



شماره ۲ دوره ۳ تابستان ۱۴۰۲

فصلنامه مدیریت دانش در ورزش دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج



شناسایی پیشایندهای رضایت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان کشور با رویکرد فراتحلیل

آرمان اله ویسی^۱، رسول مرادی هزاری^{۲*}، بهزاد ایزدی^۳

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران. ۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دبیر تربیت بدنی و علوم ورزشی شهرستان ساوجبلاغ (نویسنده مسئول). ۳. دانشیار، گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.

* R.moradi.h@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۲۶

چکیده

پژوهش حاضر با روش فراتحلیل و با هدف تلفیق تحقیقات عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان کشور انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را پژوهش‌های موجود تشکیل می‌دهد که بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۱ در تمامی پایگاه‌های متنی و کتابخانه‌های دانشگاه‌ها در قالب مقاله قابل دسترسی بوده است. این مطالعات به صورت هدفمند انتخاب شدند و بر اساس معیارهای ورود و خروج و تحلیل حساسیت، ۳۲ اندازه اثر از ۱۵ مطالعه بررسی شد. براساس نرم افزار CMA2 نتایج اندازه اثر ترکیبی برای مدل اثرات تصادفی (۰/۳۲) و برای مدل اثرات ثابت (۰/۲۶) به دست آمد. همچنین بیشترین اندازه اثر معنادار برابر با ۰/۷۲ مربوط به متغیر بازاریابی درونی و کمترین اندازه اثر معنادار نیز برابر با ۰/۱۱ مرتبط با متغیر سبک رهبری بود. با توجه به یافته‌های به دست آمده در این فراتحلیل پیشنهاد می‌شود متغیرهای ذکر شده به ویژه بازاریابی درونی، بالندگی منابع انسانی، سیستم پاداش، جو اخلاقی مناسب در برنامه‌های تقویت رضایت شغلی در بین ادارات ورزش و جوانان کشور تقویت شود.

کلیدواژه: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، ادارات ورزش و جوانان، فراتحلیل

امروزه منابع انسانی، با ارزش ترین سرمایه هر سازمانی محسوب می گردد (Greer, 2021). سرمایه انسانی سهم عمده‌ای در توسعه جوامع داشته و مهم ترین زیرساخت هر سازمان است که با به کارگیری صحیح آنان و دیگر اجزای سازمان می توان اهداف سازمانی را تحقق بخشید (Andrijiw, 2020). منابع انسانی که در اقتصاد جهانی به عنوان سرمایه کلیدی و بنیان راهبردی در هر سازمانی ایفای نقش می نماید، توجه بسیاری از محققان را در دنیای کنونی به خود جلب نموده است (Izadmehr et al, 2023). رضایت شغلی یکی از عوامل روانی- اجتماعی با مفهومی چند بعدی می باشد که با سه عامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. در واقع، احساس رضایت شغلی را نمی توان به یک عامل نسبت داد، بلکه مجموعه‌ای از عوامل در آن تاثیرگذار می باشد (Soury-Laky et al, 2017). به عبارت دیگر، رضایت شغلی را می توان نگرش مثبتی که فرد نسبت به شغل خود دارد، تعریف نمود (Abolghasemi & Shamsaldini, 2020). محققان رویکردهای متفاوتی برای تعریف رضایت شغلی دارند. Hoppock (1935) رضایت شغلی را به عنوان هر ترکیبی از شرایط روانی، فیزیولوژیکی و محیطی تعریف می کند که باعث می شود شخص صادقانه بگوید من از شغلم راضی هستم. بر اساس این رویکرد، اگرچه رضایت شغلی تحت تأثیر بسیاری از عوامل بیرونی است، اما چیزی درونی باقی می ماند که به نحوه احساس کارمند مربوط می شود. یعنی رضایت شغلی مجموعه‌ای از عوامل را نشان می دهد که باعث ایجاد احساس رضایت می شود. Vroom (1964) در تعریف خود از رضایت شغلی بر نقش کارمند در محیط کار تمرکز دارد. بنابراین او رضایت شغلی را به عنوان جهت گیری های عاطفی از سوی افراد نسبت به نقش های کاری که در حال حاضر اشغال می کنند تعریف می کند. رضایت شغلی یک شاخص ارزیابی است که وضعیت یک فرد را در محیط خود و نگرش او را در مورد تجربه خود در کار توصیف می کند (Saputra & Mahaputra, 2022). رضایت شغلی یک نگرش عاطفی است که توضیح می دهد که فرد کجا شغل خود را دوست دارد، جایی که این نگرش را می توان از روحیه کاری، موفقیت و نظم و انضباط مشاهده کرد (Jufrizen, 2017). شاخص های رضایت شغلی به نقل از Saputra & Mahaputra (2022)، به شرح زیر است: (۱) حقوق و دستمزد (۲) ترویج (۳) قدردانی (۴) مقررات کار (۵) همکاری کاری. رضایت شغلی به طور گسترده توسط محققان قبلی مورد مطالعه قرار گرفته است، از جمله Sianipar (2022)، Andrian et al (2021)، Kurniawan (2020) و Lantu & Irfana (2019).

رضایت شغلی یکی از شاخص های سنجش میزان رضایت یک کارمند از کار داده شده و همچنین از پاداش داده شده است (Saputra & Mahaputra, 2022) و یک شاخص مهم برای مدیریت شرکت است تا ارزیابی کند که آیا کارکنان آن رضایت شغلی را تجربه می کنند، زیرا اگر کارکنان رضایت شغلی کسب نکنند، بیم آن می رود که انگیزه کارکنان پایین باشد تا عملکرد کارکنان بهینه نباشد (Jufrizen, 2017) و اگر فردی رضایت شغلی؛ هم از نظر حجم کار، هم از نظر حقوق و هم از نظر فرهنگ کاری به دست آورد، می توان دریافت که کارمند انگیزه قوی دارد تا عملکرد کارکنان به حداکثر برسد. البته با عملکرد خوب کارکنان، تأثیر خوبی بر عملکرد شرکت خواهد داشت (Lantu & Irfana, 2019). جو سازمانی به عنوان چیزی که می تواند در محیط کار اندازه گیری شود به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر کارکنان و کاری که در آن کار می کنند تأثیر می گذارد (Darodjat, 2015). کارکنانی که در جو سازمانی خوبی قرار دارند می توانند تمایل شدیدی برای انجام فعالیتی که وظیفه آنهاست ایجاد کنند (Herlina & Wahyudi, 2016). این نشان می دهد که در صورتی می توان رضایت یا ناراضی کارکنان را ایجاد کرد که یک شرکت بتواند جو سازمانی خوبی ایجاد کند زیرا رضایت شغلی پاسخی به محیط کار است. جو سازمانی خوب می تواند فضای کاری راحت را ایجاد کند که بر رضایت شغلی تأثیر می گذارد به طوری که بر افزایش عملکرد کارکنان هم تأثیر می گذارد (Mukhtar et al, 2019).

برخی از محققان استدلال کرده اند که رضایت شغلی مبتنی بر شناخت شامل فرآیند مقایسه ای است که به قضاوت عاطفی بستگی ندارد. در عوض، رضایت شغلی مبتنی بر شناخت به این موضوع مربوط می شود که آیا ماهیت شغل، شرایط کاری و فرصت های توسعه، نیازهای افراد را برآورده می کند یا خیر (Zhu, 2013). رضایت شغلی آشکارا عامل مهمی در عملکرد کاری است (Bakotic, 2016). دانستن اینکه کدام عوامل باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان می شود، می تواند به بهبود رفاه آنها کمک کند و از کارکنان در کار فعلی شان حمایت کند (Wang et al, 2018). نتایج تحقیق Wang et al (2018) نشان داد که تشدید کار مدیران بر رضایت شغلی آنها تأثیر می گذارد. در نتیجه تشدید کار، عوامل انگیزشی مانند چالش در محل کار، شناخت از

سوی کارفرما و تقاضای کار و عوامل نگهدارنده مانند تأثیر سیاست خارجی، حمایت سازمانی، روابط مدیران با کارکنان و سرپرستان تأثیر قابل توجهی بر رضایت شغلی مدیران دارند. نتایج مطالعه مروری Pandey (2019) نشان داد که پیشران‌های شناسایی شده رضایت شغلی به صورت فیزیکی، شناختی و عاطفی گروه‌بندی می‌شوند. Ferris et al (2015) به تأثیر عزت نفس بر رضایت شغلی اشاره کردند. Zeigler-Hill et al (2015) شخصیت و عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دادند و lin et al (2014) به تأثیر عاطفه مثبت کارکنان در کمک به رضایت شغلی پرداختند. علاوه بر این تحقیقات داخلی که در حوزه رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان در کشور انجام شده است در جدول ۱ به صورت کامل ارائه شده است.

