



Research Paper

## Presenting Pattern of Predictive Factors for Job-Search Self-Efficacy in Sports Science Graduates

Sajad Gholami Torkesaluye<sup>1</sup>, Bahram Yousefi<sup>2</sup>, and Shirin Zardoshtian<sup>3</sup>

1. PhD Student in Sport Management, Razi University, Kermanshah, Iran.

2. Associate Professor in Sport Management, Razi University, Kermanshah, Iran.

3. Assistant Professor in Sport Management, Razi University, Kermanshah, Iran.

Received: 17 July 2020

Accepted: 27 December 2020

### Extended Abstract

#### Summary

The aim of this work is to present a model of predictors of job self-efficacy for sports science graduates. 360 people selected as the sample answered the questions of the 3 questionnaires of internal factors, external factors, and job-search self-efficacy. The results obtained show that the internal and external factors affect the job-search self-efficacy.

#### Introduction

Employment challenges and the issue of unemployment are not only one of the most important social issues in the country today but also by considering the rate of population growth in the last two decades, it can be considered as the most important social challenge in the next few decades. The immediate consequences of this crisis are the spread of poverty and the increase in the other social and cultural harms, which naturally endanger the social stability and cohesion.

#### Methodology and Approach

The research method was descriptive-correlational and applied in terms of purpose. The sample consisted of 360 people, who were selected by the simple random sampling. The measurement tool was a three-item 28-item questionnaire of internal factors that included the components of 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). Twelve questions in the questionnaire of the external factors of Gnyawali Fogel (1994) consisted of the four components of government policies and procedures, socioeconomic conditions, financial assistance, non-financial assistance, and a questionnaire was on the ten questions of job-search self-efficacy of Salehi (2005). The content validity was confirmed by sixteen professors of the sports management. Also, the values of reliability, divergent, and convergent validity of the questionnaires were estimated. The results obtained were analyzed using the structural equations.

#### Results and Conclusions

The results obtained showed that most of the subjects were women and had a master degree,

and most of them were between 26 and 30 years old. Also, the value of the coefficient of determination of the self-efficacy structure was 0.755, which confirmed the suitability of the structural model. Also, the internal factors with an effect factor of 0.489 and the external factors with an effect factor of 0.417 had an effect on the self-efficacy and job search for the sports science graduates. The issue of employment of the university graduates, especially sports graduates, is an important issue that affects many aspects of their lives. Creating employment for people is influenced by many factors, each of which in its own way can be decisive. The achievements of this work for the country's sports authorities includes providing the most important factors of economic and social support and the need to develop policies tailored to the personality traits of individuals in order to employ more graduates of the sports science. Therefore, the main officials and trustees of the country's sports, especially the officials of the Ministry of Sports and Youth, can provide more support for self-employment projects and formulate more financial and supportive laws and regulations taking into account the existing conditions and providing the necessary areas. Low-interest loans and elimination of cumbersome laws can provide the ground for the employment of more and more sports science graduates.

**Keywords:** Self-efficacy, self-esteem, tolerance of ambiguity, control source, self-presentation.

---

**To cite this article:**

Gholami Torkesaluye, S., Yousefi, B. & Zardoshtian, Sh. (2021). Presenting Pattern of Predictive Factors for Job-Search Self-Efficacy in Sports Science Graduates. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 8(1), 19-36.

---

Corresponding Author: **Bahram Yousefi**

**E-mail:** bahramyoosefy@yahoo.com



## ارایه الگوی عوامل پیش بینی کننده خودسودمندی کارایی در فارغ التحصیلان رشته علوم ورزشی

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

۱. دانشجو دکتری مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

۲. دانشیار مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

۳. استادیار مدیریت ورزشی دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۲۷

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر ارایه الگوی عوامل پیش بینی کننده خودسودمندی کارایی در فارغ التحصیلان علوم ورزشی بود.

**روش‌شناسی:** روش پژوهش، توصیفی-همبستگی و از نظر هدف، کاربردی بود که به شکل میدانی انجام شد و فارغ-التحصیلان علوم ورزشی، جامعه آماری بود. نمونه ۳۶۰ نفر بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری، سه پرسشنامه ۲۸ سوالی عوامل درونی که شامل مولفه‌های عزت‌نفس چانگ و همکاران (۲۰۱۸) (پنج سوال)، تحمل ابهام هازن و همکاران (۲۰۱۲) (چهار سوال)، منبع کنترل کساوایف و همکاران (۲۰۱۷) (هفت سوال) و خودنمودگری هارت و همکاران (۲۰۱۷) (دوازده سوال)، پرسش نامه ۱۲ سوالی عوامل بیرونی جنیاواتی فوگل (۱۹۹۴) شامل، چهار مولفه سیاست‌ها و رویه‌های دولتی (سه سوال)، شرایط اقتصادی-اجتماعی (سه سوال)، مساعدت‌های مالی (سه سوال)، مساعدت-های غیرمالی (سه سوال) و پرسشنامه ۱۰ سوالی خودسودمندی کارایی صالحی (۱۳۸۴) بود. 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 انجام شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد، مقدار ضریب تعیین برای سازه خودسودمندی کارایی ۰/۷۵۵ است که مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌کند؛ همچنین عوامل درونی با ضریب اثر ۰/۴۸۹ و عوامل بیرونی با ضریب اثر ۰/۴۱۷ روی خودسودمندی کارایی فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی تأثیر دارد.

**نتیجه‌گیری:** دست‌آورد این پژوهش برای متولیان ورزش کشور شامل، ارائه اهم عوامل حمایت اقتصادی و اجتماعی، ضرورت تدوین سیاست‌های متناسب با ویژگی‌های شخصیتی افراد در جهت اشتغال بیشتر فارغ التحصیلان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی است.

**واژه‌های کلیدی:** خودسودمندی، عزت‌نفس، تحمل ابهام، منبع کنترل، خودنمودگری.

نویسنده مسئول: بهرام یوسفی

تلفن: ۰۹۱۸۱۳۱۵۱۸۴

E - mail: bahramyoosefy@yahoo.com

## مقدمه

چالش‌های اشتغال و موضوع بیکاری، نه فقط از مهمترین مسائل اجتماعی روز در کشور به شمار می‌آید، بلکه با توجه به میزان رشد جمعیت در دو دهه گذشته می‌توان آن را مهمترین چالش اجتماعی چند دهه آینده نیز به حساب آورد. پیامدهای بی‌واسطه این بحران، گسترش فقر و افزایش دیگر آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی است که طبیعتاً ثبات و انسجام اجتماعی را به مخاطره می‌اندازد (برومند و همکاران، ۲۰۱۳). اگر چه مساله بیکاری با توجه به تبعات آن برای کلیه آحاد جمعیت کشور آزار دهنده و برای اقتصاد کشور بازدارنده است، اما بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها از حساسیت و اهمیت بیشتری برخوردار است. این اهمیت از یک سو به دلیل سرمایه‌گذاری انجام شده برای تربیت نیروی انسانی ماهر در کشور و بلااستفاده ماندن آن در فعالیت‌های اقتصادی و وارد ساختن خسارت به اقتصاد ملی و از سوی دیگر، فراهم نبودن زمینه برای محول کردن نقش‌های اجتماعی به افراد فرهیخته برای نیل به اهداف توسعه کشور است (برومند و همکاران، ۲۰۱۱). موضوع بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی زمانی نگران کننده تر می‌شود که نرخ آن در این قشر دو برابر نرخ بیکاری عمومی است (برومند و همکاران، ۲۰۱۳).

