

## تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر خودسودمندی کاربایی دانش‌آموختگان علوم-

### ورزشی

سجاد غلامی ترکسلویه<sup>۱</sup>، بهرام یوسفی<sup>۲</sup>، شیرین زردشتیان<sup>۳</sup>

۱. دانشجو دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه رازی

۲. دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه رازی (نویسنده مسئول)

۳. استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه رازی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۸/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۲۱

#### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر برخی ویژگی‌های شخصیتی بر روی خودسودمندی کاربایی دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی بود. روش پژوهش، توصیفی-همبستگی و از نظر هدف کاربردی بود و به شکل میدانی انجام شد. دانش‌آموختگان علوم ورزشی جامعه آماری بود. نمونه ۳۶۰ نفر بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری، پنج پرسش‌نامه استاندارد عزت‌نفس چانگ و همکاران (۲۰۱۸)، تحمل‌ابهام هازن و همکاران (۲۰۱۲)، منبع کنترل کساوایف و همکاران (۲۰۱۸)، خودنمودگری هارت و همکاران (۲۰۱۷) و خودسودمندی کاربایی صالحی (۱۳۹۴) بود. جهت روایی ترجمه از روش روایی ترجمه پیشرو - پسر و استفاده شد. روایی صوری و محتوایی به تأیید شانزده تن از اساتید مدیریت ورزشی رسید. همچنین مقدار پایایی، روایی واگرا و همگرا پرسشنامه مطلوب برآورد شد. تحلیل نتایج به روش معادلات ساختاری با نرم افزار پی‌ال‌اس و اس‌پی‌اس‌اس انجام شد. نتایج نشان داد مقدار ضریب تعیین برای سازه خودسودمندی کاربایی ۰/۸۳۰ است که مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند. همچنین ضرایب اثر پنج عامل عزت‌نفس (۰/۴۷۲)، تحمل‌ابهام (۰/۱۲۳)، منبع کنترل (۰/۱۲۵) و خودنمودگری (۰/۳۴۷) نشان از تأثیر آنها بر روی خودسودمندی کاربایی دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی دارد. به‌طور کلی دست‌آورد این پژوهش برای متولیان ورزش کشور، ضرورت تدوین سیاست‌های متناسب با ویژگی‌های شخصیتی، جهت اشتغال بیشتر دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی است. از طرفی دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی می‌توانند با مدنظر قرار دادن توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی خود زمینه را برای اشتغال هر چه بیشتر خود فراهم آورند.

**واژگان کلیدی:** خودسودمندی، عزت‌نفس، تحمل‌ابهام، خودنمودگری، دانش‌آموختگان علوم ورزشی.

1. Email: s.gholami\_2020@yahoo.com

2. Email: bahramyoosefy@yahoo.com

3. Email: zardoshtian2014@gmail.com

**مقدمه**

موضوع اشتغال و دستیابی افراد به شغل مورد نظر از اساسی‌ترین نیازهای یک جامعه محسوب می‌شود (احمدی، بختباری و حسین نژاد، ۱۳۹۵؛ ۵). به‌طوری که یکی از اهداف کلان توسعه در کشورهای مختلف کاهش بیکاری و توسعه فعالیت‌های شغلی است. زیرا بیکاری یک پدیده مخرب اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی است که رفع آن همواره از دغدغه‌های اساسی برنامه‌ریزان بوده است (صیدانی، بهاری و زارع، ۱۳۹۰، ۲۹). این موضوع در سال‌های اخیر ابعاد تازه‌ای به خود گرفته است. سال‌ها نظر بر این بود که نرخ بیکاری با ارتقاء سطح آموزش کاهش می‌یابد، به‌طوری که نرخ آن در بین دانش‌آموختگان آموزش عالی به صفر می‌رسد، اما این نظر امروزه با افزایش تعداد بیکاران آموزش‌دیده در سطح عالی، متزلزل شده است (ملکپور و محمدی، ۱۳۹۳؛ ۲۱۹). زیرا آموزش عالی در کشور در چند دهه اخیر گسترش سریعی داشته است. این افزایش ظرفیت‌ها که از طریق ایجاد دانشگاه‌ها و مراکز عالی در کلی استان‌ها به‌وجود آمده است، موجب افزایش دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها شده و عدم هماهنگی بین فرصت‌های شغلی موجود در بخش‌های مختلف و به عبارتی کمبود تقاضا، پدیده بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی را فراهم آورده است (مهرعلیزاده و آرمین، ۱۳۸۶؛ ۲۹). شواهد نیز نشان می‌دهد در حال حاضر بین نظام آموزشی و بازار کار کشور به لحاظ کمی و کیفی ارتباط منطقی وجود ندارد و دانش‌آموختگان دانشگاهی به درستی جذب بازار کار مربوط به رشته خود نمی‌شوند و بسیاری از آن‌ها یا بیکار می‌مانند یا انحراف شغلی پیدا می‌کنند (فلاح، بهشتی، بهشتی و رضوانی، ۱۳۹۶؛ ۱۸۲). یکی از رشته‌های دانشگاهی که با وجود قابلیت‌های فراوان در زمینه اشتغال برای دانش‌آموختگان و جذب نیروی متخصص با مشکل روبرو است، رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی است. جوادیان صراف و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود اشاره کردند ۷۰/۲ درصد از دانشجویان از آینده شغلی خود نگران هستند. این شرایط، واکنش‌های منفی زیادی را در دانش‌آموختگان به‌وجود می‌آورد، به گونه‌ای که آنها اعتمادبه‌نفس خود را از دست می‌دهند و نمی‌توانند توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی خود را برای یافتن کار و اشتغال‌زایی بروز دهند (فراهانی و قریانی قهفرخی، ۱۳۹۲؛ ۱۳۱). در این رابطه نشان‌داده شده است بسیاری از پیامدهای منفی روانشناختی و سلامت فیزیکی با مشکلات فرآیند کارایی ارتباط دارد (شفیع آبادی، ۱۳۹۲؛ ۲۸).

در این راستا صاحب‌نظران علم مدیریت و تحلیل‌گران مسایل اقتصادی و اشتغال معتقدند ویژگی‌های شخصی و فردی برای موفقیت شغلی عاملی اثرگذار محسوب می‌شود (محمدی و عسکری، ۱۳۹۰؛ ۱۳۲). آنان بر این باورند که افراد باید واجد دو ویژگی مهم باشند. یکی ساخت تخصصی که به معنای داشتن دانش، تحصیلات، هوش و تخصص کافی است و دیگری ساخت شخصیتی که به

معنای داشتن ویژگی‌های شخصیتی مانند ریسک‌پذیری، عزت و اعتمادبه‌نفس، کانون کنترل، توانایی تحمل موقعیت‌های ابهام‌آمیز، خودنمودگری یا خودبیانگری (توانایی معرفی خود به دیگران) می‌باشند (محمدی، احمدی و امیرشایان جهرمی، ۱۳۹۰، ۱۰۳). در این باره کانگ و لی<sup>۱</sup> (۲۰۱۵، ۵۹) ویژگی اول را مهارت‌های شناختی و ویژگی دوم را مهارت‌های غیر شناختی می‌نامند. سونها، هاگمن و اسکانیک<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) بر این باورند که مهارت‌های شناختی یکی از جنبه‌های مهم و لازم برای موفقیت در زندگی است، اما برای عملکرد در زندگی کافی نیستند و به‌منظور موفقیت در بازار کار و پیدا کردن شغل، مهارت‌های غیر شناختی نیز اهمیت فراوانی دارد. اهمیت مهارت‌های شناختی در موفقیت‌های اجتماعی-اقتصادی در مطالعات متعددی تأیید شده است. اما تحقیقات نو ظهور اهمیتی موازی برای مهارت‌های غیر شناختی قایل شده‌اند، به‌گونه‌ای که بیان شده است مهارت‌های غیر شناختی، ایجاد مهارت‌های شناختی را تحریک می‌کند و نقش مهمی در عملکرد شغلی افراد دارد (هاگمن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱، ۱) و به اندازه مهارت‌های شناختی و حتی بیشتر از آن در تعیین پیامدها و موفقیت‌های شغلی اهمیت دارد (روسن، گلین، دالتون، لنون و بوزیک<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰).