عدم رضایت شغلی کارکنان یکی از معضلات بزرگ سازمان‌های اجرایی و ورزشی می باشد. ترک خدمت، غیبت، تاخیر، عدم مشارکت و درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی از بارزترین نمونه‌های این معضلات به شمار می‌روند که با تأثیر نامطلوب خود بین نیروی انسانی و سازمان‌ها فاصله ایجاد می‌کنند. یکی از بهترین راه‌ها برای رفع این مشکل به کارگیری سیاست‌هایی از سوی مدیران است تا کارکنان از رضایت شغلی بالاتری برخوردار باشند (Poursoltani-Zarandi & Iraji-Naghandar, 2012). اهمیت رضایت شغلی به ویژه در صورتی آشکار می‌شود که پیامدهای منفی متعدد نارضایتی شغلی مانند عدم وفاداری، افزایش غیبت، افزایش تعداد افراد را در نظر داشته باشیم. Spector (1997) سه ویژگی مهم رضایت شغلی را برشمرده است. در ابتدا، سازمان‌ها باید بر اساس ارزش‌های انسانی هدایت شوند. چنین سازمان‌هایی به سمت رفتار منصفانه و محترمانه با کارگران سوق داده خواهند شد. در چنین مواردی، ارزیابی رضایت شغلی ممکن است به عنوان شاخص خوبی از اثربخشی کارکنان باشد. سطوح بالای رضایت شغلی ممکن است نشانه‌ای از وضعیت عاطفی و روانی خوب کارکنان باشد. دوم اینکه رفتار کارگران بسته به میزان رضایت شغلی آنها بر عملکرد و فعالیت‌های کسب و کار سازمان تأثیر می‌گذارد. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی منجر به رفتار مثبت و بالعکس نارضایتی از کار منجر به رفتار منفی کارکنان خواهد شد. سوم، رضایت شغلی ممکن است به عنوان شاخص فعالیت‌های سازمانی باشد. از طریق ارزیابی رضایت شغلی می‌توان سطوح مختلفی از رضایت را در واحدهای سازمانی مختلف تعریف کرد، اما به نوبه خود می‌تواند به عنوان یک نشانه خوب در مورد اینکه در کدام واحد سازمانی تغییراتی که باعث افزایش عملکرد می‌شود، عمل کند. رضایت شغلی یکی از پیچیده‌ترین حوزه‌هایی است که مدیران امروزی در مدیریت کارکنان خود با آن مواجه هستند. اگرچه تحقیقات زیادی در مورد رضایت شغلی در سراسر جهان انجام شده است، اما در کشور ایران این یکی از اولین مطالعات است که با رویکرد فراتحلیل به شناسایی پیشایندهای رضایت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان پرداخته است. استفاده از متغیرهای شناسایی شده با اندازه اثر بالا به صورت نظری می‌تواند به سایر پژوهشگران علاقمند به این حوزه برای انتخاب متغیرهای پیشایندهای کمک کند. علاوه بر این، این متغیرها به صورت کاربردی و عملی برای مدیران ادارات ورزش و جوانان می‌تواند مفید و مؤثر باشد تا براین اساس سطح انگیزه و بهره‌وری و در نتیجه عملکرد کارکنان خود را بالاتر ببرند.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع فراتحلیل است. فراتحلیل یک روش تجزیه و تحلیل آماری است که از ترکیب نتایج متعدد آنالیزهای آماری حاصل می‌شود. در فراتحلیل واحد تجزیه و تحلیل (داده‌ها)، مطالعه می‌باشد، بر همین اساس جامعه آماری مطالعه حاضر را کلیه تحقیقات انجام شده و در دسترس در خصوص رضایت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان در ایران تشکیل می‌دادند که در سطح پژوهش‌هایی که در نشریات مدیریت ورزشی در دسترس بودند قابل بررسی بود. این نشریات عبارت بودند از: پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی خوارزمی (۱ مقاله)، پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزش (۱ مقاله)، فصلنامه علوم ورزش (۱ مقاله)، مدیریت منابع انسانی شاهرود (۳ مقاله)، مدیریت ورزشی تهران (۲ مقاله)، مطالعات رفتار سازمانی در ورزش (۲ مقاله)، مطالعات مدیریت ورزشی (۱ مقاله)، نشریه مدیریت و توسعه ورزش (۱ مقاله)، پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی (۲ مقاله)، نشریه مدیریت ارتباطات و رسانه (۱ مقاله).

با توجه به ماهیت مطالعه روش نمونه‌گیری از نوع هدفمند بود. به طوری که با بهره‌گیری از کلیدواژه‌های معتبر تعیین شده به بررسی کلیه پژوهش‌های در دسترس حوزه رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان پرداخته شد و مطالعاتی که در راستای هدف‌های تحقیق بوده و براساس ملاک‌های ورود شرایط لازم را داشتند انتخاب شدند. در مجموع ۱۵ پژوهش به صورت

اله ویسی و همکاران: شناسایی پیشایندهای رضایت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان کشور 15

تخصصی به بررسی رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان پرداخته بودند که انتخاب گردید و با توجه به اینکه هر کدام از این پژوهش‌ها چندین فرضیه را آزمون کرده بودند تعداد ۳۲ اندازه اثر از آن‌ها به دست آمد. به منظور انتخاب پژوهش‌های اولیه ابتدا کلید واژه‌های معتبر براساس مرور پیشینه پژوهش تعیین گردید. این کلید واژه‌ها عبارت بودند از: رضایت شغلی، عملکرد شغلی، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان، ادارات ورزش و جوانان. علاوه بر این به منظور انتخاب نمونه‌ی پژوهش از پژوهش‌های اولیه چندین ملاک ورود و خروج در نظر گرفته شد.

ملاک ورود عبارت بود از: کلیه مقالات مرتبط با موضوع از سال ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۱ که به صورت الکترونیکی منتشر شده بودند، پژوهش‌هایی که رضایت شغلی در آنها به صورت متغیر وابسته آورده شده بود، مقالاتی که در نشریات ورزشی داخلی با گریه علمی پژوهشی به چاپ رسیده بودند، پژوهش‌هایی که ضریب بتا یا ضریب مسیر را گزارش کرده بودند. ملاک خروج عبارت بود از: پژوهش‌هایی که اطلاعات لازم برای اندازه اثر را گزارش نکرده بودند، پژوهش‌هایی که با روشی غیر از مدلسازی معادلات ساختاری یا رگرسیون خطی چند گانه کار شده بود. در ارتباط با روایی درونی مطالعه سعی شد با استفاده از ملاک‌های ورود و خروج مناسب، مطالعاتی انتخاب شوند که در ارتباط با حوزه و هدف فراتحلیل باشند. نکته‌ای که باید در اینجا اشاره شود این است که در این پژوهش بر اطلاعات گزارش شده در پژوهش‌های اولیه بسنده شده است. در نتیجه صحت این اطلاعات بر عهده نویسندگان اولیه است. جهت تجزیه و تحلیل پژوهش‌های اولیه از اندازه اثر به تفکیک هر مطالعه، اندازه اثر با دو مدل اثرات ثابت و تصادفی، نمودار کیفی، تحلیل حساسیت، آزمون همگنی، مجذور I و آماره Q استفاده شد. همچنین نوع شاخص اندازه اثر استفاده شده شاخص I بود که با کمک نرم‌افزار CMA ورژن ۲ انجام گرفت.

نتایج

جدول شماره ۱، به بررسی پژوهش‌های تحت بررسی از نظر روش پژوهش، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری اختصاص دارد. بر مبنای اطلاعات ارائه شده روش توصیفی- همبستگی غالب‌ترین روش انتخاب شده از سوی پژوهشگران بوده است. بیشترین حجم نمونه در مطالعات بررسی شده برابر با ۵۱۱ نفر و کمترین آن نیز برابر با ۵۰ نفر بود. علاوه بر این غالب‌ترین روش انتخاب نمونه‌ها در پژوهش‌های بررسی شده از نوع نمونه‌گیری در دسترس بود.

جدول ۱- بررسی پژوهش‌های بررسی شده از نظر روش پژوهش، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

مطالعه	نویسندگان	نوع اثر	روش پژوهش	حجم نمونه	روش نمونه‌گیری
۱	عبدی پور و همکاران (۲۰۱۳)	مقاله تمام متن	توصیفی- پیمایشی	۲۰۰	تصادفی-خوشه ای
۲	پورسلطانی زرنندی و همکاران (۲۰۱۳)	مقاله تمام متن	همبستگی	۱۸۰	تصادفی
۳	مؤمنی فر و همکاران (۲۰۲۰)	مقاله تمام متن	توصیفی-همبستگی	۵۱۱	نمونه‌گیری در دسترس
۴	نیکخواه فرخانی و ریحانی (۲۰۲۰)	مقاله تمام متن	توصیفی - همبستگی	۱۳۰	نمونه گیری طبقه‌ای
۵	شیخعلی زاده و بشیری (۲۰۲۰)	مقاله تمام متن	توصیفی - همبستگی	۱۲۰	سرشماری
۶	قنبرپور نصرتی و همکاران (۲۰۲۱)	مقاله تمام متن	توصیفی- همبستگی	۱۷۹	تصادفی ساده
۷	بازوند و همکاران (۲۰۱۴)	مقاله تمام متن	همبستگی	۵۰	سرشماری
۸	علی پور و عزیزی (۲۰۱۶)	مقاله تمام متن	توصیفی- همبستگی	۱۶۵	تصادفی ساده
۹	نقوی و همکاران (۲۰۱۶)	مقاله تمام متن	توصیفی- همبستگی	۱۲۵	تصادفی ساده
۱۰	عباسی و همکاران (۲۰۱۹)	مقاله تمام متن	توصیفی- پیمایشی	۱۷۵	تصادفی ساده
۱۱	ربیعی مندجین و امیرکبیری (۲۰۱۸)	مقاله تمام متن	توصیفی- همبستگی	۲۹۵	کل شمار
۱۲	فاضل بخششی (۲۰۱۶)	مقاله تمام متن	توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی	۹۰	کل شمار
۱۳	پورسلطانی زرنندی و ایرجی نقندر (۲۰۱۲)	مقاله تمام متن	توصیفی- همبستگی	۷۳	کل شمار
۱۴	عبدی و همکاران (۲۰۱۵)	مقاله تمام متن	توصیفی- همبستگی	۱۴۱	کل شمار
۱۵	نظری (۲۰۱۵)	مقاله تمام متن	توصیفی- پیمایشی	۱۳۲	تصادفی طبقه‌ای

همانطور که اشاره شد، نتایج جستجوها براساس ملاک‌های ورود و خروج منجر به شناسایی ۱۵ مطالعه شد که از این تعداد ۳۲ اندازه اثر به دست آمد. براساس نتایج جدول (۲)، از میان ۳۲ اندازه اثر ۱۳ مورد اندازه اثر کم، ۱۲ مورد متوسط و ۷ مورد نیز اندازه اثر زیاد داشتند.

