



Sport Management Studies

Journal homepage: <https://smrj.ssric.ac.ir>



Original Article

Designing a Relationship Model of Self-Efficacy and Organizational Commitment among Employees of the Ministry of Youth and Sports

Loghman Keshavarz¹ , Hossein Poursoltani Zarandi², Himid Barazadeh³

1. Professor, Department of Sport Management – Payame Noor University. Tehran. Iran

2. Associated Professor, Department of Sport Management – Payame Noor University. Tehran. Iran

3. Payame Noor University. Tehran. Iran

Received: 22/03/2015, **Revised:** 04/02/2016, **Accepted:** 20/06/2016

* Corresponding Author: Loghman keshavarz, E-mail: lokeshtarz@pnu.ac.ir

How to Cite: Keshavarz, L; Poursoltani Zarandi, H; Barazadeh, H. (2024). Designing a Relationship Model of Self-Efficacy and Organizational Commitment among Employees of the Ministry of Youth and Sports. *Sport Management Studies*, 16(87), 153-172. In Persian.

Extended Abstract

Background and Purpose

In the economic era, organizations paid special attention to physical work factors, equipment, and locations, referred to as tangible assets, in order to increase efficiency and success. However, with changes and advancements in management science, the importance of human resources and their characteristics, such as knowledge and expertise, job attitude, organizational commitment, motivation, communication, organizational intelligence, and self-efficacy, as well as the processes of interaction among them, which are called intangible assets, have gained significant importance for competition, increasing the life cycle, and organizational success. Therefore, in organizations such as the Ministry of Sports and Youth, which is responsible for creating a suitable environment for ensuring the health of individuals in society through physical activities, the importance of intangible assets found in the characteristics of human resources becomes more evident. In this regard, Mahdad (2006) believes that the most important goal in any organization is to achieve the highest possible level of productivity or optimal productivity. According to him, the effective factors in productivity include capital, tools, methods of work, human resources, and the characteristics of human resources. Therefore, among the intangible assets that should be considered in the Ministry of Sports and Youth, self-efficacy and its relationship with employees' organizational commitment can be significant.

Regarding Bandura's concept of self-efficacy (1997), it is believed that self-efficacy is the degree of an individual's belief in their ability to organize and manage the necessary resources to act in order to achieve set outcomes. These beliefs influence aspirations and the level of commitment to them, the quality of analytical and strategic thinking, the level of motivation and perseverance in facing difficulties and setbacks, the tendency to avoid adversity, causal attributions for success or failure,



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

and vulnerability to stress and depression. In relation to organizational commitment, Allen and Meyer (1990) believe that organizational commitment consists of three distinct dimensions, each with its own unique characteristics that influence an individual's behaviors and attitudes in different ways. Emotional commitment refers to an emotional or affective attachment to the organization, where individuals with emotional commitment identify with the organization, feel attached to it, and enjoy being a part of it. A person with a sense of emotional commitment usually demonstrates a high level of performance, has a positive work attitude, and is inclined to stay with the organization and continue collaborating. Continuance Commitment is based on the relationship between employees and the organization. In this way, what do employees receive in return for their efforts? And what will they lose if they leave the organization? Such a commitment causes individuals to refrain from leaving the organization and to feel a sense of commitment towards it. Due to the financial, social, psychological, and other costs incurred from leaving the organization, individuals with continuance commitment will only put forth their best efforts when the rewards align with their expectations. In other words, continuance commitment is a reflection of the assessment of the costs associated with leaving the organization versus the benefits gained from the organization. Normative commitment is based on organizational social experiences. These experiences emphasize competence and loyalty to an employer. The following will address some of the studies conducted related to the research area. As the review of theoretical foundations and literature indicates, the relationship between self-efficacy and organizational commitment has been considered in various organizations with different objectives. However, in the field of sports, especially regarding the relational model and the impact of various components of these two intangible assets, which play a significant role in organizational success, fewer studies have been conducted. Therefore, since the Ministry of Sports and Youth is considered one of the organizations whose main mission is to create and improve the health status of the entire population of the country through physical activities, and achieving this goal requires employees with optimal self-efficacy and organizational commitment, and given that no research has been conducted in this area within the mentioned ministry so far, the present study aims to answer the question of what the relational model between self-efficacy and organizational commitment of the employees of the Ministry of Sports and Youth is. Is the following conceptual model well-fitted? In other words, is there a significant relationship between employee self-efficacy and their organizational commitment? And how do these two variables and their components influence the relationship between self-efficacy and organizational commitment in the Ministry of Sports and Youth?

Research Methodology

The present study was descriptive-analytical in nature and was conducted in the field. In terms of the relationship between variables, it was causal and specifically based on the structural equation modeling approach. The statistical population of the research consisted of all 1,000 employees of the Ministry of Sports and Youth, from which 278 individuals were randomly selected for the research sample based on Morgan's table. The measurement tool included a self-efficacy questionnaire containing 17 questions, which were measured on a five-point Likert scale ranging from strongly disagree to strongly agree. For questions 1, 3, 8, 9, 13, and 15, scores from 1 to 5 were assigned from right to left, while for the other questions, scores from 5 to 1 were assigned in reverse order. Additionally, to measure organizational commitment, the Allen and Meyer organizational commitment questionnaire, which contains 24 questions with a five-point Likert scale ranging from strongly disagree to strongly agree, was used. This questionnaire includes three dimensions: affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. In this questionnaire, affective commitment was measured by questions one to eight, continuance commitment by questions nine to

sixteen, and normative commitment by questions seventeen to twenty-four. Considering that slight changes were made to the questionnaires and they were localized according to the structure of the Ministry of Sports and Youth, the face and content validity were confirmed by 15 specialists. The reliability of the questionnaires was also calculated in a preliminary study with 30 participants, yielding a Cronbach's alpha of 0.90 for the self-efficacy questionnaire and 0.89 for the organizational commitment questionnaire. Descriptive and inferential statistics were used for the statistical analysis of the research findings. In the first part, the statistical methods of mean, standard deviation, frequency distribution table and diagram were used for descriptive analysis of the findings. In the inferential statistics section, Kolmogorov-Smirnov tests were used to determine the normality of the data distribution, Pearson's one-group t-test, confirmatory factor analysis, directional path analysis, and structural equation modeling method was used to determine the causal relationship between variables, using SPSS and Amos software.

Discussion and Conclusion

The aim of the present study was to design a relationship model between self-efficacy and organizational commitment of employees of the Ministry of Sports and Youth. In this regard, the research findings showed that the self-efficacy of employees of the Ministry of Sports and Youth is below average, which is consistent with the results of research by Keshavarz et al. (2012). Therefore, since self-efficacy is the level of an individual's belief in their ability to organize and manage the required resources, and to act to produce the specified achievements (3), it seems that managers and policymakers of the Ministry of Sports and Youth should pay serious attention to increasing the level of self-efficacy of employees. Because low self-efficacy in human resources of the Ministry of Sports and Youth can affect many departments and functions of this important sports institution of the country. Therefore, holding training courses with the presence of sports psychologists and sports management experts is recommended. In another part of the research findings, it was found that the organizational commitment of the employees of the Ministry of Sports and Youth is above average, which is consistent with the results of Ming's (2011) research. Since organizational commitment is influential in providing services to customers by human resources and ultimately the effectiveness and productivity of any organization, it seems that the necessary grounds for increasing organizational commitment in the Ministry of Sports and Youth are provided through greater interaction between managers and employees for decision-making and the development of programs and their implementation, creating appropriate grounds for promoting organizational positions and paying attention to the selection of future managers based on meritocracy from within the Ministry of Sports and Youth, as well as paying attention to the livelihood opportunities and employment stability of employees, so that the level of organizational commitment can be improved to a high level.

