

مدیریت ورزشی _ بهار ۱۴۰۰
دوره ۱۳، شماره ۱، ص: ۹۷ - ۸۵
تاریخ دریافت: ۹۵ / ۱۰ / ۰۱
تاریخ پذیرش: ۹۶ / ۰۳ / ۰۷

ارتباط بین خودکارآمدی عمومی و رضایت شغلی در بین فدراسیون‌های ورزشی موفق کشور

ایمان شیرزاد^{۱*} - مجید جلالی فراهانی^۲

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران ۲. دانشیار، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر خودکارآمدی بر رضایت شغلی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی موفق کشور است. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد متناسب با مبانی نظری و تأیید خبرگان و متخصصان و برای سنجش خودکارآمدی عمومی در تحقیق حاضر از مقیاس استاندارد خودکارآمدی عمومی شرر استفاده شد که مشتمل بر ۱۷ سؤال است. همچنین به منظور سنجش رضایت شغلی از مقیاس رضایت شغلی عمومی ویس و همکاران استفاده شد که دارای ابعاد سه‌گانه عوامل درونی، عوامل بیرونی و عوامل عمومی رضایت شغلی و مشتمل بر ۲۰ سؤال است. به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ و برای تعیین روایی از نظرهای متخصصان و استادان راهنما و مشاور استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون فرضیات بدین ترتیب بود که خودکارآمدی عمومی با عوامل درونی و بیرونی رضایت شغلی آنها رابطه معناداری نشان داد، در حالی که این اثرگذاری بر عوامل عمومی رضایت شغلی معنادار نبود. همچنین مؤلفه‌های کارآمدی توانستند تا ۲۶ درصد پیش‌بینی مناسبی برای رضایت شغلی داشته باشند.

واژه‌های کلیدی

خودکارآمدی عمومی، رضایت شغلی، فدراسیون ورزشی.

مقدمه

می‌توان گفت کارکنان با رضایت شغلی بیشتر، از نظر توانایی جسمی و ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند. از سوی دیگر، صاحب‌نظران علم مدیریت معتقدند چنانچه به نیازهای واقعی کارکنان توجه کافی نشود، بهره‌وری در سازمان کاهش خواهد یافت. علاقه‌مندی و نگرش مثبت به شغل سبب کوشش و تلاش کاری بیشتر شده و در نهایت کاهش هزینه‌ها می‌شود (۱). رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد به شغل خود دارند (۲). رضایت شغلی نتایج مثبت گوناگونی از نظر فردی و سازمانی داشته و تأثیر چشمگیری در میزان تلاش، تعهدات افراد در اثربخشی سازمان دارد (۳).

بررسی نظریه‌های انگیزش شغلی و پیشرفت درباره رضایت شغلی نشان می‌دهد که رضایت شغلی مفهومی چندبعدی است و با عوامل متعددی ارتباط دارد (۴). رضایت شغلی که مهم‌ترین متغیر در رفتار سازمانی محسوب می‌شود، عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود (۵). بهرامی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداختند که نتایج نشان داد رضایت شغلی بر تعهد عاطفی تأثیر مستقیم و با شدتی قوی می‌گذارد (۶). سبحانی و همکاران (۱۳۹۳) بیان کردند که رضایت شغلی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی بر تعهد سازمانی آنها تأثیرگذار است و وجود کارکنانی متعهد، مهم‌ترین عامل موفقیت هر سازمان است که سبب افزایش بهره‌وری و کاهش غیبت در کارکنان می‌شود (۷). همچنین تحقیقات نشان داده‌اند که رضایت شغلی در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی موجب کاهش غیبت و ترک سازمان توسط کارکنان می‌شود (۸). بنابراین در هر سازمانی باید عوامل مؤثر در ایجاد رضایت شغلی کارمندان را شناخت تا انگیزه لازم در منابع انسانی ایجاد شود و کارمندان ضمن احساس امنیت و آرامش در محیط اداری از نهایت توان و تلاش و مهارت و دانش و تخصص خود برای دستیابی به اهداف سازمان استفاده کنند.

درباره رضایت شغلی، عوامل زمینه‌ساز و ایجادکننده آن، نظریه‌های گوناگون و متفاوتی ارائه شده است؛ که می‌توان آنها را به جنبه‌های درونی شامل ویژگی‌های شخصیتی، احساسات عاطفی، حالت‌های انگیزشی و هیجانی و جنبه‌های بیرونی شامل شرایط و ویژگی‌های، سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته‌بندی کرد (۹). دانیل (۲۰۰۹) معتقد است که عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی متفاوت و متعددند که از نظر وی می‌توان از چهار دیدگاه به مسئله نگاه کرد: ۱. عوامل جمعیت‌شناختی مانند سن، سوابق

تحصیلی و جنسیت؛ ۲. عوامل سازمانی مانند فرهنگ، شیوه‌های مدیریتی، پرداخت‌ها، امنیت شغلی و فرصت‌ها؛ ۳. عوامل ویژه کاری مانند استقلال فردی، رقابت، شفافیت کاربو روحیه شاد و ۴. عوامل روان‌شناختی (۱۰).

