

## Research Paper

**Designing Relationship Model of Career Self-efficacy and Social Capital at the Ministry of Youth and Sports of Iran****Loghman Keshavarz<sup>1\*</sup>, Abolfazl Farahani<sup>2</sup>, Zahra Asghari<sup>3</sup>**

1. Professor of Sport Management at Payame Noor University (Corresponding Author)
2. Professor of Sport Management at Payame Noor University
3. Assistant Professor of Sport Management at Payame Noor University

**Received:** 2020/01/11**Accepted:** 2020/05/06**Abstract**

The purpose of this research was to design relationship model of career self-efficacy and social capital at the Ministry of Youth and Sports of Iran. Statistical population of this study included 850 employees that working at the all levels (the managerial and operational levels) of Ministry of Youth and Sports in Iran. On the basis of Morgan table, 265 persons were selected through cluster-sampling. To achieve the research goals, the questionnaires of Scherer Public Self-efficacy and Putnam Social Capital were used. Validity of two questionnaires was confirmed by 15 experts, and their reliability were studied in preliminary study with 30 subjects and calculated as 0.8 and 0.73, respectively. For data analysis, the descriptive statistics and inferential statistics methods, including Kolmogorov-Smirnov Single sample student test, and path analysis were used. In addition, for determination of the causal relationship between variables, the method of structural equations model by application of Amos V.18 software and SPSSV.16 were used. Research findings showed that career self-efficacy is not desirable, and social capital is desirable at the ministry of youth and sports of Iran. There is a significant relationship between career self- efficacies with social capital. Their relationship model has desirable goodness. Also, at their relationship model the cognitive factors with coefficient of 0.8, the structural factors with coefficient of 0.74, and the communicational factors with coefficient of 0.71, have the most roles.

**Keywords:** Career Self-efficacy, Social Capital, The Ministry of Youth and Sports.**Extended Abstract**

1. Email: keshavarzlog@yahoo.com
2. Email: afarahani@pnu.ac.ir
3. Email: z\_asghari\_11@yahoo.com



Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International Public License

**Background and Purpose:**

In general, according to the researches and confirming the undeniable role and importance of self-efficacy and social capital variables in the increase of organizational efficiency, the need of the Ministry of Sports and Youth as a sports trustee organization for people with high job self-efficacy is felt more than ever. In addition to having responsible and job-oriented employees, creating a communicative environment based on trust and cooperation in the form of social networks, will spread social capital in the organization and thus ensure the success, survival and efficiency of the organization to a considerable extent. Since paying attention to the amount and level of intangible factors and the relationship between them can play an effective role in advancing the goals and mission of any organization, in this study we intend to answer the question “what is the communication model of job self-efficacy and social capital in the Ministry of Sports and Youth?”

**Materials and Methods:**

The present research is a correlational, descriptive and confirmatory study. This research is causal in terms of the relationship between variables and is specifically based on the structural equation model. The statistical population of the study included 850 people of all senior, middle and basic managers, responsible experts, and assistant experts working in the Ministry of Sports and Youth (Staff Department), 265 of whom were randomly selected for the research sample. The Scherer Self-Efficacy Questionnaire (1982) and the Putnam Social Capital (1993) were used to achieve the research objectives. It is worth mentioning that despite the standardization of the questionnaires, both questionnaires were localized according to the structure of the Ministry of Sports and Youth of Iran and their validity was approved by 15 specialists of sports management. Also, their reliability in a preliminary test with 30 subjects and Cronbach's alpha was calculated to be 0.8 and 0.73, respectively. In order to analyze the collected data, descriptive statistical methods such as mean, standard deviation, frequency distribution table, graphs and inferential statistical methods including sample t-student, Kolmogorov-Smirnov, path analysis, and to determine the causal relationship between the variables, the construct method was used. The softwares of SPSS version 16 and AMOS version 18 were also used for data analysis.

**Findings:**

The results showed that the average job self-efficacy is equal to 2.75; thus, by referring to the t-value and the significance level, which is less than 0.05, it can be said that there is a statistically significant difference between the test value and the calculated mean. Therefore, it can be inferred that the level of job self-efficacy in the Ministry of Sports and Youth of Iran is unfavorable. The results also showed that the average of the social capital variable is equal to 3.07 that there is a statistically significant difference between the test value and the calculated mean, citing the t-level and the significance level which is less than 0.05; therefore, it can be inferred that the amount of social capital in the Ministry of Sports and Youth of Iran is at the desired level. Findings indicated that job self-efficacy affects social capital in the Ministry of Sports and Youth and there is a cause-and-effect relationship between them. Further, their communication model has a good fit and in the communication model of job self-efficacy and social capital, cognitive, structural and communication dimensions play a role, respectively.

### **Conclusion:**

The research findings are in line with with the results of Shafieipour et al. , Assets (2013), Sun (2011), Exchange (2013), Zhao (2002) and Gordon (2005). Therefore, based on the results of the present study and related research in this field, as well as because the Ministry of Sports and Youth can manage and organize various resources to fulfill the mission, vision and strategies, it is necessary that human resources reach the desired level of belief. Moreover, to be able to take advantage of such a capability for organizational commitment, motivation, stress reduction, perseverance in the face of adversity and vulnerability, this requires strengthening job self-efficacy among human resources at different levels in the ministry. Therefore, an organization such as the Ministry of Sports and Youth, which is constantly evaluated in competitive arenas, seems to try to strengthen the communication networks between individuals and the common cultures between them on the need for organizational structure based on creating, strengthening and developing social capital. Additionally, the managers of the Ministry of Sports and Youth, considering the great importance of these variables in ensuring the success and competitiveness of the Ministry, should consider the necessary structural contexts in order to create and strengthen these two categories. Also, considering that the communication model of job self-efficacy and social capital has a good fit in the Ministry of Sports and Youth, it is recommended that the managers of this ministry follow the presented



communication model in attracting human resources, formulating vision, strategy and goals.

