

Research Paper

Designing Model of Perceived Organizational Image's Effect on Staff's Self-Development Behaviors regarding Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Sport Organization of Isfahan Municipality

Anis Naseri¹, Hamidreza Mirsafian², and Mehdi Salimi³

1. MA Student in Sport Management, Faculty of Sport Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

2. Assistant Professor in Sport Management, Faculty of Sport Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

3. Assistant Professor in Sport Management, Faculty of Sport Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

Received: 17 July 2018

Accepted: 6 January 2019

Extended Abstract

Summary

In this research work, it is aimed to design the model of the staff's perceived organizational image effect on their self-development behaviors regarding the role of job satisfaction and organizational commitment in the sport organization of the Isfahan municipality. The method used in this work is survey (correlation), and the total population includes all the sport organization's staffs of the Isfahan municipality in 2018. Four questionnaires are used in this research work in order to measure the perceived organizational image, job satisfaction, organizational commitment, and self-development behaviors. The SPSS and Amos Graphic softwares are also employed in this work in order to analyze the data as well as the structural equation modeling. The results obtained indicate that the staff's perceived organizational image directly affect the job satisfaction as well as the organizational commitment. Also, job satisfaction and organizational commitment directly affect the staff's self-development behaviors. Furthermore, in one path, the perceived organizational image increases the staff's self-development behaviors with mediating the job satisfaction and organizational commitment. It is suggested that the authorities responsible for the sport organization of the Isfahan municipality to notice the results of this work in order to improve the staff's efficiency in that organization.

Introduction

In this work, we aimed to design the model of the staff's perceived organizational image effect on their self-development behaviors regarding the role of job satisfaction and organizational commitment in the sport organization of the Isfahan municipality.

Methodology and Approach

This work was survey, in the category of correlation studies, and its population included all the sport organization staffs of the Isfahan municipality in 2018 (N = 263). All of the staff members in that organization were selected for participating in this work; however, since the rate of returning questionnaires was 88.6%, this research work was implemented with 233 staff

members. Four questionnaires were used in this work in order to measure the perceived organizational image, job satisfaction, organizational commitment, and self-development behaviors. The SPSS and Amos Graphic softwares were also employed in this work in order to analyze the data as well as the structural equation modeling.

Result and Conclusions

The results obtained indicated that the staff's perceived organizational image directly affected the job satisfaction ($\beta = 0.71$) and organizational commitment ($\beta = 0.63$). In addition, job satisfaction and organizational commitment with the regression coefficients of 0.66 and 0.54, respectively, directly affected the staff's self-development behaviors. Furthermore, the perceived organizational image, in two different paths, with mediating the job satisfaction ($\beta = 0.59$) and the organizational commitment ($\beta = 0.51$) improved the staff's self-development behaviors. Also, in one path, the perceived organizational image increased the staff's self-development behaviors with mediating the job satisfaction and organizational commitment ($\beta = 0.46$). Based on the results obtained, attempting to improve the perceptions and staff's perceived organizational images in sport organizations could improve their self-development behaviors in addition to develop the important career attitudes, which lead to increase the job performances and improve the organizational efficiency.

Keywords: Citizenship sport, human resources, job skills, perception, sport organization.

To cite this article:

Nasri, A., Mirsafian, H. & Salimi, M. (2021). Designing Model of Perceived Organizational Image's Effect on Staff's Self-Development Behaviors regarding Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Sport Organization of Isfahan Municipality. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 8(1), 405-420.

Corresponding Author: **Hamidreza Mirsafian**

E-mail: H.mirsafian@spr.ui.ac.ir

طراحی مدل اثرگذاری تصویر سازمانی ادراک شده بر رفتارهای خود توسعه‌ای کارکنان با توجه به نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمان ورزش شهرداری اصفهان

انیس ناصری^۱، حمیدرضا میرصفیان^{۲*} و مهدی سلیمی^۳

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۳. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۰/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۴/۲۶

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر طراحی الگوی اثرگذاری تصویر سازمانی ادراک شده کارکنان بر رفتارهای خود توسعه‌ای آنان با توجه به نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمان ورزش شهرداری اصفهان بوده است.

