



تحلیل شناختی ابعاد و عوامل مؤثر بر خودکارآمدی مدیران عالی در سازمان‌های ورزشی

پروانه گلرد^{۱*}، داود عزیزی^۲، مهدی سلیمی^۳

تاریخ تصویب: ۱۴۰۰/۰۸/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۱۴

چکیده

این پژوهش با هدف تحلیل شناختی ابعاد و عوامل مؤثر بر خودکارآمدی مدیران در سازمان‌های ورزشی انجام گرفته است. این پژوهش دارای ماهیت کیفی بوده و در آن از استراتژی نظریه‌پردازی داده‌بنیاد استفاده شده است. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل اساتید هیئت‌علمی خبره در گروه مدیریت ورزشی و مسئولین ورزش کشور (وزیر، معاونین وزیر و سایر سیاست‌گذاران ورزش کشور) بود که به روش هدفمند انتخاب شدند. ابزار و روش گردآوری داده‌ها، مصاحبه از نوع نیمه ساختاریافته فردی بود. داده‌ها بعد از انجام ۱۳ مصاحبه به مرحله اشباع نظری رسیده و با رویکرد ساخت‌گرا داده‌ها کدگذاری و با استفاده از نرم‌افزار ماکس کیودا تحلیل شدند. پس از کشف کدهای باز در مرحله اول، ۱۴ مفهوم اصلی تحت عناوین عوامل سازمانی، عملکرد سازمانی، سبک تفکر، کارراه شغلی، اعتماد، ترغیبات، عملکرد فردی، توسعه حرفه‌ای، هوش هیجانی، یادگیری، عملکرد گروهی، تجربیات، خودکارآمدی جمعی و خودکارآمدی فردی تشکیل گردید. سپس با بررسی هم‌پوشانی مفاهیم استخراج شده، مقوله‌های اصلی تحقیق شامل مؤلفه‌های خودکارآمدی، عوامل مؤثر (پیشایندها) و پیامدهای مطلوب به‌دست آمد و در نهایت، نظریه‌پردازی و مدل نهایی پژوهش طراحی گردید. بر اساس نتایج پژوهش، مطالعه و تقویت مؤلفه‌های اثرگذار بر خودکارآمدی، می‌تواند در سطح فردی و جمعی خودکارآمدی مدیران ورزشی را تحت تأثیر قرار داده و در نهایت منجر به بهبود عملکرد در سطوح مختلف در سازمان گردد.

کلید واژه‌ها: تحلیل شناختی، ابعاد و عوامل مؤثر، خودکارآمدی، مدیران عالی، سازمان‌های ورزشی.

Email: p_gelard@azad.ac.ir

۱. دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب*

Email: davoodazizi2006@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بین‌الملل کیش (تهران جنوب)، کیش، ایران

Email: m.salimi@spr.ui.ac.ir

۳. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

مقدمه

اکنون که عصر مدیریت و رهبری است و موفقیت نهادها و سازمان‌ها تا حدود زیادی به خودکارآمدی و اثربخشی عملکرد مدیران بستگی دارد، وجوب دقت سازمان‌ها در انتخاب مدیران توانمند که قادر باشند با اتخاذ تدابیر و شیوه‌های بایسته به‌ویژه در حیطه ورزش، زمینه را برای تجلی و بروز استعدادها و خلاقیت همه مربیان و ورزشکاران هموار سازند بیشتر آشکار می‌شود. اگر افراد از نظر کارآمدی متناسب با شغل و حرفه‌ای باشند که انجام می‌دهند، متوجه خواهند شد که برای انجام وظیفه‌ای که به آنها محول شده از استعداد و توانایی‌های لازم برخوردارند و از این‌رو موفق‌تر خواهند شد (فتاح‌پورمروندی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۶۸). و در چنین شرایطی سازمان‌های ورزشی برای توفیق در دستیابی به اهداف سازمانی، نیازمند مدیرانی هستند که از توانایی و خودکارآمدی بالایی برخوردار باشند (کشاورز و ملاجعفری، ۱۳۹۳: ۲۱۲).

خودکارآمدی شالوده پرورش سایر مهارت‌های مدیریتی است. در حقیقت یک تناقض جالب در رفتار انسان وجود دارد و آن این‌که با شناخت خویش می‌توانیم دیگران را بشناسیم و با شناخت دیگران می‌توانیم خود را بشناسیم. موفقیت انسان در دستیابی به زندگی بهتر فردی و اجتماعی و عملکرد مطلوب سازمانی، به شناخت و برداشت او از چگونگی نقاط ضعف و قوت، توانایی‌ها و قابلیت‌های او بستگی دارد (شجاعی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۰۲). درجه بالایی از خودکارآمدی افراد را به سخت‌کوشی و تلاش برای رسیدن به هدف با وجود موانع مختلف سوق می‌دهد. حال چنانچه انتخاب مدیران در سازمان‌های ورزشی بر اساس شایستگی‌های لازم باشد، رسیدن به اهداف کیفی و کمی نظام ورزش کشور نیز دور از دسترس نخواهد بود. یکی از معیارهای شایستگی مدیران خودکارآمدی آنان می‌باشد (سلیمی، علوی، ۱۳۹۷: ۳۲۲). این‌که یک مدیر کارآیی فکری، احساسی و رفتاری متناسب با شغل را دارا باشد از مهم‌ترین مسائل در برگزیدن مدیران است، زیرا که مدیران بخاطر تفاوت‌های فردی و شخصی مسائل را به شیوه‌های مختلف مدیریت می‌کنند و انجام وظایف و نحوه عمل آنها محصول دو مسئله مهم یعنی ویژگی‌های فکری و شخصیتی و شیوه مدیریتی است که اتخاذ می‌نمایند (علی‌اکبری، ۱۳۹۳: ۷۵). مدیران نقش تعیین‌کننده‌ای را در اثر بخشی^۱ سازمان‌ها از جمله سازمان‌های ورزشی به‌عهده دارند، چرا که اثربخشی سازمان را می‌توان از طریق خودکارآمدی مدیر در به حداکثر رساندن تعامل بین ساختار و فرآیند سازمان اندازه‌گیری نمود. جامعه به ورزش حرفه‌ای توجه، امکانات و سرمایه می‌دهد و در مقابل انتظار دارد که نظام حاکم بر ورزش نیازهای حرفه‌ای را بر آورده سازد و افرادی مفید تحویل جامعه دهد. اگر مدیر سازمان ورزشی نتواند کارکردها و وظایف پیش‌بینی شده خود را به‌طور مؤثر در جهت تحقق اهداف به انجام رساند، علاوه بر سازمان، جامعه ورزش نیز زیان می‌بیند و در صورت هم‌افزایی عدم اثربخشی مدیران، کل حوزه ورزش می‌تواند وارد مرحله بحرانی گردد.

برخی معتقدند نقش مدیران عالی در ورزش حرفه‌ای بی‌همتا و نقشی مؤثر است و به همین دلیل نیازمند بالاترین درجه دانش و مهارت است. بدیهی است که سالیانی دراز باید بگذرد تا یک مدیر عالی ورزشی تربیت شود، و از این‌رو اداره و انتخاب مربیان برجسته و متعاقباً ورزشکارانی کیفی و نخبه، تعقیب اهداف از پیش تعیین شده سازمانی و دیگر موارد؛ مستلزم وجود مدیرانی خودکارآمد است. مدیران دارای خودکارآمدی بالا از احساس شایستگی، انگیزش درونی، قدرت انتخاب و تعهد به اهداف و پشتکار در برابر تکالیف چالش‌انگیز در سطح بالاتری از مدیران دارای خودکارآمدی پایین قرار دارند (کمالی زارچ و همکاران، ۱۳۸۵: ۱۹۲). همچون مدیران سایر سازمان‌ها، مدیران سازمان‌های ورزشی نیز به دلیل تأثیری که بر موفقیت سازمان خود دارند، نقش مهمی را ایفاء می‌کنند که برای شناسایی آنان باید فاکتورهای خودکارآمدی ویژه‌ای را که موجب افزایش اثربخشی آنان می‌شود مشخص نمود. مدیران عالی ورزش کشور از مهم‌ترین و اثرگذارترین ارکان ساختار ورزش کشور محسوب می‌گردند که نقش بسیار مهمی در توسعه یا عدم توسعه آن دارند. صاحب‌نظران بر این باورند که آنچه مدیران انجام می‌دهند پیامد مستقیم نحوه تفکر آنان و نتیجه آن چیزی است که درباره‌اش می‌اندیشند (فالکنر و گیپ^۲، ۲۰۱۷).

1. Effectiveness
2. Falkner & Guip

ویلانوا و همکارانش در سال ۲۰۰۷، در پژوهش خود به این نتیجه رسیده است که شاخص‌های مهم، داشتن تخصص، دانش فردی، کارایی جمعی و کارایی فردی همراه با خودکارآمد بودن و متعهد بودن مدیر، می‌تواند سازمان را از وضع نامساعد به وضع بهینه انتقال دهد، و بهتر آن است که از یک طرف به‌عنوان تسهیل‌کننده امر اصلاحات و نوسازی ایفای نقش نماید و از طرف دیگر سازمان را به‌عنوان یک جامعه یادگیرنده در آورد و بتواند شرایط رهبری انتقالی را به‌وجود آورد (ویلانوا، ۲۰۰۷). تعاریف مختلفی از خودکارآمدی رهبران ارائه شده است. به‌عنوان مثال، مورفی خودکارآمدی رهبری را «تخمین رهبر از توانایی خود در انجام نقش رهبری» تعریف کرد (ماچیدا و شابروک، ۲۰۱۱). پاگلیس و گرین، با شروع نظریه شناختی اجتماعی (بندورا، ۱۹۸۶ و ۱۹۹۷)، رهبری و خودکارآمدی را بهم پیوند دادند و پیشنهاد کردند که مدیران با خودکارآمدی بالا توسط همکاران مستقیم آن‌ها با تلاش‌های بیشتر برای رهبری، نشان دادن مقاومت بالا در برابر سختی‌ها و تأکید بر دیدگاه‌های تغییر ارزیابی می‌شوند. پاگلیس و گرین خودکارآمدی رهبری را چنین تعریف کردند: «قضاوت یک شخص در مورد این که می‌تواند با تعیین خطمشی برای گروه کاری، ایجاد رابطه با پیروان برای به‌دست آوردن تعهد آن‌ها برای تغییر اهداف و کار با آن‌ها برای غلبه بر موانع، با موفقیت رهبری کند (پاگلیس و گرین، ۲۰۰۲). بر این اساس، پژوهش آن‌ها بیشتر بر انگیزه و تلاش مدیران برای رهبری تغییر متمرکز بود. این تعریف بر اساس سه وظیفه اصلی رهبری در هدایت فرآیندهای تغییر بنا شده است که در اینجا خودکارآمدی رهبری قضاوت مدیران درباره توانایی‌های آن‌ها را منعکس می‌کند (ارینالدی و همکاران، ۲۰۲۰)؛ سه وظیفه اصلی عبارتند از: (۱) تعیین هدفی برای کار گروه (۲) جلب تعهد پیروان برای تغییر اهداف و (۳) غلبه بر موانع موجود در راه رسیدن به اهداف. این وظایف قسمت اصلی مدل آن‌ها را تشکیل می‌دهد (بویو، ۲۰۰۹).

