

طراحی مدل ارتباطی 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 تربیت‌بدنی

۳. کارشناس ارشد تربیت‌بدنی دانشگاه پیام‌نور

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۲/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۷/۰۶

چکیده

در قرن حاضر، دارایی‌هایی نامشهود مانند خودکارآمدی و تعهد سازمانی، در توفیق یا عدم توفیق هر سازمان تأثیر زیادی دارند؛ از این‌رو، 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 تعداد ۲۷۸ نفر 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 تأیید 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، تی تک نمونه‌ای، تحلیل عاملی تأییدی، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل مسیر و برای تعیین ارتباط علی بین متغیرها از روش مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزارهای اسپاس و آموس استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که خودکارآمدی بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان اثر می‌گذارد. همچنین، در ارتباط بین خودکارآمدی با تعهد سازمانی، به ترتیب تعهد مستمر، تعهد هنجاری و تعهد عاطفی 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، باربانلی، کاپرارا^۵، ۲۰۰۱، ۱۸۷-۲۰۶). همچنین، در رابطه با تعهد سازمانی نیز آلن و مایر^۶ (۱۹۹۰) بر این باور هستند که تعهد سازمانی از ۳ بعد مجزا تشکیل شده است که هر بعد ویژگی‌های متمایزی دارد که رفتار و نگرش‌های فرد را به طرق مختلف تحت تأثیر قرار می‌دهد. به طوری که تعهد عاطفی^۷ به‌عنوان یک وابستگی احساسی یا عاطفی نسبت به سازمان اشاره دارد. چنانچه افراد با تعهد عاطفی، با

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

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^۱ 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. به علت 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^۲ بر مبنای تجارب اجتماعی سازمانی ایجاد 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، جانگ و کور^۳ (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

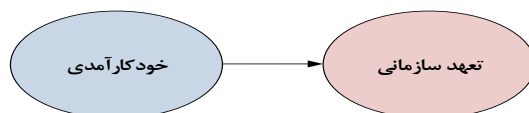
1. Continuance commitment
2. Normative commitment
3. Lynch, Zhang & Korr

تعهد سازمانی و خودکارآمدی وجود دارد. لولین، شینز، آمندا و گاتز^۱ (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، چونگ لین و یی چون^۲ (۲۰۱۱) نشان داد بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی کارکنان حاضر در صنعت بانک‌داری تایلند ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های بوو^۳ (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^۴ (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت‌عنوان "نقش خودکارآمدی در تعهد سازمانی" بیانگر این است که بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. یافته‌های باوانا، میردولا و شریپارنا^۵ (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 خودکارآمدی تأثیرگذار باشد. یافته‌های نیرپال و رنیو^۶ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت‌عنوان "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^۷ (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان "ارتباط بین تعهد سازمانی، خودکارآمدی و عملکرد کسب‌وکار: مطالعه موردی در صنعت هتل‌داری کشور تایلند" نشان داد که تعهد سازمانی به‌طور معناداری از خودکارآمدی تأثیرپذیر است. یافته‌های جو^۸ (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

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

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 کشاورز 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 رضوانی‌نژاد و هم‌تنی‌نژاد (۱۳۹۰) نشان‌داد 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 مورد توجه قرار گرفته است؛ اما در حوزه ورزش، به‌ویژه در خصوص مدل ارتباطی و میزان تأثیرگذاری مؤلفه‌های مختلف این دو دارای 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

