



ارتباط بین سبک تفکر و خودکارآمدی مدیران ورزشی ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان تهران

مریم مختاری دینانی

استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه الزهرا (س)

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۳/۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۲۷

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، تعیین ارتباط بین سبک تفکر و خودکارآمدی مدیران ورزشی ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان تهران بود.

روش‌شناسی: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، در دسته تحقیقات میدانی قرار می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش شامل، ۱۱۴ نفر از مدیران ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان تهران بود. نمونه آماری تحقیق برابر با جامعه (تمام‌شمار) در نظر گرفته شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه‌های سبک تفکر استرنبرگ (۱۹۹۱) و خودکارآمدی نظامی و همکاران (۱۹۹۶) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه و به ترتیب ضرایب ۰/۸۲ و ۰/۷۴ بدست آمد. روش تحلیل داده‌های تحقیق در ارتباط سنجی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه و در مقایسه سنجی، تی مستقل بود.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، بین همه سبک‌های تفکر با خودکارآمدی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ همچنین بر اساس ضرایب بدست آمده در تحلیل رگرسیون، سبک‌های تفکر قانون‌گذار، کلی‌نگر، آزاداندیش، برون‌نگر و سلسله‌مراتبی پیش‌بینی‌کننده‌های قویتری برای خودکارآمدی مدیران ورزشی بودند.

نتیجه‌گیری: با توجه به وجود ارتباط معنادار بین تمامی سبک‌های تفکر با خودکارآمدی مدیران ورزشی و از سوی دیگر، میانگین پایین سبک تفکر محافظه‌کار در هر دو جنسیت لازم است، مسئولان بالادستی سازمان نسبت به فراهم کردن زمینه‌های آموزش تمامی سبک‌های تفکر بویژه سبک تفکر محافظه‌کار برای تمامی مدیران مرد و زن شاغل در این سازمان اقدام نمایند.

واژه‌های کلیدی: سبک تفکر، خودکارآمدی، مدیر، ورزش.

مقدمه

در شروع قرن بیستم، محققان بسیاری از علوم مختلف درباره ماهیت وجودی انسان‌ها به منظور اینکه چرا افراد متفاوت هستند، پژوهش کردند. مفاهیم متفاوتی در رابطه با تشریح تفاوت‌های فردی در بین انسان‌ها ارائه شد. برخی محققان تفاوت‌های بین افراد را ناشی از تفاوت‌های فردی مبتنی بر شخصیت عنوان کردند. برخی دیگر سعی کردند، تفاوت‌های افراد را بواسطه توانایی‌های شناختی معرفی کنند. بندورا^۱ (۱۹۸۶ و ۱۹۹۷)، بر این باور بود که خودکارآمدی یکی از مهمترین عوامل تنظیم رفتار انسان است. به اعتقاد بیرگیت و سابین^۲ (۲۰۱۰)، خودکارآمدی به عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی خود برای انجام اصل تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه‌ای معین تعریف می‌گردد. قضاوت‌های ناکارآمدی فرد در یک موقعیت، بیش از کیفیت و ویژگی‌های خود موقعیت، فشارها را بوجود می‌آورند. افراد با خودکارآمدی کم، تفکرات بدبینانه درباره توانایی‌های خود دارند؛ بنابراین، این افراد از هر موقعیتی که بر اساس نظر آنها از توانایی‌هایشان فراتر باشد، دوری می‌کنند. درمقابل، افراد با خودکارآمدی بالا، تکالیف سخت را به عنوان چالش‌هایی در نظر می‌گیرند که می‌توانند بر آنها مسلط شوند؛ تکالیف چالش برانگیز انتخاب می‌کنند، خودکارآمدی‌شان سریع‌تر بهبود می‌یابد و در صورت وجود مشکلات، تلاش‌شان حفظ می‌شود (کارادیماس و کالانتزی^۳، ۲۰۰۴). از سوی دیگر، برخی از محققان تفاوت سطح عملکرد افراد را ناشی از سبک تفکر آنها در زمان فکر کردن می‌دانند. از اینرو در رویکرد سبک تفکر، به نحوه متفاوت شدن افراد در زمان فکر کردن تاکید می‌شود، نه نحوه‌ای که فکر می‌کنند. طبق یافته‌های علمی، حتی اگر افراد در توانایی‌هایی مشابه باشند، ممکن است به خاطر بکارگیری شیوه‌های متفاوت ارزیابی و قضاوت، عملکرد متفاوتی داشته باشند و واکنش‌های متفاوتی به موقعیت‌های مشابه نشان دهند که این نشان‌دهنده برخورداری از سبک ترجیحی تفکر هر فرد است (آزاد، ۱۳۷۴).

محققان معتقدند، رفتار فرد به نظام اعتقادی وی و شیوه‌های تفسیر موقعیت‌ها بستگی دارد، نه حالت‌های هدف آن موقعیت‌ها (سالک و آتش‌پور، ۱۳۸۴)؛ بنابراین می‌توان اظهار نمود که سبک‌های تفکر به عنوان پیش‌بین رفتار و عملکرد هستند و برنامه‌های ذهنی درونی را اجرا می‌کنند که ما را برای حل مساله، تصمیم‌گیری و رفتارهای عینی بعدی راهنمایی می‌کنند؛ همچنین، سبک‌های تفکر می‌توانند موجب هوشیاری و آگاهی شوند و نحوه پیگیری یک الگوی تفکر هدفمند را نشان دهند که منجر به تغییر رفتارهای مثبت‌تر و بهبود عملکرد می‌گردد (ونس^۴ و همکاران، ۲۰۰۸). هاریسون و برامسون^۵ (۲۰۰۲)، سبک تفکر را نحوه جمع‌آوری و پردازش اطلاعات، نحوه استفاده از این اطلاعات برای تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی و نوعی از اطلاعات تعریف می‌کنند که در ذهن ثبت می‌شود. بر مبنای این اظهارات، هر فرد به یک سبک تفکر و یا ترکیبی واضح از سبک‌های تفکر متمایل می‌شود و بین سبک‌های شناختی، یادگیری، شخصیتی و تفکر تفاوت وجود دارد (جونز^۶، ۲۰۰۶).

سبک‌های تفکر یک توانایی نیست؛ بلکه چگونگی استفاده فرد از توانایی‌هایش است. توانایی به "خوب از عهده کاری برآمدن" اشاره دارد؛ درحالی‌که سبک به این معنی است، فرد دوست دارد چگونه کاری را انجام دهد. براساس نظریه خودمدیریتی ذهنی استرنبرگ^۷ (۱۹۹۹)، سبک‌های تفکر به شیوه‌های ترجیحی افراد در استفاده از توانایی‌های فردی آنان اشاره دارد و بیان می‌کند، همانگونه که برای مدیریت جامعه راه‌های متفاوتی وجود دارد؛ افراد نیز برای بهره گرفتن از توانایی‌های خود، از شیوه‌های متفاوتی استفاده می‌کنند (ژانگ^۸، ۲۰۰۴).

1. Bandura
2. Birgit and Sabine
3. Karademas and Kalantzi
4. Vance
5. Harrison and Bramson
6. Jones
7. Sternberg
8. Zhang

استرنبرگ (۱۹۸۸) بر اساس نظریه خودمدیریتی ذهنی خود، بر این باور است که ما یک سبک خاص تفکر نداریم، بلکه دارای نیم‌رخ از سبک‌های تفکر هستیم. بطوریکه افراد ممکن است از توانایی‌های مشابه، اما سبک‌های تفکر متفاوتی برخوردار باشند. بر همین اساس، وی ۱۳ سبک تفکر را توصیف می‌کند که در ۵ بعد کارکردها، شکل‌ها، سطوح، حوزه‌ها و گرایش‌ها از یکدیگر متمایز می‌شوند.

- در بعد کارکرد، افراد دارای یکی از سه سبک تفکر قانون‌گذار^۱ (یعنی تمایل به ایجاد، اختراع و طراحی و انجام کارها به شیوه دلخواه)، اجرایی^۲ (یعنی تمایل به پیروی از دستورها و اجرای آنچه گفته می‌شود) و یا قضاوت‌گر^۳ (یعنی تمایل به قضاوت و ارزیابی افراد و کارهای دیگران) هستند. افراد قانون‌گذار دوست دارند، قوانین را خود وضع کنند و به مسائلی بپردازند که قبلاً طرح‌ریزی و سازماندهی نشده باشند؛ اما افراد با سبک تفکر اجرایی مایلند، از مقررات پیروی کرده، کارهایی را به عهده بگیرند که از قبل طرح‌ریزی و سازماندهی شده است. درمقابل، افراد قضاوت‌گر مایلند، قوانین و مراحل انجام کار را ارزیابی کرده، درباره هر چیزی قضاوتی داشته باشند.

