مجله علوم پزشکی رازی دوره ۲۹، شماره ۷، مهر ۱۴۰۱ http://rjms.iums.ac.ir

مقاله پژوهشی

بررسی نقش رضایتمندی بر عملکرد کارکنان

مائده کلبادی نژاد: گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

فریده اشرف گنجویی: گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (* نویسنده مسئول) Ganjouei@yahoo.com

زهرا حاجی انزهائی: گروه مدیریت ورزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: رضایتمندی کارکنان نقش اساسی و مهمی در پیشبرد اهداف سازمانی دارد. لذا هدف این مطالعه به بررسی نقش رضایتمندی بر عملکرد کارکنان فدراسیون‌های ورزشی بود.

روش کار: روش این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی، و از لحاظ نحوه گردآوری داده ها توصیفی زمینه یابی است. جامعه آماری مورد مطالعه این پژوهش کارکنان (به استثنای رئیس و نایب رئیس) فدراسیون‌های ورزشی انفرادی و فدراسیون‌هایی که جنبه تاریخی دارند است که تعداد آنان ۲۶۰ نفر می‌باشد. تعداد نمونه طبق جدول مورگان ۱۵۲ نفر، و روش نمونه گیری به صورت خوشه‌ای از میان کارکنان است. در این پژوهش رضایت شغلی در پنج بعد رضایت از شغل (ماهیت کار)، سرپرست، همکاران، ارتقا و پیشرفت (ترفیعات) و رضایت از حقوق و مزایا (پرداخت) در قالب پرسشنامه ۲۵ سؤالی سنجیده گردید. جهت انالیز و ترسیم داده‌ها از لیزرل استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که میان رضایت‌مندی شغلی و مولفه‌های آن با بهبود عملکرد و مولفه‌های آن ارتباط معناداری می‌باشد.

نتیجه‌گیری: به طور کلی نتایج نشان داد که شناخت عوامل موثر بر رضاتمندی می‌تواند در افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و برنامه‌ریزی موفق در ایجاد محیط کار پرشور و مفید، عدم خروج از خدمت و ترک سازمان و مسائل مرتبط با عدم انگیزش (که ضررهای هنگفتی را به سازمان تحمیل می‌کند)، دلبستگی کارکنان به کار و بالا بردن روحیه آنها کمک کننده باشد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

کلیدواژه‌ها

رضایتمندی،

عملکرد،

فدراسیون‌های ورزشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۳

تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۰۷/۳۰

شیوه استناد به این مقاله:

Kolbadinejad M, Ashraf Ganjavi F, Haji Anzehaei Z. Examining the Role of Satisfaction on Employee Performance. Razi J Med Sci. 2022;29(7): 278-286.

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 3.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

Razi Journal of Medical Sciences. 2022;29(7):278-286. http://rjms.iums.ac.ir

Original Article

Examining the Role of Satisfaction on Employee Performance

Maedeh Kolbadinejad: Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
Farideh Ashraf Ganjavi: Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.(* Corresponding author) Ganjouei@yahoo.com
Zahra Haji Anzehaei: Department of Sports Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Abstract

Background & Aims: Every person needs to be aware of his position to progress and determine his career position. This information leads to the fact that the person makes basic planning for progress in the organization according to his strengths and weaknesses. On the other hand, according to this information, the organization can choose practical and strategic plans in its manpower planning and use them. May both be due to the efficiency and competence of human resources in the organization. The level of society's attitude towards the organization and organizational effectiveness depends on the efficiency of people in terms of quality and quantity. On the other hand, today's turbulent environment has created a growing trend in organizations to do things in a team and group manner. Today, organizations are looking for people who can perform well in a group. Therefore, it is necessary to evaluate the way of doing work people and their performance, and while comparing with acceptable standards and criteria, appropriate feedback is given to the individual to improve the individual's activity and efficiency and finally, to achieve the organizational goals. Performance evaluation includes collecting information related to the work and performance of employees to improve work results as well as a regular process of measuring achievements, identifying strengths and weaknesses related to work, determining the level of human resources skills and training planning, facilitating the management of the career paths of employees. It is a fair payment of reward and proportional to performance and is an effective tool in human resource management. In addition, effective performance evaluation leads to reduced employee turnover, higher productivity, and improved company financial performance. Hasid claims that the performance evaluation system is the most essential measure that can improve the knowledge, skills, and capabilities of the current and future employees of the organization, increase the motivation of employees, reduce work evasion and increase the longevity of the workforce. On the other hand, due to the importance of manpower and the role, it plays in the organization; paying attention to the attitudes and behaviors of this valuable factor is very important. Since the human resources inside and outside the organization are dealing with many personal and professional problems, paying attention to the motivational factors and increasing the level of satisfaction of people are essential things that the managers of the organizations should take into consideration. In sports organizations, like other organizations, the rules of management of organizational behavior prevail, and the managers of these organizations must provide the reasons for creating motivation and appropriate morale by increasing knowledge and acquiring skills so that through this way, sports organizations can have more efficiency and effectiveness. Job satisfaction makes a person's productivity growth, he is satisfied with life and learns new job skills quickly. Research shows that when the members of the organization are satisfied with their work, the rate of absenteeism or late work issues, even leaving the service, decreases. According to the conducted research, it appears that unfortunately, in the field of evaluating the performance of sports institutions and the role of the performance of the employees of these institutions in the results of the evaluation system, due to its undeniable role, not much research has been done in the country, and in general, the performance evaluation of this The departments are still in the nursery. According to the mentioned materials, it is possible to understand the scope of the evaluation issue. The proof of this claim is the various theories of management scientists in