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - تحلیلی بوده که به صورت میدانی انجام شده است و از حیث ارتباط بین متغیرها، از نوع علی و به‌طور مشخص، مبتنی بر مدل معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، تمامی ۱۰۰۰ نفر کارکنان وزارت ورزش و جوانان بودند که براساس جدول مورگان، ۲۷۸ نفر از آن‌ها به‌طور تصادفی به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری، پرسش‌نامه خودکارآمدی شرر^۱ حاوی ۱۷ سؤال بود که با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم اندازه‌گیری شد. به سؤالات ۱-۳-۸-۹-۱۳-۱۵ از راست به چپ نمره ۱ تا ۵ تعلق گرفت و به سایر سؤالات به‌طور معکوس نمره ۵ تا ۱ اختصاص داده شد. همچنین، برای سنجش تعهد سازمانی از پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر که حاوی ۲۴ سؤال با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم بود استفاده شد. پرسش‌نامه مزبور شامل ۳ بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد. در پرسش‌نامه 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 این‌که در پرسش‌نامه‌ها تغییرات اندکی ایجاد گردید و مطابق با ساختار وزارت ورزش و جوانان بومی‌سازی شدند؛ لذا، روایی صوری و محتوای آن‌ها توسط ۱۵ نفر از متخصصین مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ ۰/۹ (پرسش‌نامه خودکارآمدی) و ۰/۸۹ (پرسش‌نامه تعهد سازمانی) محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌های پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش نخست برای تجزیه و تحلیل توصیفی یافته‌ها از روش‌های آماری میانگین، انحراف استاندارد، جدول توزیع فراوانی و نمودار استفاده گردید. در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف جهت تعیین طبیعی بودن توزیع داده-

1. Sherer

ها، از آزمون ضریب همبستگی 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 اس پی اس اس^۱ و آموس^۲ 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

متغیر	آماره	فراوانی	درصد	متغیر	آماره	فراوانی	درصد
سمت	مدیر	۷۹	۲۴/۸	رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۱۵۲	۵۵
	کارمند	۱۹۹	۷۵/۲		غیر تربیت بدنی	۱۲۶	۴۵
جنسیت	مرد	۱۴۶	۵۲/۵	سابقه کاری	کمتر از ۵ سال	۱۵	۵/۴
	زن	۱۳۲	۴۷/۵		۱۰-۶ سال	۳۴	۱۲/۲
تحصیلات	دکتری	۷	۲/۲	۱۱-۱۵ سال	۷۷	۲۷/۷	
	کارشناسی ارشد	۴۱	۱۴/۷	۱۶-۲۰ سال	۸۲	۲۹/۵	
	کارشناسی	۱۸۳	۶۶/۲	۲۱-۲۵ سال	۳۹	۱۴	
	کاردانی	۲۳	۸/۳	۲۶-۳۰ سال	۲۸	۱۰/۱	
	دیپلم	۲۴	۸/۶	بالای ۳۰ سال	۳	٪۱/۱	

نتایج جدول ۲ نشان می دهد توزیع داده ها در هر ۲ پرسش نامه تعهد سازمانی و خودکارآمدی به دلیل بزرگتر بودن $P > 0/05$ طبیعی می باشد؛ بنابراین، در تحلیل داده ها از آمار پارامتریک به جای ناپارامتریک استفاده می شود.

جدول ۲- آماره های آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت طبیعی بودن توزیع داده ها

2.SPSS
3. AMOS

متغیرهای پژوهش	آماره‌ها	
	P	Z
توزیع طبیعی	۰/۲۹۴	۰/۹۷۶
تعهد سازمانی	۰/۱۷۳	۱/۰۷

جدول ۳ نشان می‌دهد با توجه به سطح معناداری خودکارآمدی که بیشتر از ۰/۰۵ 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 ۰/۰۵ 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

معیارها	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار آزمون: ۳	
			t	درجه آزادی
خودکارآمدی	۱/۸۵	۱/۱۲	۱۲/۵۸	۲۷۷
تعهد سازمانی	۲/۶۳	۰/۴۹۸	۸۸/۲۲	۲۷۷

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

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

* = معناداری در سطح $p < 0/01$

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مندرج در جدول ۵ نشان می‌دهد که تمامی شاخص‌ها (سؤالات) به‌جز سؤال (S10)، از مقدار t و بار عاملی قابل‌قبولی برخوردارند و این شاخص به‌دلیل مقدار

