

## تدوین مدل خودکارآمدی مدیران عالی ورزش

داود عزیزی<sup>۱</sup>

پروانه گلرد<sup>۲</sup>

مهدی سلیمی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۴/۲۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۵/۵

هدف از پژوهش حاضر، تدوین مدل خودکارآمدی مدیران عالی ورزش بود. این پژوهش با استفاده از روش کیفی و رویکرد چارمز گراند تئوری انجام پذیرفت. جامعه آماری پژوهش شامل اساتید برجسته و مسئولان ورزش کشور (وزیر، معاونان وزیر و سایر سیاست گذاران ورزش کشور) بود که به روش هدفمند انتخاب شدند. ابزار و روش گردآوری داده ها، مصاحبه از نوع نیمه ساختاریافته فردی بود. داده ها بعد از انجام ۱۳ مصاحبه به مرحله اشباع نظری رسید و طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی و با استفاده از نرم افزار ماکس کیودا تحلیل شدند. پس از کشف کدهای باز در مرحله اول، ۱۴ مفهوم اصلی با عناوین عوامل سازمانی، عملکرد سازمانی، سبک تفکر، کارراه شغلی، اعتماد، ترغیبات، عملکرد فردی، توسعه حرفه ای، هوش هیجانی، یادگیری، عملکرد گروهی، تجربیات، خودکارآمدی جمعی و خودکارآمدی فردی تشکیل گردید. سپس با بررسی هم پوشانی مفاهیم استخراج شده، مقوله های اصلی تحقیق شامل مؤلفه های خودکارآمدی، عوامل مؤثر (پیشایندها) و پیامدهای مطلوب به دست آمد. در نهایت، نظریه پردازی شد و مدل نهایی پژوهش طراحی گردید. بر اساس نتایج پژوهش، مطالعه و تقویت مولفه های اثرگذار بر خودکارآمدی می تواند در سطح فردی و جمعی، خودکارآمدی مدیران ورزشی را تحت تاثیر قرار دهد و منجر به بهبود عملکرد در سطوح مختلف سازمانی گردد.

**واژگان کلیدی:** خودکارآمدی، مدیران ورزشی، سازمان های ورزشی، نظریه داده بنیاد و مدل سازی

۱. گروه مدیریت، واحد بین المللی کیش، دانشگاه آزاد اسلامی، جزیره کیش، ایران

۲. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

۳. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

## مقدمه

امروزه ورزش و ابعاد گوناگون آن به عنوان یک مقوله مهم در محافل مختلف مورد توجه قرار گرفته و کاربردهای فراوان خود را به عنوان پدیده‌ای منحصر به فرد در جهت ایجاد جامعه‌ای پویا و شاداب و رفع بسیاری از بحران‌های اجتماعی، فرهنگی و حتی اقتصادی و سیاسی نمایان ساخته است (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۲). ورزش یک نمایش عمومی از نظم و ترتیب فیزیکی و ذهنی مربوط به هنجارهای اجتماعی مرتبط است که عنصر رقابت را نیز شامل می‌شود (تورسن<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). ورزش ابزاری برای کسب اعتبار اجتماعی در سطح محلی، ملی یا جامعه جهانی است و کسب اعتبار از طریق ورزش به خصوص در بین گروه‌های قومی و نژادی در داخل یک کشور مرسوم می‌باشد (فاکنر و گیب<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). در سطح جهانی کسب اعتبار از طریق ورزش به خصوص برای کشورهای کوچک یا کشورهای تازه استقلال یافته از اهمیت بالایی برخوردار است که سبب معرفی شدن این کشورها به جهانیان می‌شود (قاندی و همکاران، ۱۳۹۵).

دولت‌ها نیز برای توسعه اهداف خود در زمینه ورزش، سازمان‌های مختلفی را به وجود می‌آورند و برای هر یک وظایف، عملکرد و اهداف خاصی تعیین کرده‌اند. آنها در روند برنامه‌ریزی، نظارت و پیشرفت تجارب ورزش و اوقات فراغت، به توسعه تفریح و بازی‌های فعال به عنوان بازدارنده‌های بیماری و امراض مرتبط می‌نگرند و برای آن سرمایه‌گذاری می‌نمایند. جوامع امروزی را «جوامع سازمانی» می‌نامند، زیرا انسان‌ها در هر جایی از این جوامع که زندگی می‌کنند و هر کاری که انجام می‌دهند، با سازمان‌های گوناگونی در ارتباط‌اند و سازمان‌ها بخشی از زندگی روزمره همه مردم را تشکیل می‌دهند. برخی از اندیشمندان استدلال می‌کنند که انسان از لحظه تولد تا هنگام مرگ، جریان زندگی خود را در سازمان‌ها می‌گذراند (علیدوست قهفرخی و شایگان، ۱۳۹۴). اکنون در ایران نیز سازمان‌های مختلفی دست‌اندرکار ورزش هستند که هر یک از آنها برای انجام صحیح کارها و انجام کارهای صحیح به اهداف مشخص و برنامه‌های مدونی نیازمندند. فدراسیون‌های ورزشی، هیئت‌ها، باشگاه‌ها، کمیته ملی المپیک و ادارات ورزش و جوانان هریک به طریقی با ورزش در ارتباط هستند (مظفری و همکاران، ۱۳۹۱). وزارت ورزش و جوانان و به تبع آن ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها به عنوان گونه‌ای از انواع سازمان‌های دولتی، عالی‌ترین مرجع رسیدگی به مسائل مربوط به ورزش و جوانان در کشور هستند (علوی، ۱۳۹۵). حال چنانچه انتخاب مدیران در سازمان‌های ورزشی بر اساس شایستگی‌های لازم صورت پذیرد، رسیدن به اهداف کیفی و کمی نظام ورزش کشور دور از دسترس نخواهد بود. یکی از معیارهای شایستگی مدیران، خودکارآمدی آنان می‌باشد که سلیمی، علوی و سلیمانی (۱۳۹۷) نیز در نتایج تحقیق خود با هدف ارائه معیارهای گزینش مدیران عالی سازمان‌های ورزشی بدان اشاره نموده‌اند. بندورا<sup>۳</sup>، روان‌شناس کانادایی در سال ۱۹۷۷ برای نخستین بار مفهوم خودکارآمدی را مطرح نمود. منظور از خودکارآمدی در نظام بندورا، احساس شایستگی، کفایت و قابلیت در کنار آمدن با زندگی

1. Torsson  
2. Faulkner and Gabe  
3. Bandura

است که برآورده کردن و حفظ معیارهای عملکرد باعث افزایش آن می گردد و ناکامی در برآوردن و حفظ این معیارها آن را کاهش می دهد (حسینی اردکانی، ۱۳۹۹). در واقع، خودکارآمدی یک متغیر حیاتی و اساسی در یادگیری، عملکردهای اجتماعی شناختی، مهارت های حرکتی و انتخاب راهبردها و رفتارهاست و بر اساس آن، مهارت های آموخته شده زمانی قادر خواهند بود به صورت عملکرد درآیند که فرد، برانگیخته شده و یا از انگیزه کافی برای عمل کردن و نشان دادن آن یادگیری ها برخوردار باشد (کاتانو و همکاران، ۲۰۲۰).