اصطلاح مهارت‌های غیرشناختی برای تقابل بین طیفی از رفتارها، ویژگی‌های شخصیتی و نگرش‌ها با مهارت‌ها، استعداد و پیشرفت تحصیلی به کار برده شده است (عزیزی، شینی ییلاق، حاجی یخجالی و علی پور، ۱۳۹۵، ۶۵۷). این مفهوم را بوولز و گینیت<sup>۵</sup> (۱۹۷۶) دو جامعه‌شناس، مطرح کردند تا بر عواملی غیر از عوامل قابل سنجش از طریق آزمون‌های شناختی تمرکز شود. آنها بر نقش نگرش‌ها و ویژگی‌های شخصیتی و فردی به عنوان عوامل تعیین‌کننده موفقیت در بازار و کارایی تأکید کردند (گوتمان و اسکن<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳؛ ۵۹). در این راستا عزیزی، شینی ییلاق، حاجی یخجالی و علی پور (۱۳۹۵) در پژوهشی گزارش کردند عواملی مانند جهت‌گیری اجتماعی، نیاز به موفقیت، خلاقیت، پشتکامی، پشتکار بر روی موفقیت و انتخاب شغل موثر است. لطفی عظیمی، عباسی، محمودیان، جمالی، رضوانی فر (۱۳۹۵) در پژوهش خود گزارش کردند جهت‌گیری کارآفرینی و ایجاد شغل با متغیرهای انگیزه پیشرفت، نوآوری، خودکارآمدی، خودشکوفایی، عزت‌نفس و تحمل ابهام رابطه مثبت و معناداری دارد. احمدپور، قاسمی و علیخانی دادوکیلی (۱۳۹۴) نیز در تحقیق خود گزارش کردند ویژگی‌های شخصیتی مانند توانایی خطرپذیری، منبع کنترل، علاقه مندی به نوآوری و توانایی تحمل موقعیت‌های ابهام‌آمیز باعث توسعه مهارت‌های

1. Kang & Lee
2. Cunha, Heckman & Schennach
3. Heckman
4. Rosen, Glennie, Dalton, Lennon & Bozick
5. Bulles and Ginit
6. Gutman & Schoon

شغلی و کارآفرینی می‌شود. نعمتی (۱۳۹۲) در پژوهشی که بر روی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه‌های تهران انجام داد گزارش کرد دانشجویان کارآفرین در ابعاد منبع کنترل، توفیق‌طلبی و رویاپردازی وضعیت قوی و در بعد تحمل ابهام وضعیت بسیار قوی دارند. کاظمی، حسینی نیا و رمضان زاده (۱۳۹۲) نیز گزارش کردند سه عامل کنترل شخصی، عزت‌نفس و نوآوری بر روی عملکرد مدیران ورزشی تأثیر گذار است. صادقی، باغبان، احمدی و موسوی (۱۳۹۱) در پژوهش خود بر نقش عزت‌نفس در شکل‌گیری بلوغ مسیر شغلی کارجویان تأکید دارند. آروند و شفیع آبادی (۱۳۸۵) معتقدند افراد می‌کوشند تا دیگران را از ویژگی‌ها و توانایی‌های خود آگاه کنند. این آگاهی و قضاوت از سوی دیگران در تعیین رفتار و مسیر شغلی آنها موثر است؛ به‌طوری که آن‌ها معتقدند این افراد زندگی کاری موفق‌تری دارند. نوردمن و سار و شارما<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) نیز دریافتند طیف وسیعی از مهارت‌ها شامل انگیزش، پشتکار، مهارت‌های اجتماعی، عزت‌نفس، تحمل ابهام و ... از جنبه نظری تأثیر مستقیم و غیرمستقیمی بر کارایی افراد دارد. شینر، هسو و پاول<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) گزارش کردند اعتماد و عزت‌نفس با خودکارآمدی و نیت کارآفرینی افراد رابطه دارد، همچنین جنسیت در این رابطه نقش تعدیل‌کننده‌ای دارد. هابر، سلوف و وان پراگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی گزارش کردند ریسک‌پذیری و تحمل ابهام یکی از ویژگی‌های متمایز کارآفرینان است. پائولوس، وستالک، کالوز و هارمز<sup>۴</sup> (۲۰۱۳) و بارون، بورگارت، پوچران<sup>۵</sup> (۲۰۰۶) به نقش خودنمودگری (خودبیانگری) در فرآیند کارایی و خودسودمندی در مصاحبه‌های شغلی اذعان داشتند. تاپ، کلاکوجل و دیلک<sup>۶</sup> (۲۰۱۲) نیز معتقدند دانش‌آموختگان دارای احساس خودکارآمدی بالا، اعتمادبه‌نفس بیشتری دارند و درک روشن‌تری از فرصت‌ها و موقعیت‌های مبهم دارند. نتایج مطالعات تجربی برونلو و اسکلوتر<sup>۷</sup> (۲۰۱۱) که در اروپا و آمریکا انجام شد نشان داد، سطح مشخصی از ویژگی‌های فردی مانند عزت‌نفس، منبع کنترل درونی، قدرت تحمل ابهام، پیش‌نیاز ایجاد اشتغال و عدم شکست در بازار کار است. ناتا<sup>۸</sup> (۲۰۰۷) نیز گزارش کرد رفتارهای مرتبط با مسیر شغلی تحت تأثیر صفات و ویژگی‌های شخصیتی قرار می‌گیرد. این مهارت‌ها شامل طیف وسیعی از ویژگی‌ها مانند منبع کنترل، موفقیت‌طلبی، تحمل ابهام، عزت‌نفس و خودنمودگری و ... است. از

- 
1. Nordman, Sarr, & Sharma
  2. Shinnar, Hsu & Powell
  3. Huber, Sloof & Van Praag
  4. Paulus, Westlake, Calvez & Harms
  5. Baron, Burgart, L.J., Pochron
  6. Top, Colakoglu & Dilek
  7. Brunnello & Schlotter
  8. Nauta

نتایج تحقیقات گزارش شده می‌توان نتیجه گرفت طیف وسیعی از عوامل فردی بر روی اشتغال افراد و دانش‌آموختگان دانشگاهی تأثیر دارد، اما تا به حال تحقیقی در زمینه تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر روی خودسودمندی کارایی به‌خصوص در دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی انجام نشده است. اگر تحقیقی نیز انجام شده در زمینه ایجاد اشتغال و کارآفرینی است. به دلیل وجود این خلأ پژوهشی، نیاز است تحقیقی در این زمینه انجام شود.

با توجه به موارد گفته شده این نکته را باید در نظر داشت که امروزه اکثر مشاغل نوین در شرکت‌های کوچک و متوسط ایجاد می‌شود (زالی، مدهوشی و کردناجی، ۱۳۸۶، ۸۷). شرکت‌های امروزی کوچک‌تر شده‌اند و سازمان بزرگ‌تر نیز عموماً افراد کمتری را به کار می‌گیرند. این بدان معنا است که دانشجویان و دانش‌آموختگان قرن بیست و یکم امنیت شغلی پایدار و بلندمدت نخواهند داشت. در حال حاضر، آموزش دانشگاهی به عنوان ابزار کارایی دانش‌آموختگان به چالش کشیده شده است (وانگ و وانگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴؛ ۱۸۵). از این رو در سال‌های اخیر مشاهده می‌شود که دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها به‌طور جدی علاقه‌مند به ایجاد کسب و کار و یافتن کار برای خودشان هستند. این جریان، تغییرات عمده‌ای را در الگوهای اشتغال نشان می‌دهد. به‌طور مثال، در انگلستان میزان خوداشتغالی به ۱۴ درصد جمعیت فعال (سه میلیون و چهارصد و بیست و سه هزار نفر) رسید. همچنین در سال ۱۹۹۶، شاخص خوداشتغالی در خصوص دانش‌آموختگان دانشگاهی در آمریکا ۳۰ درصد بود، در حالی که این شاخص در سال ۲۰۰۴ به ۳۲ درصد ارتقا یافت. پژوهش دیگری نشان می‌دهد که یک دوازدهم دانش‌آموختگان دانشگاهی آمریکا برای خود شغلی را ایجاد کرده‌اند، در حالی که این نسبت در مورد دانش‌آموختگان انگلیسی برابر یک سی و سوم است (مک لارتنی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵؛ ۲۲۹).