- در بعد اشکال، خودمدیریتی ذهنی فرد، چهار شکل تک‌قطبی^۴، سلسله‌مراتبی^۵، الیگارش^۶ و آنارش^۷ به خود می‌گیرد؛ بطوریکه یک فرد با سبک تک‌قطبی، از انجام تکالیفی لذت می‌برد که به او اجازه می‌دهد در یک زمان صرفاً بر یک تکلیف و به گونه کامل متمرکز شود؛ درحالیکه فرد دارای سبک سلسله‌مراتبی ترجیح می‌دهد، توجه خود را بین چند تکلیف اولویت‌بندی شده توزیع نماید و فرد با سبک الیگارش^۶ تمایل دارد، در همان محدوده زمانی روی چند تکلیف کار کند، بدون اینکه هیچ اولویتی قائل شود. افراد با سبک آنارش^۷، بیشتر از انجام تکالیفی لذت می‌برند که درخصوص چه، کجا، کی و چگونه انجام دادن یک تکلیف اختیار لازم را داشته باشند.

- در بعد سطوح، خودمدیریتی ذهنی فرد در دو سطح کلی^۸ و جزئی^۹ انجام می‌شود. افراد کلی‌نگر به تصویر کلی یک موضوع توجه می‌کنند و ترجیح می‌دهند، مسائل را در سطح بسیار وسیع و انتزاعی مورد بررسی قرار دهند و بر باورهای انتزاعی متمرکز می‌شوند. درمقابل، افراد با سبک تفکر جزئی‌نگر، از انجام تکالیفی لذت می‌برند که اجازه کار روی ابعاد ویژه و اصلی یک موضوع و جزئیات عینی آنها را بدهد، روی جزئیات مسائل تاکید دارند، مایلند به جهت‌های عملی یک موضوع هدایت شوند و اهل عمل هستند.

- در بعد حوزه‌ها، خودمدیریتی ذهنی، شامل دو حوزه درونی^{۱۰} و بیرونی^{۱۱} است. افراد درون‌نگر، با امور درونی سروکار دارند، از انجام تکالیفی لذت می‌برند که بتوانند آنها را به گونه مستقل انجام دهند، به درون‌نگری، وظیفه‌مداری، کناره‌گیری از دیگران و گهگاه ناآگاهی اجتماعی گرایش دارند. درمقابل، افراد برون‌نگر، تکالیفی را ترجیح می‌دهند که فرصت لازم برای تعامل با دیگران به آنها بدهد، به محیط بیرون گرایش دارند، مردم‌مدار هستند، غالباً دارای حساسیت اجتماعی هستند و از آنچه برای دیگران اتفاق می‌افتد، آگاهی دارند.

1. Legislative
2. Executive
3. Judicial
4. Monarchic
5. Hierarchic
6. Oligarchic
7. Anarchic
8. Global
9. Local
10. Internal
11. External

- در بعد گرایش‌ها در خودمدیریتی ذهنی، دو گرایش وجود دارد: آزاداندیش^۱ و محافظه‌کار^۲. افراد آزاداندیش از انجام تکالیفی لذت می‌برند که تازگی و ابهام دارد. این افراد دوست دارند، فراتر از قوانین و برنامه‌های موجود فکر کنند و به دنبال حداکثر تغییر هستند و موقعیت‌های پیچیده و مبهم را دنبال می‌کنند؛ درحالی‌که افراد دارای سبک محافظه‌کار، متمایل به رعایت قوانین و روش‌های موجود در انجام تکلیف می‌باشند. محافظه‌کاران دوست دارند، به قوانین و برنامه‌های موجود وفادار بمانند و به دنبال حداقل تغییر هستند و از موقعیت‌های پیچیده و مبهم اجتناب کنند (ژانگ، ۲۰۰۱).

براساس نظریه استرنبرگ، انواع اصلی سبک‌های تفکر شامل، سبک‌های تفکر قانون‌گذارانه، قضایی و اجرایی است. افراد دارای سبک تفکر قانون‌گذارانه^۳، از انجام کارهایی لذت می‌برند که نیاز به خلاقیت دارد. این افراد خودشان برای فعالیت‌های خود قانون می‌گذارند و در اجرای فعالیت‌ها از قانون خود پیروی می‌کنند. افراد دارای سبک تفکر قضایی^۴، بیشتر توجه خود را بر ارزیابی فعالیت‌های دیگران متمرکز می‌کنند. این افراد علاقه‌مندند، برنامه‌ها و قانون‌هایی که دیگران برای انجام تکالیف آن‌ها می‌گذارند را نقد و ارزیابی کنند و در نهایت افراد دارای سبک تفکر اجرایی^۵، بیشتر به تکالیفی علاقه‌مندند که نحوه اجرای آن‌ها از قبل برنامه‌ریزی شده و مشخص باشد. این افراد دوست دارند، توسط دیگران کنترل شوند (استرنبرگ، ۱۹۹۹).

علی‌رغم اندک بودن مطالعات در زمینه سبک‌های تفکر و خودکارآمدی در حوزه ورزش، پژوهش‌های متعددی در سایر حوزه‌ها انجام شده است. بطور نمونه ژانگ (۲۰۰۴)، در پژوهشی دریافت دانش‌آموزانی که خودارزیابی مثبت از توانایی‌های خود داشتند، از سبک تفکر خلاقانه برخوردار بودند و دانش‌آموزانی که توانایی‌های خود را پایین ارزیابی می‌کردند، از رشد شناختی پایین‌تر و سبک تفکر اجرایی برخوردار بودند. نتایج پژوهش شینز^۶ (۲۰۰۱) نیز، حاکی از آن بود که شهرت مدیران با خودکارآمدی شغلی آن‌ها، ارتباط مثبت و معناداری دارد. در سطح تحقیقات داخلی انجام شده نیز، نتایج تحقیق نژاد ایرانی و اصغر زاده (۲۰۱۵) روی ۷۴ نفر از مدیران سازمان‌های دولتی آذربایجان شرقی، نشان داد که سبک غالب تفکر در میان مدیران این استان، سبک قانون‌گذاری است؛ همچنین، گرایش به تغییرات بیش از سطح متوسط بود. به‌علاوه، ارتباط معناداری بین سبک قانون‌گذاری، اجرایی و قضاوت‌گر و گرایش به تغییر وجود داشت. نوری‌بیگی و شکاری (۲۰۱۳)، در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین سبک تفکر مدیران و مهارت‌های فردی و سازمانی در مدیریت زمان، تنها در برخی از جنبه‌ها ارتباط وجود دارد. یافته‌های آقایی و همکاران (۲۰۱۳) نیز، دلالت بر این مطلب داشت که بین سبک‌های قضاوت‌گر و قانون‌گذار معلمان و نوآوری سازمانی آنان، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد؛ همچنین، سبک تفکر اجرایی به عنوان یک پیش‌بین نوآوری سازمانی شناخته شد. پورقاز و همکاران (۱۳۹۰)، در تحقیق خود نشان دادند که شیوه تفکر غالب در بین مدیران مدارس شهر بیرجند، تفکر برون‌نگر است. به‌علاوه، بین شیوه‌های تفکر قضایی، آزادمنش و برون‌نگر با خلاقیت و خطرپذیری مدیران، رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. عاشوری (۱۳۹۳) در پژوهشی پیرامون خودکارآمدی به این نتیجه رسید که خودکارآمدی، تفکر اجرایی و هوش هیجانی ۳۹ درصد از واریانس پیشرفت تحصیلی را تبیین می‌کند. سروقد و همکاران (۱۳۸۹)، در مطالعه‌ای نشان دادند که بین خودکارآمدی با تمامی سبک‌های تفکر بجز تفکر درون‌نگر و کل‌نگر در دانش‌آموزان دختر و پسر پیش‌دانشگاهی شیراز، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ همچنین، بین سبک‌های تفکر و خودکارآمدی دانش‌آموزان دختر و پسر نیز، رابطه معناداری وجود داشت؛ ولی بین هیچ یک از سبک‌های تفکر با خودکارآمدی دانش‌آموزان پسر، رابطه معناداری مشاهده نشد. به‌علاوه، نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که سبک تفکر آزاداندیش پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای

1. Liberal
2. Conservative
3. Legeslative
4. Judicial
5. Executive
6. Schyns

خودکارآمدی کل دانش‌آموزان و از بین سبک‌های تفکر قضاوت‌گر و آزاداندیش، سبک تفکر آزاداندیش پیش‌بینی‌کننده قویتری برای خودکارآمدی دانش‌آموزان دختر بود. به‌علاوه، نتایج پژوهش ذبیحی‌حصاری (۱۳۸۴) نیز نشان داد، دانش‌آموزان دختر نسبت به دانش‌آموزان پسر، دارای خودکارآمدی عمومی بالاتری هستند. نتایج پژوهش معتمدی و افروز (۱۳۸۳) نیز، حاکی از آن بود که مولفه‌های خودکارآمدی دختران و پسران با یکدیگر تفاوت ندارد. عنایتی (۱۳۸۲) بین خودکارآمدی و عملکرد مدیران مدارس و نصرتی (۱۳۸۷) بین خودکارآمدی و اثربخشی رهبری مدیران آموزشی، رابطه معناداری بدست آوردند. در مورد تحقیقات انجام شده در این مورد در حوزه ورزش نیز دسیویلیا و آیزن^۱ (۲۰۰۵)، بین خودکارآمدی و عملکرد مدیریت مدیران، رابطه مثبت و معناداری مشاهده نمود. همچنین در تحقیق کشاورز و همکاران (۱۳۹۳) که روی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران انجام شد، بین خودکارآمدی شغلی مدیران با سطح تحصیلات، مدیریت در رشته ورزشی تخصصی و سابقه ورزشی مدیران ارتباط معناداری مشاهده شد.

