

روانشناسی ورزش

دانشگاه شهید بهشتی

دو فصلنامه روان‌شناسی ورزش

بهار و تابستان ۱۴۰۰، دوره ۶، شماره ۱، صفحه‌های ۱۷۹-۱۹۷

اثر توانمندی منش بر خودکارآمدی مدیران ورزشی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری

طاهر ویسی^۱، سیروس احمدی^{۲*}، کیوان ملانوروزی^۳، محمداسماعیل ابراهیمی^۱

۱. دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد همدان، همدان، ایران.

۲. دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۸/۰۶ اصلاح مقاله: ۱۳۹۹/۰۸/۰۹ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۸/۱۱

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر توانمندی منش بر خودکارآمدی مدیران ورزشی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری انجام شد.

روش‌ها: گروه نمونه را تعداد ۲۷۹ نفر مدیران ارشد وزارت ورزش و جوانان و روسای فدراسیون‌های ورزشی تشکیل می‌دادند که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای-تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه‌های استاندارد توانمندی منش سلیگمن و پترسون (۲۰۰۴)، خودکارآمدی پرنیتیک و همکاران (۱۹۸۲) و مسئولیت‌پذیری کارول و استوارتز (۲۰۰۳) بود. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ تأیید شد.

نتایج: برای تحلیل داده‌ها از روش معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج برازش خوب داده‌ها با مدل را نشان داد ($\chi^2 = 2/16$ و $RMSEA = 0/07$)

نتیجه‌گیری: نتایج نقش مهم مسئولیت‌پذیری را بر رابطه توانمندی منش بر خودکارآمدی مدیران را تأیید کرد.

واژه‌های کلیدی: توانمندی منش، خودکارآمدی، مسئولیت‌پذیری، مدیران ورزشی

مقدمه

امروزه تغییرات سریع و مستمر، جهان را به طور پیچیده‌ای از حالت ثبات و قابل پیش‌بینی خارج کرده است. در چنین جهانی، توانایی مدیران برای برنامه‌ریزی^۱، سازماندهی^۲، هدایت و رهبری^۳ و کنترل^۴ به طور فزاینده‌ای به مخاطره افتاده است. اندیشه‌های کنونی پیرامون پویایی محیطی و سازمان‌های حیاتی، ظهور نسل جدیدی از "مهارت‌های مدیریت"^۵ را به همراه داشته است. به علاوه امروزه سازمان‌های ورزشی^۶ در معرض تغییرات مداوم هستند. در واقع این مشکل که سازمان‌ها چگونه می‌توانند در محیطی پویا و غیر قابل پیش‌بینی موفق شوند، موضوعی است که به عنوان مهم‌ترین چالش دنیای امروز شناخته می‌شود (۱).

همچنین هر روزه با توجه به افزایش روز افزون رقابت میان سازمان‌ها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی، هر سازمان به دنبال آن است که عملکرد موثری داشته باشد و این امر توجه پژوهشگران حوزه علوم انسانی را به خود جلب کرده است. فهم مسائل مرتبط به سازمان‌ها به تأثیر گذاری بیش‌تر منجر می‌گردد. یکی از ضرورت‌های اساسی سازمان‌های امروزی به خصوص سازمان‌های ورزشی، خودکارآمدی^۷ مدیران است. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند که مدیران خودکارآمد آن‌ها رویکردهای جدیدی بر منبع انسانی داشته باشند (۲).

از سوی دیگر، باورهای خودکارآمدی مدیران از جمله ملزوماتی است که برای داشتن انگیزه و تلاش برای انجام دادن فعالیت‌های بهره‌ورانه لازم و حتمی به شمار می‌آید (۳).

با این وجود افراد در واکنش به شرایط جدیدی که در زندگی آن‌ها رخ می‌دهد، با دامن‌ای از موانع روبه‌رو می‌شوند که نحوه سازگاری آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مدیران در سازمان‌ها نیز از این قاعده مستثنی نیستند و با طیفی از منابع فشارزای درون سازمانی و برون سازمانی مواجه

هستند، و مدیران در ارتباط با این شرایط ممکن است دچار ناکامی‌ها، تعارض‌ها، فشارها و تنیدگ‌هایی شده و در مقابل، گستره‌ای از واکنش‌های جسمانی و روان‌شناختی را نشان دهند. واکنش آن‌ها به این عوامل فشارزای مختلف و حل مسائل پیش‌رو، به صورت موفقیت‌آمیز به عوامل چندی بستگی دارد. بعضی از این عوامل مؤثر در حل مسأله، درونی و شخصی هستند مانند، میزان توانمندی منش آن‌ها، پذیرش مسئولیت و انعطاف‌پذیری آن‌ها در مواجهه با مشکل. از طرف دیگر، حفظ و بقای سازمان‌ها زمانی محقق می‌شود که همگام با تغییرات اقتصادی^۸، سیاسی^۹ و اجتماعی^{۱۰} خود را در مسیر توسعه و تحول بهبود بخشند. امری که تحقق آن کاری بسیار مشکل، ظریف و حساس است و تنها با به کارگیری و پرورش مدیرانی با "توانمندی منش"^{۱۱} مثبت، منعطف و مسئولیت‌پذیر^{۱۲} محقق می‌شود (۴).

مدیران متکی بر "توانمندی منش"^{۱۳}، اثرات قابل توجهی بر احساس انرژی و توانمندی منابع انسانی خود برجای می‌گذارند. در همین راستا مدیران خودکارآمد علاوه بر نقش هماهنگ‌کننده و تسهیل‌کننده، نقش مهم دیگری نیز برعهده دارند که همان "انعطاف‌پذیری روان‌شناختی"^{۱۴} مدیران با رویدادهای مختلف است. انعطاف‌پذیری مدیران یکی از راه‌کارهای مهم مدیران در سازمان‌هاست که امروزه توسط سازمان‌های موفق و بزرگ به کار گرفته می‌شود تا به نیازهای سازمان در هماهنگی با تغییر و تحولات پاسخ گویند (۲).

از طرف دیگر، سازمان‌های ورزشی مانند بسیاری از سازمان‌های حوزه‌های دیگر در جستجوی راهکاری برای حضور موفق در عرصه رقابت جهانی، افزایش چرخه حیات، مدیریت عملکرد و اجرای استراتژی سازمان‌های متبوع هستند (۵).

دیدگاه‌های آن‌ها را وسعت می‌بخشد. با ارتقا و فرا روندگی این توانمندی‌ها و فضیلت‌های برتر از طریق درمان مثبت نگر اغلب منجر به توانایی بهتر در استفاده از استعدادها، مهارت‌ها، سازگاری و انعطاف‌پذیری بالا در مواجهه با مسائل و مشکلات پیش آمده ایجاد می‌کنند (۸).

توانمندی‌های منش را می‌توان گرایشی برای عمل کردن، تمایل داشتن و احساس نمودن در نظر گرفت که می‌تواند زمینه تعالی و ترقی انسان را فراهم کند (۹).

در طبقه‌بندی نیروها و توانمندی‌های مثبت، شش گروه از توانائی‌های انسان به شرح زیر شناسایی و مشخص شده است: خرد و دانایی که شامل خصوصیات چون خلاقیت، کنجکاوی، پذیرا بودن در برابر تجربه‌های نو، عشق به یادگیری و داشتن وسعت نظر می‌شود. شجاعت، شامل خودباوری، پایداری، سرزندگی، کمال و نوع دوستی که شامل خصات‌هایی چون عشق ورزیدن، مهربان بودن و هوش اجتماعی می‌شود. سه گروه دیگر شامل عدالت‌جویی، اعتدال و تعالی هستند. عدالت‌جویی در برگزیده پدیده‌هایی چون رعایت حقوق شهروندی، رهبری و رعایت بی‌طرفی و طرفداری از حق است و اعتدال شامل بخشایش، فروتنی، آزر و خودنظم‌دهی می‌شود. تعالی در برگزیده طیف گسترده‌ای از خصوصیات و فعالیت‌های انسان از جمله شوخ طبعی، قدر دانستن، امیدوار بودن و دانستن ارزش زیبایی و شگفتی‌های زندگی است. توانمندی‌های مثبت افراد را قادر می‌سازند تا عملکرد بهتر و زندگی رضایتمندی داشته باشند (۱۰).

دیدگاه روان‌شناسی مثبت نگر فضیلت‌های منش مورد تأیید قرار گرفته و مشتمل بر ۲۴ توانمندی و ویژگی در افراد است که توسط سلیگمن^{۲۴} در قالب شش فضیلت کلی طبقه‌بندی شده است. و شامل خرد و معرفت (عقل و دانش)، شجاعت، انسانیت (احسان)، عدالت، اعتدال (میان‌روی)، فرا روندگی (تعالی)، و معنویت است.