روش‌شناسی: این پژوهش از نوع توصیفی و از دسته مطالعات همبستگی بوده و جامعه آماری آن شامل، تمامی کارکنان سازمان ورزش شهرداری اصفهان در سال ۱۳۹۶ بوده است ($N=263$). در این پژوهش تمامی اعضای جامعه آماری برای مشارکت در تحقیق انتخاب شدند که با توجه به نرخ پرسش نامه‌های بازگشتی (۸۸/۶ درصد)، این پژوهش با تعداد ۲۳۳ نفر از کارکنان اجرا شد. از چهار پرسش نامه تصویر سازمانی ادراک شده، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتارهای خود توسعه‌ای برای سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شد؛ همچنین، به منظور تحلیل داده‌های به دست آمده از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که تصویر سازمانی ادراک شده کارکنان به صورت مستقیم بر رضایت شغلی ($\beta=0/71$) و تعهد سازمانی آنان ($\beta=0/63$) اثرگذار بوده است. رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان نیز به صورت مستقیم و با ضرایب رگرسیونی $0/66$ و $0/54$ بر گسترش رفتارهای خود توسعه‌ای آنان تأثیر داشته است؛ همچنین، تصویر سازمانی ادراک شده در دو مسیر جداگانه و با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی ($\beta=0/59$) و تعهد سازمانی ($\beta=0/51$) بر ارتقاء رفتارهای خود توسعه‌ای کارکنان اثرگذار بوده است. از طرفی دیگر، تصویر سازمانی ادراک شده در یک مسیر و با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ارتقاء رفتارهای توسعه‌ای کارکنان اثرگذار بوده است ($\beta=0/46$).

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج حاصله از این پژوهش تلاش در جهت بهبود ادراکات و تصاویر سازمانی ادراک شده کارکنان در سازمان‌های ورزشی، می‌تواند علاوه بر ارتقاء نگرش‌های مهم شغلی بر گسترش رفتارهای خود توسعه‌ای کارکنان نیز اثرگذار بوده که نتیجه آن توسعه بیشتر عملکردهای شغلی و بازدهی بالاتر سازمانی خواهد بود.

واژه‌های کلیدی: ادراک، سازمان ورزشی، منابع انسانی، مهارت‌های شغلی، ورزش شهروندی.

نویسنده مسئول: حمید رضا میرصفیان

تلفن: ۰۳۱۳۷۹۳۴۲۸۲

E - mail: H.mirsafian@spr.ui.ac.ir

مقدمه

توسعه چشمگیر علم و فناوری و تغییرات سریع محیطی، سازمان‌ها را به سمت برخورداری از کارکنانی پویا، منعطف و هماهنگ با علوم و مهارت‌های شغلی جدید و به روز سوق می‌دهد. (میرصفیان، ۲۰۱۶) به همین جهت اهمیت بهره‌مندی کارکنان از رفتارهای خود توسعه‌ای با توجه به ماهیت و ارزش این گونه رفتارها برای سازمان و تأثیرات آن بر عملکردهای شغلی و بهره‌وری سازمانی بیش از پیش مشخص می‌شود (فروتنی و همکاران، ۲۰۱۵). رفتارهای خود توسعه‌ای، گستره وسیعی از فعالیت‌های داوطلبانه و غیر رسمی کارکنان در راستای اجرای بهتر وظایف شغلی و سازمانی بوده که در این فرایند کارکنان دانش و مهارت‌های شغلی جدید را به دست آورده، حفظ کرده و توسعه می‌دهند. مفهوم رفتارهای خود توسعه‌ای، تطابق زیادی با برنامه‌های توسعه منابع انسانی در سازمان دارد (جاکوب و واشنگتن^۱، ۲۰۰۳). در حقیقت توسعه منابع انسانی، مجموعه‌ای از برنامه‌های طراحی شده در یک بازه زمانی مشخص است که با هدف کسب اطمینان از برخورداری کارکنان از شایستگی‌های مورد نیاز وظایف شغلی و در جهت حمایت از اهداف سازمانی اجرا می‌شوند (راهو^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). این گونه فعالیت‌ها ماهیتی رسمی دارند و به همین سبب با موانع مختلفی برای اجرا مواجه هستند؛ همچنین با توجه به محدودیت این گونه برنامه‌ها در پوشش دادن تمامی ابعاد وظایف شغلی و حرفه‌ای، امکان مرتفع ساختن نیازهای حال و آینده سازمان به صورت کامل میسر نمی‌شود (جاکوب و واشنگتن، ۲۰۰۳). حال آنکه رفتارهای خود توسعه‌ای با توجه به ماهیت داوطلبانه و غیر رسمی خود، کارکنان را در راستای برخورداری بیشتر از مهارت‌های شغلی و با هدف دستیابی به اهداف سازمانی بالاتر یاری می‌کنند (بویس^۳ و همکاران، ۲۰۱۰). اینگونه رفتارها خودجوش و فراتر از وظیفه کارکنان بوده است که ماهیتی شغل مدار و خود محور دارند و با هدف گسترش دانش، مهارت و توانایی‌های فردی افراد و در راستای توسعه اهداف کنونی و یا مرتبط با آینده سازمان انجام می‌شوند (ارویس و زاتوانی^۴، ۲۰۱۰). این فعالیت‌های نوآورانه می‌توانند در وقت اداری و یا در خارج از آن و در سازمان و یا در دیگر محیط‌ها انجام می‌شوند و منافع گسترده‌ای مانند ارتقاء نگرش‌های شغلی کارکنان (فروتنی و همکاران، ۲۰۱۴)، افزایش رشد سازمانی بیشتر (احمدی و همکاران، ۲۰۱۷)، بهبود کیفیت زندگی کارکنان (شانگ و دورن^۵، ۲۰۱۶)، توسعه فرهنگ یادگیری در میان کارکنان و بصورت کلی یادگیری سازمانی (گاپسینا^۶ و همکاران، ۲۰۱۷)، رفع نیازهای حیاتی سازمان (ریچارد^۷ و همکاران، ۲۰۱۶) و همچنین گسترش عملکردهای شغلی (شانگ و دورن، ۲۰۱۶) و بهره‌وری سازمانی (احمدی و همکاران، ۲۰۱۷؛ شانگ و دورن، ۲۰۱۶) را برای سازمان ارمغان آورند. به همین جهت ایجاد و گسترش رفتارهای خود توسعه‌ای در میان کارکنان به ویژه در سازمان‌های ورزشی به سبب ماهیت فعالیت اینگونه سازمان‌ها و همچنین جامعه هدف گسترده و متغیر آنها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به همین منظور، شناخت عوامل مؤثر در ایجاد و گسترش این گونه رفتارها و همچنین بررسی عوامل مؤثر در اعمال تغییر در رفتار کارکنان سازمان‌های ورزشی در جهت توسعه رفتارهای خود توسعه‌ای آنان اهمیت می‌یابد.