Therefore, it seems that the officials and trustees of the high levels of the ministry should implement appropriate strategies to identify and strengthen the self-efficacy of human resources in this ministry. It is also recommended to hold training courses with the benefit of management and sports psychology experts to familiarize and increase self-efficacy among the ministry's human resources. On the other hand, in the relationship between self-efficacy and organizational commitment of human resources in the Ministry of Sports and Youth, affective commitment, normative commitment, and continuance commitment play the largest role, respectively. Therefore, it is recommended that managers and officials of the Ministry of Sports and Youth pay special attention to these three factors that will cause human resources to depend on the Ministry and gain a sense of enjoyment in working in the Ministry, and will continue to provide a high level of performance. Such a feeling will bring a

positive work attitude and will cause employees in the Ministry to continue their work with more interest and not leave the Ministry. They will also have better relationships with other employees and remain loyal to the Ministry of Sports and Youth. On the other hand, if self-efficacy and organizational commitment in employees at different levels are at a desirable level, support for colleagues and work conscience can increase, which can ultimately lead to the success of the Ministry of Sports and Youth in various dimensions.

Finally, according to the results of this study and the interrelatedness of the research variables, coordinated attention to the self-efficacy and organizational commitment of employees in the Ministry of Sports and Youth is emphasized, and since the fit of the self-efficacy and organizational commitment relationship model has been confirmed, the use of the following model is recommended to increase the level of self-efficacy and organizational commitment, as well as attract and promote employees



طراحی مدل ارتباطی بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

لقمان کشاورز^۱ , حسین پورسلطانی زرنندی^۲، حمید برارزاده^۳

۱. دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیامنور

۲. استادیار پژوهشگاه تربیت بدنی

۳. کارشناس ارشد تربیت بدنی دانشگاه پیامنور

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۱/۰۲، **تاریخ اصلاح:** ۱۳۹۴/۱۱/۱۵، **تاریخ پذیرش:** ۱۳۹۵/۰۳/۳۱

* Corresponding Author: Loghman keshavarz, E-mail: lokeshtarz@pnu.ac.ir

How to Cite: Keshavarz, L; Poursoltani Zarandi, H; Barazadeh, H. (2024). Designing a Relationship Model of Self-Efficacy and Organizational Commitment among Employees of the Ministry of Youth and Sports. *Sport Management Studies*, 16(87), 153-172. In Persian.

چکیده

در قرن حاضر، دارایی‌هایی نامشهود مانند خودکارآمدی و تعهد سازمانی، در توفیق یا عدم توفیق هر سازمان تأثیر زیادی دارند؛ از این رو، هدف از پژوهش حاضر، طراحی مدل ارتباطی بین خودکارآمدی با تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. جامعه آماری پژوهش، تمامی ۱۰۰۰ نفر کارکنان وزارت ورزش و جوانان نفر بودند که براساس جدول مورگان تعداد ۲۷۸ نفر به‌طور تصادفی برای نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف پژوهش از پرسشنامه‌های خودکارآمدی شرر و تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده شد. روایی هر دو پرسشنامه به تایید ۱۵ نفر از متخصصین رسید و پایایی آنها در یک آزمون مقدماتی با ۳۰ آزمودنی با آلفای کرونباخ ۰/۹ و ۰/۸۹ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی از جمله کلموگروف-اسمیرنوف، t تک نمونه‌ای، تحلیل عاملی تاییدی، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل مسیر و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که خودکارآمدی با ضریب مسیر ۰/۵۲ بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان اثر می‌گذارد. همچنین، در ارتباط بین خودکارآمدی با تعهد سازمانی، تعهد مستمر با ضریب تأثیر ۰/۸، تعهد هنجاری با ضریب تأثیر ۰/۶۵ و تعهد عاطفی با ضریب تأثیر ۰/۵۶ بیشترین تأثیر را دارند.

واژگان کلیدی: خودکارآمدی، تعهد سازمانی، وزارت ورزش و جوانان



مقدمه

در عصر اقتصادی، سازمان‌ها برای افزایش کارایی و توفیق، توجه خاصی به عوامل فیزیکی کار، تجهیزات و اماکن که به آن‌ها دارایی‌های مشهود^۱ گفته می‌شود داشتند؛ اما، با تغییر و تحول و پیشرفت علم مدیریت، اهمیت منابع انسانی و ویژگی‌های آن‌ها مانند دانش و تخصص، نگرش شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش، ارتباطات، هوش سازمانی، خودکارآمدی و غیره و همچنین، فرایند ارتباط بین آن‌ها که دارایی‌های نامشهود^۲ نام دارند، از اهمیت خاصی برای رقابت، افزایش چرخه حیات و موفقیت سازمانی برخوردار شدند (کشاورز، ۱۳۸۸، ۱۹)؛ از این‌رو، در سازمان‌هایی مانند وزارت ورزش و جوانان که مسئولیت ایجاد بستری مناسب برای تأمین سلامت افراد در جامعه از طریق فعالیت‌های جسمانی و بدنی را بر عهده دارند، اهمیت دارایی‌های نامشهود که در ویژگی‌های منابع انسانی وجود دارند بیشتر نمایان می‌شود. در این راستا، مهداد (۱۳۸۵) بر این باور است که مهم‌ترین هدف در هر سازمان، دستیابی به بالاترین سطح بهره‌وری ممکن یا بهره‌وری بهینه است. همچنین، عوامل کارآمد در بهره‌وری به اعتقاد وی عبارت هستند از: سرمایه، ابزار، روش‌های انجام کار، نیروی انسانی و خصوصیات نیروی انسانی؛ لذا، از جمله دارایی‌های نامشهودی که در وزارت ورزش و جوانان باید مورد توجه قرار گیرد، می‌تواند خودکارآمدی^۳ و ارتباط آن با تعهد سازمانی کارکنان باشد. در خصوص خودکارآمدی، بندورا^۴ (۱۹۹۷) معتقد است خودکارآمدی، میزان باور فرد به قابلیت خود در سازماندهی و اداره منابع موردنیاز و عمل برای تولید دستاوردهای تعیین‌شده می‌باشد. این باورها بر آرزوها و میزان تعهد به آن‌ها، کیفیت تفکر تحلیلی و استراتژیکی، سطح انگیزش و پشتکار در رویارویی با سختی‌ها و عقب‌نشینی، گریز از مصیبت، اسنادهای علی برای موفقیت یا شکست و آسیب‌پذیری از استرس و افسردگی تأثیرگذار است (بندورا و همکاران، ۲۰۰۱، ۲۰۶-۱۸۷). همچنین، در رابطه با تعهد سازمانی نیز آلن و مایر^۵ (۱۹۹۰) بر این باور هستند که تعهد سازمانی از سه بعد مجزا تشکیل شده است که هر بعد ویژگی‌های متمایزی دارد که رفتار و نگرش‌های فرد را به طرق مختلف تحت تأثیر قرار می‌دهد. به‌طوری‌که تعهد عاطفی^۶ به‌عنوان یک وابستگی احساسی یا عاطفی نسبت به سازمان اشاره دارد. چنانچه افراد با تعهد عاطفی، با سازمان همانندسازی کرده، به آن وابسته می‌شوند و از عضویت در آن لذت می‌برند. فرد با احساس تعهد عاطفی، معمولاً سطح عملکرد بالایی را ارائه می‌دهد، برخورد کاری مثبتی خواهد داشت و تمایل دارد که در سازمان مانده و ادامه همکاری دهد (آلن و مایر، ۱۹۹۳، ۵۳۸). تعهد مستمر^۷ بر مبنای رابطه کارکنان با سازمان می‌باشد. به این صورت که کارکنان در ازای تلاش چه چیزی دریافت می‌کنند؟ و اگر سازمان را ترک کنند چه چیزی را از دست خواهند داد؟ چنین تعهدی موجب می‌شود که افراد از ترک سازمان منصرف شده و نسبت به سازمان احساس تعهد کنند. به‌علت هزینه‌های مالی، اجتماعی، روانی و سایر هزینه‌هایی که با ترک سازمان بر آن متحمل می‌شوند، افراد با تعهد استمراری، بهترین تلاش‌شان را تنها زمانی انجام می‌دهند که پاداش‌ها با انتظاراتشان هماهنگ باشد. به بیان دیگر، تعهد استمراری بازتابی است از برآورد هزینه‌های ناشی از ترک سازمان در برابر مزایای حاصل از سازمان. تعهد هنجاری^۸ بر مبنای تجارب اجتماعی سازمانی ایجاد