بنابراین خلق کسب و کار، ایفاگر نقشی حیاتی در حل بحران بیکاری کشور است. با ایجاد کسب و کار، منابع جدید ثروت می‌شوند، همچنین مشارکت افراد جوایای کار در جامعه را افزایش می‌یابد در ادامه افزایش مشارکت افراد درگیر در کار و شغل چه به صورت مستقیم و چه به صورت غیر مستقیم افزایش می‌یابد (چانگ و ریپل، ۲۰۱۳). از طرفی برای ایجاد شغل باید بستر و تمهیدات مناسبی اندیشیده شود. یکی از این موارد که ارتقا وضعیت کاربایی و ایجاد شغل را در پی خواهد داشت، افزایش دانش و توانایی‌های فردی و استفاده از تجربیات قبلی صاحبان کسب و کار است. تجهیز افراد به دانش لازم، باعث ایجاد آگاهی از وضعیت فردی خود و محیط بازار کار خواهد شد و آنها را در جهت موفقیت و حمایت در ایجاد کسب و کار کمک می‌کند. این حمایت‌ها می‌تواند موجب خودسودمندی افراد در فرآیند کاربایی خواهد شد (هولمسترام<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۴)؛ همچنین یافته‌های دو دهه اخیر ارتباط مثبتی بین توانمندی‌های فردی و سطح آگاهی و کیفیت آموزشی افراد برای ورود به بازار کار را اثبات کرده است (محمدزاده و همکاران، ۲۰۰۶، به نقل از برومند و همکاران، ۲۰۱۳). افراد دارای خودسودمندی بالاتر، به جهت تلاش و پشتکار خود هنگام انجام وظایف چالش برانگیز، عملکرد بهتری در کار از خود نشان می‌دهند. نشان دادن سطح بالاتری از عملکرد منجر به ایجاد موقعیت‌های بیشتر، به رسمیت شناخته شدن و نیز افزایش خود سودمندی شغلی فرد را در پی دارد (هارگرو<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۲). در یک تعریف کلی باید اذعان داشت که خود سودمندی باوری است، عمومی به ظرفیت فرد در استفاده کردن از منابع ضروری ذهنی، فیزیکی و احساسی برای موفقیت در چالش‌ها یا وظایفی که ممکن است با آنها رو به رو شود (باندورا<sup>۴</sup>، ۱۹۷۷). هولمسترا و همکاران (۲۰۱۵) نیز در تعریفی اظهار می‌کنند: خود سودمندی، میزان تلاش مردم و مقاومت‌شان را در برابر موانع و شرایط ناخوشایند تعیین می‌کند. در این رابطه یکی از کارآمدترین مدل‌های برخاسته از تحقیقات آکادمیک موجود در حوزه خودسودمندی، مدل خود سودمندی کاربایی<sup>۵</sup> است. این مدل ساختار جدیدی برای مطالعه پیشرفت شغلی ارائه داده است. این مدل با هدف تسهیل فرآیند اشتغال جوانان در جهت شناسایی موقعیت‌های شغلی پیش‌رو در آینده ارائه گردیده است. به علاوه، این مطالعات، اطلاعاتی فراهم می‌آورد که سیستم حمایت اجتماعی را بهبود می‌بخشد. با استفاده از مستندسازی نیز کمکی بزرگی به محققان دانشگاهی خواهند کرد، به طوری که با بهره‌مندی از این اطلاعات در جهت ارتقا راهکارهای شغل‌یابی برای نسل جوان تر گام برداشته خواهد شد (کوین<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۵)؛ بنابراین مفهوم خودسودمندی نقش کلیدی در انتخاب

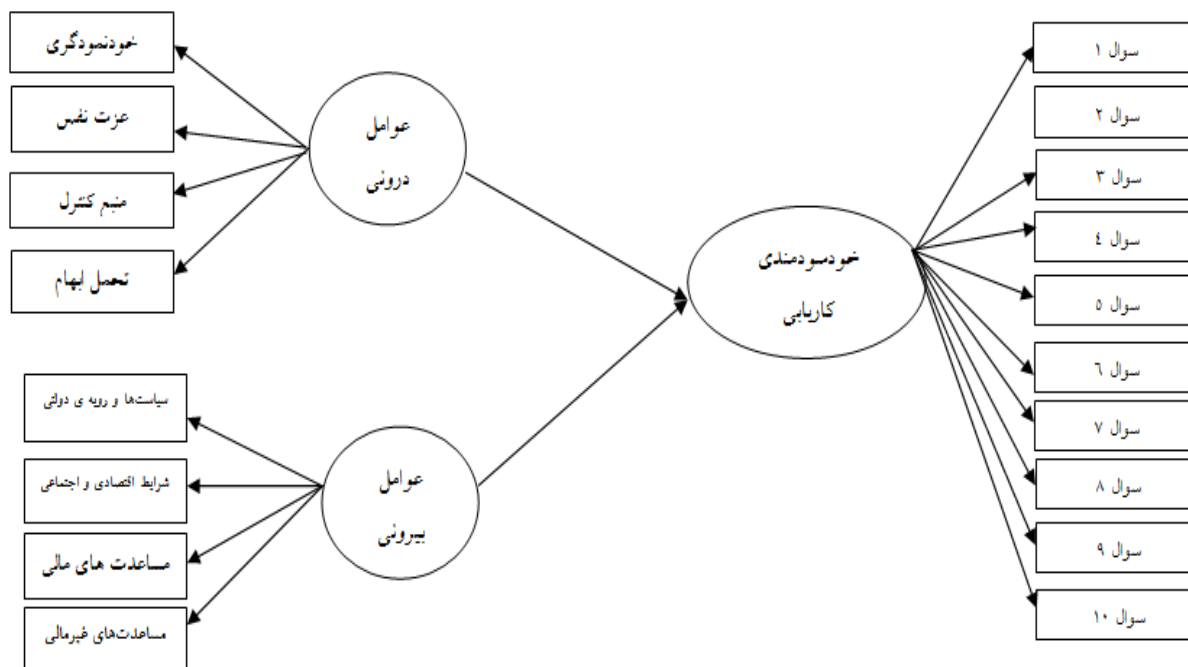
1. Chang, Rieple
2. Holmstram
3. Hargrove
4. Bandura
5. Career Search Self-Efficacy (CSSE)
6. Quinn

شغل و همچنین میزان اعتماد به نفس فرد را هنگام انجام کار دارد (گرنفیلد<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). محققان تاکنون عوامل و فاکتورهای متعددی را معرفی کرده‌اند که روی اشتغال و کارآفرینی افراد و فارغ التحصیلان دانشگاهی تاثیر دارد. در همین راستا؛ نصیرزاده و همکاران (۲۰۱۸) معتقدند، شش بعد روانشناختی، جمعیت شناختی، تحصیلی، مدیریتی، محیطی و صلاحیت‌های حرفه‌ای از عوامل موثر بر کارآفرینی دانش آموختگان تربیت بدنی است. عبدالملکی و همکاران (۲۰۱۶) نیز مواردی مانند منبع کنترل درونی و تحمل ابهام را به عنوان عوامل مهم در ایجاد شغل معرفی کردند. فکری و همکاران (۲۰۱۵) عنوان کردند، بین باورهای کاریابی، نگرش به کسب و کار و کار خانگی و خود کارآمدی عمومی با رفتار کارآفرینانه رابطه معناداری وجود دارد و بین سه متغیر ذکر شده، نگرش بیشترین قدرت پیش بینی و خودکارآمدی عمومی کمترین قدرت پیش بینی رفتار کارآفرینانه را دارا بوده است. عظیم زاده و همکاران (۲۰۱۴) هم سه دیدگاه در امر ایجاد کسب و کارهای متوسط مشخص نمودند؛ دیدگاه اول، بیانگر نقش عوامل فردی در ایجاد کسب و کارهای متوسط است؛ دیدگاه دوم، نقش عوامل محیطی را در ایجاد کسب و کار، مهم دانسته است و دیدگاه سوم، با عنوان نظریه‌ی تعاملی شکل گرفت. این نظریه هر دو عامل فرد و محیط را در ایجاد کسب و کار مهم دانسته و آنها را با هم تلفیق کرده است. تابع بردبار و آقایی (۲۰۱۴) معتقدند، مفهوم خویشتن و خود ارزیابی به عنوان اصلی ترین سازه روانشناختی در وجود هر انسانی، می تواند سلامت روانی و کاری هر فردی را تحت تاثیر قرار دهد. احمدی و همکاران (۲۰۱۲) نیز اعتقاد دارند، عوامل فردی رابطه معنی داری با ویژگی‌های کارآفرینانه دارند و فاکتورهای مانند، توفیق طلبی و خلاقیت و عزت نفس روی کارآفرینی موثر است. آرامون و همکاران (۲۰۱۱) نیز عواملی مانند حمایت‌های اجتماعی، فرهنگی و سازمانی را بر کارآفرینی موثر دانستند. پوراس و مارتین<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) در پژوهش خود نتیجه گرفتند، مقامات سیاسی و اقتصادی کشور اسپانیا برای بوجود آوردن اقتصاد غول پیکر در جهان از طرح‌های خود اشتغالی حمایت می‌کنند. بارگستد<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) معتقد است، ارزش بازار (اقتصادی) و ویژگی‌های شخص روی خودسودمندی افراد تاثیر دارد. هولمسترا و همکاران (۲۰۱۵) گزارش کردند، پیام‌های حمایتی (پیام‌های حمایتی که هدف آن بالابردن عزت نفس افراد است) به طور خاص می‌تواند برای جویندگان کار اهمیت داشته باشد. مهمت و اوزلم<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) نیز معتقدند، برای توسعه خودسودمندی کاریابی باید به خصوصیات جنسیتی و ویژگی‌های فرهنگی و اقتصادی محل زندگی افراد توجه بیشتری شود. ساکس<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۵) گزارش کردند، حمایت شغلی، خانوادگی و پشتیبانی مالی و غیره در برنامه ریزی ساختار خودسودمندی مهم است. آنها همچنین نتیجه گرفتند، خودسودمندی کاریابی و جستجوی شغلی از عوامل پیش بینی کننده قوی قصد شغل و تعداد شغل است.