خودکارآمدی بر سطح استقامت، تعهد و تلاش برای دستیابی به هدف، اثرگذار است و اینکه ما معیارهای رفتارمان را تا چه اندازه ای درست برآورد کرده باشیم، احساس خودکارآمدی ما را تعیین می نماید. خودکارآمدی پایین می تواند انگیزه را نابود نماید، آرزوها را کم کند، با توانایی های شناختی تداخل نماید و تأثیر نامطلوبی بر سلامت جسمانی بگذارد (خوشنویسان و افروز، ۱۳۹۰). هنگامی که افراد بر این باور باشند که قابلیت ها و توانایی های لازم برای انجام کار یا فعالیتی را دارا هستند، برای انجام آن تکلیف وقت بیشتری صرف می کنند و در نهایت به نتایج بهتری دست می یابند (زینلی و همکاران، ۱۳۸۸). خودکارآمدی عبارت است از: قضاوت یک شخص درباره توانایی خویش برای انجام یک فعالیت خاص. خودکارآمدی، قضاوت شخص در مورد توانایی خود برای سازماندهی کردن و انجام دادن فعالیت هایی است که نیاز به دست یافتن سطح معینی از عملکرد را دارد (جروسالم و هسلینگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). باورهای خودکارآمدی افراد می توانند از طریق چهار منبع اصلی مؤثر ایجاد و تقویت شوند:

۱. تجارب مستقیم (شخصی): مؤثرترین روش به واسطه تجارب مستقیم می باشد. موفقیت های افراد، باوری نیرومند در کارآمدی شخصی افراد ایجاد می نمایند، در حالی که شکست ها، آنان را ویران می کنند به ویژه اگر این شکست ها قبل از پابرجایی قوی خودکارآمدی رخ دهند.

۲. تجارب جانشینی: این تجارب توسط الگوهای اجتماعی به دست می آید. مشاهده افراد مشابه با کسب موفقیت های آنان باعث تلاش بیشتر و برانگیختگی آنان می شود و توانایی لازم جهت تسلط بر موانع را می یابند و موفق می گردند.

۳. اقناع کلامی: افرادی که به صورت شفاهی تشویق می گردند، در زمانی که توانایی تسلط بر فعالیت ها را دارند، تلاش و تحمل بیشتری می یابند.

۴. داوری توانایی خود: خلق مثبت باعث افزایش خودکارآمدی و خلق محزون، سبب کاهش خودکارآمدی می شود. کاهش واکنش تنیدگی افراد و تفسیر غلط حالات هیجانی در تغییر و اصلاح باورهای خودکارآمدی تأثیر دارند (بیک زاد و همکاران، ۱۳۹۱).

تحقیقات زیادی پیرامون ارتباط خودکارآمدی مدیران با سایر متغیرهای سازمانی به انجام رسیده است که از آن جمله می توان به پژوهش های بیک زاد و همکاران (۱۳۹۱) با هدف بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران با خودکارآمدی و سلامت روانی آنان؛ مختاری دینانی (۱۳۹۶) با هدف مطالعه ارتباط بین سبک تفکر و

1. Caetano et al.

2. Jerusalem, M., Hessling

خودکارآمدی مدیران ورزشی ادارات ورزش و جوانان شهرستان های استان تهران؛ صفاری زنجانی و همکاران (۱۳۹۶) با هدف بررسی رابطه توسعه رابطه بین توسعه حرفه ای کارکنان با خودکارآمدی آنان و نوع قدرت مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه؛ فقیه آرام (۱۳۹۶) با هدف مطالعه رابطه رهبری معنوی با خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس متوسطه شهر ری و سپاه منصور، معمار و آزموده (۱۳۹۱) با هدف بررسی رابطه عزت نفس و خودکارآمدی با متقاعدسازی در مدیران آموزشی اشاره نمود. با این حال به نظر می رسد که بر روی معیارها و شاخص های خودکارآمدی مدیران تحقیق های قابل توجهی به انجام نرسیده است. از طرفی مختاری دینانی (۱۳۹۶) در نتایج تحقیق خود بیان می دارد که سطح خودکارآمدی مدیران ورزش کشور در سطح متوسط است و نیاز به توجه بیشتری دارد. حال به خوبی قابل ادراک است که شرایط حاکم بر ورزش ایران به ویژه بخش قهرمانی و حرفه ای، به واسطه وجود متغیرهای اثرگذار اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بسیار خاص و ویژه است. بحران در ورزش ایران، کلمه ای بسیار آشنا و ملموس است و کلمه ای است که از گوشه و کنار مباحث مدیریتی ورزش همواره به گوش می رسد. بحران، توصیف کننده شرایطی است که در آن ریشه های پدیده یا حادثه به وجود آمده می تواند حاصل از مسائل و مشکلاتی مانند ساختار و عملیات مدیریتی نامناسب و یا شکست در تطابق با یک تغییر باشد. در اغلب بحران های ورزشی شرایط مشترک ۱. نیاز به تصمیم گیری های سریع؛ ۲. محدود بودن راه حل ها؛ ۳. وخیم شدن اوضاع در صورت اتخاذ تصمیمات غلط؛ ۴. احساس خطر و ناتوانی جهت کمک و ۵. درگیر شدن سازمان ها و حتی برخی از آحاد جامعه وجود دارد. شاید بتوان گفت که به دلیل تنوع زیاد جامعه ورزشی و زیرذره بین بودن آن، وجود بحران های متعدد در ورزش، همواره مدیریت در سطح کلان آن را متمایز و دشوارتر از سایر حوزه ها نموده است. شناخت کامل محیط، عکس العمل صحیح و سریع و تصمیم گیری های بهینه، همگی از ویژگی هایی هستند که یک مدیر ورزشی می تواند با توسل به آنها بحران ها را مدیریت نماید و سازمان خود را از صدمات و پیامدهای محتمل برهاند. یکی از مشهورترین تئوری هایی که در مورد چگونگی پیش بینی و شرح رفتار کاربرد دارد، «تئوری یادگیری اجتماعی» باندورا است. این تئوری به طور گسترده برای مطالعه تغییر رفتارها استفاده می شود و در برگرنده یک فرآیند شناختی است که به نقش اعتماد به نفس افراد نسبت به توانایی هایشان در انجام رفتاری که از آنها خواسته شده، اشاره دارد و یکی از سازه های مهم آن خودکارآمدی است (جعفری پویان، عتیقه چیان، سرادار، ۱۳۹۶). منظور از خودکارآمدی در حوزه مدیریت، باورهای مدیر درباره قابلیت هایش برای سازماندهی و اجرای موفقیت آمیز اقدامات مورد نیاز برای مدیریت و موقعیت هایی که در آینده پیش خواهد آمد، می باشد. خودکارآمدی مدیر همچنین تخمین کلی فرد از توانایی خود برای تاثیر گذاشتن بر عملکردهای ضروری در دستیابی به شرایط مشخص در سازمان تحت مدیریت است (فیلاوی و ویلیامز، ۲۰۰۴). لذا می توان گفت که وجود خودکارآمدی برای مدیران ورزش می تواند بر روی عملکرد سازمانی آنها و بهره وری کل سازمان اثرگذار باشد. پس با توجه به اهمیت موضوع و خلا پژوهشی در این زمینه، پژوهش حاضر سعی بر آن دارد تا به ارائه مدل کیفی خودکارآمدی مدیران عالی ورزش کشور بپردازد.

## روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ نوع، کیفی با شیوه داده-بنیاد<sup>۱</sup> و با رویکرد چارمز می باشد که مبتنی بر دستورالعمل پیشنهاد شده توسط چارمز<sup>۲</sup> شکل گرفته است. همچنین پارادایم غالب بر پژوهش، پارادایم تفسیری است. همان گونه که از نام گذاری روش داده-بنیاد مشخص است، نظریه سازی بر اساس داده های گردآوری شده انجام می پذیرد و سعی بر آن است که ذهن پژوهشگر، هیچ گونه پیش فرضی درباره موضوع مورد پژوهش نداشته باشد. چارمز (۲۰۰۰) در دیدگاه معرفت شناسی خود ضمن ایجاد تردید در مفهوم اولیه نظریه داده-بنیاد، گونه جمعی ساختی این نظریه را ارائه می دهد که مبنای این نسخه تعامل ذهن پژوهشگر و داده های گردآوری شده است. در نتیجه در دیدگاه اولیه روش داده-بنیاد، نظریه ها بدون تاثیر ذهنیات محقق، خود به خود از درون داده ها بیرون می آیند؛ در حالی که گونه جمعی ساختی چارمز مبتنی بر ایجاد نظریه در نتیجه تعامل پژوهشگر و داده هاست. با این حال از نظر تکنیکی بین این دو گونه از نظریه داده-بنیاد هیچ تفاوتی وجود ندارد و گردآوری داده ها در هر دو روش با استفاده از تکنیک ها و مراحل مشابه انجام می پذیرد.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل خبرگان آگاه (اساتید برجسته و مسئولان ورزش کشور- وزیر، معاونان وزیر و سایر سیاست گذاران ورزش کشور) بود. روش نمونه گیری نیز به صورت هدفمند بود؛ چنان که انتخاب نمونه ها تا جایی تداوم یافت که کفایت و اشباع داده ها پیش آمد (۱۳ مصاحبه). ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری تحقیق در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: ویژگی های جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان

ردیف	رشته تحصیلی	تحصیلات	حوزه فعالیت	
			اجرایی	دانشگاهی
۱	مدیریت ورزشی	دکتری	*	*
۲	مدیریت ورزشی	دکتری	*	*
۳	تربیت بدنی و علوم ورزشی	کارشناسی ارشد	*	*
۴	مدیریت دولتی	دکتری	*	*
۵	مدیریت دولتی	کارشناسی ارشد	*	*
۶	حقوق	کارشناسی ارشد	*	*
۷	تربیت بدنی و علوم ورزش	دکتری	*	*
۸	مدیریت ورزشی	دکتری	*	*
۹	مدیریت دولتی	دکتری	*	*
۱۰	مدیریت دولتی	دکتری	*	-
۱۱	جامعه شناسی ورزش	دکتری	*	-
۱۲	مدیریت ورزشی	دکتری	*	-
۱۳	مدیریت ورزشی	دکتری	*	-

1. Grounded Theory

2. Corbin &amp; Strauss

ابزار و روش گردآوری داده‌ها در این پژوهش، مصاحبه عمیق و نیمه ساختارمند بود. کوربین و استراوس<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) برای ارزیابی پژوهش‌های مبتنی بر رویکرد داده-بنیاد، معیار مقبولیت را ارائه کردند. مقبولیت بدان معناست که نتایج نهایی به دست آمده تا چه میزان در انعکاس تجارب و علم پاسخگویان، محققان و حتی مخاطبان در مورد پدیده مورد مطالعه، معتبر و باورکردنی می‌باشد. این محققان ده شاخص را برای معیار مقبولیت معرفی کردند که از آن جمله می‌توان به حساسیت پژوهشگر، انسجام روش‌شناسی، متناسب بودن نمونه، تکرار شدن یک یافته و استفاده از بازخورد مطلعان اشاره نمود (مقدم و همکاران، ۱۳۹۵). لذا نتایج نهایی حاصل از پژوهش و همچنین فرآیند دستیابی به دیگرام در اختیار پنج نفر از صاحب نظران حوزه تحقیق قرار گرفت که بررسی و تحلیل این افراد بر یافته‌های پژوهش صحت گذاشت.

روش معتبر دیگر برای ارزیابی پایایی در تحقیقات کیفی، روش حسابرسی فرآیند می‌باشد که طبق آن محقق دیگری هم بتواند فرآیند به کار رفته توسط محقق اصلی در طول مصاحبه را با روشنی و وضوح پیگیری کند و سازگاری مطالعه را نشان دهد (داونینگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). لذا در پژوهش حاضر، فرآیند اجرای تصمیمات و همچنین تمامی داده‌های خام، تحلیل شد و کدها، مقوله‌ها، فرآیند مطالعه، اهداف اولیه و سوال‌ها در اختیار دو تن از صاحب نظران قرار گرفت که با حسابرسی دقیق، تمامی گام‌های پیموده شده مورد تایید واقع شد. جهت اطمینان از پایایی ابزار، علاوه بر روش حسابرسی از روش توافق درونی (درون موضوعی) نیز بهره‌گیری شد. بدین منظور از بین مصاحبه‌های انجام گرفته، تعداد سه مصاحبه انتخاب شد و از دو نفر از صاحب نظران درخواست گردید تا به عنوان کدگذار، در پژوهش مشارکت کنند. در هر کدام از مصاحبه‌ها کدهایی که با هم مشابه بودند با عنوان توافق و کدهای غیر مشابه با عنوان عدم توافق مشخص شدند. در نهایت با کمک فرمول زیر، میزان صحت و پایایی تحقیق مورد ارزیابی قرار گرفت که میزان آن ۶۷ درصد (بالای ۶۰ درصد) به دست آمد و بیانگر پایایی مناسب ابزار پژوهش می‌باشد.

$$\text{درصد توافق درون موضوعی} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100\%$$

روش داده-بنیاد با سه رویکرد سیستماتیک، نوحاسته و سازاگرا اجرایی می‌شود که در این پژوهش از مدل سازاگرا مبتنی بر پژوهش چارمز (۲۰۰۰) استفاده گردید. این رویکرد مبتنی بر سه گام اصلی کدگذاری باز<sup>۳</sup>، کدگذاری محوری<sup>۴</sup> و کدگذاری انتخابی<sup>۵</sup> است. همچنین جهت تحلیل داده‌ها از نرم افزار ماکس کیودا<sup>۶</sup> استفاده شد.

## یافته‌های پژوهش

نخستین مرحله در ساخت نظریه زمینه‌ای، انجام کدبندی باز است. کدبندی باز از نظر واحد تحلیل به صورت

1. Corbin, Strauss
2. Downing
3. Open Coding
4. Axial Coding
5. Selective Coding
6. MAXQDA

سطر به سطر، عبارت به عبارت، پاراگراف به پاراگراف یا به صورت صفحه جداگانه انجام می شود. در این قسمت به جای ارائه تمامی صفحات نگارش شده از مصاحبه ها، فقط کدهای باز براساس متون مصاحبه ارائه شده است.