1. Tangible
2. Intangible
3. Self-efficacy
4. Bandura
5. Meyer & Allen
6. Affective commitment
7. Continuance commitment
1. Normative commitment

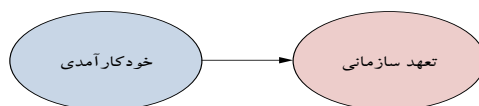
شده است. این تجارب، بر شایستگی و وفاداری بودن به یک کارفرما تأکید دارد (آلن و مایر، ۱۹۹۳، ۵۳۸). در ادامه، به برخی از مطالعات انجام شده مرتبط با حوزه پژوهش پرداخته می‌شود.

یافته‌های خواستار (۱۳۸۸) بیانگر این است که رابطه خطی و علی بین خودکارآمدی و عملکرد کارکنان وجود دارد و خودکارآمدی، یک عامل پیش‌بینی‌کننده اساسی برای عملکرد می‌باشد. نتایج پژوهش باقری و تولایی (۱۳۸۹) بیانگر این است که تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دل‌بستگی آن‌ها به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب‌تر، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران، کاهش استرس شغلی و نیز افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان را به همراه داشته باشد. نتایج پژوهش لینچ^۱ و همکاران (۲۰۰۹) نشان داد که خودکارآمدی، نقش واسطه‌ای معناداری در ارتباط با حمایت سازمانی برای انجام فعالیت‌های پژوهشی و عملکرد پژوهشی ایفا می‌کند. در پژوهش مذکور، خودکارآمدی پژوهشی ۳۸٪ از واریانس عملکرد پژوهشی را پیش‌بینی می‌کند. یافته‌های جعفری (۱۳۹۰) مؤید این است که خودکارآمدی با ضریب ۰/۴۲ و تعهد سازمانی با ضریب ۰/۲۲ به صورت مستقیم و مثبت با کیفیت تدریس رابطه معناداری دارند. از میان ابعاد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد مستمر از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بالایی برای کیفیت تدریس برخوردار می‌باشند. همچنین، ارتباط متقابل مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و خودکارآمدی وجود دارد. لولین^۲ و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی دریافتند رابطه خودکارآمدی با عملکرد صخره‌نوردان، به خطر متوسط و زیاد بستگی دارد؛ یعنی، هرچه خودکارآمدی صخره‌نوردان بیشتر باشد، به استفاده از طناب حمایتی نیاز ندارند که این هم نشانه خطرپذیری زیاد در آن‌ها است و برعکس، هرچه خودکارآمدی صخره‌نوردان کمتر باشد، به استفاده از طناب حمایتی نیاز دارند که این هم نشانه خطرپذیری کم در آن‌ها است. یافته‌های مینگ^۳ و همکاران (۲۰۱۱) نشان داد بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی کارکنان حاضر در صنعت بانک‌داری تایلند ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های بویو^۴ (۲۰۱۱) نیز نشان داد که بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین، خودکارآمدی کارکنان نقش میانجی در ارتباط بین تدوین اهداف و تعهد سازمانی کارکنان دارد. یافته‌های هارتر^۵ (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت عنوان "نقش خودکارآمدی در تعهد سازمانی" بیانگر این است که بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. یافته‌های باوانا^۶ و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان "نقش میانجی جنسیت در ارتباط بین تعهد سازمانی و خودکارآمدی" بیانگر این است که بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج این پژوهش مبین این است که جنسیت می‌تواند در پیش‌بینی‌کنندگی تعهد سازمانی از روی خودکارآمدگی تأثیرگذار باشد یافته‌های نیرپال و رنیو^۷ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان "ارزیابی هوش هیجانی، خودکارآمدی شغلی و تعهد سازمانی ۱۲۰ نفر از کارکنان سازمان‌های مختلف کشور هند" نشان داد که بین تعهد سازمانی کارکنان و خودکارآمدی آن‌ها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج کسب‌شده واسوتیدا^۸ (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان "ارتباط بین تعهد سازمانی، خودکارآمدی و

1. Lynch
2. Llewellyn
3. Ming
4. Bo Yu
5. Hurter
6. Bhavana
7. Neerpal & Renu
8. Wasutida

عملکرد کسب‌وکار: مطالعه موردی در صنعت هتل‌داری کشور تایلند" نشان داد که تعهد سازمانی به‌طور معناداری از خودکارآمدی تأثیرپذیر است. یافته‌های جو^۱ (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای تحت‌عنوان "ارزیابی خودکارآمدی شغلی به‌عنوان نقش میانجی در ارتباط بین تعهد سازمانی و عدم تقارن اطلاعات" نشان داد که خودکارآمدی شغلی به‌طور غیرمستقیم و از طریق حمایت اجتماعی، دانش و میزان اطلاعات بر تعهد سازمانی تأثیرگذار است. همچنین، بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی ارتباط معنادار و مستقیمی وجود دارد. یافته‌های کشاوری و برارزاده (۲۰۱۲) مؤید این است که مدیران هیأت‌های ورزشی که در رشته‌های ورزشی تخصصی خود مدیریت می‌کنند نسبت به مدیرانی که در شرایط مشابه مدیریت نمی‌کنند، از خودکارآمدی شغلی بالاتری برخوردارند و عملکرد بهتری دارند. نتایج پژوهش رضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد بین خودکارآمدی معلمان و روش‌های مدیریت پیشگیرانه، رابطه معناداری وجود دارد. پژوهش قاسم‌نژاد (۱۳۹۰) نیز نشان داد عملکرد پژوهشی اساتید در دانشگاه‌های شهر تهران با باورهای خودکارآمدی آنان در تدریس و خودکارآمدی شغلی آنها ارتباط معناداری دارد.