خودکارآمدی عنصر اصلی صلاحیت یا توانایی یک رهبر است و رهبری که درک دقیق از آن شایستگی‌ها ندارد، خود و دیگران را در معرض خطر قرار می‌دهد. درک یک رهبر از ارزش‌ها، وظایف و نقش‌های او مستقیماً با ایجاد تغییر در زندگی دیگران ارتباط دارد. ارزش و خودکارآمدی به‌طور ضمنی با هم مرتبط هستند و بر درک فرد از انتظاراتی که نقش‌ها در بر می‌گیرند تأثیر می‌گذارند (بورک و استنس، ۲۰۰۹).

هانا و همکاران^۸ (۲۰۱۲) خودکارآمدی رهبر را به سه مؤلفه اصلی تقسیم کرد: کارآمدی خودتنظیمی رهبر، کارآمدی ابزاری رهبر و کارایی عملکردی رهبر. خودکارآمدی رهبری می‌تواند به‌عنوان شکل خاصی از باورهای کارآمدی مرتبط با رفتارهای رهبری تعریف شود و بنابراین برای انجام موفقیت‌آمیز نقش رهبری در گروه‌ها، با باورهای خودکارآمدی فردی سروکار دارد کارهایی که رهبران انجام می‌دهند ناشی از دانش بنیادی در مورد موقعیت رهبری، اعتماد به نفس در انجام کار، چشم‌انداز مشترک با افرادی است که برای انجام این کار لازم هستند و در نهایت صبر و تحمل تلاش برای جلوگیری از تسلیم شدن (باچر، ۲۰۱۰).

در مدل شناخت اجتماعی بندورا، در فرایند رهبری سه دسته از متغیرها مؤثرند که عبارتند از: عنصر شناختی رهبر، رفتار رهبر و محیط رهبری. خودکارآمدی مهم‌ترین عنصر شناختی فرد برای شغل رهبری است (بندورا، ۱۹۹۷: ۱۷).

اهداف شخصی و باورهای برگرفته از خودکارآمدی از راه دو ساز و کار انگیزش افراد و توسعه راهبرد کار بر روی عملکرد افراد تأثیر می‌گذارند. انتخاب و گسترش راهبردهای مؤثر به تلاش و سطح تجربه افراد وابسته است که آن هم به نوبه خود به سطح

1. villanueva et al
2. Machida & Schubroeck
3. Bandura
4. Paglis & Green
5. Erinaldi et al
6. Bobbio
7. Burke & Stents
8. Hannah et al
9. Bucher
10. Bendora

دانش، مهارت و توانایی‌هایشان مربوط است و این توانایی‌های شخصی از تجربه سرچشمه می‌گیرد. تجربه‌های کسب شده نیز می‌توانند تغییراتی در خودکارآمدی اهداف و دانش، مهارت و توانایی‌ها و راهبردهای کاری ایجاد نماید (دوئر، ۲۰۱۹).

در نظر بندورا اکتساب انتظارات خودکارآمدی بالا و پایین چهار منبع اصلی دارد:

تجربه مهارتی: انتظارات کارآمدی در تجربیاتی که شخص در آنها مهارت دارد، ریشه دارد. تجارب موفق متمایلند تا انتظارات سطح بالا ایجاد کنند در حالی که تجارب شکست تمایل به تولید انتظارات سطح پایین دارند و در هر حال انتظارات سطح پایین می‌توانند به وسیله موفقیت‌های فراوان و پی در پی تغییر یابند (بندورا، ۱۹۸۶: ۲۰۳).

تجربه جانشینی: دیدن یا مشاهده کارهای موفقیت‌آمیز افراد دیگر می‌تواند به تدریج ادراک‌های کارآمدی را در بینندگان القاء نموده تا به این باور برسند که آنها هم به همان مقدار دارای قابلیت هستند که بتوانند به موفقیت برسند.

برانگیختگی هیجانی: موقعیت‌های مشکل، حالت‌های بالای برانگیختگی را در اکثر افراد ایجاد می‌کند و افراد این داده‌های برانگیختگی را برای قضاوت در مورد قابلیت‌هایشان به کار می‌برند، از این روی برای اصلاح باورهای خودکارآمدی در افراد، بهبود وضعیت جسمانی و کاهش استرس‌ها و اضطراب‌هایشان توصیه شده و بسیار مؤثر واقع خواهد شد آنها معتقدند که خودکارآمدی درک شده بر راهبردهای تحلیلی و به دنبال آن بر عملکرد سازمانی مدیران در یک محیط سازمانی تأثیر می‌گذارد (وود و بندورا، ۱۹۸۹). همچنین مشخص گردیده مدیرانی که در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای سازمان خود مشارکت نموده‌اند می‌توانند احساس خودکارآمدی را در رابطه با نظارت بر نیروی انسانی سازمان خود بهبود بخشند (ماچموند، ۲۰۱۸).

پژوهشگران دیگری دریافته‌اند که مدیران دارای خودکارآمدی بالا در مواجهه با مشکلات ناتوانایی‌های خود را توجیه نمی‌کنند، بلکه آنها انتظارات شخصی خود را کنترل نموده تا به شرایط و مقتضیات پاسخ مناسب ارائه دهند. در مقابل مدیران دارای خودکارآمدی پایین نوعی ناتوانی در کنترل محیط در خود احساس می‌کنند و تمایل کمتری به تشخیص راهبردهای مناسب یا اصلاح راهبردهای ناموفق دارند. مدیران دارای خودکارآمدی پایین در اعلام شکست‌هایشان سریع عمل می‌کنند و اضطراب، فشار و سرخوردگی خود را بروز می‌دهند (زیراکی، ۲۰۱۸).

عوامل مؤثر بر خودکارآمدی

بندورا (۲۰۰۰)، با توجه به تحول، سازگاری و دگرگونی انسانی سه نوع عامل اثرگذار بر خودکارآمدی را مشخص کرده است:

الف- عاملیت شخصی: که تابع رفتار فرد است. بر این اساس، افراد تا حدودی محصول محیط خودشان هستند؛ اما به وسیله انتخاب، آفرینش و تغییر شرایط محیط، مولد محیط هم محسوب می‌شوند. این توانایی آن‌ها را قادر می‌سازد تا رشته رویدادها را تحت تأثیر قرار دهند و در شکل دادن به زندگیشان نقش داشته باشند.

ب- عاملیت وکالتی: اثرگذاری از طریق انتخاب کننده صورت می‌پذیرد. در این حالت فرد برای نیل به اهداف خود نخست محیط انسانی مجاور را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در واقع در بسیاری از فعالیت‌ها افراد کنترل مستقیم بر شرایط اجتماعی و فعالیت‌های حقوقی که زندگیشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، ندارند. در چنین شرایطی آن‌ها به‌زیستی را از طریق شخص دیگر (وکالت) جستجو می‌کنند. در این سبک عاملیت، که به نوعی واسطه اجتماعی است افراد سعی می‌کنند فرد یا افراد مشخص و اثرگذار (در کنشروی از جانب آنان را) انتخاب کنند تا به پیامدهایی که مطلوب آنان است دست یابند (اثرزاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۸۹).

ج- عاملیت اثرگذار جمعی: نوع سوم عاملیت است که طی آن افراد به صورت گروهی برای شکل دادن به آینده خود اقدام می‌کنند. اتکای متقابل عملکرد انسانی به عملکرد دیگران عاملیت جمعی را پرورش می‌دهد. باورهای مشترک به توانایی در تأثیرگذاری به وسیله کنش جمعی مفهوم عاملیت جمعی است. باورهای کارآمدی جمعی تعهد و انگیزش گروهی در نیل به اهداف، انعطاف‌پذیری در برابر بلایا و تحقق عملکرد را پرورش می‌دهد (بخشایی، ۱۳۸۶: ۱۳۴).

با توجه به شرایط مدیریتی در سازمان‌های ورزشی و مهارت‌هایی که یک مدیر ورزشی برای موفقیت نیاز دارد، در این میان اگر مدیریت از خودکارآمدی کافی برخوردار نباشد، دستیابی به اهداف سازمانی با مشکلات متعددی مواجه خواهد شد. لذا می‌توان بیان نمود که وجود خودکارآمدی برای مدیران ورزش می‌تواند بر روی عملکرد سازمانی آن‌ها و بهره‌وری کل سازمان اثرگذار باشد (فرمپینی فراهانی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۴).

ابعاد خودکارآمدی

براساس نظر بندورا (۲۰۰۰) باورهای خودکارآمدی بر اساس ابعاد چندگانه که دارای نتایج عملکردی مهمی هستند، تغییر می‌کند. این ابعاد در سه جنبه‌ی سطح، عمومیت و نیرومندی متفاوت‌اند:

سطح: سطح خودکارآمدی به عملکرد قابل دسترسی و تعداد تکالیفی که شخص می‌تواند اجرا کند اشاره می‌کند (صفاری زنجانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۹). کارآمدی یک فرد در یک قلمرو ممکن است در حد کارهای ساده، متوسط و یا شامل سطوح سخت شود. اگر هیچ مانعی وجود نداشته باشد، انجام آن کار ساده بوده و هر کس ممکن است احساس خودکارآمدی بالا در مورد انجام آن کار را داشته باشد (یوسف‌پور و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۳۵). از این رو انتخاب فعالیت‌ها باید مبتنی بر میزان و نیرومندی احساس خودکارآمدی افراد باشد. انتخاب نادرست فعالیت منجر به تضعیف احساس خودکارآمدی می‌شود. افراد در رویارویی با افراد و تکالیف خیلی ساده، احساس کاذب خودکارآمدی و در مواجهه با فعالیت‌ها و تکالیف خیلی دشوار، احساس ناخودکارآمدی خواهند کرد (اثرزاده و همکاران، ۱۳۹۰: ۹۸).

تعمیم‌پذیری: تعمیم‌پذیری به تعداد حیطه‌هایی که فرد خود را در آنها کارآمد می‌داند اطلاق می‌شود. افراد ممکن است در یک قلمرو و یا بخش کوچکی از کار، خود را کارآمد بدانند. تعمیم‌پذیری در خودکارآمدی از چند عامل تأثیر می‌پذیرد: تشابه فعالیت‌ها، حیطه‌ی بروز آن‌ها، کیفیت شرایط و خصوصیات اشخاصی که آن رفتار یا فعالیت به آن‌ها مربوط است.

توانمندی: هر قدر باورهای خودکارآمدی قوی‌تر باشند، دوام بیشتری می‌یابند و رابطه‌ی بیشتری با رفتارهای فرد پیدا می‌کنند. توانمندی میزان اطمینان از کسب موفقیت مورد انتظار فرد در هر سطح را بیان می‌کند. نیرومندی خودکارآمدی معمولاً با مقیاس درصدی از اطمینان مطلق سنجیده می‌شود (صفاری زنجانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۹). توانمندی عقیده محکم فرد بر این که می‌تواند از عهده یک موقعیت مشکل برآید را نشان می‌دهد. قدرت کارآمدی در دو طرز تفکر «شاید بتوانم این کار را انجام دهم» و «مطمئنم می‌توانم این کار را انجام دهم» کاملاً متمایز است (حسین‌زهی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۶). باورهای خودکارآمدی ضعیف در اثر تجارب ناموفق به سهولت بی‌اعتبار می‌شوند. اما افرادی که اعتماد بالایی به خود دارند در برابر مشکلات و سختی‌ها نیز کارآمدی خود را حفظ می‌کنند.

مدیران حتی اگر واقعاً در نقش‌های مدیریتی خود شایسته باشند، می‌توانند احساس کمبود خودکارآمدی مدیریتی داشته باشند، همان‌طور که با برخی از اقدامات عینی ارزیابی شده است. در واقع، سطح ذهنی و عینی صلاحیت‌ها اغلب از هم جدا می‌شوند (فست و همکاران، ۲۰۱۴).