ورنر و دسیمون^۸ (۲۰۰۹) معتقدند، تغییرات رفتار کارکنان در سازمان‌ها از طریق اثرگذاری بر افکار و اعتقادات و نگرش‌های آنها امکان پذیر است و یادگیری که در رأس توسعه منابع انسانی قرار دارد، غالباً به عنوان فرایندی شناختی در نظر گرفته می‌شود. آنان معتقدند، بر اساس نظریه‌های انگیزشی شناختی، نگرش و ادراک نقش عمده‌ای در تغییر رفتار و یا ایجاد رفتارهای جدید در کارکنان ایفا می‌کنند؛ چرا که نوع، نحوه و کیفیت ادراک از محیط بر نوع نگرش کارکنان - به عنوان یکی از مؤثرترین پیش‌نیازهای رفتار- اثرگذار است. به همین جهت اهمیت بررسی نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای و ادراکات مؤثر بر آنها بیش از پیش نمایان

1. Jacobs and Washington
2. Rho
3. Boyce
4. Orvis and Ratwani
5. Shuang and Doren
6. Gaisina
7. Reichard
8. Werner and DeSimone

می‌شود. تصویر سازمانی از جمله مفاهیمی است که در سال‌های اخیر به سبب تأثیرات آن بر نگرش‌های شغلی و رفتارهای حرفه‌ای کارکنان، مورد توجه اندیشمندان حوزه رفتار سازمانی قرار گرفته است. اندیشمندان حوزه منابع انسانی از این مفهوم به عنوان فرایندی شناختی یاد می‌کنند که مرتبط با برداشتهای عمیق کارکنان از ماهیت سازمان و حوزه فعالیت و عملکرد آن به صورت کلی و همچنین ادراکات ظریف کارکنان از شغل، محیط شغلی و گروه‌های کاری است (میرصفیان و افشاری، ۲۰۱۷). در این فرآیند ادراکی شناختی، وظایف شغلی و حرفه‌ای کارکنان، گروه‌های همکار و هم ارز، محیط شغلی و سازمان از یک سو و توصیفات مشتریان، گروه‌های مرتبط و دیگر سازمان‌ها و جوامع همگی بر ادراکات کارکنان اثرگذار است که به خلق و توسعه تصویری مثبت یا منفی از سازمان، خدمات آن و گروه‌های شغلی می‌انجامد (لنو و لاکویندرا، ۲۰۱۲). امروزه تصویر سازمانی ادراک شده، به عنوان یکی از مفاهیم بنیادی در مدیریت رفتار سازمانی مطرح شده که از آن به عنوان توجیهی واضح برای دلایل رفتار و عملکرد کارکنان در سازمان یاد شده است (پاتلن و مارتینز، ۲۰۱۷). این مفهوم با عوامل مختلف اجتماعی، فرهنگی، مادی و سیاسی سازمانی ارتباط دارد و عوامل متعددی مانند، شخصیت، صفات و ویژگی‌های متمایزکننده سازمان، شهرت سازمان در میان دیگر سازمان‌ها، کیفیت و کمیت خدمات ارائه شده توسط سازمان به مشتریان، نمادها و علائم ملموس سازمانی، نحوه عملکرد کارکنان و شیوه انجام وظایف شغلی و طرز رفتار و تعاملات آنها با مخاطبان داخل و خارج از سازمان در شکل‌گیری و توسعه این مفهوم بنیادی اثرگذار است (لی بلانک و نگوین، ۱۹۹۶). به همین جهت ادراکات کارکنان سازمان‌های ورزشی، از سازمان و وظایف شغلی و یا به عبارت دیگر، بهره مندی آنها از تصویر سازمانی مثبت، عاملی مهم در جهت توسعه نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای آنها است که نتیجه آن توسعه رفتارهای مثبت سازمانی خواهد بود (میرصفیان، ۲۰۱۸).