نظام آموزش عالی در ایران در دو دهه اخیر گسترش سریعی داشته است. افزایش ظرفیت‌های آموزشی عالی از طریق ایجاد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در کلیه استان‌ها، موجب افزایش قابل توجه فارغ التحصیلان دانشگاهی شده است. عدم هماهنگی بین فرصت‌های شغلی موجود در بخش‌های مختلف اقتصادی و به عبارتی کمبود تقاضا، بروز پدیده بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی را فراهم ساخته است (نصیرزاده و همکاران، ۲۰۱۸). گواه این مدعا نیز افزایش نرخ بیکاری از ۹/۱ درصد در سال ۱۳۷۵ به ۱۱/۵ درصد در سه ماهه اول سال ۹۰ است که با توجه به شواهد موجود این مقدار در حال حاضر افزایش یافته است. در این راستا یکی از رشته‌های دانشگاهی که با وجود داشتن قابلیت‌های فراوان در زمینه اشتغال برای فارغ التحصیلان و جذب متخصص با این مشکل روبروست، رشته علوم ورزشی است (برومند و همکاران، ۲۰۱۴). جوادیان صراف و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیق خود اشاره کردند، ۷۰/۲ درصد دانشجویان نسبت به آینده شغلی خود نگران هستند. این وضعیت نگران کننده بیکاری فارغ التحصیلان رشته علوم ورزشی در کشورمان، دقیقا بر عکس جایگاه ورزش در دنیا است. ورزش در دنیا جایگاهی مناسب و

1. Greenfield
2. Porras and Martín
3. Bargsted
4. Mhmet and Ozlom
5. Saks

متنوع برای ایجاد اشتغال و فرصت‌های جدید فعالیت‌های اقتصادی پیدا کرده است که با شناخت زمینه‌های کاری آن می‌توان فرصت‌های جدیدی را به جوانان و جامعه معرفی کرد و از آن برای پیشرفت و توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور بهره‌گیرند. با توجه به مطالب بیان شده و اکثر تحقیقاتی که در زمینه اشتغال انجام شده روی کارآفرینی بوده است و تحقیقی در زمینه خودسودمندی کاربایی فارغ التحصیلان رشته علوم ورزشی انجام نشده است و افزون بر این، چون عوامل درونی (که منشأ فردی دارند و از ویژگی‌های شخصیتی خود فرد منبعث می‌شود) و محیطی (که خارج از کنترل فرد و در محیط وجود دارد، مانند شرایط اقتصادی، وضعیت اجتماعی و دیگر عوامل) بطور همزمان بر کاربایی و اشتغال تاثیر گذار هستند و در تحقیقات مختلف انسجام خاصی در دسته بندی این عوامل وجود ندارد و یا در تحقیقات تنها به یکی از ابعاد پرداخته شده است، محقق بر آن شد تا در این زمینه پژوهشی انجام دهد و مشخص کند، عوامل موثر بر خودسودمندی کاربایی در فارغ التحصیلان تربیت بدنی و علوم ورزشی کدامند. با توجه به موارد گفته شده و هدف اصلی پژوهش مدل مفهومی زیر ارایه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

## روش‌شناسی

هدف از انجام این تحقیق، ارایه الگوی عوامل پیش‌بینی کننده خودسودمندی کاربایی فارغ التحصیلان رشته علوم ورزشی است. روش تحقیق حاضر از نوع کاربردی بوده و از نظر امکان کنترل متغیرها از نوع تحقیقات غیر آزمایشی و از نوع تحقیقات توصیفی – همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه فارغ التحصیلان 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 نمونه‌گیری G\*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 قرار داد که فارغ التحصیلان رشته علوم ورزشی از دانشگاه‌های مختلف سراسر

کشور (دانشگاه های دولتی، آزاد، پیام نور، غیر انتفاعی و دیگر زیرنظام های آموزش عالی) حضور داشتند. از آنجایی که آمار دقیقی فارغ التحصیلان دانشگاه های مختلف به تفکیک نوع دانشگاه وجود نداشت، بنابراین از روش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده استفاده شد. پس از جمع آوری پرسشنامه ها تعداد ۲۹ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن پاسخ ها کنار گذاشته شدند و در نهایت ۳۳۱ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار مورد استفاده تحقیق، شامل (۱) پرسش نامه ۲۸ سوالی عوامل درونی (پنج سوالی عزت نفس چانگ و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، (۲) پرسشنامه چهار سوالی تحمل ابهام هازن<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۲)، پرسشنامه هفت سوالی منبع کنترل کساویف<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۸)، پرسشنامه دوازده سوالی خودنمودگری هارت<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۷)؛ پرسش نامه ۱۲ سوالی عوامل بیرونی جنیاواتی فوگل<sup>۵</sup> (۱۹۹۴) که شامل چهار مولفه سیاست ها و رویه های دولتی (سه سوال)، شرایط اقتصادی - اجتماعی (سه سوال)، مساعدت های مالی (سه سوال)، مساعدت های غیر مالی (سه سوال) و پرسشنامه ۱۰ سوالی خودسودمندی کاریابی صالحی (۲۰۰۵) بود. جهت روایی ترجمه از روش روایی ترجمه پیشرو - پسر و استفاده شد (دراسگو<sup>۶</sup>، ۱۹۸۴). به این صورت که پرسشنامه ها به دو نفر که به زبان انگلیسی مسلط بودند، داده شد تا به صورت جداگانه آنها را ترجمه کنند. سپس با مقایسه ترجمه های دو نفر، یک پرسشنامه فارسی تهیه شد. در این مرحله، هدف کسب اطمینان از این موضوع بود که سوالات پرسشنامه ها هیچ گونه ابهامی ندارند و وقتی افراد آن را می خوانند، می توانند 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 پرسشنامه های 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 پرسش نامه ها توسط شانزده تن از اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه های کشور مورد بررسی و تایید قرار گرفت. از طرفی برای بررسی اعتبار مناسب ابزار اندازه گیری در جامعه مورد مطالعه از روایی همگرا و واگرا استفاده شد که نتایج آن و پایایی در جدول شماره (۲ و ۳) ارائه شده است. تحلیل نتایج این مطالعه به روش معادلات ساختاری با نرم افزار پی ال اس<sup>۷</sup> نسخه دو و نرم افزار اس پی اس اس نسخه ۲۰ انجام شده است.