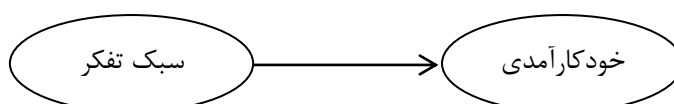
خودکارآمدی، به باورها و قضاوت‌های فرد در مورد توانایی‌های خود اشاره دارد که می‌تواند با ایجاد انگیزه در وی، موجبات پیشرفت او را فراهم سازد؛ بنابراین، شناخت مفهوم خودباوری و خودکارآمدی مدیران در برخورد با مسائل و مشکلات، می‌تواند موجب پیشرفت و موفقیت آن‌ها در تمام امور بویژه در فعالیت‌های اجرایی گردد؛ این در حالی است که با توجه به اینکه سبک‌های تفکر یا شیوه‌های ترجیحی فکر کردن در افراد متفاوت است، طبیعتاً عملکردها و توانایی‌های آن‌ها نیز با توجه به سبک‌های ترجیحی آنان متفاوت خواهد بود (سروقد و همکاران، ۱۳۸۹)؛ بنابراین، به‌دلیل اثرگذاری نوع سبک تفکر مدیران بر جهت‌دهی تلاش‌های کارکنان و نیز جهت‌گیری کلی حرکت سازمان در مسیر مطلوب و همراستا با مقاصد و چشم‌انداز سازمان، شناخت مفهوم سبک‌های تفکر مدیران، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. برای مثال، یک مدیر دارای سبک تفکر قانون‌گذار می‌تواند در نوآندیشی، ابداع و اختراع، از خودکارآمدی بالایی برخوردار باشد و یا کارمندی وظیفه‌شناس با سبک تفکر غالب اجرایی، مسلماً در پیروی از دستورات بهینه مرجع خود می‌تواند فردی خودکارآمد برای سازمان باشد؛ همچنین، افراد با سبک تفکر غالب قضاوت‌گری، اگر در شرایط محیطی و فرهنگی مناسب قرار گیرند، مسلماً در زمینه ارزیابی و قضاوت می‌توانند افرادی خودکارآمد و موفق باشند (سروقد و همکاران، ۱۳۸۹). دیگر سبک‌های تفکر نیز، از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند. یکی دیگر از ابعاد مسئله این است که امروزه در دیدگاه‌های مدیریتی، تفکر مورد توجه ویژه‌ای قرار گرفته است؛ به گونه‌ای که رشد، پرورش و ارزشیابی تفکر، یکی از کارکردهای اساسی مدیریت در سازمان‌ها است. شکست‌ها و موفقیت‌هایی که به توانایی‌ها نسبت داده شده، اغلب ناشی از سبک‌هاست. یک مدیر باید بداند، عملکرد ضعیف کارکنان همیشه به علت عدم توانایی آنان نیست؛ بلکه به‌خاطر عدم تناسب بین سبک‌های تفکر مدیران و انتظارات او از کارکنان است (استرنبرگ، ۱۹۸۸).

بطور کلی، نتایج تحقیقات حاکی از آن است که یکی از عوامل موثر در عملکرد به عنوان یک برونداد رفتاری افراد بویژه مدیران این است که افراد ترجیح می‌دهند، چگونه از توانایی خود استفاده کنند که این امر بیانگر سبک تفکر آن‌ها است (سالک، ۱۳۸۴). از اینرو به نظر می‌رسد، خودکارآمدی مدیران ورزشی می‌تواند از طریق سبک تفکر آن‌ها که اثرگذار بر عملکردشان است، مورد کنکاش قرار گیرد؛ لذا ضرورت انجام چنین پژوهشی برای شناخت رابطه بین سبک‌های تفکر با خودکارآمدی مدیران، امری لازم و ضروری به نظر می‌رسد. از سوی دیگر، شناخت و درک مدل‌های مرتبط با سبک‌های تفکر مدیران، یکی از پیشرفت‌های اساسی رفتار سازمانی در قرن بیستم بوده، در مدیریت امری لازم و ضروری است؛ زیرا بسیاری از تفاوت‌ها در عملکرد افراد بویژه مدیران سازمانی را به جای نسبت دادن به توانایی، می‌توان به سبک‌های تفکر آنها نسبت داد. به گونه‌ای که آگاهی از سبک‌های تفکر مدیران، موجب پیش‌بینی میزان اثربخشی نتایج آنها در طراحی و جهت‌دهی مناسب فعالیت‌ها می‌شود. در حوزه ورزش نیز، تحولات مدیریتی ورزشی در سال‌های اخیر، توجه فراگیر به عملکرد مدیران در ورزش،

نظارت و ارزیابی‌های ضروری در فعالیت‌ها و برنامه‌های عملیاتی ورزش، همه به نوعی محققان و دانش‌پژوهان رشته علوم ورزشی را بر آن داشته است تا به عناصر اثرگذار بر عملکرد مدیران ورزشی توجه کنند. مدیران ورزشی نیز همچون سایر مدیران سازمانی و حتی گاهی حساس‌تر از آن‌ها، به دلیل محیط سازمانی عملیاتی‌شان، نیازمند توجه ویژه و کنکاش‌های علمی هستند. همه‌روزه از طریق اجتماعات بشری و نیز رسانه‌های دیداری و شنیداری، عملکرد مدیران ورزشی مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد. گاهی چالش‌های بوجود آمده در سازمان‌های ورزشی و حتی نتایج مقطعی آنها، از طرف مردم، متخصصان و مسئولان کشور، مورد تحلیل قرار می‌گیرد؛ بنابراین، مدیریت در ورزش نیز همچون سایر حوزه‌ها، نیازمند داشتن تفکر صحیح در برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل است و این عناصر، خودکارآمدی مدیران ورزشی را تحت تاثیر قرار می‌دهد؛ این در حالی است که اکثر تحقیقات انجام شده در حوزه سبک تفکر که از طرف محقق مورد بررسی قرار گرفت، یا اصلاً روی مدیران سازمان‌ها انجام نشده بود و جامعه هدف آن‌ها صرفاً کارمندان و یا دانش‌آموزان بودند (عاشوری ۱۳۹۳؛ سروقد و همکاران ۱۳۸۹؛ عبدالله‌زاده ۱۳۸۶؛ ناطقیان ۱۳۸۷) و یا اینکه روی مدیران سازمان‌های آموزشی یا صنعتی و نه ورزشی انجام شده بود (پورقاز، ۱۳۹۰؛ سالک، ۱۳۸۴) و شخص محقق به تحقیقات ورزشی بسیار اندکی در این ارتباط دست یافت که روی مدیران ورزشی انجام شده باشد.