Keywords
Satisfaction,
Performance,
Sports Federations

Received: 04/08/2022
Published: 22/10/2022

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

this field. One of the major problems of evaluation is the dispersion and great diversity of the examined dimensions in the field of evaluation, which has made it difficult to conduct research that examines all dimensions. According to the background of the researchers, it is clear that most of the research regarding the evaluation of the performance of organizations and individuals has been directed towards the formulation of evaluation criteria, that each of the researchers, according to his cognitive level and philosophy, has characteristics to evaluate the performance of the organization and employees. By reviewing the results of the research, it can be seen that a small number of these researches are dedicated to sports organizations and especially federations, and maybe conducting such research will cause more research to be done in this field. In this regard, how can the managers of relevant organizations improve their human resources, increase the quantity and quality of their performance and production, and as a result, design better and more effective systems for evaluating their employees to provide satisfaction to their employees?

Methods: The method of this research is practical in terms of purpose and descriptive in terms of the method of data collection. The statistical population studied in this research is the employees (excluding the president and vice president) of individual sports federations and federations that have a historical aspect, whose number is 260 people. According to Morgan's table, the number of samples is 152 people, and the sampling method is clustered among employees. In this research, job satisfaction was measured in five dimensions: job satisfaction (nature of work), supervisor, colleagues, promotion and advancement (promotions), and satisfaction with salaries and benefits (pay) in the form of a 25-question questionnaire. Excel, Spss22, and Lisrel 8/5 software were used to analyze and draw the data.

Results: The results showed that there is a significant relationship between job satisfaction and its components and performance improvement and its components .

Conclusion: In general, the results of this research will help the managers and sports officials of our country in identifying the effective factors for improving the performance and satisfaction of the employees of the country's sports federations and providing a performance evaluation model. Knowing these factors can increase productivity, organizational commitment, job satisfaction, and successful planning in creating a passionate and useful work environment, not leaving the service and leaving the organization and issues related to lack of motivation (which imposes huge losses on the organization)), employees' attachment to work and raising their morale will help. The findings of the research showed that all the performance components: ability, clarity, help, encouragement, evaluation, credibility, and environment are average; Therefore, it is suggested that efforts be made to improve these components, and managers are suggested to pay more attention to these factors when dealing with employees. The results of prioritization and ranking of factors affecting performance improvement include 1- ability, 2- incentive, 3- clarity, 4- help, 5- evaluation, 6- credit, and 7- environment; Therefore, it is suggested to the managers of federations to pay attention to this prioritization and in dealing with employees to strengthen the empowerment factors (knowledge, experience, talent and skills of subordinates) and internal or external rewards (opportunities to improve cash rewards, appreciation and Welcoming the initiative, comforting in times of trouble.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:
Kolbadinejad M, Ashraf Ganjavi F, Haji Anzehaei Z. Examining the Role of Satisfaction on Employee Performance. Razi J Med Sci. 2022;29(7): 278-286.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