در ادبیات مدیریت ورزشی، همواره از رضایت شغلی و تعهد سازمانی به واسطه تأثیرات مستقیم آنها بر ارتقاء عملکردهای شغلی کارکنان و همچنین گسترش بهره‌وری سازمانی، به عنوان دو نگرش مهم و اثرگذار مورد نظر مدیریت ارشد سازمان‌ها یاد شده است (نقوی و همکاران، ۲۰۱۶). به همین جهت همواره تلاش برای شناخت عوامل مؤثر بر نگرش‌های مذکور در جهت گسترش و ارتقاء بازدهی و عملکرد شغلی کارکنان انجام می‌شود (جعفری و علیمردانی، ۲۰۱۶). رضایت شغلی نشأت گرفته از نگرش کارکنان نسبت به شغل و وظایف شغلی و سازمانی بوده است که به عنوان پیامدی از ادراکات کارکنان از محتوای شغل و سازمان شناخته می‌شود و در نتیجه ارزیابی‌های شغلی و تجربیات پیشین کارکنان از شغل و محیط شغلی خود گسترش می‌یابد (نقوی و همکاران، ۲۰۱۶). بطور کلی عوامل مختلفی مانند، عوامل سازمانی، عوامل محیطی، ماهیت شغل و وظایف شغلی و عوامل فردی در میزان رضایت کارکنان از شغل خود مؤثر است که به افزایش نوآوری و خلاقیت در محیط سازمانی (ملانوروزی و همکاران، ۲۰۱۷)، کاهش ترک خدمت (قنبرپور نصرتی و همکاران، ۲۰۱۵) و همچنین افزایش میزان تولید و گسترش اثربخشی و عملکرد کارکنان در سازمان‌های ورزشی منجر می‌شود (جعفری و علیمردانی، ۲۰۱۶). به همین جهت و با توجه به اهمیت و ارزش رضایت شغلی و عوامل مرتبط با آن در ارتقاء ابعاد مختلف عملکردی کارکنان و در بعد گسترده، توسعه بازدهی سازمانی، شاید این عامل بتواند بر ارتقاء رفتارهای خودتوسعه‌ای کارکنان سازمان‌های ورزشی نیز اثرگذار باشد.

تعهد سازمانی نیز نگرشی مرتبط با وفاداری کارکنان به شغل و سازمان در یک فرآیند مستمر است که از آن به عنوان درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت در فرایندهای آن یاد شده است (نقوی و همکاران، ۲۰۱۶). این نگرش شغلی مرتبط با میزان تعلقات عاطفی فرد به سازمان و معاملات و کنش‌های دوسویه میان فرد و سازمان است (میرصفیان و افشاری، ۲۰۱۷) که نتیجه آن افزایش وفاداری فرد به شغل و وظایف شغلی و سازمانی (جعفری و علیمردانی، ۲۰۱۶)، کاهش فرسودگی شغلی (رضایی و همکاران، ۲۰۱۷)، ارتقای رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی (میرمعینی و همکاران، ۲۰۱۶) و به صورت کلی

1. Leenu and Lakhwinder
2. Patlan and Martinez
3. LeBlanc and Nguyen

توسعه سلامت سازمانی کارکنان در سازمان‌های ورزشی است (رحیمی و همکاران، ۲۰۱۴). بر همین اساس و با توجه به اهمیت تعهد سازمانی و عوامل مرتبط به آن در توسعه عملکردهای شغلی و حرفه‌ای، شاید این عامل بتواند در توسعه رفتارهای خود توسعه‌ای کارکنان در سازمان‌های ورزشی نیز اثرگذار باشد.