جدول ۲- توزیع فراوانی طبقات اندازه اثر متغیرها

مقدار اثر	اندازه اثر	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۰/۳	اندازه اثر کم	۱۳	۴۲/۸۶
۰/۳ تا ۰/۵	اندازه اثر متوسط	۱۲	۳۵/۷۱
۰/۵ و بیشتر	اندازه اثر زیاد	۷	۲۱/۴۳

در جدول (۳) خلاصه اطلاعات مربوط به پژوهش‌های اولیه و اندازه‌های اثر استخراج شده (براساس اندازه اثر β) از این مطالعات ارائه شده است. همانطور که مشخص است اکثر قریب به اتفاق اندازه‌های اثرهای ارائه شده به جزء ۵ اندازه اثر معنادار هستند، همچنین بیشترین اندازه اثر معنادار برابر با ۰/۷۲ (مطالعه 2020، Nikkhah Farkhani & Reihani، متغیر بازاریابی درونی) و کمترین اندازه اثر معنادار نیز برابر با ۰/۱۱ (مطالعه 2020، Momnifar et al، متغیر سبک رهبری) بود.

جدول ۳- اندازه اثر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان کشور

متغیر مستقل	متغیر وابسته	اندازه اثر	حد	حد بالا	وزن	وزن	Z	سطح معنی داری
عدالت سازمانی	رضایت شغلی	۰/۳۸	۰/۲۱	۰/۵۲	۲/۰۸	۳/۰۹	۴/۲۹	۰/۰۰۱
خدمت رسانی	رضایت شغلی	۰/۳۱	۰/۱۸	۰/۴۳	۳/۵۶	۳/۲۱	۴/۵۶	۰/۰۰۱
مهرورزی	رضایت شغلی	-۰/۰۹	-۰/۲۳	-۰/۰۵	۳/۵۶	۳/۲۱	-۱/۲۹	۰/۱۹
تواضع و فروتنی	رضایت شغلی	۰/۰۶	-۰/۰۸	۰/۲۰	۳/۵۶	۳/۲۱	۰/۸۴	۰/۳۹
اعتماد	رضایت شغلی	۰/۳۳	۰/۲۰	۰/۴۵	۳/۵۶	۳/۲۱	۴/۸۱	۰/۰۰۱
شایستگی مدیران	رضایت شغلی	۰/۱۳	۰/۰۴	۰/۲۱	۹/۱۹	۳/۳۳	۲/۹۵	۰/۰۰۳
سبک رهبری	رضایت شغلی	۰/۱۱	۰/۰۲	۰/۱۹	۹/۱۹	۳/۳۳	۲/۴۹	۰/۰۱
بازاریابی درونی	رضایت شغلی	۰/۷۲	۰/۶۳	۰/۷۹	۲/۳۰	۳/۱۲	۱۰/۲۳	۰/۰۰۱
ارائه چشم انداز	رضایت شغلی	۰/۴۵	۰/۳۰	۰/۵۸	۲/۳۰	۳/۱۲	۵/۴۶	۰/۰۰۱
بالندگی منابع انسانی	رضایت شغلی	۰/۵۹	۰/۴۷	۰/۶۹	۲/۳۰	۳/۱۲	۷/۶۴	۰/۰۰۱
سیستم پاداش	رضایت شغلی	۰/۶۳	۰/۵۱	۰/۷۲	۲/۳۰	۳/۱۲	۸/۳۶	۰/۰۰۱
مدیریت برند داخلی	رضایت شغلی	۰/۲۳	۰/۰۵	۰/۳۹	۲/۱۲	۳/۱۰	۲/۵۳	۰/۰۱
جو رقابتی محیط کار	رضایت شغلی	۰/۴۳	۰/۲۷	۰/۵۷	۲/۱۲	۳/۱۰	۴/۹۷	۰/۰۰۱
پارتنری بازی	رضایت شغلی	-۰/۲۳	-۰/۳۶	-۰/۰۹	۳/۱۸	۳/۱۹	-۳/۱۱	۰/۰۰۲
شفاف سازی	رضایت شغلی	۰/۲۵	-۰/۰۳	۰/۴۹	۰/۸۵	۲/۷۳	۱/۷۵	۰/۰۸
توجه به احساسات	رضایت شغلی	۰/۱۷	-۰/۱۲	۰/۴۲	۰/۸۵	۲/۷۳	۱/۱۵	۰/۲۵
اخلاق کاری اسلامی	رضایت شغلی	۰/۴۴	۰/۳۱	۰/۵۶	۲/۹۳	۳/۱۸	۶/۰۱	۰/۰۰۱
هوش معنوی	رضایت شغلی	۰/۵۳	۰/۳۹	۰/۶۵	۲/۲۱	۳/۱۱	۶/۵۲	۰/۰۰۱
سیستم‌های کاری عملکرد بالا	رضایت شغلی	۰/۶۶	۰/۵۷	۰/۷۴	۳/۱۱	۳/۱۹	۱۰/۴۰	۰/۰۰۱
تناسب فرد- سازمان	رضایت شغلی	۰/۱۷	۰/۰۲	۰/۳۱	۳/۱۱	۳/۱۹	۲/۲۵	۰/۰۲
حمایت سازمانی	رضایت شغلی	۰/۳۴	۰/۲۵	۰/۴۲	۷/۲۷	۳/۳۱	۷/۱۰	۰/۰۰۱
تخریب شخصیت سازمانی	رضایت شغلی	-۰/۳۲	-۰/۴۰	-۰/۲۳	۷/۲۷	۳/۳۱	-۶/۶۵	۰/۰۰۱
جو اخلاقی سازمانی	رضایت شغلی	۰/۵۸	۰/۴۳	۰/۷۰	۱/۶۶	۳/۰۲	۶/۳۵	۰/۰۰۱
حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی	رضایت شغلی	۰/۲۲	۰/۰۲	۰/۴۰	۱/۶۶	۳/۰۲	۲/۱۵	۰/۰۳
رابطه رفتار اخلاقی و موفقیت شغلی در سازمان	رضایت شغلی	۰/۰۱	-۰/۱۹	۰/۲۱	۱/۶۶	۳/۰۲	۰/۰۸	۰/۹۳
جامعه‌پذیری سازمانی	رضایت شغلی	۰/۳۴	۰/۱۲	۰/۵۳	۱/۳۰	۲/۹۳	۳/۰۱	۰/۰۰۳
مسئولیت‌پذیری مدیران	رضایت شغلی	۰/۳۷	۰/۲۲	۰/۵۰	۲/۵۰	۳/۱۴	۴/۵۶	۰/۰۰۱
میزان قاطعیت مدیران	رضایت شغلی	۰/۲۹	۰/۱۳	۰/۴۳	۲/۵۰	۳/۱۴	۳/۵۱	۰/۰۰۱
رفتار عادلانه مدیران	رضایت شغلی	۰/۵۰	۰/۳۶	۰/۶۱	۲/۵۰	۳/۱۴	۶/۴۵	۰/۰۰۱

17 اله ویسی و همکاران: شناسایی پیشایندهای رضایت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان کشور

۰/۰۰۱	۶/۳۰	۳/۱۴	۲/۵۰	۰/۶۱	۰/۳۵	۰/۴۹	رضایت شغلی	میزان امانت‌داری مدیران
۰/۰۰۱	۵/۵۵	۳/۱۴	۲/۵۰	۰/۵۶	۰/۳۰	۰/۴۴	رضایت شغلی	میزان گذشت مدیران
۰/۰۰۱	۵/۵۱	۳/۱۲	۲/۳۳	۰/۵۸	۰/۳۰	۰/۴۵	رضایت شغلی	مهارت‌های ارتباطی

در نهایت پس از شناسایی متغیرهای مستقل یا پیشایندهای رضایت شغلی در جدول ۴ متغیرهای مستقل مهم و با تاثیرگذاری بالا (اندازه اثر بالای ۰/۵۰) در رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان ارائه شده است.