مقدمه

هر فردی جهت نیل به پیشرفت و تعیین جایگاه شغلی خویش نیازمند آگاهی از موقعیت خویشتن است. این اطلاعات منتج به این می گردد که فرد با توجه به نقاط ضعف و قوت خود برنامه‌ریزی اصولی جهت پیشرفت در سازمان انجام دهد (۱). از طرفی سازمان نیز با توجه به این اطلاعات می‌تولند در برنامه‌ریزی‌های کلان نیروی انسانی خویش طرح‌های کاربردی و راهبردی را انتخاب نموده و از آنان استفاده نماید، از طرف دیگر ادامه فعالیت و بقای هر سازمان، در قبال دستیابی به اهداف خود می‌باشد که هر دو، مرهون کارآمدی و شایستگی منابع انسانی در سازمان است (۲). میزان نگرش جامعه به سازمان و اثر بخشی سازمانی، بستگی به کارآمدی افراد از نظر کیفی و کمی دارد. از سویی محیط متلاطم امروز روند رو به رشدی را در سازمان‌ها برای انجام کارها به صورت تیمی و گروهی ایجاد کرده است. امروزه، سازمان‌ها به دنبال افرادی هستند که بتوانند به صورت گروهی عملکرد مطلوبی داشته باشند (۳). لذا ضروری است نحوه انجام کار توسط افراد و عملکرد آنان مورد ارزیابی قرار گیرد و ضمن مقایسه با استانداردهای و معیارهای قابل قبول، باز خور مناسب به فرد داده شود تا زمینه بهبود فعالیت و کارآمدی فردی و نهایتاً، دستیابی به اهداف سازمانی فراهم شود (۴). ارزشیابی عملکرد شامل گردآوری اطلاعات مربوط به کار و عملکرد کارکنان به منظور بهبود نتایج کاری و نیز یک فرایند منظم سنجش دست آوردها، تشخیص نقاط قوت و ضعف مربوط به کار، تعیین میزان مهارت نیروی انسانی و برنامه‌ریزی آموزشی، تسهیل در مدیریت مسیر شغلی کارکنان، پرداخت عادلانه پاداش و متناسب با عملکرد و ابزار موثری در مدیریت منابع انسانی است (۵). به علاوه، ارزیابی عملکرد اثربخش منجر به کاهش ترک خدمت کارکنان، بهره‌وری بالاتر و بهبود عملکرد مالی شرکت می‌شود. نظام ارزیابی عملکرد کلیدی‌ترین اقدامی است که می‌تواند دانش، مهارت و قابلیت‌های کارکنان فعلی و آتی سازمان را بهبود بخشیده، انگیزه کارکنان را افزایش داده، طفره روی از کار را کاهش داده و ماندگاری نیروی کارکیفی را افزایش دهد (۶). مسلم است که در دایره عملکرد و وظایف مدیریت، ارزیابی به عنوان یکی از عملکردها و وظایف مهم مدیریت نوین و حتی مدیریت کلاسیک مطرح بوده و هست و زمانی برنامه‌ریزی و طراحی‌های انجام شده در مورد پرسنل سازمان مثمر ثمر خواهد بود که بر مبنای یک نظام ارزیابی سنجیده شده و نواقص آن رفع شود (۷). با وجود سعی دائم در طراحی سیستم‌های بهینه و موثر برای ارزیابی کارکنان، شواهد و مدارک نشان می‌دهند که به طورکلی، مسئولان سازمان از روش ها و سیستم‌های مورد استفاده برای ارزیابی کارکنان راضی نیستند (۸). دلیل اصلی این نارضایتی، عوامل مختلفی از جمله پیچیدگی فرایند ارزیابی و وجود کاستی‌هایی در سیستم ارزیابی جامع است اما سازمان‌ها به عنوان موجودی اجتماعی به ضرورت، نیازمند قاعده‌ای برای ارزیابی شایستگی‌های کارکنان خود هستند. بازآزمایی و سنجش عملکرد هر سیستم پس از یک دوره زمانی مناسب برای اطمینان از عملکرد و اثرگذاری آن و نیز رفع موانع و اشکالات ضرورت دارد. ارزیابی عملکرد کارکنان از وظایف بسیار مشکل ارزیابان است، زیرا ارزیابی شوندگان معمولاً نسبت به تاثیر نتایج ارزیابی خوش بین و از تاثیرات آن بر پیشرفت‌های آینده خویش واقفند، همین امر ارزیابی را مشکل کرده است و مساله مشکل‌تر وجود انواع و اقسام مسئله‌های ساختاری است که موجب ایجاد شک و تردید درباره منصفانه یا عادلانه بودن این فرایند است. این‌گونه مشکلات، گذشته از این موجب بروز تضاد و تعارض بین سرپرستان و زیردستان می‌شوند؛ که در نتیجه رفتارهای ویرانگر را تقویت خواهند کرد (۹). از سوی دیگر به دلیل اهمیت نیروی انسانی و نقشی که در سازمان ایفا می‌کند؛ توجه به نگرش‌ها و رفتارهای این عامل ارزشمند اهمیت زیادی دارد. از آنجا که نیروهای انسانی در بیرون و داخل سازمان با مشکلات عدیدهٔ شخصی و شغلی درگیرند، توجه به عوامل انگیزشی و افزایش سطح رضایتمندی افراد از موارد مهم به شمار می‌رود که مدیران سازمان‌ها باید آن را مد نظر قرار دهند. در سازمان‌های ورزشی نیز مانند سایر سازمان‌ها قواعد مدیریت رفتار سازمانی حاکم است و مدیران این