با توجه به مطالب فوق و همچنین اهمیت توسعه رفتارهای خود توسعه‌ای کارکنان در سازمان‌های ورزشی و نقش این گونه رفتارها در توسعه عملکردهای فردی و بازدهی بالاتر سازمانی، بررسی عوامل اثرگذار بر این گونه رفتارها و کشف روابط میان آنها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، موردی که علیرغم اهمیت آن تاکنون در پژوهش‌های مرتبط با حوزه ورزش و سازمان‌های ورزشی مشاهده نشده و در دیگر حوزه‌ها نیز به ندرت انجام شده است. با این وجود در بررسی اندک پژوهش‌های انجام شده مرتبط با رفتارهای خود توسعه‌ای کارکنان در دیگر حوزه‌ها می‌توان به پژوهش فروتنی (۲۰۱۵) اشاره کرد که با هدف بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای توسعه‌ای کارکنان با تأکید بر نقش حمایت‌های سازمانی و نگرش‌های اسلامی به کار انجام شده بود که در آن حمایت‌های سازمانی مانند، حمایت سازمان، حمایت سرپرست و نگرش‌های اسلامی نسبت به کار ارتباط مستقیمی با گسترش رفتارهای خود توسعه‌ای کارکنان در سازمان‌ها داشتند. در بررسی روابط میان انگیزه‌های شغلی و عوامل مؤثر بر آن با رفتارهای خود توسعه‌ای نیز فروتنی و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند، نگرش‌های شغلی، خودکارمدی و نیاز به موفقیت به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر گسترش رفتارهای خود توسعه‌ای کارکنان در سازمان‌ها اثرگذار بوده‌اند. در بررسی ارتباط میان رفتارهای خود توسعه‌ای و عوامل مؤثر بر آن با بهره‌وری کارکنان در سازمان‌های نظامی نیز احمدی و همکاران (۲۰۱۷) گزارش دادند که توسعه رفتارهای مذکور از جمله عوامل اثرگذار بر ارتقاء بهره‌وری سازمانی در سازمان‌های هدف پژوهش بوده است؛ همچنین فروتنی و همکاران (۲۰۱۳)، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و نگرش‌های فردی را بر ارتقاء رفتارهای خود توسعه‌ای کارکنان اثرگذار دانسته؛ حال آنکه شدت این ارتباطات تحت تأثیر عوامل و متغیرهای مختلف سازمانی قرار داشته است.

به طور کلی در بررسی اندک پژوهش‌های انجام شده، نقش و اهمیت برخورداری کارکنان سازمان‌ها از رفتارهای خود توسعه‌ای و ارتباط آن با عوامل اثرگذار بر توسعه عملکردهای شغلی و حرفه‌ای و گسترش بهره‌وری سازمانی مشخص می‌شود، حال آنکه شناخت عوامل مؤثر بر اینگونه رفتارها و همچنین پیش زمینه‌ها و ریشه‌های تشکیل و ظهور آنها نیاز به تشخیص و بررسی داشته، موردی که تاکنون توسط پژوهشگران در حوزه ورزش و حتی در دیگر حوزه‌ها آن طور که باید مورد توجه قرار نگرفته است. به زعم ورنر و دسیمون (۲۰۰۹)، نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای عوامل زمینه‌ای و پیش نیاز ظهور رفتار کارکنان در سازمان‌ها هستند که آنها خود بر اساس نظریات شناختی یادگیری، به ویژه نظریه شناختی گشتالت، تحت تأثیر ادراکات کارکنان از شغل، وظایف شغلی و به صورت کلی محیط سازمان قرار دارند (هرگنهان و السون^۱، ۲۰۰۵). به همین جهت شاید تصاویر سازمانی ادراک شده کارکنان و همچنین رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها به عنوان عواملی اثرگذار بر عملکردهای شغلی و بازدهی سازمانی کارکنان در سازمان‌ها بتوانند در توسعه رفتارهای خود توسعه‌ای آنان در سازمان‌های ورزشی نیز اثرگذار باشند. به بیان دیگر پژوهش حاضر در جستجوی پاسخ به این سوال است که آیا تصویر سازمانی ادراک شده کارکنان در سازمان ورزش شهرداری اصفهان که هدف آن توسعه ورزشی شهروندی و گسترش فرهنگ حرکت، نشاط و شادابی در جامعه هدفی به گستردگی کلان شهر اصفهان بوده است، می‌تواند به واسطه اثرگذاری بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان، به عنوان دو مورد از نگرش‌های مهم شغلی و حرفه‌ای، بر توسعه رفتارهای خود توسعه‌ای آنان سازمان مذکور مؤثر باشد؟ پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این سوال و بررسی ارتباطات مستقیم و غیر مستقیم میان متغیرهای مذکور بوده است.

روش شناسی

این پژوهش ماهیتاً کاربردی و از دسته مطالعات توصیفی (همبستگی) بوده که بصورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه کارکنان سازمان ورزش شهرداری اصفهان در سال ۱۳۹۶ به تعداد ۲۶۳ نفر بوده است که همه آنها برای مشارکت در این پژوهش انتخاب شدند، چرا که دستیابی به حجم نمونه قابل قبول برای انجام مدل سازی معادلات ساختاری در این صورت امکان پذیر بوده است. به بیانی دیگر، حجم نمونه مطلوب در مدل سازی معادلات ساختاری حداقل برابر با تعداد ۵ تا ۱۰ نمونه به ازای هر پارامتر در مدل مفروض پژوهش است (اندرو^۱ و همکاران، ۲۰۱۱) که این تعداد نمونه در صورت استفاده از دیگر روش های نمونه گیری امکان پذیر نبوده است. نرخ بازگشت پرسش نامه در این پژوهش ۸۸/۶ درصد بوده است، بدین معنی که تعداد کارکنان مشارکت کننده در این پژوهش ۲۳۳ نفر بوده اند که این تعداد نمونه با توجه به تعداد پارامترهای مدل مفروض پژوهش (۲۲ پارامتر) مطلوب قلمداد می شود.