در تحقیقی تحت عنوان خودکارآمدی و ارتباط آن با مشارکت افراد یک سازمان در اهداف مالی، پژوهشگران به این نتیجه رسیدند افراد با خودکارآمدی بالا همراه با استرس کنترل شده با تمرکز بر قابلیت‌های فردی و گروهی در بهبود و پیشبرد اهداف مالی و استراتژیک سازمانی بسیار کارآمد عمل می‌نمایند (تایلر، ۲۰۲۱).

همچنین تأثیر خودکارآمدی بر توانایی پذیرش کارکنان و مدیران در سازمان‌ها و استفاده آنها از فناوری‌های بروز و جدید بسیار قابل اهمیت می‌باشد (عبدالله و امرالنور، ۲۰۲۰).

با نگاهی به اطراف، می‌توان به نمونه‌های بسیاری از رهبران در مدیریت یا در زمینه سیاسی اشاره کرد که به‌ویژه در نقش‌های رهبری موفق هستند. اما چه عواملی باعث مؤثرتر شدن این رهبران در مقایسه با سایر زنان و مردان در مناصب رهبری شده است؟ یکی از عوامل مهم موفقیت آن‌ها ممکن است اعتقادات آن‌ها به توانایی انجام یک کار یا وظایف خاص

باشد، به عبارت دیگر خودکارآمدی این رهبران با کارایی بالا ممکن است برای اداره شرایط مختلف مجهزتر باشند. بنابراین، خودکارآمدی رهبر^۱ منعکس کننده خودباوری در دانش، مهارت و توانایی فرد برای موفقیت در رهبری است (کداما، ۲۰۱۴). مدیریت ورزش از تئوری‌ها و تکنیک‌های مدیریتی بهره می‌برد که مدیران سازمان‌های دیگر از آن استفاده می‌کنند. برخی معتقدند نقش مدیران عالی در ورزش حرفه‌ای بی‌همتا و نقشی مؤثر است و به همین دلیل نیازمند بالاترین درجه دانش و مهارت است. مدیران دارای خودکارآمدی بالا از احساس شایستگی، انگیزش درونی، قدرت انتخاب و تعهد به اهداف و پشتکار در برابر تکالیف چالش انگیز در سطح بالاتری از مدیران دارای خودکارآمدی پایین قرار دارند (کمالی زارچ و همکاران، ۱۳۸۵: ۱۹۴).

مرور مبانی نظری و مسأله پیش روی سازمان خصوصاً سازمان‌های ورزشی، تحقیق حاضر را با این چالش مواجه نموده است که فعالیت‌های مدیران را چگونه می‌توان احصا نمود؟ اگر مدیران دارای فعالیت‌های مشخصی هستند تناسب و ترکیب مناسب‌تر فعالیت‌ها به طوری که اثربخشی و خودکارآمدی مدیران حداکثر گردد، چگونه است؟ همچون مدیران سایر سازمان‌ها، مدیران سازمان‌های ورزشی نیز به دلیل تأثیری که بر موفقیت سازمان خود دارند، نقش مهمی را ایفاء می‌کنند که برای شناسایی آنان باید فاکتورهای خودکارآمدی ویژه‌ای را که موجب افزایش اثربخشی آنان می‌شود مشخص نمود. مدیران عالی ورزش کشور از مهم‌ترین و اثرگذارترین ارکان ساختار ورزش کشور محسوب می‌گردند که نقش بسیار مهمی در توسعه یا عدم توسعه آن دارند. لذا به نظر می‌رسد خودکارآمدی این مدیران نقش مهمی در کارایی و اثربخشی عملکرد آنان داشته باشد؛ با توجه به خصوصیات منحصر به فرد سازمان‌های ورزشی که شرایط خاصی را بر مدیران ورزشی تحمیل می‌کند، وجود پژوهشی که به طور خاص به حوزه خودکارآمدی مدیران ورزشی بپردازد امری ضروری است تحلیل شناختی جامع که به تحلیل ابعاد و عوامل تشکیل دهنده مؤثر در خودکارآمدی مدیران ورزشی بپردازد، تاکنون مورد توجه قرار نگرفته است؛ لذا با توجه به نقش و اهمیت خودکارآمدی مدیران در سازمان‌های ورزشی، هدف از پژوهش حاضر تحلیل شناختی ابعاد و عوامل مؤثر بر خودکارآمدی مدیران عالی ورزش کشور می‌باشد.

روش شناسی

از آنجایی که این پژوهش به دنبال تحلیل شناختی ابعاد و عوامل مؤثر بر خودکارآمدی مدیران عالی ورزش می‌باشد، پژوهشی کاربردی محسوب می‌گردد. پژوهش حاضر، پژوهشی کیفی است که با استفاده از روش گراندد تئوری و بر اساس نسخه‌ی ساختارگرایانه انجام شد. پژوهش از نظر نتیجه یک تحقیق بنیادی - کاربردی می‌باشد.

جامعه آماری و حجم نمونه پژوهش

جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان آگاه (اساتید برجسته و مسئولین ورزش کشور (وزیر، معاونین وزیر و سایر سیاست‌گذاران ورزش کشور) بود که جهت نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. بر این اساس انتخاب نمونه‌ها تا جایی تداوم یافت که کفایت و اشباع داده‌ها پیش آمد (۱۳ مصاحبه). در این بخش پس از انجام هر مصاحبه، داده‌های گردآوری شده بررسی می‌شد و با توجه به بررسی‌های به عمل آمده مصاحبه بعدی به عمل می‌آمد؛ این فرایند تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. همچنین در این بخش تلاش شده است تا حساسیت نظری با اجرای روش‌های حساسیت نظری در تمام روند تحقیق به عنوان یک اصل کلی رعایت شود و ارتقای آن همواره مدنظر بوده است.

شاخص‌های محقق جهت نمونه‌گیری از میان جامعه آماری عبارتند از:

- افراد آشنای با مدیریت ورزشی؛

- افراد آشنای با خودکارآمدی؛

- افراد دارای کتاب و مقاله علمی - پژوهشی تألیف شده در زمینه‌های فوق؛

- افراد دارای سابقه تدریس در حوزه‌های فوق؛

- افراد دارای تجربه کاری در حوزه‌های فوق.

علاوه بر این جامعه آماری این تحقیق در بخش کمی مدیران سازمان‌های ورزشی بودند. در این بخش نمونه‌گیری به صورت در دسترس و حجم نمونه مبتنی بر تعداد پارامترهای شناسایی شده بخش کیفی برابر با ۲۹۵ نفر بود (براساس تحلیل داده‌های کیفی ۵۹ کد باز شناسایی شد و بر مبنای نظریه قاعده سرانگشتی مولر در آزمون فرضیه‌های تحقیق با روش مدل سازی معادلات ساختاری برای هر پارامتر لازم است قاعده ۱ به ۵، ۱ به ۱۰ یا ۱ به ۱۵ اختصاص پیدا کند، به این معنی که اگر ۱ پارامتر وجود داشته باشد حداقل حجم نمونه بایستی برابر با ۵ مورد باشد، بنابراین با استفاده تابع $295 = 59 \times 5$ حجم نمونه برابر با ۲۹۵ نفر در نظر گرفته شد).

ابزار اندازه‌گیری و روش جمع آوری داده‌ها

در این تحقیق در بخش کیفی جهت گردآوری داده‌ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. سؤالات این مصاحبه به صورت باز و کلی و بر مبنای اهداف تحقیق تعیین شد. علاوه بر این، در بخش کمی تحقیق از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد، ساختار این پرسشنامه براساس اطلاعات بخش کیفی تنظیم شد. نحوه ارزیابی پاسخ سؤالات تابع طیف ۵ ارزشی لیکرت و در دامنه خیلی کم تا خیلی زیاد بود.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این تحقیق تجزیه و تحلیل اطلاعات به روش تئوری مفهوم سازی بنیادی انجام می‌گردد. در بخش مصاحبه‌ها با توجه به این که از روش گارندت تئوری استفاده گردید، این پژوهش نیز از این الگو در قالب یک فرآیند کدگذاری سیستماتیک شامل کدگذاری باز، محوری و انتخابی، استفاده نمود. این مهم است که یک فرآیند نظام‌مند برای دسته‌بندی کردن داده‌های به دست آمده از تحقیق طراحی و سپس آن‌ها به کدهای شناسایی شده در تحقیق تبدیل گردند.

روایی و پایایی

برای سنجش پایایی در این تحقیق از روش پایایی بازآزمون استفاده شد. برای محاسبه پایایی باز آزمون میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به عنوان نمونه انتخاب شد و در دو فاصله زمانی هر کدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه شدند و از این طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود در دو مرحله کدگذاری شاخص ثبات برای آن تحقیق محاسبه گردید که نتایج این ارزیابی به شرح جدول زیر است:

جدول ۱: محاسبه پایایی یافته‌های بخش کیفی

ردیف	شماره مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی
۱	P2	۸	۳	۲	۰/۷۵۰
۲	P9	۹	۴	۱	۰/۸۸۸
	جمع	۱۷	۷	۳	۰/۸۲۳

بنابر نتایج به دست آمده در جدول (۱) نشان می‌دهد که مصاحبه‌های انجام شده از پایایی قابل قبولی برخوردار بودند.

روش گردآوری اطلاعات

در این تحقیق تلاش شد ابتدا تا داده‌های حاصل از مطالعات نظری و مصاحبه و گروه‌های متمرکز با صاحب‌نظران مورد تحلیل قرار بگیرد تا شاخص‌های به‌دست آمده از این طریق جهت بررسی مورد استفاده قرار بگیرد. تعداد مطلوب نمونه‌های تحقیق بر اساس میزان پارامترها و مؤلفه‌های موجود در مدل کیفی، تعیین شد و از طریق پرسشنامه محقق ساخته که مبتنی بر مؤلفه‌های تحقیق است، داده‌های کمی، مورد نیاز جمع‌آوری شد. در این تحقیق تلاش شد ابتدا تا داده‌های حاصل از مطالعات نظری و مصاحبه و گروه‌های متمرکز با صاحب‌نظران مورد تحلیل قرار بگیرد تا شاخص‌های به‌دست آمده از این طریق جهت طراحی مدل مورد استفاده قرار بگیرد. در این روش سؤالات پژوهش به جای آن که به شکل فرضیه‌های خاص مطرح شوند باید باز و کلی باشند. در انتخاب نمونه آماری جهت مصاحبه‌های عمیق سعی شده تا هم از افراد دارای تحصیلات آکادمیک (اعضای هیأت علمی) و هم از افراد دارای تجربه در زمینه مدیریت ورزشی استفاده شود. در مرحله دوم، بر اساس اطلاعات برخاسته از بخش کیفی تحقیق، مدل‌سازی معادلات ساختاری برای تأیید کمی مدل نیز انجام شد. بنابراین تعداد مطلوب نمونه‌های تحقیق بر اساس میزان پارامترها و مؤلفه‌های موجود در مدل کیفی، تعیین شد و از طریق پرسش‌نامه محقق ساخته که مبتنی بر مؤلفه‌های مدل تحقیق است، داده‌های کمی مورد نیاز جمع‌آوری شد. لازم به ذکر است پروتکل اجرای مصاحبه به شرح زیر بود:

پیش از انجام مصاحبه با مصاحبه شونده تماس برقرار کرده و موارد ذیل بیان می‌گردد:

۱. تشریح عنوان و هدف پژوهش
۲. توضیح اجمالی پیرامون روش داده بنیاد و در صورت درخواست ارسال کتبی توضیحات (به‌خصوص در مورد مقوله‌های مورد بحث) و معرفی منابع موجود
۳. توضیح پیرامون محرمانه بودن داده‌های دریافتی و این که صرفاً جهت استفاده در این تحقیق می‌باشند.
۴. توضیح و تشریح و هماهنگی در مورد مدت احتمالی مصاحبه
۵. هماهنگی در رابطه با ضبط صدا یا یادداشت برداری مطالب
۶. هماهنگی در ارتباط با مکان و زمان مصاحبه
۷. ارسال سؤالات مصاحبه از طریق ایمیل (غیرحضوری) یا به‌صورت حضوری
۸. انجام مصاحبه

متن مصاحبه:

خدمت با مدرک تحصیلی دکترای مدیریت تربیت بدنی هستیم.