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

سازمان‌ها باید با افزایش دانش و کسب مهارت موجبات ایجاد انگیزش و روحیه مناسب را فراهم آورند تا از این رهگذر سازمان‌های ورزشی کارآیی و اثربخشی بیشتری داشته باشند (۱۰). رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری فرد افزایش یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت فرا گیرد. تحقیقات نشان می‌دهد وقتی اعضای سازمان از کار رضایت پیدا می‌کنند میزان غیبت یا تأخیر در کار مسائلی حتی ترک خدمت کاهش می‌یابد (۱۱). شواهد عینی دیگری وجود دارد که رضایت شغلی بر سلامت جسمانی و طول عمر کارکنان اثر می‌گذارد. عدم رضایت شغلی می‌تواند علائم جسمانی نظیر خستگی، تنگی نفس، سردرد، کمی اشتها، سوء هاضمه و تهوع به دنبال داشته باشد. به طور جدی‌تر این نارضایتی می‌تواند منجر به امراضی نظیر زخم دستگاه گوارش، تورم مفاصل، فشار خون، مصرف الکل و مواد مخدر، سکته‌های مغزی و حمله قلبی گردد. عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می‌شود؛ که روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. مدیران وظیفه دارند که علائم روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را بطور مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام می‌دهند (۱۲). با توجه به تحقیقات صورت گرفته چنین بر می‌آید که متأسفانه در زمینهٔ ارزیابی عملکرد نهادهای ورزشی و نقش عملکرد کارکنان این نهادها در نتایج نظام ارزیابی، با توجه به نقش انکارناپذیر آن، تاکنون تحقیقات زیادی در کشور انجام نشده و با توجه به مطالب ذکر شده، می‌توان به گستردگی موضوع ارزشیابی پی برد. گواه این ادعا نظریه‌های مختلف دانشمندان مدیریت در این زمینه است (۱۳). از عمده‌ترین مشکلات ارزشیابی، پراکندگی و تنوع بسیار زیاد ابعاد بررسی شده در زمینهٔ ارزشیابی است که بدین ترتیب انجام تحقیقی را که به بررسی تمام ابعاد بپردازد با مشکل مواجه کرده است. با توجه به پیشینه پژوهش‌ها مشخص می‌شود بیشتر پژوهش‌ها در خصوص ارزیابی عملکرد سازمان‌ها و افراد به سمت تدوین معیارهای ارزیابی هدایت شده‌اند که هر یک از پژوهشگران با توجه به سطح و فلسفهٔ شناختی خود ویژگی‌هایی را برای ارزیابی عملکرد سازمان و کارکنان یا زیردستان در نظر گرفته‌اند. با مرور نتایج تحقیقات می‌توان دریافت که تعداد ناچیزی از این تحقیقات به سازمان‌های ورزشی و به خصوص فدراسیون‌ها اختصاص دارد و شاید انجام این گونه تحقیقات سبب شود که در این زمینه تحقیقات بیشتری انجام شود. در این راستا مدیران سازمان‌های مربوطه چگونه می‌توانند وضعیت منابع انسانی خود را بهبود بخشیده، بر کمیت و کیفیت عملکرد و تولیدات خود بیفزایند و در نتیجه سیستم‌های بهتر و موثرتری برای ارزیابی کارکنان خویش طراحی نمایند تا موجبات رضایتمندی کارکنان خود را فراهم آورند؟