همه این موارد گواه این است که دیگر الگوهای اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی به‌خصوص دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی از استخدام در کارهای دولتی به سمت خوداشتغالی و کارایی برای خود تغییر کرده‌است. حال در این رابطه کسانی موفق هستند که بتوانند یا برای خود در سازمان با نهادی کارایی کنند و مشغول به کار شوند یا برای خود ایجاد شغل کنند؛ که هر دوی این موارد نیازمند این است که افراد مهارت‌های فردی یا درونی (عزت‌نفس، تحمل ابهام، منبع کنترل، خودنمودگری و ...) مناسبی داشته باشند. از آنجایی که بیشتر تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده بر روی تأثیر مهارت‌های فردی (درونی) بر کارآفرینی بوده است و تا به حال تحقیقی در زمینه بررسی این عوامل بر روی خودسودمندی کارایی دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی انجام نشده

- 
1. Wang & Wong
  2. McLarty

است. از طرفی بخش قابل توجه‌ای از دانش‌آموختگان دانشگاهی را دانش‌آموختگان این رشته تشکیل می‌دهند که در جامعه زمینه‌های شغلی زیادی برای آنها وجود دارد ولی یا از آن آگاه نیستند یا اعتماد به نفس برای کارایی در این زمینه را ندارند، لذا محقق بر آن شد تحقیقی در این راستا انجام دهد. بنابراین هدف این پژوهش پاسخگویی به این سوال است که آیا عوامل شخصیتی (عزت نفس، خودنمودگری، تحمل ابهام و منبع کنترل) بر روی خودسودمندی کارایی دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی تأثیر دارد یا خیر؟

### روش‌شناسی

هدف از انجام این تحقیق، ارائه لگوی عوامل پیش‌بینی‌کننده خودسودمندی کارایی فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی است. روش تحقیق حاضر از نوع کاربردی بود و از نظر امکان کنترل متغیرها از نوع تحقیقات غیرآزمایشی و از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی است. انتخاب حجم نمونه بر حسب هدف پژوهش، با توجه به توان آزمون ۸۰ درصد و سطح آلفا ۰/۰۵ با استفاده از نرم افزار SPSS Sample Power به تعداد ۳۶۰ نفر تعیین شد. ذکر این نکته لازم است که محقق، پرسشنامه را به صورت آنلاین در سایت کافه پردازش طراحی و لینک آن را از طریق شبکه‌های مجازی در گروه‌های متعددی که دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی از دانشگاه‌های مختلف سراسر کشور حضور داشتند قرار داد. بنابراین از روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده استفاده شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها تعداد ۲۹ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن پاسخ‌ها کنار گذاشته شد. در نهایت ۳۳۱ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار مورد استفاده تحقیق پنج پرسشنامه استاندارد (۱) پرسشنامه پنج سوالی چانگ، یوان و چن<sup>۱</sup> (۲۰۱۸، ۱۳۲، ۲)، پرسشنامه چهار سوالی تحمل ابهام هازن، اوسترت، جونز فارمر و فیلد<sup>۲</sup> (۲۰۱۲، ۴۸۴)، پرسشنامه هفت سوالی منبع کنترل کساوایف، کو و زیکوس<sup>۳</sup> (۲۰۱۸، ۱۲۳)، پرسشنامه دوازده سوالی خودنمودگری هارت، آدامز، بوررتن و تورتوریل<sup>۴</sup> (۲۰۱۷، ۴۹ و ۵) پرسشنامه ۱۰ سوالی خودسودمندی کارایی صالحی (۱۳۸۴؛ ۷۹) بود. مقیاس تمامی آنها پنج ارزشی لیکرت بود. جهت روایی ترجمه از روش روایی ترجمه پیشرو - پسرو استفاده شد (دراسگو<sup>۵</sup>، ۱۹۸۴). به این صورت که پرسشنامه‌ها به دو نفر که به زبان انگلیسی مسلط بودند داده

- 
1. Chang, Yuan, Chen
  2. Hazen, Overstreet, Jones-Farmer, Field
  3. Kesavayuth, Ko, Zikos
  4. Hart, Adams, Burton, Tortoriello
  5. Drasgow

شد تا به صورت جداگانه آنها را ترجمه کنند. سپس با مقایسه ترجمه‌های دو نفر، یک پرسشنامه فارسی تهیه شد. در این مرحله، هدف کسب اطمینان از این موضوع بود که سوالات پرسشنامه‌ها هیچ گونه ابهامی ندارند و وقتی افراد آن را می‌خوانند، می‌توانند از سوالات آن به درک مشترکی دست یابند. در مرحله بعد، ترجمه معکوس صورت گرفت. به این صورت که پرسشنامه ترجمه شده به فارسی، توسط یک نفر مسلط به زبان انگلیسی که از محتوای پرسشنامه‌های اولیه اطلاعی نداشت، مجدداً به انگلیسی ترجمه شد. در نهایت با مقایسه دو نسخه تهیه شده فارسی و انگلیسی اصلاحات مورد نظر در ترجمه فارسی اعمال شد. همچنین روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط شانزده تن از اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه‌های کشور مورد بررسی و تایید قرار گرفت. از طرفی برای بررسی اعتبار مناسب ابزار اندازه‌گیری در جامعه مورد مطالعه از روایی استفاده شد که نتایج آن و پایایی در جدول شماره یک ارائه شده است. تحلیل نتایج این مطالعه به روش معادلات ساختاری با نرم افزار پی ال اس<sup>۱</sup> نسخه دو و نرم افزار اس پی اس<sup>۲</sup> نسخه ۲۰ انجام شده است.

### یافته‌ها

همان‌طور که در جدول یک مشخص است همه متغیرها از پایایی بالای در مدل برخوردار بودند. پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ نشان از قابل قبول بودن پایایی هر سازه تحقیق دارد. همچنین مقدار ملاک برای سطح قبولی روایی همگرایی ۰/۴ است که این مطلب موید این است که روایی همگرایی پرسشنامه حاضر در حد قابل قبول است (هایر و رینگل<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱؛ ۱۴۴).