جدول ۴. متغیرهای مهم و تاثیر گذار در رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان

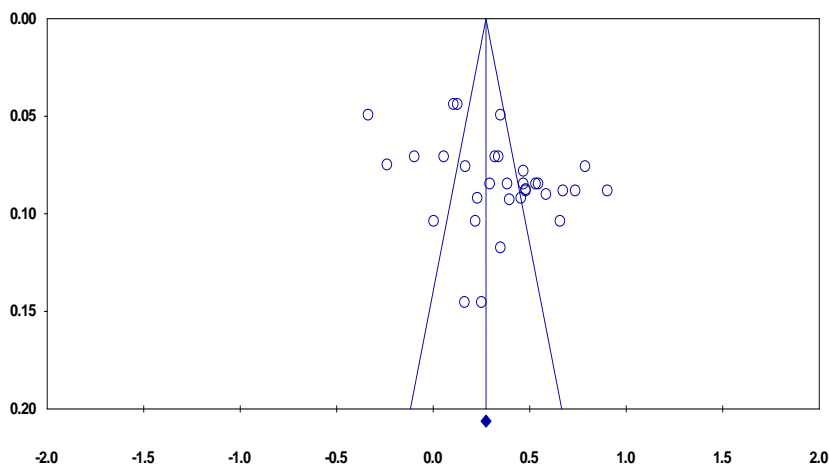
متغیر مستقل	متغیر وابسته	اندازه اثر
بازاریابی درونی	رضایت شغلی	۰/۷۲
سیستم‌های کاری عملکرد بالا	رضایت شغلی	۰/۶۶
سیستم پاداش	رضایت شغلی	۰/۶۳
بالندگی منابع انسانی	رضایت شغلی	۰/۵۹
جو اخلاقی سازمانی	رضایت شغلی	۰/۵۸
هوش معنوی	رضایت شغلی	۰/۵۳
رفتار عادلانه مدیران	رضایت شغلی	۰/۵۰
میزان امانت‌داری مدیران	رضایت شغلی	۰/۴۹

جدول (۵)، اندازه‌های اثر ترکیبی مدل ثابت و تصادفی را نشان می‌دهد. براساس نتایج پس از ورود ۳۲ اندازه اثر اولیه در فرایند فراتحلیل، اندازه اثر ترکیبی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان در مدل ثابت معادل ۰/۲۶ و در مدل تصادفی معادل ۰/۳۲ است که مقادیر هر دو مدل از لحاظ آماری معنادار می‌باشد.

جدول ۵- اندازه اثر ترکیبی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان

Sig	Z	فاصله اطمینان ۹۵٪		R	نوع اثر
		حد بالا	حد پایین		
۰/۰۰۱	۲۰/۳۶	۰/۲۹	۰/۲۴	۰/۲۶	ثابت
۰/۰۰۱	۶/۲۹	۰/۴۲	۰/۲۳	۰/۳۲	تصادفی

بخش دیگر بررسی سوگیری انتشار است. برای اطلاع از میزان سوگیری انتشار در فراتحلیل لازم است به تمام پژوهش‌های مرتبط چاپ شده و چاپ نشده در آن حوزه مراجعه نمود که کاری تقریباً غیرممکن است. بر همین اساس در فراتحلیل برای اطلاع از این مسئله، از تحلیل حساسیت استفاده می‌شود. براساس نتایج نمودار ۱ نبود سوگیری انتشار مشهود است.



نمودار ۱- نمودار کیفی اندازه‌های اثر پژوهش‌های اولیه ($I^2=93/65$)

پس از اطمینان از عدم سوگیری انتشار یک مجموعه تحلیل ناهمگنی انجام شد که نتایج آن در جدول ۶ آورده شده است. آزمون Q کوکران و مجذور شاخص I شیوه‌های عددی تشخیص ناهمگنی هستند؛ اگر مقدار آزمون Q معنادار باشد و نیز مجذور I بزرگ‌تر از ۷۵ باشد، ناهمگنی محرز است (Masrabadi, 2016). با استناد به نتایج تحلیل همگنی مقدار شاخص Q، $488/78$ ، به دست آمد که از لحاظ آماری معنادار می‌باشد. این نتیجه حاکی از وجود تفاوت واقعی در میان اندازه‌های اثر مطالعات اولیه است. علاوه بر این مقدار شاخص مجذور I برابر با $93/65$ حاصل شد که نشان می‌دهد ۹۳ درصد از پراکنش موجود در نتایج مطالعات اولیه واقعی بوده است.

جدول ۶- شاخص‌های ناهمگنی در اندازه‌های اثر عوامل مؤثر بر رضایت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و

جوانان

Square I	Sig	Df	Q
۹۳/۶۵	۰/۰۰۱	۳۱	۴۸۸/۷۸

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ترکیب مطالعات انجام شده در حوزه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان کشور انجام شد. پس از بررسی ملاک‌های ورود و خروج مطالعات اولیه، در نهایت ۱۵ پژوهش برای انجام فراتحلیل روی آن‌ها وجود داشت انتخاب شد. از این پژوهش‌ها تعداد ۳۲ اندازه اثر به دست آمد که به روش‌های مختلف به مطالعه عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان پرداخته بودند. اندازه اثر ترکیبی پژوهش‌های اولیه به‌طور کلی نشان داد عدالت سازمانی، خدمت‌رسانی، اعتماد، شایستگی مدیران، سبک رهبری، بازاریابی درونی، ارائه چشم‌انداز، بالندگی منابع انسانی، سیستم پاداش، مدیریت برند داخلی، جو رقابتی محیط کار، اخلاق کاری اسلامی، هوش معنوی، سیستم‌های کاری عملکرد بالا، تناسب فرد-سازمان، حمایت سازمانی، جو اخلاقی سازمانی، حمایت مدیریت ارشد از رفتار اخلاقی، جامعه‌پذیری سازمانی، مسئولیت‌پذیری مدیران، میزان قاطعیت مدیران، رفتار عادلانه مدیران، میزان امانت‌داری مدیران، میزان گذشت مدیران و مهارت‌های ارتباطی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان کشور دارند. به این معنی که با افزایش نمره متغیرهای ارائه شده رضایت شغلی افزایش پیدا می‌کند. علاوه بر این بیشترین تأثیر اندازه اثر معنادار برابر با $0/72$ مربوط به متغیر بازاریابی درونی و کمترین اندازه اثر معنادار نیز برابر با $0/11$ مرتبط با متغیر سبک رهبری بود.

در خصوص بازاریابی درونی می‌توان گفت که مفروضه اصلی بازاریابی درونی این است که به کارکنان به عنوان با ارزش‌ترین دارایی سازمان نگریسته شود و با آنها به عنوان مشتریان درونی رفتار شود که این امر منجر به کسب مزیت رقابتی توسط سازمان می‌شود. در اصل، بازاریابی درونی به عنوان رویکردی به مدیریت خدمات نگریسته می‌شود که شامل به کار بردن مفهوم بازاریابی و آمیخته بازاریابی در محیط بازار درونی سازمان می‌باشد. در بازاریابی درونی در سازمان، از آنجایی که تمامی کارکنان در سازمان به عنوان مشتری داخلی پذیرفته می‌شوند، هر کارمند در سازمان دارای مشتریانی بوده و خود مشتری دیگران محسوب می‌شود. تفکر پشتیبان برنامه‌های بازاریابی درونی آن است که کارکنان به عنوان مشتریان داخلی و وظایف به عنوان محصولات تلقی می‌شوند. وظیفه‌ای که هر یک از کارکنان کسب و کار مکلف به انجام آن است، یک محصول به شمار می‌آید. کسب و کارها برای اینکه بتوانند کارکنانی را استخدام کنند تا اهداف خویش را بهتر محقق سازند، مجبور به بهبود بازارهای درونی خود هستند. این مهم در سازمان به ایجاد رضایت اثربخش در سازمان می‌انجامد.

نقش عامل انسانی در پیشبرد امور سازمان و جامعه‌اهمیتی خاصی دارد. نیروی انسانی متعهد، متخصص و ماهر، کوشش در افزایش عوامل مؤثر در رضایت شغلی و تعهد سازمانی فرد دارد. در محیط رقابتی و متغیر امروز، کارکنانی متعهد، آگاه و با رضایت شغلی بالا، مهمترین عامل موفقیت در هر سازمان است. اولویت اصلی در هر سازمانی باید جلب رضایت و حفظ کارکنان متعهد

اله ویسی و همکاران: شناسایی پیشایندهای رضایت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان کشور 19

و شایسته باشد (Talebzade, 2016). مدیران سازمان‌ها باید برای افزایش رضایت شغلی کارکنان در شیوه‌های مدیریتی خود تجدیدنظر کنند و رویکردهای شایستگی محور را بکار گیرند. نتایج این پژوهش به مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی پیشنهاد می‌کند که برای ارتقاء رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان از طریق ایجاد شایستگی مدیریتی در خود و یا انتصاب مدیران شایسته برای هدایت سازمان، اقدام کنند. از این رو، با الگوسازی ویژگی‌های مدیریت شایسته می‌توان این شیوه از مدیریت را در سازمان‌ها بسط و گسترش داد. از این نظر، تدوین برنامه‌های آموزشی به منظور توسعه شایستگی مدیریتی بسیار مهم است و در اثربخشی مدیران بسیار مؤثر می‌باشد.