همچنین یکی از مهم‌ترین شاخص‌ها و مؤلفه‌های رشد اجتماعی، مسئولیت‌پذیری است. مسئولیت‌پذیری در ایجاد و رشد بسیاری از مهارت‌های عاطفی-اجتماعی و ارزش‌های اخلاقی و همچنین جلوگیری از بسیاری از انحرافات اخلاقی و رفتاری کاملاً مشخص و بدیهی است (۶).

باندورا، اصطلاح خودکارآمدی را یک عقیده شخصی در توانایی فرد برای انجام موفقیت‌آمیز یک کار خاص تعریف کرده و آن را به عنوان یکی از عوامل انگیزشی فرد برای انجام هر فعالیتی می‌داند. همچنین وی خودکارآمدی را یک عامل تعیین‌کننده مؤثر برای تلاش افراد و مقاومت آن‌ها در برابر هر فعالیتی دانسته و آن را به عنوان باورهای افراد به توانایی‌های خود در انجام وظایف به طور موفقیت‌آمیز تعریف کرده است. خودکارآمدی بر اساس چهار منبع تجربه‌های موفق، تجربه جانشینی، ترغیب‌های کلامی، حالات عاطفی و فیزیولوژیکی شکل می‌گیرد که آگاهی دهنده نیستند، بلکه آن‌ها داده‌های خام هستند که از طریق پردازش شناختی آموزنده می‌شوند (۷).

با این وجود افراد در واکنش به شرایط جدیدی که در زندگی آن‌ها رخ می‌دهد، با دامنه‌ای از موانع روبه‌رو می‌شوند که نحوه سازگاری آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مدیران در سازمان‌ها نیز از این قاعده مستثنی نیستند و با طیفی از منابع فشارزای درون سازمانی و برون سازمانی مواجه هستند و مدیران در ارتباط با این شرایط ممکن است دچار ناکامی‌ها، تعارض‌ها، فشارها و تنیدگی‌هایی شده و در مقابل، گستره‌ای از واکنش‌های جسمانی و روان‌شناختی را نشان دهند. واکنش آن‌ها به این عوامل فشارزای مختلف و حل مسائل پیش‌رو، به صورت موفقیت‌آمیز به عوامل چندی بستگی دارد. بعضی از این عوامل مؤثر در حل مسأله، درونی و شخصی هستند مانند: میزان توانمندی منش آن‌ها، پذیرش مسئولیت و انعطاف‌پذیری آن‌ها در مواجهه با مشکل. با توجه به این‌که، فضائل و توانمندی منش مدیران

توانمندی‌های منش و تجارب مثبت از قبیل رضایتمندی از زندگی جزء توجهات محوری روان‌شناسی مثبت‌گراست. سلیگمن و همکاران در پژوهش‌های‌شان در ارتباط با توانمندی‌های منش (ذاتی) دریافتند که افراد پس از شناخت توانمندی‌های برتر خود برای استفاده از آن‌ها انگیزه بالایی پیدا می‌کنند. از طرف دیگر، 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 گردیده است که روز به روز تحولات جدیدی در مدیریت صورت گیرد. نکته قابل توجه نقش و اهمیت مدیریت کارآمد سازمان در جهت رسیدن به اهداف سازمانی است (۱۱).

علاوه بر این، مسئولیت‌پذیری به عنوان یکی از شاخص‌های رفتار شهروندی، در بین تمامی سازمان‌ها و نظام‌های اجتماعی به امری بدیهی و قابل قبول تبدیل شده است. گرچه این مفهوم مسئولیت‌پذیری از مفاهیم جدید عصر حاضر شناخته می‌شود، سبب شده سازمان‌ها و مدیران امروزی توجه و هدف خود را در مأموریت‌ها و راهبردهای سازمانی خود به بهترین شکل ممکن مورد توجه قرار دهند. رفتار مسؤولانه از شاخص‌های انسان سالم در هر جامعه‌ای به حساب می‌آید (۱۲).

احساس مسئولیت یکی از ویژگی‌های شخصیتی انسان‌ها است که عبارت است از قابلیت پذیرش، پاسخگویی و به عهده گرفتن، کاری که از کسی درخواست می‌شود و فرد حق دارد آن را بپذیرد یا نپذیرد. مسئولیت‌پذیری یک تعهد و الزام درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب کلیه فعالیت‌هایی است که بر عهده وی گذاشته می‌شود (۱۳).

مسئولیت‌پذیری ابعاد مختلفی دارد که شامل: مسئولیت‌پذیری فردی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی است. فرد مسئولیت‌پذیر کسی است که در قبال رفتار خودش پاسخگو باشد؛ یعنی مسئولیت سود و زیان

وظیفه یا تکلیفی را که بر عهده گرفته است، بپذیرند (۱۴). سنجرى و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی رابطه یادگیری سازمانی (به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های توانمندی منش) با خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی بودند. براساس یافته‌ها مشخص شد که رابطه معناداری بین یادگیری سازمانی و خودکارآمدی عمومی وجود دارد (۱۵). حیدری آل‌الکثیر در تحقیقی به بررسی تأثیر رفتار مربیان بر خودکارآمدی و منش ورزشی ورزشکاران زن لیگ برتر رشته کبده پرداخت. نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد رفتارهای مثبت مربیان موجب افزایش خودکارآمدی و منش ورزشی ورزشکاران می‌شود و رفتارهای منفی مربیان موجب کاهش خودکارآمدی و منش ورزشی ورزشکاران می‌شود. همچنین خودکارآمدی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر منش ورزشی داشت (۱۶).

یوسف‌پور اوندی و همکاران در تحقیقی به بررسی نقش واسط معنویت سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی (به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های توانمندی منش) و خودکارآمدی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، که رهبری اخلاقی بر خودکارآمدی اثرگذار است. با توجه به تأیید اثر رهبری اخلاق‌مدار بر معنویت سازمانی و همچنین، اثر معنویت سازمانی بر خودکارآمدی می‌توان گفت معنویت سازمانی رابطه بین رهبری اخلاق‌مدار و خودکارآمدی (اثر غیرمستقیم ۰/۳۵۵) را میانجی‌گری می‌کند (۱۷). فقیه آرام در تحقیقی به بررسی رابطه رهبری معنوی با خودکارآمدی مدیران و کارکنان پرداخت. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران و کارکنان مدارس متوسطه شهر ری بود. یافته‌ها نشان داد که رهبری معنوی با خودکارآمدی مدیران و کارکنان رابطه‌ای معنادار و مثبت داشت، همچنین میان چشم‌انداز

مسئولیت‌پذیری از دیدگاه دبیران و دانش‌آموزان دوره متوسط شهر اردبیل در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ پرداختند. جامعه آماری این پژوهش را کلیه دبیران و دانش‌آموزان دوره متوسطه شهر اردبیل در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ تشکیل شده بود. نتایج نشان داد که افراد مسئولیت‌پذیر خلاقیت بیشتری در کارها از خودشان نشان می‌دهند و بالعکس افراد خلاق دارای مسئولیت‌پذیری بیشتری هستند و این رابطه بیش‌تر بستگی به شخصیت فرد دارد (۲۱).

فدریسی^{۳۱} در تحقیقی به بررسی رابطه میان باورهای خودکارآمدی مدیران و درگیر شدن و مسئولیت‌پذیری آن‌ها در کار پرداخت. جامعه آماری این پژوهش را مدیران مدارس کشور نروژ تشکیل می‌دادند. نتایج نشان داد که میان باورهای خودکارآمدی مدیران و میزان درگیر شدن و مسئولیت‌پذیری آن‌ها در کار رابطه مثبت معناداری وجود دارد (۲۲). اسکارتی و همکاران^{۳۲} در تحقیقی اثر آموزش مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی بر خودکارآمدی دانش‌آموزان مورد بررسی قرار دادند. در این تحقیق ۲ گروه به عنوان گروه کنترل و گروه مداخله انتخاب شدند. نتایج حاصل حاکی از اثر آموزش مسئولیت‌پذیری بر افزایش خودکارآمدی دانش‌آموزان بود (۲۳).