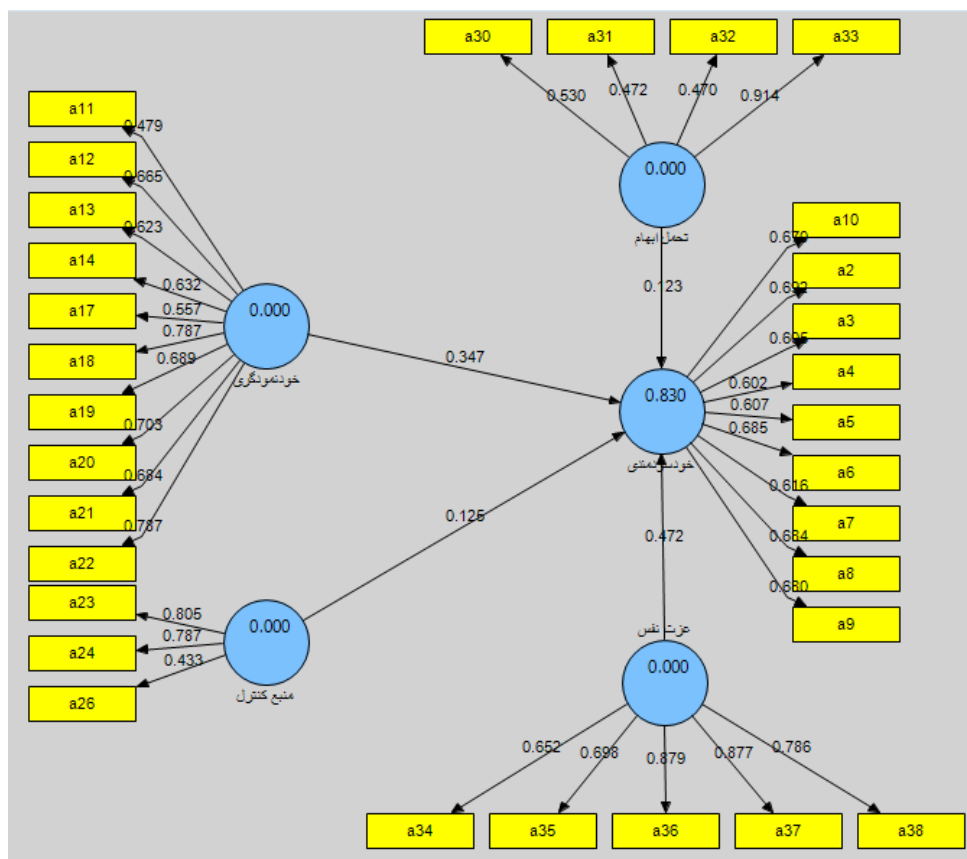
جدول ۱- بررسی روایی و پایایی پرسشنامه

متغیرها	متوسط اشتراک	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
خودنمودگری	۰/۴۵	۰/۸۹	۰/۴۵
منبع کنترل	۰/۴۸	۰/۷۲	۰/۴۸
تحمل ابهام	۰/۴۰	۰/۷۰	۰/۴۰
عزت نفس	۰/۶۱	۰/۸۸	۰/۶۱
خودسودمندی کاربایی	۰/۴۲	۰/۸۷	۰/۴۲

مهم‌ترین معیار برای بررسی برازش ساختاری در یک پژوهش ضرایب تعیین ( $R^2$ ) مربوط به

1. PLS
2. Spss
3. Hair & Ringle

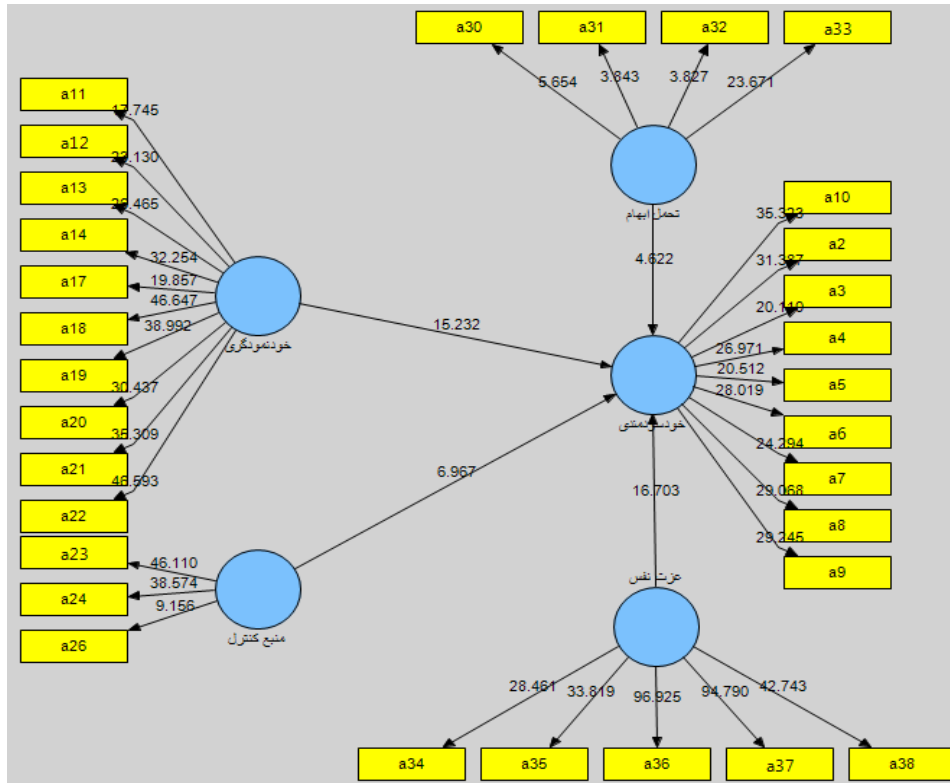
متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است.  $R^2$  معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شود. مطابق با شکل یک، مقدار  $R^2$  برای سازه درون‌زای خودسودمندی کارایی ۰/۸۳۰ محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.



شکل ۱- خروجی نرم افزار پی ال اس در حالت استاندارد

مطابق با الگوریتم بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از معیار ضرایب معناداری Z یا همان مقادیر t-values (حالت معناداری) استفاده شده است. در شکل دو مقادیر محاسبه شده با توجه به اینکه در بازه بیشتر از ۱/۹۶ قرار گرفته است لذا می‌توان بیان کرد تمامی مسیرهای مدل در سطح اطمینان ۰/۹۵ مثبت و معنادار هستند.





شکل ۲- خروجی نرم افزار پی ال اس در حالت معناداری

برای هر مسیری می‌توان اندازه اثر را با استفاده از  $F^2$  کوهن ارزیابی کرد. طبق نظر کوهن مقادیر  $F^2$  ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای  $F^2$  به ترتیب بیانگر اندازه اثر کوچک، متوسط و بزرگ است. مقدار  $F^2$  کوهن از رابطه زیر محاسبه می‌گردد و مقادیر آن برای مدل تحقیق حاضر در جدول دو نشان داده شده است.

$$F^2 = (R^2_{Included} - R^2_{Excluded}) / (1 - R^2_{Included})$$

جدول ۲- اندازه اثر متغیرها

متغیرها	اندازه اثر	مقدار ضریب تعیین بدون متغیر مستقل	مقدار ضریب تعیین با متغیر مستقل	شاخص اثر
تحمل ابهام	۰/۰۵۸	۰/۸۲۰	۰/۸۳۰	کوچک
خودنمودگری	۰/۲۱۱	۰/۷۹۴	۰/۸۳۰	متوسط
منبع کنترل	۰/۰۴۱	۰/۸۲۳	۰/۸۳۰	کوچک

عزت نفس	۰/۴۰۵	۰/۷۶۱	۰/۸۳۰	بزرگ
---------	-------	-------	-------	------

برای بررسی کیفیت کلی مدل در حداقل مربعات جزئی، از شاخص GOF استفاده شد که تنتهاوس، وینزی، کاتلین و لارو<sup>۱</sup> (۲۰۰۵، ۱۶۷) آن را مطرح کردند. این شاخص دو مدل اندازه گیری و ساختاری را مد نظر قرار می دهد و معیاری برای پیش بینی عملکرد کلی مدل است و از طریق فرمول زیر محاسبه می شود:

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2}$$

برازش بالای مدل نشان می دهد این مدل توسط حداقل مربعات جزئی به خوبی تبیین شده است. شاخص نیکویی برازش بین صفر و یک بوده و وتزلس، اودکرکن و وان اوپن<sup>۲</sup> (۲۰۰۹؛ ۱۸۲) سه مقدار ۰/۰۱؛ ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کردند. همان گونه که در جدول سه مشاهده می شود این مقدار برای مدل پژوهش ۰/۶۲ محاسبه شده است که از مطلوبیت مدل حکایت دارد.

جدول ۳- محاسبه کیفیت کل مدل

متغیرها	R2	میانگین اشتراک ها
خودنمودگری		۰/۴۵
منبع کنترل		۰/۴۸
تحمل ابهام	۰/۸۳۰	۰/۴۰
عزت نفس		۰/۶۱
خودسودمندی کاربایی		۰/۴۲
GOF		۰/۶۲

در نهایت آخرین معیاری که بررسی می گردد معیار قدرت پیش بینی مدل  $Q^2$  است. در صورتی که مقدار  $Q^2$  در مورد یک سازه درون زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه های برون زای مربوط به آن دارد. مقادیر بالای صفر نشان می دهند مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده اند و مدل توانایی پیش بینی دارد (هانسلر، رینگل و سینکوویچ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹؛ ۱۸۲). همان طور که در جدول چهار مشاهده می شود مقادیر  $Q^2$  بیشتر از صفر است و این نشان می دهد که متغیرهای مستقل آنها دارای ارتباط پیش بین هستند.