**Keywords:** Career self-efficacy, Social capital, The Ministry of Youth and Sports.

### References

1. Ahmadi, S., & Faizabadi, H. (2011). The effects of the social capital on the improvement of organization performance in the municipality. *Government Management Quarterly*, (6), 35-54. (in Persian).
2. Gordon, I. (2005). Integrating cities. In *Changing cities: Rethinking urban competitiveness, cohesion and governance* (pp. 78-93). London: Palgrave Macmillan.
3. Imami, M., & Darabi, M. (2012). Relationship between the social capital and organizational entrepreneurship at Kermanshah government organizations attached to the ministry of economy and finance. Paper presented at the National Conference of Entrepreneurship and Management of Business and Knowledge-Based Jobs, Babolsar. (in Persian).
4. Khorshid, S. (2012). Relationship between self-efficacy and social capital of the entrepreneurs considering the role of the intermediary social efficiency. A case study of entrepreneurs at Babolsar Industrial Towns. Paper presented at the National Conference of Entrepreneurship and Management of Business and Knowledge-Based Jobs, Babolsar. (in Persian).
5. Sarraf, V. (2013). Organizational investment in social capital (OISC) and employee job performance. *European Journal of Management Science*, 11, 2668-3121. (in Persian).
6. Shafi'ei-Pour, V., Husseini, H., & Roosta'ei, Z. (2011). Relationship of social capital with the social entrepreneurship and the inter-organizational entrepreneurship. Presented at National Conference of Entrepreneurship and Cooperation & Economic Jihad, Tehran. (in Persian).
7. Sherer, M. (1982) General self-efficacy (GSE). *Psychological Report*, 51(2), 663-671.
8. Zhao, Y. (2005). Measuring the social capital of laid-off Chinese workers. *Current Sociology*, 50(4), 555-571.



## تدوین مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان ایران

لقمان کشاورز<sup>۱\*</sup>، ابوالفضل فراهانی<sup>۲</sup>، زهرا اصغری<sup>۳</sup>

۱. استاد گروه مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور (نویسنده مسئول)

۲. استاد گروه تربیت بدنی دانشگاه پیام نور

۳. استادیار گروه مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۲/۱۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۲۱

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان ایران انجام شد. جامعه آماری پژوهش همه مدیران عالی، میانی و پایه، کارشناسان مسئول، کارشناسان و کمک کارشناسان شاغل در وزارت ورزش و جوانان بودند (تعداد = ۸۵۰) که ۲۶۵ نفر به طور تصادفی طبقه‌ای برای نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف پژوهش از پرسشنامه‌های خودکارآمدی شرر (۱۹۸۲) و سرمایه اجتماعی پاتنام (۱۹۹۳) استفاده شد. رویایی هر دو پرسشنامه به تأیید ۱۵ نفر از متخصصان رسید و پایایی آن‌ها در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸ و ۰/۷۳ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله کولموگروف-اسمیرنوف، تی استودنت تک‌نمونه‌ای، تحلیل مسیر و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری به کمک دو نرم‌افزار آموس و اس‌پی‌اس‌اس استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد در بین منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان خودکارآمدی شغلی در حد نامطلوب و سرمایه اجتماعی در حد مطلوب قرار داشت. همچنین بین خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی ارتباط مستقیم معناداری وجود داشت. در ارتباط بین خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی وزارت ورزش و جوانان ایران بعد شناختی با بار عاملی ۰/۸۰، بعد ساختاری با بار عاملی ۰/۷۴ و بعد ارتباطی با بار عاملی ۰/۷۱ بیشترین تأثیر را داشتند. نتایج تحقیق ضرورت و لزوم ارتقا سرمایه اجتماعی و اعتماد متقابل در سازمان را به منظور بالا بردن سطح خودکارآمدی و در نتیجه افزایش قدرت رقابتی سازمان را تبیین می‌کند.

**واژگان کلیدی:** خودکارآمدی شغلی، سرمایه اجتماعی، وزارت ورزش و جوانان.

1. Email: keshavarzlog@yahoo.com

2. Email: afarahani@pnu.ac.ir

3. Email: z\_asghari\_11@yahoo.com



## مقدمه

امروزه بر هر مدیری واجب است که با شناسایی گونه‌های متفاوت دارایی‌های نامشهود<sup>۱</sup> و بسترسازی برای ایجاد و تقویت آن‌ها، در جهت منافع سازمان اقدام کند؛ چراکه اعتقاد بر این است که بسیاری از دارایی‌های نامشهود بر کارایی افراد و سازمان تأثیر می‌گذارند (کشاورز و فراهانی، ۲۰۱۰، ۷۴). در این راستا سازمان‌های خدماتی بزرگ و پیچیده مانند وزارت ورزش و جوانان برای توفیق در مأموریت و اهداف خود نیازمند توجه جدی به بسیاری از دارایی‌های نامشهود و روابط علی بین آن‌ها هستند؛ از این‌رو از دارایی‌های نامشهودی که در این وزارت باید توجه جدی به آن‌ها شود، خودکارآمدی شغلی<sup>۲</sup> است. به باور بندورا، خودکارآمدی شغلی عبارت است از توانایی فرد برای انجام‌دادن اصل تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه‌ای (بندورا،<sup>۳</sup> ۲۰۰۱، ۱۸۷). خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار تأثیر می‌گیرد و به‌طور متقابل بر آن تأثیر می‌گذارد و سطوح بالای آن موجب افزایش مشارکت فرد در تکالیف و رفتارهای شغلی می‌شود (بندورا، ۲۰۰۳، ۲۳). در این زمینه پژوهش‌ها نشان می‌دهند که خودکارآمدی شغلی پیش‌بینی‌کننده مهمی برای بسیاری از دارایی‌های نامشهود سازمانی مانند کاوش شغلی (دفت<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹، ۱۵۶)، بالیدگی شغلی<sup>۵</sup> (مائو<sup>۶</sup>، ۲۰۰۰، ۳۶۵)، ثبات در الگوهای شغلی<sup>۷</sup> (جان<sup>۸</sup>، ۲۰۰۷، ۹۶۲) و عملکرد شغلی<sup>۹</sup> (وتن<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۸، ۱۳۴) به‌شمار می‌آید. با توجه به مطالب عنوان‌شده، نیاز هر سازمانی به داشتن افراد با خودکارآمدی شغلی بالا به‌منظور دستیابی به موفقیت و داشتن جایگاهی پذیرفته‌شده در بین رقبا، انکارنشدنی است. از دیگر دارایی‌های نامشهودی که در صورت پیوند خوردن با خودکارآمدی شغلی تضمین‌کننده بقا و تکامل سازمانی خواهد بود، سرمایه اجتماعی<sup>۱۱</sup> است که امروزه با توجه به شیوه‌های نوین مدیریتی در زمره مهم‌ترین سرمایه‌های سازمانی طبقه‌بندی می‌شود؛ زیرا در مفهوم سرمایه اجتماعی مفاهیمی مانند اعتماد، هنجارها، شبکه‌های پیوند، همکاری

1. Intangible
2. Career Self-Efficacy
3. Bandura
4. Deft
5. Career Development
6. Mau
7. Stable Employment Patterns
8. Joann
9. Job Performance
10. Whetten
11. Social Capital