جدول ۲: کدگذاری باز داده های جمع آوری شده حاصل از مصاحبه ها

منبع (مصاحبه)	کدهای اولیه	منبع (مصاحبه)	کدهای اولیه
۱۳م	انجام موفقیت آمیز عملکرد	۱۳م	دانش فردی
۴م	کارایی جمعی	۲م، ۳م، ۵م، ۱۲م	داشتن تجربه
۱۳م	تجربیات موفق	۶م	تعهد
۱۳م، ۷م	عزت نفس	۶م، ۲م	داشتن تخصص
۱۳م، ۱م	انگیزش داشتن	۱۳م	افزایش اطلاعات و آگاهی و دانش مدیران
۹م	اعتماد به توانمندی ها	۱۱م	دوره های آموزشی و بازآموزی
۴م، ۹م، ۱۳م	اعتماد به نفس	۱۰م، ۲م	مدیریت رابطه
۶م	توانمندسازی جمعی	۷م	شناخت محیط
۱۰م، ۱۳م	اعتماد به سازمان	۱۳م	خودآگاهی
۱۰م	شایسته سالاری	۱م	مهارت های فنی، اخلاقی و رفتاری
۸م	برون گرایی	۱۳م	تجربیات موفق
۷م، ۹م، ۱۰م، ۱۱م، ۱۳م	تفویض اختیار	۱۳م	هدایت اثربخش زیردستان
۸م، ۱۰م	اعتماد به مدیران میانی و پایین	۹م، ۱۳م	فراهم سازی بسترهای فرهنگی
۱م، ۸م	خرد جمعی	۸م، ۹م، ۱۱م، ۳م، ۴م	کنار گذاشتن بخش نامه ها و دستورالعمل های دست و پاگیر
۹م	شایستگی	۱۳م	مهارت های فردی
۸م، ۱۱م	اعتماد به مدیران	۳م	توجه به نیروی انسانی به عنوان سرمایه اصلی سازمان
۲م	توسعه انواع ورزش	۱۳م	به روز کردن دانش مدیران
۲م	توسعه زیرساخت های ورزش	۱۲م	افزایش اعتماد به نفس در مدیر
۵م	استقرار نظام پیشنهادات	۱۳م	اشتراک گذاری دانش به زیردستان
۵م	تصمیم گیری های جمعی	۱۳م	توانایی های فردی
۲م	ارزیابی سطح توانمندی های مدیران	۱۳م	خودارزیابی
۳م	داشتن چشم انداز	۷م	مشارکت بیشتر
۱۰م	اعتماد به کارشناسان	۱۳م	کسب مهارت های بیشتر
۳م	ارتقاء جایگاه ورزش	۱م، ۲م، ۶م	بسترسازی لازم در حوزه قوانین و مقررات
۱۰م	فراهم بودن ابزار و امکانات	۵م	فرهنگ سازی
۱۰م	ارتقای ورزش	۱۳م	خودباوری
۱۲م	منابع مالی	۱۳م	مهارت های اجتماعی
۱۲م	ثبات مدیریت	۶م	اختصاص اعتبارات مالی بیشتر در حوزه ورزش
۲م	حمایت	۱۳م	توسعه باورها
-	-	۱۲م	رشد مدیر

با استناد به کدبندی مرحله اول که به «کدبندی باز» معروف است، از طریق بازبینی مصاحبه‌های انجام گرفته با صاحب نظران ۵۹ کدباز شناسایی گردید. گفتنی است که برخی از کدها منحصر به فرد و برخی نیز دو مرتبه یا بیش از دو مرتبه مطرح شده بود.

مرحله دوم کدبندی داده‌ها به «کدبندی محوری» موسوم است. در این مرحله، کدهای باز به صورت یک شبکه با هم در ارتباط قرار می‌گیرند. در واقع این مرحله انتزاعی‌ترین سطح کدگذاری است که از طریق آن روابط بین مقوله‌های ایجاد شده تشریح می‌شود. جدول ۳ بیانگر کدگذاری محوری است.

جدول ۳: مفهوم سازی کدهای اولیه

منابع	کدهای اولیه	مفاهیم
۱۲م	منابع مالی	عوامل سازمانی
۱۲م	ثبات مدیریت	
۱۰م	فراهم بودن ابزار و امکانات	
۳م	داشتن چشم انداز	
۲م	ارزیابی سطح توانمندی‌های مدیران	
۲م	حمایت	
۵م	استقرار نظام پیشنهادات	
۱۰م	ارتقای ورزش	عملکرد سازمانی
۳م	ارتقای جایگاه ورزش	
۲م	توسعه زیرساخت‌های ورزش	
۲م	توسعه انواع ورزش	
۵م	تصمیم‌گیری‌های جمعی	سبک تفکر
۸م	برون‌گرایی	
۱م، ۸م	خردجمعی	کارراه شغلی
۷م	شایسته‌سالاری	
۴م، ۵م، ۷م، ۸م، ۹م، ۱۰م	تفویض اختیار	
۹م	شایستگی	اعتماد
۱۰م	اعتماد به کارشناسان	
۸م، ۱۰م	اعتماد به مدیران میانی و پایین	
۸م، ۱۱م	اعتماد به مدیران	
۱۰م، ۱۳م	اعتماد به سازمان	عملکرد فردی
۱۲م	افزایش اعتماد به نفس در مدیر	
۱۲م	رشد مدیر	
۱۳م	انجام موفقیت عملکرد	
۱۳م	خودباوری	



توسعه حرفه ای	توجه به نیروی انسانی به عنوان سرمایه اصلی سازمان	۳م
	فرهنگ سازی	۵م
	اختصاص اعتبارات مالی بیشتر در حوزه ورزش	۶م
	بسترسازی لازم در حوزه قوانین و مقررات	۱م، ۲م، ۶م
	کنار گذاشتن بخش نامه ها و دستورالعمل های دست و پاگیر	۳م، ۴م، ۸م، ۹م، ۱۱م
هوش هیجانی	فراهم سازی بسترهای فرهنگی	۹م، ۱۳م
	شناخت محیط	۷م
	مدیریت رابطه	۲م، ۱۰م
	خودارزیابی	۱۳م
یادگیری	خودآگاهی	۱۳م
	دوره های آموزشی و بازآموزی	۱۱م
	کسب های مهارت های بیشتر	۱۳م
	به روز کردن دانش مدیران	۱۳م
عملکرد گروهی	افزایش اطلاعات و آگاهی و دانش مدیران	۱۳م
	تعهد سازمانی	۶م
	هدایت اثربخش زیردستان	۱۳م
تجربیات	اشتراک گذاری دانش به زیردستان	۱۳م
	آموزش های حین کار	۱۱م
	داشتن تجربه	۲م، ۳م، ۵م، ۱۲م
خودکارآمدی جمعی	تجربیات موفق	۱۳م
	توانمندسازی جمعی	۶م
	کارایی جمعی	۴م
	مشارکت بیشتر	۷م
خودکارآمدی فردی	مهارت های اجتماعی	۱۳م
	مهارت های فنی، اخلاقی و رفتاری	۱م
	داشتن تخصص	۲م، ۶م
ترغیبات	توانایی های فردی	۱۳م
	مهارت های فردی	۱۳م
	دانش فردی	۱۳م
	اعتماد به توانمندی ها	۹م
	انگیزش داشتن	۱۳م، ۱م
	اعتماد به نفس	۴م، ۹م، ۱۳م
	عزت نفس	۷م، ۱۳م
توسعه باورها	۱۳م	

