیر معناداری نمی‌تواند داشته باشد. از این‌رو در گزینش مدیران هیئت‌های ورزشی مساله سابقه کار چندان اهمیت ویژه نداشته و با توجه به اینکه نمی‌توان از سابقه کار چشم پوشی کرد، برای فائق شدن به این مساله آموزش مدیران نباید به دست فراموشی سپرده شود. چرا که آموزش می‌تواند تجارب و اندوخته‌های مدیران را ارتقاء بخشیده و در نهایت برای توفیق هیئت‌های ورزشی موثر می‌تواند باشد.

آخرین نتایج تحقیق موید این بود که بین وضعیت استخدام مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران و میزان خودکارآمدی شغلی آنها ارتباط معناداری وجود داشته و وضعیت استخدام عامل پیش‌بین کننده خودکارآمدی شغلی مدیران مذکور است و همچنین افرادی که به صورت قراردادی با هیئت‌های ورزشی استان تهران همکاری داشتند از افرادی که به صورت پیمانی و رسمی در هیئت‌های ورزشی همکاری دارند از خودکارآمدی شغلی بالاتری برخوردار هستند. از این‌رو با توجه به اینکه آن دسته از مدیران هیئت‌های ورزشی که رسمی و پیمانی هستند به نوعی در استخدام وزارت ورزش و جوانان بوده و افرادی که قراردادی می‌باشند از افراد خارج از وزارت ورزش و جوانان در خدمت هیئت‌های ورزشی می‌باشند، به دلیل اینکه در صورت عدم موفقیت بایستی از بدنه ورزش خارج شوند، سعی و تلاش فراوان دارند که از حداکثر توان و قابلیت خود برای توفیق هیئت‌های ورزشی استان استفاده کنند. هر چند که چنین تلاشی در افراد رسمی و پیمانی نیز قابل تصور است. اما این گونه مدیران به دلیل ثبات شغلی و مشغله زیاد در سایر بخش‌های ورزش کشور شاید از حداکثر توان خود برای توفیق هیئت‌ها استفاده نکنند. از این‌رو توصیه می‌گردد در انتخابات و انتصابات هیئت‌های ورزشی وضعیت استخدامی افراد به طور جدی مد نظر قرار گیرد.

به طور کلی با توجه به این که داشتن سابقه ورزشی بالا، داشتن سابقه قهرمانی در سطوح آسیایی، جهانی و المپیک، داشتن تحصیلات دکتری، داشتن تحصیلات در رشته تربیت بدنی، وضعیت استخدامی قراردادی و مدیریت در رشته ورزشی تخصصی از عوامل پیش‌بینی کننده خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران به شمار می‌روند، به مسئولین ذیربط توصیه می‌شود به منظور توفیق هیئت‌های ورزشی در انتخاب و انتصاب مدیران هیئت‌های ورزشی به عوامل مزبور توجه جدی شود.

## منابع

۱. آقاملاهی ت، سادات طوافیان ص، حسنی ل. (۱۳۸۷). خودکارآمدی، منافع و موانع درک شده نسبت به فعالیت فیزیکی منظم در دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، مجله تخصصی اپیدمیولوژی ایران، دوره ۴(۳و۴): ۹-۱۵.
۲. ثابت سروسستانی ر، هادیان شیرازی ز. (۱۳۸۸). شاخص‌های تشخیص دیابت و خودکارآمدی در بیماران مراجعه کننده به درمانگاه نادر کاظمی شیراز، پژوهش پرستاری، ۴(۱۴): ۱۵-۲۱.
۳. حسین‌چاری م، کیانی ر. (۱۳۸۷). رابطه برخی متغیرهای جمعیت‌شناختی با خود-کارآمدی دانش‌آموزان در تعامل اجتماعی با هم‌سالان مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۱۴ (۲): ۱۸۴-۱۹۲.
۴. خسروی زاده ا. (۱۳۸۷). مطالعه و طراحی برنامه استراتژیک کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران، رساله دکتری، چاپ نشده، دانشگاه تهران، ص ۱۲۴.
۵. سجادی ن. (۱۳۸۴). طرح جامع ورزش ایران از استراتژی تا عمل، پنجمین همایش بین المللی تربیت بدنی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
۶. فولاد چنگی م. (۱۳۸۸). بررسی مقایسه‌ای باورهای خودکارآمدی شغلی دختران و پسران دبیرستانی، اصول بهداشت روانی، ۴(۴۴): ۳۳۴-۳۴۳.
۷. کریم زاده شیرازی م، رضویه ا، کاوه م. ح. (۱۳۸۷). ارتباط کیفیت زندگی و خودکارآمدی معلمان شاغل شهرستان شهرکرد، مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، ۱۰(۱): ۲۸-۳۵.
۸. مسعودی ر، افضل‌س م، اعتمادی ش، مقدسی ج. (۱۳۸۷). احساس خودکارآمدی و ایفای نقش مربیان دانشکده پرستاری و مامایی شهرکرد در آموزش بالین، مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، دوره ۱۰(۴): ۹۶-۱۰۴.
۹. مظلومی محمودآباد س، محمدی م، مروتی شریف آباد م. (۱۳۸۹). ورزش و ارتباط آن با خودکارآمدی بر اساس الگوی مراحل تغییر در کارمندان شهر یزد در سال ۱۳۸۷، مجله دانشگاه علوم پزشکی کرمان، ۱۷(۴): ۳۴۶-۵۳۵.
۱۰. یوسفی ق. (۱۳۸۷). اثربخشی آموزش مهارت‌های جستجوی شغلی به روش کلپ شغلی بر خورد کارآمدی شغلی و سخت‌رویی دانشجویان، پایان نامه کارشناسی ارشد، علامه طباطبایی (دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی) و مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
11. Andrew, M. L., Tracey J., Devonport Karen E., M., and Laura C. W. (2003). Self-efficacy and Dissertation Performance among Sport Students, Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education, 22(46), 59-66.