آقای من عنوان پایان‌نامه مدل، ارائه مدل خودکارآمدی مدیران عالی ورزش کشور هست. اولین سؤالی که در خدمتون هستیم به نظر شما خودکارآمدی مدیران عالی ورزش در قالب چه فاکتورهایی به‌وجود می‌آید؟ چه عامل‌هایی باعث خودکارآمدی مدیران عالی ورزش میشه؟

به نام خدا، خدمتون عرض شود که ما می‌تونیم عوامل متعددی رو مدنظر قرار بدیم برای کارآمدی یا خودکارآمدی مدیران عالی در سطح کشور. یکی رو می‌تونیم به بحث تخصص اون‌ها توجه کنیم، (داشتن تخصص) توجه داشته باشیم، سوابق و تجربیاتی که می‌تونه به حساب، بسیار کارساز هست (داشتن تجربه) و در کنار اون هم به تخصص به مسائل علمی هستش که دانشگاهی و علمی و مرتبط با موضوع باشه، و به نظر من، در یک کلمه می‌تونم بگم که بحث تجربه و علم ورزشی در کنار هم می‌تونه بزرگترین موفقیت و کارآمدی برای مدیران عالی کشور، به‌دست، به همراه داشته باشه.

خیلی ممنون. به نظر شما بسترهای لازم برای کارآمدی مدیران عالی ورزش کدام هستند؟

من می‌تونم به چند مورد، بهش اشاره کنم. یکی اولاً، یکی فضاهایی که به‌عنوان بسترهایی که می‌تونه وزارت ورزش و جوانان در سطح کشور برای مدیران در سطح استان‌ها مهیا بکنه و بعد از اون هم برمی‌گرده به خلاقیت خود مدیران یعنی

خلاقیتی که مدیران می‌تونن داشته باشن و ارتباطات و تعاملی (مدیریت رابطه) که میتونه با دستگاه‌های مرتبط با موضوع و بخصوص در سطح استان، استانداری‌ها و منابع مالی و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، می‌تونه بسیار حائز اهمیت باشه که این از لحاظ مالی می‌تونه کمک بکنه و در نتیجتاً هم این کمک‌ها باعث میشه خروجی کار باعث میشه که در راستای توسعه‌ی منطقه، بحث زیرساخت‌ها و بحث، در بحث قهرمان پروری و همگانی کردن ورزش بسیار می‌تونه مورد توجه و توسعه قرار بگیره.

خیلی ممنون. به نظر شما شرایط یا عوامل مداخله‌گر در خودکارآمدی مدیران عالی ورزش کشور کدام هستن؟ شرایط مداخله‌گر در واقع عوامل تسهیل کننده یا محدود کننده‌ی راهبردها رو منظورم هستش؟

آمایش سرزمینی منطقه، همون. آره. آمایش سرزمینی منطقه، نقاط ضعف و قوت منطقه بایستی مدنظر قرار بگیره و فرصت‌ها و تهدیدهایی که در منطقه هست بیشتر می‌تونه این مورد توجه قرار بگیره که هم در تهدید بالاخره منطقه هم در محدودیت‌های منطقه اینجا مشخص بشه ما می‌تونیم در تسهیلش بسیار تأثیرگذار باشه و اینه اگر بخوایم اشاره‌ای داشته باشیم به تسهیل در این فرایند، به نوعی تعامل مدیران می‌تونه با همه دستگاه‌های و به اصطلاح عوامل مربوطه مثل وزارت ورزش و دیگر دستگاه‌های مرتبط می‌تونه بسیار در تسهیل و پیشبرد روند منطقه تأثیرگذار باشه. خیلی ممنون. به نظر شما جهت توسعه‌ی خودکارآمدی مدیران عالی ورزش چه راهبردهایی می‌توان در نظر گرفت؟ خُب. این، مدیران رو به نظر من باید مورد ارزیابی و ارزشیابی قرار بگیرن به شکلی که بحث آموزش اون‌ها، در بحث مسائل علمی اون‌ها و همچنین تجربیاتی که می‌تونن به دست بیارن بسیار حائز اهمیت هست و این که اگر این بحث آموزش به صورت مدام باشه و محدود نباشه به مقاطع خاصی، من فکر کنم بیشترین تأثیرات رو می‌تونه داشته باشه (ارزیابی سطح توانمندی مدیران).

به نظر شما پیامدهای نتایج و مضرات توسعه خودکارآمدی مدیران عالی ورزش شامل چه مواردی می‌تونه باشه؟ خُب نتایج و مضرات احتمالی، خُب نتایجش که مشخصه. قطعاً مدیرانی که در حوزه‌ی سلامت به‌خصوص کار می‌کنن و در راسته‌ی توسعه‌ی منطقه دارن کار می‌کنن خُب مشخصه بحث توسعه‌ی کلی ورزش منطقه و زیرساخت‌ها (توسعه زیرساخت‌های ورزش)، هم از عمرانی هم از ورزش‌های قهرمانی، همگانی و در حوزه‌های فرهنگی ورزشی این می‌تونه مؤثر باشه (توسعه انواع ورزش) و مضرات، حال، احتمالی هم ممکنه داشته باشه اینه که بعضاً عدم استفاده از مدیران یا به اصطلاح مربیان یا کارشناسان یا به حساب، واحدهای، به حساب، مدیران غیرمرتبط در واحدهای مربوطه هستش که می‌تونه حائز اهمیت و یکی از معضلات احتمالی هستش که می‌تونه پیامدهای منفی به دنبال داشته باشه.

خیلی ممنون. به نظر شما یک مدیر عالی خودکارآمد ورزشی بایستی از چه ویژگی‌های شخصیتی، روانشناختی، علمی برخوردار باشه؟

به نظر من ابتدا همون طور که گفتم تخصص رو باید داشته باشه قطعاً، تجربه در کنارش باشه، تجربه‌ی علمی دانشگاهی باید نسبت به موضوع داشته باشه و همچنین خلاقیت مدیران که می‌تونه بسیار حائز اهمیت باشه که قطعاً به پیشبرد اون مدیر می‌تونه بسیار کمک کنه (داشتن تجربه).

بسیار عالی. بی‌شک خودکارآمدی مدیران عالی ورزش، بی‌شک یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های توسعه مدیران عالی ورزشی کشوره. نظر جنابعالی در این رابطه چیه؟ و به نظر شما فرآیند خودکارآمدی مدیران عالی ورزش چگونه محقق میشه؟

خوب همون طوری که قبلاً هم اشاره کردم خودکارآمدی مدیران عالی ورزش کشور بسیار حائز اهمیت هستش و به نظر من بحث حمایت‌ها و بحث استفاده از متخصصین در سطوح پایه و حتی ستادی قطعاً می‌تونه بسیار حائز اهمیت باشه و کمک شایانی می‌تونه به توسعه‌ی اون مدیر در راستای برنامه‌هایی که می‌تونه داشته باشه و توجه به قوانین و مقررات و بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌هایی که بالاخره از سوی وزارتخانه‌ها، وزارتخانه ارسال می‌شه قطعاً می‌تونه کمک کنه در پیشبرد اون مدیر (حمایت).

بسیار عالی. آخرین سؤال، عوامل متعددی از جمله قوانین، رویه‌ها، نهادهای موجود در خودکارآمدی مدیران تأثیر داره. لطفاً به‌طور دقیق این عوامل تأثیرگذار رو در خودکارآمدی مدیران مشخص کنید.

خُب ما، به چند صورت می‌تونم من این موضوع رو مطرح کنم یکی این که خُب، بحث قوانین و مقررات که اشاره شد بایستی اجرای قوانین و مقررات قطعاً به‌عنوان یک برنامه‌ریزی در نوع برنامه‌ریزی که ما داریم می‌تونیم قرار بدیم و در پیشبرد برنامه‌ها من می‌تونه بسیار مؤثر باشه و این قوانین، خُب در بعضی جاها هم احتمال یک سری اجرای اون می‌تونه شاید در بعضی جاها بایستی با یک انعطاف خاصی صورت بگیره که بتونه در پیشبرد برنامه‌های مدیر تأثیرگذار باشه. من فکر می‌کنم اگر به وضوح قوانین و مقررات رو به اصطلاح رعایت بشه و دقیق مطالعه بشه و مدیران ما بتونن دقیق اون رو اجرا بکنن، می‌تونن موفقیت‌های بزرگی رو به‌دست بیارن (بسترسازی لازم در حوزه قوانین و مقررات).

تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی و کمی

در بخش کیفی تحقیق جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات کیفی از سه فرایند همپوش کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی استفاده شد. این کدگذاری‌ها و تحلیل‌های مرتبط با آن با کمک نرم‌افزار Maxqda نسخه ۱۲ انجام گرفت. همچنین در بخش کمی جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات کمی نخست از رویکرد آمار توصیفی (شاخص‌های مورد استفاده فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی) و در ادامه از رویکرد آمار استنباطی (تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری رویکرد واریانس محور) استفاده شد. این تحلیل‌ها نیز با کمک نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۳ و Smart PLS نسخه ۳/۲/۶ انجام شد.

توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

در این بخش از تحلیل به‌مثابه توصیف ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان در تحقیق، ویژگی‌های نمونه‌های تحت بررسی در قالب جنسیت، سن، وضعیت تاهل و تحصیلات توصیف شده است.

جدول ۲: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در تحقیق

ردیف	رشته تحصیلی	تحصیلات	حوزه فعالیت	
			اجرایی	دانشگاهی
۱	مدیریت ورزشی	دکتری	*	*
۲	مدیریت ورزشی	دکتری	*	*
۳	تربیت‌بدنی و علوم ورزشی	کارشناسی‌ارشد	*	*
۴	مدیریت دولتی	دکتری	*	*
۵	مدیریت دولتی	کارشناسی‌ارشد	*	*
۶	حقوق	کارشناسی‌ارشد	*	*
۷	تربیت‌بدنی و علوم ورزش	دکتری	*	*
۸	مدیریت ورزشی	دکتری	*	*
۹	مدیریت دولتی	دکتری	*	*
۱۰	مدیریت دولتی	دکتری	*	*
۱۱	جامعه‌شناسی ورزش	دکتری	*	*
۱۲	مدیریت ورزشی	دکتری	*	*
۱۳	مدیریت ورزشی	دکتری	*	*

جدول ۳: توصیف جنسیت نمونه‌های تحقیق

جنسیت	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
زن	۱۲۰	۴۰/۷	۴۰/۷
مرد	۱۷۵	۵۹/۳	۱۰۰
کل	۲۹۵	۱۰۰	

جدول ۴: توصیف سن نمونه‌های تحقیق

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
سن	۲۵	۶۱	۳۸/۰۹	۷/۳۹۷

مقادیر جدول بالا نشان دهنده این است که ۴۰/۷ درصد از نمونه‌های بررسی شده زن و ۵۹/۳ درصد از آن‌ها نیز مرد می‌باشند. بنابراین نتیجه اکثریت نمونه‌های آماری پژوهش را مردان تشکیل داده‌اند. همچنین با استناد به مقادیر جدول بالا، دامنه سنی نمونه‌های بررسی شده بین ۲۵ تا ۶۱ سال می‌باشد. همچنین میانگین سنی این افراد برابر با ۳۸/۰۹ سال می‌باشد.

