

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی  
واحد تهران مرکزی  
دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی  
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش : تربیت بدنی و علوم ورزشی

عنوان :

نیمرخ خودکارآمدی شغلی در مدیران فدراسیون های ورزشی ایران

استاد راهنما :

دکتر سیده فریده هادوی

استاد مشاور :

دکتر فریده اشرف گنجویی

پژوهشگر :

لیلا سلیمی

پاییز ۱۳۹۰

**تقدیم به:**

تقدیم به پدر و مادر فداکارم که زندگی و جوانی خود را فدای آینده من نموده اند.

و

همچنین همسر مهربانم که محبتش و گرمای امیدبخش و جودش بهترین پشتیبان من است.

و

دختر عزیزم نیلسا

تشکر و قدردانی :

اکنون که پایان نامه حاضر به اتمام رسیده است، یقیناً افراد بسیاری در غنی سازی آن اینجانب را مساعدت فرموده اند، لذا بر خود وظیفه می دانم:

از سرکار خانم دکتر هادوی استاد محترم راهنما به دلیل ارائه اطلاعات، راهنمایی ها، هدایت و رهنمودهای ارزنده و همچنین زحمات فراوانی که به ایشان دادم و هرگز در ارائه مساعدت و کمک دریغ نکردند، کمال تشکر را دارم.

از استاد محترم مشاور سرکار خانم دکتر گنجویی به دلیل ارائه مشاوره های ارزشمند و مستمر و همچنین ارائه اطلاعاتی که یافته پژوهش را غنی تر و پربارتر کرد، تقدیر و تشکر می نمایم.

در آخر از کلیه اساتید و کارکنان محترم دانشکده تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز که در طول دوره تحصیلی از نظرات، تجربیات و مساعدت های آنها بهرمنند شدم، تشکر می نمایم.

## نیمرخ خودکارآمدی شغلی در مدیران فدراسیون‌های ورزشی ایران

هدف از پژوهش حاضر نیمرخ خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی بود. تحقیق از نوع علی-مقایسه‌ای بود که به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق ۱۷۵ نفر از مدیران ارشد فدراسیون‌های ورزشی بود که بر اساس جدول مورگان ۱۲۰ نفر به طور تصادفی برای نمونه تحقیق انتخاب شد. برای دستیابی به اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه‌های اطلاعات فردی و پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر استفاده شده که روایی آن به تائید متخصصین رسید و پایایی آن در یک مطالعه مقدماتی و با ۳۰ نفر آزمودنی مورد مطالعه قرار گرفت و با آلفای کرونباخ ۰/۸۴ تائید شد. برای دستیابی به اهداف تحقیق از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف اسمیرنوف، تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه، ضریب همبستگی پیرسون،  $t$  - استودنت و LSD با کمک نرم افزار SPSS.V.16 استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که میانگین سنی مدیران فدراسیون‌های ورزشی ۴۷/۱۷ سال، ۷۵/۸٪ مدیران فدراسیون‌های ورزشی کشور از آقایان و ۲۴/۲٪ از بانوان تشکیل داده است. ۴۷/۵٪ مدیران فدراسیون‌های ورزشی دارای مدرک کارشناسی هستند و تنها ۲/۴٪ آنها دارای مدرک تحصیلی دکتری می‌باشند. میانگین سابقه مدیریتی آنها ۵/۶۴ سال، ۴۱/۷٪ مدیران فدراسیون‌های ورزشی وضعیت استخدامی رسمی ۹/۲٪ در وضعیت پیمانی به و ۴۹/۲٪ در وضعیت استخدامی قراردادی هستند. ۴۷/۵٪ دارای مدرک تحصیلی رشته تربیت بدنی و ۵۲/۵٪ دارای مدرک تحصیلی غیر تربیت بدنی، ۹۲/۳٪ متاهل ۶/۷٪ مجرد، ۶۱/۷٪ مدیریت در رشته ورزشی تخصصی و ۳۸/۳٪ مدیریت در رشته ورزشی غیر تخصصی آنها میانگین سابقه ورزشی ۲۱/۳۲ سال، ۴۵/۸٪ دارای هیچگونه سابقه قهرمانی و ۵۴/۲٪ دارای سابقه قهرمانی می‌باشند. میانگین امتیاز خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی ۷۰/۲۲۵ می‌باشد. همچنین بین خودکارآمدی شغلی و سن، جنسیت، وضعیت تاهل، سابقه ورزشی و سابقه مدیریتی ارتباط معناداری وجود ندارد اما بین خودکارآمدی شغلی و سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، مدیریت در رشته ورزشی تخصصی و غیر تخصصی، وضعیت استخدام و سابقه قهرمانی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین در متغیرهایی که با خودکارآمدی شغلی ارتباط معنادار داشتند و میزان خودکارآمدی شغلی در سطوح مختلف متغیرهای مزبور تفاوت آماری و معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: نیمرخ، خودکارآمدی شغلی، مدیران فدراسیون‌های ورزشی