روش کار

روش این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی زمینه‌یابی است که اطلاعات آن به روش میدانی جمع آوری شده است. جامعه آماری مورد مطالعه این پژوهش کارکنان (به استثنای رئیس و نایب رئیس) فدراسیون‌های ورزشی انفرادی و فدراسیون‌هایی که جنبه تاریخی دارند و کمتر مورد توجه و پژوهش واقع شده‌اند است که تعداد آنان ۲۶۰ نفر می‌باشد. تعداد نمونه طبق جدول مورگان ۱۵۲ نفر، و روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای از میان کارکنان چهارده فدراسیون سوارکاری، گلف، چوگان، تیراندازی با کمان، بوکس، تنیس روی میز، تنیس، نجات غریق و غواصی، ژیمناستیک، بولینگ و بیلیارد و بولس، اسکواش، شمشیربازی، اسکیت و دو و میدانی است. در این پژوهش رضایت شغلی در پنج بعد رضایت از شغل (ماهیت کار)، سرپرست، همکاران، ارتقا و پیشرفت (ترفیعات) و رضایت از حقوق و مزایا (پرداخت) در قالب پرسشنامه ۲۵ سؤالی سنجیده می‌شود. مقیاس اندازه‌گیری در پژوهش از نوع کمی و پیوسته بوده است. مقیاس‌های اندازه گیری در قسمت اول پرسشنامه برای سن (فاصله‌ای)، جنسیت (اسمی)، تحصیلات (رتبه‌ای) و سابقه فعالیت (رتبه‌ای) بود. در قسمت دوم از مجموعه‌ای از سوالات پنج گزینه‌ای بر اساس مقیاس لیکرت جهت اندازه‌گیری متغیرهای وارد در تحقیق

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

استفاده شد. جهت آنالیز داده‌ها از روش توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش توصیفی از طریق ترسیم نمودار و گزارش فراوانی و درصد فراوانی و نیز شاخص های گرایش مرکزی و پراکندگی، به وصف جمعیت مورد مطالعه، متغیرها و سوالات پرسشنامه پرداخته شد و در بخش استنباطی ابتدا به بررسی تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی برای دو پرسشنامه بکار رفته در تحقیق پرداخته شد، و سپس ضمن بررسی توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف، فرض نرمال بودن رد گردید. جهت بررسی سوال اصلی تحقیق و برازش مدل به داده ها از معادلات ساختاری استفاده گردید. جهت انالیز و ترسیم داده‌ها از نرم افزار Spss22 و لیزرل استفاده گردید.

یافته‌ها

نتایج از جدول ۱ نشان می‌دهد تمامی ارتباط‌ها دارای جهت مثبت می‌باشد و در سطح خطای ۰/۰۵ مولفه پرداخت با تمامی مولفه‌های بهبود عمکرد بجز تولنایی و مشوق ارتباط معنی‌داری دارد. ارتباط بین ارتقا و پیشرفت نیز با بهبود عملکرد معنی‌دار بوده ولی ارتباط ارتقا و پیشرفت با توانایی معنی‌دار نبوده است. بررسی ارتباط بین سرپرست نیز نشان داد این ارتباط در تمامی مولفه‌ها بجز توانایی و مشوق معنی‌دار بوده است ماهیت کار با تمامی مولفه‌های بهبود عملکرد و نیز حالت کلی آن ارتباط معنی‌داری نشان داده است. بررسی ارتباط بین همکاران نیز نشان داد این ارتباط در تمامی مولفه‌ها بجز توانایی و مشوق معنی‌دار بوده است. ولی رضایت کلی کارکنان ارتباط مثبت با بهبود عملکرد و مولفه‌های آن داشت.

پس از رسم مدل تحلیلی تحقیق بر اساس داده‌ها توسط نرم افزار لیزرل مدل اندازه گیری بدست آمده است که در این مدل با استفاده از ضرایب B و استفاده از تست t مدل مورد آزمون قرار گرفته اند. ضمنا شاخص‌های برازندگی مدل نیز محاسبه شده است. همانگونه که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، شاخص‌های میزان انطباق یا نیکویی برازش بیانگر برازش مدل در حد متوسط می‌باشد.

دو نمودار ۱ و ۲ نشان دهنده مدل های کلی خروجی نرم افزار لیزرل برای فرضیه‌های تحقیق است که همزمان، هم در برگیرنده مدل ساختاری و هم مدل اندازه گیری می‌باشد در نمودار ۱ مقادیر t را برای مدل ساختاری و اندازه گیری نشان می‌دهد و نمودار ۲ مقادیر بار عاملی را برای مدل ساختاری و اندازه گیری نشان می‌دهد. در مدل ساختاری ضرایب بتا استاندارد که نشان دهنده میزان همبستگی بین متغیرهای مکنون (پنهان) است بر روی نمودارهایی که متغیرهای مکنون را به هم ربط می دهد ظاهر شده است. از روی نمودار ۱ ملاحظه می‌شود که تمامی ضرایب مسیر و مدل معنی دار می‌باشد همچنین از روی نمودار ۲ می‌توان شدت ارتباط هر یک از متغیرها را ملاحظه نمود.