جدول ۵: توصیف تحصیلات نمونه‌های تحقیق

تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد تراکمی
لیسانس	۱۵۶	۵۹/۲	۵۹/۲
فوق لیسانس	۱۰۷	۳۶/۳	۸۹/۲
دکتری	۳۲	۱۰/۸	۱۰۰
کل	۲۹۵	۱۰۰	

با توجه به مقادیر جدول بالا، مشخص گردید که ۵۲/۹ درصد از نمونه‌های بررسی شده در این پژوهش تحصیلات لیسانس داشتند، ۳۶/۳ درصد تحصیلات کارشناسی ارشد و ۱۰/۸ درصد نیز تحصیلات دکتری داشتند. بنابراین نتیجه اکثریت نمونه‌های بررسی شده در این پژوهش تحصیلات کارشناسی داشتند.

توصیف متغیرهای تحقیق

در این بخش از تحلیل متغیرهای تحقیق که مبتنی بر پنج لایه عوامل علی، پدیده محوری، عوامل زمینه‌ای، عوامل محوری، راهبردها و پیامدها است در قالب شاخص‌های گرایش به مرکز، گرایش به پراکندگی و شکل توزیع توصیف شده‌اند.

جدول ۶: توصیف عوامل علی مؤثر بر خودکارآمدی

متغیر	شاخص		
	میانگین	انحراف معیار	کجی
هوش هیجانی	۳/۸۳۰	۰/۹۶۷	-۰/۹۲۸
یادگیری	۳/۳۶۴	۰/۸۵۰	-۰/۵۴۰
کشیدگی			۰/۹۳۸

بر حسب مقادیر جدول بالا: (۱) میانگین عوامل علی مؤثر بر خودکارآمدی مدیران عالی ورزش، از دیدگاه نمونه‌های تحت بررسی بالاتر از میانگین فرضی (۳) است؛ به عبارت دیگر نمونه آماری متغیر نامبرده را بالاتر از حد متوسط ارزیابی کرده‌اند. (۲) با توجه به مقدار شاخص انحراف معیار پراکندگی داده‌ها از شاخص میانگین در حد معمول یا به عبارتی متوسط برآورد می‌شود. (۳) مقدار منفی شاخص کجی بیانگر تمایل نمره‌های متغیرها به سمت مقادیر بالاتر از میانگین و مقدار مثبت شاخص کشیدگی نشان دهنده شکل توزیع نسبتاً برآمده داده‌های مربوط به این متغیر در نمونه آماری پژوهش است، در نهایت این که با توجه به شاخص‌های شکل توزیع می‌توان گفت توزیع داده‌های این متغیرها به سمت توزیع نرمال تمایل دارند.

جدول ۷: توصیف سطوح خودکارآمدی

متغیر	شاخص		
	میانگین	انحراف معیار	کجی
خودکارآمدی فردی	۲/۹۳۴	۰/۸۵۹	۰/۰۲۹
خودکارآمدی جمعی	۳/۳۳۶	۰/۹۷۱	-۰/۴۴۰
کشیدگی			-۰/۵۶۲

بر حسب مقادیر جدول بالا؛ (۱) میانگین مؤلفه‌های خودکارآمدی جمعی از دیدگاه نمونه‌های تحت بررسی بالاتر از میانگین فرضی (۳) است؛ به عبارت دیگر نمونه آماری متغیر نامبرده را بالاتر از حد متوسط ارزیابی کرده‌اند. این در حالی بود که میانگین خودکارآمدی فردی کمتر از حد متوسط ارزیابی شد. (۲) با توجه به مقدار شاخص انحراف معیار پراکندگی داده‌ها از شاخص میانگین در حد معمول یا به عبارتی متوسط برآورد می‌شود. (۳) مقدار منفی شاخص کجی بیانگر تمایل نمره‌های متغیرها به سمت مقادیر بالاتر از میانگین و مقدار مثبت شاخص کشیدگی نشان دهنده شکل توزیع نسبتاً برآمده داده‌های مربوط به این متغیر در نمونه آماری پژوهش است، در نهایت این که با توجه به شاخص‌های شکل توزیع می‌توان گفت توزیع داده‌های این متغیرها به سمت توزیع نرمال تمایل دارند.

جدول ۸: توصیف عوامل زمینه‌ای مؤثر بر راهبردهای خودکارآمدی

شاخص				متغیر
کشیدگی	کجی	انحراف معیار	میانگین	
-۰/۰۰۴	-۰/۰۹۹	۰/۸۵۸	۳/۲۶۲	سیک تفکر
۰/۹۸۶	-۰/۶۶۸	۰/۷۸۱	۳/۷۰۲	عوامل سازمانی
۰/۴۹۳	-۰/۴۸۷	۰/۸۶۵	۳/۶۰۷	کارراهه شغلی

بر حسب مقادیر جدول بالا؛ (۱) میانگین عوامل زمینه‌ای مؤثر بر راهبردهای خودکارآمدی مدیران عالی ورزش، از دیدگاه نمونه‌های تحت بررسی بالاتر از میانگین فرضی (۳) است به عبارت دیگر نمونه آماری متغیرهای نامبرده را بالاتر از حد متوسط ارزیابی کرده‌اند. (۲) با توجه به مقدار شاخص انحراف معیار پراکندگی داده‌ها از شاخص میانگین در حد معمول یا به عبارتی متوسط برآورد می‌شود. (۳) مقدار منفی شاخص کجی بیانگر تمایل نمره‌های متغیرها به سمت مقادیر بالاتر از میانگین و مقدار مثبت شاخص کشیدگی نشان دهنده شکل توزیع نسبتاً برآمده داده‌های مربوط به این متغیر در نمونه آماری پژوهش است، در نهایت این که با توجه به شاخص‌های شکل توزیع می‌توان گفت توزیع داده‌های این متغیرها به سمت توزیع نرمال تمایل دارند.

جدول ۹: توصیف عوامل مداخله‌گر مؤثر بر راهبردهای خودکارآمدی

شاخص				متغیر
کشیدگی	کجی	انحراف معیار	میانگین	
-۰/۳۶۲	-۰/۵۲۴	۱/۰۲۴	۳/۴۰۵	ترغیبات
۰/۷۶۹	-۰/۷۴۰	۰/۹۳۰	۳/۵۶۹	تجربیات

بر حسب مقادیر جدول بالا؛ (۱) میانگین عوامل مداخله‌گر مؤثر بر راهبردهای خودکارآمدی مدیران عالی ورزش، از دیدگاه نمونه‌های تحت بررسی بالاتر از میانگین فرضی (۳) است به عبارت دیگر نمونه آماری متغیرهای نامبرده را بالاتر از حد متوسط ارزیابی کرده‌اند. (۲) با توجه به مقدار شاخص انحراف معیار پراکندگی داده‌ها از شاخص میانگین در حد معمول یا به عبارتی متوسط برآورد می‌شود. (۳) مقدار منفی شاخص کجی بیانگر تمایل نمره‌های متغیرها به سمت مقادیر بالاتر از میانگین و مقدار مثبت شاخص کشیدگی نشان دهنده شکل توزیع نسبتاً برآمده داده‌های مربوط به این متغیر در نمونه آماری پژوهش است، در نهایت این که با توجه به شاخص‌های شکل توزیع می‌توان گفت توزیع داده‌های این متغیرها به سمت توزیع نرمال تمایل دارند.

آمار استنباطی

مدل‌های اندازه‌گیری

مدل اندازه‌گیری عوامل علی

شاخص‌های برازش مدل نشان می‌دهد که مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم برازش مناسبی دارد، با استناد به نتایج ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری مشخص گردید که مقادیر آلفای کرونباخ (α) و مقدار پایایی ترکیبی (CR) تمامی شاخص‌ها بیشتر از آستانه ۰/۷ است ($>0/7$) هم برای پایایی ترکیبی و هم آلفای کرونباخ؛ هایر، آندرسون، تاتام، و بلک^۱، (۱۹۹۸). به علاوه تمام مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بالای استاندارد پیشنهادی ۰/۵ بود (هایر و همکاران، ۱۹۹۸). براساس این اطلاعات به نظر می‌رسد شاخص‌های استفاده شده در مدل اندازه‌گیری قابل اعتماد هستند.

جدول ۱۰: بارگذاری‌های شاخص، آلفای کرونباخ، قابلیت اعتماد سازه و میانگین استخراج شده عوامل علی

متغیرها	λ	t	α	CR	AVE
هوش هیجانی	۰/۸۹۲	۴۶/۳۰۰	۰/۹۱۲	۰/۹۳۸	۰/۷۹۲
شناخت محیط	۰/۹۰۲	۵۱/۸۴۹			
مدیریت رابطه	۰/۸۸۸	۴۵/۵۲۶			
خودارزیابی	۰/۸۷۵	۴۰/۸۹۸			
یادگیری			۰/۸۱۸	۰/۸۷۹	۰/۶۴۵
دوره‌های آموزشی و بازآموزی	۰/۷۹۱	۳۲/۷۵۲			
کسب‌های مهارت‌های بیشتر	۰/۸۴۹	۳۹/۷۷۳			
به‌روز کردن دانش مدیران	۰/۸۳۸	۳۷/۹۲۲			
افزایش اطلاعات و آگاهی و دانش مدیران	۰/۷۳۰	۱۷/۲۵۱			

مدل اندازه‌گیری پدیده محوری

شاخص‌های برازش مدل نشان می‌دهد که مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم برازش مناسبی دارد، با استناد به نتایج ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری مشخص گردید که مقادیر آلفای کرونباخ (α) و مقدار پایایی ترکیبی (CR) تمامی شاخص‌ها بیشتر از آستانه ۰/۷ است ($>0/7$) هم برای پایایی ترکیبی و هم آلفای کرونباخ؛ هایر و همکاران، (۱۹۹۸). به علاوه تمام مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بالای استاندارد پیشنهادی ۰/۵ بود (هایر و همکاران، ۱۹۹۸). براساس این اطلاعات به نظر می‌رسد شاخص‌های استفاده شده در مدل اندازه‌گیری قابل اعتماد هستند.

جدول ۱۱: بارگذاری‌های شاخص، آلفای کرونباخ، قابلیت اعتماد سازه و میانگین استخراج شده پدیده محوری

متغیرها	λ	t	α	CR	AVE
خودکارآمدی فردی			۰/۸۷۶	۰/۹۱۰	۰/۶۶۸
مهارت‌های فنی، اخلاقی و رفتاری	۰/۸۲۸	۴۵/۹۳۱			
داشتن تخصص	۰/۸۲۸	۳۷/۸۷۲			
توانایی‌های فردی	۰/۷۸۹	۳۰/۵۲۳			
مهارت‌های فردی	۰/۸۶۹	۶۱/۰۰۰			
دانش فردی	۰/۷۷۱	۲۵/۵۸۳			
خودکارآمدی جمعی			۰/۸۸۹	۰/۹۲۳	۰/۷۴۹

			۵۷/۷۰۷	۰/۸۶۶	توانمندسازی جمعی
			۸۴/۰۴۶	۰/۹۰۹	کارایی جمعی
			۴۴/۳۳۱	۰/۸۶۹	مشارکت بیشتر
			۳۱/۲۶۶	۰/۸۱۵	مهارت‌های اجتماعی

مدل اندازه‌گیری عوامل زمینه‌ای

شاخص‌های برازش مدل نشان می‌دهد که مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم برازش مناسبی دارد، با استناد به نتایج ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری مشخص گردید که مقادیر آلفای کرونباخ (α) و مقدار پایایی ترکیبی (CR) تمامی شاخص‌ها بیشتر از آستانه ۰/۷ است (> 0.7) هم برای پایایی ترکیبی و هم آلفای کرونباخ؛ هاینر و همکاران، (۱۹۹۸). به علاوه تمام مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بالای استاندارد پیشنهادی ۰/۵ بود (هاینر و همکاران، ۱۹۹۸). براساس این اطلاعات به نظر می‌رسد شاخص‌های استفاده شده در مدل اندازه‌گیری قابل اعتماد هستند.