باورهای کارآمدی از ویژگی‌های انگیزشی و روان‌شناختی وابسته به شغل محسوب می‌شود. از آنجا که افراد هم به صورت فردی و جمعی عمل می‌کنند، باورهای خودکارآمدی می‌تواند هم در سطح شخصی و هم در سطح جمعی مفهوم‌سازی شود (۱۱). خودکارآمدی اطمینانی است که شخص، رفتار خاصی را با موفقیت اجرا می‌کند و انتظار نتایج به دست آمده را دارد. بندورا و همکاران (۱۹۷۷) معتقدند که احساس خودکارآمدی، در اثر تحمل چالش‌ها و انجام متوالی و گام‌به‌گام رفتار در افراد شکل می‌گیرد (۱۲). خودکارآمدی مراقبت، درجه‌ای از احساس تسلط مراقب در مورد توانایی‌اش برای انجام فعالیت‌های مورد نیاز مددجو است. خودکارآمدی ابزاری برای ارتقای سلامتی و آموزش به مددجوست. نظریه خودکارآمدی بندورا، به نقش اعتماد، اطمینان و عزت‌نفس مراقب نسبت به توانایی‌هایش در انجام رفتار خواسته شده از وی تأکید دارد. بندورا اظهار می‌دارد که خودکارآمدی، پیش‌شرط اصلی و مهم در تغییر رفتار، از جمله رفتارهای بهداشتی است (۱۳).

خودکارآمدی بر نوع رفتار کاری به نمایش درآمده اثر می‌گذارد، یعنی کارکنان رفتارهایی را انتخاب می‌کنند که در آنها انتظار موفقیت می‌رود؛ ثانیاً، سطوح خودکارآمدی تعیین‌کننده میزان تلاش و پشتکار به خرج داده شده از سوی فرد برای غلبه بر موانع است. هرچه احساس خودکارآمدی کارکنان بیشتر باشد، انگیزش آنان بیشتر خواهد بود؛ ثالثاً خودکارآمدی بر نحوه تفکر کارکنان اثر می‌گذارد و سطوح بالای خودکارآمدی با خوش‌بینی رابطه دارد، درحالی‌که فقدان خودکارآمدی با بدبینی رابطه دارد (۱۳). خودکارآمدی، همچنین نقش مؤثری در پیامدهای بالقوه مشوق‌ها و بازدارنده‌های مورد انتظار دارد. پیامدهای قابل پیش‌بینی، اغلب به باورهای افراد در توانایی انجام فعالیت‌ها در موقعیت‌های مختلف وابسته است. افراد دارای کارآمدی بالا انتظار پیامدهای مطلوب از طریق عملکرد خوب را دارند، ولی افراد دارای کارآمدی پایین، انتظار عملکرد ضعیفی از خود دارند و در نهایت نتایج منفی یا ضعیفی را به دست می‌آورند (۱۴). بندورا (۱۹۹۷) اظهار می‌کند که فعالیت‌های بی‌شماری وجود دارد که اگر به خوبی انجام گیرند، پیامدهای مطلوبی به دنبال دارند، ولی آن فعالیت‌ها توسط افرادی که به توانایی‌های خود در انجام

موفقیت آمیز شک می کنند، پیگیری نمی شوند (۱۲). برعکس افراد با کارآمدی بالا، انتظار دارند با تلاش های خود موفقیت هایی کسب کنند و با وجود پیامدهای منفی به آسانی منصرف نمی شوند. بنابراین، نظریه خودکارآمدی بیان می کند که باور فرد به توانایی های خود، رفتارهای مورد نیاز برای کسب نتایج مثبت مورد انتظار را ایجاد می کند و موجب می شود که فرد برای به کارگیری رفتار خود تلاش های مضاعفی انجام دهد (۱۵).

با مرور پیشینه تحقیقات متوجه می شویم که در سال های اخیر تحقیقات گسترده ای در این زمینه در کشورهای جهان صورت گرفته که بیانگر اهمیت این مباحث در ارتقای بهره وری کارکنان در سازمان هاست. ادبیات پژوهش حاکی از آن است که خودکارآمدی در بین کارکنان با پیامدهایی همچون تعهد سازمانی کاهش غیبت و جابه جایی و رضایت شغلی کارکنان ارتباط معناداری دارد. تحقیقات زیادی از رابطه باورهای کارآمدی و رضایت شغلی حمایت کرده اند. لقمان کشاورز (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان «ارتباط خودکارآمدی شغلی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان با رضایت مشتریان اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان» دریافت که خودکارآمدی به طور غیرمستقیم و از طریق تعهد سازمانی کارکنان با رضایت شغلی آنها رابطه دارد (۱۶). ایو^۱ (۲۰۱۷) در تحقیقی با عنوان «به اشتراک گذاری کار HIV بین پرستاران و پزشکان در نیجریه: بررسی ارتباط خودکارآمدی پرستاران و رضایت شغلی» به این نتیجه رسید که بین خودکارآمدی و رضایت شغلی همبستگی معناداری وجود دارد (۱۷). شانگ^۲ (۲۰۱۷) در تحقیق خود با عنوان «رهبری اخلاقی، خودکارآمدی و رضایت شغلی در چین: نقش تعدیلی ارتباط» دریافت که خودکارآمدی به طور مثبت با رضایت شغلی ارتباط دارد (۱۸). عبدلی سلطان احمدی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود دریافتند که باورهای کارآمدی جمعی با رضایت شغلی و مؤلفه های آن رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج اجرای تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که دو متغیر باورهای کارآمدی جمعی و باورهای کارآمدی معلم به صورت معناداری حدود ۱۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی معلمان را پیش بینی می کند (۱۹). قلائی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیق خود دریافتند که مؤلفه های خودکارآمدی، رضایت شغلی و پیشرفت تحصیلی دو به دو با هم ارتباط دارند (۲۰).