از سوی دیگر همچنان که اظهار شد، خودکارآمدی به باور فرد از توانمند بودنش در اجرای وظایف و برنامه‌ها اشاره دارد. امروزه از طرف تحلیل‌گران عملکردهای ورزشی، مولفه خودکارآمدی مدیران ورزشی بیش از پیش مدنظر قرار می‌گیرد و در بسیاری از اوقات، با دقت‌نظر در بررسی دیدگاه‌های مسئولان و متخصصان این حوزه، مولفه مذکور به عنوان عامل حیاتی و اثرگذار در بروز نتایج و عملکردهای سازمانی ورزش اشاره می‌شود؛ بنابراین، بررسی وضعیت ارتباط این دو متغیر و تبیین شرایط آن در بین مدیران ورزشی، با توجه محیط و شرایط متفاوت کاری سازمان‌های ورزشی نسبت به سایر سازمان‌ها، می‌تواند سودمند باشد و به تبیین هرچه بیشتر وضعیت خودکارآمدی مدیران ورزشی کمک نماید. به‌علاوه، از آنجا که به اعتقاد چانگ‌کوین^۱ و همکاران (۲۰۰۵)، خودکارآمدی مدیران تحت تاثیر متغیرهای گوناگون فردی قرار دارد، این سوال مطرح است که آیا خودکارآمدی یک مدیر می‌تواند تحت تاثیر جنسیت وی قرار گیرد. به عبارت دیگر، آیا جنسیت می‌تواند به عنوان متغیری اثرگذار بر سطح خودکارآمدی مدیران قلمداد گردد؟

با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال است که آیا بین سبک تفکر مدیران ادارات ورزشی شهرستان‌های استان تهران با خودکارآمدی آنها ارتباط وجود دارد یا خیر؟ اینکه کدامیک از سبک‌های تفکر، پیش-بینی‌کننده قویتری برای خودکارآمدی مدیران ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان تهران هستند؟ همچنین، با توجه به نظریه‌های موجود در این زمینه و با مرور تحقیقات انجام شده در این حوزه، محقق مدل مفهومی زیر را به عنوان الگویی برای انجام این تحقیق مورد استفاده قرار داد:



شکل ۱ - مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی بوده و در دسته تحقیقات همبستگی قرار می‌گیرد که به صورت میدانی اجرا شد. جامعه آماری تحقیق حاضر ۱۱۴ نفر شامل، کلیه روسای ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان تهران و معاونان آنها در سال ۱۳۹۳ (یک رئیس اداره، یک معاون بانوان و یک معاون آقایان در ۳۸ اداره ورزش و جوانان شهرستان‌های استان تهران) بودند. باتوجه به اندک بودن جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری تمام‌شمار برای تعیین حجم نمونه استفاده شد و در نهایت، پرسشنامه‌ها در بین روسای ادارات و معاونان آنها توزیع و پس از تکمیل، جمع‌آوری گردید. پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش شامل، پرسشنامه سبک‌های تفکر و پرسشنامه خودکارآمدی بوده که به شرح زیر می‌باشند.

به منظور ارزشیابی نوع سبک تفکر افراد، از پرسشنامه سبک تفکر استرنبرگ (۱۹۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه دارای، ۱۰۴ سوال است و هدف آن، بررسی سبک‌های تفکر مختلف در افراد شامل، سبک تفکر قانون‌گذار، اجرائی، قضاوت‌گر، درون-نگر، برون‌نگر، کلی‌نگر، جزئی‌نگر، آزاداندیش، محافظه‌کار، سلسله‌مراتبی، تک‌قطبی، الیگارش و آنارشی است و به شکل طیف لیکرت هفت‌گزینه‌ای، "کاملاً مخالفم"، "مخالفم"، "تاحدودی مخالفم"، "نظری ندارم"، "تاحدودی موافقم"، "موافقم" و "کاملاً موافقم" سازماندهی شده است. در این مقیاس ترتیب نمره‌ها، از ۱ تا ۷ را در برمی‌گیرد. در این پرسشنامه، بجز دو سبک قانون-گذار و جزئی که به ترتیب دارای، ۷ و ۹ سوال هستند، سایر سبک‌ها با طرح ۸ سوال مورد سنجش قرار می‌گیرند؛ بنابراین، بیشترین امتیاز این پرسشنامه، ۷۲۸ و کمترین امتیاز آن، ۱۰۴ است. استرنبرگ همچنین در پژوهشی ضریب اعتبار درونی این ابزار را ۰/۸۸ گزارش کرده است.

همچنین، برای سنجش خودکارآمدی، از پرسشنامه ۱۰ ماده‌ای نظامی و همکاران (۱۹۹۶) استفاده شد. نمره‌گذاری این آزمون، به صورت رتبه‌ای و از نوع لیکرت است. در مقابل هر پرسش، چهار گزینه "کاملاً مخالف من"، "کمی شبیه من"، "خیلی شبیه من" و "کاملاً شبیه من" قرار دارد که به هر کدام از این گزینه‌ها به ترتیب، نمره‌های ۱ تا ۴ تعلق می‌گیرد؛ بنابراین، کمترین نمره برای یک فرد، ۱۰ و بیشترین نمره، ۴۰ است. کدیور (۱۳۸۲) در تحقیق خود ضمن تایید روایی این پرسشنامه، جهت سنجش پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده کرده، ضریب پایایی آن را ۰/۸۰ گزارش نموده است. با وجود این، در پژوهش حاضر، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌های تحقیق از طرف ۱۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی، بویژه اساتید دارای سابقه پژوهش در این حوزه مورد بررسی قرار گرفته، اصلاحات لازم در این زمینه انجام شد و نهایتاً مورد تایید آنها قرار گرفت. ضمناً، در یک مطالعه مقدماتی^۱ روی ۳۲ نفر از مدیران ورزشی ادارات ورزش و جوانان استان تهران و با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ضریب پایایی هر دو پرسشنامه سبک تفکر و خودکارآمدی، مورد بررسی قرار گرفت و به ترتیب ضرایب ۰/۸۲ و ۰/۷۴ بدست آمد که قابل قبول است.

داده‌های حاصله با استفاده از شیوه‌های آمار توصیفی و استنباطی، مورد تحلیل قرار گرفت. در بخش آمار توصیفی، از فراوانی نسبی، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی، از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین چگونگی توزیع داده‌ها و نیز روش‌های آماری همبستگی، رگرسیون چندگانه و تی مستقل استفاده شد.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های توصیفی ارائه شده در جدول شماره ۱، از مجموع ۱۱۴ نفر مدیر و معاون شاغل در ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان تهران، ۳۴ درصد زن و ۶۶ درصد مرد بودند. به‌علاوه، در حدود ۷۷ درصد از افراد شرکت‌کننده در تحقیق

حاضر، بین ۳۱ تا ۵۰ سال سن داشتند؛ همچنین، بیشتر مدیران نمونه آماری این تحقیق، یعنی نزدیک به ۴۰ درصد از آنها بین ۶ تا ۱۰ سال سابقه کار داشتند.

جدول ۱ - آمار توصیفی مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان تحقیق

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۳۴
	مرد	۶۶
سن	۲۵-۳۰ سال	۸/۳
	۳۱-۴۰ سال	۳۷/۹
	۴۱-۵۰ سال	۳۹/۶
	بالای ۵۰ سال	۱۴/۲
	زیر ۵ سال	۱۱/۲
سابقه کار	۶-۱۰ سال	۳۹/۶
	۱۱-۱۵ سال	۱۶/۱
	۱۶-۲۰ سال	۱۸/۶
	بالای ۲۰ سال	۱۴/۵
	زیر ۵ سال	۱۳

یافته‌های جدول شماره ۲ نشان می‌دهد، کمترین و بیشترین میانگین به ترتیب مربوط به سبک‌های تفکر محافظه‌کار (۴/۵۳) و قانون‌گذار (۱۶/۶۱± ۴/۵۴) است. این بدان معنی است که بیشتر مدیران از نظر عملکرد، دارای تفکری قانون‌گذار هستند و کمتر گرایش محافظه‌کارانه دارند؛ همچنین، در مدیران و معاونان مرد، کمترین و بیشترین میانگین به ترتیب مربوط به سبک‌های تفکر محافظه‌کار (۱۵/۲۴± ۴/۵۵) و برون‌نگر (۲۰/۹۴± ۴/۲۹) بوده است؛ همچنین، در زنان کمترین و بیشترین میانگین به ترتیب، مربوط به سبک‌های تفکر محافظه‌کار (۱۵/۲۱± ۴/۴۷) و قانون‌گذار (۲۰/۴۷± ۴/۰۸) بوده است. این بدان معنی است که بیشتر خانم‌ها از نظر عملکرد، تفکری قانون‌گذار دارند و کمتر گرایش محافظه‌کارانه دارند.

جدول ۲ - آمار توصیفی سبک‌های تفکر مدیران ورزشی ادارات ورزشی شهرستان‌های استان تهران

آماره	قانون‌گذار	فضاوت‌گر	اجرایی	برون‌نگر	درون‌نگر	جزئی‌نگر	کل‌نگر	آزاداندیش	محافظه‌کار
کل میانگین	۲۱/۵۱	۲۰/۹۱	۲۰/۱۲	۱۹/۲۱	۱۸/۹۵	۱۷/۲۹	۱۹/۳۲	۱۷/۵۸	۱۶/۶۱
انحراف معیار	۴/۵۴	۳/۲۸	۳/۷۱	۴/۳۶	۴/۵۷	۴/۳۷	۴/۱۹	۴/۳۷	۴/۵۳
مردان میانگین	۲۰/۳۹	۱۹/۵۸	۱۹/۳۱	۲۰/۹۴	۱۹/۰۱	۱۷/۵۸	۱۹/۵۶	۱۸/۶۴	۱۵/۲۴
انحراف معیار	۴/۰۳	۳/۱۲	۳/۲۹	۴/۲۹	۴/۲۱	۴/۲۴	۳/۹۸	۴/۶۴	۴/۵۵
زنان میانگین	۲۰/۴۷	۱۹/۶۳	۱۸/۲۹	۲۰/۲۱	۱۹/۰۱	۱۸/۲۱	۱۷/۲۱	۱۷/۲۷	۱۵/۲۱
انحراف معیار	۴/۰۸	۳/۳۶	۳/۴۹	۴/۵۵	۴/۲۹	۴/۷۱	۴/۶۹	۴/۲۱	۴/۴۷

همانگونه که نتایج ارائه شده در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد، میانگین و انحراف معیار خودکارآمدی مدیران زن کمتر از مدیران مرد است.