ابزار بکار رفته در این پژوهش شامل چهار پرسش نامه استاندارد به ترتیب زیر بوده است:

به منظور سنجش تصویر سازمانی ادراک شده کارکنان از پرسش نامه کازولس و همکاران (۲۰۰۱) استفاده شده است که با ۲۴ گویه و در قالب پنج بعد (تصویر کیفیت، تصویر ظاهر، تصویر اجتماعی، تصویر زیرساخت و تصویر برنامه) و بر اساس طیف پنج ارزشی لیکرتی (از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵)) ارزیابی می شود. از این ابزار در اندک پژوهش های انجام شده داخل کشور در حوزه ورزش استفاده شده است (میرصفیان و افشاری، ۲۰۱۷). پایایی این ابزار توسط کازولس و همکاران (۲۰۰۱) با استفاده از آلفای کرونباخ، به میزان ۰/۸۷ و توسط میرصفیان و افشاری (۲۰۱۷) با ضریب ۰/۸۶ گزارش شده است. در این پژوهش نیز پایایی این ابزار با استفاده از آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۴ تأیید شد.

دومین ابزار بکار رفته در این پژوهش پرسش نامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۶۷) بوده است که دارای ۲۰ گویه و شش بعد (نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی) است و بر اساس طیف ۵ ارزشی لیکرتی (از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵)) نمره گذاری می شود. از این ابزار نیز در پژوهش های متعددی در حوزه ورزش استفاده شده و پایایی آن تأیید شده است (عیدی پور و همکاران، ۲۰۱۳). پایایی این ابزار در این پژوهش نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به میزان ۰/۸۸ مورد تأیید قرار گرفت.

سومین ابزار بکار رفته در این پژوهش پرسش نامه استاندارد سنجش تعهد سازمانی میر و آلن (۱۹۹۱) بوده است که با ۲۴ گویه و در قالب سه بعد (عاطفی، هنجاری و مستمر) و با استفاده از طیف ۵ ارزشی لیکرتی (از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵)) این سازه را مورد سنجش قرار می دهد. این ابزار نیز در پژوهش های متعددی در حوزه ورزش استفاده شده و روایی و پایایی آن به دفعات تأیید شده است (سلطان حسینی و همکاران، ۲۰۰۹). با این وجود پایایی این پرسش نامه در پژوهش حاضر نیز توسط آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شد و با ضریب ۰/۸۷ مورد تأیید قرار گرفت.

چهارمین ابزار بکار رفته در این پژوهش، پرسش نامه سنجش رفتارهای خود توسعه ای ژو^۲ (۲۰۰۷) بوده است که این سازه را بوسیله ۱۵ گویه و در قالب ۳ بعد (علمی، مهارتی و تعاملی) و بر اساس طیف ۵ ارزشی لیکرتی (از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵)) مورد سنجش قرار می دهد. از این ابزار نیز در اندک پژوهش های انجام شده در کشور استفاده شده است (احمدی و همکاران، ۲۰۱۷؛ فروتنی، ۲۰۱۴؛ فروتنی و همکاران، ۲۰۱۵). با توجه به تطابق اندک برخی از گویه های این ابزار برای اجرا در سازمان های ورزشی، برخی از گویه ها بر اساس نظر صاحب نظران حوزه های مدیریت ورزشی، مدیریت و روانشناسی صنعتی سازمانی حذف و برخی دیگر تغییر یافت. پایایی این ابزار توسط ژو (۲۰۰۷) به میزان ۰/۸۹، توسط احمدی و همکاران (۲۰۱۷)

1. Andrew
2. Xu

به میزان ۰/۷۲ و با ضریب ۰/۷۰ توسط فروتنی (۲۰۱۵) تأیید شده است. در این پژوهش نیز پایایی ابزار با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شد که با کسب ضریب ۰/۸۳ تأیید شد. روایی این ابزار نیز بوسیله آزمون تحلیل عاملی تأییدی، مطلوب ارزیابی شد؛ چرا که بارهای عاملی سوالات در سه عامل (مؤلفه) ارائه شده است و عوامل بدست آمده هر سه مؤلفه مقیاس را تأیید کردند؛ همچنین سوالات تنظیم شده برای هر عامل از بار عاملی مناسبی برخوردار بوده است و به طور ویژه عاملی را می‌سنجند که برای سنجش آن ساخته شده‌اند.

روایی صوری و محتوایی هر چهار ابزار توسط ۱۰ نفر از صاحب نظران در رشته‌های مدیریت ورزشی (۵ نفر)، مدیریت (۳ نفر) و روانشناسی صنعتی سازمانی (۲ نفر) مورد تأیید قرار گرفت. علاوه بر آن روایی ابزارهای مذکور با استفاده از آزمون ضریب کندال مطلوب ارزیابی شد (تصویر سازمانی ادراک شده: ۰/۷۳، رضایت شغلی: ۰/۷۵، تعهد سازمانی: ۰/۷۱، رفتارهای خود توسعه‌ای: ۰/۷۲).