---

**فصل اول: کلیات تحقیق**

۱-۱	مقدمه	۲
۲-۱	بیان مساله	۳
۳-۱	ضرورت و اهمیت تحقیق	۵
۴-۱	اهداف تحقیق	۷
۵-۱	سئوالات و فرضیه‌های تحقیق	۸
۱-۵-۱	سئوالات تحقیق	۸
۲-۵-۱	فرضیه‌های تحقیق	۸
۶-۱	قلمرو تحقیق	۱۰
۷-۱	محدودیت های تحقیق	۱۰
۸-۱	تعاریف واژه ها و اصطلاحات کلیدی	۱۰

**فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق**

۱-۲	مقدمه	۱۳
۲-۲	فدراسیون‌های ورزشی	۱۳

- ۲-۳ اساسنامه فدراسیون های ورزشی آماتور جمهوری اسلامی ایران ..... ۱۳
- ۲-۴ مفهوم خودکارآمدی ..... ۲۲
- ۲-۵ اثرات خودکارآمدی بر کارکردهای روانشناختی ..... ۲۴
- ۲-۶ راهبردهای ایجاد و تغییر نظام باور خودکارآمدی کارکنان ..... ۲۸
- ۲-۷ ادبیات پیشینه ..... ۳۳
- ۲-۷-۱ تحقیقات داخل کشور ..... ۳۳
- ۲-۷-۲ تحقیقات خارج از کشور ..... ۳۷
- ۲-۸ جمع بندی فصل ..... ۳۹

### فصل سوم: روش شناسی تحقیق

- ۳-۱ مقدمه ..... ۴۱
- ۳-۲ روش و طرح تحقیق ..... ۴۱
- ۳-۳ ویژگی های فردی ..... ۴۲
- ۳-۴ خودکارآمدی شغلی مدیران ارشد فدراسیون های ورزشی ..... ۴۴
- ۳-۵ جامعه و نمونه آماری ..... ۴۴
- ۳-۶ نحوه گردآوری اطلاعات ..... ۴۴
- ۳-۷ متغیرهای تحقیق ..... ۴۵
- ۳-۸ روش تجزیه و تحلیل داده ها ..... ۴۵