همان‌طور که بررسی مبانی نظری و ادبیات پیشینه نشان می‌دهد، ارتباط خودکارآمدی و تعهد سازمانی با اهداف مختلف در سازمان‌های متعددی موردتوجه قرار گرفته است؛ اما در حوزه ورزش، به‌ویژه درخصوص مدل ارتباطی و میزان تأثیرگذاری مؤلفه‌های مختلف این دو دارایی نامشهود که تأثیر مهمی در موفقیت سازمانی دارند مطالعات کمتری انجام شده است؛ لذا، از آن‌جا که وزارت ورزش و جوانان از سازمان‌هایی به‌شمار می‌رود که رسالت اصلی آن ایجاد و بهبود وضعیت سلامت آحاد جمعیت کشور از طریق فعالیت‌های بدنی بوده و تحقق این امر مستلزم وجود کارکنانی با خودکارآمدی مطلوب و همچنین، تعهد سازمانی بهینه است و نظر به این که تاکنون پژوهشی در این زمینه در وزارت مزبور انجام نشده است، پژوهش حاضر در صدد است به این سؤال پاسخ دهد که مدل ارتباطی بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان چگونه است؟ و آیا مدل مفهومی زیر از برازش مطلوب برخوردار است یا نه؟ به‌بیان دیگر، آیا خودکارآمدی کارکنان با تعهد سازمانی آنها ارتباط معناداری دارد؟ و نحوه تأثیر این دو متغیر و مؤلفه‌های آنها در ارتباط بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان چگونه است؟



شکل ۱- مدل مفهومی ارتباط خودکارآمدی و تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

Figure 1- Conceptual model of the relationship between self-efficacy and organizational commitment of employees of the Ministry of Sports and Youth

1. Joe

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - تحلیلی بوده که به صورت میدانی انجام شده است و از حیث ارتباط بین متغیرها، از نوع علی و به طور مشخص، مبتنی بر مدل معادلات ساختاری می باشد. جامعه آماری پژوهش، تمامی ۱۰۰۰ نفر کارکنان وزارت ورزش و جوانان بودند که براساس جدول مورگان، ۲۷۸ نفر از آنها به طور تصادفی به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری، پرسش نامه خودکارآمدی شرر حاوی ۱۷ سؤال بود که با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم اندازه گیری شد. به سؤالات ۱-۳-۸-۹-۱۳-۱۵ از راست به چپ نمره ۱ تا ۵ تعلق گرفت و به سایر سؤالات به طور معکوس نمره ۵ تا ۱ اختصاص داده شد. همچنین، برای سنجش تعهد سازمانی از پرسش نامه تعهد سازمانی آلن و مایر که حاوی ۲۴ سؤال با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم بود استفاده شد. پرسش نامه مزبور شامل ۳ بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می باشد. در پرسش نامه مزبور، تعهد عاطفی توسط سؤالات ۱ الی ۸، تعهد مستمر توسط سؤالات ۹ الی ۱۶ و تعهد هنجاری توسط سؤالات ۱۷ الی ۲۴ سنجیده شد. با توجه به این که در پرسش نامه ها تغییرات اندکی ایجاد گردید و مطابق با ساختار وزارت ورزش و جوانان بومی سازی شدند؛ لذا، روایی صوری و محتوای آنها توسط ۱۵ نفر از متخصصین مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسش نامه ها نیز در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ ۰/۹ (پرسش نامه خودکارآمدی) و ۰/۸۹ (پرسش نامه تعهد سازمانی) محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل آماری یافته های پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش نخست برای تجزیه و تحلیل توصیفی یافته ها از روش های آماری میانگین، انحراف استاندارد، جدول توزیع فراوانی و نمودار استفاده گردید. در بخش آمار استنباطی از آزمون های کلموگروف اسمیرنف جهت تعیین طبیعی بودن توزیع داده ها، از آزمون ضریب هم بستگی پیرسون، t تک گروهی، تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل مسیر جهت و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS استفاده شد.

نتایج

نتایج جدول ۱، اطلاعات فردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان در خصوص سمت، جنسیت، تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه کاری را نشان می دهد.

جدول ۱- اطلاعات فردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

Table 1- Personal information of employees of the Ministry of Sports and Youth

متغیر	آماره	فراوانی	درصد	متغیر	آماره	فراوانی	درصد
Variable	Statistic	Frequency	Percentage	Variable	Statistic	Frequency	Percentage
سمت	مدیر	79	24.8%	رشته	تربیت بدنی	152	55%
	کارمند	199	75.2%	تحصیلی	غیر تربیت بدنی	126	45%
جنسیت	مرد	146	52.5%	کمتر از 5 سال		15	5.4%
	زن	132	47.5%	سابقه کاری	6-10 سال	34	12.2%
تحصیلات	دکتری	7	2.2%		11-15 سال	77	27.7%

جدول ۱- اطلاعات فردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

Table 1- Personal information of employees of the Ministry of Sports and Youth

متغیر	آماره	فراوانی	درصد	متغیر	آماره	فراوانی	درصد
Variable	Statistic	Frequency	Percentage	Variable	Statistic	Frequency	Percentage
کارشناسی ارشد	41	14.7%	29.5%	16-20 سال	82	29.5%	
کارشناسی	183	66.2%	14%	21-25 سال	39	14%	
کاردانی	23	8.3%	10.1%	26-30 سال	28	10.1%	
دیپلم	24	8.6%	1.1%	بالای 30 سال	3	1.1%	

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد توزیع داده‌ها در هر ۲ پرسش‌نامه تعهد سازمانی و خودکارآمدی به دلیل بزرگتر بودن $p > 0.05$ طبیعی می‌باشد؛ بنابراین، در تحلیل داده‌ها از آمار پارامتریک به جای ناپارامتریک استفاده می‌شود.

جدول ۲- آماره‌های آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت طبیعی بودن توزیع داده‌ها

Table 2 - Kolmogorov-Smirnov test statistics for the normality of data distribution

آماره‌ها			
Statistics			متغیرهای پژوهش
توزیع	P	Z	Research Variables
Distribution			
طبیعی	0.294	0.976	تعهد سازمانی
طبیعی	0.173	1.07	خودکارآمدی

جدول ۳ نشان می‌دهد با توجه به سطح معناداری خودکارآمدی که بیشتر از 0.05 می‌باشد، تفاوت معناداری بین خودکارآمدی کارکنان وزارت ورزش و جوانان و مقدار آزمون وجود دارد؛ بنابراین، خودکارآمدی کارکنان وزارت ورزش و جوانان در حد مطلوبی قرار ندارد؛ اما، در تعهد سازمانی با توجه به این که سطح معناداری کمتر از 0.05 می‌باشد، بین میانگین تعهد سازمانی و مقدار آزمون تفاوت آماری معناداری وجود ندارد؛ بنابراین، تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان در حد متوسط قرار دارد.

جدول ۳- آماره‌های آزمون t تک‌نمونه‌ای حاصل از تحلیل سطح خودکارآمدی و تعهد سازمانی

Table 3- One-sample t-test statistics from the analysis of the level of self-efficacy and organizational commitment

مقدار آزمون: ۳ Test Amount: 3					
معیارها Criteria	میانگین Mean	انحراف استاندارد Standard Deviation	t	درجه آزادی Freedom Degree	سطح معناداری Significance Level
خودکارآمدی	1.85	1.12	12.58	277	0.125
تعهد سازمانی	2.63	0.498	88.22	277	0.001

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد براساس یافته‌های حاصل از آزمون پیرسون، رابطه مثبت و معناداری بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان وجود دارد.

جدول ۴- آماره‌های آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون مبنی بر ارتباط بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

Table 4 - Pearson correlation coefficient test statistics on the relationship between self-efficacy and organizational commitment of employees of the Ministry of Sports and Youth

مؤلفه‌ها Components	r	سطح معناداری Significance Level
خودکارآمدی - تعهد سازمانی	۰/۱۴۷*	۰/۰۰۱

* معناداری در سطح $p < 0.05$

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌ها (سؤالات) به جز سؤال (S10)، از مقدار t و بار عاملی قابل قبولی برخوردارند و این شاخص به دلیل مقدار آماره t ضعیف و همچنین، بار عاملی کمتر از ۰/۳ حذف می‌شود؛ یعنی، S10 در نمونه مورد مطالعه ارتباط معناداری ندارد و به همین دلیل، مورد پذیرش واقع نمی‌شود.