1. Vinzi, Chatelin & Lauro
2. Wetzel, Odekerken & Van Oppen
3. Henseler, Ringle & Sinkovics

جدول ۴- قدرت پیش‌بینی مدل

متغیر	1- SSE/SSO
خودسودمندی کارایی	۰/۳۴۲

همان‌گونه که در جدول شماره پنج مشاهده می‌شود، با توجه در سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت مسیر منبع کنترل با ضریب اثر ۰/۱۲۵ و مقدار معناداری ۶/۹۶۷، مسیر عزت‌نفس با ضریب اثر ۰/۴۷۲ و مقدار معناداری ۱۶/۷۰۳، مسیر خودنمودگری با ضریب اثر ۰/۳۴۷ و مقدار معناداری ۱۶/۲۳۲ و در نهایت مسیر تحمل ابهام با ضریب اثر ۰/۱۲۳ و مقدار معناداری ۴/۶۲۲ اثر مثبتی و معناداری بر خودسودمندی کارایی دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی دارد.

جدول ۵- نتایج فرضیات تحقیق

نتیجه	مقدار معناداری	تخمین استاندارد	
تایید	۶/۹۶۷	۰/۱۲۵	منبع کنترل بر خودسودمندی کارایی
تایید	۱۶/۷۰۳	۰/۴۷۲	عزت‌نفس بر خودسودمندی کارایی
تایید	۱۶/۲۳۲	۰/۳۴۷	خودنمودگری بر خودسودمندی کارایی
تایید	۴/۶۲۲	۰/۱۲۳	تحمل ابهام بر خودسودمندی کارایی

### بحث و نتیجه‌گیری

بیکاری در رشته علوم ورزشی به دلیل حجم و گستردگی آن به یک معضل برای مسئولان و متولیان کشور تبدیل شده است. از طرفی تجارب گذشته نیز نشان داده است، امکان جذب در مشاغل دولتی نیز برای تعداد محدودی از افراد وجود دارد و طبعاً این روند پاسخگوی جمعیت زیاد کارجویان رشته علوم ورزشی نیست. در این راستا هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر برخی از ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی بر روی خودسودمندی کارایی بود که با توجه به شاخص‌های به‌دست آمده مانند مقدار  $R^2$  برای سازه درون‌زای خودسودمندی کارایی که برابر با ۰/۸۳۰ محاسبه شده و با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن مدل درونی تأیید می‌شود. همچنین مقادیر  $F^2$  محاسبه شده برای مسیرهای مربوطه، نشان‌دهنده اندازه تأثیر مثبت مسیرهای مورد نظر بر خودسودمندی کارایی بود. شاخص کیفیت کلی مدل یا شاخص GOF برابر با ۰/۶۲ محاسبه شد که نشان‌دهنده کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه‌گیری مدل بود و همچنین، مقدار  $Q^2$  سازه درون-زای خودسودمندی کارایی برابر با ۰/۳۴۲ محاسبه شد که حاکی از قدرت پیش‌بینی قوی مدل

در خصوص این سازه‌ها است و بار دیگر، برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را تأیید می‌کند. نتایج نشان داد منبع کنترل بر خودسودمندی کاربایی دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی تأثیر دارد. این یافته با نتایج برخی تحقیقات همخوان است. به‌طوری که احمدپور، قاسمی و علیخانی دادوکیلی (۱۳۹۴) گزارش کردند منبع کنترل، باعث توسعه مهارت‌های شغلی و کارآفرینی می‌شود. نوردمن و سار و شارما (۲۰۱۵) نیز دریافتند طیف وسیعی از مهارت‌ها که منبع کنترل نیز جز آن‌ها بود، از جنبه نظری تأثیر مستقیم و غیرمستقیمی بر کاربایی افراد دارد. برونلو و اسکلوتر (۲۰۱۱) سطح مشخصی از ویژگی‌های فردی مانند منبع کنترل درونی را پیش نیاز ایجاد اشتغال و عدم شکست در بازار کار می‌دانند. ناتا (۲۰۰۷) نیز گزارش کرد منبع کنترل رفتارهای مرتبط با مسیر شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در تبیین این یافته این‌گونه می‌توان گفت: منبع کنترل باور فرد درباره تقویت‌هایی است که دریافت می‌کند که به دو دسته منبع کنترل درونی و بیرونی تقسیم می‌شود. منبع کنترل درونی نشان‌دهنده این باور است که تقویت‌های او حاصل رفتار و نگرش‌های خود اوست. در حالی که منبع کنترل بیرونی مشخص کننده این باور است که تقویت‌ها در دست دیگران، شانس و سرنوشت است و شخص در برابر نیروهای بیرونی ناتوان است. افرادی که شغلی را برای خود ایجاد کرده‌اند در قبال موفقیت‌هایشان مسئولیت شخصی احساس می‌کنند. آنان موفقیت یا شکست را به سرنوشت، اقبال و یا نیروهای خارجی نسبت نمی‌دهند. به اعتقاد آن‌ها شکست‌ها و پیشرفت‌ها تحت کنترل و نفوذ آن‌ها بوده و خود را در نتایج عملکردشان موثر می‌دانند. در این راستا اگر دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی بتوانند در دوران تحصیل پشتوانه علمی خود را تقویت کنند و با علم روز رشته علوم ورزشی آشنایی کامل پیدا کنند، می‌توانند به واسطه آن فرصت‌های موجود در محیط را شناسایی کنند و فرصت‌ها و تهدیدها را مورد ارزیابی قرار دهند تا شغل مناسبی را ایجاد کنند. در این حالت دانش‌آموخته رشته علوم ورزشی موفقیت خود را حاصل شانس نمی‌داند زیرا به واسطه آن توانایی‌های که دارد منبع پیروزی را در خود جستجو می‌کند.

یکی دیگر از یافته‌های تحقیق نشان داد عزت‌نفس بر خودسودمندی کاربایی دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی تأثیر دارد. این یافته با نتایج تحقیق لطفی عظیمی، عباسی، محمودیان، جمالی، رضوانی فر (۱۳۹۵) که گزارش کردند کارآفرینی و ایجاد شغل با خودشکوفایی و عزت‌نفس رابطه مثبت و معناداری دارد. با نتایج تحقیق صادقی، باغبان، احمدی و موسوی (۱۳۹۱) که بر نقش عزت‌نفس در شکل‌گیری بلوغ مسیر شغلی کارجویان تأکید دارند، شینر، هسو و پاول (۲۰۱۴) که معتقدند اعتماد و عزت‌نفس با خودکارآمدی و نیات کارآفرینی افراد رابطه دارد، همچنین با نتایج تحقیق تاپ، کلاکوگل و دیلک (۲۰۱۲)، برونلو و اسکلوتر (۲۰۱۱)، ناتا (۲۰۰۷) همخوان است. در این باره این چنین می‌توان گفت: عزت‌نفس یک ساختار چندبعدی دارد. با این حال محققان بیشتر