جدول ۱- بررسی همبستگی اسپیرمن بین رضایت و مولفه‌های آن با عملکرد و مولفه‌های آن

		توانایی	وضوح	کمک	مشوق	ارزیابی	اعتبار	محیط	بهبود عملکرد
پرداخت	همبستگی	۰/۰۶۵	۰/۳۱۹	۰/۲۶۱	۰/۱۲۰	۰/۲۷۳	۰/۳۲۷	۰/۲۴۳	۰/۳۲۵
	مقدار احتمال	۰/۴۵۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	۰/۱۶۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۰۰
ارتقا و پیشرفت	همبستگی	۰/۱۰۱	۰/۳۰۰	۰/۱۹۸	۰/۲۰۲	۰/۲۹۷	۰/۲۸۶	۰/۲۳۵	۰/۳۱۱
	مقدار احتمال	۰/۲۴۲	۰/۰۰۰	۰/۰۲۱	۰/۰۱۸	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۶	۰/۰۰۰
سرپرست	همبستگی	۰/۱۲۷	۰/۲۹۱	۰/۲۰۷	۰/۰۹۲	۰/۲۸۰	۰/۲۶۱	۰/۲۲۳	۰/۲۷۵
	مقدار احتمال	۰/۱۴۲	۰/۰۰۱	۰/۰۱۶	۰/۲۸۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۲	۰/۰۰۹	۰/۰۰۱
شغل یا ماهیت کار	همبستگی	۰/۱۸۶	۰/۳۶۳	۰/۲۸۰	۰/۲۱۸	۰/۳۲۸	۰/۱۹۸	۰/۲۳۶	۰/۳۳۸
	مقدار احتمال	۰/۰۳۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۱۱	۰/۰۰۰	۰/۰۲۱	۰/۰۰۶	۰/۰۰۰
همکاران	همبستگی	۰/۸۰	۰/۲۷۸	۰/۳۰۰	۰/۱۳۳	۰/۳۹۸	۰/۳۰۶	۰/۲۴۹	۰/۳۳۶
	مقدار احتمال	۰/۳۵۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۱۲۲	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۴	۰/۰۰۰
رضایت	همبستگی	۰/۱۴۳	۰/۳۶۹	۰/۲۹۲	۰/۱۷۱	۰/۳۶۰	۰/۳۲۳	۰/۲۸۲	۰/۳۷۲
	مقدار احتمال	۰/۰۹۸	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۴۶	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰

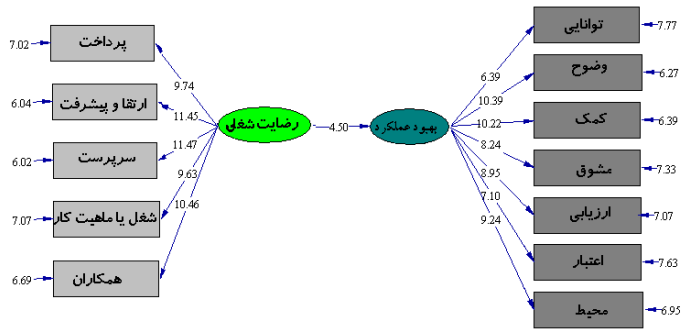
[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