جدول ۳ - آمار توصیفی خودکارآمدی مدیران ورزشی ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان تهران

آماره	کل	مردان	زنان
خودکارآمدی میانگین	۲۹/۲۵	۲۸/۳۹	۲۷/۲۱
انحراف معیار	۴/۶۵	۴/۲۸	۴/۰۴

جهت بررسی چگونگی توزیع داده‌ها و تعیین نوع آزمون مورد استفاده، از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. بر اساس نتایج بدست آمده از این آزمون که در جدول شماره ۴ ارائه شده است، چون سطح معناداری تمام مؤلفه‌ها بیشتر از ۰/۰۵ بود، بنابراین، توزیع کلیه داده‌ها به شکل نرمال بوده، برای بررسی فرضیه‌های آماری مربوط به آنها از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد.

جدول ۴ - نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن داده‌ها

متغیر	تعداد	آماره آزمون (Z)	سطح معناداری	نتیجه آزمون
سیک تفکر	۱۱۴	۰/۲۹۹	۰/۰۶۷	توزیع داده‌ها نرمال است.
قانون‌گذار	۱۱۴	۱/۴۳۲	۰/۰۷۵	توزیع داده‌ها نرمال است.
قضاوت‌گر	۱۱۴	۱/۰۹۶	۰/۰۵۲	توزیع داده‌ها نرمال است.
اجرایی	۱۱۴	۱/۰۸۹	۰/۱۶۴	توزیع داده‌ها نرمال است.
برون‌نگر	۱۱۴	۱/۳۴۲	۰/۰۸۴	توزیع داده‌ها نرمال است.
درون‌نگر	۱۱۴	۱/۲۰۸	۰/۰۶۹	توزیع داده‌ها نرمال است.
جزئی‌نگر	۱۱۴	۰/۰۵۸	۰/۲۷۸	توزیع داده‌ها نرمال است.
کل‌نگر	۱۱۴	۱/۱۰۸	۰/۰۶۱	توزیع داده‌ها نرمال است.
آزاداندیش	۱۱۴	۱/۴۵۴	۰/۰۵۵	توزیع داده‌ها نرمال است.
محافظه‌کار	۱۱۴	۱/۷۱۲	۰/۰۶۴	توزیع داده‌ها نرمال است.
خودکارآمدی	۱۱۴	۱/۵۰۶	۰/۱۹۲	توزیع داده‌ها نرمال است.

چنانکه نتایج ارائه شده در جدول شماره ۵ نشان می‌دهد، نتایج بدست آمده از انجام آزمون معناداری ضریب همبستگی پیرسون بیانگر آن است که بین خودکارآمدی با همه سبک‌های تفکر، رابطه معنادار وجود دارد. به‌علاوه، در بین سبک‌های تفکر، سبک‌های تفکر برون‌نگر، قانون‌گذار و کلی‌نگر و نیز قضاوت‌گر و جزئی‌نگر با ضرایب همبستگی ۰/۷۲، ۰/۷۱ و ۰/۷۰ به-ترتیب، بیشترین همبستگی مثبت معنادار را با خودکارآمدی داشتند.

جدول ۵ - نتایج آزمون همبستگی بین سبک‌های تفکر با خودکارآمدی مدیران ورزشی

متغیرهای پیش‌بین	میزان همبستگی	سطح معناداری
کارکردها	۰/۷۱۹	۰/۰۲۶
قضاوت‌گر	۰/۷۰	۰/۰۲۳
اجرائی	۰/۶۹۷	۰/۰۲۱
حوزه	۰/۷۲	۰/۰۲۵
برون‌نگر	۰/۶۹۹	۰/۰۲۹
درون‌نگر	۰/۷۱	۰/۰۲۷
سطوح	۰/۷۰	۰/۰۳۲
جزئی‌نگر	۰/۶۹۵	۰/۰۲۱
آزاداندیش	۰/۶۷۳	۰/۰۲۹
محافظة‌کار	۰/۴۸۲	۰/۰۲۷
سلسله‌مراتبی	۰/۴۲۳	۰/۰۱۶
شکل	۰/۳۹۶	۰/۰۱۴
تک‌قطبی	۰/۴۵۸	۰/۰۲۵
الیگارشی		
آنارشی		

با توجه به آماره دوربین واتسون که برای سنجش فرض استقلال خطاها از یکدیگر (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله در رگرسیون) مورد استفاده قرار می‌گیرد، ملاحظه می‌شود با توجه به اینکه مقدار آماره (۱/۷۷۴) تقریباً به ۲ نزدیک است، این امر تصدیق‌کننده فرض استقلال خطاها بوده، حاکی از استفاده درست از رگرسیون در این مورد است؛ همچنین، بر مبنای ضرایب رگرسیون چندگانه بدست‌آمده با روش ورود همزمان، $\{R^2=0/47 \text{ و } F=65/24, p=0/002\}$ ، تمامی ابعاد سبک‌های تفکر در معادله رگرسیون وارد شده، در مجموع قادر به تبیین ۴۷ درصد از واریانس خودکارآمدی مدیران ورزشی بودند.

بر اساس ضرایب بتای بدست‌آمده در معادله رگرسیون چندگانه که در جدول شماره ۶ ارائه شده است، سبک‌های تفکر برون‌نگر و سلسله‌مراتبی با ضریب بتای ۰/۲۲، قانون‌گذار و کلی‌نگر (۰/۲۱) و آزاداندیش، جزئی‌نگر و قضاوت‌گر (۰/۲۰) به ترتیب، بیشترین توان پیش‌بینی معنادار برای خودکارآمدی را داشتند؛ اما سه سبک تک‌قطبی، الیگارشی و آنارشی با توجه به سطح معناداری بدست آمده، قابلیت پیش‌بینی معناداری برای خودکارآمدی را نداشتند.

جدول ۶- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه جهت پیش‌بینی خودکارآمدی مدیران ورزشی از طریق ابعاد سبک‌های تفکر

متغیرهای پیش‌بین	B	β	آماره آزمون (t)	سطح معناداری
مقدار ثابت	۹/۷۸۲	-	۲/۵۰	۰/۰۰۱
قانون‌گذار	۱/۵۴۸	۰/۲۱	۲/۹۱	۰/۰۳۳
قضاوت‌گر	۱/۴۳۰	۰/۲۰	۲/۶۳	۰/۰۳۵
اجرایی	۰/۲۸۳	۰/۱۸	۲/۴۵	۰/۰۳۷
برون‌نگر	۱/۸۲۰	۰/۲۲	۲/۹۸	۰/۰۳۴
درون‌نگر	۰/۴۸۹	۰/۱۹	۲/۷۴	۰/۰۳۱
کلی‌نگر	۱/۵۱۰	۰/۲۱	۳/۲۱	۰/۰۳۶
جزئی‌نگر	۱/۴۱۶	۰/۲۰	۳/۰۵	۰/۰۳۹
آزاداندیش	۱/۴۰۰	۰/۲۰	۲/۹۶	۰/۰۲۷
محافظه‌کار	۰/۲۶۴	۰/۱۸	۲/۵۱	۰/۰۳۳
سلسله‌مراتبی	۱/۸۶۷	۰/۲۲	۲/۲۲	۰/۰۳۹
تک‌قطبی	۰/۳۲۱	۰/۱۹	۱/۲۲	۰/۳۶۰
الیگارشی	۰/۳۷۰	۰/۱۹	۱/۰۲	۰/۳۶۰
آنارشی	۰/۱۶۷	۰/۱۷	۱/۶۸	۰/۲۱۰

همانگونه که نتایج ارائه شده در جدول شماره ۷ نشان می‌دهد، بین میانگین نمره حاصل از خودکارآمدی در بین مدیران مرد و زن تفاوت معنادار وجود ندارد.