به منظور تحلیل داده‌های بدست آمده در این پژوهش از آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف^۱، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون‌های ضریب تحمل^۲ و تورم واریانس^۳ در نرم افزار اسپاس نسخه ۲۳ در سطح ۰/۰۵ استفاده شد؛ همچنین از نرم‌افزار ایموس نسخه ۲۳ در سطح اطمینان ۹۵ درصد به منظور آزمون مدل مفروض معادلات ساختاری پژوهش و تعیین برازش آن در ارتباط با شاخص‌های برازش (مطلق، تطبیقی و مقتصد) و تعیین ارتباطات مستقیم و غیر مستقیم سازه‌های بکار رفته در مدل مفروض پژوهش استفاده شد.

یافته‌ها

در بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت کنندگان در پژوهش مشخص شد که ۶۳ درصد از شرکت کنندگان را مردان و ۳۷ درصد از آنان را زنان تشکیل داده بودند. شرکت کنندگان در این پژوهش دارای میانگین سنی $(34/3 \pm 4/6)$ بوده که ۳۱ درصد از آنها دارای مدرک زیر دیپلم و دیپلم، ۴۷ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۲۲ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و یا دکتری بوده‌اند.

اجرای آزمون‌های مرتبط با مدل‌یابی معادلات ساختاری، نیازمند اثبات فرضیه نرمال بودن داده‌های بدست آمده از ابزارهای اندازه‌گیری، نرمال بودن چند متغیره و همچنین اثبات وجود عدم همخطی چندگانه بین متغیرهای پیش بین پژوهش است. به همین جهت پیش از انجام مدل سازی معادلات ساختاری و آزمون مدل مفروض پژوهش، فرضیه‌های مذکور بایستی با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و بررسی مقدار ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا^۴ انجام و مطلوبیت مقادیر ضریب تحمل و همچنین آماره تورم واریانس تأیید گردد. نتایج حاصل از جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که آماره کلموگروف اسمیرنوف در هیچ یک از مقیاس‌های پژوهش در سطح ۰/۰۵ معنی دار نبوده است، لذا فرض نرمال بودن داده‌های بدست آمده از ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش تأیید می‌شود. برقراری شرط بهنجار بودن چند متغیره نیز از دیگر پیش فرض‌های استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری است که از طریق ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا سنجیده می‌شود. این ضریب در مدل مفروض پژوهش عدد ۱۶/۵۷ بوده که کوچکتر از ۳۲۳ است که نشان از پذیرش فرض نرمال بودن چند متغیره متغیرهای پژوهش حاضر بوده است، چرا که عدد ۱۶/۵۷ کوچکتر از مقدار محاسبه شده از فرمول $p(p+2)$ بوده است که در آن p تعداد متغیرهای مشاهده شده در مدل پژوهش بوده که برابر با ۱۷ است (تئو و نویز^۵، ۲۰۱۴).

1. Kolmogorov-Smirnov test (KS)
2. Tolerance (T)
3. Variance Inflation Factor (VIF)
4. Mardia
5. Teo and Noyes

یکی دیگر از پیش فرض‌های مدل سازی معادلات ساختاری اثبات عدم همخطی چندگانه بین متغیرهای پیش بین پژوهش است که در این ارتباط مقادیر دو آماره ضریب تحمل و تورم واریانس اهمیت دارد. نتایج حاصل از جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که همبستگی پایینی بین متغیرهای پیش بین پژوهش (تصویر سازمانی ادراک شده، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) وجود دارد و لذا انجام مدل سازی معادلات ساختاری امکان پذیر است، چرا که میزان مجاز برای شاخص تحمل مقادیری بیشتر از ۰/۴ بوده و آستانه شاخص تورم واریانس نیز ۲/۵ بوده است که مقادیر کمتر از آن قابل قبول خواهد بود (صادقی و همکاران، ۲۰۱۱).