بحث

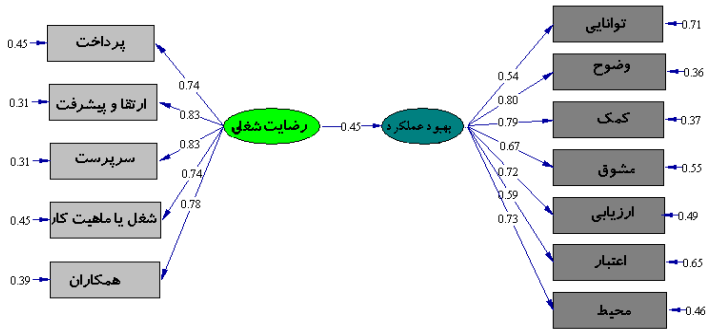
نتایج بدست آمده نشان دهنده وجود رابطه میان رضایت‌مندی شغلی و مولفه‌های آن با بهبود عملکرد و مولفه‌های آن می‌باشد. این نتایج همسو با نتایج تحقیقات میشل (Michel) و همکاران (۲۰۲۲) (۱۰) و پوهل (Pohl) و همکاران (۲۰۱۷) (۵) بود. مولفه پرداخت با تمامی مولفه‌های بهبود عملکرد بجز توانایی و مشوق ارتباط معنی‌داری دارد (۷). ارتباط بین ارتقا و پیشرفت نیز با بهبود عملکرد معنی دار بوده ولی ارتباط ارتقا و پیشرفت با توانایی معنی دار نبوده است (۱۰). بررسی ارتباط بین سرپرست نیز نشان داد این ارتباط در تمامی مولفه‌ها بجز توانایی و مشوق معنی دار بوده است (۸). ماهیت کار با تمامی مولفه‌های بهبود عملکرد و نیز حالت کلی آن ارتباط معنی داری نشان داده است. بررسی ارتباط بین همکاران نیز نشان داد این ارتباط در تمامی مولفه‌ها بجز توانایی و مشوق معنی دار بوده است

جدول ۲- بررسی شاخص‌های برازندگی در مدل معادلات ساختاری

شاخص برازش	علامت اختصاری	مقادیر برآورد شده
درجه آزادی	DF	۵۳
کای اسکوار	Chi-Square	۱۸۱/۶۷
نسبت کای دو به درجه آزادی	Chi-Square/DF	۳/۴۲
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۱۳
شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۸۷
شاخص برازش هنجار نشده	NNFI	۰/۸۷
شاخص برازش مقایسه ای یا تطبیقی	CFI	۰/۹۰
ریشه میانگین مربعات باقی مانده	RMR	۰/۰۴۷
ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد	SRMR	۰/۰۷۱
نیکویی برازش	GFI	۰/۸۲
نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۷۳



نمودار ۱- مدل پایه با مقادیر تی



نمودار ۲- مدل پایه با ضرایب استاندارد مسیر

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

(۱۲). رضـــایت کلی کارکنان با بهبود عملکرد و مولفه های آن ارتباط مثبت دارد (۶). فاکتور محیط با رضـایت شـــغلی رابطه مثبت در حد متوســـط دارد. همچنین انگیزش یا مشـوق با رضـایت شـغلی دارای رابطه مثبت متوسـط و عملکرد و رضـایت شـغلی دارای رابطه مثبت ضـــعیف می‌باشـــد (۱۳). پول عامل اصـــلی در انگیزش اســتادان نیســت و شــرایط کار از جمله جوّ دانشــگاه و ارتباط با همکاران از مهم ترین عوامل رضـــایت اســـت. طبق یافتـه‌هـای مربوط بـه تحقیق مبنی بر ارائـه مـدل ارزشـــیابی بر اســـاس عوامل موثر بر بهبود عملکرد و رضـــایتمندی کارکنان، شـــاخص‌های میزان انطباق یا نیکویی برازش، بیـانگر برازش مـدل در حـد متوســـط می‌باشد. همچنین تمامی ضرایب مسیر و مدل معنی دار بوده؛ و بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدل مفهومی تحقیق بر اســاس داده های تحقیق قابل تبیین اســت. مقادیر بار عاملی نشـــانگر رابطه مثبت و معنی‌داری بین رضـــایت و عملکرد می باشـــد و دلالت بر برازش مدل مناسب دارد. تفسیر آن بدین معناست: توانایی، وضوح، کمک، مشـوق، ارزیابی، اعتبار و محیط جزء عوامل موثر بر بهبود عملکرد شـــغلی، و پرداخت، ارتقا و پیشـــرفت، سـرپرسـت، شـغل یا ماهیت کار و همکاران از به عنوان عوامل موثر بر رضـــایتمندی شـــغلی مورد تایید واقع شده‌اند. همچنین میان رضایت شغلی و عملکرد شغلی رابطه دوسویه وجود دارد.