- 
1. Chang
  2. Hazen
  3. Kesavayuth
  4. Hart
  5. Gnyawali and Fogel
  6. Drasgow
  7. PLS

## یافته‌ها

در جدول شماره یک ویژگی‌های فردی نمونه‌های تحقیق ارایه شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های فردی نمونه تحقیق

گروه‌ها	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۵۰/۷
	مرد	۴۹/۳
سن	کمتر از ۲۵ سال	۱۱/۷
	۲۶ تا ۳۰	۴۴/۷
	۳۱ تا ۳۵	۲۶/۸
	۳۶ سال به بالا	۱۶/۴
میزان تحصیلات	کاردانی	۰/۳
	کارشناسی	۱۸/۸
	کارشناسی ارشد	۶۱
	دکتری	۱۹/۹
گرایش تحصیلی	بیومکانیک ورزشی	۳
	مدیریت ورزشی	۴۹/۲
	فیزیولوژی ورزشی	۲۰/۶
	رفتار حرکتی	۱۲
	روانشناسی ورزشی	۰/۹
	آسیب شناسی و حرکات اصلاحی	۵/۲
	عمومی	۹/۱
وضعیت اشتغال	دارای کار دولتی	۳۸/۱
	خود اشتغال زایی	۲۴/۴
	بیکار	۳۷/۶

همانطور که در جدول دو مشخص است، همه متغیرها از پایایی بالایی در مدل برخوردار بودند؛ همچنین نتایج موید این است که روایی همگرایی پرسشنامه حاضر در حد قابل قبول است. لازم به ذکر است، در مرحله ارزیابی بیرونی سوال یک پرسشنامه خودسودمندی کاربایی بار عاملی لازم (بیشتر از ۰/۴) را کسب نکرد؛ بنابراین از مجموع سوالات حذف و مورد سنجش قرار نگرفت.



جدول ۲. ارزیابی مدل بیرونی و بارهای عامل و مقدار معناداری سوالات پرسشنامه‌ها

مولفه ها	سوالات	بار عاملی	مقدار معنی داری	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده	آلفای کرونباخ
خودسودمندی کاریابی	۱	۰/۱۷۶		۰/۸۶۸	۰/۴۲۳	۰/۸۲۹
	۲	۰/۶۸۱	۱۹/۲۹			
	۳	۰/۶۳۴	۱۶/۰۰۳			
	۴	۰/۵۹۹	۱۷/۸۸۶			
	۵	۰/۶۳۵	۱۶/۱۹۵			
	۶	۰/۶۸۲	۱۷/۱۲۵			
	۷	۰/۶۰۳	۱۳/۵۹۱			
	۸	۰/۶۷۲	۱۸/۵۷۰			
	۹	۰/۶۷۶	۱۹/۴۶۶			
	۱۰	۰/۶۶۰	۲۰/۵۶			
عوامل درونی	عزت نفس	۰/۸۳۶	۵۹/۵۵۴	۰/۸۷۷	۰/۶۴۵	۰/۸۲۳
	تحمل ابهام	۰/۶۲۹	۱۳/۲۲۸			
	خودنمودگری	۰/۸۷۰	۵۰/۲۲۹			
	منبع کنترل	۰/۸۵۴	۵۲/۲۹۷			
عوامل بیرونی	شرایط اقتصادی - اجتماعی	۰/۷۵۱	۲۱/۳۸۴	۰/۸۸۱	۰/۶۵۲	۰/۸۲۰
	مساعده‌های غیر مالی	۰/۷۴۳	۱۹/۶۲۴			
	مساعده‌های مالی	۰/۸۳۷	۴۴/۷۰۱			
	سیاست‌ها و رویه‌ها	۰/۸۹۱	۸۶/۵۰۶			

طبق معیار فورنل لارکر<sup>۱</sup> (۱۹۸۱) یک متغیر پنهان در مقایسه با سایر متغیرهای پنهان، باید پراکندگی بیشتری را در بین مشاهده پذیرهای خودش داشته باشد، تا بتوان گفت، متغیر پنهان مد نظر روایی تشخیصی بالایی دارد. همانگونه که در جدول سه مشاهده می‌شود، اعداد در قطر ماتریس نشان از روایی واگرایی مدل دارد.

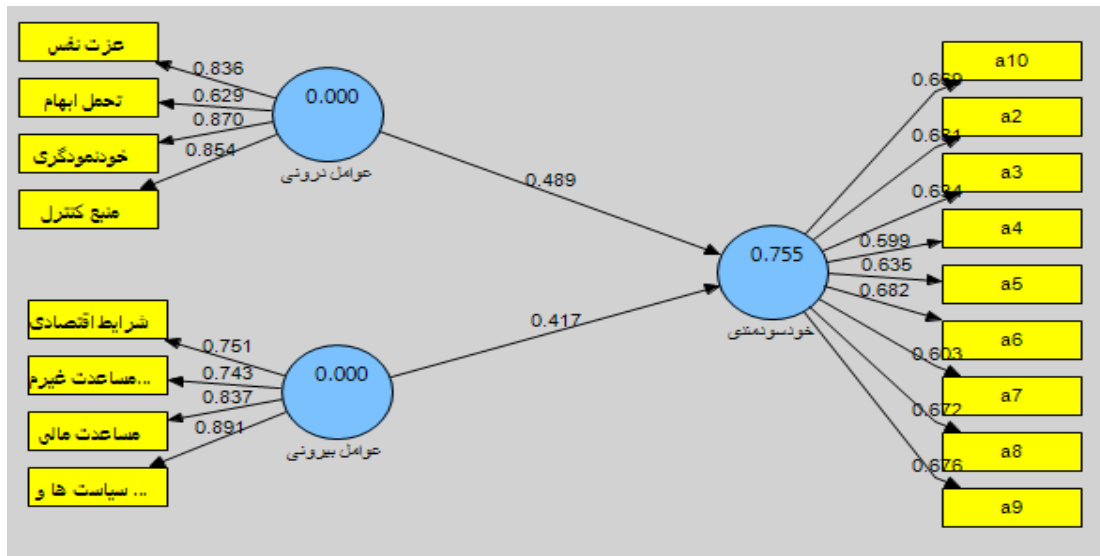
جدول ۳. روایی واگرایی متغیرهای تحقیق

متغیرها	عوامل درونی	عوامل بیرونی	خودسودمندی
عوامل درونی	۰/۸۰		
عوامل بیرونی	۰/۶۱	۰/۸۱	
خودسودمندی	۰/۵۰	۰/۵۲	۰/۶۵

مهم‌ترین معیار برای بررسی برازش ساختاری در یک پژوهش ضرایب  $R^2$  مربوط به 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 دو، مقدار  $R^2$  برای سازه درون‌زای