دو جنبه عمومی از عزت‌نفس را تحت پوشش قرار دادند: عزت‌نفس مربوط به خود ارزشی و عزت‌نفس مربوط به خودسودمندی. خود ارزشی (احترام به خود) منعکس‌کننده احساسات اخلاقی است؛ در حالی که خودسودمندی مربوط به احساسات شخص در مورد خودش با توجه توانایی‌های او در زمینه‌ای خاص مانند شغل است. محققان درباره اهمیت عزت‌نفس معتقدند داشتن احترام به خود لازمه طی کردن موفقیت‌آمیز دوره جوانی است؛ زیرا این دوره، دوره شکل‌گیری روابط شغلی، همکاری اجتماعی است. افراد دارای عزت‌نفس، هدف‌مدار هستند، هدف‌های عینی، چالشی و مخاطره‌آمیز ولی قابل حصول را انتخاب می‌کنند، معمولاً از سنت‌ها دوری جسته و هنجارها را نمی‌پذیرند، کمتر هم‌رنگ جماعت می‌شوند و همواره دنبال روش‌های نو برای ایجاد تغییر می‌باشند. این افراد در انجام کارها، همکاری با افراد متخصص و صاحب‌نظر را از همکاری با دوستان غیرمتخصص ترجیح می‌دهند. با توجه به موارد گفته شده یکی از مولفه‌هایی که دانش‌آموختگان علوم ورزشی به واسطه دانش خود می‌توانند برای ایجاد و پیدا کردن شغل از آن استفاده کنند، عزت‌نفس است. زیرا پشتوانه علمی مناسب در دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی موجب افزایش اعتمادبه‌نفس در آنها می‌شود. مسئولیت‌پذیری، خطرپذیری، شکست‌ناپذیری و عبرت‌پذیری از ویژگی‌های دانش‌آموختگان دارای عزت‌نفس است. این افراد در زمان به چالش کشیده شدن توانایی‌هایشان به واسطه دانش و توانایی‌های که در رشته علوم ورزشی دارند به احتمال بیشتر کار را با موفقیت انجام می‌دهند. بنابراین می‌توان انتظار داشت این افراد در فرآیند اشتغال عملکرد بهتری را داشته باشند.

یافته دیگر پژوهش نشان داد خودنمودگری بر خودسودمندی کارایی دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی تأثیر دارد. این یافته با نتایج عزیزی، شینی بیلاق، حاجی یخجالی و علی پور (۱۳۹۵)، آروند و شفیع‌آبادی، (۱۳۸۵)، پائولوس، وستالک، کالوز و هارمز (۲۰۱۳) و بارون، بورگارت، پوچران (۲۰۰۶) همخوان است. برای مثال آروند و شفیع‌آبادی (۱۳۸۵) در تحقیق خود گزارش کردند افراد می‌کوشند تا دیگران را از ویژگی‌ها و توانایی‌های خود آگاه کنند. این آگاهی و قضاوت از سوی دیگران در تعیین رفتار و مسیر شغلی آن‌ها موثر است. همچنین پائولوس، وستالک، کالوز و هارمز (۲۰۱۳) و بارون، بورگارت، پوچران (۲۰۰۶) به نقش خودنمودگری در فرآیند کارایی و خودسودمندی در مصاحبه‌های شغلی اذعان داشتند. در تبیین این یافته می‌توان به نظر رانجر<sup>۱</sup> (۱۹۸۷) استناد کرد. وی معتقد است افراد قضاوتی در زمینه‌های موفقیت، ارزش‌ها، توانایی‌ها، اهمیت و اعتبار فردی از خود دارد که همواره می‌کوشند تا دیگران را از این ویژگی‌ها و توانایی‌ها آگاه کنند (خودنمودگری). این اتفاق در خلأ و بدون توجه به شرایط حاکم و ویژگی‌های پدید آمده در پیرامون انجام نمی‌گیرد. بلکه زمانی به وقوع می‌پیوندد که فرد می‌خواهد دیگران را تحت تأثیر

---

1. Ranger

خود قرار دهد. یکی از این موقعیت‌ها زمانی است که فرد می‌خواهد برای خود سود یا منفعتی مانند ایجاد شغل یا قبولی در مصاحبه‌های شغلی ایجاد کند. بنابراین به معرفی و بیان ویژگی‌ها و توانایی‌های خود می‌پردازد تا میزان توفیق و موفقیت خود را افزایش دهد. این یافته با توجه به نظر کوپر اسمیت (۱۹۷۶) که معتقد است این افراد زندگی کاری موفق‌تری را سپری می‌کنند منطقی به نظر می‌رسد. از طرفی اگر دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی در دوران تحصیل خود مهارت‌های موجود در رشته تحصیلی خود را به خوبی بیاموزند، به واسطه آن، در موقعیت‌های شغلی و کاریابی بهتر می‌توانند خود را معرفی کنند. در نتیجه با اطمینان از توانایی‌ها و شایستگی‌های خود صحبت می‌کنند و فرد مصاحبه‌کننده را تحت تأثیر قرار خواهند داد، از این رو شانس موفقیت خود را افزایش می‌دهند.

آخرین یافته تحقیق نیز نشان داد تحمل ابهام بر خودسودمندی کاریابی دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی تأثیر دارد. این یافته با نتایج پژوهش لطفی عظیمی، محمودیان، جمالی، رضوانی فر (۱۳۹۵)، احمدپور، قاسمی و علیخانی دادوکیلی (۱۳۹۴)، نعمتی (۱۳۹۲)، نوردمن، سار و شارما (۲۰۱۵)، هابر، سلوف و وان پراگ (۲۰۱۴) و ناتا (۲۰۰۷) همخوان است. در این رابطه نعمتی (۱۳۹۲) گزارش کرد دانشجویان کارآفرین در بعد تحمل ابهام وضعیت بسیار قوی دارند. احمدپور، قاسمی و علیخانی دادوکیلی (۱۳۹۴) نیز گزارش کردند توانایی تحمل موقعیت‌های ابهام‌آمیز باعث توسعه مهارت‌های شغلی و کارآفرینی می‌شود. هابر، سلوف و وان پراگ (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی گزارش کردند ریسک‌پذیری و تحمل ابهام یکی از ویژگی‌های متمایز کارآفرینان است. در تبیین این یافته این‌گونه می‌توان گفت که یکی دیگر از متغیر شخصیتی که در ادبیات کاریابی خود را به اشکال مختلف نشان داده است و اثراتش می‌تواند در انواع مختلفی از جنبه‌های زندگی روزمره و شخصیت‌های فردی مشاهده شود، تحمل ابهام است. این مفهوم را به عنوان تمایل فرد برای مشاهده و درک موقعیت‌های مبهم به صورت تهدید یا فرصت تعریف می‌کند. سطح معینی از ابهام ممکن است که در موفقیت شغلی، به طور مثبتی مؤثر باشد. در واقع افراد و کسانی که توانای تحمل ابهام را داشته باشند، معمولاً درک پیچیده‌ای از محیط و شرایط خود دارند. آنها به اطلاعات موجود بیشتر توجه می‌کنند، اشارات را تعبیر و تفسیر می‌کنند. این افراد اطلاعات را بهتر منتقل می‌کنند و نسبت به ویژگی‌های درونی به خصوص در حین کار حساس هستند و در مواجهه با شرایط مبهم، رفتاری انعطافی و تطابقی دارند. بنابراین این افراد می‌توانند بهتر از افرادی که فاقد این توانایی هستند عمل کنند. در شرایطی که دانش‌آموختگان علوم ورزشی دارای توانایی و دانش مناسب در رشته خود باشد، به واسطه آن می‌تواند شرایط و موقعیت‌های مبهم و پیچیده بازار کار را بهتر درک می‌کنند. برای مثال اگر شروع و موفقیت در کاری نیاز به دانش و تخصص بالایی داشته باشد، دانش‌آموختگان

دارای توانایی تحمل ابهام بهینه می‌تواند با بررسی تمام موارد و همچنین توانایی و تخصص خود، موقعیت‌های مبهم و پیچیده را تشخیص دهد. در این حالت دانش آموخته رشته علوم ورزشی، فرصت‌ها و تهدیدهای موجود در زمینه کاری و شغلی خود را شناسایی می‌کند و توانایی پیش‌بینی میزان موفقیت یا شکست را به دست می‌آورد.