جدول ۵- نتایج تحلیل عاملی تأییدی سؤالات مربوط به خودکارآمدی

Table 5 - Results of confirmatory factor analysis of questions related to self-efficacy

ابعاد خودکارآمدی Self-Efficacy Dimensions	سؤالات Questions	T	بار عاملی Factor Loading
خودکارآمدی	وقتی طرحی می‌ریزم، مطمئن نیستم که می‌توانم آن را انجام دهم.	5.08	0.32
	یکی از مشکلات من این است که وقتی باید کاری انجام دهم نمی‌توانم از عهده آن برآیم.	9.8	0.58
	اگر نتوانم کاری را بار اول انجام دهم به تلاش برای انجام آن ادامه می‌دهم.	-6.46	-0.4

جدول ۵- نتایج تحلیل عاملی تأییدی سؤالات مربوط به خودکارآمدی

Table 5 - Results of confirmatory factor analysis of questions related to self-efficacy

بار عاملی Factor Loading	T	سؤالات Questions	ابعاد خودکارآمدی Self-Efficacy Dimensions
-0.49	8	وقتی اهداف مهمی برای خود تعیین می‌کنم به‌ندرت به آن‌ها دست می‌یابم.	
0.58	9.9	قبل از تمام کردن کارهایم آن‌ها را رها می‌کنم.	
0.6	10.3	از روبه‌رو شدن با مشکلات اجتناب می‌کنم.	
0.68	12.03	در صورتی که کار خیلی پیچیده به‌نظر برسد، حتی زحمت امتحانش را به‌خود نمی‌دهم.	
0.22	3.38	هنگامی که کاری را باید انجام دهم که نامناسب است، آنقدر پایداری می‌کنم تا آن را تمام کنم.	
-0.36	-5.73	وقتی تصمیم به انجام کاری گرفتم به‌طور جدی و دقیق روی همان کار تمرکز می‌کنم.	
-0.11	-1.62	هنگامی که می‌خواهم چیز جدیدی بیاموزم اگر در ابتدا موفق نشوم به‌زودی آن را رها نمی‌کنم.	
0.57	9.69	وقتی مشکلات غیرمترقبه‌ای برایم رخ دهد به‌خوبی از پس آن‌ها بر نمی‌آیم.	
0.62	10.72	از یادگیری مطالب جدید هنگامی که به‌نظرم مشکل می‌آید اجتناب می‌کنم.	
-0.41	-6.59	شکست، باعث تلاش بیشتر می‌شود.	
0.6	10.17	به توانایی خود برای انجام کارها اعتماد ندارم.	
-0.38	-5.58	به خود متکی هستم.	
0.46	7.45	به‌سادگی تسلیم می‌شوم.	
0.44	7.13	توانایی برخورد با اکثر مشکلاتی که در زندگی برایم پیش می‌آید را ندارم.	

نتایج تحلیل عاملی مندرج در جدول ۶ نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌های (سؤالات) مربوط به تعهد عاطفی و تعهد مستمر، از مقدار t و بار عاملی قابل‌قبولی برخوردارند و نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی سؤالات مربوط به تعهد هنجاری نشان می‌دهد که ۴ شاخص (سؤال) C20، C17، C23 و C24 به‌دلیل مقدار آماره t ضعیف و همچنین، بار عاملی کمتر از ۰/۳ حذف می‌شوند؛ یعنی، این سؤالات مرتبط با تعهد هنجاری، در نمونه مورد مطالعه ارتباط معناداری ندارند و به‌همین دلیل، مورد پذیرش واقع نمی‌شوند. سایر سؤالات مرتبط با تعهد هنجاری از مقدار t و بار عاملی قابل‌قبولی برخوردارند.

جدول ۶- نتایج تحلیل عاملی تأییدی سؤالات مربوط به تعهد سازمانی

Table 6- Results of confirmatory factor analysis of questions related to organizational commitment

ابعاد تعهد سازمانی Dimensions of Organizational Commitment	سؤالات Questions	T	بار عاملی Factor Load	ابعاد تعهد سازمانی Dimensions of Organizational Commitment	سؤالات Questions	T	بار عاملی Factor Load
تعهد هنجاری	خیلی خوشحال می‌شوم که باقی دوران اشتغال خود را در این سازمان بگذرانم	7.9	0.51	تعهد هنجاری	گمان نمی‌کنم درست باشد که در صورت پیشنهاد شغل بهتری توسط سازمان دیگر، سازمانم را ترک کنم.	3.69	0.27
	از این‌که در صورت ترک کارم چه پیش خواهد آمد، تأسف نمی‌خورم. حتی اگر شغل دیگری در انتظارم نباشد.	-6.62	-0.44		احساس می‌کنم با سازمان خود پیوند عاطفی دارم.	5.63	0.41
	فکر می‌کنم که این روزها کارکنان علاقمند هستند که از یک سازمان به سازمان دیگری منتقل شوند.	-3.68	-0.25		به فکر ترک شغل خود نیستم؛ زیرا احساس می‌کنم برای انتخاب شغل دیگر شانس بسیار اندکی دارم.	1.31	0.1
	از این‌که درباره سازمان خود با دیگران صحبت کنم لذت می‌برم.	10.37	0.65		به وفادار ماندن به شغل و سازمان شخصی خود به‌عنوان یک اصل اعتقاد دارم.	8.71	0.65
	حتی اگر به دلخواه خودم باشد، برایم مشکل است که همین الان شغلم را ترک کنم.	6.62	0.44		برای من سازمان از نظر شخصی دارای اهمیت زیادی است.	7.4	0.54
	باور ندارم که شخصی باید همیشه به	-8.33	-0.54		یکی از دلایل عدم ترک شغلم، کمبود شغل جایگزین است.	-0.82	-0.06

جدول ۶- نتایج تحلیل عاملی تأییدی سؤالات مربوط به تعهد سازمانی

Table 6- Results of confirmatory factor analysis of questions related to organizational commitment

بار عاملی Factor Load	T	سؤالات Questions	ابعاد تعهد سازمانی Dimensions of Organizational Commitment	بار عاملی Factor Load	T	سؤالات Questions	ابعاد تعهد سازمانی Dimensions of Organizational Commitment
0.24	3.29	در گذشته که مردم بیشتر دوران اشتغال خود را در یک سازمان سپری می کردند اوضاع بهتر بود.		0.69	11.17	سازمانش وفادار باشد. واقعاً احساس می کنم که مشکلات این سازمان مشکلات من است. اگر تصمیم بگیرم همین الان شغل خود را ترک کنم، بسیاری از امور زندگی من از هم گسیخته خواهد شد.	
0.52	7.23	احساس می کنم که حس تعلق شدیدی به شغل خود دارم.		0.34	5.12	به نظر من انتقال از یک سازمان به سازمان دیگر دور از اخلاق است.	
0.02	0.25	یکی از دلایل اصلی ادامه کار در این سازمان این است که ترک سازمان نیاز به از خود گذشتگی دارد و شاید سازمان دیگر، فاقد مزایای موجود در این سازمان باشد.		0.25	3.64	فکر می کنم به همان راحتی که به این سازمان وابسته شدم می توانم به سازمان دیگری وابستگی پیدا کنم. اگر همین الان شغل خود را ترک کنم برایم	بعد مستمر
0.08	1.1	فکر می کنم به یک مهره سازمانی مبدل شدن منطقی نباشد.		-0.14	-2.02		
				0.52	7.87		