با توجه به پیشینه تحقیق و تأثیر خودکارآمدی بر جنبه های مختلف زندگی مانند عزت نفس، افکار مثبت، کاهش اضطراب، همچنین تأثیر آن در علاقه مندی عمیق کارکنان به شغلشان و رضایت شغلی آنها،

1 . Iwu

2 . Shuang

همچنین با عنایت به این مطلب که اگرچه تحقیقات زیادی ارتباط بین خودکارآمدی و رضایت شغلی را بررسی کرده‌اند، اما تا کنون در حوزه ورزش در این زمینه تحقیقات زیادی صورت نگرفته است و از سوی دیگر به دلیل اینکه فدراسیون‌های ورزشی هدایت‌کننده ورزش در سطح کشورند، نیاز است تا تأثیر خودکارآمدی در کارکنان فدراسیون‌های ورزشی موفق بررسی شود تا مشخص شود که آیا خودکارآمدی کارکنان در حوزه ورزش مانند سایر بخش‌های دیگر تعیین‌کننده و پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی کارکنان است یا نه؟

روش پژوهش

این تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی، به لحاظ هدف کاربردی و شیوه جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه است. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان فدراسیون‌های ورزشی موفق کشور (والیبال، کشتی و تکواندو) بودند (منبع: گزارش دبیرخانه شورای راهبردی وزارت ورزش و جوانان، عملکرد یکساله وزارت ورزش و جوانان، مبتنی بر اهداف و راهبردها، دی‌ماه ۹۳، سال اول). با توجه به اینکه جامعه آماری تحقیق حاضر را ۳ فدراسیون ورزشی کشور تشکیل می‌دادند و تعداد آنها نیز محدود بود، نمونه‌گیری به صورت کل‌شمار انجام گرفت. تعداد کل جامعه ۱۵۴ نفر بود (والیبال ۴۶ نفر، کشتی ۴۸ نفر، تکواندو ۶۰ نفر) که از این تعداد از ۱۴۳ نفر نمونه‌گیری شد (والیبال ۴۲ نفر، کشتی ۴۵ نفر، تکواندو ۵۶ نفر).

ابزار استفاده‌شده در پژوهش

در این پژوهش از دو پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد: ۱. خودکارآمدی عمومی براساس پرسشنامه شرر (۱۹۸۲) سنجیده شد که شامل ۱۷ سؤال در سه زمینه میل به آزارگری، میل به گسترش تلاش برای کامل کردن تکلیف و روش متفاوت در رویارویی با موانع است؛ ۲. رضایت شغلی نیز در این پژوهش براساس پرسشنامه ویس و همکاران (۱۹۶۷) است. این آزمون شامل ۲۰ سؤال است که مقیاس‌بندی پاسخ‌ها براساس معیار پنج‌درجه‌ای (خیلی ناراضی، ناراضی، نمی‌دانم، راضی و خیلی راضی) انجام می‌گیرد که به ترتیب از سمت راست (۵،۴،۳،۲،۱) امتیاز می‌گیرد. حداقل نمره این پرسشنامه ۲۰ و حداکثر نمره ۱۰۰ است. برای اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها، از نظرها و راهنمایی‌های استادان صاحب‌نظر استفاده شده و نظرهای آنها در پرسشنامه نهایی لحاظ شد. برای اطمینان از پایایی پرسشنامه‌ها پس از لحاظ کردن نظرها، از روش آلفا کرونباخ استفاده شد و ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه خودکارآمدی ۰/۹۵۱ و آلفای کرونباخ برای پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۷۰ به دست آمد.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای انجام این تحقیق از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی و به منظور توصیف یافته‌ها، از جداول و نمودارهای فراوانی استفاده شد. ضمن اینکه به منظور توصیف بهتر داده‌ها از شاخص‌های مرکزی و همچنین شاخص‌های پراکندگی بهره گرفته شد. همچنین در بحث آمار استنباطی ابتدا برای تعیین نرمال بودن جامعه از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به نتایج این آزمون اگر داده‌ها نرمال بودند، برای بررسی همبستگی از آزمون پیرسون و برای پیش‌بینی مؤلفه‌های رضایت شغلی از روی خودکارآمدی از رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از نرم‌افزار spss 22 و برای طراحی نمودارهای پژوهش از نرم‌افزار Excel 2013 استفاده شد. روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی و با توجه به هدف از نوع کاربردی بود و جمع‌آوری اطلاعات به شکل میدانی انجام گرفته است.