همچنین پرداختن به توسعه و بالندگی منابع انسانی به عنوان یکی از ضرورت‌های اساسی تعالی سازمانی و نیز کسب موفقیت در سازمان‌ها می‌باشد. از آنجا که بالندگی منابع انسانی از دیدگاه‌ها و رویکردهای گوناگونی مورد مطالعه و کنکاش قرار گرفته متعاقباً تعاریف، الگوها و الگوهای متنوعی نیز برای این مفهوم طراحی شده است. از طرف دیگر، طبق یافته‌های محققان، طراحی و پیاده‌سازی ساختارها، فرآیندها و سیستم‌های مطلوب جهت ایجاد تعالی سازمانی و بالندگی سازمانی از مهمترین چالش‌های توسعه منابع انسانی در سازمان‌هاست (Citing Shiri Yaichi et al, 2020). اهمیت عامل انسانی در سازمان‌ها نقش منحصر به فرد آن در طرح‌ریزی و اجرا و نظارت بر امور سازمانی در عرصه‌ها و سطوح مختلف او را به عامل راهبردی تبدیل کرده است که شناسایی و توجه به آن از وظایف اساسی مدیریت و سیستم‌های منابع انسانی است. مهمترین یا حداقل یکی از مهمترین عرصه‌های این توجه، پرداختن به موضوع بالندگی منابع انسانی است که به مدد آن موفقیت و کارآمدی سازمان و رضایت شغلی کارکنان تضمین می‌شود. هر چه در این زمینه‌ها بهینه و به‌هنگام باشند قابلیت سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود. بدین لحاظ امروزه سازمانها برای بقاء و رشد و بالندگی خود می‌کوشند تا از طریق توجه به بالندگی نیروی انسانی فرهیخته، بالابردن رضایت شغلی و اعتماد آنها به سازمان و دیگران در عرصه جهان به رشد، کارآمدی، بهره‌وری، سودبخشی و انعطاف‌پذیری، توان مواجه با چالش‌های محیطی را افزایش دهند.

از آنجا که سیستم‌های کاری عملکرد بالا، بهترین اقدام‌های منابع انسانی است، بطوریکه این سیستم به ترکیب مشخصی از اقدام‌ها، رویه‌ها و فرایندهای منابع انسانی دست می‌یابد که صرف نظر از شرایط خاص سازمان موجب افزایش دانش، مهارت، انگیزه، تعهد و انعطاف‌پذیری کارکنان می‌شود، بنابراین با تقویت این سیستم، سازگاری نگرش، شخصیت و ارزش‌های فرد با رویه‌ها، اهداف و ساختارها و ارزش‌های سازمانی افزایش می‌یابد و به این ترتیب تناسب فرد سازمان نیز تقویت خواهد شد. کارکنان سازمان، سیستم‌های کاری عملکرد بالا را به عنوان پاداش می‌دانند که در قالب نگرش و رفتارهای مثبت به طور مجدد به سازمان بر می‌گردد و صرف تحقق اهداف سازمان میشود. به این ترتیب است که این سیستم موجب افزایش تناسب بین فرد و سازمان نیز می‌شود. از طریق سیستم‌های مدیریت منابع انسانی، مانند آموزش رسمی و جهت‌گیری، فرهنگ سازمانی قوی را می‌توان در کارکنان به وجود آورد و در نتیجه می‌تواند تناسب فرد- سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که رؤسای اداره‌های ورزش و جوانان با برنامه‌ریزی‌های دقیق بتوانند مؤلفه‌های مختلف سیستم‌های کاری عملکرد بالا را به اجرا درآورند و از این طریق کارکنان ویژگی‌های سازمانی و شخصی متناسب با شغل خود را در جهت ارتقای ارائه خدمات بهبود بخشند.

در خصوص عامل عدالت سازمانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های دارای اثر بالا بر رضایت شغلی می‌توان چنین بیان کرد که عدالت در سازمان از ادراک کارکنان از عادلانه بودن فرآیندهایی که منجر به تعیین پیامدهای مهم در سازمان است، ناشی می‌شود. بنابراین زمانی که به پیامد خاص در سازمان ناعادلانه درک شود ادراکات و نگرش‌های افراد را در سازمان تحت تأثیر قرار می‌دهد. لذا به میزانی که افراد درک کنند نقش عدالت کم‌رنگ است احتمال نارضایتی در آنها افزایش می‌یابد. همچنین در زمینه فرآیندهای تخصیص منابع نیز به هر میزان که کارکنان این فرآیندها را ناعادلانه ارزیابی کنند، رضایت کمتری را از کاری که انجام می‌دهند دارند. رضایت کارکنان از مناسبات سازمانی در ارزیابی آنها از تحقیق عدالت در سازمان موضوع دارای اهمیتی است و افزایش حقوق به تنهایی نمی‌تواند موجب رضایت و تحقق عدالت در سازمان شود. مدیران در اینگونه سازمان‌ها باید در نظر داشته باشند که توزیع منابع، امکانات، امتیازات و ترفیعات، نه تنها باید به گونه‌ای مناسب بین افراد توزیع شود، بلکه این امر نیز مهم است که افراد از فرآیندها و رویه‌های این توزیع‌ها آگاه باشند. شفاف‌سازی اصول و قوانین سازمانی، توضیح اصول و قوانین سازمانی برای کارکنان، پرهیز از وضع هرگونه اصول و قوانین مبهم، توضیح چگونگی ترفیع در سلسله مراتب شغلی و چگونگی

دستیابی به مزایا و امتیازات بیشتر، ارزیابی عملکرد بر اساس قوانین یکسان و واحد و ... از جمله مواردی است که برخواسته از عدالت در سازمان است و باید برای افزایش رضایت کارکنان مد نظر قرار گیرد (Zare & Dadkhah, 2016).

بعد خدمت رسانی و مدیر خدمتگزار نیز در سازمان می‌تواند میزان رضایت شغلی را در سازمان افزایش دهد. بنابراین به مدیران پیشنهاد می‌شود که با این سبک رهبری آشنا شوند و مهارت‌های بکارگیری این سبک را بیاموزند تا در تصدی‌گری پست مدیریت از ابتدای امر این را در مدیریت بخش‌های مختلف سازمان بکار گیرند. تواضع و فروتنی، خدمت‌رسانی و اعتماد از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم رضایت شغلی کارکنان هستند که بعد خدمت‌رسانی و رهبری خدمتگزار را نیز در این روند مهم جلوه می‌دهند. بنابراین اگر چشم‌انداز آینده به خوبی ترسیم شده باشد، به افراد امید داده می‌شود، افراد به شجاعت و ریسک‌پذیری تشویق می‌شوند، عزت‌نفس سالمی وجود دارد، مطابق با فرصت‌ها عمل می‌شود و اهداف روشن هستند و می‌توان انتظار رضایت شغلی بیشتری را نسبت به محیط‌های کاری که در این ابعاد ضعیف‌تر عمل می‌کنند، داشت.

سبک رهبری نیز یکی از جنبه‌های بسیار با اهمیت مدیریت است. رهبر کسی است که از نظر عاطفی نیز در زندگی پیروان خود اثر می‌گذارد، به طوری که حتی تأیید یا عدم تأیید او بر عزت نفس و بهزیستی آنها تأثیرگذار است. صرف نظر از عوامل مختلف که بر عملکرد تأثیر دارد، به طور کلی کارکنانی که نگرش مثبتی نسبت به کارشان دارند سطح عملکرد آنها بالاتر است. تحقیقات نشان می‌دهد که این ارتباط برای مشاغل سطوح بالاتر و مشاغل تخصصی و مدیریتی شدیدتر است (Saraf & Rokhchekar, 2018). اثربخشی رهبری، بر حسب عملکرد گروه نسبت به وظیفه محوله اصلی گروه ارزیابی می‌شود و مناسب بودن رهبری مقدار نفوذی است که رهبر در وضعیت خاص می‌تواند بر گروه اعمال نماید. لذا رفتاری که رهبر در جهت‌دهی و هماهنگ کردن اعضای گروه به کار می‌برد، می‌تواند تعیین روابط کار، تشویق و توجه به رفاه و احساسات کارکنان باشد.

از طرفی وجود چشم‌انداز در سازمان نیز می‌تواند به صورت دستورالعملی برای کارکنان در مواجهه با چالش‌ها عمل کند. این سند به تشویق کارکنان برای کار در جهت اهداف مشترک کمک می‌کند. کارکنان در سازمان می‌توانند برای درک بهتر مقصود سازمان به چشم‌انداز آن نگاه کنند. سازمان می‌تواند با تهیه یک چشم‌انداز قدرتمند کارکنان ماهر را جذب کند، آنها را در سازمان حفظ کند و به فعالیت‌های فعلی و آتی سازمان علاقه‌مند نگه دارد. کارکنان با انگیزه، متعهد و سخت‌کوش به طور معمول برای سازمان‌هایی کار می‌کنند که ارزش‌ها و اهداف قدرتمندی دارند (Habibi et al, 2019). چشم‌انداز به بهبود تعامل کارکنان با فعالیت‌های سازمان کمک می‌کند، موضوعی که در با انگیزه ماندن بسیاری از افراد مؤثر است. مربوط کردن چشم‌انداز به اهداف کارکنان می‌تواند به آنها کمک کند تا از سهم خود در دستیابی به هدفی مشترک درک خوبی به دست آورند. هر چشم‌انداز مناسبی می‌تواند در شناسایی فرهنگ سازمانی خود کمک کند. ساختن یک فرهنگ سازمانی قدرتمند برای موفقیت بلندمدت هر سازمانی ضرورت دارد. همچنین باید توجه داشت که سازمان وظیفه دارد در موقعیت‌های بسیاری به نمونه چشم‌انداز خود اشاره کند تا تعهد خود را به فرهنگ سازمانی نشان دهد.