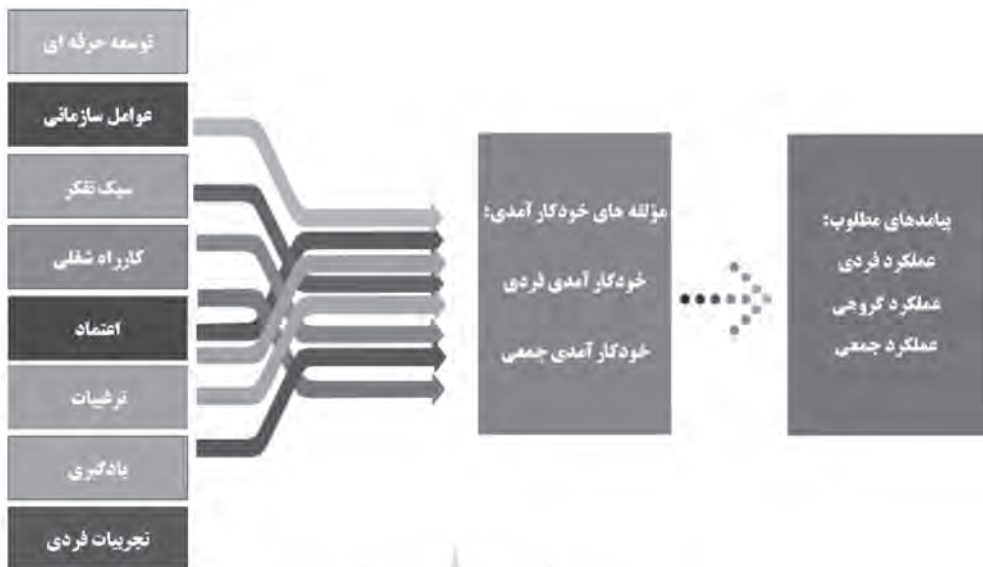
با استناد به نتایج کدبندی محوری و روابط بین مقوله های شناسایی شده، ۱۴ کدمحوری با نام های عوامل سازمانی، عملکرد سازمانی، سبک تفکر، کارراه شغلی، اعتماد، ترغیبات، عملکرد فردی، توسعه حرفه ای،

هوش هیجانی، یادگیری، عملکرد گروهی، تجربیات، خودکارآمدی جمعی و خودکارآمدی فردی شکل گرفت. کدبندی نظری (گزینشی) عبارت است از: چینش کدهای محوری در کنار هم براساس منطق و ارتباط دادن آن با سایر مقوله‌ها، اعتبار بخشیدن به روابط و پر کردن جاهای خالی با مقولاتی که نیاز به اصلاح و گسترش بیشتر دارند. خروجی این مرحله چیزی جز تئوری پردازی نیست که حاصل شده است. در این قسمت کدگذاری‌های محوری به صورت ترکیبی و محتوای هر یک از آن‌ها در قالب کدهای نظری قرار داده شدند. شیوه کدگذاری‌های نظری به شرح جدول ۴ است.

جدول ۴: مقوله بندی مفاهیم

مقوله های اصلی	مفاهیم	منبع
مؤلفه‌های خودکارآمدی	خودکارآمدی فردی	۱۳م، ۲م، ۶م، ۱م
	خودکارآمدی جمعی	۱۳م، ۷م، ۴م، ۶م
عوامل مؤثر (پیشاینده‌ها)	عوامل سازمانی	۵م، ۲م، ۱۰م، ۱۲م
	سبک تفکر	۱م، ۸م، ۵م
	کارراه شغلی	۱۰م، ۹م، ۸م، ۵م، ۴م، ۷م
	اعتماد	۱۳م، ۱۱م، ۸م، ۱۰م
	ترغیبات	۷م، ۴م، ۱۳م، ۱م، ۹م
	توسعه حرفه‌ای	۱۹م، ۸م، ۴م، ۲م، ۱م، ۶م، ۵م، ۳م
	هوش هیجانی	۱۳م، ۲م، ۱۰م، ۷م
	یادگیری	۱۳م، ۱۱م
	تجربیات	۱م، ۲م، ۳م، ۵م، ۱۲م، ۱۱م
	پیامدهای مطلوب	عملکرد سازمانی
عملکرد گروهی		۱۳م، ۶م
عملکرد فردی		۱۳م، ۱۲م

براساس ترکیب لایه‌های ارائه شده در صفحات قبل یعنی مؤلفه‌های خودکارآمدی، عوامل مؤثر (پیشاینده‌ها) و پیامدهای مطلوب، مدل نهایی تحقیق بر اساس شکل ۱ ارائه می‌شود.



شکل ۱: مدل خودکارآمدی مدیران عالی ورزش

## بحث و نتیجه گیری

هدف این تحقیق، ارائه مدل خودکارآمدی مدیران عالی ورزش کشور بود. یافته‌های این تحقیق حول سه محور مؤلفه‌های خودکارآمدی، پیش‌برنده‌ها (عوامل مؤثر) و پیامدهای مطلوب بود. در بخش مؤلفه‌های خودکارآمدی، یافته‌های این تحقیق موبد این بود که خودکارآمدی مدیران ورزشی تابع دو مؤلفه خودکارآمدی فردی و خودکارآمدی جمعی است. این یافته به طور نسبی با نتایج مطالعات رحیمی و همکاران (۱۳۹۶)، گویدیتی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۸) و اسکالویک و اسکالویک<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) که دو سطح فردی و جمعی برای خودکارآمدی قائل بودند، همخوانی دارد. از آنجا که افراد هم به صورت فردی و هم به صورت جمعی عمل می‌کنند، باور خودکارآمدی می‌تواند هم در سطح فردی و هم در سطح جمعی مفهوم‌سازی شود.

در قیاس با خودکارآمدی فردی، باور خودکارآمدی جمعی با تکالیف گروهی، تلاش‌ها و افکار مشترک اعضای گروه و پیشرفت گروهی مرتبط است. در همین رابطه تاسا<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۷) اظهار داشتند خودکارآمدی جمعی، حاصل پویایی‌های تعاملی و هم‌افزایی گروه است؛ بدین معنا که اگر اعضای گروه ببینند که همکاران‌شان رفتارهای گروهی از خود نشان می‌دهند (یا نمی‌دهند) خودکارآمدی جمعی اعضای گروه افزایش (یا کاهش) می‌یابد. این ارزیابی از توانایی سایر افراد گروه، یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های خودکارآمدی جمعی است. بنابراین اگرچه قضاوت فرد از توانایی‌های خود از عوامل مؤثر بر عملکرد در سازمان محسوب

1. Guidetti  
2. Skaalvik, Skaalvik  
3. Tasa

می‌شود، اما درک فرد از رفتار و توانایی‌های جمعی در دستیابی به بهترین عملکرد سازمانی هم قابل چشم‌پوشی نیست. تقویت ارزش‌های جمعی، تعریف اهداف گروهی و حمایت از نتایج کار گروهی و ارائه نتایج حاصل از کار گروهی که می‌تواند بر درک افراد از توانایی‌ها و قابلیت‌های گروه و کار گروهی حمایت کند می‌تواند خودکارآمدی جمعی در بخش مدیران سازمانی را افزایش دهد؛ این در حالی است که شناسایی و تقویت عوامل موثر بر خودکارآمدی جمعی، نتایج حاصل از هم‌افزایی را برای سازمان به ارمغان می‌آورد.