یافته‌ها

یافته‌های تحقیق نشان داد که از کل ۱۴۳ نفر مورد مطالعه در این تحقیق، اکثریت با مردان (۵۸/۷ درصد) بود. زنان نیز ۴۱/۳ درصد را به خود اختصاص دادند. بیشتر افراد حاضر در این پژوهش در رده سنی ۲۵ تا ۳۵ سال قرار داشتند (۴۲ درصد). ۴۲ نفر نیز در بازه ۳۵ تا ۴۵ سال قرار داشتند و کمترین میزان افراد نیز کمتر از ۲۵ سال سن داشتند (۷/۷ درصد). از طرفی، در گروه مردان، اکثریت افراد در دامنه سنی، ۲۵ تا ۳۵ سال با ۴۲/۹ درصد قرار داشتند. افراد زیر ۲۵ سال نیز ۷/۱ درصد بودند. در گروه زنان، بازه سنی ۲۵ تا ۳۵ سال با ۴۰/۷ درصد بیشترین میزان را به خود اختصاص داد و بعد بازه سنی ۳۵ تا ۴۵ سال با ۳۰/۵ درصد قرار گرفت. افراد زیر ۲۵ سال نیز با ۸/۵ درصد در نمونه آماری قرار داشتند. از لحاظ تحصیلات از کل ۱۴۳ نفر حاضر در این پژوهش، بیشتر افراد دارای مدرک کارشناسی (۳۳/۶ درصد) بودند. کمترین طیف مدرک نیز برای افراد با مدرک کاردانی با ۱۶/۱ درصد بود. در بخش سابقه کاری از کل افراد حاضر در پژوهش (۱۴۳ نفر)، بیشتر افراد دارای سابقه کاری ۱ تا ۵ سال با ۴۵/۵ درصد بودند. افرادی که سابقه کاری کمتر از یک سال داشتند نیز با ۴/۲ درصد کمترین میزان را داشتند. همچنین متأهلان با ۶۲/۹ درصد بیشتر از افراد مجرد با ۳۷/۱ درصد بودند. در بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن با خودکارآمدی عمومی در کارکنان فدراسیون‌های موفق با توجه به جدول ۱ نشان داده شد که ارتباط رضایت شغلی با خودکارآمدی عمومی در سطح معناداری ۰/۰۱ و با ضریب همبستگی (۲۰/۴۲۷=-) معنادار است. در بررسی ارتباط بین رضایت شغلی درونی با خودکارآمدی مشخص شد که بین

این دو مؤلفه در سطح معناداری ۰/۰۱ رابطه معناداری وجود دارد. همچنین در بررسی ارتباط بین رضایت شغلی بیرونی و خودکارآمدی بیان شد که بین این دو مؤلفه در سطح معناداری ۰/۰۱ ارتباط معناداری وجود دارد. در نهایت در بررسی ارتباط بین خودکارآمدی عمومی و رضایت شغلی عمومی این نتایج حاصل شد که بین این دو مؤلفه در سطح معناداری ۰/۰۱ ارتباط معناداری وجود ندارد. ضرایب همبستگی و سطوح معناداری را در جدول ۱ مشاهده می‌کنید.

جدول ۱. آزمون همبستگی اسپیرمن بین رضایت شغلی و مؤلفه آن با خودکارآمدی

	رضایت عمومی	رضایت بیرونی	رضایت درونی	رضایت شغلی	
P	۰/۰۸۴	۰/۰۰۴	۰/۰۰۲	۰/۰۰۱	خودکارآمدی
R	۰/۱۲۴	۰/۳۳۸	۰/۳۹۸	۰/۴۲۷	خودکارآمدی

با توجه به نتایج جدول ۲ می‌توان گفت که ۲۶ درصد از خودکارآمدی عمومی را می‌توان از طریق رضایت شغلی و مؤلفه‌های مربوطه آن تبیین کرد. این مطلب بیانگر آن است که ابعاد رضایت شغلی توانایی نسبتاً خوبی برای پیش‌بینی خودکارآمدی دارند و ۲۶ درصد تغییرات خودکارآمدی به عوامل مذکور و ۷۴ درصد به سایر عوامل خارج از مدل مربوط می‌شود.

جدول ۲. نتایج همبستگی چندگانه بین ابعاد رضایت شغلی و خودکارآمدی عمومی

مدل رگرسیون	N	R	R ²	F	P
۱	۱۴۳	۰/۴۵۶	۰/۲۶۷	۶/۴۱۴	۰/۰۰۱

برای مقایسه خودکارآمدی عمومی و رضایت شغلی بین فدراسیون‌های موفق از آزمون آنووا استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، نتایج آزمون آنووا تفاوت معناداری بین فدراسیون‌های والیبالی، کشتی و تکواندو در مؤلفه خودکارآمدی نشان نداد (sig=۰/۳۰۷). همچنین نتایج آزمون آنووا نشان داد تفاوت معناداری بین فدراسیون‌های والیبالی، کشتی و تکواندو در مؤلفه رضایت شغلی وجود ندارد (sig=۰/۲۳۷).