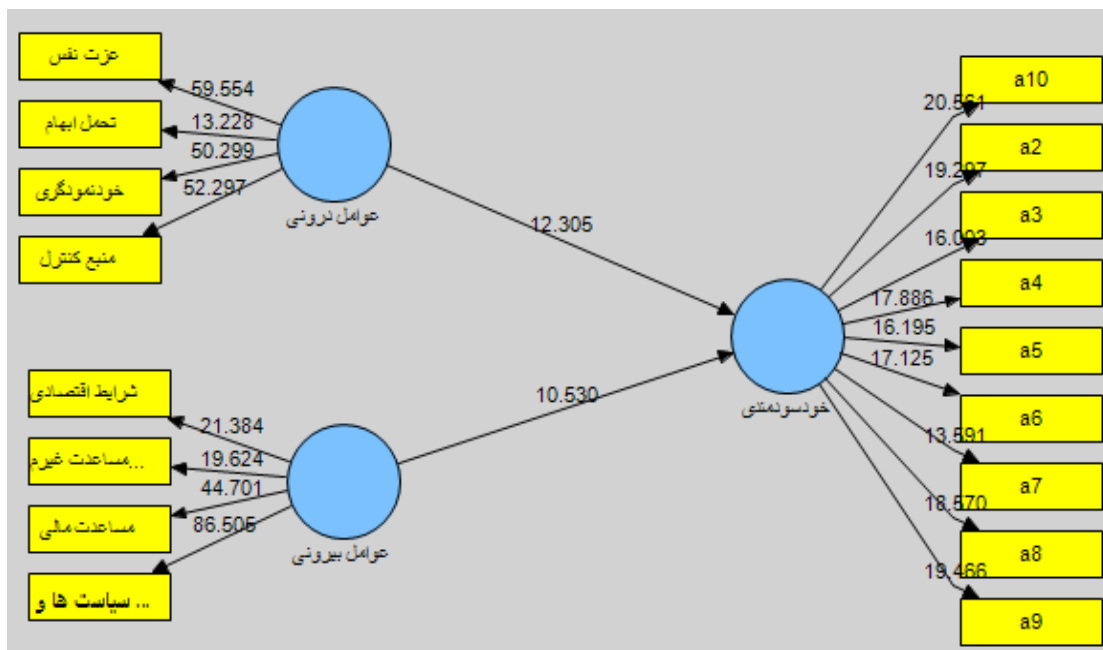
1. Fornell-Larcker

خودسودمندی کارایی ۰/۷۵۵ محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.



شکل ۲. 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 ارزش تی (حالت معناداری) استفاده شده است. در شکل سه مقادیر محاسبه شده با توجه به اینکه در بازه بیشتر از ۱/۹۶ قرار گرفته است، لذا می‌توان بیان کرد که تمامی مسیرهای مدل در سطح اطمینان ۰/۹۵ مثبت و معنادار می‌باشند (شکل ۳).



شکل ۳. خروجی نرم افزار پی ال اس در حالت معنی داری

برای هر مسیری می‌توان اندازه اثر را با استفاده از  $F^2$  کوهن ارزیابی کرد. طبق نظر کوهن مقادیر 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 گردیده است.

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

همانطور که در جدول چهار مشاهده می‌شود، تمامی مسیرهای دارای اندازه اثر متوسط هستند.

جدول ۴. مقدار اندازه اثر

مسیر	$R^2_{\text{Included}}$	$R^2_{\text{Excluded}}$	$F^2$
مسیر عوامل درونی به خودسودمندی	۰/۷۵	۰/۶۹	۰/۲۴
مسیر عوامل بیرونی به خودسودمندی	۰/۷۵	۰/۷۰	۰/۲۰

برای کیفیت مدل اندازه‌گیری از اشتراک با روایی متقاطع استفاده می‌شود، همانطور که در جدول پنج مشاهده می‌کنید، شاخص‌های واری اعتبار اشتراک متغیرهای پنهان نشان می‌دهد، مقدار تمامی متغیرها مثبت می‌باشند که حاکی از کیفیت مدل اندازه‌گیری مورد نظر دارد.

جدول ۵. اشتراک با روایی متقاطع برای سازه‌ها

متغیرها	مقادیر اشتراک با روایی متقاطع
خودسودمندی	۰/۲۸۱
عوامل بیرونی	۰/۶۵۲
عوامل درونی	۰/۶۴۵

برای بررسی کیفیت کلی مدل در حداقل مربعات جزئی، از شاخص GOF استفاده شد که تتنهاوس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۵، ۱۶۳) آن را مطرح کردند. این شاخص دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و معیاری برای پیش بینی عملکرد کلی مدل است و از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود

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

$$GOF = \sqrt{0.573 \times 0.75} = 0.65$$

برازش بالای مدل نشان می‌دهد که این مدل توسط حداقل مربعات جزئی به خوبی تبیین شده است. شاخص نیکویی برازش بین صفر و یک بوده و وتزل<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کردند. همانگونه که در جدول شش مشاهده می‌شود، این مقدار برای مدل پژوهش ۰/۶۵ محاسبه شده است که از مطلوبیت مدل حکایت دارد.

1. Tetenhaves  
2. Wetzels

جدول ۶. محاسبه کیفیت کل مدل

متغیر	Communality	R <sup>2</sup>
عوامل درونی	۰/۶۴۵	
عوامل بیرونی	۰/۶۵۲	
خودسودمندی	۰/۴۲۳	۰/۷۵
شاخص نیکویی برازش	GOF=۰/۶۵	

در نهایت آخرین معیاری که بررسی می‌شود، معیار قدرت پیش‌بینی مدل  $Q^2$  است. در صورتی که مقدار  $Q^2$  در مورد یک سازه درون‌زاسه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های بیرون‌زای مربوط به آن دارد. مقادیر بالای صفر نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش‌بینی دارد (هنسلر و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). همانطور که در جدول هفت مشاهده می‌شود، مقادیر  $Q^2$  بیشتر از صفر است و این نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل آنها دارای ارتباط پیش بین هستند.

جدول ۷. شاخص قدرت پیش‌بینی مدل

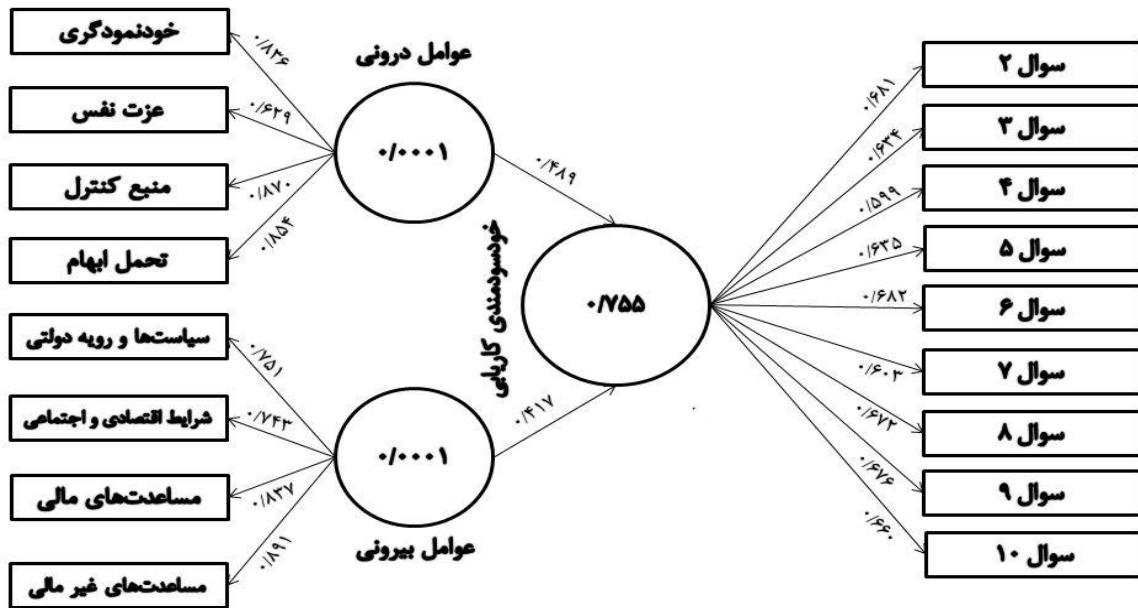
متغیر	1- SSE/SSO
خودسودمندی	۰/۳۱

در جدول هشت نتایج آزمون فرضیات تحقیق آمده است و همانگونه که مشاهده می‌شود، عوامل درونی و عوامل بیرونی روی خودسودمندی کاربایی اثر دارند و توانایی پیش‌بینی آن را دارد.