وزارت ورزش و جوانان وظیفه و رسالت توسعه ورزش‌های پرورشی، همگانی، قهرمانی و حرفه‌ای با تاکید بر تامین سلامت جسمی و روحی، نشاط و تقویت توانمندی افراد و گروه‌های اجتماعی و رشد و تعالی ارزش‌های اسلامی از طریق انجام فعالیت‌های ورزشی و ارتقا مهارت‌های جسمی و روحی را دارد و چشم‌انداز آن ایجاد شادابی و نشاط در جامعه با ورزش همگانی، نوآوری و نوسازی در ورزش کشور است. همچنین هدف آن پرورش نیروی جسمانی و تقویت روحیه سالم در افراد، توسعه و تعمیم ورزش و هماهنگ ساختن فعالیت‌های تربیت بدنی و تفریحات سالم، ایجاد و

عشق به نوع دوستی، ایمان در کار، عضویت سازمانی، تعهد سازمانی، معناداری در کار و بهره‌وری و بهبود مستمر با خودکارآمدی رابطه مستقیم و معناداری وجود داشت (۱۸). سیف‌پناهی و همکاران در تحقیقی به بررسی رابطه رهبری اخلاقی (به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های توانمندی‌منش) و مسئولیت‌پذیری اجتماعی (مطالعه موردی کارکنان سایت اداری سنندج) پرداختند. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان بخش‌های اداری پنج سازمان دولتی واقع در سایت اداری شهر سنندج بودند. یافته‌ها نشان داد که رهبری اخلاقی رابطه معناداری با مسئولیت‌پذیری اجتماعی داشت. یافته‌ها همچنین نشان داد که دو مؤلفه الگو بودن و عمل‌گرایی رهبر می‌توانستند نقش معناداری در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان داشته باشند (۱۹). حسنی و همکاران در تحقیق خود که با عنوان بررسی نقش تعاملی پاسخگویی (به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های توانمندی‌منش) و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی و رفتار سیاسی اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه اجرا شده بود بیان داشته‌اند که جامعه آماری پژوهش‌شان کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه بودند. نتایج حاکی از نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی شغلی بر رفتار شهروندی بود. به این صورت که برای افرادی با احساس خودکارآمدی بالا افزایش پاسخگویی همراه با افزایش رفتار شهروندی بود و بالعکس برای افرادی با خودکارآمدی پایین افزایش پاسخگویی همراه با کاهش رفتارهای شهروندی بود. در عین حال نتیجه تحلیل داده‌ها حاکی از عدم تأیید نقش تعاملی پاسخگویی و خودکارآمدی بر رفتار سیاسی بود. به این صورت که در هر دو گروه اعضای هیئت علمی با خودکارآمدی بالا و پایین، افزایش پاسخگویی منجر به افزایش رفتار سیاسی شده بود (۲۰). پورطهماسبی و همکاران در تحقیقی به بررسی رابطه خلاقیت (به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های توانمندی‌منش) و

توانمندی منش بر خودکارآمدی تأثیر گذار است.

روش پژوهش

نمونه‌های پژوهش

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدیران ارشد وزارت ورزش و جوانان (شامل معاونین، مدیران کل، معاونین مدیران کل و کارشناسان مسئول وزارت ورزش و جوانان) و روسای فدراسیون‌های ورزشی (شامل روسا، نواب رئیس و دبیران فدراسیون‌های ورزشی) در سال ۱۳۹۸ که تعداد ۴۵۰ نفر بودند که نمونه‌گیری با استفاده روش نمونه‌گیری طبقه‌ای - تصادفی و جهت تعیین نمونه با در نظر گرفتن حجم جمعیت آماری (N) از جدول تعیین حجم نمونه مورگان استفاده شد و بر این اساس حجم نمونه برابر ۲۷۹ نفر بدست آمد.

روش اجرای پژوهش

با توجه به هدف اصلی تحقیق که اثر توانمندی بر خودکارآمدی مدیران ورزشی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری بود، این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر استراتژی همبستگی مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری بود که به روش میدانی اجرا گردید.

ابزار اندازه‌گیری

در این پژوهش علاوه بر چک لیست اطلاعات فردی، به منظور اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد توانمندی منش سلیگمن و پترسون، خودکارآمدی پرنیتیک و همکاران و مسئولیت‌پذیری کارول و استوارتز استفاده شد که برای اطمینان از روایی صوری پرسشنامه‌ها، ۱۰ نفر از متخصصین و اساتید دانشگاهی متن پرسشنامه را مطالعه و روایی محتوایی آن را تأیید کردند و پایایی سؤالات آن از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۵،

اداره امور مراکز ورزش و توسعه و ترویج ورزش قهرمانی به منظور تحقق اهداف نظام، حل مسائل جوانان، اعتلا و رشد نسل جوان ایران، استفاده بهینه از استعداد و توانایی‌های نسل جوان است. لذا با توجه به شرایط حساس کنونی و کمبود بودجه و امکانات و مشکلات عدیده مالی و استفاده از مدیران غیر ورزشی و سیاسی باعث شده مدیران سازمان‌های ورزشی علی‌الخصوص وزارت ورزش و جوانان از کار دلزده شده و انگیزه خود را از دست بدهند و برخی نیز ترک خدمت کرده و یا در صورت ماندن در کار اثربخشی لازم را نخواهند داشت. همچنین خودکارآمدی مدیران سازمان‌های ورزشی علی‌الخصوص مدیران وزارت ورزش و جوانان و فدراسیون‌های ورزشی بسیار با اهمیت بوده و در رویارویی با مشکلات و مسایل پیرامون بسیار اثرگذار بوده و با توجه به این‌که متغیرهای توانمندی منش از ابعاد روان‌شناسی مثبت نگر و جدید بوده و باعث احساس موفقیت فردی در آن‌ها ایجاد شده و برای سازمان به ویژه سازمان‌های ورزشی حیاتی به نظر می‌رسد. همچنین با توجه به این‌که مسئولیت‌پذیری کارکنان نقش مهم و به سزایی در آینده و موفقیت سازمان‌ها دارد و هر گونه تصمیم اشتباه می‌تواند منجر به ایجاد مشکل در پیشرفت سازمان‌ها شود. لذا با توجه به اهمیت موضوع، محقق به دنبال بررسی اثر متغیرهای توانمندی منش بر خودکارآمدی مدیران ورزشی و نقش میانجی مسئولیت‌پذیری است. با توجه به اهمیت موضوع، محقق به دنبال بررسی اثر متغیرهای توانمندی منش بر خودکارآمدی مدیران ورزشی و نقش میانجی مسئولیت‌پذیری است. در نتیجه سؤال اصلی این است که توانمندی منش بر خودکارآمدی تأثیرگذار است. همچنین مسئولیت‌پذیری به‌عنوان نقش میانجی بر تأثیر توانمندی منش بر خودکارآمدی است. در نتیجه سؤال اصلی این است که توانمندی منش بر خودکارآمدی تأثیرگذار است. همچنین مسئولیت‌پذیری بر ارتباط

توزیع داده‌ها، آزمون پیرسون جهت تعیین ارتباط بین متغیرهای توانمندی منش، خودکارآمدی و مسئولیت‌پذیری، از مدل معادلات ساختاری جهت تعیین میزان اثر متغیر پیش بین توانمندی منش بر متغیر ملاک خودکارآمدی و نقش میانجی متغیر مسئولیت‌پذیری استفاده شد.

یافته‌ها

اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه مورد تحقیق شامل، جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه فعالیت در جدول (۱) آورده شده است.

۰/۹۱ و ۰/۹۲ بدست آمد که نشان دهنده این است که ابزار مذکور از ضریب اعتبار مناسب برخوردار بود.