آماره t ضعیف و همچنین، بار عاملی کمتر از $0/3$ 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

بار عاملی	T	سؤالات	ابعاد خودکارآمدی
۰/۳۲	۵/۰۸	وقتی طرحی می‌ریزم، مطمئن نیستم که می‌توانم آن را انجام دهم.	خودکارآمدی
۰/۵۸	۹/۸	یکی از مشکلات من این است که وقتی باید کاری انجام دهم نمی‌توانم از عهده آن برآیم.	
-۰/۰۴	-۶/۴۶	اگر نتوانم کاری را بار اول انجام دهم به تلاش برای انجام آن ادامه می‌دهم.	
-۰/۴۹	۸	وقتی اهداف مهمی برای خود تعیین می‌کنم به ندرت به آن‌ها دست می‌یابم.	
۰/۵۸	۹/۹	قبل از تمام کردن کارهایم آن‌ها را رها می‌کنم.	
۰/۰۶	۱۰/۳	از روبه‌رو شدن با مشکلات اجتناب می‌کنم.	
۰/۶۸	۱۲/۰۳	در صورتی که کار خیلی پیچیده به نظر برسد، حتی زحمت امتحانش را به خود نمی‌دهم.	
۰/۲۲	۳/۳۸	هنگامی که کاری را باید انجام دهم که نامناسب است، آنقدر پایداری می‌کنم تا آن را تمام کنم.	
-۰/۳۶	-۵/۷۳	وقتی تصمیم به انجام کاری گرفتم به‌طور جدی و دقیق روی همان کار تمرکز می‌کنم.	
-۰/۱۱	-۱/۶۲	هنگامی که می‌خواهم چیز جدیدی بیاموزم اگر در ابتدا موفق نشوم به زودی آن را رها نمی‌کنم.	
۰/۵۷	۹/۶۹	وقتی مشکلات غیرمترقبه‌ای برایم رخ دهد به خوبی از پس آن‌ها برنمی‌آیم.	
۰/۶۲	۱۰/۷۲	از یادگیری مطالب جدید هنگامی که به نظرم مشکل می‌آید اجتناب می‌کنم.	
-۰/۴۱	-۶/۵۹	شکست، باعث تلاش بیشتر می‌شود.	
۰/۰۶	۱۰/۱۷	به توانایی خود برای انجام کارها اعتماد ندارم.	
-۰/۳۸	-۵/۵۸	به خود متکی هستم.	
۰/۴۶	۷/۴۵	به سادگی تسلیم می‌شوم.	
۰/۴۴	۷/۱۳	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 قابل قبولی برخوردارند و نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی سؤالات مربوط به تعهد هنجاری نشان می‌دهد که ۴ شاخص (سؤال)

C17، C20، C23 و C24 به دلیل 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 به همین دلیل، مورد پذیرش واقع نمی‌شوند. سایر سؤالات مرتبط با تعهد هنجاری از مقدار t و بار عاملی قابل قبولی برخوردارند.