جدول ۱۲: بارگذاری‌های شاخص، آلفای کرونباخ، قابلیت اعتماد سازه و میانگین استخراج شده عوامل زمینه‌ای

متغیرها	λ	t	α	CR	AVE
سبک تفکر			۰/۹۳۷	۰/۹۶۰	۰/۸۸۹
تصمیم‌گیری‌های جمعی	۰/۹۵۳	۹۱/۵۲۷			
برون‌گرایی	۰/۹۶۱	۱۰۷/۱۰۴			
خرد جمعی	۰/۹۱۳	۵۴/۱۸۰			
عوامل سازمانی			۰/۹۱۹	۰/۹۳۶	۰/۶۷۶
منابع مالی	۰/۸۴۶	۴۱/۹۱۵			
ثبات مدیریت	۰/۸۶۱	۴۹/۳۶۰			
فراهم بودن ابزار و امکانات	۰/۸۴۴	۳۸/۷۰۹			
داشتن چشم‌انداز	۰/۸۶۵	۶۱/۷۴۷			
ارزیابی سطح توانمندی‌های مدیران	۰/۸۲۴	۳۲/۴۳۸	۰/۷۸۸	۰/۸۷۵	۰/۷۰۱
حمایت	۰/۶۹۷	۱۶/۲۲۲			
استقرار نظام پیشنهادات	۰/۸۰۴	۳۰/۶۶۳			
کارراه شغلی			۰/۷۸۸	۰/۸۷۵	۰/۷۰۱
شایسته‌سالاری	۰/۸۲۰	۳۳/۲۵۰			
تفویض اختیار	۰/۸۲۴	۲۵/۸۶۱			
شایستگی	۰/۸۶۶	۳۵/۱۸۴			

مدل اندازه‌گیری عوامل زمینه‌ای

شاخص‌های برازش مدل نشان می‌دهد که مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم برازش مناسبی دارد، با استناد به نتایج ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری مشخص گردید که مقادیر آلفای کرونباخ (α) و مقدار پایایی ترکیبی (CR) تمامی شاخص‌ها بیشتر از آستانه ۰/۷ است (> 0.7) هم برای پایایی ترکیبی و هم آلفای کرونباخ؛ هاینر و همکاران، (۱۹۹۸). به علاوه تمام مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بالای استاندارد پیشنهادی ۰/۵ بود (هاینر و همکاران، ۱۹۹۸). براساس این اطلاعات به نظر می‌رسد شاخص‌های استفاده شده در مدل اندازه‌گیری قابل اعتماد هستند.

جدول ۱۳: بارگذاری‌های شاخص، آلفای کرونباخ، قابلیت اعتماد سازه و میانگین استخراج شده عوامل مداخله‌گر

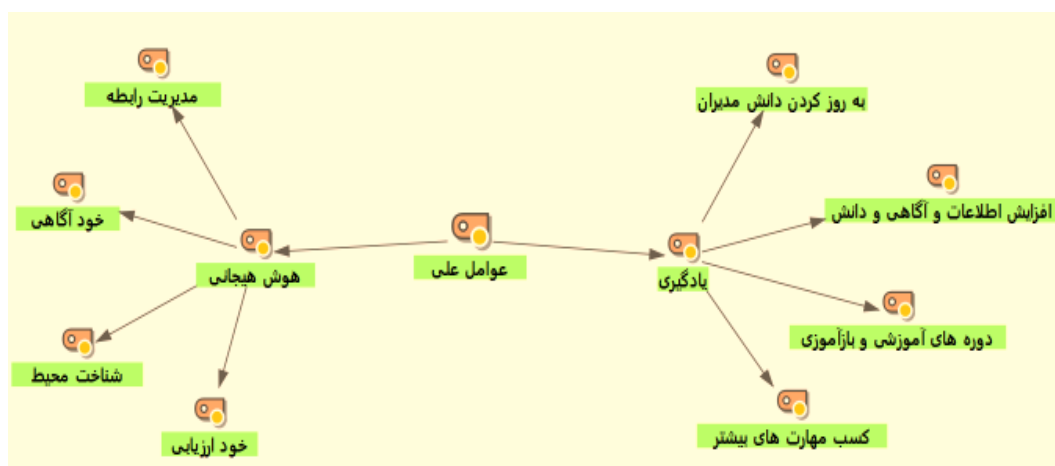
متغیرها	λ	t	α	CR	AVE
ترغیبات			۰/۹۳۰	۰/۹۴۷	۰/۷۸۱
اعتماد به توانمندی‌ها	۰/۹۱۳	۶۷/۶۸۶			
انگیزش داشتن	۰/۹۲۳	۷۵/۸۹۹			
اعتماد به نفس	۰/۸۵۶	۳۷/۹۰۶			
عزت نفس	۰/۸۳۷	۳۵/۳۲۸			
توسعه باورها	۰/۸۸۵	۶۶/۶۹۸			
تجربیات			۰/۸۶۳	۰/۹۱۶	۰/۷۸۵
آموزش‌های حین کار	۰/۹۰۲	۴۲/۵۲۲			
داشتن تجربه	۰/۸۷۴	۴۹/۸۰۶			
تجربیات موفق	۰/۸۸۰	۵۱/۳۲۰			

با استناد به نتایج مدل معادلات ساختاری نتایج زیر اقتباس شد:

- از بین عوامل عوامل علی تنها متغیر یادگیری بر خودکارآمدی جمعی اثرگذار بود.
- از بین عوامل پدیده محوری خودکارآمدی فردی بر توسعه حرفه‌ای و اعتمادسازی اثرگذار بود.
- از بین عوامل زمینه‌ای سبک تفکر بر توسعه حرفه‌ای و کارراهه شغلی بر اعتمادسازی اثرگذار بود.
- از بین عوامل مداخله‌گر تجربیات و ترغیبات هر دو بر اعتمادسازی اثرگذار بودند.
- از بین راهبردهای خودکارآمدی اعتمادسازی بر اقسام عملکرد (فردی، گروهی و سازمانی) و توسعه حرفه‌ای بر عملکرد فردی اثرگذار بود.

عوامل علی

منظور از شرایط علی^۱، شرایطی است که بر پدیده محوری تأثیر می‌گذارد. نشانگرهای شرایط علی در این تحقیق مشمول هوش هیجانی و یادگیری می‌باشد.

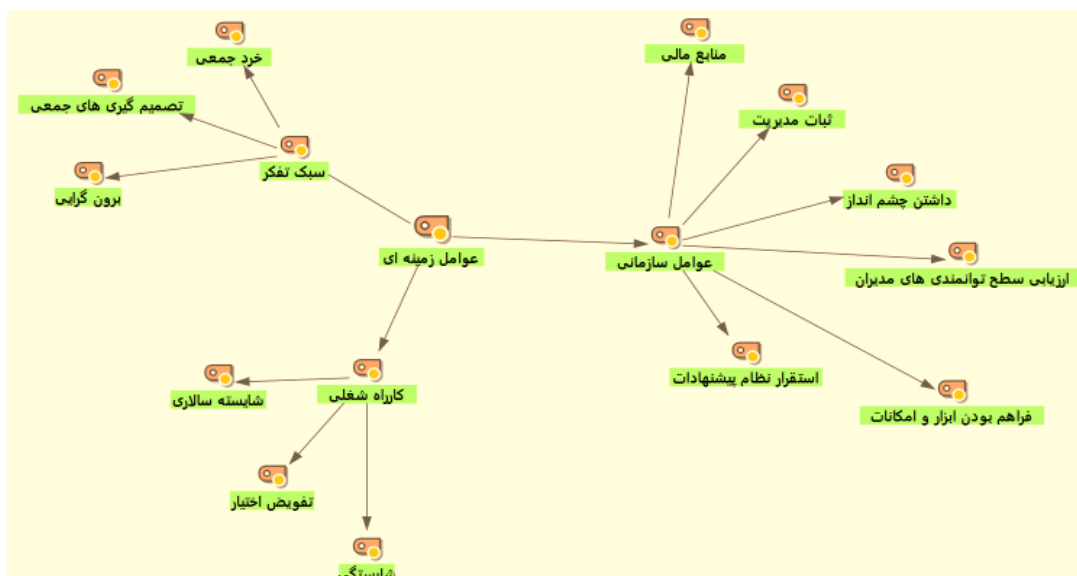


شکل ۱: سازه عوامل علی مؤثر بر پدیده محوری

1. causal conditions

عوامل زمینه‌ای

منظور از شرایط زمینه‌ای^۱، نشانگر سلسه خصوصیات ویژه‌ای است که به پدیده‌ای دلالت می‌کند. به عبارت دیگر، محل حوادث یا وقایع مرتبط با پدیده در طول یک بُعد است که در آن راهبردهای کنش متقابل برای کنترل، اداره و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). نشانگرهای شرایط زمینه‌ای در این تحقیق مشمول سبک تفکر، کارراه شغلی و عوامل سازمانی می‌باشد.



شکل ۲: سازه عوامل زمینه‌ای مؤثر بر راهبردهای توسعه خودکارآمدی

عوامل مداخله‌گر

شرایط مداخله‌گر^۲، شرایط زمینه‌ای عمومی هستند که بر راهبردها تأثیر می‌گذارند (کراسول، ۲۰۰۵؛ استراوس و کوربین، ۱۹۹۸؛ محمدپور، ۱۳۹۲). یا شرایط کلی و وسیع‌تری هستند که بر چگونگی کنش / کنش‌های متقابل اثر می‌گذارند (استراوس و کوربین، ۲۰۰۸). نشانگرهای شرایط مداخله‌ای در این تحقیق مشمول مقوله‌های تجربیات و ترغیبات می‌باشد.