تحلیل آماری

پس از جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS و Amos برای آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. از روش‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، شاخص‌های فراوانی، درصد فراوانی، انحراف استاندارد، نما، جدول‌ها و نمودارها برای بیان اطلاعات توصیفی تحقیق از جمله تجزیه و تحلیل داده‌های جمعیت‌شناختی استفاده شد. در بخش آمار استنباطی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای تعیین طبیعی بودن

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد فراوانی ویژگی‌های جامعه مورد تحقیق

| درصد | فراوانی | شرح | |
|------|---------|----------------|---------------|
| ۵۹/۹ | ۱۶۷ | مرد | جنسیت |
| ۴۰/۱ | ۱۱۲ | زن | |
| ۱۰۰ | ۲۷۹ | کل | |
| ۶/۸ | ۱۹ | زیر ۳۰ سال | سن |
| ۲۰/۱ | ۵۶ | ۳۱-۳۵ سال | |
| ۲۸ | ۷۸ | ۳۶-۴۰ سال | |
| ۲۹/۴ | ۸۲ | ۴۱-۴۵ سال | |
| ۱۵/۸ | ۴۴ | ۴۵ سال به بالا | |
| ۱۰۰ | ۲۷۹ | کل | |
| ۵۸/۱ | ۱۶۲ | کارشناسی | میزان تحصیلات |
| ۳۳/۷ | ۹۴ | کارشناسی ارشد | |
| ۸/۲ | ۲۳ | دکتری | |
| ۱۰۰ | ۲۷۹ | کل | |
| ۱۲/۲ | ۳۴ | زیر ۸ سال | سابقه خدمت |
| ۲۲/۶ | ۶۳ | ۸ تا ۱۱ سال | |
| ۳۸ | ۱۰۶ | ۱۲-۱۵ سال | |
| ۲۷/۲ | ۷۶ | ۱۶-۱۹ سال | |
| ۱۲/۲ | ۳۴ | ۲۰ سال به بالا | |
| ۱۰۰ | ۲۷۹ | کل | |

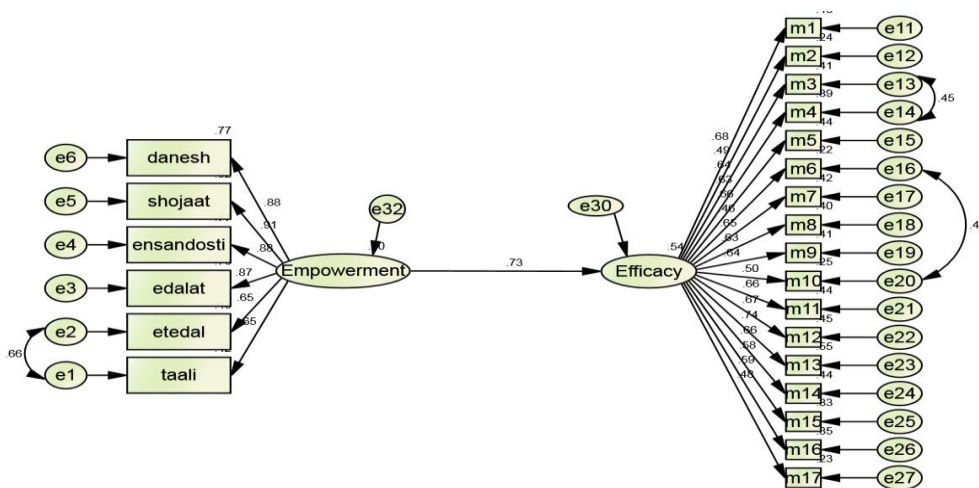
ارتباط بین توانمندی منش و خودکارآمدی مدیران ورزشی در جدول (۲) آورده شده است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی توانمندی منش و خودکارآمدی مدیران ورزشی

| سطح معناداری | تعداد | میزان همبستگی | آماره |
|--------------|-------|---------------|---------------------------|
| ۰/۰۰۱ | ۲۷۹ | ۰/۶۰۵ | دانش و خرد/ خودکارآمدی |
| ۰/۰۰۱ | ۲۷۹ | ۰/۵۹۳ | شجاعت/ خودکارآمدی |
| ۰/۰۰۱ | ۲۷۹ | ۰/۶۱۱ | انسان دوستی /خودکارآمدی |
| ۰/۰۰۱ | ۲۷۹ | ۰/۵۹۷ | عدالت / خودکارآمدی |
| ۰/۰۰۱ | ۲۷۹ | ۰/۶۲۲ | اعتدال / خودکارآمدی |
| ۰/۰۰۱ | ۲۷۹ | ۰/۶۴۹ | تعالی / خودکارآمدی |
| ۰/۰۰۱ | ۲۷۹ | ۰/۷۳۵ | توانمندی منش / خودکارآمدی |

بالاترین همبستگی از نظر آماری بین مؤلفه تعالی با خودکارآمدی مدیران ورزشی ($r = ۰/۶۴۹$ و $sig = ۰/۰۰۱$) وجود دارد.

با توجه به آزمون پیرسون به عمل آمده و نتایج ارائه شده در جدول و با توجه به سطح معناداری مشاهده می‌شود که بین توانمندی منش و خودکارآمدی مدیران ورزشی ($r = ۰/۷۳۵$ و $sig = ۰/۰۰۱$) از نظر آماری رابطه معنادار وجود دارد.



شکل ۱: اثر توانمندی منش بر خودکارآمدی مدیران ورزشی

جدول ۳: اثر توانمندی منش بر خودکارآمدی مدیران ورزشی

| نتیجه | معنی داری | ضریب استاندارد | توانمندی منش بر خودکارآمدی |
|-------|-----------|----------------|----------------------------|
| تأیید | ۰/۰۰۱ | ۰/۷۳ | |

با توجه به شکل (۱) و جدول (۳)، توانمندی منش بر مستقیم اثر گذار است. خودکارآمدی مدیران ورزشی به میزان ۰/۷۳ به صورت

جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل

| مدل کلی | X2/df | RMSEA | GFI | AGFI | CFI |
|-------------------|-------|--------|-------|-------|-------|
| میزان قابل قبول | < ۳ | < ۰/۰۸ | ≥ ۰/۹ | ≥ ۰/۹ | ≥ ۰/۹ |
| مقادیر محاسبه شده | ۲/۵۸ | ۰/۰۷ | ۰/۹۲ | ۰/۹۱ | ۰/۹۲ |

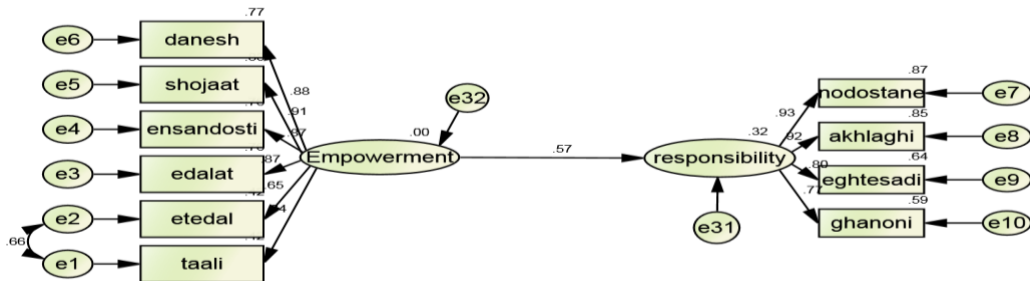
با توجه به شاخص‌های برازش مدل که در جدول فوق ارائه شده، مقدار $df/2x$ محاسبه شده ۲/۵۸ است، وجود $df/2x$ کوچک‌تر از ۳ نشان دهنده برازش مناسب مدل است، همچنین تقریب ریشه خطای میانگین مجذورات (RMSEA) می‌بایستی کم‌تر از ۰/۰۸ باشد که در مدل ارائه شده این مقدار برابر ۰/۰۷ است. میزان مؤلفه‌های GFI و AGFI و CFI نیز باید بیشتر از ۰/۹۰ باشد که در مدل تحت بررسی به ترتیب برابر ۰/۹۲ و ۰/۹۱ و ۰/۹۲ است. با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌ها مدل دارای برازش مناسبی است.

جدول ۵: ماتریس همبستگی توانمندی منش و مسئولیت‌پذیری مدیران ورزشی

| آماره | قانونی | اقتصادی | اخلاقی | نوع دوستانه | مسئولیت‌پذیری |
|--------------|--------|---------|--------|-------------|---------------|
| دانش و خرد | ۰/۴۲۶ | ۰/۲۸۶ | ۰/۳۵۱ | ۰/۳۶۱ | ۰/۳۹۵ |
| سطح معناداری | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ |
| شجاعت | ۰/۳۷۶ | ۰/۲۷۰ | ۰/۳۲۳ | ۰/۳۴۳ | ۰/۳۶۶ |
| سطح معناداری | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ |
| انسان‌دوستی | ۰/۳۸۸ | ۰/۲۹۹ | ۰/۳۳۵ | ۰/۳۴۹ | ۰/۳۸۱ |
| سطح معناداری | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ |
| عدالت | ۰/۴۱۳ | ۰/۲۴۶ | ۰/۳۳۷ | ۰/۳۸۲ | ۰/۳۹۱ |
| سطح معناداری | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ |
| اعتدال | ۰/۴۶۲ | ۰/۳۲۴ | ۰/۴۱۶ | ۰/۴۶۴ | ۰/۴۶۹ |
| سطح معناداری | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ |
| تعالی | ۰/۴۶۳ | ۰/۴۰۲ | ۰/۴۵۱ | ۰/۴۸۵ | ۰/۵۰۵ |
| سطح معناداری | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ |
| توانمندی منش | ۰/۵۰۹ | ۰/۳۷۵ | ۰/۴۴۸ | ۰/۴۸۲ | ۰/۵۰۷ |
| سطح معناداری | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۰۱ |

با توجه به آزمون پیرسون به عمل آمده و نتایج ارائه شده در جدول با توجه به سطح معناداری مشاهده می‌شود که بین توانمندی منش و مسئولیت‌پذیری مدیران ورزشی ($r = ۰/۵۰۷$ و $\text{sig} = ۰/۰۰۱$) از نظر آماری رابطه معنادار وجود دارد.