موارد گفته شده گواه این است که دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی در فرآیند کارایی و تصمیم‌گیری شغلی در ابتدا با مشکلاتی روبرو می‌شوند که بخشی از آنها نشأت گرفته از پایین بودن سطوح ادراکی و شناختی آنها در ارتباط با مسائل پیرامون خود است. مشکلاتی مانند نداشتن انگیزه، تردید، اعتمادبه‌نفس پایین، عدم شناخت توانایی‌های خود، عدم رویاروی با شرایط مبهم و غیره. حال که نتایج تحقیق حاضر نشان داد ویژگی‌های شخصیتی بر روی خودسودمندی کارایی تأثیر دارد، بنابراین لازم است دانش‌آموختگان دانشگاهی به‌خصوص دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی ویژگی‌های شخصیتی خود مانند عزت نفس، خطر پذیری، توانایی تحمل موقعیت‌های ابهام آمیز، توانایی معرفی استعدادها و ویژگی‌های خود به دیگران و تحت تأثیر قرار دادن آنها (خودنمودگری) را توسعه دهند، تا بتوانند در آینده شغل مناسبی را برای خود پیدا یا ایجاد کنند.

در نهایت با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر نقش مثبت ویژگی‌های شخصیتی دانش‌آموختگان بر خودسودمندی کارایی آنها و اینکه این یافته می‌تواند مدیران و برنامه ریزان ذی‌ربط، به‌ویژه تصمیم‌گیرندگان آموزش عالی را در تدوین استراتژی‌های کاربردی و اثربخش برای دانش‌آموختگان رشته علوم ورزشی یاری کند، پیشنهاد می‌شود:

- ۱) دوره‌های آموزشی در زمینه اشتغال و کارآفرینی در سرفصل‌های درسی دانشجویان رشته علوم ورزشی تدوین شود؛
- ۲) دانشکده‌های علوم ورزشی همایش‌های درون دانشکده‌ای و در مقیاس بزرگتر همایش‌های استانی و ملی در زمینه اشتغال و ارایه راه کارهای موثر برگزار کنند، تا دانشجویان با ویژگی‌های شخصیتی متفاوت، توانایی‌ها و استعدادهای خود را بشناسند تا در آینده بتوانند برای خود ایجاد شغل کنند؛
- ۳) دانشجویان مستعد که در زمینه‌های کارآفرینی و ایجاد اشتغال دارای ایده‌های مناسبی هستند، شناسایی و مورد تشویق قرار گیرند؛
- ۴) دانشکده‌های علوم ورزشی مسابقاتی در زمینه ارائه ایده‌های برتر در زمینه اشتغال و کارآفرینی برگزار کنند تا دانشجویان بتوانند توانایی‌های خود در این زمینه را محک بزنند؛
- ۵) دانشکده‌های علوم ورزشی و متولیان اصلی ورزش کشور جلسات و تربیون‌های آزادی در زمینه اشتغال‌زایی به تناوب برگزار کنند تا دانشجویان و فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی بتوانند از

- نتایج آن سود برند و شغلی را در آینده برای خود ایجاد کنند؛
- ۶) تجربیات افراد موفق در زمینه اشتغال‌زایی مستندسازی شود و در اختیار دانش‌آموختگان و دانشجویان علوم ورزشی قرار گیرد؛
- ۷) برگزاری کارگاه‌ها آموزشی توجیهی برای مشاوره شغلی دانشجویان به طور منظم می‌تواند در زمینه اشتغال‌زایی کمک‌کننده باشد،
- ۸) ایجاد مراکز ارتباط با صنعت در دانشگاه‌ها و دانشکده‌های تربیت بدنی، می‌تواند گام موثری در زمینه ایجاد اشتغال و کارآفرینی برای دانش‌آموختگان دانشگاهی باشد؛
- ۹) از آنجایی که دانشجویان رشته علوم ورزشی عموماً واحد طرح درس، پروژه و کارورزی خود را در سازمان‌ها یا اداراتی می‌گذرانند که بازده زیادی برای آنها ندارد، از این رو اساتید این دروس می‌توانند دانشجویان را به سمت شرکت‌های دانش‌بنیان و کارآفرین سوق دهند تا با ایده گرفتن از آنها بتوانند در آینده مسیر شغلی مناسبی را برای خود انتخاب و ایجاد کنند.

### منابع

- Ahmad pour, A., Ghasemi, H., Alikhani Dadvokalai, M. (2015). Effective factors on the development of entrepreneurship skills of agricultural college students. *Quarterly Journal of Agricultural Management*, 32: 26-40. (Persian).
- Ahmadi, S., Bakhtiyari, M., hossen nezhad, gh. (2015). Evaluation of the Employment Status of Graduates of the Humanities and Its Influential Factors (Case Study: Yasouj University). *Iranian higher education*, 2015;7 (4),1-20. (Persian).
- Arvand, ZH., Shafi Abadi. (2006). Role of self-reflection in doctor's career success. *Islamic Azad University Medical Journal*, 16 (3), 141-145. (Persian).
- Azizi, M., Shehni yeylagh, M., Haji Yakhchali, AR., Aliepour, S. (2016). Standardization of self-assessment test of non-cognitive skills associated with entrepreneurial intention and success among 11-12 year-old children in Ahvaz . *Entrepreneurship Development*, 9 (4), 653-669. (Persian).
- Baron, TH., Burgart, LJ., Pochron, NL. (2006). An internally covered (lined) self-expanding metal esophageal stent: tissue response in a porcine model. *Gastrointestinal endoscopy*, 64 (2):263-7.
- Brunello, G., Schlotter, M. (2011). Non-cognitive skills and personality traits: Labour market relevance and their development in education & training systems. IZA Discussion Paper No. 5743.
- Chang, C-W., Yuan, R., Chen, J-K . (2018). Social support and depression among Chinese adolescents: The mediating roles of self-esteem and self-efficacy. *Children and Youth Services Review*, 88:128-34.
- Cunha, F., Heckman, JJ., Schennach, SM. (2010). Estimating the technology of cognitive and noncognitive skill formation. *Econometrica*, 78 (3), 883-931.



9. Falah, Z., Beheshti, F., Beheshti, M., Rezvani, MA. (2017). Comparison of the Current and Desirable Job Opportunities for the Graduates of Sport Sciences (Case Study: Golestan Province). *Human Resources Management in Sport*, 4 (2): 179-188. (Persian).
10. Farahani, A., Ghorbani Ghahfarokhi, L. (2013). Determining the Factors Affecting the Employment of Graduates of the Master Degree in Physical Education at Governmental and Non-Governmental Universities. *Research in academic sport*, 3: 127-156. (Persian).
11. Gutman, L. M., & Schoon, I. (2013). The impact of non-cognitive skills on outcomes for young people. *Education Endowment Foundation*, 59(22.2), 2019.
12. Hair, JF. Ringle, CM. (2011). Sarstedt M. PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19 (2):139-52.
13. Hart, W., Adams, J., Burton, K. A., & Tortoriello, G. K. (2017). Narcissism and self-presentation: Profiling grandiose and vulnerable Narcissists' self-presentation tactic use. *Personality and Individual Differences*, (104), 48-57.
14. Hazen, B T., Overstreet, R E., Jones-Farmer, L. A., & Field, H. S. (2012). The role of ambiguity tolerance in consumer perception of remanufactured products. *International Journal of Production Economics*, 135 (2), 781-790.
15. Heckman, J. J. (2011). Effective child development strategies. *The pre-K debates: Current controversies and issues*, 2-8.
16. Henseler, J., Ringle, CM, Sinkovics, RR. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing New challenges to international marketing: *Emerald Group Publishing Limited*, 20: 277-319.
17. Huber, LR., Sloof, R., Van Praag, M. (2014). The effect of early entrepreneurship education: Evidence from a field experiment. *European Economic Review*, 72, 76-97.
18. Javadian Saraf, N., Tabatabaian, F., Shaji, E., (2009). Study of Perceptual Levels and Success Factors in Selecting the Job of Physical Education Students in Mashhad Universities. *Research in Sport Sciences*, 24: 6-76. (Persian).
19. Kang, C., Lee, S-H. (2015). Being knowledgeable or sociable? Different patterns of human capital development and evaluation in cognitive and non-cognitive skills. *Korean Economic Review*, 31:57-87.
20. Kazemi, MR., Hosseni Nia, GH H., Ramezan Zandi, S. (2013). Impact of entrepreneurial attitude on the performance of sport managers (Case study: Federation Wrestling of the Islamic Republic of Iran). *Entrepreneurship Development*, 6 (1): 67-85. (Persian).
21. Kesavayuth, D., Ko, K. M., & Zikos, V. (2018). Locus of control and financial risk attitudes. *Economic Modeling*, (72), 122-131.
22. Lotfi Azimi, A., Abasi, M., mahmudian, H., Jamali, E., Rezvani Far, Sh. (2016). Study of the relationship between the motivation of progress, innovation, tolerance of ambiguity, self-efficacy, self-esteem and self-actualization with entrepreneurial orientation in university students. *Journal of Innovation and Value Creation*, 5 (9): 137-148. (Persian).