ماهیت پاداش در سازمان نیز به گونه‌ای است که در زندگی کاری کارکنان با افزایش سازه‌های مثبت، شادی آور و احیاءکننده همراه است. پاداش منجر به افزایش انگیزه می‌شود. به عنوان چرایی رفتار و محرک بروز رفتار در راستای تحقق اهداف، پاداش منجر به ایجاد نگرش مثبت در کارکنان می‌شود، که می‌تواند به کارکنان انگیزه داده و انرژی بیشتری برایشان فراهم آورد و باعث لذت بردن از شرایط کاری و اثر مثبت گذاشتن بر دیگران در محیط کاری شده و نهایتاً موجب افزایش رضایت مشتریان نیز بشود که این امر نتیجه بسیار مهمی برای یک سازمان در ارائه خدمات و تولیدات با کیفیت دارد. از طرف دیگر، پاداش منجر به ایجاد رضایت شغلی در فرد می‌شود. یعنی در فرد احساسات و باورهای مثبت و خوب نسبت به شغلش ایجاد می‌کند که در موفقیت سازمانی و همچنین موفقیت فردی او نقش بسیار مهمی دارد.

وجود انواع اطلاعات در سازمان برای موفقیت مدیریت برند داخلی کفایت نمی‌کند، بلکه امکان انتقال مفاهیم در زمان مناسب به مخاطبان درون سازمانی یک فاکتور مطلوب به حساب می‌آید. برای اثرگذاری بیشتر برنامه‌های آموزشی و موفقیت آنها بایستی به تفاوت‌های افراد در سیستم‌های آموزشی توجه کرد. داشتن حافظه تصویری، کلامی و احساسی کارکنان سازمان، برنامه‌های مدیریت برند درون سازمانی را مجبور به توجه به این الگوها و ساخت برنامه‌های آموزشی پویا و متفاوت می‌کند. لذا برنامه‌ریزی خطی و یکسویه برای آموزش کارکنان در راستای برند درون سازمانی یکی از عوامل عدم موفقیت سازمان‌ها شناخته می‌شود.

اله ویسی و همکاران: شناسایی پیشایندهای رضایت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان کشور 21

همچنین مدیریت برند داخلی نوعی فرهنگ‌سازی برای هم‌نوا ساختن ارزش‌های داخلی با چشم‌انداز سازمان است که از طریق جهت‌دهی و هدایت کارکنان، آموزش، جلسات گروهی و توجیهی و نیز ارتباطات سازنده در دل سازمان انجام می‌شود. بنابراین برندسازی داخلی نیازمند مشارکت فعال کارکنان است. مدیریت برند داخلی در واقع نوعی فرهنگ‌سازی و مدیریت تغییرات فرهنگی در سازمان است. این امر دارای ارتباط قوی با تعهد کیفیت رفتاری و به دنبال آن در تعهد کیفیت شناختی و عاطفی و در نهایت با رضایت شغلی است. جو رقابتی محیط کار نیز به‌عنوان یک محرک مهم در سازمان و یکی از عوامل مهم در مدیریت سرمایه‌های فکری سازمان است. افرادی که در سازمان انگیزه بیشتری دارند، کارا تر و مؤثرتر کار می‌کنند. کارکنانی که رضایت بیشتری برای انجام کارهای محوله داشته باشند، رقابت بیشتری نیز برای بهتر انجام دادن آن کارها خواهند داشت.

در عصر حاضر، به دلیل وجود رقابت بین سازمان‌ها و شرکت‌ها در جهت کسب منافع بیشتر، تسلط بر منابع موجود و سوق دادن این رقابت برون سازمانی به داخل سازمان اهمیت ویژه‌ای یافته است. سازمان‌های ورزشی اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد و با انگیزه برخوردار نباشند و از توانایی آنان بهره‌ای لازم را نگیرند، قادر نخواهند بود بر محیط اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق عمل کنند. هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوبتری برخوردار گردد، باعث افزایش میزان رضایت شغلی در بین کارکنان سازمانهای ورزشی گشته و احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد بود. بنابراین شناخت خصوصیات و ویژگیهای نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر افزایش انگیزش و به تبع ایجاد جو رقابتی در بین کارکنان موجب افزایش رضایت شغلی و کارآیی آنان است. همچنین در این زمینه اخلاق کاری اسلامی نهادینه‌سازی اخلاق کار اسلامی در سازمان منجر به رضایت شغلی بالای کارکنان می‌شود. اگر اخلاق کار اسلامی در زندگی کاری افراد نهادینه شود، کارکردن توأم با رضایت شغلی و احساس رضایتمندی و خودشکوفایی از یکسو و رضایت افراد و پیشرفت امور و شکوفایی کار از سوی دیگر می‌شود، بهره‌وری را افزایش می‌دهد و ارتباطات را بهبود می‌بخشد. در سازمان‌ها باید با استفاده از شاخص‌های اخلاق کار اسلامی از جمله مشارکت کارکنان در امور و تقویت روحیه جمعی رضایت آنها را نسبت به سازمان بیشتر کنند.

معنویت، سلامت روان و رضایت شغلی جنبه‌هایی اجتناب‌ناپذیر از زندگی سازمانی در بین کارکنان می‌باشند. در صورتی که سازمان بتواند در زمینه ارتقاء سلامت و به ویژه معنویت و ایجاد انگیزه در کارکنان تلاش و فعالیت‌هایی انجام دهد، این امر باعث افزایش سطح رضایتمندی، بهبود کیفیت خدمات، جلوگیری از رکود و خمودگی، ابتکار، خلاقیت، کاهش تنش‌ها و فشارهای روانی می‌گردد. وجود محیط‌های کاری سالم و برخورداری پرسنل از سلامت روانی در کلیه ارگان‌ها به خصوص دانشگاه‌های علوم پزشکی که خود وظیفه سلامتی مردم را به عهده دارند، بسیار ضروری است. در صورتی که پرسنل از هوش معنوی و رضایت شغلی برخوردار باشند، محیط کار می‌تواند باعث برآوردن نیازهای آنان شده و سلامتی روحی و روانی آن‌ها و سازمان تأمین شود. به نظر می‌رسد افزایش امیدواری در بین پرسنل با تقویت معنویت، توکل به خدا و تأمین مالی پرسنل به سلامت روانی آن‌ها، تصمیم‌گیری بهتر و برخورد مناسب‌تر با ارباب رجوع کمک کند. همچنین عدم رعایت عدالت، فراهم نبودن فرصت‌های شکوفایی برای افراد و وجود تبعیض‌های غیرمنطق، رضایت شغلی کارکنان را کاهش و سلامت روان را به خطر می‌اندازد.

تناسب با شغل و یا سازمان از همان بدو استخدام افراد در سازمان مطرح و آغاز می‌شود. علاوه بر زمان استخدام در دوره‌های بعد که فرد کار خود را در سازمان شروع کرده و زندگی کاری خود را ادامه می‌دهد از اهمیت بیشتری برخوردار است. طراحی شغل متناسب با ویژگی‌های فردی و تناسب سازمان با ویژگی‌های فردی باعث انگیزش و رضایت در کارکنان می‌شود و بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش می‌دهد. معمولاً کارکنان برای سنجش تناسب خود با شغل و یا سازمان، ویژگی‌های خود را با شغل و سازمان مقایسه می‌کنند. اگر ارزیابی‌های به عمل آمده با سازمان و یا شغل، مثبت باشد و افراد تناسب با سازمان و یا شغل را ادراک کنند، رفتارهای خود را جهت کمک به پیشرفت سازمان و شغل سوق می‌دهند. اگر کارکنان درک بالایی نسبت به تناسب با شغل و سازمان خود داشته باشند، رفتارهای مثبتی، مانند رفتارهای شهروندی سازمانی از خود بروز می‌دهند که می‌تواند برای سازمان مفید باشد. رفتارهای شهروندی سازمانی می‌تواند نتیجه احساس مثبت به سازمان، افزایش انگیزه در کارکنان و یا احساس عدالت در سازمان باشد. برعکس عدم تناسب سازمانی و شغلی ممکن است موجب کاهش انگیزه و در نتیجه رفتارهای انحرافی در سازمان شود که افراد طی آن درصدد اقدامات خرابکارانه و یا تلافی جویانه برمی‌آیند.

با وجود حمایت سازمانی ادراک شده، افراد احساس می کنند سازمان برای آنها احترام زیادی قائل بوده، به آنها اهمیت داده و مراقبشان است. همچنین حمایت سازمانی ادراک شده حاوی این پیام برای کارکنان است که سازمان و سرپرستان به توانایی-هایشان اعتماد داشته و به آنها کمک می کنند تا استعدادهای بالقوه خود را شکوفا کنند. همه این موارد سبب می شود تا رضایت شغلی کارکنان افزایش یابد. بطوریکه وقتی حمایت سازمانی ادراک شده منجر به رضایت شغلی می گردد، از این طریق می تواند اثر بیشتری بر روی رفتارهای شهروندی سازمانی بگذارد. در واقع، احتمال بروز رفتارهای شهروندی سازمانی از بستر حمایت سازمانی ادراک شده هنگامی که فرد از شغلش رضایت داشته باشد بیشتر از زمانی است که عامل رضایت در نظر گرفته نشود.