### فصل چهارم: یافته های تحقیق

۴-۱ مقدمه ..... ۴۷

۴-۲ یافته‌های توصیفی ..... ۴۷

۴-۳ یافته‌های استنباطی ..... ۵۴

### فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات

۵-۱ مقدمه ..... ۷۰

۵-۲ خلاصه تحقیق ..... ۷۰

۵-۳ بحث و نتیجه‌گیری ..... ۷۴

۵-۴ پیشنهادهای برخاسته از تحقیق ..... ۸۰

۵-۵ پیشنهاد برای تحقیقات آینده ..... ۸۰

پیوست ..... ۸۳

فهرست منابع و مآخذ ..... ۸۸

چکیده انگلیسی ..... ۹۵



## فهرست جدول‌ها

<u>عنوان</u>	<u>صفحه</u>
جدول توزیع فراوانی سن مدیران فدراسیون‌های ورزشی.....	۴۷
جدول توزیع فراوانی جنسیت مدیران فدراسیون‌های ورزشی.....	۴۸
جدول توزیع فراوانی وضعیت تاهل مدیران فدراسیون‌های ورزشی.....	۴۸
جدول توزیع فراوانی سطح تحصیلات مدیران فدراسیون‌های ورزشی.....	۴۹
جدول توزیع فراوانی رشته تحصیلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی.....	۴۹
جدول توزیع فراوانی سابقه ورزشی مدیران فدراسیون‌های ورزشی.....	۵۰
جدول توزیع فراوانی سابقه مدیریت مدیران فدراسیون‌های ورزشی.....	۵۰
جدول توزیع فراوانی رشته ورزشی مرتبط با مدیریت مدیران فدراسیون‌های ورزشی.....	۵۱
جدول توزیع فراوانی وضعیت استخدامی مدیران فدراسیون‌های ورزشی.....	۵۲
جدول توزیع فراوانی سطح مدیریتی مدیران فدراسیون‌های ورزشی.....	۵۲
جدول توزیع فراوانی سابقه قهرمانی مدیران فدراسیون‌های ورزشی.....	۵۳
جدول میزان خودکارآمدگی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی.....	۵۴

- ۱۳-۴ جدول آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن داده‌ها ..... ۵۴
- ۱۴-۴ جدول بررسی ارتباط بین خودکارآمدی شغلی و سن مدیران فدراسیون‌های ورزشی..... ۵۵
- ۱۵-۴ جدول بررسی تفاوت خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی بر حسب سن..... ۵۵
- ۱۶-۴ جدول بررسی ارتباط بین خودکارآمدی شغلی و جنسیت مدیران فدراسیون‌های ورزشی..... ۵۶
- ۱۷-۴ جدول بررسی تفاوت میزان خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی بر حسب جنسیت ..... ۵۶
- ۱۸-۴ جدول بررسی ارتباط بین خودکارآمدی شغلی و وضعیت تاهل مدیران فدراسیون‌های ورزشی..... ۵۷
- ۱۹- ۴ جدول بررسی تفاوت خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی قهرمانان و غیر قهرمانان..... ۵۷
- ۲۰-۴ جدول بررسی ارتباط بین خودکارآمدی شغلی و سطح تحصیلات مدیران فدراسیون‌های ورزشی..... ۵۸
- ۲۱-۴ جدول بررسی تفاوت خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی دارای تحصیلات دیپلم، کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری..... ۵۸
- ۲۲ -۴ جدول آزمون LSD برای تعیین تفاوت خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی بر حسب وضعیت تحصیلی ..... ۵۹
- جدول ۲۳-۴ بررسی ارتباط بین خودکارآمدی شغلی و رشته تحصیلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی ..... ۶۰
- ۲۴ - ۴ جدول مقایسه خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی بر حسب رشته تحصیلی ..... ۶۰
- ۲۵-۴ جدول بررسی ارتباط بین خودکارآمدی شغلی با سابقه ورزشی مدیران فدراسیون‌های ورزشی..... ۶۱