جدول ۸. نتایج فرضیات تحقیق

نتیجه	مقدار معنی داری	تخمین استاندارد
تایید	۱۲/۳۰	۰/۴۹
تایید	۱۰/۵۳	۰/۴۱

بررسی یافته‌های پژوهش حاکی از این بود عوامل درونی و بیرونی روی خودسودمندی کاربایی فارغ التحصیلان رشته علوم ورزشی تاثیر دارد؛ بنابراین مدل نهایی و استخراج شده تحقیق در شکل ۴ ارائه شده است.



شکل ۴. مدل نهایی تحقیق

### بحث و نتیجه گیری

بحث اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی بخصوص فارغ التحصیلان رشته ورزشی موضوع مهمی است که روی جنبه‌های زیادی از زندگی آنها تاثیر گذار است. ایجاد اشتغال برای افراد تحت تاثیر عوامل زیادی است که هر کدام در جایگاه خود به نوعی می‌تواند تعیین کننده باشد؛ لذا هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر عوامل درونی و بیرونی بر خودسودمندی کاربایی فارغ التحصیلان رشته علوم ورزشی بود. نتایج نشان داد، عوامل درونی روی خودسودمندی کاربایی فارغ التحصیلان رشته علوم ورزشی تاثیر دارد. از آنجایی که تا به حال پژوهشی در زمینه خودسودمندی کاربایی انجام نشده است، بنابراین جهت تعیین یافته‌ها با نتایج سایر محققین سعی شده است، از نتایج تحقیقاتی استفاده شود که در زمینه کار آفرینی که تا حدودی مفهومی شبیه خودسودمندی کاربایی دارد. از این رو این یافته با نتایج نصیرزاده و همکاران (۲۰۱۸)، عظیم زاده و همکاران (۲۰۱۴)، بارگستد (۲۰۱۷) همخوان است. برای مثال نصیری و همکاران (۲۰۱۸) عوامل روانشناختی (درونی) را به عنوان عامل تاثیرگذار بر کارآفرینی دانش آموختگان تربیت بدنی مطرح کردند. عظیم زاده و همکاران (۲۰۱۴)، سه دیدگاه در امر ایجاد کسب و کارهای متوسط را معرفی کردند که دیدگاه اول، بیانگر نقش عوامل فردی در ایجاد کسب و کار بود. قطعاً داشتن ویژگی‌های مطلوب درونی و شخصیتی برای کاربایی به عوامل زیادی وابسته است که در این بین نقش دانشگاه و مراکز آموزش عالی کشور بسیار پر رنگ است. در واقع جذب فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور به خصوص فارغ التحصیلان رشته علوم ورزشی در بازار کار منوط به داشتن توانایی‌ها و ویژگی‌هایی است که بخشی از آنها می‌بایست، در طول دوران تحصیل در دانشگاه ایجاد گردد. به نظر می‌رسد، عدم تناسب بین فرآیندها و مواد آموزشی رشته‌های تحصیلی موجود در دانشگاه‌ها با مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز بازار کار، مهمترین عامل موفق نبودن فارغ التحصیلان رشته علوم ورزشی در کاربایی و اشتغال است. بطوری که برومند و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود گزارش کردند، تنها ۵۴/۹ درصد فارغ التحصیلان رشته علوم ورزشی دانش و مهارت‌های کسب شده در دوران دانشگاه را پاسخگوی نیازهای شغلی آینده خود می‌دانند. در این راستا می‌توان با برگزاری دوره‌های مربیگری در رشته‌های مختلف ورزشی و جدی گرفتن واحدهای درسی مانند کارورزی و پروژه که متأسفانه شاهد کم جلوه دادن آنها از سمت دانشجویان و

اساتید تربیت بدنی هستیم، میزان توانایی‌های فردی و درونی دانش‌آموختگان را افزایش داد تا بتوانند در موقعیت‌های مبهم با اعتماد به نفس میزان دستیابی به موفقیت خود را افزایش دهند.

یکی دیگر از یافته‌های تحقیق نشان داد، خودنمودگری روی خودسودمندی کاربری فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی تأثیر دارد. این یافته با نتایج تحقیق تابع بردبار و آقای (۲۰۱۴)، همخوان است. تابع بردبار و آقای (۲۰۱۴) گزارش کردند، مفهوم خویشتن و خودنمودگری به عنوان اصلی‌ترین سازه روانشناختی در وجود هر انسانی، می‌تواند سلامت کاری هر فردی را تحت تأثیر قرار دهد. در تبیین این یافته می‌توان گفت، اگر دانشگاه‌ها و بخصوص دانشکده‌های علوم ورزشی که عهده‌دار رسالت‌هایی چون تولید دانش، تربیت نیروی متخصص مورد نیاز جامعه، گسترش فناوری، نوآوری و خلاقیت هستند، کار خود را به درستی انجام دهند و فارغ‌التحصیلان باسواد، آگاه به علم روز و آشنا با رشته‌های ورزشی تربیت کنند، آنها به واسطه این توانایی، در موقعیت‌های شغلی و کاربری بهتر می‌توانند خود را معرفی کنند (خودنمودگری یا خودبیانگری)؛ در نتیجه با اطمینان از توانایی‌ها و شایستگی‌های خود صحبت می‌کنند و فرد مصاحبه‌کننده را تحت تأثیر قرار خواهند داد، پس شانس موفقیت خود را افزایش می‌دهند. همچنین به دلیل آگاهی از مهارت‌ها، فرد به سمت علاقمندی‌های خود سوق خواهد یافت و برآیند این فرآیند رضایت شغلی بالا، تحقق اهداف سازمان و در ابعاد بزرگتر توسعه کشور را در پی خواهد داشت. یکی دیگر از یافته‌های تحقیق نشان داد، تحمل ابهام روی خودسودمندی کاربری فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی تأثیر دارد. این یافته با نتایج تحقیق عبدالملکی و همکاران (۲۰۱۶) همسو است که تحمل ابهام را به عنوان فاکتورهای مهم در ایجاد شغل معرفی کردند. در شرایطی که دانش‌آموختگان علوم ورزشی داری توانایی و دانش مناسب در رشته خود باشد، به واسطه آن می‌تواند شرایط و موقعیت‌های مبهم و پیچیده بازار کار بهتر درک می‌کنند. نتایج تحقیقات نیز نشان داده است، افرادی که دارای تحمل ابهام پایین تری هستند موقعیت‌های مبهم را تهدید کننده می‌دانند در نتیجه از آن رنج خواهند برد و دچار اضطراب می‌شوند. در نقطه مقابل افرادی که قادر به تحمل ابهام بالا هستند، ابهام را یک مزیت می‌دانند و باور دارند که هیچ جوابی قطعی نیست، به دنبال جواب‌های بهتری برای حل مساله خود می‌گردند، آنها به خوبی می‌توانند برای خود موقعیت‌های شغلی را ایجاد کنند (حسینی و همکاران، ۲۰۱۳). یکی دیگر از یافته‌های تحقیق نشان داد، عزت نفس روی خودسودمندی کاربری فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی تأثیر دارد. این یافته با نتایج تحقیق احمدی و همکاران (۲۰۱۲) که نتیجه گرفتند، عزت نفس روی کارآفرینی موثر است؛ همخوان است. یکی از مولفه‌های درونی که دانش‌آموختگان علوم ورزشی به واسطه دانش خود می‌توانند برای ایجاد و پیدا کردن شغل از آن استفاده کنند، عزت نفس است؛ زیرا پشتوانه علمی مناسب در فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی موجب افزایش اعتماد به نفس در آنها می‌شود. از آنجایی که عزت نفس به عنوان مهم‌ترین عنصر موفقیت و زیربنای اصلی اعتماد به نفس است، فرد فاقد عزت به نفس درگیر توجیه کردن، بهانه آوردن خواهد شد. از ویژگی‌های افراد دارای عزت نفس مسئولیت‌پذیری، خطرپذیری، شکست‌پذیری و عبرت‌پذیری است. این افراد در زمان به چالش کشیده شدن توانایی‌هایشان به واسطه دانش و توانایی‌های که دارند به احتمال بیشتر کار را با موفقیت انجام می‌دهند؛ بنابراین می‌توان انتظار داشت، این افراد در فرآیند اشتغال عملکرد بهتری را داشته باشند. آخرین یافته در بخش عوامل درونی نیز نشان داد که منبع کنترل روی خودسودمندی کاربری فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی تأثیر دارد. این یافته با نتایج تحقیق عبدالملکی و همکاران (۲۰۱۶) همخوان است. فارغ‌التحصیلان آشنا به علم روز، به واسطه توانایی‌های خود دیگر شکست را به عوامل خارج از کنترل خود ربط نمی‌دهد و موفقیت‌ها را حاصل شانس نمی‌داند؛ زیرا به واسطه آن توانایی‌ها، منبع پیروزی یا شکست را در خود جستجو می‌کند.