جدول ۳. نتایج آزمون ANOVA بین فدراسیون‌ها و رضایت شغلی

بلوغ	مجموع مجذورات	Df	F	Sig
بین‌گروهی	۱/۷۳۱	۲	۲/۲۴۸	۰/۲۳۷
درون‌گروهی	۱۸۴/۵۲۴	۱۴۲	-	-
مجموع	۱۶۷/۲۶۷	۱۴۴		

جدول ۴. نتایج آزمون ANOVA بین فدراسیون‌ها و خودکارامدی عمومی

بلوغ	مجموع مجذورات	Df	F	Sig
بین‌گروهی	۱/۶۰۰	۲	۱/۱۸۸	۰/۳۰۷
درون‌گروهی	۱۲۳/۸۵۲	۱۴۲	-	-
مجموع	۱۲۵/۴۵۲	۱۴۴		

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق با هدف بررسی ارتباط بین خودکارامدی عمومی و رضایت شغلی در بین فدراسیون‌های ورزشی موفق کشور انجام گرفت. در این تحقیق پس از بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن با خودکارامدی این نتایج حاصل شد که رضایت شغلی به‌صورت کلی با خودکارامدی ارتباط معناداری دارد که با نتایج زاهد و همکاران (۱۳۸۸) (۲۱)، فلانی و همکاران (۱۳۹۱) (۲۰)، کشاورز (۱۳۹۲) (۱۶)، توکلی و همکاران (۱۳۹۴) (۲۲)، کرمی و همکاران (۱۳۹۴) (۲۳)، چنگ و همکاران (۲۰۱۵) (۹)، پارک و همکاران (۲۰۱۵) (۲۴) و ایونز و همکاران (۲۰۱۶) (۱۷) همسوست. به‌طور مثال کشاورز (۱۳۹۲) بیان داشت که خودکارامدی شغلی مدیران به‌صورت مستقیم با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط مستقیم معنادار دارد. همچنین ایونز و همکاران (۲۰۱۶) دریافته‌اند که اصول خودکارامدی با رضایت شغلی درونی ارتباط مثبت دارد، اما با رضایت شغلی عمومی ارتباط معناداری ندارد (۱۷). نتایج این بخش با نتایج اصغری (۱۳۸۵) (۲۵) و نعمتی (۱۳۷۷) (۱۵) ناهمسوست. ناهمسویی یافته‌های فرض حاضر با تحقیقات گذشته، احتمالاً ناشی از این مسئله باشد که در تحقیقات گذشته شرایط تحقیق به‌طور مساعد رعایت نشده است و با توجه به اینکه این مسئله برای ما معلوم نیست، به‌نظر می‌رسد که در تعمیم یافته‌های تحقیق حاضر نیز باید احتیاط کرد. نتایج نشان می‌دهد که رضایت شغلی درونی با خودکارامدی ارتباط معناداری دارد که با نتایج زاهد و همکاران (۱۳۸۸) (۲۱)، فلانی و همکاران (۱۳۹۱) (۲۰)، کشاورز (۱۳۹۲) (۱۶)، توکلی و همکاران (۱۳۹۴) (۲۲)، کاوه‌ای طیبیه و همکاران (۱۳۹۳) (۲۶)، کرمی و همکاران (۱۳۹۴) (۲۳)، چنگ و همکاران (۲۰۱۵) (۹)، پارک و همکاران (۲۰۱۵) (۲۴) و ایونز و همکاران (۲۰۱۶) (۱۷) همسوست. کاوه‌ای طیبیه و همکاران (۱۳۹۳) دریافت که رضایت شغلی افراد کمتر از متوسط است. براساس ضرایب مسیر استاندارد شده، اثر خودکارامدی عمومی بر کارامدی تدریس، و اثر خودکارامدی تدریس و سطح نیازها بر رضایت شغلی تأیید شد (۲۶). همچنین رابطه معناداری بین رضایت شغلی و نیازهای ایمنی و اجتماعی مشاهده شد. ایونز و همکاران (۲۰۱۶) دریافته‌اند که درجه رضایت شغلی ضعیف بود که

نشان می‌دهد نمره پایین‌تر از مقدار متوسط است (۱۷). همچنین نشان دادند که همبستگی مثبتی میان صلاحیت ارتباطات، خودکارآمدی و رضایت شغلی وجود دارد. در این بخش تحقیقات ناهمسو یافت نشد. همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی بیرونی و خودکارآمدی ارتباط معناداری وجود دارد که با نتایج زاهد و همکاران (۱۳۸۸)، قلانی و همکاران (۱۳۹۱) (۲۰)، کشاورز (۱۳۹۲) (۱۶)، توکلی و همکاران (۱۳۹۴) (۲۲)، کاوه‌ای طیبه و همکاران (۱۳۹۳) (۲۶)، کرمی و همکاران (۱۳۹۴) (۲۳) همسوست. کرمی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین ابعاد شخصیت خودکارآمدی عمومی و رضایت شغلی» دریافتند که خودکارآمدی عمومی با رضایت شغلی ارتباط معناداری دارد. در این فرضیه تحقیقات ناهمسو یافت نشد. مسئله اساسی برای مدیران سازمان‌ها این است که چطور می‌توان همزمان با تجهیز فعالیت‌های افراد در جهت هدف‌های سازمان طوری عمل کرد که افراد از کار و کوشش خود در سازمان رضایت شخصی و پاداش کسب کنند (۲۳). رضایت بیرونی با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد و هر لحظه در حال تغییر و تحول است. از عوامل رضایت بیرونی برای مثال شرایط محیط کار، میزان دستمزد و پاداش، نوع کار و روابط موجود بین کارگر و کارفرما را می‌توان نام برد. رضایت شغلی سبب می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، فرد به سازمان متعهد شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تأمین شود، روحیه فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند و با سوانح شغلی کمتری روبه‌رو شود. به اختصار رضایت از شغل نتایج مثبت گوناگونی از نظر فردی و سازمانی به همراه دارد و بر احساس فرد درباره سازمان و علائق وی به مشارکت در حفظ همبستگی تأثیر دارد. همچنین رضایت از شغل تأثیر چشمگیری در شیوه برخورد افراد نسبت به مشاغلشان و تعهدات و مشارکت آنان در اثربخشی سازمان دارد (۲۷).