جدول ۶- نتایج تحلیل عاملی تأییدی سؤالات مربوط به تعهد سازمانی

Table 6- Results of confirmatory factor analysis of questions related to organizational commitment

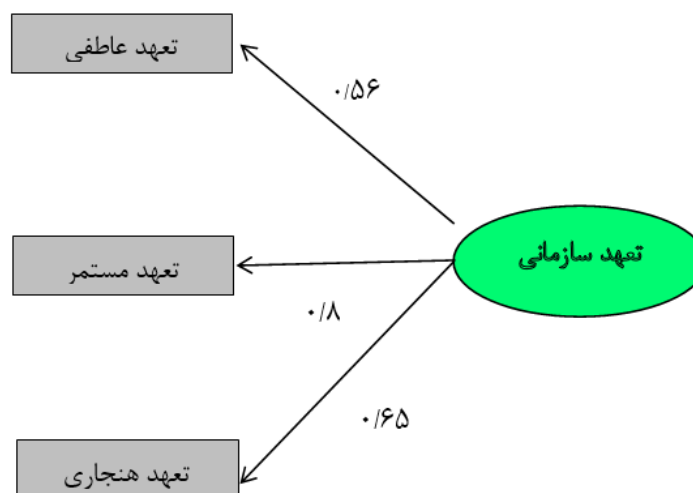
ابعاد تعهد سازمانی Dimensions of Organizational Commitment	سؤالات Questions	T	بار عاملی Factor Load
ابعاد تعهد سازمانی Dimensions of Organizational Commitment	سؤالات Questions	T	بار عاملی Factor Load
ابعاد تعهد سازمانی Dimensions of Organizational Commitment	خیلی گران تمام خواهد شد. یکی از دلایل اصلی ادامه کار من در سازمان، اعتقاد به وفاداری است؛ لذا، یک حس اخلاقی، باقی ماندن در شغل فعلی را در من ترویج و ترغیب می کند. احساس می کنم که همچون عضوی از خانواده این سازمان هستم. در حال حاضر، ماندن در شغل فعلی ام به همان اندازه که خواست قلبی من است، یک ضرورت هم هست.	7.72	0.51
		10.21	0.67
		11.19	0.73

همان گونه که جدول ۷ نشان می دهد، نتایج حاکی از این است که همه ابعاد تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) از مقادیر t و بار عاملی قابل قبولی برخوردارند. همچنین، نتایج نشان می دهد که بعد تعهد مستمر ($t=10/7$ ، بار عاملی $0/8$) بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی دارد و بعد تعهد عاطفی ($t=8/36$ ، بار عاملی $0/56$) از این نظر در رتبه آخر قرار می گیرد.

جدول ۷- نتایج تحلیل عاملی تأییدی شاخص‌های مربوط به تعهد سازمانی

Table 7- Results of confirmatory factor analysis of indicators related to organizational commitment

ردیف Row	مؤلفه‌های تعهد سازمانی Components of Organizational Commitment	T	بار عاملی Factor Loading
1	تعهد عاطفی	8.36	0.56
2	تعهد مستمر	10.70	0.79
3	تعهد هنجاری	9.33	0.65



شکل ۲- نتیجه تحلیل عاملی تأییدی ابعاد تعهد سازمانی

Figure 2- Results of confirmatory factor analysis of organizational commitment dimensions

جدول ۸ نشان می‌دهد که در تمامی موارد، ارتباط نسبت بحرانی بزرگتر از ۲ بوده و با توجه به این که سطح معناداری در همه موارد کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد، خودکارآمدی با تعهد سازمانی و همچنین، تعهد سازمانی با تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری ارتباط خطی مستقیمی دارند.

جدول ۸- برآورد ضرایب رگرسیونی غیراستاندارد شده بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی

Table 8- Estimated unstandardized regression coefficients between self-efficacy and organizational commitment

سطح معناداری Significance Level	نسبت بحرانی Critical Ratio	خطای استاندارد Standard Error	برآورد Estimation	ارتباط بین متغیرها Relationship between variables
0.001	4.366	0.384	1.524	خودکارآمدی - تعهد سازمانی
0.001	5.924	0.288	0.67	خودکارآمدی - خودکارآمدی
0.001	5.98	0.091	1.68	تعهد سازمانی - تعهد عاطفی
0.001	6.84	0.08	1.35	تعهد سازمانی - تعهد مستمر
0.001	5.23	0.13	1.88	تعهد سازمانی - تعهد هنجاری

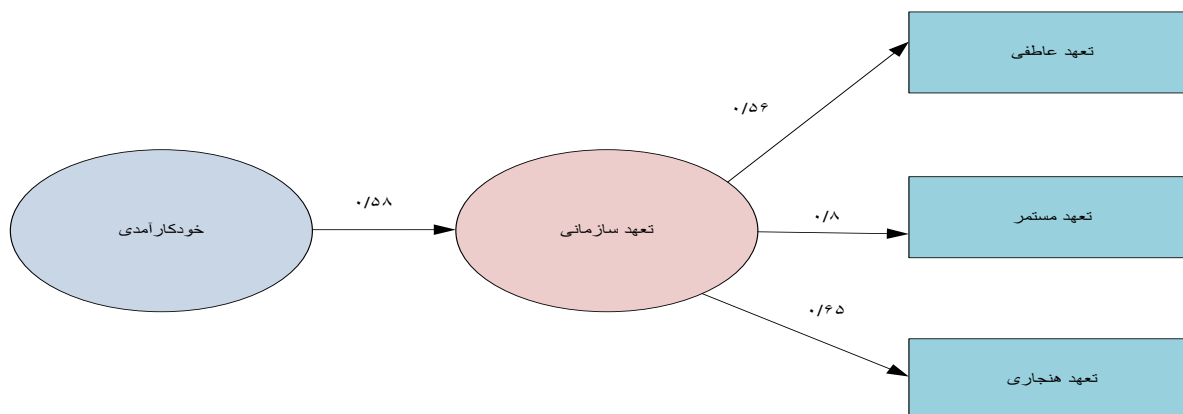
جدول ۹ نشان می‌دهد که ضرایب رگرسیونی استاندارد شده همه ارتباطات بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی و همچنین مؤلفه‌های آنها تأیید شده و همه متغیرها با هم ارتباط دارند.

جدول ۹- برآورد ضرایب رگرسیونی استاندارد شده خودکارآمدی و تعهد سازمانی

Table 9- Estimation of standardized regression coefficients of self-efficacy and organizational commitment

برآورد Estimation	ارتباط بین متغیرها Relationship between variables
0.58	خودکارآمدی - تعهد سازمانی
0.64	خودکارآمدی - خودکارآمدی
0.76	تعهد سازمانی - تعهد عاطفی
0.8	تعهد سازمانی - تعهد مستمر
0.65	تعهد سازمانی - تعهد هنجاری

شکل ۳ نشان می‌دهد که خودکارآمدی با ضریب مسیر ۰/۵۸ بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان اثر می‌گذارد. همچنین، در ارتباط بین خودکارآمدی با تعهد سازمانی، تعهد مستمر با ضریب تأثیر ۰/۸، تعهد هنجاری با ضریب تأثیر ۰/۶۵ و تعهد عاطفی با ضریب تأثیر ۰/۵۶ تأثیر دارند.