نتایج نشان داد، عوامل بیرونی روی خودسودمندی کاربری فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی تأثیر دارد. این یافته با نتایج تحقیق نصیرزاده و همکاران (۲۰۱۸)، عظیم زاده و همکاران (۲۰۱۴)، برومند و همکاران (۲۰۱۱)، همخوان است. برومند و همکاران (۲۰۱۱) گزارش کردند، عوامل بیرونی یکی از موانع مهم در سر راه اشتغال فارغ‌التحصیلان تربیت بدنی است. در تبیین

این یافته می‌توان به دیدگاه بوم‌شناسان استناد کرد که معتقدند، ایجاد اشتغال و کارآفرینی بدون توجه به عوامل بیرونی و محیطی مانند شرایط مناسب اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و ... میسر نخواهد بود. بر مکتب برخلاف مکتب انسانی که در آن اصالت با شخص و افراد است، در این مکتب عوامل بیرونی و محیطی در کارآفرینی موثر است (مندعلی زاده و همکاران، ۲۰۱۵). بطور کلی برای توسعه کسب و کار و اشتغال در بخش ورزش می‌بایست عوامل زمینه و ساختاری موثر شناسایی شود تا بر اساس هدف‌های که وجود دارد، برنامه ریزی کرد.

از یافته‌های پژوهش نشان داد، سیاست‌ها و رویه‌های دولتی روی خودسودمندی کارایی فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی تاثیر دارد. این یافته با نتایج تحقیق پوراس و مارتین (۲۰۱۸) هم‌خوان است. آنها گزارش کردند، مقامات سیاسی اسپانیا برای بوجود آوردن اقتصاد گول‌پیکر در جهان از طرح‌های خود اشتغالی حمایت می‌کنند. سیاست‌های موجود در حوزه ورزش کشور، نیازهای این طیف وسیع را به خوبی پاسخ‌گو نیست. یکی از مباحثی که در سیاست‌گذاری‌های ورزش کشور در زمینه اشتغال باید به طور جدی به آن توجه شود، به کارگیری نیروهای انسانی متخصص در بدنه ورزش کشور است؛ زیرا وضعیت کیفی منابع انسانی موجود در سازمان‌های ورزشی کشور بسیار نامناسب است. بطوری که هنری (۲۰۰۹) گزارش کرده است، در سازمان‌های ورزشی کشور ۸۰ درصد نیروها، غیر تخصصی هستند و تنها ۱۰ درصد مدارک تحصیلی مدیران و سرپرستان سازمان‌های ورزشی فوق لیسانس و دکتری می‌باشد؛ همچنین برومند و همکاران (۲۰۱۱) در بررسی موانع بیرونی اشتغال دانش‌آموختگان تربیت بدنی، ورود افراد غیر ورزشی و غیر متخصص را به عنوان مهمترین عامل گزارش کردند. این در حالی است که در کشورهای پیشرفته شرایط کاملاً متفاوت است، برای مثال در کشور آمریکا ۹۰ درصد مدیران، مدرک دکتری با تخصص تربیت بدنی دارند و ۱۰ درصد از سایر رشته‌ها و با مدارک پایین‌تر هستند (برومند و همکاران، ۲۰۱۳). بطور کلی نتیجه قرار گرفتن نیروهای غیر متخصص با تحصیلات و تخصص‌های متفاوت در صدر سازمان‌های سیاست‌گذار در حوزه ورزش باعث شده است، تدوین‌کنندگان سیاست‌ها، به خوبی از شرایط و فضای حاکم بر ورزش آگاه نباشند و در نهایت تصمیماتی را اتخاذ کنند که آثار سو بر پیکره اجتماع داشته باشد. یک نمونه این سیاست‌های اشتباه در زمینه اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی، سیاست‌ها اعمالی در حوزه افتتاح باشگاه‌های ورزشی به عنوان یکی از قوی‌ترین نقاط جذب فارغ‌التحصیلان، به گونه‌ای غیر کارشناسی تدوین شده است و افرادی بدون داشتن تحصیلات و تخصص کافی می‌توانند به مدیریت باشگاه‌های ورزشی بپردازند. یکی دیگر از یافته‌های تحقیق نشان داد، شرایط اقتصادی - اجتماعی روی خودسودمندی کارایی فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی تاثیر دارد. این یافته همسو با نتایج آرامون و همکاران (۲۰۱۱)، بارگستد (۲۰۱۷) است. آرامون و همکاران (۲۰۱۱) عواملی مانند حمایت‌های اجتماعی، فرهنگی و سازمانی را بر کارآفرینی موثر دانستند. در تبیین می‌توان گفت: کشورهای که قوانین و مقررات پیچیده‌ای برای راه‌اندازی کسب و کار و ورود به تجارت دارند، بطور جدی با انحرافات و شرایط اقتصادی و اجتماعی روبرو هستند؛ زیرا این قوانین و دستورالعمل‌های دولتی و اقتصادی می‌تواند به عنوان مانعی در سر راه آنها محسوب شود. این موارد مختص حیطه خاصی نیست و در تمامی زمینه‌ها بخصوص در ساختار ورزش نیز مشهود است.

در نهایت نتایج تحقیق نشان داد، دو مولفه مساعدت‌های مالی و مساعدت‌های غیر مالی روی خودسودمندی کارایی فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی تاثیر دارد. این یافته با نتایج تحقیقات مهمت و اوزلم (۲۰۱۵) و ساکس و همکاران (۲۰۱۵) همخوان است. ساکس و همکاران (۲۰۱۵) معتقدند، پشتیبانی مالی و غیر مالی در برنامه ریزی ساختار خودسودمندی مهم است. در این راستا می‌توان گفت: اگر ورزش را به عنوان یک صنعت بشناسیم و آن را در جرگه خدمات فرهنگی بپذیریم، واگذاری آن به بخش خصوصی از اهم تصمیمات دولت در برنامه اصلاح ساختار اقتصادی و مالی قرار می‌گیرد؛ زیرا وجود مواردی مانند قوانین دست و پاگیر اداری، ناکافی بودن تسهیلات ارایه شده از سوی دولت، ابهام مقررات در بخش سرمایه‌گذاری، عدم مشخص بودن متولی اصلی برای گرفتن برخی از مجوزها (برای مثال متولی اصلی برای راه‌اندازی خانه‌های بازی و ورزش کودکان که یکی از

زمینه‌های اشتغال برای فارغ‌التحصیلان تربیت بدنی و علوم ورزشی است، مشخص نیست) می‌تواند توسعه اشتغال‌زایی در ورزش کشور را با چالش اساسی مواجه کند.