- ۲۶-۴ جدول بررسی تفاوت خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی با سوابق ورزشی  
مختلف ..... ۶۱
- ۲۷-۴ جدول بررسی ارتباط بین خودکارآمدی شغلی و سابقه مدیریت مدیران فدراسیون‌های ورزشی  
..... ۶۲
- ۲۸-۴ جدول بررسی تفاوت خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی با سوابق مدیریتی  
مختلف ..... ۶۳
- ۲۹-۴ جدول بررسی ارتباط بین خودکارآمدی شغلی مدیریت در رشته رشته ورزشی مرتبط و رشته  
ورزشی غیر مرتبط در فدراسیون‌های ورزشی ..... ۶۴
- ۳۰-۴ جدول بررسی تفاوت میزان خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی بر حسب  
مدیریت در رشته ورزشی تخصصی و مدیریت در رشته ورزشی غیر تخصصی ..... ۶۴
- ۳۱-۴ جدول بررسی ارتباط بین خودکارآمدی شغلی و وضعیت استخدام مدیران فدراسیون‌های  
ورزشی ..... ۶۵
- ۳۲-۴ جدول بررسی تفاوت خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی بر حسب وضعیت  
استخدامی ..... ۶۵
- ۳۳-۴ جدول آزمون LSD برای تعیین تفاوت خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی بر  
حسب وضعیت استخدامی ..... ۶۶
- ۳۴-۴ جدول بررسی ارتباط بین خودکارآمدی شغلی و سابقه قهرمانی مدیران فدراسیون‌های  
ورزشی ..... ۶۷
- ۳۵-۴ جدول بررسی تفاوت خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی قهرمانان و غیر  
قهرمانان ..... ۶۷

## فهرست شکل‌ها

عنوان	صفحه
شکل ۱-۳ فرآیند اجرای پژوهش	۴۵
شکل ۱-۴ نیمرخ خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی	۶۸
شکل ۱-۵ نیمرخ خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی	۷۹

# فصل اول

## کلیات پژوهش

موفقیت در هر سازمانی بستگی به تخصص و به کارگیری مناسب منابع مالی، مادی و انسانی آن سازمان در اجرای برنامه‌های آن دارد و این فرآیند در صورتی امکان پذیر خواهد بود که سازمان‌ها بتوانند مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصوصیات فردی و جمعی کارکنان خود را در راستای اهداف سازمانی به کار گیرند (سید جوادین، ۷۳۴، ۱۳۸۴). از سویی دیگر سازمان‌ها در معنای وسیع کلمه رکن اصلی اجتماع کنونی‌اند و مدیریت مهم‌ترین عامل در حیات، رشد و بالندگی و یا مرگ سازمان-هست و بی‌شک این وظیفه مدیران است که با توجه به اهداف سازمانی، روند حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب را هدایت کنند. از طرفی تغییرات گسترده در سطح جهانی، سازمان‌ها را برای رسیدن به اهداف خود هر روز با مشکلات و تغییرات متعددی مواجه ساخته است. این تغییرات موجب شده است که روز به روز تحولات جدیدی در خصوص نظریه‌های مدیریت صورت گیرد، به طوری که می‌توان اذعان کرد در قرن بیستم صدها نظریه در زمینه مدیریت ارائه شده است. نکته قابل توجه در تمام این نظریه‌ها تأکید بر نقش و اهمیت مدیریت و نیروی انسانی کارآمد سازمان در جهت رسیدن به اهداف سازمانی است و پیدایش این دیدگاه در خصوص نقش مدیریت در سازمان به بررسی و تحقیقات متعدد در زمینه عوامل مرتبط با مدیریت و رهبری سازمان انجامیده است. زیرا در مدیریت مطلوب است که کارکنان احساس می‌کنند مورد پذیرش بیشتر سازمان هستند و در کارهای آن درگیرند و از این راه احساس احترام به خود، خشنودی شغلی و همکاری کارکنان با مدیریت، بهبود می‌یابد (یوسفی، ۳۵-۳۳، ۱۳۸۷). بنابراین در سازمان‌های قرن بیست و یکمی منابع انسانی به عنوان مهمترین منبع سازمانی نقش مهمی در موفقیت یا عدم موفقیت سازمانی دارند. از اینرو چنانچه منابع انسانی دارای سه ویژگی ارزشمندان بودن، کمیاب بودن و عدم الگوبرداری از قابلیت‌های آنها باشند، می‌توانند موجب کارآمدی و یا ناکارآمدی در یک سازمان گردند (مسعودی و دیگران، ۹۶-۱۰۴، ۱۳۸۷). لذا موضوع کارآمدی منابع انسانی به ویژه کارآمدی شغلی مدیران در سال‌های اخیر مورد توجه متخصصین قرار گرفته است.