شکل ۳: سازه عوامل مداخله‌گر مؤثر بر راهبردهای توسعه خودکارآمدی

1. context conditions
2. intervening conditions

بحث

هدف این تحقیق تحلیل شناختی ابعاد و عوامل مؤثر بر خودکارآمدی مدیران عالی ورزش کشور بود. یافته‌های این تحقیق در بخش کیفی حول شش محور عوامل علی، پدیده محوری، عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌ای بود. خودکارآمدی فرد باور افراد درباره توانایی‌های خود که برای سازمان‌دهی، عملکرد مورد نیاز و دستیابی به اهداف ضروری است، تعریف کرده است (پاژره و همکاران، ۲۰۰۷). باندورا معتقد است خودکارآمدی بیشتر با ادراک فرد از قابلیت‌های خود و کمتر با سطح واقعی توانایی او ارتباط دارد، بنابراین هر چه میزان خودکارآمدی یک فرد بیشتر باشد، احتمال درگیر شدن و پایداری وی در رفتار مربوط به وظیفه‌اش بیشتر می‌شود (فرناندر بالستروس و همکاران، ۲۰۰۲). همچنین مشخص گردید که تحت شرایط علی (هوش هیجانی و یادگیری)، زمینه‌ای (سبک تفکر، کارراهه شغلی، عوامل سازمانی) و مداخله‌گر (تجربیات و ترغیبات) خودکارآمدی شکل می‌گیرد. این یافته‌ها به‌طور نسبی با نتایج اودایار و همکاران (۲۰۲۰) در راستای این که مشخص کردند خودکارآمدی تحت تأثیر هوش هیجانی قرار دارد، هوانگ و همکاران (۲۰۲۰) به موجب این که عوامل سازمانی در تقویت جنبه‌های خودکارآمدی مؤثر قلمداد می‌کردند، لانسادی و سلیم (۲۰۲۰) مبنی بر این که به این نتیجه رسیدند که سبک‌های تفکر در خودکارآمدی افراد نقش مؤثری ایفاء می‌کند، اردلان و همکاران (۱۳۹۶) از طریق آن که کشف کردند بین کارراهه شغلی و خودکارآمدی مربیان فنی و حرفه‌ای ارتباط معناداری وجود دارد، شجاعی و همکاران (۱۳۹۵) به موجب آن که ترغیبات کلامی یا اجتماعی را مؤثر بر خودکارآمدی می‌دانستند، لاو و همکاران (۲۰۱۸) در راستای این که گزارش کردند یادگیری، تجربه و ترغیبات اجتماعی موجب تقویت خودکارآمدی می‌شود، همخوان است. همخوان بودن نتایج با هم و عدم وجود تحقیقات ناهمخوان موبد آن است که هر کدام از عامل‌های شناسایی شده به نوعی و هر کدام به سهم خود قابلیت تقویت جنبه‌های خودکارآمدی را دارند، در تبیین این یافته که عوامل سازمانی تقویت‌کننده خودکارآمدی مدیران عالی ورزش است، باید اشاره به این داشت که دسته‌بندی‌های مختلفی پیرامون این که چه عواملی مؤثر بر خودکارآمدی است وجود دارد. یکی از این دسته‌بندی‌ها ترکیب و تلفیق عوامل در دو دسته فردی و سازمانی است. در این راستا عوامل فردی، شامل متغیرهای است که به ویژگی‌های فردی و زندگی‌نامه فرد مربوط می‌شود. عوامل سازمانی نیز شامل ویژگی‌های می‌شود که از طریق سازمان بر فرد تأثیر می‌گذارند (وای‌ین و همکاران، ۲۰۰۸).

سبک تفکر باعث تقویت خودکارآمدی مدیران عالی ورزش می‌شود می‌توان گفت که افراد دارای سبک تفکر برون‌گرای، تصمیم‌گیری‌ها و خردجمعی به اشتراک مسائل درباره امور و ارزشیابی مسائل گوناگون علاقه‌مندند. این افراد مسائلی را ترجیح می‌دهند که بتوانند از طریق مشارکت با دیگران به تحلیل و ارزیابی اندیشه‌ها و امور بپردازند. و از آنجا که این سبک‌ها می‌تواند مولد خلاقیت باشند و به پردازش اطلاعات به‌صورت مشارکتی نیاز دارد، مدیرانی که این سبک تفکر را به کار می‌گیرند متمایل به چالش طلبیدن هنجارها و پذیرش خطر هستند، در این راستا سبک‌های تفکر نامبرده که تقریباً هم‌راستا و هم‌جهت هستند باعث می‌شود مدیران کارآمدتر عمل کنند.

ترغیبات باعث تقویت خودکارآمدی مدیران عالی ورزش می‌شود، می‌توان گفت که ترغیبات یا اقناع که جنبه‌های مختلفی همچون اقناع کلامی، اجتماعی و غیره دارد به تأثیر تحسین‌ها و تشویق‌های دیگران بر انتظارات اشخاص اشاره دارد. به اعتقاد باندورا (۲۰۱۰) این که به افراد گفته شود آن‌ها توانایی رسیدن به هر چیزی را که می‌خواهند دارند، می‌تواند کارایی شخصی را افزایش دهد. چرا که این گونه باورها ابزاری است که تعیین می‌کند که افراد با داشتن توانایی و دانش مهارت‌ها چه اعمالی را می‌توانند انجام دهند. این کار معمولاً توسط دیگران مهم انجام می‌شود و برای این که این فرایند ترغیب‌سازی یا اقناع‌سازی مؤثر باشد لازم است واقع‌بینانه باشد.

هوش هیجانی باعث تقویت خودکارآمدی مدیران عالی ورزش می‌شود، می‌توان گفت با توجه به این که هوش هیجانی شامل مجموعه‌ای از مهارت‌های به‌هم پیوسته برای ادراک دقیق، ارزیابی و ابراز هیجان‌ها، دسترسی یا ایجاد احساسات به منظور

تسهیل تفکر، توانایی فهم هیجان‌ها و دانش هیجانی و توانایی تنظیم هیجان‌ها به‌منظور رشد هیجانی و عقلانی است، و باورهای خودکارآمدی نیز بر طرز تفکر افراد، چگونگی رویارویی با مشکلات، سلامت هیجانی، تصمیم‌گیری، مقابله با استرس و افسردگی تأثیر می‌گذارد؛ هر دو سازه مجموعه‌ای از مهارت‌ها، استعدادها و توانایی‌ها هستند که توانایی موفقیت فرد را در مقابله با فشارها و اقتضاهای محیطی افزایش می‌دهند. بر این اساس هر دو متغیر با یکدیگر رابطه مثبتی دارند و قابلیت پیش‌بینی یکدیگر را دارند (بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۳۲).

یادگیری باعث تقویت خودکارآمدی مدیران عالی ورزش می‌شود، می‌توان گفت که یادگیری سبب می‌شود تا مدیران قدرت سازگاری و کارایی خود را در مقابل تغییرات محیطی، اصلاح و بهبود بخشند. در نتیجه با استفاده از تکنیک‌های افزایش یادگیری می‌توان باور افراد در ارتباط با تکالیف شغلی‌شان تحت تأثیر قرار داد و در نهایت خودکارآمدی شغلی در سازمان پیش‌بینی کرد (هنوانیچ و همکاران^۱، ۲۰۰۶). در همین راستا پاجارس و شانک (۲۰۰۲) معتقد است یادگیری هر فرد مشخص می‌کند افراد چقدر روی فعالیتی تلاش کرده و چقدر زمان صرف آن کرده و تا چه حد روی فعالیت‌های چالش‌انگیز پافشاری کرده و با تجربیات ناخوشایند مواجه خواهند شد.

سرانجام در تبیین این یافته که تجربیات باعث تقویت خودکارآمدی مدیران عالی ورزش می‌شود می‌توان گفت که تجربه یکی از چهار منبع اطلاعاتی است که باورهای خودکارآمدی افراد را شکل می‌دهد. این شکل‌دهی به طریقی نیست که به‌صورت مستقیم اثرگذار باشد، بلکه افراد نتایج رویدادها را تفسیر می‌کنند و این تفسیرها مبنای عملکرد و کارکرد آن را فراهم می‌سازد (هوی و همکاران^۲، ۲۰۰۵). علاوه بر این مشخص گردید که راهبردهای توسعه خودکارآمدی مدیران عالی سازمان تابع اعتمادسازی و توسعه‌ای حرفه‌ای است. این یافته به‌طور نسبی با نتایج مطالعات (نادریان، ۱۳۹۰: ۱۵) مبنی بر این که نشان دادند اعتماد به سازمان و اعتماد به مدیر موجب گسترده‌تری خودکارآمدی می‌شود.

این موضوع که اعتمادسازی تقویت‌کننده خودکارآمدی مدیران عالی ورزش است باید گفت که هر اندازه مدیران ارزش‌های سازمان را بپذیرند و بیشتر خود را متعلق به سازمان بدانند و به سازمان اعتماد بیش‌تری داشته باشند خود را ملزم به تلاش در راه نیل به اهداف آن می‌دانند و از آنجا که خودکارآمدی نقش عامل مهم را برای انجام موفقیت‌آمیز عملکرد بازی می‌کند و از مهارت‌های اساسی آن است به نظر می‌رسد اعتماد، مدیران را در قبول یا رد چالش‌های مدیریت کمک خواهد کرد و این منطقی است که مدیرانی که در یک محیط رفتاری لطیف و با اعتماد فعالیت می‌کنند بخواهند از عهده فرصت‌هایی برای ایفای وظایف چالش برانگیز برآیند و قبول یا رد این چالش به سطح خودکارآمدی نقش آن‌ها وابسته است (نادی و همکاران، ۱۳۹۲: ۳۶).

که توسعه حرفه‌ای باعث تقویت خودکارآمدی مدیران عالی ورزش می‌شود، می‌توان گفت که انسان، محور بهره‌وری است و کلیه سازمان‌ها با هر مأموریتی که دارند، باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه خویش را به توسعه منابع انسانی اختصاص دهند، به‌گونه‌ای که تمامی کارکنان، در ابعاد مختلف آمادگی ایجاد، پرورش و کاربردی کردن بهره‌وری فردی، گروهی و سازمانی را دارا باشند (ابیلیخ^۳، ۲۰۰۳). سازمان‌های ورزشی نیز از این قاعده مستثنی نبوده و باید برای توسعه حرفه‌ای منابع انسانی خود به‌طور خاص مدیران برنامه‌ریزی کنند. لازم به‌ذکر است توسعه حرفه‌ای افراد دارای ابعاد و جنبه‌های مختلفی می‌باشد که مبنای شکل‌گیری آن را نوع سازمان و ماهیت آن تعیین می‌کند. در سازمان‌های ورزشی و برای مدیران عالی ورزش توجه به نیروی انسانی به‌عنوان سرمایه اصلی سازمان، فرهنگ‌سازی، اختصاص اعتبارات مالی بیشتر در حوزه ورزش، بسترسازی لازم در حوزه قوانین و مقررات، کنارگذاشتن بخش‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های دست و پاگیر و فراهم‌سازی بسترهای فرهنگی مصداق بارز و نمود راه‌های رسیدن به توسعه حرفه‌ای می‌باشد. همچنین در بخش پیامدهای خودکارآمدی یافته‌های این تحقیق مؤید این بود که پیاده‌سازی و اجرای طرح خودکارآمدی سبب تقویت عملکرد فردی، گروهی و سازمانی مدیران می‌شود. این یافته به‌طور نسبی با نتایج مطالعات رحیمی و همکاران (۱۳۹۵) مبنی بر این که نشان دادند خودکارآمدی جمعی و خودکارآمدی فردی سبب

ارتقاء عملکرد گروهی و عملکرد فردی افراد می‌شود و مرالیا و همکاران^۱ (۲۰۱۵) در راستای این که گزارش کردند که کارکنان با کارآمدی بالا سطح بالایی از عملکرد دارند، همخوان است.

نتیجه‌گیری

در تبیین این یافته می‌توان گفت هر چه باور مدیران ورزشی نسبت به توانایی و قابلیت‌های خود بیشتر باشد، عملکرد فردی، گروهی و سازمانی بهتری خواهند داشت. این رخداد از طرق گوناگون، مانند افزایش انگیزش، تمرکز بر وظیفه، تلاش برای کاهش نگرانی و کاهش تفکر منفی محکوم به شکست، حادث می‌شود در واقع این ویژگی‌ها در افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند همواره وجود دارد و از این طریق فرد نسبت به توانایی‌ها و شایستگی‌های خودش، گروه و سازمان اعتقاد پیدا می‌کند. چنانچه این باور تقویت شود و سایر شرایط محیطی و سازمانی فراهم باشد، فرد می‌تواند با چالش‌های موجود در محیط کار مقابله کند و موفقیت به دست آورد. نتیجه‌ی این کار موفقیت سازمان در رسیدن به اهداف از پیش طراحی شده است.