شکل ۳- تحلیل مسیر ارتباط خودکارآمدی و تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

Figure 3- Path analysis of the relationship between self-efficacy and organizational commitment of employees of the Ministry of Sports and Youth

براساس نتایج جدول ۱۰، شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰/۹۳ است که نشان‌دهنده قابل قبول بودن این میزان برای برازش مطلوب مدل است. همچنین، مقدار ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) که شاخص دیگر نیکویی برازش است نیز برابر با ۰/۰۳ می‌باشد که با توجه به این که کمتر از ۰/۰۵ است، قابل قبول بوده و نشان‌دهنده تأیید مدل می‌باشد.

جدول ۱۰- شاخص‌های برازش مدل

Table 10 - Model fit indices

شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی Conceptual Model Fitness Indices	مقادیر شاخص‌ها Indices Values
Chi-Square	858.77
Degrees of Freedom (df)	151
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)	0.03
Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	0.902
Goodness of Fit Index (GFI)	0.93
Standardized RMR	0.04

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، طراحی مدل ارتباطی بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. در این راستا، یافته‌های پژوهش نشان داد خودکارآمدی کارکنان وزارت ورزش و جوانان در حد پایین‌تر از متوسط قرار دارد که با نتایج پژوهش کشاوری و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد؛ لذا، از آن‌جا که خودکارآمدی، میزان باور فرد به قابلیت خود در سازماندهی

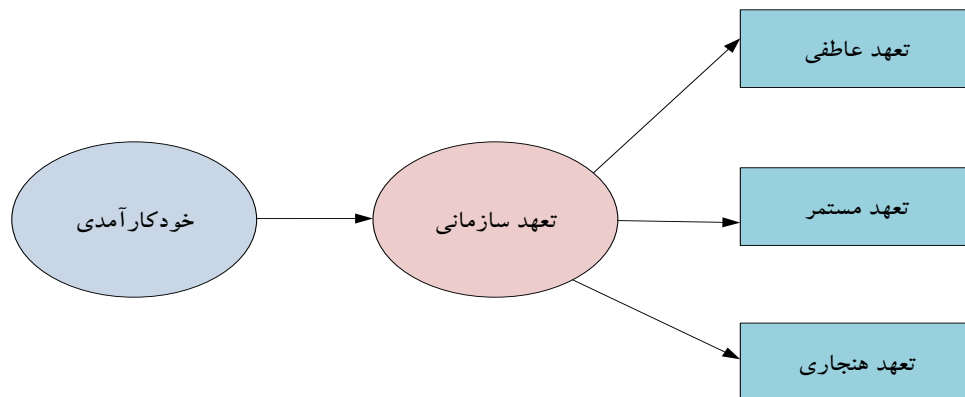
و اداره منابع مورد نیاز و عمل برای تولید دستاوردهای تعیین شده می باشد (بندورا، ۱۹۹۷، ۱۹۱)، به نظر می رسد باید مدیران و سیاست گذاران وزارت ورزش و جوانان در خصوص افزایش میزان خودکارآمدی کارکنان توجه جدی داشته باشند؛ چراکه خودکارآمدی پایین در منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان می تواند در بسیاری از بخش ها و عملکردهای این نهاد مهم ورزش کشور تأثیرگذار باشد؛ از این رو، برگزاری دوره های آموزشی با حضور روان شناسان ورزشی و متخصصین مدیریت ورزشی توصیه می گردد.

در بخش دیگری از یافته های پژوهش مشخص شد تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان در حد بالاتر از متوسط قرار دارد که با نتایج پژوهش مینگ (۲۰۱۱) همخوانی دارد. از آن جا که تعهد سازمانی در ارائه خدمات توسط منابع انسانی به مشتریان و در نهایت، اثربخشی و بهره وری هر سازمانی تأثیرگذار می باشد، به نظر می رسد زمینه های لازم برای افزایش تعهد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان از طریق تعامل بیشتر مدیران و کارکنان برای تصمیم گیری ها و تدوین برنامه ها و اجرای آن ها، ایجاد زمینه های مناسب برای ارتقای پست های سازمانی و توجه به انتخاب مدیران آتی بر مبنای شایسته سالاری از درون وزارت ورزش و جوانان و همچنین، توجه به امکانات معیشتی و ثبات استخدامی کارکنان فراهم گردد تا میزان تعهد سازمانی به وضعیت عالی ارتقا یابد.

در ادامه، یافته های پژوهش بیانگر این بود که خودکارآمدی ضمن تأثیرگذاری بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان، ارتباط مثبت و معناداری نیز با آن دارد. همچنین، در ارتباط بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی کارکنان به ترتیب تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر بیشترین نقش را دارند که نتایج پژوهش با یافته های جعفری (۱۳۹۰)، باقری (۱۳۸۹)، لینچ و همکاران (۲۰۰۹)، مینگ (۲۰۱۱)، خواستار (۱۳۸۸)، بویو (۲۰۱۱)، هارتر (۲۰۰۸)، باوانا و همکاران (۲۰۱۲)، نیرپال و رنیو (۲۰۰۹)، واسوتیدا (۲۰۱۲)، جو (۲۰۱۰)، کشاورز و همکاران (۲۰۱۲) و رضانی نژاد و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. در این راستا، از آن جا که در هزاره سوم، اهمیت دارایی های نامشهودی مانند خودکارآمدی و تعهد سازمانی و همچنین، ارتباط و تأثیرگذاری آن ها بر یکدیگر در بسیاری از سازمان ها به طور عام و در سازمان های ورزشی و وزارت ورزش و جوانان به طور خاص برای افزایش بهره وری و موفقیت از اهمیت بالایی برخوردار است و همچنین، از آن جا که سازمان هایی مانند وزارت ورزش و جوانان که مهم ترین رسالت آن ها ایجاد بستری مناسب برای تحرک، نشاط و سلامت افراد جامعه و همچنین، افتخار آفرینی در میادین بین المللی برای کشور است نیازمند کارکنانی هستند که دارای تعهد سازمانی بالا باشند. در راستای تعهد سازمانی بهینه و مناسب است که وزارت مزبور می تواند با برنامه ریزی و اجرای دقیق آن ها و با ایجاد تعامل مناسب با فدراسیون های ورزشی و سایر نهادهای ورزشی به مأموریت و اهداف تعیین شده دست یابد؛ لذا، این نهاد ورزشی باید در جستجوی عواملی باشد که بتواند به طور مستقیم در افزایش تعهد سازمانی منابع انسانی فعال در آن وزارت تأثیرگذار باشند. از سوی دیگر، اگر منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان از تعهد سازمانی بالایی برخوردار باشند، احتمال کمتری وجود دارد که شغل خود را تغییر داده و یا شغل خود را ترک کنند و به احتمال زیاد، سطح عملکرد بالاتری در شغل خود خواهند داشت. همچنین، وجود تعهد سازمانی بالا در این وزارت می تواند اطلاعات مفیدی جهت برنامه ریزی، سازماندهی، افزایش کارایی، عملکرد بالا، کاهش غیبت و تأخیر در اختیار مدیران سطوح مختلف قرار دهد. افزایش تعهد سازمانی موجب می شود که افراد در وزارت مزبور بیشتر تلاش کرده و در نتیجه، عملکرد بهتری داشته باشند. از سوی دیگر، تعهد سازمانی بر غیبت، تأخیر و جابه جایی تأثیر منفی دارد؛ یعنی هرچه تعهد سازمانی بیشتر باشد، غیبت و جابه جایی کاهش خواهد یافت. سطح بالای تعهد، استمرار خدمت کارکنان در سازمان را سبب می شود. در این حالت، وفاداری به سازمان علی رغم فشارهای خارجی، در حد بالا و مطلوب قرار