و مشارکت مطرح است (پاتنام<sup>۱</sup>، ۱۹۹۳، ۱۱) که به نظر می‌رسد از عوامل مهم مورد نیاز وزارت ورزش و جوانان برای توفیق در دستیابی به مأموریتش هستند. سرمایه اجتماعی حاصل جمع منابع بالقوه و بالفعلی است که نتیجه مالکیت شبکه بادیامی از روابط نهادینه شده بین افراد و به عبارت ساده‌تر، عضویت در یک گروه است؛ البته سرمایه اجتماعی مستلزم شرایطی به مراتب بیش از وجود صرف شبکه پیوندهاست. در واقع پیوندهای شبکه‌ای می‌باید از نوع خاصی یعنی مثبت و مبتنی بر اعتماد باشند. سرمایه اجتماعی به عنوان شبکه‌ای از روابط طبیعی یا اجتماعی نیست؛ بلکه در طول زمان برای کسب آن باید تلاش کرد؛ به بیان دیگر، سرمایه اجتماعی محصول نوعی سرمایه‌گذاری فردی یا جمعی، آگاهانه یا ناآگاهانه است که به دنبال تثبیت یا بازتولید روابط اجتماعی است که به صورت مستقیم در کوتاه‌مدت یا بلندمدت استفاده‌شده هستند (بورديو<sup>۲</sup>، ۱۹۸۶، ۲۴۱). در این راستا از نظر فوکوما یا سرمایه اجتماعی عبارت است از توانایی‌های افراد برای کارکردن با یکدیگر به منظور دستیابی به اهداف مشترک در گروه‌ها و سازمان‌ها (فوکوما<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹، ۵۶) و از طریق سرمایه‌گذاری در سرمایه اجتماعی از راه‌هایی مانند پرورش و افزایش عزت نفس مردم و احساس همگونی آن‌ها در جامعه که باعث حمایت آن‌ها می‌شود، کارایی افزایش می‌یابد و جرایم کاهش پیدا می‌کند (گریکار<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹). سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی است که نقش بسیار مهم‌تری در مقایسه با سرمایه‌های فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند. امروزه در جامعه‌شناسی و اقتصاد و به تازگی در مدیریت و سازمان مفهوم سرمایه اجتماعی به صورت گسترده‌ای استفاده شده است. سرمایه اجتماعی چه در سطح مدیریت کلان و چه در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها می‌تواند شناخت جدیدی از سیستم‌های اقتصادی-اجتماعی ایجاد کند و به مدیران در هدایت بهتر سیستم یاری رساند (هنری، ۲۰۱۳، ۸۵)؛ بنابراین از آنجاکه در حوزه ورزش و تربیت بدنی به ویژه در وزارت ورزش و جوانان که منابع انسانی آن در بدنه مدیریتی و همچنین در بخش کارشناسی مستلزم تعامل و همکاری با افراد متعدد با فرهنگ‌ها و سنن مختلف در ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها در اقصا نقاط کشور و همچنین مدیران، مربیان، داوران، پیشکسوتان، متخصصان، قهرمان و ورزشکاران رشته‌های مختلف ورزشی و همچنین اعضای هیئت علمی است که هرکدام از آن‌ها دارای ویژگی‌های خاص صنفی خود هستند، ضروری است قابلیت‌ها و توانمندی‌ها و خودکارآمدی شغلی خاص که نشئت گرفته از علم تربیت بدنی و تجارب سازمانی است و به ویژه تجارب عملی در حوزه ورزش دارند و بتوانند با ایجاد شبکه‌های اجتماعی در

1. Putnam
2. Bourdieu
3. Fukuyama
4. Graycar



قالب شوراهای مختلف تصمیم‌گیری، تعاون، همکاری و همدلی و همچنین انسجام به راهبردها و مأموریت‌های تدوین‌شده بخش‌های مختلف ورزش دست یابند؛ از این رو با توجه به اهمیت و جایگاه خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی در سازمان‌های مختلف به‌ویژه در وزارت ورزش و جوانان در ادامه به برخی از تحقیقات انجام‌شده در این حوزه اشاره می‌شود. محمدداودی و سروش (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «رابطه سرمایه اجتماعی با کارآفرینی سازمانی در شرکت آلومینیوم پارس ساوه» نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی (از خصوصیات افراد با حس خودکارآمدی بالا) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. امامی و دارابی (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های دولتی وابسته به وزارت امور اقتصادی و دارایی پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که رابطه مستقیم و مثبتی بین سرمایه اجتماعی و کارآفرینی (از خصوصیات افراد با حس خودکارآمدی بالا) وجود دارد؛ یعنی هرچه میزان سرمایه اجتماعی افزایش یابد، به همان نسبت میل به کارآفرینی تقویت خواهد شد. شفیعی‌پور، حسینی و روستایی (۲۰۱۲) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با کارآفرینی اجتماعی و کارآفرینی درون‌سازمانی (از خصوصیات افراد با حس خودکارآمدی بالا) بیان کردند که شبکه‌های اجتماعی نیز تأثیر زیادی بر توسعه کارآفرینی دارند؛ به عبارتی هرچه شبکه‌های اجتماعی از طریق همکاری برای تحقق اهداف هماهنگی بیشتری داشته باشند، در توسعه کارآفرینی نقش و اثر بیشتری خواهند داشت. احمدی و فیض‌آبادی (۲۰۱۲) در بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بهبود عملکرد (از نشانه‌های خودکارآمدی) سازمان در شهرداری دریافتند که بین اعتماد افراد با بهبود عملکرد رابطه مستقیم وجود دارد و با افزایش اعتماد بین افراد سازمان عملکرد افراد رو به رشد خواهد بود. یافته‌های پژوهش خورشید (۲۰۱۳) نشان داد که خودکارآمدی کارآفرینان بر شایستگی اجتماعی آن‌ها تأثیر مثبت مستقیم و معناداری دارد، اما بر سرمایه اجتماعی آن‌ها تأثیر مستقیم و معناداری ندارد. به‌علاوه نتایج پژوهش نشان داد که شایستگی اجتماعی می‌تواند رابطه بین خودکارآمدی و سرمایه اجتماعی را کاملاً میانجی‌گری کند. علمی (۲۰۰۵) در پژوهشی به این نتیجه رسید که سرمایه اجتماعی باعث تربیت و انباشت سرمایه انسانی، کارایی سیاست‌های دولتی، بسترسازی برای ایجاد نوآوری (از ویژگی‌های خودکارآمدی)، گردش اطلاعات، توسعه مالی و رشد اقتصادی می‌شود. صراف (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد شغلی کارکنان (از ویژگی‌های خودکارآمدی شغلی) نتیجه مثبت بین این دو متغیر را گزارش کرد مطالعه ژایو<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) در میان کارگران اخراجی چینی