به طور کلی، اهمیت دادن به رضایت شغلی کارکنان باعث نوعی جو اخلاقی مثبت در سازمان می شود. ایجاد، اعلام و تشویق جو اخلاقی مناسب، به نظر می رسد که باید با افزایش رضایت شغلی در سازمان ها و مشاهده بهره‌وری اقتصادی و مدیریتی همراه باشد. به منظور اشاعه رضایت شغلی، رهبران باید ابتدا ایجادکننده و تشویق کننده اهداف سازمانی و قوانینی باشند که با کدهای حرفه ای و اخلاقی کاملاً سازگار است. ایجاد و تعهد در منافع گروهی و مسئولیت اجتماعی در میان کارکنان و همزمان ضعیف کردن الگوی منافع شخصی جو اخلاقی می تواند راهکاری مناسب در این مقوله باشد. به طور مختصر، رهبران سازمانی مجبورند جوی از حرفه گرایی، علایق تیمی، مسئولیت اجتماعی و دوستی را در میان سازمان توسعه دهند و از ابزار گرایی که شامل نفع شخصی و سود سازمانی است، پرهیز کنند. همچنین وجود رابطه بین حمایت مدیریت از رفتارهای اخلاقی با رضایت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان کشور تا اندازه‌ای نشان دهنده‌ی نقشی است که ارزش‌های اخلاقی و انسانی در نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای ایفا می کند. در واقع واضح ترین نمود پای بندی اخلاقی یک سازمان به ارزش‌های اخلاقی وجود عدالت و انصاف در نحوه‌ی برخورد سرپرستان با کارکنان است. در واقع این پای بندی تضمینی است بر اینکه سازمان با آنها منصفانه برخورد خواهد کرد. چنین ادراکی که ریشه در اطمینان و اعتماد به سازمان دارد، باعث می گردد تا در ارزیابی ابعاد مختلف شغل از جمله پرداخت، ترفیع، همکاران و سرپرست افراد کمتر احساس نارضایتی کنند. به نظر می رسد اگر کارکنان به خوبی ارزش‌های سازمانی و دانش اجتماعی لازم برای قبول وظایفشان در سازمان را یاد بگیرند و از طرفی سازمان هم مهارت‌ها و اطلاعات لازم و ضروری را به کارکنان انتقال دهد، این امر به نوبه خود موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان خواهد شد. در این فرآیند، دادن اطلاعاتی در رابطه با تاریخچه، اهداف و چارت سازمانی، معرفی فرد تازه وارد به همکاران و همچنین آشناسازی فرد با مقرراتی از قبیل ساعات کار، نحوه پرداخت حقوق و شرایط اضافه کاری می تواند مفید باشد. البته به این نکته باید توجه داشت که اگر به کارکنان اطلاعات انبوهی داده شود و قوانین و مقررات زیادی بر آنها اعمال شود ممکن است موجب بروز نارضایتی در بین آنان شود. در فرآیند جامعه پذیری می توان استرس و اضطراب ایجاد شده در تازه واردها را با کمک فعالیت‌های غیررسمی در سازمان کاهش داد و در این فعالیت‌ها می توان در مورد اهداف و ارزش‌های گروه کاری به بحث و تبادل نظر پرداخت. همچنین در این فرآیند سرپرستان می توانند نقش‌ها و انتظارات را مورد بحث قرار دهند و به همراه کتابچه‌های راهنما، تازه واردان را راهنمایی کنند. اهمیت این مطلب زمانی آشکار می شود که بدانیم یک برنامه آشناسازی مستحکم و پایدار می تواند رضایت شغلی و تعهد سازمانی را بهبود بخشد و به طور آشکاری دوام و بقا سازمان را افزایش دهد.

در خصوص مسئولیت پذیری مدیران و تأثیر آن بر رضایت کارکنان می توان گفت که مسئولیت پذیری در مدیریت به داشتن تعهدات در قبال دیگران در سازمان اشاره دارد. این تعهدات شامل اقدامات خاصی است که مدیران برای ایفای نقش خود به عنوان مدیر و عضو یک سازمان انجام می دهند. مسئولیت پذیری در سطح مدیریت به سازمان‌ها کمک می کند تا به خوبی عمل کنند، زیرا مسئولیت پذیری در قبال اقدامات و نتایج خود به عنوان یک رهبر به ایجاد یک محیط رضایت بخش برای محل کار کمک می کند. موضوع قاطعیت در مدیریت نیز به عنوان یکی از ابزارهای مهم یاد شده است و نوعی مهارت به شمار می رود. و دستیابی به آن نیاز به تمرین و ممارست دارد. البته اعتماد به نفس مدیر در قاطعیت او نقش بسزایی دارد. هرگز یک مدیر با اعتماد به نفس پایین نمی تواند قاطعیت داشته باشد لذا داشتن اعتماد به نفس مدیران از الزامات قاطعیت است. قاطعیت با افزایش برابری در روابط بین افراد، این امکان را برای مدیر فراهم می کند با رعایت منافع خود روی پای خویش بایستید و بدون اضطراب و تشویش بی مورد به راحتی احساسات صادقانه خود را ابراز کند و حق و حقوق خود و کارکنانش را بدون انکار حق دیگران مطالبه کند. صاحب نظران مدیریتی، رفتار مدیران قاطع را اینگونه معرفی می کنند که فوراً تصمیم می گیرند، اراده آهنین دارند،

اله ویسی و همکاران: شناسایی پیشایندهای رضایت شغلی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان کشور 23

مصمم هستند و به زیردستان خود اطمینان خاطر می‌بخشند و هر زمان تصمیمی برای آنها مسجل شود که به نفع سازمان است در آن تردیدی به خود راه نمی‌دهند و با صراحت اهداف سازمان را دنبال می‌کنند. قطعاً این رفتار مدیر در رضایت کارکنان و عملکرد آنها نیز تأثیرگذار خواهد بود.

از طرفی مدیرانی که رفتار عادلانه در محیط کار دارند رضایت شغلی کارکنان در آن سازمان در مقایسه با مدیرانی که این ویژگی را ندارند به طبع بیشتر است. اهمیت عدالت در محیط کار این است که با اجرای آن حق و حقوق فرد محفوظ می‌ماند، به حق و حقوق اشخاص تعدی و تجاوز نمی‌گردد، افراد به آرامش روحی و روانی می‌رسند و آسیب‌های اجتماعی و فردی کمتر می‌شود، بنابراین رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. همچنین در خصوص میزان امانت‌داری مدیران نیز می‌توان گفت که رفتار امانت‌دارانه در کار و مسئولیت و انجام امور با رویکرد امانت‌داری، اصلی اساسی در اخلاق است. اگر مدیران کار و مسئولیت را امانت بدانند، بدون شک حرمت آن را نیز نگه می‌دارند و تلاش می‌کنند که به خوبی آن را پیش ببرند. لذا هر فرد در هر مرتبه و مقام اداری امانت‌دار مردم است و باید از حقوق و حدود و حیثیت آنها پاسداری کند. بنابراین می‌توان انتظار داشت امانت‌داری مدیران به افزایش رضایت شغلی کارکنان در سازمان منجر شود. همچنین میزان عفو و گذشت و چشم‌پوشی منطقی که مدیران در برخورد با اشتباهات سهوی کارکنان دارند در میزان رضایتمندی کارکنان از شغل و وضعیت سازمانی خود بطور مستقیم اثرگذار است. در ادامه باید گفت که هرچه ارتباطات مدیر با کارکنان بیشتر باشد رضایت شغلی کارکنان نیز به همان نسبت افزایش می‌یابد. بنابراین مدیران باید ارتباطات خود را با کارکنان به نحو مطلوبی حفظ کنند تا رضایت شغلی که در نتیجه ارتباطات صحیح و کامل بوجود می‌آید سازمان را در رسیدن به اهداف متعالیش یاری کند.