بطور کلی نتایج تحقیق بیانگر تاثیر عوامل درونی و بیرونی بر اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی است. از این رو می‌توان گفت: برای خود اشتغالی و کاربری در جامعه باید زیر ساخت‌های لازم جهت راه اندازی کسب و کار به همراه برنامه‌های آموزشی در راستای افزایش دانش و توانایی‌های فردی فارغ‌التحصیلان در نظر گرفته شود؛ چرا که تسهیل ورود کسب و کارها به بازار همراه با برنامه‌های آموزشی اثربخش، باعث رشد اقتصادی در بخش ورزش می‌شود. دست‌آورد این پژوهش برای متولیان ورزش کشور شامل ارائه اهم فاکتورهای حمایت اقتصادی و اجتماعی، ضرورت تدوین سیاست‌های متناسب با ویژگی‌های شخصیتی افراد در جهت اشتغال بیشتر فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی است. از این رو مسئولین و متولیان اصلی ورزش کشور بخصوص مسئولین وزارت ورزش و جوانان کشور می‌توانند با در نظر گرفتن شرایط موجود و فراهم آوردن زمینه‌های لازم مانند حمایت‌های بیشتر از طرح‌های خود اشتغالی، تدوین قوانین و مقررات مالی و حمایتی بیشتر، ارایه وام با بهره کم، حذف قوانین دست و پا گیر و ... زمینه را برای اشتغال هرچه بیشتر فارغ‌التحصیلان علوم ورزشی فراهم آورند.

### تقدیر و تشکر

در پایان جا دارد از فارغ‌التحصیلان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی تشکر و قدردانی داشته باشیم که در پاسخگویی به سوالات پرسشنامه همکاری لازم را داشتند.

### منابع

- Abdul Maleki, S., Nasiri Walik Bani, F., & Ghanbari, S. (2016). Investigating the Relationship between Entrepreneurial Personality Traits of Managers and Their Productivity and Job Performance. *Quarterly Journal of Innovation and Value Creation*, 8, 13-20. **(Persian)**
- Ahmadi, F., Shafei, R., & Mafakheri Nia, F. (2012). Investigating the Impact of Individual and Environmental Factors on the Entrepreneurial Behavior of Kurdistan University Students. *Journal of Entrepreneurship Development*, 15, 145-163. **(Persian)**
- Aramon, H., Mirghfour, H., & Zare Ahmadabadi, H. (2014). Predicting job self-efficacy and job decision making based on attachment styles. *Journal of Women and Culture*, 8, 9-22. **(Persian)**
- Azimzadeh, M., Ehsani, M., Kordnaji, A., & Koozehchian, H. (2014). Explaining the Conceptual Model for Creating Small and Medium Sports Businesses. *Sports Management Study*, 22, 189-208. **(Persian)**
- Bandura, A., & McClelland, D. C. (1977). *Social learning theory* (Vol. 1). Prentice Hall: Englewood cliffs.
- Bargsted, M. (2017). Impact of personal competencies and market value of type of occupation over objective employability and perceived career opportunities of young professionals. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 115-123.
- Boroumand, M. R., Fazli Darzi, A., & Azimi Dolarstagi, A. (2013). Study of the attitudes of physical education and sports science graduates towards their future careers. *Research in Academic Sports*, 5, 31-48. **(Persian)**
- Boroumand, M. R., Hemmatinejad, M. A., Ramezani Nejad, R., Razavi, S. M. H., & Malek Akhlagh, I. (2011). Investigating Barriers to Employment of Iranian Physical Education and Sports Science Graduates. *Journal of Sports Management and Motor Behavior*, (7)14, 51-72. **(Persian)**
- Boroumand, M. R., Hemmatinejad, M. A., Ramezani Nejad, R., Razavi, S. M. H., & Malek Akhlaq, I. (2013). Analysis of employment status of graduates in the field of physical education and sports sciences in Iran and determining their position based on the position assessment matrix and



- strategic action (SPACEM). *Quarterly Journal of Sports Management and Development*, 1, 1-19. **(Persian)**
- 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, 128-134.
- Fekri, C., Shafi Abadi, A., Zaboli, P., & Zare, Y. (2017). Relationship between job seeker beliefs, home business attitude and self-efficacy with students' entrepreneurial behavior, the first scientific conference on psychology, educational sciences and pathology of society. [https://www.civilica.com/Paper-ASIBCONF01-ASIBCONF01\\_363.html](https://www.civilica.com/Paper-ASIBCONF01-ASIBCONF01_363.html).
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Gnyawali, D. R., & Fogel, D. S. (1994). Environments for entrepreneurship development: key dimensions and research implications. *Entrepreneurship theory and practice*, 18(4), 43-62.
- Greenfield, B. M. (2009). The relationship of general self-efficacy and job search self-efficacy with job search behaviors and employment for individuals with substance use disorders. New York University.
- Hargrove, B. K., Creagh, M. G., & Burgess, B. L. (2002). Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy. *Journal of vocational behavior*, 61(2), 185-201.
- 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.
- 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.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing*. Emerald Group Publishing Limited.
- Holmstrom, A. J., Clare, D. D., & C. Russell, J. (2014). Problem-focused content in the job search: Two tests of the cognitive-emotional theory of esteem support messages. *Human Communication Research*, 40(2), 161-187.
- Holmstrom, A. J., Russell, J. C., & Clare, D. D. (2015). Assessing the role of job-search self-efficacy in the relationship between esteem support and job-search behavior among two populations of job seekers. *Communication Studies*, 66(3), 277-300.
- Honari, H. (2009). Investigating the Critical Factors of Success in Manpower Productivity of the Physical Education Organization and the National Olympic Committee, Shahrekord, Third National Congress of Sports Management.
- Hosseini, S., Kraskian Mojambari, A., & Ferdousipour, A. (2014). The contribution of the five main personality factors in predicting ambiguity tolerance. *Thought and Behavior in Clinical Psychology*, 8, 17-26. **(Persian)**
- Kesavayuth, D., Ko, K. M., & Zikos, V. (2018). Locus of control and financial risk attitudes. *Economic Modelling*, 72, 122-131.
- Mandalizadeh, Z., Ehsani, M., Koozehchian, H., & Honari, H. (2015). Investigating the environmental factors affecting the development of entrepreneurship in sports in the country. *Sports Management Studies (Research in Sports Science)*, 7(29), 99-116.
- Mehmet, A. Ç., & Özlem, T. (2015). Developing Job Search Self Efficacy Scale and Turkish University Students' Job Search Self-Efficacy Levels. *British Journal of Education. Society & Behavioural Science*, 10(3), 1-12.

- Mohammadzadeh Nasrabadani, M., Pezeshki Rad, G., & Chizari, M. (2006). Employment Status, Job Capacity and Successful Careers of Graduates of Scientific-Applied Higher Education in Agriculture. *Research and Planning in Higher Education*, 4, 79-98. **(Persian)**
- Nasirzadeh, A. M., Farahani, A., & Vatan doost, M. (2018). Analysis of effective factors in entrepreneurship of physical education graduates. *Sports Management Studies (Research in Sports Science)*, 10 (47), 131-152. **(Persian)**
- Porrás-Arena, M. S., & Martín-Román, Á. L. (2018). Self-employment and the Okun's Law. *Economic Modelling*, 77, 253-265.
- Quinn, E., Conti, J., Farrow, E., Trommelen, S., & Moroz, J. (2015). Job Search Self-Efficacy and the influence of Social Support among University Students. College of Business and Economics, University of Guelph.
- Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Conceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104-114
- Salehi, R. (2005). Investigating the effect of counseling, career path through professional preparation and entrepreneurship process on job search behavior of unemployed women in Shahrekord, M.Sc. Thesis, University of Isfahan, Faculty of Educational Sciences and Psychology. **(Persian)**
- Tabe Bordbar, F., & Aghaie, M. (2014). The role of self-assessment in predicting employee empowerment and organizational commitment. *Journal of New Approach in Educational Management*, 5(18), 59-72. **(Persian)**
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y. M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational statistics & data analysis*, 48(1), 159-205.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 33(1), 177-195.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

غلامی ترکسلویه، سجاد؛ یوسفی، بهرام و زردتشتیان، شیرین. (۱۳۹۹). ارایه الگوی عوامل پیش‌بینی‌کننده خودسودمندی‌های کاربری در فارغ‌التحصیلان رشته علوم ورزشی. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۸(۱)، ۱۹-۳۶.