جدول ۷- مقایسه خودکارآمدی مدیران ورزشی مرد و زن ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان تهران

متغیر	جنسیت	میانگین	آماره آزمون (t)	سطح معناداری
خودکارآمدی	مرد	۲۸/۳۹	۱/۸۸	۰/۰۶۹
	زن	۲۷/۲۱		

بحث و نتیجه‌گیری

هدف تحقیق حاضر، تعیین ارتباط بین سبک تفکر و خودکارآمدی مدیران ورزشی ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان تهران بود. یکی از نتایج این تحقیق، تایید وجود ارتباط معنادار بین خودکارآمدی با همه سبک‌های تفکر مدیران ورزشی بود. نتیجه بدست آمده در این بخش از پژوهش، با یافته‌های تحقیقات ژانگ (۲۰۰۴)، عاشوری (۱۳۹۳) و سروقد و همکاران (۱۳۸۹) در این زمینه همسو است. این محققان بر این باورند که سبک‌های تفکر قضاوت‌گر و قانون‌گذار با پیشرفت و بهبود عملکرد در حوزه‌های مختلف شغلی و تحصیلی، همبستگی مثبت دارد. در توجیه نتایج بدست‌آمده در این بخش از پژوهش می‌توان گفت، از آنجا که محیط‌های اجرایی ورزش، تحت تاثیر انعکاس رسانه‌ای ویژه‌ای قرار دارند و کوچکترین عملکردها می‌تواند موجب بروز واکنش‌های مثبت و منفی شود، به نظر می‌رسد، برخورداری مدیران ورزشی از سبک تفکر محافظه‌کار، متاثر از تبعیت این گروه از مدیران از برنامه‌ریزی‌ها و استراتژی‌های سازمان بالا دست ورزش بوده، لذا به منظور کاهش آسیب‌های مرتبط با عملکردها و برنامه‌ریزی‌های خلاقانه که ناشی از سبک تفکر قانون‌گذار این مدیران است و جایگاه سبک محافظه‌کاری به دلیل لزوم توجه و ارزش‌گذاری ویژه به قوانین و مقررات درون‌سازمانی، این مدیران را با سبک تفکر قانون‌گذار و محافظه‌کار بار آورده است. به عبارت دیگر، ماهیت محیط ورزش، چه از بابت اجرای فنی ورزشی و چه از بابت اجرای اداری ورزشی می‌-

طلبه که مدیران این حوزه، دارای چنین سبک تفکری باشند تا در تلاطم رویدادهای متنوع ورزشی، کمتر دستخوش آسیب گردند.

همچنین، سایر یافته‌های پژوهش حاضر، حاکی از آن است که سبک‌های تفکر در مجموع قادر به تبیین ۴۷ درصد از تغییرات خودکارآمدی مدیران ورزشی ادارات ورزش و جوانان استان تهران بودند. این یافته با نتایج پژوهش نژادایرانی و اصغرزاده (۲۰۱۵)، عاشوری (۱۳۹۳) و سروقد و همکاران (۱۳۸۹)، در این رابطه همسو است. این پژوهشگران نیز در تحلیل‌های آماری خود به این نتیجه رسیدند که سبک‌های تفکر، قابلیت پیش‌بینی خودکارآمدی مدیران را دارند. به‌علاوه، در تحقیق حاضر بر اساس ضرایب بتای بدست‌آمده در معادله رگرسیون چندگانه، سبک‌های تفکر برون‌نگر و سلسله‌مراتبی با ضریب بتای ۰/۲۲، قانون‌گذار و کلی‌نگر (۰/۲۱) و آزاداندیش، جزئی‌نگر و قضاوت‌گر (۰/۲۰) به‌ترتیب، بیشترین توان پیش‌بینی معنادار برای خودکارآمدی را داشتند. به عبارت دیگر، محاسبه متغیرهای ابعاد سبک تفکر در نمونه آماری تحقیق حاضر، بیانگر وزن و اهمیت بالای هفت مولفه سبک‌های تفکر برون‌نگر، سلسله‌مراتبی، قانون‌گذار، کلی‌نگر، آزاداندیش، جزئی‌نگر و قضاوت‌گر است و نشان می‌دهد که در بین ابعاد سبک تفکر، سبک‌های تفکر فوق به ترتیب، بیشترین توان پیش‌بینی معنادار برای خودکارآمدی را داشتند. ضرایب استاندارد بتا به این معنی است که به ازای یک انحراف استاندارد تغییر در هر کدام از مؤلفه‌های سبک تفکر، به مقدار ضریب استاندارد بتای همان مؤلفه، در انحراف استاندارد خودکارآمدی مدیران ورزشی، تغییر ایجاد می‌شود. در توجیه نتیجه بدست‌آمده در این بخش باید گفت: از آنجا که سبک تفکر برون‌نگر مدیران ورزشی، نشان‌دهنده تاثیر نوع و ماهیت فعالیت‌های عملیاتی مدیران در حوزه ورزش و ضرورت ارتباط نزدیک و تعامل با اقشار مختلف اجتماع است، به نظر می‌رسد، حوزه ورزش بنا به جنبه فراگیر بودنش در بطن جامعه و در بین گروه‌ها و اقشار مختلف (از لحاظ سنی و جنسیت)، نیازمند برخورداری از مدیران با سبک تفکر برون‌نگر بوده تا از این طریق بتواند فلسفه وجودی و نقش اصلی خود را به نحو شایسته‌ای در پیشبرد اهداف سازمانی نظام ورزش انجام دهد. از سوی دیگر، به نظر می‌رسد، سلسله‌مراتبی بودن سبک تفکر مدیران ورزشی، نشانگر این است که یک مدیر ورزشی با حجم زیادی از رشته‌های متنوع ورزشی به صورت انفرادی یا گروهی و با سنین مختلف در بین مردان و زنان اجتماع روبروست، اما به دلایلی همچون، امکانات، تقاضا، ظرفیت، منابع مالی و سایر مولفه‌های اثرگذار بر توسعه و توفیق مدیران یک سازمان و نهاد ورزشی، ضروری است بین تنوعی از این فعالیت‌ها، برخی را بنا بر شرایط موجود آن شهر یا محیط اولویت‌بندی نموده، برای رسیدن به اهداف سازمانی سرمایه‌گذاری ویژه‌ای انجام دهد. همچنان که اشاره شد، سبک تفکر سلسله‌مراتبی به اولویت‌بندی برنامه‌ها از طرف شخص در سبک تفکرش برای اجرا یا توفیق اشاره می‌کند. از اینرو سبک مدیریتی برون‌نگر و سلسله‌مراتبی، می‌تواند نقش بسزایی در خودکارآمدی مدیران ورزشی ایفا نماید.

به‌علاوه، این موضوع که سبک تفکر به طور کلی نزدیک به ۵۰ درصد از خودکارآمدی مدیران ورزشی را پیش‌بینی می‌کند را از دو منظر می‌توان مورد بررسی قرار داد؛ اول اینکه بجز سبک تفکر، عوامل دیگری نیز وجود دارد که به میزان ۵۰ درصد، توانایی پیش‌بینی خودکارآمدی مدیران ورزشی را دارد و این ظرفیت را ایجاد می‌کند که در سایر پژوهش‌ها به دنبال شناسایی این عوامل و تعیین میزان اثرگذاری تقویتی آن‌ها بر خودکارآمدی مدیران ورزشی باشیم؛ بحث دوم این است که بدانیم با آگاهی از سبک تفکر مدیران ورزشی می‌توانیم، میزان خودکارآمدی آنها را به میزان ۵۰ درصد افزایش داده که به نوبه خود می‌تواند به عنوان یک نقطه قوت در شناسایی ظرفیت‌های آتی مدیران ورزشی مفید باشد. تدوین برگه‌های پورتفولیو سوابق عملکرد کارکنان سازمان در صورتی که دقیق و هدفمند انجام گردد و در صورتی که مدیران بالا دستی کشور نگاه ارتقاء درون‌سازمانی کارکنان به منظور مدیریت سازمان‌های ورزشی را داشته باشند، می‌تواند به طور قابل توجهی به عنوان یک ابزار پشتیبان در این زمینه عمل نماید. از اینرو، پیشنهاد می‌شود، سوابق کاری کارکنان سازمان‌های ورزشی به عنوان مرجع تصمیم‌گیری در

رابطه با شناسایی افراد درون سازمان برای پست‌های اجرایی قرار گیرد و از اینرو ایجاد محلی در سازمان‌های ورزشی برای مدیریت استعداد‌های مدیریتی سازمان، جهت شناسایی، آموزش، بهسازی و ارتقاء این افراد پیشنهاد می‌شود.