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

بار عاملی	T	سؤالات	ابعاد تعهد سازمانی	بار عاملی	T	سؤالات	ابعاد تعهد سازمانی
۰/۲۷	۳/۶۹	گمان نمی‌کنم درست باشد که در صورت پیشنهاد شغل بهتری توسط سازمان دیگر، سازمانم را ترک کنم.		۰/۵۱	۷/۹	خیلی خوشحال می‌شوم که باقی دوران اشتغال خود را در این سازمان بگذرانم	تعهد عاطفی
۰/۴۱	۵/۶۳	احساس می‌کنم با سازمان خود پیوند عاطفی دارم.		-۰/۴۴	-۶/۶۲	از این که در صورت ترک کارم چه پیش خواهد آمد، تأسف نمی‌خورم. حتی اگر شغل دیگری در انتظارم نباشد.	تعهد عاطفی
۰/۱	۱/۳۱	به فکر ترک شغل خود نیستم؛ زیرا احساس می‌کنم برای انتخاب شغل دیگر شانس بسیار اندکی دارم.		-۰/۲۵	-۳/۶۸	فکر می‌کنم که این روزها کارکنان علاقمند هستند که از یک سازمان به سازمان دیگری منتقل شوند.	تعهد عاطفی
۰/۶۵	۸/۷۱	به وفادار ماندن به شغل و سازمان شخصی خود به‌عنوان یک اصل اعتقاد دارم.	تعهد هنجاری	۰/۶۵	۱۰/۳۷	از این که درباره سازمان خود با دیگران صحبت کنم لذت می‌برم.	تعهد عاطفی
۰/۵۴	۷/۴	برای من سازمان از نظر شخصی دارای اهمیت زیادی است.		۰/۴۴	۶/۶۲	حتی اگر به دلخواه خودم باشد، برایم مشکل است که همین الان شغلم را ترک کنم.	تعهد عاطفی
-۰/۰۶	-۰/۸۲	یکی از دلایل عدم ترک شغلم، کمبود شغل جایگزین است.		-۰/۵۴	-۸/۳۳	باور ندارم که شخصی باید همیشه به سازمانش وفادار باشد.	تعهد عاطفی
۰/۲۴	۳/۲۹	در گذشته که مردم بیشتر دوران اشتغال خود را در یک سازمان سپری می‌کردند اوضاع بهتر بود.		۰/۶۹	۱۱/۱۷	واقعاً احساس می‌کنم که مشکلات این سازمان مشکلات من است.	تعهد عاطفی
۰/۵۲	۷/۲۳	احساس می‌کنم که حس تعلق شدیدی به شغل خود دارم.		۰/۳۴	۵/۱۲	اگر تصمیم بگیرم همین الان شغل خود را ترک کنم، بسیاری از امور زندگی من از	تعهد عاطفی

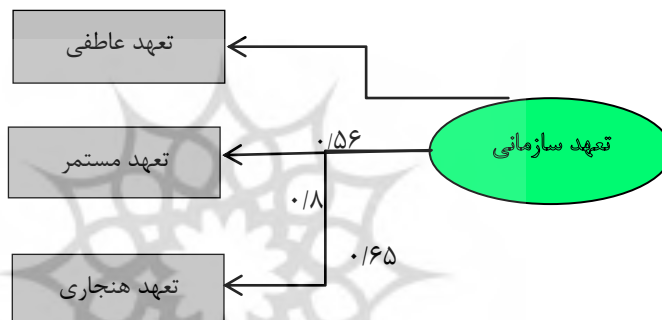
		هم گسیخته خواهد شد.
یکی از دلایل اصلی ادامه کار در این سازمان این است که ترک سازمان نیاز به از خودگذشتگی دارد و شاید سازمان دیگر، فاقد مزایای موجود در این سازمان باشد.	۰/۲۵	۰/۰۲
فکر می‌کنم به یک مهره سازمانی مبدل شدن منطقی نباشد.	۱/۱	۰/۰۸
فکر می‌کنم به همان راحتی که به این سازمان وابسته شدم می‌توانم به سازمان دیگری وابستگی پیدا کنم.	-۲/۰۲	-۰/۱۴
اگر همین الان شغل خود را ترک کنم برایم خیلی گران تمام خواهد شد.	۷/۸۷	۰/۵۲
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 می‌کند.	۷/۷۲	۰/۵۱
احساس می‌کنم که همچون عضوی از خانواده این سازمان هستیم.	۱۰/۲۱	۰/۶۷
در حال حاضر، ماندن در شغل فعلی‌ام به همان اندازه که خواست قلبی من است، یک ضرورت هم هست.	۱۱/۱۹	۰/۷۳

تعهد مستمر

همان‌گونه که جدول ۷ نشان می‌دهد، 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 می‌دهد که بعد تعهد مستمر ($t=۱۰/۷$ ، بار عاملی $۰/۸$) بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی دارد و بعد تعهد عاطفی ($t=۸/۳۶$ ، بار عاملی $۰/۵۶$) از این نظر در رتبه آخر قرار می‌گیرد.