بالاترین همبستگی بین مؤلفه تعالی و مؤلفه مسئولیت پذیری نوع دوستانه ($r = 0/485$ و $sig = 0/001$) وجود دارد.



شکل (۲): اثر توانمندی منش بر مسئولیت پذیری مدیران ورزشی

جدول ۶: اثر توانمندی منش بر مسئولیت پذیری مدیران ورزشی

| نتیجه | معنی داری | ضریب استاندارد | |
|-------|-----------|----------------|------------------------------|
| تأیید | ۰/۰۰۱ | ۰/۵۷ | توانمندی منش و مسئولیت پذیری |

با توجه به شکل (۲) و جدول (۶)، توانمندی منش بر مسئولیت پذیری مدیران ورزشی به میزان ۰/۵۷ به صورت مستقیم اثر گذار است.

جدول ۷: شاخص برازش مدل

| مدل کلی | X2/df | RMSEA | GFI | AGFI | CFI |
|-------------------|-------|--------|-------|-------|-------|
| میزان قابل قبول | < ۳ | < ۰/۰۸ | ≥ ۰/۹ | ≥ ۰/۹ | ≥ ۰/۹ |
| مقادیر محاسبه شده | ۲/۰۴ | ۰/۰۶ | ۰/۹۵ | ۰/۹۳ | ۰/۹۴ |

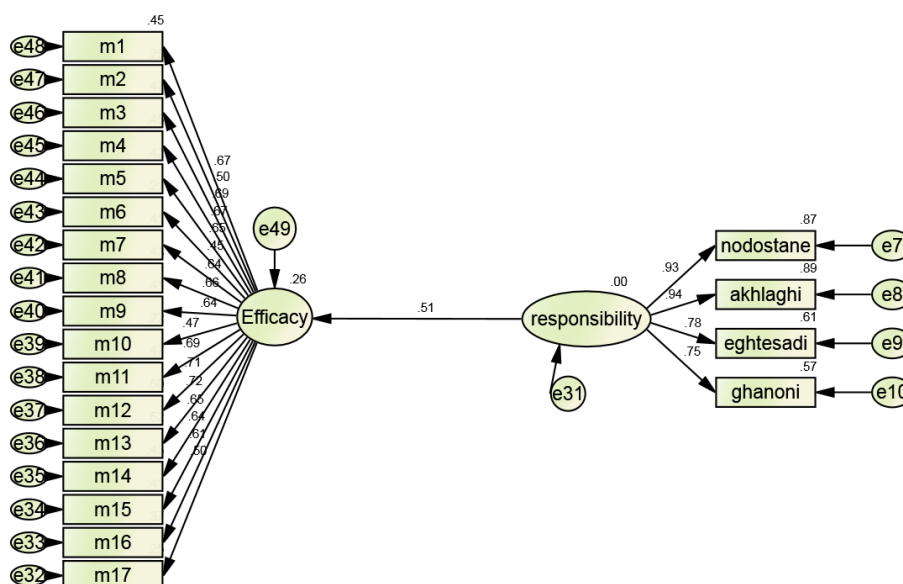
برابر ۰/۰۷ است. میزان مؤلفه‌های GFI و AGFI و CFI نیز باید بیشتر از ۰/۹۰ باشد که در مدل تحت بررسی به ترتیب برابر ۰/۹۳ و ۰/۹۰ و ۰/۹۲ است. با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌ها مدل دارای برازش مناسبی است.

با توجه به شاخص‌های برازش مدل که در جدول فوق ارائه شده، مقدار $df/2x$ محاسبه شده ۲/۲۴ است، وجود $df/2x$ کوچک‌تر از ۳ نشان دهنده برازش مناسب مدل است، همچنین تقریب ریشه خطای میانگین مجذورات (RMSEA) می‌بایستی کمتر از ۰/۰۸ باشد که در مدل ارائه شده این مقدار

جدول ۸: ماتریس همبستگی مسئولیت پذیری و خودکارآمدی مدیران ورزشی

| آماره | میزان همبستگی | تعداد | سطح معناداری |
|--|---------------|-------|--------------|
| مسئولیت پذیری قانونی / خودکارآمدی | ۰/۵۶۴ | ۲۷۹ | ۰/۰۰۱ |
| مسئولیت پذیری اقتصادی / خودکارآمدی | ۰/۴۲۹ | ۲۷۹ | ۰/۰۰۱ |
| مسئولیت پذیری اخلاقی / خودکارآمدی | ۰/۴۴۵ | ۲۷۹ | ۰/۰۰۱ |
| مسئولیت پذیری نوع دوستانه / خودکارآمدی | ۰/۴۲۴ | ۲۷۹ | ۰/۰۰۱ |
| مسئولیت پذیری / خودکارآمدی | ۰/۵۰۹ | ۲۷۹ | ۰/۰۰۱ |

با توجه به آزمون پی‌رسون به عمل آمده و نتایج ارائه شده در جدول ۸ با توجه به سطح معناداری مشاهده می‌شود که بین مسئولیت‌پذیری و خودکارآمدی مدیران ورزشی ($\text{sig} = ۰/۰۰۱$) همبستگی بین مؤلفه مسئولیت‌پذیری قانونی و خودکارآمدی ($r = ۰/۵۰۹$ و از نظر آماری رابطه معنادار وجود دارد. بالاترین همبستگی بین مؤلفه مسئولیت‌پذیری اخلاقی و خودکارآمدی ($r = ۰/۴۴۵$ و $\text{sig} = ۰/۰۰۱$) وجود دارد.



شکل (۳): اثر مسئولیت‌پذیری بر خودکارآمدی مدیران ورزشی

جدول ۹: اثر مسئولیت‌پذیری بر خودکارآمدی مدیران ورزشی

| نتیجه | معنی داری | ضریب استاندارد | مسئولیت‌پذیری بر خودکارآمدی |
|-------|-----------|----------------|-----------------------------|
| تأیید | ۰/۰۰۱ | ۰/۵۱ | |

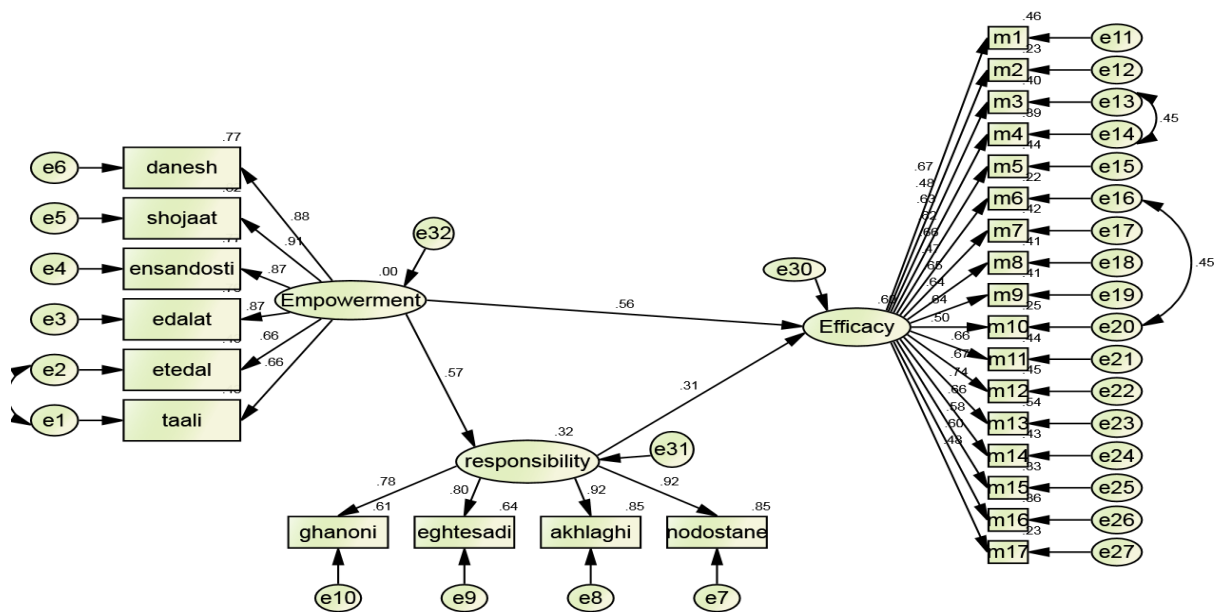
با توجه به شکل (۳) و جدول (۹)، مسئولیت‌پذیری بر خودکارآمدی مدیران ورزشی به میزان ۰/۵۱ به صورت مستقیم اثر گذار است.