در نهایت نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی عمومی و خودکارآمدی ارتباط معناداری وجود ندارد که با نتایج زاهد و همکاران (۱۳۸۸) (۲۱)، قلانی و همکاران (۱۳۹۱) (۲۰)، کشاورز (۱۳۹۲) (۱۶)، توکلی و همکاران (۱۳۹۴)، کاوه‌ای طیبه و همکاران (۱۳۹۳) (۲۶)، کرمی و همکاران (۱۳۹۴) (۲۳)، پارک و همکاران (۲۰۱۵) (۲۴) ناهمسوست. قلانی و همکاران (۱۳۹۱) دریافتند که مؤلفه‌های پیشرفت تحصیلی قبلی، خودکارآمدی معلمان، رضایت شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی بعدی دانش‌آموزان دو به دو با یکدیگر همبستگی دارند. همچنین تمامی ضرایب مسیرها به جز ضریب مسیر بین رضایت شغلی معلم و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان معنادار بود. علت ناهمسویی ممکن است در جامعه هدف تحقیقات با تحقیق حاضر و همچنین به این دلیل باشد که در تحقیقات قبلی شرایط تحقیق

به‌درستی رعایت نشده است (۲۰). همچنین نتایج این فرضیه با نتایج ایونز و همکاران (۲۰۱۶) همسوست. ایونز و همکاران (۲۰۱۶) دریافتند که اصول خودکارآمدی با رضایت شغلی درونی ارتباط مثبت دارد، اما با رضایت شغلی عمومی ارتباط معنادار ندارد (۱۷). نتایج تحقیق نشان می‌دهد که در متغیر خودکارآمدی بین فدراسیون‌های موفق تفاوت معناداری وجود ندارد که با نتایج صدقی (۱۳۹۳) (۲۸)، کاوه‌ای و همکاران (۱۳۹۳) (۲۶) و زاهد عادل و همکاران (۱۳۸۸) (۲۱) همسو است. به‌طور مثال کاوه‌ای و همکاران (۱۳۹۳) بیان داشتند که تفاوت بین زنان و مردان در متغیرهای خودکارآمدی تدریس و نیازهای انگیزشی (به جز نیاز ایمنی) معنادار بود اما در خودکارآمدی عمومی و استرس شغلی بین دو گروه تفاوت معنادار یافت نشد. در این فرضیه تحقیقات نا همسو یافت نشد (۲۶). همچنین نتایج نشان داد که در متغیر رضایت شغلی بین فدراسیون‌های موفق تفاوت معنی‌داری وجود ندارد که با نتایج زاهد عادل و همکاران (۱۳۸۸) (۲۱) و کاوه‌ای و همکاران (۱۳۹۳) (۲۶) همسوست. زاهد عادل و همکاران (۱۳۸۸) دریافتند که بین رضایت شغلی و خودکارآمدی معلمان همبستگی معناداری وجود دارد. از بین مؤلفه‌های رضایت شغلی، مؤلفه‌های ماهیت کار ($r=0.33$)، سرپرستی و حقوق و دستمزد با خودکارآمدی همبستگی معناداری دارند. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که رضایت شغلی حدود ۱۴ درصد تغییرات واریانس خودکارآمدی را به‌گونه معنادار تبیین می‌کند. از بین مؤلفه‌های رضایت شغلی ماهیت کار، سرپرستی و حقوق به‌ترتیب پیش بین معناداری برای خودکارآمدی هستند، اما مؤلفه‌های علاقه، ترفیعات و روابط با همکاران تبیین معناداری ندارند. همچنین براساس یافته‌های پژوهش معلمان زن و مرد از نظر رضایت شغلی و خودکارآمدی تفاوت معناداری ندارند. همچنین نتایج این فرضیه با نتایج نعمتی (۱۳۷۷) (۱۵) و صدقی (۱۳۹۳) (۲۸) ناهمسوست. صدقی (۱۳۹۳) در پژوهش خود بیان داشت که بین خودکارآمدی معلمان پژوهنده و غیرپژوهنده تفاوت معنادار وجود ندارد و فرضیه موردنظر رد و فرضیه صفر تأیید می‌شود. نیز نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی معلمان پژوهنده و معلمان غیرپژوهنده تفاوت معنادار وجود دارد و فرضیه تأیید می‌شود (۲۸). ناهمسوایی ممکن است به این دلیل باشد که در تحقیق حاضر تمام جامعه کارکنان فدراسیون‌های ورزشی‌اند که در نهایت هدف آنها یکی است، اما تحقیق بالا بین معلمان پژوهنده و غیرپژوهنده مقایسه صورت گرفته است.