منابع

- Abbasi, H., Eydi, H., & Fattahian, N. (2019). Analysing the effects of high performance work systems on job satisfaction and organizational commitment based on mediating role of person-organization fit in the West Iranian General Youth and Sport Offices. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 6(1), 125-138. (Persian).
- Abdipour, K., Zardoshtiyani, S., Jamshidi, E., Amiri, J. (2013). Predict Employee Job Satisfaction, According to the Servant Leadership in Office of Youth and Sports of the West Country. *Applied Research in Sport Management*, 2(1), 113-120. (Persian).
- Abolghasemi, S., Shamsaldini, A. (2020). The mediating role of job satisfaction in the relationship between depression and job burnout among nurses of hospitals affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Commonity Health 2020*. 7(1): 19-27. (Persian).
- Alipor, O., Azizi, B. (2016). Investigating the relationship between Islamic work ethics and job satisfaction, organizational commitment and intention to leave Serving as experts in the Ministry of Sports and Youth of Iran, *Journal of sport management*, 8(5), 681-693. (Persian).
- Andrijew, A. M. (2020). Identity regulation in the North American field of men's professional ice hockey: An examination of organizational control and preparation for athletic career retirement. *Sport Management Review*. 23(5), 898-912.
- Andrian, A., Supardi, Jumawan, Hadita, Ch. Indra Putra, W. Widjanarko, Hafizah. (2021). Peningkatan Kemampuan Guru Melalui Pelatihan Kewirausahaan Dan Motivasi Model Pembelajaran Daring. *Jurnal Abdimas Ekonomi Dan Bisnis (JAmEB)*, 1(2), 33-38.
- Bakotic, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organizational performance. *Economic Research*, 29(1), 118-130.
- Bazvand, k., Kashef, m.v., Ismaili, m.r. (2014). The relationship between emotional intelligence, organizational commitment and job satisfaction of employees of the General Department of Physical Education in Lorestan province, *Journal of sport management*, 5(4), 125-143. (Persian).
- Eidi, H., Loghmani, M., Sararodi, A. (2015). Predicting the Employees' Job Satisfaction based on Ethical Behaviors' Managers in Kermanshah Office of Sports and Youth Affairs. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 11(22), 201-210. (Persian).
- Fazel Bakhsheshi, M. (2016). The relationship between work ethic and job satisfaction among employees of sport and youth offices in Northern Khorasan province. *Sport Management and Development*, 4(2), 199-209. (Persian)
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., & Morrison, R. (2015). Ostracism, self-esteem, and job performance: When do we self-verify and when do we self-enhance?. *Academy of management journal*, 58(1), 279-297.
- Ghanbarpour Nosrati, A., Bay, N., & Haji Anzehaei, Z. (2021). Modeling Effect of Nepotism in Workplace on Turn-over Intention, Job Satisfaction, and Job Performance of General Directorate and Departments of Youth and Sports in City of Tehran. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 8(2), 327-337. (Persian).
- Greer, C. R. (2021). Strategic human resource management. Pearson Custom Publishing
- Habibi, Z., Pasalazade, H., Farashbandi, R. (2019). Investigating the impact of the managers' organizational vision on the organizational health of the employees of the General Directorate of Cultural Heritage, Handicrafts and Tourism of Bushehr Province. *Sixth National Conference on Advanced Studies and Research in the field of Educational Sciences, Psychology and Consulting of Iran*. (Persian).
- Herlina, P., & Wahyudi, H.M.C. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*. 5(11), 1-10.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper and Brothers, New York, p. 47
- Izadmehr, S., Keshkar, S., & Saboonchi, R. (2023). Developing an interpretive structural model of manpower retirement in sports organizations. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 21(58), 161-184. (Persian).

- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53
- Kurniawan, D. (2020). *Effect of Internal Control of Sales system on company performance (Case Study of PT Stainless Steel Primavalve)*.
- Lantu, R. Z., & Irfana, T. B. (2019). Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 6(1), 54–63.
- Lin, Y. C., Yu, C., & Yi, C. C. (2014). The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(9), 1537-1547
- Masrabadi, J. (2016) Metaanalysis: concepts, software and report writing. Publisher, Shahid Madani University of Azerbaijan, first edition. (Persian).
- Momnifar, M., Smaili, M.R., Ashraf Ganjavi, F. (2020). the model of the effect of competence on performance and job satisfaction with the mediation of leadership style in the Ministry of Sports and Youth. *Sport Sciences Quarterly*, 11(36), 24-43. (Persian).
- Mukhtar., Risnita., & Anwar, K. (2019). The Effect of Transformational Leadership, Management Information System, and Organizational Climate on Lecturers' Job Satisfaction. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(11), 288–299.
- Naghavi, S., Azar. A., Asadi, M. (2016). Investigation of Spiritual Intelligence, Organizational Commitment and Job Satisfaction Employees of Sport and Youth General Office of Selected Provinces. *Scientific-research quarterly of organizational behavior management studies in sports*, 3(11), 75-86. (Persian).
- Nazari, R. (2015). Model the Relationship Between Manager's Communication Skills with Staff's Job Satisfaction and Organizational Commitment in Sport Organizations: Structural Equation Modeling. *Communication Management in Sports Media*. 3(2), 53-60. (Persian).
- Nikkhah Farkhani, Z., & Reihani, M. (2020). Moderating Roles of Organizational Commitment and Job Satisfaction in Impact of Internal Marketing on Turn-Over Intentions of Employees of Sport and Youth Organizations in North Khorasan Province. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 7(1), 151-167. (Persian).
- Pandey, J. (2019). Factores que afectan el desempeño laboral: una revisión integradora de la literatura. *Management Research Review*, 42(2), 263-289.
- Poursoltani Zarandi, H., & Iraji-Naghandar, R. (2012). The relationship between organizational socialization and job satisfaction of the employees of the General Department of Physical Education of Razavi Khorasan province in 2008. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 8(15), 79-96. (Persian).
- Poursoltani Zarandi, H., & Iraji-Naghandar, R. (2012). The relationship between the perception of organizational support and organizational commitment and job satisfaction of the employees of the General Department of Sports and Youth in Mazandaran province in 2011. *Management and organizational behavior in sports*, 1(1), 55-66. (Persian).
- Poursoltani Zarandi, H., Tondnevis, F., & Naderi, M. (2013). The relationship between perceptions of organizational justice with job satisfaction and organizational commitment of personnel in IRI physical education organization. *Research in Sport Management and Motor Behavior*, 3(5), 139-155. (Persian).
- Rabiee Mandejin, M. R., & Amirkabiri, A.R. (2018). The Mediating Role of Organizational Personality Destruction in the Relationship between Perceived Organizational Support and Job Health among the Staff of Sport and Youth Departments of Golestan Province. *Sport Management Studies*. 10(52): 179-202. (Persian).
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of Job Satisfaction, Employee Loyalty and Employee Commitment on Leadership Style (Human Resource Literature Study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762-772.
- Saraf, F., Rokhchekar, H. (2018). Explaining the relationship between transformational leadership styles, organizational culture and performance (prerequisites for the sustainable performance of public and private sector organizations). *Accounting and management perspective*. 1(3), 55-68. (Persian).
- Sheikhalizadeh, M., & Bashiri, M. (2020). Effect of Internal Brand Management on Job Satisfaction in Sports Employees with Emphasis on Mediator Role of Workplace Competitive Climate. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 7(1), 169-183. (Persian).

- Shiri Yaichi, H., Mohamadkhani, K., Nasiri Gharghani, B. (2020). The effect of organizational excellence and growth on the development of human resources (case study: National Meteorological Organization). *Educational Management Research Quarterly*. 11(42), 67-80. (Persian).
- Sianipar, P. B. H. (2022). Factors Influencing the Occurrence of Fraud: Employee Perceptions in the HG Business Group. *The Accounting Journal of BINANIAGA*, 07(01), 71-88.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Soury-Laky, M., Habibi, P., Habib, E. (2017). The relationship between the prevalence of musculoskeletal disorders and job satisfaction in lorestan agency drivers. *Iran. J Health Syst Res* 12(4): 442-7. (Persian).
- Talebzade, A. (2016). Human resource productivity factors in organizational management. *International Conference of Management Elites, Tehran*. (Persian).
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*, John Wiley and Sons, New York, p.99
- Wang, F., Pollock, K. E., & Hauseman, C. (2018). School principals' job satisfaction: The effects of work intensification. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 185, 73.
- Zare, B., Dadkhah, T. (2016). Investigating the relationship between the perception of organizational justice and job satisfaction in two educational organizations. *Sociology of Education*. 2(1), 37-70. (Persian).
- Zeigler-Hill, V., Besser, A., Vrabel, J., & Noser, A. E. (2015). Would you like fries with that? The roles of servers' personality traits and job performance in the tipping behavior of customers. *Journal of Research in Personality*, 57, 110-118.
- Zhu, Y. H. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293-298.

Identifying the antecedent elements of job satisfaction among the employees of sports and youth departments in the country with a meta-analysis approach

Arman Allahveisi¹, Rasoul Moradi Hazari ^{*2}, Behzad Izadi³

1. Master of Sport Management, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran. 2. Master of Sport Management, secretary of physical training and sports sciences of Savajblag city (Corresponding Author) 3. Associate Professor of sport management, Department of Physical Education and Sports Science, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran

* R.moradi.h@gmail.com

Received: 2023-04-15

Accepted: 2023-07-26

Abstract

The current research was conducted with the meta-analysis method and with the aim of integrating the researches of the factors affecting the job satisfaction of the employees of the sports and youth departments of the country. The statistical population of this research is made up of existing researches that have been accessible in the form of articles in all text databases and university libraries between 2011 and 2022. These studies were selected purposefully and based on inclusion and exclusion criteria and sensitivity analysis, 32 effect sizes from 15 studies were examined. Based on CMA2 software the results of the combined effect size were obtained for the random effects model (0.32) and for the fixed effects model (0.26). Also, the highest significant effect size was equal to 0.72 related to the internal marketing variable and the lowest significant effect size was equal to 0.11 related to the leadership style variable. According to the findings obtained in this meta-analysis, it is suggested to strengthen the mentioned variables, especially internal marketing, human resources growth, reward system, appropriate moral atmosphere in programs to strengthen job satisfaction among sports and youth departments of the country.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, sports and youth departments, meta-analysis