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

ردیف	مؤلفه‌های تعهد سازمانی	T	بار عاملی
۱	تعهد عاطفی	۸/۳۶	۰/۵۶
۲	تعهد مستمر	۱۰/۷۰	۰/۷۹
۳	تعهد هنجاری	۹/۳۳	۰/۶۵



شکل ۲- نتیجه تحلیل عاملی تأییدی ابعاد تعهد سازمانی

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

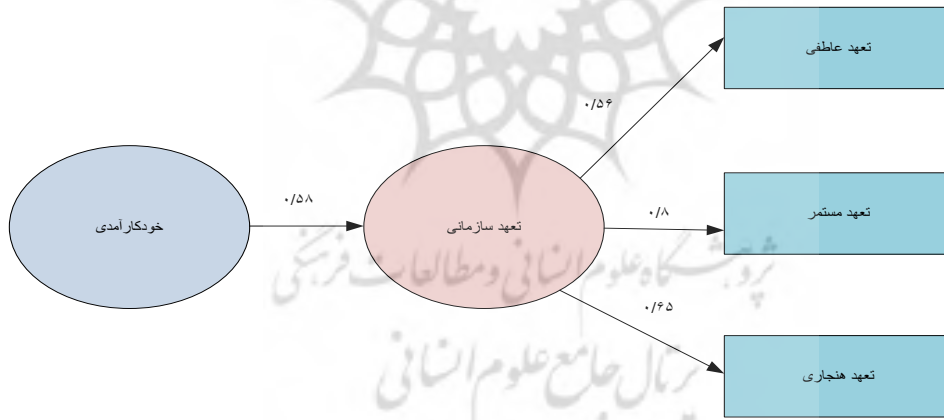
ارتباط بین متغیرها	برآورد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری
خودکارآمدی - تعهد سازمانی	۱/۵۲۴	۰/۳۸۴	۴/۳۶۶	۰/۰۰۱
خودکارآمدی - خودکارآمدی	۰/۶۷	۰/۲۸۸	۵/۹۲۴	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی - تعهد عاطفی	۱/۶۸	۰/۰۹۱	۵/۹۸	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی - تعهد مستمر	۱/۳۵	۰/۰۸	۶/۸۴	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی - تعهد هنجاری	۱/۸۸	۰/۱۳	۵/۲۳	۰/۰۰۱

جدول ۹ نشان می‌دهد که ضرایب رگرسیونی استانداردشده 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 استانداردشده خودکارآمدی و تعهد سازمانی

برآورد	ارتباط بین متغیرها
۰/۵۸	خودکارآمدی - تعهد سازمانی
۰/۶۴	خودکارآمدی - خودکارآمدی
۰/۷۶	تعهد سازمانی - تعهد عاطفی
۰/۸	تعهد سازمانی - تعهد مستمر
۰/۶۵	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

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 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

مقادیر شاخص‌ها	شاخص‌های برازندگی مدل مفهومی
۸۵۸/۷۷	Chi-Square
۱۵۱	Degrees of Freedom (df)
۰/۰۳	Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
۰/۹۰۲	Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
۰/۹۳	Goodness of Fit Index (GFI)
۰/۰۴	Standardized RMR