---

1. Zhao





نشان داد، کارگرانی که سرمایه اجتماعی بیشتری داشتند، برای دستیابی به شغل کارآمدتر و موفق‌تر (خودکارآمدی) بودند. گوردون<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) نیز در پژوهشی به این نتیجه رسید که سرمایه اجتماعی موجود در محیط کاری در حد مطلوبی قرار دارد و موجب قوی‌تر شدن رقابت‌پذیری (بعد نیرومندی خودکارآمدی) و افزایش شانس‌های اقتصادی می‌شود. یافته‌های پژوهش کشاورز و برارزاده (۲۰۱۲) بیانگر این است که خودکارآمدی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران در سطح مطلوب و مناسبی قرار دارد. نتایج پژوهش سلیمی (۲۰۱۲) مؤید این است که خودکارآمدی شغلی مدیران ارشد فدراسیون‌های ورزشی در سطح مطلوب قرار دارد و خودکارآمدی شغلی مدیران ارشد فدراسیون‌های ورزشی با برخی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ارتباط معنادار دارد. هنری (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای دریافت که میزان سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی ایران در سطح مطلوب قرار دارد.

به‌طورکلی با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده و تأیید نقش و اهمیت انکارنشده دو متغیر مطالعه‌شده (خودکارآمدی و سرمایه اجتماعی) در جهت بهبود عملکرد سازمانی و منابع انسانی و در نتیجه افزایش کارایی سازمانی، نیاز وزارت ورزش و جوانان به‌عنوان یک سازمان متولی ورزش به افراد با حس خودکارآمدی شغلی بالا، بیش‌ازپیش احساس می‌شود. در کنار وجود کارکنان مسئول و متعصب به شغل، ایجاد فضای ارتباطی مبتنی بر اعتماد و همکاری در قالب شبکه‌های اجتماعی، سرمایه اجتماعی را در سازمان تسری خواهد داد و بدین‌وسیله موفقیت، بقا و کارایی سازمان تا حد درخور توجهی تضمین خواهد شد. همچنین همان‌طور که بررسی مبانی نظری و ادبیات پیشینه نشان داد، سرمایه اجتماعی در بسیاری موارد بر خودکارآمدی تأثیرگذار است، اما در حوزه سازمان‌های ورزشی به‌ویژه در سازمان‌های ورزشی ایران پژوهش‌های اندکی در این رابطه انجام شده است؛ بنابراین از آنجا که توجه به میزان و سطح عوامل نامحسوس و ارتباط بین آن‌ها نقش مؤثری در پیشبرد اهداف و مأموریت هر سازمانی می‌تواند داشته باشد، در پژوهش حاضر درصدد هستیم به این سؤال پاسخ دهیم که سرمایه اجتماعی و خودکارآمدی شغلی وزارت ورزش و جوانان در چه سطحی قرار دارند؟ و مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان چگونه است؟

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی، توصیفی و تأییدی است که به‌صورت میدانی انجام شده است. این پژوهش از حیث ارتباط بین متغیرها از نوع علی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل همه مدیران عالی، میانی و پایه و کارشناسان مسئول، کارشناسان

2. Gordon



و کمک‌کارشناسان شاغل در وزارت ورزش و جوانان (بخش ستادی) به تعداد ۸۵۰ نفر بود که از بین آن‌ها ۲۶۵ نفر به‌طور تصادفی برای نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف پژوهش از پرسشنامه خودکارآمدی شرر<sup>۱</sup> (۱۹۸۲) استفاده شد که حاوی ۱۷ سؤال بود و سؤال‌ها با مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم اندازه‌گیری شد. به سؤال‌های ۱، ۳، ۸، ۹، ۱۳ و ۱۵ از راست به چپ نمره یک تا پنج تعلق گرفت و به سایر سؤال‌ها به‌طور معکوس نمره پنج تا یک داده شد. همچنین در این پژوهش پرسشنامه ۲۰ سؤالی سرمایه اجتماعی پاتنام<sup>۲</sup> (۱۹۹۳) به کار رفت که ۲۰ سؤال مربوط به سرمایه اجتماعی، ۱۰ سؤال مربوط به بعد ساختاری (پیوند شبکه سؤال‌های ۱۲، ۱۳ و ۱۹ و ترتیبات شبکه سؤال‌های ۳، ۹ و ۵ و ثبات شبکه سؤال‌های ۴، ۱۰، ۱۱ و ۱۲) شش سؤال مربوط به بعد شناختی (اهداف مشترک سؤال‌های ۷، ۸ و ۱۶ و فرهنگ مشترک سؤال‌های ۱، ۲ و ۱۸) و چهار سؤال مربوط به بعد ارتباطی (اعتماد سؤال‌های ۵، ۶، ۱۴ و ۱۷) بود. شایان ذکر است با وجود استاندارد بودن پرسشنامه‌ها، هر دو پرسشنامه مطابق با ساختار وزارت ورزش و جوانان ایران بومی‌سازی شد و روایی آن‌ها به تأیید ۱۵ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی رسید. همچنین پایایی آن‌ها در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸ و ۰/۷۳ محاسبه شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی مانند میانگین، انحراف استاندارد، جدول توزیع فراوانی، نمودار و روش‌های آماری استنباطی از جمله تی استودنت تک‌نمونه‌ای، کلموگروف-اسمیرنوف<sup>۳</sup>، تحلیل مسیر و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری استفاده شد. همچنین برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای اسپس اس اس<sup>۴</sup> نسخه ۱۶ و آموس<sup>۵</sup> نسخه ۱۸ استفاده شد.

## نتایج

در جدول شماره یک مشخصات فردی نمونه آماری پژوهش ذکر شده است.

1. Sherer
2. Putnam
3. Kolmogorov-Smirnov
4. SPSS
5. AMOS



جدول ۱- مشخصات فردی نمونه آماری

Table 1- Personal Characteristics of a Statistical Sample

متغیر	آماره	فرآوانی	متغیر	آماره	فرآوانی
Variable	Statistics	Frequency	Variable	Statistics	Frequency
شغل	مدیر	79	رشته	تربیت بدنی	145
Job	کارمند	186	Field	غیر تربیت بدنی	120
جنسیت	مرد	169	سابقه کاری	Below 5	15
Gender	زن	96	(سال)	6-10	30
تحصیلات	دکتری	7	Careers	11-15	80
Education	فوق لیسانس	41		16-20	88
	لیسانس	170		21-25	34
	فوق دیپلم	23		Above 25	18
	دیپلم	24			

جدول ۲- آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

Table 2 – Kolmogorov-Smirnov Test to Check the Normality of the Data

Sig.	K-S	SD	Mean	Number	Variable
0.062	1.551	0.34845	2.7493	278	خودکارآمدی شغلی Job Self-efficacy
0.136	1.160	0.40477	3.0707	278	سرمایه اجتماعی Social Capital

با توجه به نتایج جدول شماره دو از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف چنین نتیجه‌گیری می‌شود که چون مقادیر معناداری برای هر دو متغیر بزرگ‌تر از سطح معناداری یعنی  $\alpha = 0.05$  است، متغیرها دارای توزیع نرمال بودند؛ به همین دلیل به منظور آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های پارامتری استفاده شده است.