منابع

- اثرزاده، رضا؛ بجانی، حسین؛ ملکی‌نیا، عماد (۱۳۹۰). «بررسی خودکارآمدی نیروی انسانی در سازمان‌ها و ارائه الگوی مفهومی برای سنجش آن». دو ماهنامه توسعه‌ی انسانی پلیس، سال هشتم، شماره ۳۷: ۹۶-۱۱۷.
- بخشایی، فرح (۱۳۸۶). *رابطه باورهای کارآمدی جمعی و باورهای خودکارآمدی با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر کرمان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ۱۲۹-۱۴۹.
- بیک‌زاد، جعفر؛ خدیوی، اسداله؛ حسین‌پورسنبلی، علیرضا و نژاداصل، محمد (۱۳۹۱). «رابطه هوش هیجانی مدیران با خودکارآمدی و سلامت روانی آنان». فصلنامه علوم تربیتی، سال پنجم، شماره ۱۹: ۱۴۱-۱۲۷.
- حسین‌زهی، دریخت؛ جنگی‌زائی، نسرین؛ نصرت‌ناکوهی، عبدالسلام (۱۳۹۵). «نقش خودکارآمدی در یادگیری و موفقیت تحصیلی». دومین کنفرانس ملی راهکارهای توسعه و ترویج آموزش علوم در ایران، گله‌دار، ایران. ۱۵-۲۸.
- رحیمی، فرح‌اله؛ نداد، مهدی؛ ظفرپور امیرآباد، جابر (۱۳۹۶). «الگوی چندسطحی پیشایندها- پیامدهای خودکارآمدی کارکنان». فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، سال نهم، شماره ۲: ۱۱۷-۹۳.
- سلیمی، مهدی؛ علوی، سیدفرشید؛ سلیمانی، محبوبه (۱۳۹۷). ارائه معیارهای گزینش مدیران عالی سازمان‌های ورزشی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، شماره شش، دوره یک، ۳۰۹-۳۲۸.
- شاوران، حمیدرضا؛ رجائی‌پور، سعید؛ کاظمی، ایرج؛ زمانی، بی‌بی‌عشرت (۱۳۹۱). «تعیین روابط چندگانه میان اعتماد، خودکارآمدی فردی و جمعی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها». فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۵: ۱۹-۴۴.
- شجاعی، مهرنوش؛ درتاج، فریبرز؛ قائمی، فاطمه؛ زوار، مجید؛ شجاعی، ملیحه (۱۳۹۵). «بررسی عوامل موثر بر خودکارآمدی مدیران مدارس ابتدایی». راهنمایی و متوسطه آموزش و پرورش شهر تهران. دومین همایش ملی روان‌شناسی مدرسه، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، اردبیل، دانشگاه محقق اردبیلی: ۸۶-۱۰۷.
- صفاری‌زنجانی، ناصر؛ کاظم‌زاده بیطالی، مهدی؛ حسنی، محمد؛ نمازپور، منصوره (۱۳۹۶). «رابطه توسعه رابطه بین توسعه حرفه‌ای کارکنان با خودکارآمدی آنان و نوع قدرت مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه». رسالت مدیریت دولتی، شماره ۲۷: ۱-۱۲.
- علی‌اکبری، شهره (۱۳۹۳). *ارتباط بین سبک تفکر و اثربخشی عملکرد در مدیران عالی باشگاه‌های لیگ برتری فوتبال ایران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مبارکه، ۷۲-۹۵.

- فتح‌پورمرندی، مرتضی؛ کاشف، محمد؛ سیدعامری، میرحسین؛ شجیع، رضا (۱۳۹۵). تدوین الگوی شایستگی‌های شغلی مدیران ورزشی (مطالعه‌ی موردی: مدیران ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها). مدیریت ورزشی، شماره ۴۲: ۱۶۳-۱۸۴.
- فرمهینی، فراهانی، مولود؛ ونکی، زهره؛ قمری زارع، زهره؛ قربانی، مجتبی و پورفرزاد، زهرا (۱۳۹۲). «بررسی خودکارآمدی مدیریتی پرستاران مسؤول شیفت». مدیریت پرستاری، سال دوم، دوره دوم، شماره چهارم، ۸-۱۶.
- کمالی زارچ، محمود؛ کدیور، پروین؛ قاضی طباطبایی، محمود؛ علیرضا، کیامنش (۱۳۸۵). «نقش منابع اطلاعات خودکارآمدی و ویژگی‌های میانجی شخصی در خودکارآمدی و عملکرد ریاضی». مجله روانشناسی و علوم تربیتی، دوره ۳۶، شماره یک، ۱۸۵-۲۰۶.
- کشاورز، لقمان؛ برارزاده، حمید؛ ملاجعفری، ابولفضل (۱۳۹۳). «تعیین عوامل پیش‌بینی‌کننده خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران». مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۲۷: ۱۹۹-۲۱۸.
- نادریان، مسعود؛ سلطان‌حسینی، محمد (۱۳۹۰). «مهارت‌ها و توانایی‌های فنی برای مدیران ورزشی (شاخص و ملاک‌ها از دیدگاه مدیران)». پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال اول، شماره دو، ۱۱-۱۸.
- نادی، محمدعلی؛ ازمان مشفق، نرهدت؛ سیادت، سیدعلی (۱۳۹۲). «مدل‌یابی معادلات ساختاری رابطه بین عدالت سازمانی، اعتماد، تعهد مستمر و عاطفی با ادراک معلمان از خودکارآمدی نقش مدیران آموزشی شهر اصفهان». رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره ۴: ۱۹-۴۴.
- یوسف‌پور، قدیر؛ ملک‌زاده، غلامرضا؛ عرفانیان خانزاده، حمید (۱۳۹۶). نقش واسط معنویت سازمانی در رابطه‌ی رهبری اخلاقی و خودکارآمدی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد). مجله‌ی علوم اجتماعی، سال چهاردهم، ۲۲۱-۲۶۱.
- AMR, Alnoor; Abdullah, H. (2020). The impact of self-efficacy on employees' ability to accept new technology in an Iraqi university.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1999). “Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change”. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (2010). *Cultivate Self - Efficacy For Personal And Organizational Effectiveness*. In E.A. Locke (Ed), *Handbook of Principles of Organization Behavior*. (2nd Ed.). New York: Wiley.
- Betz, N., & Hackett, G. (2006). *Career self-efficacy theory: Back to the future*. *Journal of Career Assessment*, 14(1), 1-10.
- Bobbio, A. (2009). *Leadership Self-Efficacy Scale*. A New Multidimensional Instrument. *TPM*, 16 (1), 24
- Bucher, J. (2010). *The Relationship between Principal Characteristics and Curriculum Leadership Self-Efficacy*. Master Thesis, College of Bowling Green, State University.
- Burke, P. J., and Stets, J. E., (2009). *Identity theory*. New York: Oxford University Press.
- Cziraki, K., Read, E., Laschinger, H., Wong, C. (2018). “Nurses' leadership self-efficacy, motivation, and career aspirations”. *Leadersh Health Serv*, 31(1): 47-61.
- Dwyer, L. (2019). “Leadership self-efficacy: review and leader development implications”. *Journal of Management Development*, 38(8):637-650.
- Ebilikh (2003). *Human resource development system*. The First Confrence of Human Resources Development, Tehran.
- Erinaldi, E., ErniMasdupi, E., & Syahrizal, S. (2020). “The Effect Transformational Leadership, Self Efficacy, Intrinsic Motivation and Job Engagement on Proactive Behavior”. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 152: 1012-1017.
- Fast, N. J., Burris, E. R., and Bartel, C. A., (2014), “Managing to stay in the dark: Managerial self-efficacy, defensiveness, and the aversion to employee voice”. *Academy of management journal*, Vol. 57, Iss. 4: 1014-1034.
- Faulkner, A., & Gabe, J. (2017). “Where biomedicalisation and magic meet: Therapeutic innovations of elite sports injury in British professional football and cycling”. *Social Science & Medicine*, 178: 136-143.
- Fernández-Ballesteros, R., Díez-Nicolás, J., Caprara, G.V., Barbaranelli, C., & Bandura, A. (2002). “Determinants and structural relation of personal efficacy to collective efficacy”. *Applied Psychology*, 51(1): 107-125.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). “Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability”. *Academy of Management Review*, 17(2): 183- 211.

- Hannah, S. T., Avolio, B., Walumbwa, F., & Chan, A. (2012). "Leader self and means efficacy: A multi-component approach". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 118: 143-161.
- Hannah, S., Avolio, B., Luthans, F., & Harms, P. (2008). "Leadership efficacy: Review and future directions". *The Leadership Quarterly*, 19: 669-692.
- Hanvanich, S., Sivakumar, K., & Hult, G. T. M. (2006). "The relationship of learning and memory with organizational performance: the moderating role of turbulence". *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(4): 600.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. Tarter. CJ, & Woolfolk. (2005). *Educational administration: theory, research, and practice*. Mc Graw- hill.
- Huang, L., Zhang, T., & Huang, Y. (2020). *Effects of school organizational conditions on teacher professional learning in China: The mediating role of teacher self-efficacy*. *Studies in Educational Evaluation*, 66.
- Judge, T., Jackson, C., Shaw, J., Scott, B., Rich, B. (2007). "Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences". *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107-127.
- Kodama, C. (2014). *A Structural Model of Leadership Self-Efficacy for Asian American Students: Examining Influences of Collective Racial Esteem and Resilience*. Ph.D Thesis.
- Lau, C., Kitsantas, A., Miller, A. D., & Rodgers, E. B. D. (2018). "Perceived responsibility for learning, self-efficacy, and sources of self-efficacy in mathematics: A study of international baccalaureate primary years programme students". *Social Psychology of Education*, 21(3): 603-620.
- Lunenburg, f., (2011). "Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance". *International Journal of Management, Business, and Administration*, 14, 1-6.
- 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.
- Machida, M. & Schaubroeck, J. (2011). "The Role of Self-Efficacy Beliefs in Leader Development". *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(4): 459-468.
- Machmud, S. (2018). "The Influence of Self-Efficacy on Satisfaction and Work-Related Performance". *International Journal of Management Science and Business Administration*. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 4(4): 43-47.
- Miraglia, M., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2015). *Trajectory classes of job performance*. *Career development international*.
- Paglis, L. L., & Green, S. G. (2002). "Leadership self-efficacy and managers' motivation for leading change". *Journal of Organizational Behavior*, 23: 215-235.
- Pajares, F. (2007). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy. Retrieved at 2020 from <http://people.wku.edu/richard.miller/banduratheory.pdf>
- Taylor & Francis. (2021) Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions.
- Udayar, S., Fiori, M., & Bausseron, E. (2020). "Emotional intelligence and performance in a stressful task: The mediating role of self-efficacy". *Personality and Individual Differences*, 156, 109790.
- Villanueva, j., & Sánchez, j. (2007). "Trait Emotional Intelligence and Leadership Self-Efficacy: Their Relationship with Collective Efficacy". *The Spanish Journal of Psychology*, 10(2): 349-357.
- Wai-Yen C; Lau, S; Nie, Y; Lim, S. & Hogan, D. (2008). "Organizational and Personal Predictors of Teacher Commitment: The Mediating Role of Teacher Efficacy and Identification with School", *American Educational Research Journal*, 45(3): 597-630.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

گلرد، پروانه؛ عزیزی، داود؛ سلیمی، مهدی (۱۴۰۲). «تحلیل شناختی ابعاد و عوامل مؤثر بر خودکارآمدی مدیران عالی در سازمان‌های ورزشی»، پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۱۳ (۲۵): ۹۳-۱۱۳.