نتیجه‌گیری

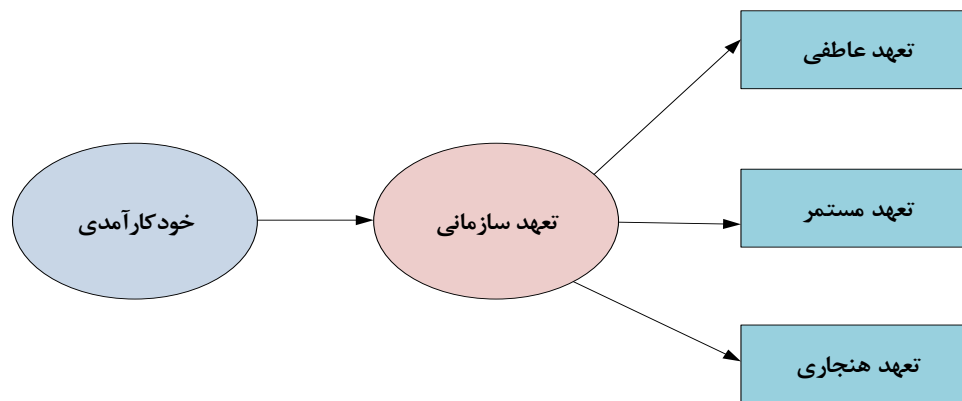
هدف از پژوهش حاضر، طراحی مدل ارتباطی بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. در این راستا، یافته‌های پژوهش نشان داد خودکارآمدی کارکنان وزارت ورزش و جوانان در حد پایین‌تر از متوسط قرار دارد که با نتایج پژوهش کشاورز و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد؛ لذا، از آن‌جا که خودکارآمدی، میزان باور فرد به قابلیت خود در سازماندهی و اداره منابع موردنیاز و عمل برای تولید دستاوردهای تعیین‌شده می‌باشد (بندورا، ۱۹۹۷، ۱۹۱)، به نظر می‌رسد باید مدیران و سیاست‌گذاران وزارت ورزش و جوانان در خصوص افزایش میزان خودکارآمدی کارکنان توجه جدی داشته باشند؛ چراکه خودکارآمدی پایین در منابع انسانی وزارت ورزش و جوانان می‌تواند در بسیاری از بخش‌ها و عملکردهای این نهاد مهم ورزش کشور تأثیرگذار باشد؛ از این‌رو، برگزاری دوره‌های آموزشی با حضور روان‌شناسان ورزشی و متخصصین مدیریت ورزشی توصیه می‌گردد.

در بخش دیگری از یافته‌های 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 آن‌جا که تعهد سازمانی در ارائه خدمات توسط منابع انسانی به مشتریان و در نهایت، اثربخشی و بهره‌وری هر سازمانی تأثیرگذار می‌باشد، به نظر می‌رسد زمینه‌های لازم برای افزایش تعهد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان از طریق تعامل بیشتر مدیران و کارکنان برای تصمیم‌گیری‌ها و تدوین برنامه‌ها و اجرای آن‌ها، ایجاد زمینه‌های مناسب برای ارتقای پست‌های سازمانی و توجه به انتخاب مدیران آتی بر مبنای شایسته‌سالاری از درون وزارت ورزش و

جوانان و همچنین، توجه به امکانات معیشتی و ثبات استخدامی کارکنان فراهم گردد تا میزان تعهد سازمانی به وضعیتی عالی ارتقا یابد.