در این راستا سازمان‌های ورزشی کشور در چند سال گذشته با یک رویکرد جدید برای تصدیق پست‌های سازمانی و مدیریتی خود از ورزشکاران به ویژه ورزشکاران قهرمان استفاده می‌کنند. هدف اصلی چنین رویکردی این بوده است که ورزشکاران به ویژه ورزشکاران قهرمان چنانچه این گونه مسئولیت‌ها را عهده‌دار باشند، به دلیل توفیق در ورزش به ویژه در ورزش قهرمانی از کارآمدی بیشتری در برخوردار هستند، در مقایسه با افرادی که دارای چنین تجربیاتی نیستند، می‌توانند سازمان ورزشی خود را به توفیق برسانند. اما تا کنون هیچ پژوهش علمی برای بررسی صحت و سقم و کارایی یا عدم کارایی تفکر مزبور صورت نگرفته است و این موضوع را مورد کنکاش قرار نداده است. از این‌رو تحقیق حاضر در نظر دارد در ابتدا مشخصات فردی مدیران فدراسیون‌های ورزشی را تعیین کرده تا به این نکته دست یابد که چه بخشی از مدیران فدراسیون‌های ورزشی از قهرمانان و متخصصین ورزشی تشکیل شده و در ادامه به وضعیت خودکارآمدی<sup>۱</sup> مسئولین فدراسیون‌های مختلف ورزشی بپردازد. همچنین پژوهش حاضر در صدد است روابط متغیرهای گوناگون مانند جنسیت، سن، پیشینه ورزشی، تحصیلات، نوع رشته تحصیلی را با خودکارآمدی شغلی<sup>۲</sup> را تعیین کند. از این‌رو در فصل حاضر ضمن معرفی مساله تحقیق، اهمیت و ضرورت انجام پژوهش، اهداف تحقیق، فرضیه‌ها و اهداف تحقیق، قلمرو و محدودیت‌های پژوهش، و تعریف واژه‌ها و اصطلاحات تحقیق ارائه خواهد شد.

#### ۱-۲- بیان مساله

بررسی اجمالی از مدیریت ارشد ورزش کشور در قبل و بعد از پیروزی شکوهمند انقلاب اسلامی بیانگر این است که در راس سازمان تربیت بدنی به جز دو الی سه نفر که دارای مدرک کارشناسی تربیت بدنی بودند، سایر مدیران ارشد سازمان تربیت بدنی از افراد غیر ورزشی و سیاسی و دارای تحصیلات غیر مرتبط با ورزش برای تصدیق این پست مهم کشور انتصاب و مسئولیت هدایت، رهبری و مدیریت ورزش به آنها واگذار شده است. همچنین چنین رویکردی در کمیته ملی المپیک نیز 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 و برنامه ریزی در تربیت داشت، سایر روسای کمیته ملی