در بخش پیش‌برنده‌ها یا عوامل موثر بر خودکارآمدی مدیران ورزشی، یافته‌های این تحقیق موید این بود که عامل‌های اعتماد، عوامل سازمانی، سبک تفکر، کارراه‌شغلی، ترغیبات، توسعه حرفه‌ای، هوش هیجانی، یادگیری و تجربیات باعث ایجاد و تقویت جنبه‌های خودکارآمدی می‌شوند. این یافته به طور نسبی با نتایج مطالعات ناد (۱۳۹۲) مبنی بر اینکه نشان دادند اعتماد به سازمان و اعتماد به مدیر موجب گسترده‌تری خودکارآمدی می‌شود، کاراکابی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) به دلیل اینکه اظهار داشتند بین اعتماد و خودکارآمدی جمعی ارتباط وجود دارد، اودایار<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در راستای اینکه مشخص کردند خودکارآمدی تحت تأثیر هوش هیجانی قرار دارد، هوانگ<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۰) به موجب اینکه عوامل سازمانی در تقویت جنبه‌های خودکارآمدی مؤثر قلمداد می‌کردند، لانسادی و سلیم<sup>۴</sup> (۲۰۲۰) مبنی بر اینکه که سبک‌های تفکر در خودکارآمدی افراد نقش مؤثری ایفا می‌کند، اردلان و همت (۱۳۹۶) که کشف کردند بین کارراه‌شغلی و خودکارآمدی مریبان فنی و حرفه‌ای ارتباط معناداری وجود دارد، شجاعی و همکاران (۱۳۹۵) که ترغیبات کلامی یا اجتماعی را بر خودکارآمدی مؤثر می‌دانستند، لاو<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۸) در راستای اینکه گزارش کردند یادگیری، تجربه و ترغیبات اجتماعی موجب تقویت خودکارآمدی می‌شود، همخوان است. در تبیین این یافته که اعتماد، تقویت‌کننده خودکارآمدی مدیران عالی ورزش است، باید گفت که هر اندازه مدیران ارزش‌های سازمانی 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 عاملی 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. منطقی است که مدیرانی که در یک محیط رفتاری لطیف و با اعتماد فعالیت می‌کنند، بخواهند از عهده فرصت‌هایی برای ایفای وظایف چالش‌برانگیز برآیند و قبول یا رد این چالش به سطح خودکارآمدی نقش آن‌ها وابسته است (نادی و همکاران، ۱۳۹۲). در تبیین این یافته که عوامل سازمانی تقویت‌کننده خودکارآمدی مدیران عالی ورزش است، باید گفت که دسته‌بندی‌های مختلفی پیرامون اینکه چه عواملی موثر 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 متغیرهایی است که به

1. Karacabey
2. Udayar
3. Huang
4. Laensadi, Salim
5. Lau

ویژگی های فردی و زندگی نامه فرد مربوط می شود. عوامل سازمانی نیز شامل ویژگی هایی است که از طریق سازمان بر فرد تأثیر می گذارند (وای یَن<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). منابع مالی، ثبات مدیریت، فراهم بودن ابزار و امکانات، داشتن چشم انداز، ارزیابی سطح توانمندی های مدیران و حمایت و استقرار نظام پیشنهادات از جمله عوامل سازمانی موثر بر خودکارآمدی مدیران عالی ورزش به شمار می آید که در این تحقیق شناسایی شد. لذا می توان نتیجه گرفت که هر اندازه عوامل سازمانی مرتبط با خودکارآمدی در سازمان وجود داشته باشند و سطح آن نیز سطح بهینه ای باشد، این انتظار وجود دارد که خودکارآمدی مدیران عالی ورزش تقویت گردد. در تفسیر اینکه سبک تفکر باعث تقویت خودکارآمدی مدیران عالی ورزش می شود، می توان گفت که افراد دارای سبک تفکر برون گرا، به تصمیم گیری های جمعی و خرد جمعی، به اشتراک گذاشتن روند امور و ارزشیابی مسائل گوناگون علاقه مندند. این افراد مسائلی را ترجیح می دهند که بتوانند از طریق مشارکت با دیگران به تحلیل و ارزیابی آنها بپردازند. از آنجا که این سبک ها می توانند مولد خلاقیت باشند و به پردازش اطلاعات به صورت مشارکتی نیاز دارند، مدیرانی که این سبک تفکر را به کار می گیرند متمایل به چالش طلبیدن هنجارها و پذیرش خطر هستند. سبک های تفکر مذکور که تقریباً هم راستا و هم جهت هستند، باعث می شوند مدیران کارآمدتر عمل کنند. در تبیین این یافته که کارراهه شغلی باعث تقویت خودکارآمدی مدیران عالی ورزش می شود، می توان گفت که کارراهه شغلی برنامه جامعی است که نیازها و منافع کارکنان، سازمان و جامعه را همزمان مدنظر قرار می دهد و برای رشد و ارتقای کارکنان و کاهش ریزش نیروهای دانش محور در سازمان برنامه ریزی می کند و با شکل دهی به آنچه که فرد در زندگی به دنبال آن است، بر انتخاب های شغلی فرد و واکنش های کارکنان به تجربه های شغلی شان اثر می گذارد و در تصمیم به تغییر از یک شغل به شغل دیگر دخالت می کند. بر همین اساس می توان بیان کرد در مسیر زندگی شغلی افراد رویدادهای مشخصی روی می دهد که تا حد زیادی قابل پیش بینی می باشند. اگر افراد بتوانند این رویدادها را درک کنند، با آمادگی بیشتری به استقبال آن ها می روند و در صحنه تعیین مسیر شغلی خود، نقشی فعال تر بر عهده می گیرند و در نتیجه احساس خودکارآمدی خواهند کرد (اردلان و هممتی، ۱۳۹۶). در تفسیر این یافته که ترغیبات باعث تقویت خودکارآمدی مدیران عالی ورزش می شود، می توان گفت که ترغیبات یا اقناع که جنبه های مختلفی همچون اقناع کلامی، اجتماعی و غیره دارد، به تأثیر تحسین ها و تشویق های دیگران بر انتظارات اشخاص اشاره دارد. به اعتقاد باندورا (۲۰۱۰) اینکه به افراد گفته شود آن ها توانایی رسیدن به هر چیزی را که می خواهند دارند، می تواند کارایی شخصی را افزایش دهد؛ چرا که این گونه باورها ابزاری است که تعیین می کند که افراد با داشتن توانایی و دانش مهارت ها چه اعمالی را می توانند انجام دهند. این کار معمولاً توسط دیگران مهم انجام می شود و برای اینکه این فرایند ترغیب سازی یا اقناع سازی موثر باشد، لازم است واقع بینانه باشد. در تبیین این یافته که توسعه حرفه ای باعث تقویت خودکارآمدی مدیران عالی ورزش می شود، می توان گفت که انسان، محور بهره وری است و کلیه سازمان ها با هر مأموریتی که دارند، باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه خویش را به توسعه منابع انسانی اختصاص دهند؛ به گونه ای که تمامی کارکنان، در ابعاد مختلف آمادگی ایجاد، پرورش