نتیجه‌گیری

به طور کلی نتایج این تحقیق مدیران و مســـئولین ورزش کشـورمان را در شـناسـایی عوامل موثر بر بهبود عملکرد و رضایتمندی کارکنان فدراسیون های ورزشی کشور و ارائه الگوی ارزشیابی عملکرد یاری خواهد نمود. شناخت این عوامل می تواند در افزایش بهره وری، تعهد سـازمانی، رضـایت شـغلی و برنامه ریزی موفق در ایجاد محیط کار پرشـور و مفید، عدم خروج از خدمت و ترک سـازمان و مسـائل مرتبط با عدم انگیزش (که ضـررهای هنگفتی را به ســـازمان تحمیل می‌کند)، دلبســـتگی کارکنان به کار و بالا بردن روحیه آنها کمک کننده باشـد. یافته‌های حاصـل از تحقیق نشـان داد که تمامی مولفه‌های عملکرد یعنی: توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط در حد متوسط است؛

پیشنهادات

پیشـــنهـاد می‌گردد جهـت ارتقـای این مولفـه‌هـا تلاش‌هایی صورت گیرد و به مدیران پیشنهاد می‌شود در برخورد با کارکنان به این عوامل توجه بیشـــتری نماینـد. طبق نتایج الویت و رتبـه بنـدی عوامـل موثر بر بهبود عملکرد شامل: ۱- توانایی، ۲- مشوق، ۳- وضوح، ۴- کمک، ۵- ارزیابی، ۶- اعتبار و ۷- محیط می باشـد؛ بنابراین به مدیران فدراسیون‌ها پیشنهاد می‌شود به این اولویت بندی توجه نموده و در برخورد با کارکنان به تقویت عوامل توانمنـدی (دانش، تجربـه، اســـتعـداد و مهارت های زیردســـتان) و پاداش‌های درونی یا بیرونی (فرصـــت های ارتقا پاداش های نقدی، قدردانی و اســـتقبال از ابتکار عمل، دلجویی در زمان مشـــکلات) بپردازند.

References

1. Paliga M, Kożusznik B, Pollak A, Sanecka E. The relationships of psychological capital and influence regulation with job satisfaction and job performance. PLoS One. 2022;17(8):e0272412.
2. An J, Liu Y, Sun Y, Liu C. Impact of Work-Family Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Seafarer Performance. Int J Environ Res Public Health. 2020;17(7):2191.
3. Kuşcu Karatepe H, Tiryaki Şen H, Türkmen E. Predicting work performance and life satisfaction of nurses and physicians: The mediating role of social capital on self-efficacy and psychological resilience. Perspect Psychiatr Care. 2022;58(4):2542-2551.
4. Birhanu Y, Gizaw T, Teshome D, Boche B, Gudeta T. The mediating effect of information sharing on pharmaceutical supply chain integration and operational performance in Ethiopia: an analytical cross-sectional study. J Pharm Policy Pract. 2022;15(1):44.
5. Pohl S, Galletta M. The role of supervisor emotional support on individual job satisfaction: A multilevel analysis. Appl Nurs Res. 2017;33:61-66.
6. Şahin S, Arıcı Özcan N, Arslan Babal R. The mediating role of thriving: Mindfulness and contextual performance among Turkish nurses. J Nurs Manag. 2020;28(1):175-184.
7. Gatta FD, Fabrizi E, Giubilei F, Grau MD, Moret-Tatay C. Caregivers' Profiles Based on the Canadian

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]

Occupational Performance Measure for the Adoption of Assistive Technologies. Sensors (Basel). 2022;22(19):7500.

8. Stamouli E, Gerbeth S. The moderating effect of emotional competence on job satisfaction and organisational commitment of healthcare professionals. BMC Health Serv Res. 2021;21(1):1257.

9. Tsai JC, Chang WP. The mediating effect of job satisfaction on the relationship between workplace bullying and organizational citizenship behavior in nurses. Work. 2022;72(3):1099-1108.

10. Michel JS, Rotch MA, O'Neill SK. The effects of work and nonwork boundary fit on role satisfaction and subjective well-being. Stress Health. 2022;38(1):163-170.

11. Etherton K, Steele-Johnson D, Salvano K, Kovacs N. Resilience effects on student performance and well-being: the role of self-efficacy, self-set goals, and anxiety. J Gen Psychol. 2022;149(3):279-298.

12. Bugajski A, Buck H, Zeffiro V, Morgan H, Szalacha L, Alvaro R, Vellone E. The influence of dyadic congruence and satisfaction with dyadic type on patient self-care in heart failure. Eur J Cardiovasc Nurs. 2021;20(3):268–275.

13. McIlroy TD, Parker SL, McKimmie BM. The effects of unanswered supervisor support on employees' well-being, performance, and relational outcomes. J Occup Health Psychol. 2021;26(1):49-68.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-19]