1. self- efficacy

2. career self- efficacy

المپیک از افراد غیر ورزشی و با تحصیلات غیر ورزشی و از رجال سیاسی در راس چنین نهاد مهم ورزشی قرار داشتند(خسروی زاده، ۹۲، ۱۳۸۷). پیامد چنین تفکری اشتغال به کار بیش از ۷۲ درصد کارکنان سازمان تربیت بدنی با مدرک دیپلم و یا زیر دیپلم بوده که بسیاری از آنها نیز غیر ورزشی بوده و فاقد تحصیلات مرتبط با ورزش و همچنین از سن بالایی نیز برخوردار هستند(سجادی، ۲، 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 جامعه ورزش تبدیل کرده است. در این راستا گروهی بر این باورند که واگذاری پست‌های مدیریتی مختلف ورزش کشور به قهرمانانی که دارای تحصیلات دانشگاهی در حوزه ورزش هستند و همچنین افرادی که دارای تحصیلات مرتبط با ورزش و تربیت بدنی هستند، می‌توانند در پیشبرد اهداف ورزش موثرتر باشند. به عبارت دیگر این عده بر این عقیده هستند که قهرمانان ورزشی با تحصیلات مرتبط با ورزش در سازمان‌های ورزشی از خود کارآمدی یا خود کارآمدی شغلی بهتری نسبت به افراد غیر ورزشکار و افراد تحصیلات غیر ورزشی برخوردار خواهند بود. در این رابطه بر اساس تئوری شناختی اجتماعی<sup>۳</sup>، خودکارآمدی میزان باور فرد به قابلیت خود در سازماندهی و اداره منابع مورد نیاز، عمل برای تولید دستاوردهای تعیین شده اطلاق می‌شود (Bandura, 2001, 1-26, Bandura, 1997, 191-213, Bandura, 1982, 122-147, Bandura Etal, 1997, 191-213, Bandura, 2001, 187-206). این باورها بر آرزوها و میزان تعهد به آنها، کیفیت تفکر تحلیلی و استراتژیکی، سطح انگیزش و پشتکار در رویارویی با سختی‌ها و عقب نشینی، گریز از مصیبت، اسنادهای علی برای موفقیت یا شکست و آسیب پذیری از استرس و افسردگی تاثیر گذار است (Bandura, 1997, 92). 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 (Betz & Hackett, 1981, 25-42). خود کارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تاثیر گرفته و به‌طور متقابل بر آنها تاثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن باعث افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌گردد. در این زمینه تحقیقات نشان می‌دهد که خودکارآمدی شغلی پیش بینی کننده مهمی برای کاوش شغلی (Bozeman Etal, 2001, 486-503)، بالیدگی شغلی (Luzzo, 1995, 61-66)، ثبات در

<sup>3</sup>. Social Cognitive Theory



الگوهای شغلی ( Gianakos, 1999, 244-258) و در نهایت عملکرد شغلی ( Judge & Bono, ) (2001, 80-92) به شمار می‌آید. همچنین خود کارآمدی شغلی در ارتباط با متغیرهای شغلی دیگر مانند رضایت شغلی، تعهد، عملکرد، نا امنی شغلی (بطور منفی) می‌باشد ( Rigotti Etal, 2008, ) (238-255) که این سازه را به عنوان یک عامل مهم در زمینه شغلی مطرح می‌سازد.

بخش عمده‌ای از تحقیقات در زمینه خودکارآمدی به شناسایی تفاوت های فردی، نژادی و فرهنگی اختصاص داشته است. مطالعات در زمینه های مختلف نشان می دهد که خودکارآمدی از متغیرهای جنسیت و نژاد ( Andrew, Etal, 2003, 59-66) و فرهنگ (Mau, 2000, 365-378) تاثیر پذیر می‌باشد با وجود اینکه ادبیات مربوط به خودکارآمدی شغلی در حال گسترش است اما با توجه به اطلاعات در دسترس خودکارآمدی شغلی سازمان‌های ورزشی مورد توجه محققان نبوده و تفاوت‌های موجود در خودکفایی شغلی مدیران ورزشی مورد شناسایی قرار نگرفته است. از این رو با توجه به مطالب ذکر شده و نظر به اینکه در زمینه نیمرخ خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی کشور پژوهشی تاکنون انجام نشده است، تحقیق حاضر در صدد پاسخ‌گویی به این سؤال است که مسئولین فدراسیون‌های ورزشی دارای چه وضعیتی در زمینه‌های سابقه ورزشی، تحصیلات، سابقه مدیریتی در فدراسیون‌های ورزشی و سایر عوامل فردی هستند. همچنین خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی در چه وضعیتی است؟ چه رابطه‌ای بین خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی با جنسیت، سن، تحصیلات، و پیشینه ورزشی آنها وجود دارد؟