جدول ۱۰: شاخص های برازش مدل

| مدل کلی | X2/df | RMSEA | GFI | AGFI | CFI |
|-------------------|-------|--------|-------|-------|-------|
| میزان قابل قبول | < ۳ | < ۰/۰۸ | ≥ ۰/۹ | ≥ ۰/۹ | ≥ ۰/۹ |
| مقادیر محاسبه شده | ۲/۵۶ | ۰/۰۷ | ۰/۹۲ | ۰/۹۱ | ۰/۹۱ |

برابر ۰/۰۷ است. میزان مؤلفه های GFI و AGFI و CFI نیز باید بیشتر از ۰/۹۰ باشد که در مدل تحت بررسی به ترتیب برابر ۰/۹۲ و ۰/۹۱ و ۰/۹۱ است. با توجه به شاخص ها و خروجی ها مدل دارای برازش مناسبی است.

با توجه به شاخص های برازش مدل که در جدول فوق ارائه شده، مقدار $df/2x$ محاسبه شده ۲/۵۶ است، وجود $df/2x$ کوچکتر از ۳ نشان دهنده برازش مناسب مدل است، همچنین تقریب ریشه خطای میانگین مجذورات (RMSEA) می بایستی کمتر از ۰/۰۸ باشد که در مدل ارائه شده این مقدار



شکل ۴. اثر توانمندی منش با نقش میانجی مسئولیت پذیری بر خودکارآمدی

جدول ۱۱: اثر توانمندی منش با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری بر خودکارآمدی

| نتیجه | معنی داری | ضریب استاندارد | |
|-------|-----------------------------|----------------|--|
| تأیید | ۰/۰۰۱ | ۰/۵۶ | توانمندی منش بر مسئولیت‌پذیری |
| تأیید | ۰/۰۰۱ | ۰/۳۱ | مسئولیت‌پذیری بر خودکارآمدی |
| تأیید | ۰/۰۰۱ | ۰/۵۷ | توانمندی منش بر خودکارآمدی |
| تأیید | $۰/۱۶ = (۰/۳۱ \times ۰/۵۷)$ | | توانمندی منش بر خودکارآمدی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری |
| | ۰/۰۰۱ | | |

منش بر خودکارآمدی نیز ۰/۵۷ است. سنجش اثر توانمندی منش با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری بر خودکارآمدی نیز نشان می‌دهد که توانمندی منش به طور غیر مستقیم به میزان ۰/۱۶ بر خودکارآمدی اثر گذار است.

با توجه به شکل (۴) و جدول (۱۱) مشاهده می‌شود توانمندی منش به میزان ۰/۵۶ بر مسئولیت‌پذیری به صورت مستقیم اثر گذار است. همچنین مسئولیت‌پذیری به میزان ۰/۳۱ بر خودکارآمدی به صورت مستقیم اثر گذار است. اثر توانمندی

جدول ۱۲: شاخص‌های برازش مدل

| مدل کلی | X2/df | RMSEA | GFI | AGFI | CFI |
|-------------------|-------|--------|-------|-------|-------|
| میزان قابل قبول | < ۳ | < ۰/۰۸ | ≥ ۰/۹ | ≥ ۰/۹ | ≥ ۰/۹ |
| مقادیر محاسبه شده | ۲/۱۶ | ۰/۰۷ | ۰/۹۵ | ۰/۹۱ | ۰/۹۵ |

یافته‌های تحقیق نشان داد، بین توانمندی منش و خودکارآمدی مدیران ورزشی با توجه به $(F=۰/۷۳۵)$ رابطه معنادار وجود داشت. این بدین معناست که با افزایش توانمندی منش میزان خودکارآمدی مدیران افزایش می‌یابد. همچنین بالاترین همبستگی بین مؤلفه تعالی با خودکارآمدی مدیران ورزشی $(F=۰/۶۴۹)$ وجود داشت. علاوه بر این توانمندی منش بر خودکارآمدی مدیران ورزشی به میزان ۰/۷۳ به صورت مستقیم اثر گذار است و با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌ها مدل دارای برازش مناسبی است. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات سنجر و همکاران، حیدری ال‌کثیر، یوسف‌پور اوندری و همکاران، فقیه آرام، باعزت و همکاران، حسنی و همکاران که در خصوص مؤلفه‌های توانمندی منش از جمله یادگیری، رفتارهای مثبت، رهبری اخلاقی و معنوی، دانش و تعامل و پاسخگویی صورت گرفته بود، همخوانی دارد.

با توجه به شاخص‌های برازش مدل که در جدول فوق ارائه شده، مقدار X2/df محاسبه شده ۲/۱۶ است، وجود X2/df کوچک‌تر از ۳ نشان دهنده برازش مناسب مدل است، همچنین تقریب ریشه خطای میانگین مجذورات (RMSEA) می‌بایستی کم‌تر از ۰/۰۸ باشد که در مدل ارائه شده این مقدار برابر ۰/۰۷ است. میزان مؤلفه‌های GFI و AGFI و CFI نیز باید بیش‌تر از ۰/۹۰ باشد که در مدل تحت بررسی به ترتیب برابر ۰/۹۵ و ۰/۹۱ و ۰/۹۵ است. با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌ها مدل دارای برازش مناسبی است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر توانمندی منش بر خودکارآمدی مدیران ورزشی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری انجام گرفت.

دهند و روش‌های مؤثرتر برای انجام وظایف خود بیابند. همچنین می‌توانند در تصمیم‌گیری‌های شغلی خود موفق باشند. زیرا این افراد فقط به اطلاعاتی که به راحتی در دسترس آن‌هاست بسنده نمی‌کنند و در جستجوی اطلاعاتی از بعد دیگر مسائل بر می‌آیند. همین امر باعث افزایش مسئولیت‌پذیری می‌گردد. چرا که مسئولیت‌پذیری یک الزام و تعهد درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب فعالیت‌هایی است که بر عهده‌اش گذاشته شده است. از طرف دیگر، با توجه به این‌که توانمندی‌های منش بخشی از روان‌شناسی مثبت بوده و بر توانمندی‌ها، استعدادها و فضیلت‌ها تمرکز داشته و تلاش می‌کند نقاط قوت و توانایی‌های افراد را شناسایی و ارتقا دهد. همچنین توانمندی‌های منش صفات مثبتی‌اند که در افکار، احساسات و رفتار منعکس می‌گردند و شامل صفات مثبتی از قبیل عدالت، انسانیت و تعالی انسانی است که همین امر باعث تلاش داوطلبانه مدیران به منظور رسیدگی به مسائل و معضلات سازمان و کارکنان نیز می‌گردد. لماندی معتقد است در این مسئولیت، نقش مدیران به صورت داوطلبانه و تصمیمی است که نه به دلایل اقتصادی یا الزام‌های قانونی، بلکه از بعد اخلاقیات هم انتظار آن نمی‌رود و هدف آن تنها کمک به بهبود کارکنان است.

یافته‌های تحقیق نشان داد، بین مسئولیت‌پذیری و خودکارآمدی مدیران ورزشی با توجه به $(r=0/509)$ رابطه معنادار وجود دارد. این بدین معناست که با افزایش مسئولیت‌پذیری میزان خودکارآمدی مدیران افزایش می‌یابد. بالاترین همبستگی بین مؤلفه مسئولیت‌پذیری قانونی و خودکارآمدی $(r=0/564)$ وجود دارد. علاوه بر این مسئولیت‌پذیری بر خودکارآمدی مدیران ورزشی به میزان $0/51$ به صورت مستقیم اثر گذار است و با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌ها مدل دارای برازش مناسبی است. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات فدريسي و اسكارتی و همكاران همخوانی دارد. اما تحقیق ناهمخوان در این خصوص مشاهده

اما تحقیق ناهمخوان در این خصوص مشاهده نشد. به نظر می‌رسد دلیل احتمالی همخوانی به این خاطر باشد که توانمندی‌های منش را می‌توان گرایشی برای عمل کردن، تمایل داشتن و احساس نمودن در نظر گرفت که می‌تواند زمینه تعالی و ترقی انسان را فراهم کند. همچنین توانمندی منش پیامدهای مثبتی نظیر احساس شایستگی و رضایت در پی دارد. علاوه بر این باعث تداوم و پشتکار، ترسیم چشم‌انداز، کنترل امیال و عواطف و سرزندگی و فعال بودن می‌شود. که همین امر باعث باور فرد نسبت به توانایی‌های خود در سازمان دادن و اجرای دوره‌های عمل لازم به منظور تولید نتایج دلخواه می‌شود.