و کاربردی کردن بهره‌وری فردی، گروهی و سازمانی را دارا باشند (ابیلیخ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). سازمان‌های ورزشی نیز از این قاعده مستثنی نیستند و باید برای توسعه حرفه‌ای منابع انسانی خود (به طور خاص مدیران) برنامه‌ریزی کنند. در تفسیر این نتیجه که هوش هیجانی باعث تقویت خودکارآمدی مدیران عالی ورزش می‌شود، می‌توان اذعان داشت که با توجه به اینکه هوش هیجانی شامل مجموعه‌ای از مهارت‌های به هم 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 به منظور 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 از قابلیت پیش‌بینی یکدیگر برخوردارند (بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۹۱). نتایج پژوهش بونانویچ<sup>۲</sup> (۲۰۲۰)، بیک‌زاده و همکاران (۱۳۹۱)، سلیمانی و علی‌بیگی (۱۳۸۸) همراستا با نتایج پژوهش حاضر و تایید کننده تأثیر مثبت هوش هیجانی بر خودکارآمدی می‌باشد. در تبیین این یافته که 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 را تحت تأثیر قرار داد و در نهایت خودکارآمدی شغلی در سازمان را پیش‌بینی کرد (هنوانیچ<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۶). در همین راستا پاجارز و شانک<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) معتقدند که یادگیری هر فرد مشخص می‌کند که چقدر روی فعالیتی تلاش کرده، چقدر زمان صرف آن کرده و تا چه حد روی فعالیت‌های چالش برانگیز پافشاری کرده و با تجربیات ناخوشایند مواجه شده‌اند. سرانجام در تفسیر 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 به صورت مستقیم اثرگذار باشد، بلکه افراد نتایج رویدادها را تفسیر می‌کنند و این تفسیرها مبنای عملکرد و کارکرد آنها را فراهم می‌سازد (هوی<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). بر مبنای تحلیل‌های انجام گرفته، کسب تجربه تنها از طریق آموزش‌های حین کار، داشتن تجربه قبلی و تجربیات موفق قابل پیگیری است. در واقع مبنای اثرگذاری تجربیات تنها از طریق فرایندهای نامبرده می‌باشد.

در بخش پیامدهای مطلوب خودکارآمدی یافته‌های این تحقیق می‌تواند این بود که پیاده‌سازی و اجرای طرح خودکارآمدی سبب تقویت عملکرد فردی، گروهی و سازمانی مدیران می‌شود. این یافته به طور نسبی با نتایج مطالعات رحیمی و همکاران (۱۳۹۵) مبنی بر اینکه خودکارآمدی جمعی و خودکارآمدی فردی سبب ارتقای

1. Ebilikh  
2. Bobanović  
3. Hanvanich  
4. Pajares & Schunk  
5. Hoy

عملکرد گروهی و عملکرد فردی افراد می‌شود و میراگلیا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۵) که کارکنان با کارآمدی بالا سطح بالایی از عملکرد دارند، همخوان است. بر این اساس می‌توان گفت هرچه 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.

مدیران ورزشی، از منابع مهم انسانی هستند که نقش برجسته‌ای در موفقیت سازمان‌های ورزشی بر عهده دارند؛ به طوری که کوچکترین تصمیم‌گیری آن‌ها می‌تواند بر عملکرد کل سازمان و جامعه ورزش تاثیر بگذارد. از طرف دیگر، خودکارآمدی مشخص می‌کند که مدیران چگونه احساس می‌کنند، چگونه می‌اندیشند، چگونه خود را بر می‌انگیزند و چطور رفتار می‌کنند و این امر بر انتخاب و میزان تلاش آنها برای انجام وظایف اثر می‌گذارد. لذا پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل خودکارآمدی مدیران عالی ورزش نگارش شد و عوامل موثر بر خودکارآمدی و نتایج حاصل بر مبنای مدل نهایی معرفی گردید. عوامل موثر در ۷ بعد شناسایی شد که می‌تواند به عنوان راهنمای اجرای اقدامات در راستای تقویت خودکارآمدی در دو بخش فردی و جمعی در سازمان مورد استفاده قرار گیرد.



## منابع

- اردلان، محمد رضا و همتی، مدینه (۱۳۹۶). «کارراهه شغلی و خودکارآمدی مربیان فنی و حرفه‌ای (مطالعه موردی: استان همدان)». مدیریت بر آموزش سازمان‌ها. ۶ (۲)، صص ۸۵-۵۹.
- بیک زاد، جعفر؛ خدیوی، اسدالله؛ حسین پور سنبلی، علیرضا و محمدنژاد اصل، راحله. (۱۳۹۱). «رابطه هوش هیجانی مدیران با خودکارآمدی و سلامت روانی آنان». فصلنامه علوم تربیتی. ۵ (۱۹)، صص ۱۲۷-۱۴۱.
- جعفری پویان، ابراهیم؛ عتیقه چیان، گلرخ و سرادار، آمنه. (۱۳۹۶). «سطح خودکارآمدی مدیران ارشد بیمارستان‌ها در مقابله با حوادث و بلایا». فصلنامه بیمارستان. ۱۶ (۲)، صص ۳۵-۴۳.
- حسینی اردکانی. (۱۳۹۹). «اثر بخشی روانشناسی مثبت نگر بر انگیزش پیشرفت و خودکارآمدی بر دانشجویان ساکن خوابگاه». فصلنامه ایده‌های نوین روانشناسی. ۴ (۸)، صص ۱-۱۲.
- حسین چاری، مسعود. (۱۳۸۶). «مقایسه خودکارآمدی ادراک شده در تعامل اجتماعی با همسالان در بین گروهی از دانش آموزان دختر و پسر دوره راهنمایی». مطالعات روان شناختی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء. ۳ (۴)، صص ۸۷-۱۰۳.
- خوشنویسان، زهرا و افروز، غلامعلی. (۱۳۹۰). «رابطه خودکارآمدی با افسردگی، اضطراب و استرس». اندیشه و رفتار. ۲۰، صص ۷۳-۸۰.
- رحیمی، فرجاله؛ نداف، مهدی و ظفرپور امیرآباد، جابر. (۱۳۹۶). «الگوی چندسطحی پیشایندها- پیامدهای خودکارآمدی کارکنان». پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). ۹ (۲)، صص ۹۳-۱۱۷.
- زینلی پور، حسین؛ اقبال، زارعی و زندی نیا، زهره. (۱۳۸۸). «خودکارآمدی عمومی و تحصیلی دانش آموزان و ارتباط آن با عملکرد تحصیلی». پژوهشنامه مطالعات روانشناسی تربیتی. ۹، صص ۱-۲۸.
- سپاه منصور، مژگان؛ معمار، المیرا و آزموده، معصومه. (۱۳۹۱). «رابطه عزت نفس و خودکارآمدی با متقاعدسازی در مدیران آموزشی». ۱ (۲)، صص ۹۲-۱۰۰.
- سلیمانی، نادر و علییگی، فرزانه. (۱۳۸۸). «بررسی رابطه هوش هیجانی مدیران گروه‌های آموزشی با خودکارآمدی آنان در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ده کشور». فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. ۳ (۴)، صص ۱۳۷-۱۵۴.
- سلیمی، مهدی؛ سلطان حسینی، محمد؛ قاسمی، حمید و ترکیان ولاشانی، سمانه. (۱۳۹۲). «به‌کارگیری روش تحلیلی سلسله مراتبی (AHP) در اولویت‌بندی موانع رشد اخلاق حرفه‌ای در رسانه‌های ورزشی». مدیریت ورزشی. ۳، صص ۱۳۷-۱۵۹.
- سلیمی، مهدی؛ علوی، سید فرشید و سلیمانی، محبوبه. (۱۳۹۷). «ارائه معیارهای گزینش مدیران عالی سازمان‌های ورزشی». نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۱۶ (۱)، صص ۳۰۹-۳۲۸.
- شجاعی، مهنوش؛ درتاج، فریبرز؛ قائمی، فاطمه؛ زوار، مجید و 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.
- صفاری زنجانی، ناصر و همکاران. (۱۳۹۶). «رابطه توسعه رابطه بین توسعه حرفه‌ای کارکنان با خودکارآمدی آنان و نوع قدرت مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه». رسالت مدیریت دولتی. ۲۷، صص ۱-۱۲.
- علوی، سید فرشید. (۱۳۹۵). «ارزیابی عملکرد اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان بر اساس ترکیب مدل کارت امتیازی متوازن با روش تحلیلی AHP». پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.