در ادامه، یافته‌های 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 یافته‌های جعفری (۱۳۹۰)، باقری (۱۳۸۹)، لینچ و همکاران (۲۰۰۹)، مینگ (۲۰۱۱)، خواستار (۱۳۸۸)، بوو (۲۰۱۱)، هارتر (۲۰۰۸)، باوانا و همکاران (۲۰۱۲)، نیرپال و رنیو (۲۰۰۹)، واسوتیدا (۲۰۱۲)، جو (۲۰۱۰)، کشاورز و همکاران (۲۰۱۲) و رمضانی‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. در این راستا، از آنجا که در هزاره سوم، اهمیت دارایی‌های نامشهودی مانند خودکارآمدی و تعهد سازمانی و همچنین، ارتباط و تأثیرگذاری آن‌ها بر یکدیگر در بسیاری از سازمان‌ها به‌طور عام و در سازمان‌های ورزشی و وزارت ورزش و جوانان به‌طور خاص برای افزایش بهره‌وری و موفقیت از اهمیت بالایی برخوردار است و همچنین، از آنجا که سازمان‌هایی مانند وزارت ورزش و جوانان که مهم‌ترین رسالت آن‌ها ایجاد بستری مناسب برای تحرک، نشاط و سلامت افراد جامعه و همچنین، افتخارآفرینی در میادین بین‌المللی برای کشور است، این نوع سازمان‌ها برای این که بتوانند به مشتریان و ذینفعان خود مانند ورزشکاران، مربیان، داوران، مدیران سازمان‌های مختلف ورزشی و به‌طور کلی افراد جامعه خدمات مناسبی ارائه کنند، ضروری است از کارکنانی استفاده کنند که دارای تعهد سازمانی بالا باشند. در راستای تعهد سازمانی بهینه و مناسب است که وزارت مزبور می‌تواند با برنامه‌ریزی و اجرای دقیق آن‌ها و با ایجاد تعامل مناسب با فدراسیون‌های ورزشی و سایر نهاد‌های ورزشی به مأموریت و اهداف تعیین شده دست یابد؛ لذا، این نهاد ورزشی باید در جستجوی عواملی باشد که بتواند به‌طور 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 می‌تواند اطلاعات مفیدی جهت برنامه‌ریزی، سازماندهی، افزایش کارایی، عملکرد بالا، کاهش غیبت و تأخیر در اختیار مدیران سطوح مختلف قرار دهد. افزایش تعهد سازمانی موجب می‌شود که افراد در وزارت مزبور بیشتر تلاش کرده و در نتیجه، عملکرد بهتری داشته باشند. از سوی دیگر، تعهد سازمانی بر غیبت، تأخیر و جابه‌جایی تأثیر منفی دارد؛ یعنی هرچه تعهد سازمانی بیشتر باشد، غیبت و جابه‌جایی کاهش

خواهد یافت. سطح بالای تعهد، استمرار خدمت کارکنان در سازمان را سبب می‌شود. در این حالت، وفاداری به سازمان علی‌رغم 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 خودشکی یا خودتردیدی قرار گیرند. در نتیجه، حتی افراد خیلی مستعد نیز در شرایطی که باور ضعیفی نسبت به خود داشته باشند از توانایی‌های خود استفاده کمتری می‌برند (بندورا، ۱۹۹۷، ۱۹۱)؛ 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 در نهایت، 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. همچنین 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 جذب و ارتقای کارکنان توصیه می‌گردد.



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

همچنین مطالعه مبانی نظری، ادبیات پیشینه و یافته‌های پژوهش نشان داد، تعهد سازمانی در هر سازمانی به ویژه سازمان‌های ورزشی مانند وزارت ورزش و جوانان با عوامل نامحسوس متعددی مانند خودکارآمدی منابع انسانی در ارتباط است.

در آخر با استناد به یافته‌های پژوهش چنین می‌توان بیان کرد که منابع انسانی سازمان‌های ورزشی مانند وزارت ورزش و جوانان به دلیل داشتن وظیفه خدمت رسانی به افراد مختلف جامعه مانند ورزشکاران، مربیان، داوران و مدیران ورزشی و همچنین ایجاد بستری مناسب برای انجام فعالیت‌های ورزشی توسط اقشار مختلف جهت تامین سلامت جسمی و روحی آن‌ها، مستلزم داشتن منابع انسانی با خودکارآمدی بالا است. همچنین از آنجا که تعهد سازمانی با خودکارآمدی شغلی ارتباط مستقیم معنادار دارد، توجه به مدل ارتباطی این دو متغیر در سازمان‌های ورزشی می‌تواند موجب افزایش بهره‌وری در چنین سازمان‌هایی شود.