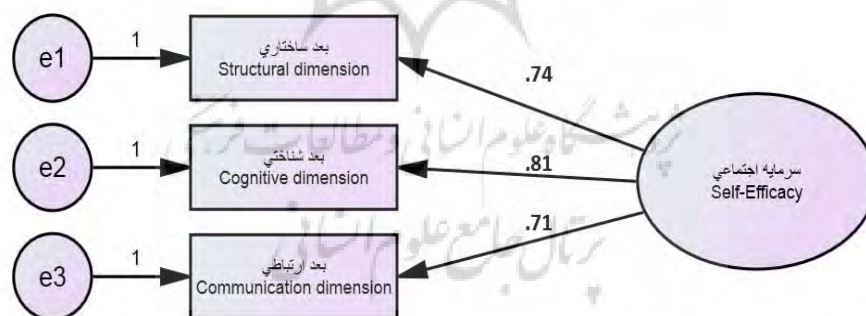


جدول ۳- نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای میزان خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی

Table 3- Results of One-Sample T-Test to Assess Job Self-Efficacy and Social Capital

مقدار آزمون = ۳ Test value= 3						
M.D	Sig	df	t	Mean	Number	Variable
-0.25	0.001	277	-11.998	2.75	278	خودکارآمدی شغلی Job Self-efficacy
0.07	0.004	277	2.912	3.07	278	سرمایه اجتماعی Social Capital

نتایج جدول شماره سه نشان می‌دهد میانگین خودکارآمدی شغلی برابر با ۲/۷۵ است؛ بنابراین با استناد به میزان t و مقدار معناداری که از ۰/۰۵ کمتر است، می‌توان بیان کرد که بین مقدار آزمون و میانگین محاسبه‌شده تفاوت آماری معنادار وجود دارد؛ از این رو می‌توان استنباط کرد که میزان خودکارآمدی شغلی در وزارت ورزش و جوانان ایران در حد نامطلوب قرار دارد. همچنین جدول شماره سه نشان می‌دهد که میانگین متغیر سرمایه اجتماعی برابر با ۳/۰۷ می‌باشد که با استناد به میزان t و مقدار معناداری که از ۰/۰۵ کمتر است، بین مقدار آزمون و میانگین محاسبه‌شده تفاوت آماری معنادار وجود دارد؛ از این رو می‌توان استنباط کرد که میزان سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان ایران در حد مطلوب قرار دارد.



شکل ۱- مدل برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی

Figure 1- Standard Regression Coefficient Model of Social Capital Component



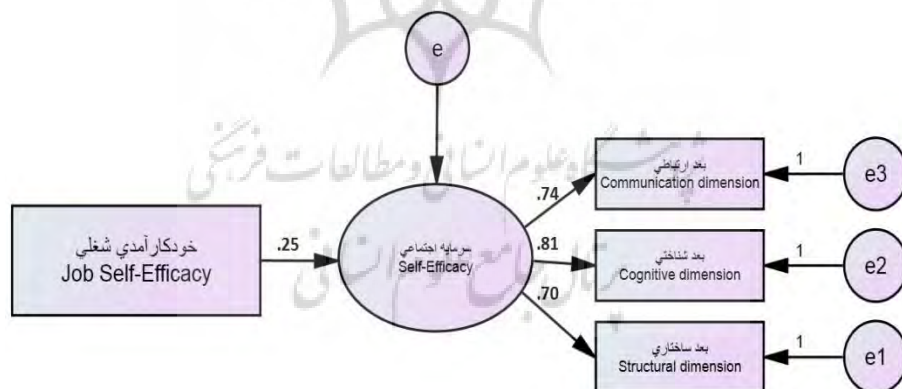
شکل شماره یک نشان می‌دهد که در سرمایه اجتماعی وزارت ورزش و جوانان ایران بعد شناختی با بار عاملی ۰/۸۰، بعد ساختاری با بار عاملی ۰/۷۴ و بعد ارتباطی با بار عاملی ۰/۷۱ بیشترین تأثیر را بر سرمایه اجتماعی دارند. همچنین با توجه به اینکه مقدار بار عاملی هر سه زیرمؤلفه از ۰/۳ بیشتر است، هر سه مورد در مدل باقی می‌مانند.

جدول ۴- ضرایب رگرسیونی استاندارد شده بین خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی

Table 4- Standard Regression Coefficient between Job Self-efficacy and Social Capital

برآورد Estimation	ارتباط بین متغیرها Relationship between Variables
0.25	خودکارآمدی شغلی - سرمایه اجتماعی Self-efficacy - Social Capital
0.74	سرمایه اجتماعی - بعد ساختاری Social Capital - Structural Dimension
0.81	سرمایه اجتماعی - بعد شناختی Social Capital - Cognitive Dimension
0.71	سرمایه اجتماعی - بعد ارتباطی Social Capital - Communication Dimension

نتایج جدول شماره چهار نشان می‌دهد که ضرایب رگرسیونی استاندارد شده همه ارتباطات خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی و همچنین مؤلفه‌های آن‌ها باهم ارتباط معنادار دارند.



شکل ۲- مدل ارتباط خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی

Figure 2- Relationship Model of Careers Self-efficacy and Social Capital



جدول ۵- شاخص‌های برازش مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی

تفسیر Interpretation	ملاک (P) Criteria	میزان Level	Statistics	شاخص‌ها برازش Fit Index
مطلوب	Above 0.05	0.525	$\chi^2$	شاخص مطلق Absolute Fit Index
مطلوب		0.769	P	
مطلوب	Above 0.90	0.999	GFI	شاخص تطبیقی Adaptive Fit Index
مطلوب	Above 0.90	1.0	TLI	
مطلوب	Above 0.90	0.998	BBI	
مطلوب	Above 0.90	1.0	CFI	
مطلوب	Below 0.05	0.001	RMSEA	شاخص مقتصد
مطلوب	Above 0.05	0.333	PNFI	Parsimony Fit Index