از یافته‌های تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که خودکارآمدی رابطه‌ای معناداری با رضایت شغلی دارد. از این‌رو این استدلال صورت می‌گیرد که رضایت شغلی می‌تواند خودکارآمدی را پیش‌بینی کند. با این حال چنین استنباط می‌شود که متغیرهایی چون رضایت شغلی و خودکارآمدی چون جزء عامل‌های

اساسی و زیربنایی شخصیتی نیستند و تحت تأثیر عامل‌های موقعیتی قرار دارند، از این رو همسویی کامل با نتایج تحقیقات گذشته قابل انتظار نیست و باید با احتیاط بررسی شود. با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود که به منظور ایجاد رضایت شغلی از نظر عوامل عمومی اولین گام می‌تواند بهینه‌سازی فرایند مدیریت دانش در میان کارکنان و ارتقای دانش آنها از شغل خود باشد. از این رو پیشنهاد می‌شود سیستم منسجم و به روز اطلاع‌رسانی کارکنان سازمان با هدف آگاه‌سازی آنان از قوانین و مقررات جدید تنظیم و تهیه شود. به منظور ایجاد رضایت شغلی کارکنان از نظر عوامل بیرونی این متغیر پیشنهاد می‌شود محرکات تشویقی و تنبیهی براساس ارزیابی عملکرد آنها با توجه به الگوهای مطلوب کاری در نظر گرفته شوند. همچنین به منظور بهبود احساس خودکارآمدی کارکنان و تأثیرگذاری آن بر عوامل درونی رضایت شغلی آنها پیشنهاد می‌شود، فرایند مدیریت با وظیفه شناخت توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و قابلیت‌های کارکنان به کار گرفته شود.

در نهایت علاوه بر اینکه تحقیقات انجام گرفته و مورد استناد در گزارش حاضر همچنان موضوع مبهمی است که در تصمیم نتایج باید مورد توجه قرار گیرد و پیشنهاد می‌شود به منظور نتیجه‌گیری بهتر در این زمینه فراتحلیلی صورت گیرد تا نکات قوت و ضعف پژوهش‌های گذشته مشخص شود. با توجه به نقش رضایت شغلی، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بیشتری در این زمینه انجام گیرد و جامعه آماری وسیع‌تر انتخاب شود.

تشکر و قدردانی

از جناب آقای دکتر جلالی فراهانی، به دلیل مشاوره در طی پژوهش، استادان محترم دانشکده تربیت بدنی و استادان رشته مدیریت ورزشی دانشگاه تهران، همچنین از کارکنان محترم فدراسیون‌های مذکور به سبب صبر و حوصله و همکاری در پاسخگویی به پرسشنامه صمیمانه سپاسگزاریم.

منابع و مأخذ

1. Khodayari Fard, Mohammad; Mir Kali SMs, hossein; Ghobari Bonab, Baqer; Shokoohi Yekta, Mohsen; Faqihi, Ali Naghi; Hosseinian, Simin; Yazdi, enlightened; Pakenjad, Mohsen; Hosseini, Fatemeh Assessing the level of job satisfaction of employees and customer satisfaction of Bank Saderat Iran and providing a psychological model to improve it: University of Tehran; 2009.
2. Mohammadzadeh AM, Armen Organizational Behavior, Contingent Attitude. Press ATU, editor. tehran1986.

3. Biklik s. Survey of job satisfaction of women working in the Ministry of Housing and Urban Development compared to men. University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences 2006.
4. Saatchi M. Organization and Management Application of Psychology in Work ,Tehran: Job Psychology 2011.
5. Razavi, Seyed Mohammad Hossein H, Seyed Emad, Abedini, Jalil. Investigating the relationship between job satisfaction of sports coaches and the level of their needs based on Maslow's theory in South Khorasan. Journal of Applied Sports Physiology. 2007;3(6):11-27 .(inpersian).
6. Shahab, Bahrami, Shirin, Zoroastrian, Bahram, Yousefi. The Effect of Job Satisfaction on Affective Commitment of Employees in Ministry of Sport and Youth. New Trends in Sport Management. 2014;2(4):87-96 (in persian).
7. Sobhani Y, Henry H, Kashker S, Hatami S. Relationship between job satisfaction and organizational commitment in employees of sports federations. The first national conference on physical education and sports science: undefined; 2012. p. (in persian).
8. Ghanbarpour Nosrati A, Pursaltani Zarandi H, Gentlemen N. The role of job satisfaction in the relationship between organizational justice and the desire to leave the job in experts of sports federations. Journal of Sports Management. 2015;6(4):683-96 (in persian).
9. Chang Y, Edwards JK. Examining the relationships among self-efficacy, coping, and job satisfaction using social career cognitive theory: An SEM analysis. Journal of Career Assessment. 2015;23(1):35-47.
10. Tan DC. The relationship between the perceived threat from information technology outsourcing and job satisfaction of information technology professionals. *idea*. 2009;28(38):39.
11. Beh L-S, Idris K. An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences*. 2006;3(12):2151-9.
12. Bandura A, Adams NE. Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive therapy and research*. 1977;1(4):287-310.
13. Bandura A, Schunk DH. Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of personality and social psychology*. 1981;41(3):586.
14. Iwu EN, Holzemer WL. HIV task sharing between nurses and physicians in Nigeria: Examining the correlates of nurse self-efficacy and job satisfaction. *Journal of the Association of Nurses in AIDS Care*. 2017;28(3):395-407.
15. Nemati N. Comparison of efficiency and job satisfaction of teachers with associate degree and bachelor's degree in in-service training with other teachers in Shiraz. Faculty of Educational Sciences: Shahid Beheshti University,; 1998.
16. Keshavarz L, Sarkhosh S. Relationship between job self-efficacy of managers and organizational commitment of employees with customer satisfaction of Kerman General Directorate of Sports and Youth. *Journal of Applied Research in Sports Management*. 2013;1(4):11-9 (in persian).