12. Bandura A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52:1-26.
13. Bandura A., Barbaranelli C., Caprara G.V., & Pastorelli C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72,187-206.
14. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-213.
15. Berings, M. G. M. C., Poell, R. F., Simons, P. R. J. & Van Veldhoven. M. J. P. M. (2007). The development and validation of the On-the-job Learning Styles.
16. Birgit S., Sabine S. (2010). Leadership attributes valence in self-concept and occupational self-efficacy. *Career Development International*, 15(1), 78 – 92
17. Bozeman D.P., Perrew P.L., Hochwarter W.A., Brymer R.A. (2001). Organizational politics, perceived control, and work outcomes: Boundary condition on the effects of politics. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 486-503
18. Chang-qin L., Oi-ling S., Cooper Cary L. (2005). Managers' occupational stress in China: the role of self-efficacy. *Article Outline, Personality and Individual Differences*, 38(3), 569-578,
19. David J. Llewellyn X. S., Amanda A., Gareth J. (2008). Self-efficacy, risk taking and performance in rock climbing. *Personality and Individual Differences*, 45, 75-81.
20. Gboyega A., Popoola S. O. (2010). Demographic Variables and Self-efficacy as Factors Influencing Career Commitment of Librarians in Federal University Libraries in. *Library Philosophy and Practice*, This paper is posted at DigitalCommons@University of Nebraska - Lincoln. <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/329>.
21. Gianakos I. (1999). Patterns of career choice and career decision – making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 244-258.
22. Joann M. Gleeson-K. (2007). Self-monitoring of Physical Activity Effects on Self-efficacy and Behavior in People with Type 2 Diabetes. *The Diabetes Educator*, 1(33), 962-988.
23. Luzzo D. A. (1995). The relative contributions of self- efficacy and locus of control to the prediction of career maturity. *Journal of college student development*, 36, 61-66
24. Mau, W. C. (2000). Cultural differences in career decision-making and self efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 365-378.
25. Rigotti T., Schyns B. & Mohr G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale .Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16, 238-255.
26. Schyns, B. (2010). Self-Monitoring and Occupational Self-Efficacy of Employees and Their Relation to Perceived Transformational Leadership. *Current Research in Social Psychology*, 7, 30-42.
27. Timucin G. R. (2011). A Study on the Self-Efficacy of Elite Coaches Working at the Turkish Coca-Cola Academy League, *The Sport journal*, Vol. 4. Available

at the <http://www.thesportjournal.org>

28. Whetten D. A. & Cameron k. S. (1998). Developing Management skills. New York: Addison – Wesley, Wheelan.

### ارجاع دهی به روش APA

کشاورز، ل. برارزاده، ح. ملاجعفری، ا. ۱۳۹۳. تعیین عوامل پیش‌بینی خودکارآمدی  
شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران. ۶ (۲۷): ۲۱۸-۱۹۹.

**Determining the Predictor Factors of Carrier Self-Efficacy among  
Tehran Sport Board's Managers****Loghman Keshavarz<sup>1</sup>, Himid Barazadeh<sup>2</sup>, Abolfazl Molajafari<sup>3</sup>**

1. Associate Professor, Payame Noor University\*

2, 3. Master Degree, Payame Noor University

**Received date: 06/06/2012****Accepted date: 18/12/2012****Abstract**

The purpose of the present survey was determining the predictor factors of carrier self-efficacy among Tehran sport board's managers. Statistical population of the research was 150 persons of top managers of Tehran province sport boards that, on the basis of Morgan table, 108 persons were randomly selected. In order to achieving the required data, personal and Scherer public self- efficacy questionnaires were used that its validity was confirmed by the experts and its reliability was studied in an introductory survey with 30 subjects and was confirmed by Cronbach's Alpha of 0.87. In order to achieving to the research purposes, the descriptive and inferential statistics methods such as Kolmogorov-Smirnov, analysis of one-way variance, multivariate regression, single-sample and independent Student's T test and Tukey, with the help of SPSS.V.16 software, were used. Research results had shown that there is no meaningful relationship between the career self- efficacy of the managers of Tehran sport boards and their age, gender, background of their management, marriage situation, and their level of management. But there is a meaningful relationship between career self- efficacy and education, academic field, employment situation, management in the specific sport, sport experience, and championships the managers of Tehran sport boards. Generally, education, academic field, management in the specific sport, employment situation, sport experience, and championships of the managers of Tehran province sport boards, are the predictor factors in their career self- efficacy.

**Key words:** Self- efficacy, Career Self- efficacy, Managers, Sport Boards

\*(Corresponding Author)

**Email: keshavarzlo@yahoo.com**