### ۱-۳ ضرورت و اهمیت تحقیق

در سال‌های اخیر با توسعه علوم و یافته‌های نوین در حوزه‌های مختلف و حذف شدن محدودیت‌های زمانی و مکانی، سازمان‌ها به طور عام و سازمان‌های ورزشی به طور خاص در صدد بهره‌مندی از آخرین یافته‌های علوم ورزشی به ویژه علم مدیریت ورزشی هستند تا بتوانند کارایی، اثربخشی و بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند و با استفاده از تمامی ویژگی‌های منابع انسانی موجود، موفقیت سازمان خود را افزایش دهند. شاید در قرن نوزدهم و تا حدودی در قرن بیستم سرمایه‌گذاری در ماشین‌آلات، تجهیزات، املاک در سازمان‌ها از اهمیت بالایی برخوردار بود. به عبارت دیگر سازمان‌ها در ایام مزبور به دلیل جستجوی سود بیشتر، تلاش می‌کردند در دارایی‌هایی

که به طور مشهود قابل رویت بودند سرمایه گذاری کنند و توجه به افراد، نیازهای آنها و دانش و مهارت‌های آنها کمتر مورد توجه قرار می‌گرفت. اما هر چه قرن بیستم به اواخر خود نزدیک شد و قرن بیست و یکم فرا رسید دستگاه‌ها و سازمان‌ها به اهمیت منابع انسانی و ویژگی‌های آنها بیشتر پی‌بردند (کشاورز و فراهانی، ۱۵۷، ۱۳۸۹). در قرن بیست و یکم اکثر سازمان‌ها در صدد سرمایه‌گذاری در منابع انسانی، تخصص، دانش و مهارت‌های نامحسوس به عبارت دیگر دارایی‌های نامشهود سازمانی آنها هستند (همان منبع، ۷۸).

در این رابطه علم مدیریت به منظور یاری رسانی به سازمان‌ها در بهره‌مندی از ترکیب علوم مختلف دریغ نکرده و در صدد است از قابلیت‌های علوم مختلف برای توانمندتر کردن منابع انسانی به ویژه در حوزه مدیران استفاده کند. در همین رابطه در طی سال‌های ۱۹۹۰ الی ۲۰۰۰ خودکارآمدی مطرح گردید (Lbid, 191-213) و خیلی زود متخصصین حوزه‌های مختلف از مفهوم خودکارآمدی به ویژه خودکارآمدی شغلی برای توانمندتر کردن و کارآتر کردن سازمان‌ها بهره‌مند شدند. یکی از حوزه‌های مورد توجه در سازمان‌ها خودکارآمدی شغلی است که اشاره به قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصل تکالیف در چهارچوب شغلی و حرفه‌ای معین دارد (Betz, & Hackett, 1981, 72). همچنین خود کارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تاثیر گرفته و به‌طور متقابل بر آنها تاثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن باعث افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌گردد. اما آنچه در این حوزه مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است ارتباط خودکارآمدی به طور عام و خودکارآمدی شغلی به طور خاص با برخی از ویژگی‌های فردی مانند جنسیت، نژاد، فرهنگ، شغل، بالیدگی شغلی، ثبات در الگوهای شغلی، عملکرد شغلی می‌باشد. به طوری که یافته‌های کجباف و مرادی (۱۳۸۳) بیانگر این است که آموزش خودکارآمدی در موقعیت‌های اجتماعی موجب افزایش معنادار خودکارآمدی در موقعیت‌های اجتماعی و کاهش معنادار هراس اجتماعی، اضطراب اجتماعی و ترس از مورد مشاهده قرار گرفتن دانشجویان دختر می‌شود (کجباف و مرادی، ۵۳-۴۲، ۱۳۸۳). همچنین یافته‌های اصغری و دیگران (۱۳۸۷) بیانگر این است که بین «توانمندسازی» و «رضایت شغلی»، بین «توانمندسازی» و «خودکارآمدی» رابطه مستقیم وجود دارد (اصغری، خدایناهی و صاح صدق‌پور، ۲۳۹-۲۲۷، ۱۳۸۷). یافته‌های شینز<sup>۴</sup> (2010) نیز نشان می‌دهد که رهبرانی که تغییرات

<sup>4</sup> . Schyns

زیادی در پست‌های مدیریتی داشته باشند، می‌توانند از طریق حمایت و تشویق کارکنان تحت مدیریت خود کارآمدی شغلی آنها را افزایش دهند (Schyns, 2010, 30-42).