17. Evans ML. Principal self-efficacy, teacher perceptions of principal performance, and teacher job satisfaction: Grand Canyon University; 2016.
18. Ren S, Chadee D. Ethical leadership, self-efficacy and job satisfaction in China: the moderating role of guanxi. *Personnel review*. 2017.
19. Abdoli, Sultan Ahmad Jea. The Relationship between Collective Effectiveness Beliefs and Self-Efficacy Beliefs with Job Satisfaction of Male High School Teachers in Qom. *Quarterly Journal of Job and Organizational Counseling*. 2012;4(10):124-05.(in persian).
20. Qalaei B, Kadivar P, Sarami GR, Esfandiari M. Evaluating the model of teachers 'self-efficacy beliefs as a determinant of their job satisfaction and students' academic achievement. *Research in Curriculum Planning (Knowledge and Research in Educational Sciences-Curriculum Planning)*. 2012;9(32):-:(in persian).
21. zahed, adel; Namvar YN, Shahram The relationship between job satisfaction and self-efficacy of middle teachers in Meshginshahr in the academic year of 2009-2010. *Education and evaluation (educational sciences)*. 2009;2(8):-:(in persian).
22. Tavakoli, Ghulam Reza Allah; shahamat nON, Ahmad Reza. The relationship between organizational intelligence and self-efficacy and job satisfaction of high school teachers in Jiroft. *Journal of New Approach in Educational Management*. 2015;6(21):213-28.(in persian).
23. Karami J, Naqshina T, Sharifi S, Sharifi K. Relationship between personality dimensions and general self-efficacy with job satisfaction. *Quarterly Journal of Personality and Individual Differences*. 2015;4(8):(in persian).
24. Park MS, Jeoung Y, Lee HK, Sok SR. Relationships among communication competence, self-efficacy, and job satisfaction in Korean nurses working in the emergency medical center setting. *Journal of nursing research*. 2015;23(2):101-8.
25. Asghari A. The relationship between empowerment and self-efficacy with job satisfaction in teachers. *Shahid Beheshti University*2006.
26. kavehei t, ashouri a, habibi m. Predicting job satisfaction based on self-efficacy beliefs, teachers' sense of efficacy, job stress and Hierarchy of needs in exceptional children's teachers at lorestan province. *Journal of Exceptional Education (J Except Educ)*. 2014;4(126):5-15.
27. Karademas EC, Kafetsios K, Sideridis GD. Optimism, self-efficacy and information processing of threat-and well- being- related stimuli. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*. 2007;23(5):285-94.
28. Sedghi R. A comparative study of self-efficacy and job satisfaction of research and non-research teachers in girls' high schools in Sandrak: *Islamic Azad University Hormozgan Science and Research Branch*; 2014.

The Relationship between General Self-Efficacy and Job Satisfaction in Iran Successful Sport Federations

Iman Shirzad*¹- Majid Jalali Farahani²

1. MSc in Sport Management, University of Tehran, Tehran, Iran

2. Associate Professor, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran

(Received: 2016/12/21; Accepted: 2017/06/28)

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of self-efficacy on job satisfaction in the staff of Iran successful sport federations. A standard questionnaire appropriate to theoretical foundations was used for data collection. The experts and professionals confirmed this questionnaire. Also, the standard general self-efficacy scale (17 items) by Sherer was used to evaluate general self-efficacy. The MSQ “short form” (20 items) by Weiss et al. was used to assess job satisfaction. This questionnaire included 3 dimensions: intrinsic, extrinsic and general satisfaction. Cronbach’s alpha was used to determine the reliability and the viewpoints of experts, advisors and supervisors were used to determine the validity. The results of the research hypotheses test showed that the general-efficacy had significant relationships with intrinsic and extrinsic dimensions of job satisfaction but it had no significant relationship with general satisfaction. Also, the components of self-efficacy could properly predict up to 26% of job satisfaction.

Keywords

General self-efficacy, job satisfaction, sport federation.

* Corresponding Author: Email: iman_sh1991@yahoo.com; Tel:+989380933238