همچنین، با عنایت به اینکه مساله پژوهش حاضر، خودکارآمدی مدیران ورزشی است و طبق نظریه بندورا، خودکارآمدی یکی از عوامل مهم تنظیم رفتار انسان است و اینکه قضاوت‌های ناکارآمدی فرد در یک موقعیت، بیش از کیفیت و ویژگی‌های خود موقعیت، فشارها را بوجود می‌آورد، تلاش برای تغییر یا اصلاح سبک‌های تفکر فرد در حد امکان ضروری است. اگرچه سبک تفکر هر فرد ناشی از عوامل زیادی همچون، بحث به‌کاری، دانش، فرهنگ غالب اجتماعی و مولفه‌های دیگری همچون، نحوه نگرش و رویکردهای پرداختن به نتایج تصمیمات فردی و سازمانی و حتی محیط خانوادگی است، اما از آنجا که این متغیر قابل یادگیری و اصلاح است، به نظر می‌رسد، با مدیریت استعداد‌های مدیریتی مدیران شاغل در سازمان‌های اجرایی و بسترسازی برای تقویت و اغنای بحث به این افراد و ایجاد فرصت تصمیم‌گیری برای آن‌ها بتوان زمینه بهسازی خودکارآمدی مدیران ورزشی را بیشتر تحصیل نمود. به‌علاوه، از آنجا که نتایج این تحقیق حاکی از آن است که خودکارآمدی مدیران ورزشی با سبک‌های تفکر قانون‌گذار، برون‌نگر، کل‌نگر، آزاداندیش و آثارش بیشتر ارتباط را دارد، به نظر می‌رسد، در مدیریت استعداد‌های مدیریتی مدیران ورزشی و جانشین‌پروری آن‌ها بهتر است، ظرفیت‌سنجی‌های آتی سازمان برای گزینش افراد شایسته، بر اساس استعدادیابی متمرکز بر ویژگی‌های هر یک از سبک‌های تفکر فوق‌الذکر معطوف گردد تا از این طریق، مسیر نیل به اهداف سازمانی و تحقق ویژگی خودکارآمدی مدیران ورزشی تسهیل گردد.

یکی دیگر از یافته‌های پژوهش حاضر، گویای این مطلب است که بین جنسیت مدیران ورزشی با خودکارآمدی آنها تفاوت معناداری وجود ندارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش عبدالله‌زاده (۱۳۸۶) که رابطه بین سبک‌های تفکر با جنسیت مدیران ورزشی را معنادار ندانسته، با یافته‌های اعرابیان (۱۳۸۰) و معتمدی و افروز (۱۳۸۳) همسو بوده، ولی با نتایج پژوهش ذبیحی حصاری (۱۳۸۴) که نشان داد، زنان از خودکارآمدی عمومی بالاتری نسبت به مردان برخوردارند، ناهمسو است. در این رابطه، پاجارز^۱ (۲۰۰۲) معتقد است، خودکارآمدی باتوجه به سن و جنس متفاوت است و مردان از خودکارآمدی بالاتری نسبت به زنان برخوردارند. در رابطه با نقش جنسیت در خودکارآمدی مدیران ورزشی باید اذعان نمود که در جامعه ایران بنا به شرایط خاص فرهنگی و سنتی حاکم بر جامعه و توجه اندک سازمان‌ها و نهادهای رسمی، رسانه‌ها به فعالیت‌های اجتماعی و برون-خانه‌ای زنان و مشارکت فعال در مدیریت برنامه‌های سازمان‌های رسمی و غیررسمی از سوی زنان، می‌تواند تاثیر زیادی بر بروز این دیدگاه داشته باشد. این شرایط در دو دهه ابتدایی انقلاب اسلامی بیشتر مشاهده شد؛ ولی از دهه سوم انقلاب، حضور و مشارکت زنان در مدیریت برنامه‌ها، بویژه برنامه‌های ورزشی بیشتر شده است. به نظر می‌رسد، بسترسازی در اجرای امور ورزشی، نقش بسزایی در تقویت خودکارآمدی زنان و دختران در فضاهای ورزشی داشته است. این موضوع در یافته‌های پژوهش حاضر نیز، به خوبی مشاهده می‌شود. با وجود این، ارائه هر گونه نظر قطعی در این رابطه، نیاز به انجام پژوهش‌های بیشتری دارد. از سوی دیگر، به نظر می‌رسد، کمتر انگاشتن خودکارآمدی زنان در قیاس با مردان، یک دیدگاه یا سوءتفاهم درخصوص توانمندی‌های زنان ایرانی در کلیه سازمان‌هاست که ناشی از تعصبات و فرهنگ مردسالار جامعه ایران است که کمتر علاقمند به حضور زنان در فعالیت‌های اجتماعی خارج از بافت خانواده است و کمتر تمایل دارد تا از زنان به عنوان رکن مهم خانواده، به عنوان ابزاری برای نیل به اهداف سازمانی با پیچیدگی‌های خاص اجرایی و سیاسی آنها استفاده گردد و زنان را وارد بازی‌های خارج از تعلقات فکری زنانه نماید و از این طریق، آسیبی با بافت خانواده وارد شود. به نظر می‌رسد، حضور زنان در فضای اجرایی بویژه در حوزه کلان آن می‌تواند از میزان پرداختن به الزامات خانوادگی کاسته و خطرات جبران‌ناپذیری را متوجه بنیان خانواده گرداند. این تفکر، موجب محدودسازی حضور زنان در اجتماعات سازمانی شده است.

1. Pajares

بر پایه نتایج تحقیق حاضر، زنان قانون گذارتر بوده، مردان برون نگرتر می باشند. برون گرایی بر توسعه ارتباطات بین فردی و بین-گروهی بدون توجه به جنسیت تاکید دارد که در جامعه ایرانی برای زنان کمتر مورد اقبال قرار می گیرد و داشتن این نوع سبک رفتاری و تفکری برای یک زن، کمتر مورد استقبال واقع می شود؛ بنابراین، بروز نتایج تحقیق حاضر در زمینه برون گرایی بیشتر مردان و قانون گذار بودن بیشتر زنان در عرصه فعالیت های سازمانی را شاید بتوان ناشی از خواست جامعه ایرانی از یک زن دانست که انتظار دارد، ویژگی های یک زن ایرانی اسلامی را در محل سازمان های اداری از خود بروز دهد تا یک زن فعال در فعالیت های یک سازمان اداری. بنابراین، با توجه به اینکه در سال های اخیر جامعه تحصیل کرده و شاغل زنان بیش از مردان بوده، احتمالاً این روند در سال های آتی نیز ادامه خواهد داشت، لازم است به جای محدودسازی زنان و انتشار ضعف آنها در فضاهای اجرایی، بسترسازی های اساسی در زمینه توانمندی های اجرایی این بخش از جامعه از اوان کودکی انجام گردد و در سازمان های ورزشی نیز، مدیریت توانمندی های زنان فعال در عرصه فعالیت های ورزشی، سرلوحه بخش منابع انسانی تمامی سازمان های ورزشی قرار گیرد.

همچنین، از آنجا که نتایج حاصل از تحقیق حاضر بیانگر تایید ارتباط معنادار بین تمامی سبک های تفکر با خودکارآمدی مدیران ورزشی بود و از سوی دیگر، سبک تفکر محافظه کار در هر دو جنس مردان و زنان از میانگین پایینی برخوردار بود، لازم است، مسئولان بالا دستی سازمان نسبت به فراهم کردن زمینه های آموزش تمامی سبک های تفکر بویژه سبک تفکر محافظه-کار برای تمامی مدیران مرد و زن شاغل در این سازمان اقدام نمایند. همچنین، با توجه به وزن و اهمیت بالای هفت مولفه سبک های تفکر برون نگر، سلسله مراتبی، قانون گذار، کلی نگر، آزاداندیش، جزئی نگر و قضاوت گر در تبیین خودکارآمدی مدیران ورزشی، مدیران حوزه ورزش لازم است، جهت ارتقاء خودکارآمدیشان به سبک های تفکر یادشده و نیز مولفه ها و ابعاد اثرگذار بر آنها توجه ویژه داشته باشند و با فراگیری روش ها و فنون تقویت این سبک ها، زمینه ارتقاء خودکارآمدی خود را فراهم نمایند. به علاوه، از آنجا که نه تنها در سازمان های ورزشی، بلکه در سایر سازمان ها کمتر با فرآیند صحیح نیازسنجی آموزشی روبرو هستیم و ضروری است، به این موضوع توجه بیشتری گردد، می توان از طریق شناخت نیازهای مدیریتی مدیران در حوزه ورزش، دوره های ویژه ای را به منظور تقویت نحوه تفکر مدیران ورزشی در محیط پرتلاطم ورزش برگزار نموده، با مدیریت استعداد های نهفته این دسته از مدیران، سبک تفکر متناسب با این محیط را در آنها پرورش داد. سبک مدیریت اقتضایی منتج شده از جو و محیط عملیاتی ورزش، می طلبد که مدیران ورزشی در این فضای مملو از مشتاقان ورزش، تحت آموزش سبک تفکر قرار گیرند تا بتوانند خودکارآمدی خود را ارتقا داده و از این راه، مسیر توفیق سازمانی و نیل به اهداف سازمانی را بیش از پیش هموار نمایند. بطور کلی می توان اظهار نمود که با توجه به نظر استرنبرگ، افراد می توانند با بهره گیری از سبک تفکر غالب خود، از خودکارآمدی عمومی بالاتری در برخورد با مسائل و مشکلات برخوردار باشند. اگرچه طبق نظریه استرنبرگ، هیچ سبکی خوب یا بد نیست و سبک های تفکر افراد، شیوه های ترجیحی آنان در استفاده از این سبک هاست؛ بنابراین، افراد با هر سبک تفکری که باشند، می توانند در زمینه های گوناگون با کاربرد بهینه و بجا از این سبک های تفکر و حتی کاربرد ترکیبی این سبک ها، از توانایی های خود حداکثر استفاده را ببرند و در تمام زمینه ها افرادی کارآمد و خلاق برای جامعه باشند.