منابع

1. Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(1): 191-213.
2. 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(1): 187° 206.
3. Bhavana, A., Mridula, S., & Shriparna, S. (2012). Role Orientation on the Relationship between Organizational Commitment and Self Efficacy, *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2(12): 1-5.

4. Bo, Y. (2011). Test of the mediating effects of self-regulation between transformational leadership and organizational commitment. *Business and Management Review*, 1(6), 68° 81.
5. David, J., Llewellyn, X. S., Amanda, A., Gareth, J. (2008). Self-efficacy, risk taking and performance in rock climbing. *Personality and Individual Differences*, 45(1): 75° 81.
6. Ghasemnejad, M. (2011). The relationship between career self-efficacy with research performance of physical education faculty members of Tehran universities, the journal of researches in sports sciences, 11: 193-204. (Persian)
7. Ghasemnejad, M. (2011). The relationship between career self-efficacy with research performance of physical education faculty members of Tehran universities, the journal of researches in sports sciences, 11: 193-204. (Persian)
8. Hurter, N. (2008). The role of self-efficacy in employee commitment (Unpublished master dissertation). University of South Africa.
9. Jafari, P. (2011). The relationship between self-efficacy and organizational commitment of faculty members teaching quality in the 1st region of Islamic Azad University, The doctoral thesis, economic and management faculty, Tehran science and research branch of Islamic Azad University. (Persian)
10. Jafari, P. (2011). The relationship between self-efficacy and organizational commitment of faculty members teaching quality in the 1st region of Islamic Azad University, The doctoral thesis, economic and management faculty, Tehran science and research branch of Islamic Azad University. (Persian)
11. Joe, S. W. (2010). Assessing job self-efficacy and organizational commitment considering a mediating role of information asymmetry. *Social Science Journal*, 47(3), 541.
12. Keshavarz, L. (2009). Human resources diversity in sport organizations, National congress on organizational behavior in sport, University of Tehran, PP: 19-52.
13. Keshavarz, L. (2009). Human resources diversity in sport organizations, National congress on organizational behavior in sport, University of Tehran, PP: 19-52.
14. Keshavarz, L., & Bararzadeh, H. (2012). Studying relationship between Self-efficacy and some personal characteristics of managers of Iranian sport boards. 12th annual international conference on sports: Economic, management, marketing & social aspects, Athens, Greece (p. 16).
15. Khastar, H. (2009). Multilevel approach in organization and management studies, journal of organizational culture management, 7(19): 163-187. (Persian)
16. Khastar, H. (2009). Multilevel approach in organization and management studies, journal of organizational culture management, 7(19): 163-187. (Persian)
17. Lynch M. T., Lening, Z., Wynne, S. K. (2009). Research training, institutional support and self-efficacy: Their impact on research activity of social workers. *Advance in Social Work*, 10 (2), 193-210.
18. Mahdad, A. (2006). *Phycology of Employees affair*, Sfahan, Jungle publisher, P: 73.
19. Mahdad, A. (2006). *Phycology of Employees affair*, Sfahan, Jungle publisher, P: 73.
20. 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, Journal of Applied Psychology 78(4): 538-551.

21. 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.

22. Moslem, B., Roholla, T. (2010). The Effect of Organizational Commitment on Organization Performance Reviewed, SEMI-ANNUALLY POLICE HUMAN DEVELOPMENT, 7(30): 40-54. (Persian)

23. Moslem, B., Roholla, T. (2010). The Effect of Organizational Commitment on Organization Performance Reviewed, SEMI-ANNUALLY POLICE HUMAN DEVELOPMENT, 7(30): 40-54. (Persian)

24. 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(1): 93-102.

25. Nurittamont, W. (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.

26. Ramezanejad, R., Hematinejad, M.A., Hematinejad, M. (2011). The relationship between physical education teachers self-efficacy and management methods of physical education classes, the journal of researches in sports sciences, 11: 13-26. (Persian)