نتایج جدول شماره پنج نشان می‌دهد که مقدار آماره  $\chi^2$  برابر با ۰/۵۲۵ با درجه آزادی برابر با ۲ است. همچنین مقدار معناداری متناظر با آن ۰/۷۶۹ است که با توجه به اینکه از ۰/۰۵ بیشتر است، قابل قبول است و تأیید می‌شود. شاخص نیکویی برازش<sup>۱</sup> برابر با ۰/۹۹۹ است که نشان‌دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد<sup>۲</sup> نیز برابر با ۰/۰۰۱ است که با توجه به اینکه از ۰/۰۵ کمتر است، قابل قبول است و نشان‌دهنده تأیید مدل پژوهش است. همچنین شاخص توکر-لوپیس<sup>۳</sup> برابر با ۱/۰، شاخص برازش بنتلر-بونت<sup>۴</sup> برابر با ۰/۹۹۸، شاخص برازش تطبیقی<sup>۵</sup> برابر با ۱/۰ و شاخص مقتصد هنجار شده<sup>۶</sup> برابر با ۰/۳۳۳ است که همگی نشان‌دهنده برازش مطلوب و تأیید مدل پژوهش هستند.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان ایران انجام شد. یافته‌های پژوهش بیانگر این بود که میزان خودکارآمدی شغلی در وزارت ورزش و جوانان در حد مطلوبی قرار ندارد که این یافته با نتایج مطالعات ژایو (۲۰۰۵) و صراف (۲۰۱۳)

1. Goodness Fit Index (GFI)
2. Root Mean Squared Error of Approximation (RMSEA)
3. Tucker- Lewis Index (TLI)
4. Bentler- Bonett Index (BBI)
5. Comparative Fit Index (CFI)
6. Parsimonious Normed Fit Index (PNFI)



همخوانی دارد، اما با یافته‌های پژوهش‌های سلیمی (۱۳۹۰) و کشاورز و برارزاده (۲۰۱۲) همسو نیست. به نظر می‌رسد همخوانی نداشتن نتایج پژوهش با مطالعات ذکر شده به نوع سازمان ورزشی مطالعه شده مربوط باشد که در پژوهش‌های گذشته صرفاً در یک رشته ورزشی خودکارآمدی منابع انسانی بررسی شده است؛ بنابراین از آنجاکه خودکارآمدی میزان باور فرد به قابلیت خود در سازماندهی و اداره منابع مورد نیاز، عمل برای تولید دستاوردهای تعیین شده است (بندورا، ۱۹۹۷، ۱۹۹۱) و این باورها بر آرزوها و میزان تعهد به آن‌ها، کیفیت تفکر تحلیلی و راهبردی، سطح انگیزش و پشتکار در روبرویی با سختی‌ها و عقب‌نشینی، گریز از مصیبت، اسنادهای علی برای موفقیت یا شکست و آسیب‌پذیری در برابر استرس و افسردگی تأثیرگذار است (بندورا، ۲۰۰۳، ۱۸۷)، منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان برای توفیق در وظایف خود نیاز به سطح مطلوبی از خودکارآمدی شغلی دارند؛ از این رو با توجه به اینکه خودکارآمدی شغلی امری اکتسابی است و با آموزش می‌توان آن را بهبود بخشید، به مسئولان وزارت ورزش و جوانان توصیه می‌شود با بهره‌گیری از متخصصان آشنا به مفهوم خودکارآمدی و خودکارآمدی شغلی دوره‌های آموزشی برای منابع انسانی سطوح مختلف این وزارت برگزار کنند تا با افزایش میزان خودکارآمدی شغلی منابع انسانی، مسیر بهره‌مندی از توانمندی‌های منابع انسانی برای دستیابی به اهداف و مأموریت این وزارت مهیا شود.

همچنین یافته‌های پژوهش مبین این است که سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان در حد مطلوب قرار دارد که نتایج پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های گوردن (۲۰۰۵) و هنری (۲۰۱۲) همخوانی دارد. در این راستا باید گفت به زعم فوکویاما سرمایه اجتماعی توانایی‌های افراد برای کارکردن با یکدیگر به منظور دستیابی به اهداف مشترک در گروه‌ها و سازمان‌هاست (فوکویاما، ۱۹۹۹، ۵۶) و سرمایه اجتماعی از مفاهیم نوینی به‌شمار می‌رود که نقش بسیار مهم‌تری در مقایسه با سرمایه‌های فیزیکی و انسانی در سازمان‌ها و جوامع ایفا می‌کند و در سطح مدیریت نیز حتی در سطح مدیریت سازمان‌ها و بنگاه‌ها می‌تواند شناخت جدیدی از سیستم‌های اقتصادی-اجتماعی ایجاد کند و به مدیران در هدایت بهتر سازمان یاری رساند (هنری، ۲۰۱۲، ۸۵)؛ از این رو به نظر می‌رسد در وزارت ورزش و جوانان که به تعامل مناسب بین سازمان‌های پایین‌دستی و بالادستی مانند فدراسیون‌های ورزشی، ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها و سازمان‌ها و نهادهای بین‌المللی ورزشی با مدیران و کارکنان این وزارت نیاز است، باید بستر مناسب برای ایجاد چنین فضایی به‌وجود آید؛ بنابراین توصیه می‌شود مسئولان و متولیان وزارت ورزش و جوانان به شناسایی علل بالابودن سرمایه اجتماعی در این نهاد مهم کشور اقدام کنند و با شناسایی آن‌ها برای حفظ و تقویت آن در بین منابع انسانی اقدام کنند؛ چراکه در صورت نبود تعامل مناسب بین لایه‌های مختلف سازمانی در این وزارت و همچنین با



نهادهای ملی و بین‌المللی سوء تفاهم‌ها در بدنه اجرایی ورزش بیشتر می‌شود و در نهایت آسیب‌های جدی به تعاملات ورزش کشور در سطوح ملی و بین‌المللی ممکن است وارد شود.