23. Malek Pour, A., Mohamadi, F. (2013). Study of the fields and barriers of employment of undergraduate graduates of Bijar Bachelor of Humanities. *Monthly Social, Economic, Scientific and Cultural Work and Society*, 157: 24-37. (Persian).
24. McLarty, R. (2005). Entrepreneurship among graduates: Towards a measured response. *Journal of Management Development*, 24 (3):223-38.
25. Mehr Alizadeh, Y., Armin, SA. (2007). Study of Labor Market Graduates' Labor Market at Iranian State Universities. *Scientific Journal of Knowledge and Behavior*, 5 (26):73-86. (Persian).
26. Mohammadi, HR., Ahmadi, E., Amin Shayan-Jahromi, Sh. (2011). Investigating the relationship between personality traits and entrepreneurship, *Journal of Sociology of Women*, 2 (1), 99-120. (Persian).
27. Mohammadi, M., Asgari, Gh R. (2011). Impact of Entrepreneurial Personality on Entrepreneurial Success in Small and Medium Businesses. *Entrepreneurship Development*, 4 (13): 129-148. (Persian).
28. Nauta, MM. (2007). Career interests, self-efficacy, and personality as antecedents of career exploratio. *Journal of career assessment*, 15 (2):162-80.
29. Nemati, MA. (2013). Studying the Entrepreneurial Personality Characteristics of Tehran University Students. *Innovation and Value Creation*, 3, 47-64. (Persian).
30. Nordman, CJ., Sarr, LR., Sharma, S. (2015). Cognitive, Non-Cognitive Skills and Gender Wage Gaps: Evidence from Linked Employer-Employee Data in Bangladesh. IZA Discussion Paper No. 9132.
31. Paulhus, DL., Westlake, BG., Calvez, SS., Harms, PD. (2013). Self-presentation style in job interviews: The role of personality and culture. *Journal of Applied Social Psychology*, 43 (10):2042-59.
32. Ranger, T. (1987). Pugilism and pathology: African boxing and the Black urban experience in Southern Rhodesia. *Sport in Africa: essays in social history*, 196-213.
33. Rosen, J. A., Glennie, E. J., Dalton, B. W., Lennon, J. M., & Bozick, R. N. (2010). Noncognitive Skills in the Classroom: New Perspectives on Educational Research. RTI International. PO Box 12194, Research Triangle Park, NC 27709-2194.
34. Sadeghi, A., Baghban, I., Bahrami, F., Ahmadi, SA., Mosavi, H. (2012). Investigating the Factors Affecting the Growth of the Job Path of Third to Secondary School Students in Isfahan. *Journal of Psychological Achievements. Shahid Chamran University of Ahvaz*, 4: (1), 1-18. (Persian).
35. Saidani, SE., Bahari, E., Zarei, A. (2011). Study of the status of employment and unemployment in Iran during the years 1341-1389. *Yas Strategy*, 25:216-47. (Persian).
36. Salehi, R. (2005). Investigating the effect of counseling, career path in the process of professional preparedness and entrepreneurship on the joblessness of unemployed women in Shahrekord. Master's thesis, job counseling. Esfahan, University of Isfahan Faculty of Education and Psychology. (Persian).
37. Shafi Abadi, A. (2013). *Career guidance and job counseling and career choice theories*. Tehran: Grow. (Persian).
38. Shinnar, RS., Hsu, DK., Powell, BC. (2014). Self-efficacy, entrepreneurial intentions, and gender: Assessing the impact of entrepreneurship education longitudinally. *The International Journal of Management Education*, 12 (3):561-70.

39. Tenenhaus, M., Vinzi, V.E., Chatelin, Y-M., Lauro, C. (2009). PLS path modeling. *Computational statistics & data analysis*, 48 (1):159-205.
40. Top, S., Çolakoğlu, N., & Dilek, S. (2012). Evaluating entrepreneurship intentions of vocational high school pupils based on self-efficacy concept. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 934-943.
41. Wang, C.K., Wong, P-K. (2004). Entrepreneurial interest of university students in Singapore. *Technovation*, 24 (2):163-72.
42. Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 177-95.
43. Zali, M.R., Madhushi, M., Kordnajib, A. (2007). Evaluation of entrepreneurship characteristics of students (Case study: Mazandaran University). *Lecturer in Human Sciences*, 11 (55): 81-113. (Persian)

### ارجاع دهی

غلامی ترکسلویه سجاد، یوسفی بهرام، زردشتیان شیرین. (۱۳۹۸). تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر خودسودمندی کارایی دانش‌آموختگان علوم ورزشی. پژوهش در ورزش تربیتی. ۷ (۱۷): ۶۳-۸۲. شناسه دیجیتال: 10.22089/RES.2018.6251.1513

Gholami Torkesaluye S, yousefy B, Zardoshtian Sh. (2019). Effect of Personality Characteristics on the Job-Search Self-Efficacy of Graduates of Sports Science. *Research on Educational Sport*. 7 (17): 63-82. (Persian). Doi: 10.22089/RES.2018.6251.1513

## Effect of Personality Characteristics on the Job-Search Self-Efficacy of Graduates of Sports Science

S. Gholami Torkesaluye<sup>1</sup>, B. yousefy<sup>2</sup>, Sh. Zardoshtian<sup>3</sup>

1. Phd Student Sport Management Razi University
2. Associate Professor of Sport Management, Razi University (Corresponding Author)
3. Assistant Professor of Sport Management, Razi University

Received: 2018/08/12

Accepted: 2018/10/27

---

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the effects of personality characteristics on the job-search self-efficacy of graduates of sports science. The study is descriptive-correlation and applied in terms of the method and aims, respectively. The study was done in the form of field source and the statistical population of the study included graduates of sports sciences out of whom 360 individuals were chosen through random sampling as statistical sample. Measurement tool included five standard questionnaires, self-esteem Chang et al (2018), tolerance of ambiguity Hazn et al (2012), control source Kesavayuth et al (2018) and self-presentation Hart et al (2017) and a job-search self-efficacy of Salehi (2005). For translation validity, progressive-regressive translation validity method was used. Pictorial and thematic validity was also confirmed by 16 sports management professors. In addition, the progressive and regressive reliability and validity of the questionnaire was deemed appropriate. Results analysis was done through structural equations or by means of PLS and SPSS. The results showed that the value of determination coefficient for the internal structure of job search self-efficacy is 0.830, which shows the appropriate processing of structural model. In addition, five factors of self-esteem (0.472), tolerance of ambiguity (0.123), Locus of Control (0.125), and self-representation (0.347) on the job-search self-efficacy graduates of the field of sport sciences have an impact. In general, the achievement of this study for sports officials is the necessity of developing policies tailored to personality characteristics for the further employment of graduates in the field of sports science. On the other hand, graduates of the field of sport sciences can provide the context for their further employment by considering their personal abilities and characteristics.

---

---

1. Email: s.gholami\_2020@yahoo.com

2. Email: bahramyoosefy@yahoo.com

3. Email: zardoshtian2014@gmail.com

---

**Keywords:** Self-Efficacy, Self-Esteem, Tolerance of Ambiguity, Self-Presentation, Graduates of Sports Science.

---