منابع

- آزاد، حسین، (۱۳۷۴). آسیب شناسی روانی. چاپ هفتم، تهران، نشر بعثت.
- اعرابیان، قدس. (۱۳۸۰). بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی بر سلامت روانی و موفقیت تحصیلی دانشجویان. مجله روانشناسی، ۱۰(۳۲)، ۳۵-۵۶.

- پورقاز، عبدالوهاب؛ کاظمی، یحیی و محمدی، امین. (۱۳۹۰). بررسی رابطه شیوه‌های تفکر و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مدیران مدارس. توسعه کارآفرینی، ۳(۱۱)، ۶۷-۸۵.
- ذبیحی حصار، نرجس خاتون. (۱۳۸۴). رابطه باورهای هوشی با باورهای خودکارآمدی دانش‌آموزان پیش‌دانشگاهی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.
- سالک، نرگس و آتش‌پور، سید حمید. (۱۳۸۴). رابطه بین سبک رهبری (رابطه‌گرا، وظیفه‌گرا) و سبک‌های تفکر در مدیران. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، تهران.
- سروقد، سیروس؛ رضایی، آذرمیدخت و معصومی، فائزه. (۱۳۸۹). رابطه بین سبک‌های تفکر با خودکارآمدی جوانان دختر و پسر پیش‌دانشگاهی شیراز. فصلنامه علمی پژوهشی زن و جامعه، ۱(۴)، ۱۳۵-۱۵۶.
- عاشوری، جمال. (۱۳۹۳). ارتباط خودکارآمدی، تفکر انتقادی، سبک‌های تفکر و هوش هیجانی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان پرستاری. مجله دانشکده پرستاری و مامایی همدان، ۲۲(۳)، ۱۵-۲۳.
- عبدالله‌زاده، علی اکبر. (۱۳۸۶). مقایسه رابطه بین انواع سبک‌های تفکر با میزان یادگیری مبانی فناوری اطلاعات و ارتباطات در میان دانش‌آموزان دختر و پسر مدارس فنی و حرفه‌ای شهرستان تهران. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور تهران.
- عنایتی اطهر، مرتضی. (۱۳۸۲). بررسی ارتباط میان خودپنداری مدیران و عملکرد آنها در مدارس راهنمایی لالچین. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان.
- کدیور، پروین. (۱۳۸۲). نقش باورهای خودکارآمدی و هوش در پیشرفت درسی دانش‌آموزان دبیرستانی. مجله علوم تربیتی و روانشناسی، ۱۰(۱)، ۴۵-۵۸.
- کشاورز، لقمان؛ برار زاده، حمید و ملاجعفری، ابوالفضل. (۱۳۹۳). تعیین عوامل پیش‌بینی‌کننده خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت‌های ورزشی استان تهران. مطالعات مدیریت ورزشی، ۶(۲۷)، ۱۹۹-۲۱۸.
- معتمدی، فرزانه و افروز، غلامعلی. (۱۳۸۳). خودکارآمدی و سلامت روانی در دانش‌آموزان تیزهوش و عادی. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- ناطقیان، سمانه. (۱۳۸۷). پیش‌بینی خلاقیت از طریق سبک‌های تفکر در دانشجویان. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور تهران.
- نصرتی، رقیه. (۱۳۸۷). بررسی خودکارآمدی مدیران مدارس متوسطه استان گیلان و ارتباط آن با اثربخشی رهبری. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کردستان.
- Aghaei, M., Talebpour, M., Mirzazadeh, Z. S., & Taheri, H. (2013). The relationship between thinking styles with organizational innovation in physical education teachers of Iran. *Research in sport management*, 2(1), 1-6.
- Balkis, M., & Bayezid, G. (2005). The relationship between thinking styles and personality types. *Social behavior and personality*, 33(3), 283-294.
- Birgit S., & Sabine, S. (2010). Leadership attributes valence in self-concept and occupational self-efficacy. *Career Development International*, 15(1), 78-92.
- Chang-qin, L., Oi-ling, S., & Cary, L. (2005). Managers' occupational stress in China: the role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 38(3), 569-578.
- Desivilya, H. S., & Eizen, D. (2005). Conflict management in work teams: The role of social self-efficacy and group identification. *International journal of conflict management*, 16(2), 183-208.

- Fan, W., & Zhang, L. F. (2009). Are achievement motivation and thinking styles related? A visit among Chinese university students. *Learning and individual differences*, 19(2), 299-303.
- Harrison, A. F., & Bramson, R. M. (2002). *The art of thinking: The classic guide to increasing Brain power*, First edition, Berkley publishing group culture.
- Jones, M. S. (2006). *Thinking style differences of female college and university presidents: a national study*. Huntington. West Virginia. Marshall University. College of education and human services. Retrieved July 2. 2008 from ProQuest: Digital Dissertations and Thesis Database. (UMI No. 3298770).
- Karademas, E., & Kalantzi, A. (2004). The stress process, self-efficacy expectations, and psychological health. *Personality and individual differences*, 37(5), 1033-1043.
- Noori Beyghi, R., Shekary, G. A., & Khayat Moghadam, S. (2013). Examine the relationship between thinking styles and individual and organizational skills of time management in managers of Mashhad water and Sewerage Company. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business* copy right, 4(12), 929-945.
- Nezhad Irani, F., & Asgharzadeh, A. (2015). Evaluating relationship between thinking styles of managers to embrace change of governmental agencies of East Azerbaijan province. *Bulletin of the Georgian national academy of sciences*, 9(1), 5-15.
- Pajares, F. (2002). Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. *Theory into practice*, 41(2), 116-125.
- Schyns, B. (2001). Self-Monitoring and Occupational Self-Efficacy of Employees and Their Relation to Perceived Transformational Leadership. *Current Research in Social Psychology*, 7(3), 30-42.
- Sternberg, R. J. (1994). Thinking styles: Theory and assessment at the interface between intelligence and personality. In R. J. Sternberg and P. Ruzgis (Eds.), *First edition*, New York: Cambridge University Press
- Sternberg, R. J. (1988). Mental self government: A theory of intellectual styles and their development. *Human development*, 31(4), 197-224.
- Vance, C., Groves, K., & Zell, D. (2008). Considering individual linear/nonlinear thinking style and innovative corporate culture. *International journal of organizational analysis*, 16(4), 305-325
- Zhang, L. F. (2004). Thinking styles: University students preferred teaching styles and their conceptions of effective teacher. *The journal of psychology*, 138(3), 233-252.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

مختاری دینانی، مریم. (۱۳۹۶). ارتباط بین سبک تفکر و خودکارآمدی مدیران ورزشی ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان تهران. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۴(۲)، ۲۴۵-۲۶۱.



Relationship between Thinking Style and Self-efficacy in Youth and Sport Office Managers of Cities of Tehran Province

Maryam Mokhtari Dinani

Assistant professor of Sport Management, Alzahra University.

Received: 16 January 2017

Accepted: 24 May 2017

Abstract

Objective: The aim of this study was to determine the relationship between the thinking style and self-efficacy in the Youth and Sport Office managers of cities in the Tehran Province.

Methodology: This study was an applied and survey one. The population was all the Youth & Sport Office managers of cities in the Tehran Province (N = 114). The sample was considered an equal population. The Strenberg (1991) thinking style questionnaire and the Nezami et al. (1996) self-efficacy questionnaire were used to collect data. The internal reliabilities of both questionnaires were confirmed by Cronbach's alpha, which were determined to be 0.82 and 0.74, respectively. Data analysis was performed by the Pearson Correlation, multiple regression, and t-test.

Results: The results obtained showed that there was a positive significant relationship between the self-efficacy and all of the thinking styles. According to regression analysis, the legislative, global, liberal, external, and hierarchic thinking styles were the most important predictors for self-efficacy in sport managers.

Conclusion: With regard to the results obtained and the low average of conservative thinking style in both men and women, it is necessary to provide the necessary facilities to learn the conservative thinking style for all sport managers.

Keywords: Thinking style, Self-efficacy, Manager, Sport.

To cite this article:

Mokhtari Dinani, M. (2017). Relationship between Thinking Style and Self-efficacy in Youth and Sport Office Managers of Cities of Tehran Province. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 4(2), 245-261.