در بخش آخر، یافته‌های پژوهش بیانگر این بود که خودکارآمدی شغلی بر سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان تأثیرگذار است و بین آن‌ها رابطه علت و معلولی وجود دارد. همچنین مدل ارتباطی آن‌ها از برازش مطلوبی برخوردار است و در مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی به ترتیب بعد شناختی، بعد ساختاری و بعد ارتباطی نقش دارند که یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش‌های شفیع‌پور و همکاران (۲۰۱۲)، احمدی فیض آبادی (۲۰۱۲)، امامی و دارایی (۲۰۱۳)، خورشید (۲۰۱۱)، صراف (۲۰۱۳)، ژایو (۲۰۰۵) و گوردن (۲۰۰۵) همخوانی دارد؛ بنابراین با استناد به نتایج پژوهش حاضر و پژوهش‌های مرتبط در این حوزه و به دلیل اینکه در وزارت ورزش و جوانان برای اداره و سازماندهی منابع مختلف برای تحقق مأموریت، چشم‌انداز و راهبردها به این نیاز است که منابع انسانی به سطح مطلوبی از باور خود برسند و بتوانند از چنین قابلیت‌هایی برای تعهد سازمانی، میزان انگیزش، کاهش استرس، پشتکار در مواجهه شدن با سختی‌ها و آسیب‌پذیری بهره ببرند، این امر مستلزم تقویت خودکارآمدی شغلی در بین منابع انسانی سطوح مختلف در این وزارت است. همچنین بالابودن سطح خودکارآمدی شغلی در بین منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان چنانچه توأم با سطح سرمایه اجتماعی بالا باشد، می‌تواند برای وزارت ورزش و جوانان مزایایی مانند ایجاد سازمان‌کاری و تیم‌های منعطف، ارائه سازوکارهایی برای بهبود مدیریت عملکرد گروهی، زمینه‌سازی برای توسعه سرمایه‌های غیرمادی در وزارت و افزایش تعهد اعضا و کارکنان را به همراه آورد (لینا، ۱۹۹۹، ۵۳۸).

درواقع در نگرش نوین به سازمان‌ها برای توفیق هر سازمان و نهادی به‌ویژه سازمان‌هایی مانند وزارت ورزش و جوانان که مهم‌ترین وظایف آن‌ها ایجاد بستری مناسب برای مشارکت افراد در فعالیت‌های بدنی به‌منظور تحقق و تأمین سلامتی و تندرستی و کاهش هزینه‌های درمانی است، وجود توجه به چنین عواملی ضروری و اجتناب‌ناپذیر است؛ چراکه در صورت باورنداشتن به عواملی نامحسوس دسترسی و استفاده بهینه از سایر منابع می‌تواند تحت تأثیر قرار بگیرد و به‌درستی در راستای تحقق اهداف وزارت ورزش و جوانان استفاده نشود (الوانی و شروانی، ۱۳۸۷، ۱۴۷). ازسوی دیگر، چنانچه در وزارت ورزش و جوانان افراد با باورهای خودکارآمدی شغلی برای انجام‌دادن تکالیف شغلی خود از انگیزه بیشتری برخوردار باشند و نگاه جدی و متعهدانه به شغل خود داشته و مسئولیت‌پذیر باشند قطعاً احتمال بقای سازمان در بازار رقابتی بالاتر خواهد بود. خودکارآمدی شغلی از انگیزش و رفتار

## 1. Leana

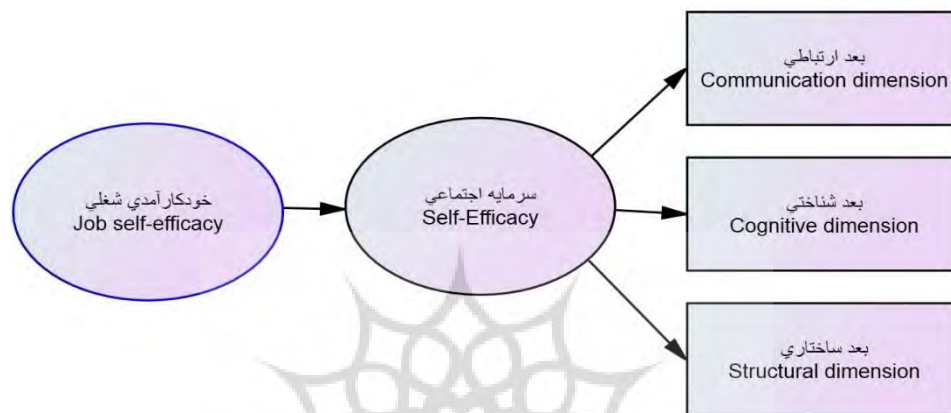




تأثیر می‌گیرد و متقابلاً بر آن اثر می‌گذارد و همچنین ارتباط مثبت و معنادار بین خودکارآمدی شغلی با متغیرهای شغلی دیگر مانند رضایت شغلی و تعهد و عملکرد در وزارت ورزش و جوانان وجود دارد؛ بنابراین مسئولان می‌باید توجه ویژه‌ای به این سازه داشته باشند و بدانند که وزارت ورزش و جوانان در عرصه رقابت و خدمت‌رسانی و تعامل با سایر سازمان‌ها و نهادهای ورزشی کشور و بین‌المللی وقتی قادر به ادامه حیات خواهد بود که مجموعه‌ای از افراد بانگیزه و متعهد را به‌عنوان سرمایه‌های انسانی در خود داشته باشد. در این راستا می‌باید مدیران وزارت ورزش و جوانان با آگاهی از ویژگی‌های افراد با خودکارآمدی شغلی بالا مانند تمرکز بر ارتقای فرصت‌های شغلی و دستیابی به اهداف، روحیه کارآفرینی بالا، مقاومت در برابر شکست‌ها، ناکامی‌ها و محدودیت‌ها و... در گزینش‌ها و انتخاب‌های خود با تأمل بیشتری عمل کنند و با انتخاب‌ها و جابجایی‌های درست، از افراد با حس خودکارآمدی شغلی بالا در مناصب حساس و مهم وزارت استفاده کنند؛ زیرا روحیه چالشی این‌گونه افراد و تلاش پایدار آن‌ها در کسب نتایج خوب و متناسب با اهداف، تسلیم‌ناپذیری آن‌ها را در برابر ناکامی‌های مقطعی و قدرت تصمیم‌گیری عقلایی آن‌ها را در موارد بحرانی، بهره‌وری و رشد وزارت به‌همراه خواهد داشت. از سوی دیگر، متغیر سرمایه اجتماعی نیز در طبقه‌بندی دارایی‌های حیاتی و نامحسوس سازمانی قرار دارد که به‌جرت می‌توان گفت امروزه از جمله تأثیرگذارترین عوامل موفقیت و بقای سازمانی به‌شمار می‌رود. با توجه به تعاریف پژوهشگران مختلف از سرمایه اجتماعی، لزوم ایجاد و تقویت آن در هر سازمانی به‌منظور نیل به اهداف کاملاً مشهود است. اهمیت سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان به‌حدی زیاد است که می‌توان اذعان داشت فقدان یا ضعف آن در روابط درون‌سازمانی به رکود این وزارت منجر خواهد شد؛ زیرا اگر در سازمانی اعتماد و پیوندهای ارتباطی بین افراد و گروه‌ها وجود نداشته باشد، قطعاً هر تلاشی در جهت موفقیت بی‌نتیجه خواهد ماند. فعالیت‌ها و عملکرد سازمان را منابع انسانی سازمان تعریف می‌کنند و اگر منابع انسانی از ارتباطات و تعاملات هدایت‌شده و نقاط مشترک در سایه تعاملات گروهی به دور باشند، نتیجه عملکردشان مثبت نخواهد بود؛ بنابراین سازمانی همچون وزارت ورزش و جوانان که مدام در صحنه‌های رقابتی ارزیابی می‌شود، به‌نظر می‌رسد برای تقویت شبکه‌های ارتباطی بین افراد و فرهنگ‌های مشترک بین آن‌ها بر لزوم ساختار سازمانی مبتنی بر ایجاد، تقویت و توسعه سرمایه اجتماعی باید تلاش کند تا از تعاملات اجتماعی متقابل و احساس هویت جمعی و گروهی منابع انسانی در جهت منافع وزارت بهره بگیرد؛ از این‌رو با توجه به ارتباط معنادار بین خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی در این نهاد مهم ورزشی، توصیه می‌شود مدیران وزارت ورزش و جوانان با در نظر گرفتن اهمیت بسیار این متغیرها در تضمین موفقیت و قدرت رقابتی وزارت، زمینه‌های ساختاری لازم را به‌منظور ایجاد و تقویت این دو مقوله مدنظر قرار دهند. همچنین