جینکر<sup>۵</sup> (۲۰۱۱) معتقد است که خودکارآمدی شغلی نقش مهمی در افزایش کارایی مربیان شاغل در لیگ فوتبال کوکاکولای ترکیه دارد (Gencer, 2011, 52-60).

همانطوری که بررسی مطالعات پیشینه در زمینه خودکارآمدی شغلی نشان می‌دهد تحقیقات زیادی در زمینه‌های کارآمدی شغلی در بسیاری از حوزه‌ها انجام شده است و در حوزه ورزش به ویژه خودکارآمدی شغلی در فدراسیون‌های ورزشی در سایر کشورها تحقیقات معدودی انجام شده و در مدیریت فدراسیون‌های ورزشی کشور تحقیقی انجام نشده است. لذا با توجه به این که رکن اصلی ورزش کشور در بخش فنی وابسته به فدراسیون‌های ورزشی بوده و چنانچه مدیران فدراسیون‌های ورزشی از خودکارآمدی شغلی بهینه‌ای برخوردار باشند، موجب موفقیت فدراسیون متبوع در فعالیت‌های ملی و بین‌المللی خواهند شد و توفیق و رونق ورزش در بازی‌های آسیایی و المپیک قابل پیش‌بینی خواهد بود. از اینرو ضرورت تعیین نیمرخ خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی و ارتباط آن با مواردی چون سن، سابقه ورزشی، جنسیت، تحصیلات در یک پژوهش علمی مورد انتظار است و لذا ضرورت انجام تحقیق حاضر دور از تصور نمی‌باشد.

#### ۴-۱ اهداف تحقیق

##### ۱-۴-۱ هدف کلی

تعیین نیمرخ خودکارآمدی شغلی در مدیران فدراسیون‌های ورزشی ایران

##### ۲-۴-۱ اهداف اختصاصی

- ۱- تعیین ویژگی‌های فردی مدیران فدراسیون‌های ورزشی
- ۲- تعیین خودکارآمدی مدیران فدراسیون‌های ورزشی

---

<sup>5</sup> Gencer

۳- تعیین ارتباط بین سن، جنسیت، تاهل، سطح تحصیلات، نوع تحصیلات، سابقه ورزشی، سابقه قهرمانی، مدیریت در رشته ورزشی تخصصی و غیر تخصصی، سابقه مدیریتی، نوع استخدام و خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی

۴- تعیین تفاوت میزان خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی با ویژگی‌های فردی مختلف

#### ۱-۵ سوالات تحقیق

۱- ویژگی‌های فردی مدیران فدراسیون‌های ورزشی چیست؟

۲- خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی در چه سطحی قرار دارد؟

۳- نیمرخ خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی چگونه است؟

#### ۱-۶ فرضیه‌های تحقیق

۱- بین میزان خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی و سن آنها ارتباط معناداری وجود دارد.

۲- بین میزان خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی در سنین مختلف تفاوت آماری معناداری وجود دارد.

۳- بین خودکارآمدی شغلی و جنسیت مدیران فدراسیون‌های ورزشی ارتباط معناداری وجود دارد.

۴- بین خودکارآمدی شغلی مدیران مرد فدراسیون‌های ورزشی و مدیران زن فدراسیون‌های ورزشی تفاوت آماری معناداری وجود دارد.

۵- بین خودکارآمدی شغلی و وضعیت تاهل مدیران فدراسیون‌های ورزشی ارتباط معناداری وجود دارد.

۶- بین میزان خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی متاهل و مجرد تفاوت آماری معناداری وجود دارد.

۷- بین خودکارآمدی شغلی و سطح تحصیلات مدیران فدراسیون‌های ورزشی ارتباط معناداری وجود دارد.

۸- بین میزان خودکارآمدی شغلی مدیران فدراسیون‌های ورزشی دارای تحصیلات دیپلم، کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری تفاوت آماری معناداری وجود دارد.