- علیدوست قهفرخی، ابراهیم و شایگان، حامد. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران و سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان». مطالعات مدیریت ورزشی. ۸۲، صص ۱۸۱-۱۹۶.
- فقیه آرام، بتول. (۱۳۹۶). «رابطه رهبری معنوی با خودکارآمدی مدیران و کارکنان مدارس متوسطه شهری». علوم تربیتی از دیدگاه اسلام. ۵ (۸)، ۱۳۹-۱۵۰.
- قائدی، علی؛ غفوری، فرزاد و کارگر، غلامعلی. (۱۳۹۵). «بررسی نقش ورزش قهرمانی بر شاخص‌های توسعه اجتماعی». پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی. ۱۵ (۱)، ۳۵-۴۷.
- مختاری دینانی، مریم. (۱۳۹۶). «ارتباط بین سبک تفکر و خودکارآمدی مدیران ورزشی ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان تهران». مدیریت منابع انسانی در ورزش. ۴ (۳)، ۲۴۵-۲۶۱.
- مظفری، سید امیر احمد؛ الهی، علیرضا؛ عباسی، شهابت و احدپور، هنگامه. (۱۳۹۱). «راهبردهای توسعه نظام ورزش قهرمانی ایران». مطالعات مدیریت ورزشی. ۱۳، ۳۳-۴۸.
- مقدم، ابوالفضل؛ کمالیان، امین رضا؛ اورعی یزدانی، بدرالدین؛ کرد، باقر و روشن، سید علیقلی. (۱۳۹۵). «تبیین و طراحی الگوی مدیریت منابع انسانی کارآفرینانه: رویکرد داده بنیاد». بهبود مدیریت. ۱۰ (۴)، ۱۲۳-۱۵۷.
- نادی، محمد علی؛ ازمان مشفق، زهت و سیادت، سید علی. (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. ۴ (۴)، صص ۱۹-۴۴.
- Bandura, A. (2010). "Self-efficacy". *The Corsini encyclopedia of psychology*, 1-3.
- Bobanovic, M. (2020). "Perceived emotional intelligence and self-efficacy among novice and experienced foreign language teachers". *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 33(1): 1200-1213.
- Caetano, L., Pacheco, B., Samora, G., Teixeira-Salmela, L., Scianni, A. (2020). "Self-Efficacy to Engage in Physical Exercise and Walking Ability Best Predicted Exercise Adherence after Stroke". *Stroke Research and Treatment*, Hindawi, 1-6.
- Charmaz, K. (2000). "Grounded theory: Objectivist and constructivist methods". In *Denzin, N.K., and Lincoln, Y.S. (Eds.), Handbook of qualitative research*. London: Sage
- Corbin, J., Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. (3rd Ed). Thousand Oaks, CA: Sage
- Downing, S. M. (2004). "Reliability: on the reproducibility of assessment data". *Medical Education*, 38(9), 1006-1012.
- Ebilikh, M. (2003). "Human resource development system". *The First Conference of Human Resources Development*, Tehran.
- 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.
- Guidetti, G., Viotti, S., Bruno, A., Converso, D. (2018). "Teachers' work ability: A study of relationships between collective efficacy and self-efficacy beliefs". *Psychology*

research and behavior management, 11, 197.

- 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. C. J, Woolfolk, J. (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, 100893.
- Jerusalem, M., Hessling, J. (2009). **“Mental health promotion in schools by strengthening self-efficacy”**. *Health education*, 109 (4), 329-341.
- Karacabey, M. F., Bellibaş, M. Ş., Adams, D. (2020). **“Principal leadership and teacher professional learning in Turkish schools: examining the mediating effects of collective teacher efficacy and teacher trust”**. *Educational Studies*, 1-20.
- Laensadi, A. M., Salim, R. M. A. (2020). **“Parenting Styles, Thinking Styles, and Career Decision Self-efficacy in Gifted Adolescents”**. *Psychology and Education*, 57(3), 183-190.
- 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 year’s program students”**. *Social Psychology of Education*, 21(3), 603-620.
- Miraglia, M., Alessandri, G., Borgogni, L. (2015). **“Trajectory classes of job performance”**. *Career development international*.
- Pajares, F., Johnson, M. J., Usher, E. L. (2007). **“Sources of writing self-efficacy beliefs of elementary, middle, and high school students”**. *Research in the Teaching of English*, 104-120.
- Skaalvik, E. M., Skaalvik, S. (2019). **“Teacher Self-Efficacy and Collective Teacher Efficacy: Relations with Perceived Job Resources and Job Demands, Feeling of Belonging, and Teacher Engagement”**. *Creative Education*, 10(7), 1400-1424.
- Tasa, K., Taggar, S., Seijts, G. H. (2007). **“The development of collective efficacy in teams: a multilevel and longitudinal perspective”**. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 17.
- Torsson, M. (2013). **“Cyborg athletes – A European history of gender, technology and virtue in sports”**. Linköping University, Faculty of Arts and Sciences, Student thesis, 18, 127-133.

- 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.
- 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.