خواهد گرفت؛ لذا، این عامل همان موردی است که سازمان‌ها برای توفیق به آن نیاز دارند. در این رابطه، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که خودکارآمدی یکی از عوامل نامحسوسی است که در تعهد سازمانی منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان تأثیرگذار است؛ بنابراین، مسئولین وزارت ورزش و جوانان برای نگاه‌داشتن تعهد سازمانی منابع انسانی خود، باید به‌طور ویژه به خودکارآمدی آن‌ها توجه داشته باشند؛ چراکه باور خودکارآمدی، عاملی مهم در نظام سازنده شایستگی انسان است. انجام وظایف توسط افراد مختلف با مهارت‌های مشابه در موقعیت‌های متفاوت به‌صورت ضعیف، متوسط و یا قوی و یا توسط یک فرد در شرایط متفاوت، به تغییرات باورهای کارآمدی آنان وابسته است. مهارت‌ها می‌توانند به آسانی تحت تأثیر خودشناسی یا خودتردیدی قرار گیرند. درنتیجه، حتی افراد خیلی مستعد نیز در شرایطی که باور ضعیفی نسبت به خود داشته باشند از توانایی‌های خود استفاده کمتری می‌برند (بندورا، ۱۹۹۷، ۱۹۹۱)؛ بنابراین، چنانچه منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان از خودکارآمدی لازم و بهینه برخوردار نباشند، انجام امور در بخش‌ها و واحدهای این نهاد به‌طور بهینه انجام نخواهد شد و تأثیر آن به‌طور مستقیم بر سازمان‌های زیردست؛ مانند فدراسیون‌های ورزشی قابل‌رؤیت خواهد بود و درنهایت، در سلامت جامعه نیز به‌دلیل عدم اجرای کامل وظایف متولیان مربوطه و اجرانشدن بسیاری از امور تأثیر منفی خواهد گذاشت؛ بنابراین، به‌نظر می‌رسد مسئولین و متولیان سطوح عالی وزارت مزبور، باید راه‌کارهایی مناسب را برای شناسایی و تقویت خودکارآمدی منابع انسانی در این وزارت به‌کار گیرند. همچنین، برگزاری دوره‌های آموزشی با بهره‌مندی از متخصصین مدیریت و روان‌شناسی ورزشی برای آشنایی و افزایش خودکارآمدی در بین منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان توصیه می‌گردد. ازسوی دیگر، در ارتباط بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی منابع انسانی در وزارت ورزش و جوانان به‌ترتیب تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر بیشترین نقش را دارند؛ لذا، توصیه می‌گردد مدیران و مسئولان وزارت ورزش و جوانان با توجه ویژه به این ۳ عامل که موجب وابستگی منابع انسانی به وزارت شده و باعث می‌شود که احساس لذت کارکردن در این نهاد را به‌دست آورند و سطح بالایی از عملکرد را خود ارائه دهند. چنین حسی، برخورد کاری مثبتی به‌همراه خواهد داشت و موجب خواهد شد کارکنان در وزارت مزبور با علاقه بیشتری به کار خود ادامه داده، به آن وفادار مانده و سازمان را ترک نکنند. همچنین، باعث می‌شود بتوانند روابط بهتری با سایر کارکنان داشته باشند. ازسوی دیگر، چنانچه خودکارآمدی و تعهد سازمانی در کارکنان سطوح مختلف در حد مطلوبی قرار داشته باشد، حمایت از همکار و وجدان کاری افزایش پیدا می‌کند که درنهایت، منجر به توفیق وزارت ورزش و جوانان در ابعاد مختلف می‌گردد.

درپایان، با توجه به نتایج این پژوهش و ارتباط تنیده متغیرهای آن، توجه هماهنگ به خودکارآمدی و تعهد سازمانی کارکنان در وزارت ورزش و جوانان مورد تأکید بوده و از آن‌جا که برازش مدل ارتباطی خودکارآمدی و تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است، استفاده از مدل زیر برای افزایش سطح خودکارآمدی و تعهد سازمانی و همچنین، جذب و ارتقای کارکنان توصیه می‌گردد.



شکل ۴- مدل ارتباطی خودکارآمدی و تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان

Figure 4- Communication model of self-efficacy and organizational commitment of employees of the Ministry of Sports and Youth

References

1. Bagheri, M., & Tolouei, R. (2010). Investigating the impact of organizational commitment on organizational performance. *Police Human Development Biannual Journal*, 7(30), 40-54.
2. Jafari, P. (2011). The relationship between self-efficacy and organizational commitment of faculty members with their teaching quality in Region One of Islamic Azad University. Doctoral Dissertation, Faculty of Management and Economics, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran.
3. Khastar, H. (2009). A multilevel approach in organizational and management studies. *Management Culture*, 7(19), 163-187.
4. Ramazani Nejad, R., Hemmatinejad, M., & Hemmatinejad, M. (2011). The relationship between physical education teachers' self-efficacy and their class management methods. *Sport Management Studies – Research in Sport Sciences*, (11), 13-26.
5. Ghasem Nejad, M. (2011). The relationship between occupational self-efficacy and research performance of physical education professors in universities of Tehran. *Sport Management Studies – Research in Sport Sciences*, (11), 193-204.
6. Keshavarz, L. (2009). Diversity of organizational resources in sports organizations. In *Proceedings of the Specialized-Applied Conference on Organizational Behavior Management in Sport*, University of Tehran, pp. 19-52.
7. Mehdad, A. (2006). *Personnel Psychology*. Isfahan: Jungle Publications, p. 73.
8. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-213.
9. Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72, 187-206.
10. Bhavana, A., Mridula, S., & Shriparna, S. (2012). *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2(12), 1-5.
11. Bo, Yu. (2011). Test of the mediating effects of self-regulation between transformational leadership and organizational commitment. *Business and Management Review*, 1(6), 68-81.
12. David, J., Llewellyn, Xavier Sanchez, Amanda Asghar, Gareth Jone. (2008). Self-efficacy, risk taking and performance in rock climbing. *Personality and Individual Differences*, 45, 75-81.
13. Hurter, N. (2008). *The role of self-efficacy in employee commitment* (Unpublished master dissertation). University of South Africa.
14. Joe, Sheng-Wuu. (2010). Assessing job self-efficacy and organizational commitment considering a mediating role of information asymmetry. *Social Science Journal*, 47(3), 541.

15. Keshavarz, L., & Bararzadeh, H. (2012). Studying relationship between S-efficacy and some personal characteristics of managers of Iranian sport boards. Twelfth annual international conference on sports: Economic, management, marketing & social aspects, Athens, Greece (p. 16).
16. Lynch Mark Thomas, Lening Zhang, Wynne, S., & Korr. (2009). Research training, institutional support and self-efficacy: Their impact on research activity of social workers. *Advance in Social Work*, 10(2), 193-210.
17. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of three-component conceptual of applied psychology, 78, 538-551.
18. Ming, T., Chung-Lin, T., & Yi-Chou, W. (2011). A study on the relationship between leadership style, emotional intelligence, self-efficacy and organizational commitment: A case study of the Banking Industry in Taiwan. *African Journal of Business Management*, 5(13), 5319-5329.
19. Neerpal, R., & Renu, R. (2009). Assessing the relationship between emotional intelligence, occupational self-efficacy and organizational commitment. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35, 93-102.
20. Nurittamont, Wasutida. (2012). The relationship among organizational commitment, self-efficacy and business performance: An empirical study of hotel businesses in Thailand, *Journal of the Academy of Business & Economics*, 12(2), 99.