نظر به اینکه در وزارت ورزش و جوانان مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی از برآزش مطلوبی برخوردار است، توصیه می‌شود مدیران این وزارت در جذب منابع انسانی، تدوین چشم‌انداز، راهبرد و اهداف از مدل ارتباطی ارائه‌شده در شکل شماره دو پیروی کنند.



شکل ۳- طراحی مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی

Figure 3- Designing Relationship Model of Career Self-efficacy and Social Capital

### تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش به هر نحوی ما را یاری کردند، تشکر و قدردانی می‌نماییم.

### References

1. Ahmadi, S., & Faizabadi, H. (2011). The effects of the social capital on the improvement of organization performance in the municipality. *Government Management Quarterly*, (6), 35-54. (in Persian).
2. Alvani, S., & Shirvani, A. (2008). Social capital as central principle in development. *Tadbir Monthly*, 147, 16-22. (in Persian).
3. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, (84), 191-213.
4. Bandura, A. (2003). Social cognitive theory an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
5. 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.
6. Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241-258). New York: Greenwood Press.



7. Deft, R. (1999). Organization theory and design. USA: South-Western College Publishing.
8. Elmi, Z. (2005). Social capital and its effect on economy. Tehran University Economical Research, 17, 239-296. (in Persian).
9. Fukuyama, F. (1999). Social capital and civil society. The Institute of Public Policy George Mason University.
10. Gordon, I. (2005). Integrating cities. In Changing cities: Rethinking urban competitiveness, cohesion and governance (pp. 78-93). London: Palgrave Macmillan.
11. Graycar, A. (1999). Crime and social capital. Paper presented at the Australian Crime Prevention Council 19th Biennial International Conference Preventing Crime, Melbourne.
12. Honari, H. (2012). Designing structural equations of the social capital and knowledge management in the sports organizations. Sports Management and Dynamic Sciences, 1(1), 85-105. (in Persian).
13. Imami, M., & Darabi, M. (2012). Relationship between the social capital and organizational entrepreneurship at Kermanshah government organizations attached to the ministry of economy and finance. Paper presented at the National Conference of Entrepreneurship and Management of Business and Knowledge-Based Jobs, Babolsar. (in Persian).
14. Joann, M. (2007). Self-monitoring of physical activity effects on self-efficacy and behavior in people with type 2 diabetes. The Diabetes Educator, 33, 962-988.
15. Keshavarz, L., & Bararzadeh, H. (2012). Study of the relationship between Self-Efficacy and demographic characteristics of Iran sport boards managers. Paper presented at the First International Conference on Management and Innovation, Qom. (in Persian).
16. Keshavarz, L., & Farahani, A. (2013). Management of Sports Organizations (6<sup>th</sup> ed.). Tehran: Legal Thoughts Publication. (in Persian).
17. Khorshid, S. (2012). Relationship between self-efficacy and social capital of the entrepreneurs considering the role of the intermediary social efficiency. A case study of entrepreneurs at Babolsar Industrial Towns. Paper presented at the National Conference of Entrepreneurship and Management of Business and Knowledge-Based Jobs, Babolsar. (in Persian).
18. Leana, C. R., & Van Buren, H. J. (1999). Organizational social capital and employment practices. The Academy of Management Review, 24(3), 538-555.
19. Mohammad Davoodi, A., & Soroush, S. (2010). Relationship of social capital with the social entrepreneurship at Aluminum Pars Kaveh Co. Paper presented at the First International Conference of Management & Creativity, Khuzestan. (in Persian).
20. Mau, W. C. (2000). Cultural differences in career decision-making and self-efficacy. Journal of Vocational Behavior, 57, 365-378.
21. Putnam, R. (1993). The prosperous community: Social capital and public life. The American Prospect, 13, 35-42.



22. Salimi, L. (2011). Self-efficacy professional profile of the senior managers in the sports federations (Unpublished master's thesis). Islamic Azad University, Tehran Central Branch. (in Persian).
23. Sarraf, V. (2013). Organizational investment in social capital (OISC) and employee job performance. *European Journal of Management Science*, 11, 2668-3121. (in Persian).
24. Shafi'ei-Pour, V., Husseini, H., & Roosta'ei, Z. (2011). Relationship of social capital with the social entrepreneurship and the inter-organizational entrepreneurship. Presented at National Conference of Entrepreneurship and Cooperation & Economic Jihad, Tehran. (in Persian).
25. Sherer, M. (1982) General self-efficacy (GSE). *Psychological Report*, 51(2), 663-671.
26. Whetten, D. (1998). *Developing management skills*. New York: Addison-Wesley, Wheelan.
27. Zhao, Y. (2005). Measuring the social capital of laid-off Chinese workers. *Current Sociology*, 50(4), 555-571.

## استناد به مقاله

کشاورز، لقمان؛ فراهانی، ابوالفضل؛ و اصغری، زهرا. (۱۴۰۰). تدوین مدل ارتباطی خودکارآمدی شغلی و سرمایه اجتماعی در وزارت ورزش و جوانان ایران. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۱۳(۶۸)، ۳۳۵-۳۵۴. شناسه دیجیتال: 10.22089/SMRJ.2021.619.1160

Keshavarz, L., Farahani, A., & Asghari, Z. (2021). Designing and Validating of Good Governance Model on Athletic Federation of Islamic Republic of Iran. *Sport Management Studies*, 13(68), 335-354. (in Persian). DOI: 10.22089/SMRJ.2021.619.1160