یافته‌های تحقیق نشان داد، بین توانمندی منش و مسئولیت‌پذیری مدیران ورزشی با توجه به $(r=0/507)$ رابطه معنادار وجود دارد. این بدین معناست که با افزایش توانمندی منش میزان مسئولیت‌پذیری مدیران افزایش می‌یابد. بالاترین همبستگی بین مؤلفه تعالی و مؤلفه مسئولیت‌پذیری نوع دوستانه $(r=0/485)$ وجود دارد. علاوه بر این توانمندی منش بر مسئولیت‌پذیری و مدیران ورزشی به میزان $0/57$ به صورت مستقیم اثر گذار است و با توجه به شاخص‌ها و خروجی‌ها مدل دارای برازش مناسبی است. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات پور طهماسبی و همكاران، سیف پناهی و همكاران که در خصوص مؤلفه‌های توانمندی‌منش از جمله رهبری اخلاقی و معنوی، خلاقیت و یادگیری صورت گرفته بود، نشان داد که بین مؤلفه‌های توانمندی منش با مسئولیت‌پذیری رابطه معنادار وجود داشت. اما تحقیق ناهمخوان در این خصوص مشاهده نشد. به نظر می‌رسد که توانمندی‌های منش از عناصر اصلی فضائل بوده و فضایل را تعریف می‌کنند. توانمندی‌های منش افراد را قادر می‌سازند تا عملکرد بهتر و رضایتمندی داشته باشند. مدیرانی که این توانمندی را دارند قادرند در انجام وظایف شغلی خود همه جوانب را در نظر بگیرند و رویه‌های معمول عملکرد را به دقت مورد بررسی قرار

همکاران، حسنی و همکاران که در خصوص مؤلفه‌های توانمندی‌منش از جمله یادگیری، رفتارهای مثبت، رهبری اخلاقی و معنوی، دانش و تعامل و پاسخگویی صورت گرفته بود، همخوانی دارد. همچنین با نتایج تحقیقات پور طهماسبی و همکاران، سیف پناهی و همکاران که در خصوص مؤلفه‌های توانمندی‌منش از جمله رهبری اخلاقی و معنوی، خلاقیت و یادگیری صورت گرفته بود، نشان داد که بین مؤلفه‌های توانمندی‌منش با مسئولیت‌پذیری رابطه معنادار وجود داشت. علاوه بر این نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات فدرسی و اسکارتی و همکاران که در خصوص رابطه بین مسئولیت‌پذیری بر خودکارآمدی صورت گرفته بود، همخوانی دارد. اما با وجود این که بین متغیرهای توانمندی‌منش، خودکارآمدی و مسئولیت‌پذیری رابطه وجود داشت ولی تحقیقی که به بررسی ارتباط سه متغیر بپردازد مشاهده نشد. به نظر می‌رسد دلیل احتمالی همخوانی نتایج به این خاطر باشد که توانمندی‌های مثبت مدیران را قادر می‌سازد تا علاوه بر عملکرد بهتر رضایتمندی بالاتری نیز داشته باشند. چرا که توانمندی‌های مثبت به‌عنوان اجزاء روانشناختی همراه با خصوصیتی از جمله؛ خلاقیت، کنجکاوی، عشق به یادگیری، شجاعت، خودباوری، نوع‌دوستی، کمال دوستی، عدالت جویی، اعتدال و ... است که همه این عوامل باعث افزایش خودباوری و اعتماد به نفس می‌گردد. علاوه بر این مدیرانی که دارای این گونه خصایص هستند علاوه بر امیدواری، تمایل به مسئولیت‌پذیری نیز دارند. همچنین مدیران دارای فضائل و توانمندی‌منش بدلیل وجود فضائل و مهارت‌های اخلاقی و انسانی علاوه بر تشخیص درست از نادرست، بهترین تصمیمات را اتخاذ نموده و مسئولیت و عواقب آن را نیز به درستی درک کرده و به عهده می‌گیرند. لذا می‌توان گفت که توانمندی‌های منش می‌تواند زمینه تعالی و ترقی مدیران را فراهم کند. چرا که پیامدهای مثبتی نظیر احساس شایستگی و رضایت، تداوم و پشتکار، ترسیم چشم‌انداز، کنترل امیال و

نشد. به نظر می‌رسد دلیل احتمالی همخوانی نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات انجام شده به این خاطر باشد به نظر می‌رسد دلیل احتمالی همخوانی نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات انجام شده به این خاطر باشد که مدیرانی که احساس مسئولیت بیشتری دارند تصور مطلوب‌تری از خود داشته و احساس می‌کنند که می‌توانند از پس تکالیف و وظایف خود برآیند و به همین خاطر تلاش‌های خود را افزایش داده و همین امر باعث بهبود عملکردشان خواهد بود. علاوه بر این، با پذیرش مسئولیت و مبارزه با مشکلات و درگیر شدن با مسائل است که انسان رشد می‌یابد و استعدادهای نهفته‌اش شکوفا می‌شود و از این طریق است که احساس اعتماد به نفس در انسان، متجلی می‌شود. در واقع مسئولیت‌پذیری، ویژگی شخصیتی مرتبط با عملکرد شغلی مطلوب و سپر محافظت‌کننده در برابر فشارهای شغلی می‌باشد. همچنین مسئولیت‌پذیر بودن باعث انجام بهتر و صحیح تر کارها و پروژه‌ها می‌گردد. اشخاص مسئولیت‌پذیر قابل اعتمادترند و جلب اعتماد دیگران یکی از زمینه‌های مهم پیشرفت است. همین امر باعث باور نسبت به توانایی‌های خود در سازمان دادن و اجرای دوره‌های عمل لازم به منظور تولید نتایج دلخواه خواهد شد.

یافته‌های تحقیق نشان داد، توانمندی‌منش به میزان ۰/۵۶ بر مسئولیت‌پذیری به صورت مستقیم اثر گذار است. همچنین مسئولیت‌پذیری به میزان ۰/۳۱ بر خودکارآمدی به صورت مستقیم اثر گذار است. اثر توانمندی‌منش بر خودکارآمدی نیز ۰/۵۷ است. سنجش اثر توانمندی‌منش با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری بر خودکارآمدی نیز نشان می‌دهد که توانمندی‌منش به طور غیر مستقیم به میزان ۰/۱۶ بر خودکارآمدی اثر گذار است، همچنین با توجه به نتایج به دست آمده مدل اثر توانمندی‌منش بر خودکارآمدی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری دارای برازش مناسبی است. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات سنجر و همکاران، حیدری ال‌کثیر، یوسف‌پور اوندری و همکاران، فقیه آرام، باعزت و

برای افزایش عملکرد شغلی مدیران از آن استفاده نمایند. همچنین در انتخاب مدیران به ویژگی‌هایی همچون قدرشناسی، امید، شوخ‌طبعی و دینی بودن توجه نمایند. علاوه بر این، مدیران و مسئولین وزارت ورزش و جوانان، با برپایی همایش‌ها و گردهمایی‌ها علاوه بر ضرورت توجه به توانمندی منش، شیوه‌ها و مزایایی استفاده از آن را به مدیران انتقال داده تا با استفاده از آن علاوه بر افزایش خودکارآمدی زمینه ساز افزایش عملکرد، اثربخشی و بهره‌وری سازمانی شوند.

تشکر و قدردانی

بر خود لازم می‌دانیم از کلیه اساتید، مدیران وزارت ورزش و جوانان و روسای فدراسیون‌های ورزشی که در انجام این پژوهش ما را یاری کردند تقدیر و تشکر کنیم.

عواطف و سرزندگی و فعال بودن دارد. که همین امر باعث باور مدیران نسبت به توانایی‌های خود در سازمان دادن و افزایش عملکرد دلخواه می‌شود. از طرف دیگر، مدیرانی که این توانمندی را دارند قادرند در انجام وظایف شغلی خود همه جوانب را در نظر بگیرند و رویه‌های معمول عملکرد را به دقت مورد بررسی قرار دهند و روش‌های مؤثرتر برای انجام وظایف خود بیابند. همچنین می‌توانند در تصمیم‌گیری‌های شغلی خود موفق باشند. زیرا این افراد فقط به اطلاعاتی که به راحتی در دسترس آن‌هاست بسنده نمی‌کنند و در جستجوی اطلاعاتی از بعد دیگر مسائل بر می‌آیند. همین امر باعث افزایش مسئولیت‌پذیری می‌گردد. لذا پیشنهاد می‌شود با توجه به نتایج بدست آمده مدیران و مسئولین وزارت ورزش و جوانان با توجه به این‌که توانمندی منش اهرم قدرتمندی برای خودکارآمدی است، توجه ویژه‌ای به این امر نمایند و

پی‌نوشت‌ها

¹ planning

² Organizing

³ leadership and leading

⁴ Control

⁵ Management skills

⁶ Sports Organizations

⁷ Efficacy

⁸ Economical

⁹ Political

¹⁰ social

¹¹ ability

¹² responsibility

¹³ Ability of character

¹⁴ Psychological flexibility

¹⁵ Emotions

¹⁶ Eligibility

¹⁷ Martin et al

¹⁸ Schunk

¹⁹ Bandura & Adams

²⁰ Successful Function

²¹ Replacement Experience

²² Discourse satisfying

²³ Exciting and physiologic

²⁴ Seligman

²⁵ Federici

²⁶ Escartí

فهرست منابع

1. Nazari R, Khosravi S. Presenting a model of the effect of communication skills on managers' quantum management model and its role on organizational agility: A case study of Isfahan sports organizations. Journal of Human Resource

Management in Sports. 2016;4(1):91-70. (In Persian).

2. Tavakkoli M, Iranmanesh M. The role of cognitive fatigue on perfectionism, psychological flexibility and stress coping strategies. Cognitive

- and Behavioral Sciences Research 2016;5(2):111-26. (In Persian).
3. Luthans F, Stajkovic A, Ibrayeva E. Environmental and Psychological Challenges Facing Entrepreneurial Development in Transitional Economies. *Journal of World Business*. 2000;35:95-110.
 4. Slater S, Tomas G, Hult GTM, Olson E. Factors Influencing the Relative Importance of Marketing Strategy Creativity and Marketing Strategy Implementation Effectiveness. *Industrial Marketing Management*. 2010;39:551-9.
 5. Keshavarz L, Hamidi M, Godarzi M, Sajjadi S. Develop a performance management system for the National Olympic Committee with a balanced scorecard approach. *Organizational Behavior Management Studies in Sport*. 2014;1(1):21-30. (In Persian).
 6. Ramezani Nejad R, Nazari S, Molayi M. The Comparison between responsibility levels of athletic and non-athletic students based on TPSR model. *Applied Research in Sports Management*. 2016;5(2):97-108. (In Persian).
 7. Keshavarz L, Sarkhosh S. Relationship between job self-efficacy of managers and organizational commitment of employees with customer satisfaction of Kerman General Department of Sports and Youth. *Applied Research in Sports Management*. 2013;1(4):11-9. (In Persian).
 8. Fredrickson B. Positivity: Groundbreaking research reveals how to embrace the hidden strengths of positive emotions, overcome negativity and thrive. *InterAction - The Journal of Solution Focus in Organisations*. 2009;1.
 9. Bierly P, Kessler E, Christensen E. Organizational learning, knowledge and wisdom. *Journal of Organizational Change Management*. 2000;13(1):595-6.
 10. Amani N, Etminan F, Shahbazfar R, Ebadi Salari N, 1 Tlp. Investigating the virtues and abilities of students' character in relation to their moral intelligence. *Third Conference on Positive Psychology*. 2017;1(1):1-10. (In Persian).
 11. Seligman MEP. *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press. 2005;1(1):1-10.
 12. Karami M, Galavandi H, Galaei A. The Relationship between Professional Ethics, Ethical Leadership and Social Responsibility of High Schools in Kurdistan. *Journal of school Administration*. 2017;5(1):93-112. (In Persian).
 13. Zare S, Naseri Jaahromi R, Zeinalipoor H, Mohammadi M. Examine the mediating role of accountability in the relationship between knowledge management and Employees communication skills (Case Study: Department of Education Fars Province). *Knowledge Studies*. 2017;3(10):1-20. (In Persian).
 14. Khadivi A, Elahi I. Surveying the Relationship between Responsibility and Academic Achievements of Female Students in the First Grade of Secondary School (7th grade) in the City of Mahabad. *Scientific Journal Management System*. 2013;6(22):37-60. (In Persian).
 15. Sanjari M, Esmaeili M, Tojari F. Relationship Between Organizational Learning with Self Efficacy and Work Engagement in Sports and Youth Offices of Markazi Province. *Sport Management Studies*. 2020;12(59):251-68. (In Persian).
 16. Heydari Alekasir A, Khatibi A, Heydarinejad S. The effect of coaching behavior on female Kabbadi athlete's self-efficacy and sportspersonship. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2018;5(3):79-89. (In Persian).
 17. Yousofpour A, Malekzadeh G, Erfanian Khanzadeh H. Investigating the Mediating Role of Organizational Spirituality in the Relationship of Ethical Leadership and Employees' Self-efficacy (Case of Study: The Staff of Ferdowsi

- University of Mashhad). *Journal of Social Sciences (Biannual)*. 2017;14(1):221-61. (In Persian).
18. Faghieh Aram B. The Relationship between Spiritual Leadership and Self-efficacy of High School Managers and Staffs in Shahre Rey. *Educational Science from Islamic Point of View*. 2017;5(8):139-50. (In Persian).
19. Seifpanahi H, Moosavi Jad M, Zandi K, Rastad A. The Relationship between Ethical Leadership and Social Responsibility (Case Study Staff of Sanandaj Official Sites). *Journal of Applied Sociology*. 2015;26(4):213-22. (In Persian).
20. Hassani M, Tima P. Investigating the Interactive Role of Accountability and Job Self-Efficacy on Organizational Citizenship Behavior and Political Behavior. *Journal of Public Administration*. 2013;5(13):89-110. (In Persian).
21. Purtahmaseb S, Asna Ashari J, A T. he Relationship between Creativity and Responsibility from the Perspective of Teachers and High School Students in Ardabil in the Academic Year 2008-2009. *Second National Conference on Creativity, TRIZ and Engineering and Innovation Management of Iran*. 2009;1(1):1-10. (In Persian).
22. Federici R, Skaalvik E. Principal self-efficacy and work engagement: Assessing a Norwegian Principal Self-Efficacy Scale. *Social Psychology of Education*. 2011;14:575-600.
23. Escarti A, Gutiérrez M, Pascual C, Llopis R. Implementation of the Personal and Social Responsibility Model to Improve Self-Efficacy during Physical Education Classes for Primary School Children. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*. 2010;10:387-402.

Shahid Beheshti University
Biquarterly Journal of Sport Psychology

Spring & Summer 2021/ Vol. 6/ No. 1/ Pages 179-197

**The effect of character empowerment on the self-efficacy of sports managers
with the mediating role of responsibility**

Taher vaisy¹, Sirus Ahmadi¹, Keyvan Molanourozi², Mohammad Esmail Ebrahimi¹

1. Faculty of Human Science, Islamic Azad University, Hamadan Branch, Hamada, Iran.

2. Faculty of Human Science, Islamic Azad University, Research Sciences Branch, Tehran, Iran.

Received: 27/10/2020 Revised: 30/10/2020 Accepted: 01/11/2020

Purpose: The aim of this study was to investigate the effect of character empowerment on self-efficacy of sports managers with the mediating role of responsibility.

Methods: The sample group consisted of 279 senior managers of the Ministry of Sports and Youth and the heads of sports federations who were selected by stratified-random sampling method. Research tools, standard questionnaires of Seligman and Patterson character competence (2004), Self-efficacy of prentic and colleague(1982) and responsibility of Carol and Stuartz (2003). The reliability of the questionnaires was confirmed by Cronbach's alpha.

Results: Structural equation method was used to analyze the data. The results showed a good fit of the data with the model.($2.16 = \chi^2$ and $0.07 = RMSEA$)

Conclusion: The results confirmed the important role of responsibility on the relationship between character empowerment and managers' self-efficacy.

Keywords: character ability, self-efficacy, responsibility, sports managers