جدول ۱. نتایج بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها و بررسی همخطی چندگانه بین متغیرهای پیش بین پژوهش

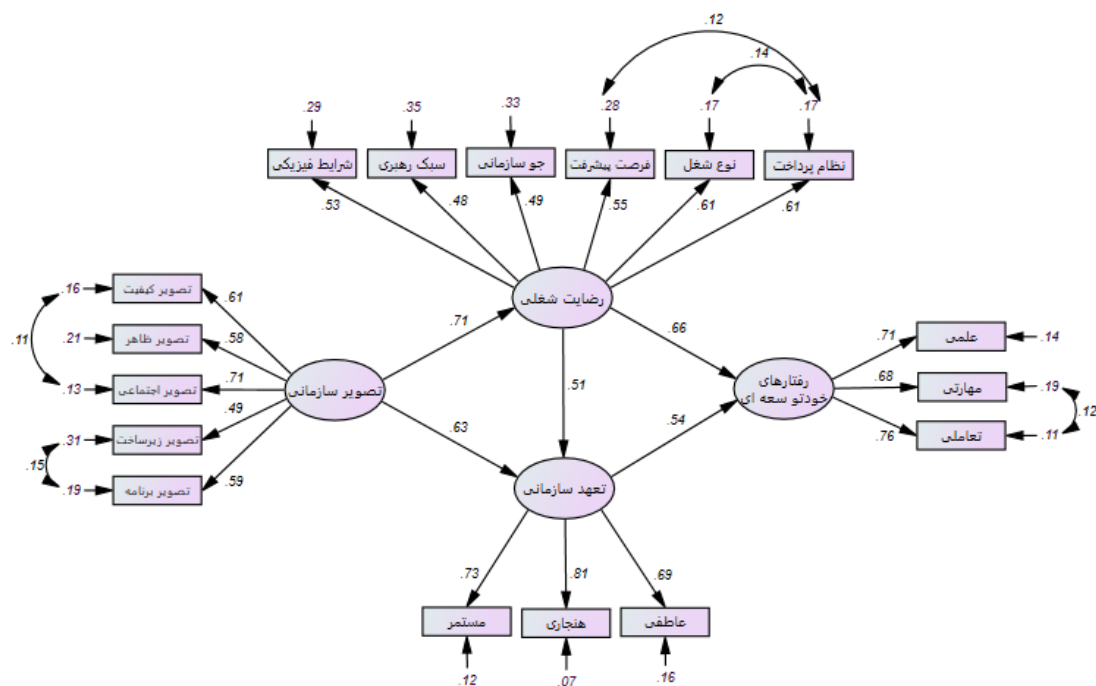
متغیر	آزمون کالموگراف اسمیرنوف			همخطی بودن چندگانه	
	آماره	سطح معناداری	ضریب تحمل	عامل تورم واریانس	
تصویر سازمانی ادراک شده	۰/۷۸	۰/۹۱	۰/۹۹	۱/۰۱	
رضایت شغلی	۰/۸۳	۰/۷۳	۰/۶۷	۱/۴۹	
تعهد سازمانی	۰/۵۹	۰/۴۴	۰/۹۶	۱/۰۴	
رفتارهای خود توسعه‌ای	۰/۶۸	۰/۵۰	-	-	

از آنجا که زیربنای اصلی مدل سازی معادلات ساختاری ماتریس همبستگی است، گزارش نتایج آن اهمیت می‌یابد. به همین جهت نتایج ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ ارائه شده است. بنا بر نتایج حاصله همبستگی معنی داری میان تصویر سازمانی ادراک شده با رضایت شغلی (۰/۷۹)، تعهد سازمانی (۰/۷۳) و رفتارهای خود توسعه‌ای (۰/۶۸) وجود دارد. به همین صورت همبستگی میان رضایت شغلی و تعهد سازمانی (۰/۶۴)، رضایت شغلی و خود توسعه‌ای (۰/۷۴) و تعهد سازمانی و رفتارهای خود توسعه‌ای (۰/۶۶) در سطح ۰/۰۱ معنی دار بوده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴
تصویر سازمانی ادراک شده	۱			
رضایت شغلی	۰/۷۹**	۱		
تعهد سازمانی	۰/۷۳**	۰/۶۴**	۱	
رفتارهای خود توسعه‌ای	۰/۶۸**	۰/۷۴**	۰/۶۶**	۱

** در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنادار است



Chi_Square= 294.957, df=109, P-Value= .000, RMSEA= .077

شکل ۱. مدل اثرگذاری تصویر سازمانی ادراک شده بر گسترش رفتارهای خود توسعه‌ای با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی

نتایج ضرایب استاندارد و مقادیر بحرانی مسیرهای مدل مفروض پژوهش در جدول شماره ۳ ارائه شده است. بنا بر نتایج حاصله از جدول شماره ۳، مقادیر بحرانی کلیه مسیرها دارای تأثیر معناداری است.

جدول ۳. ضرایب استاندارد و مقادیر بحرانی مسیرهای مدل مفروض پژوهش

مسیر	ضریب استاندارد	انحراف استاندارد	نسبت بحرانی
تصویر سازمانی	رضایت شغلی	۰/۷۱	۶/۵۴
تصویر سازمانی	تعهد سازمانی	۰/۶۳	۵/۱۹
رضایت شغلی	تعهد سازمانی	۰/۵۱	۴/۷۲
رضایت شغلی	رفتارهای خود توسعه‌ای	۰/۶۶	۵/۳۸
تعهد سازمانی	رفتارهای خود توسعه‌ای	۰/۵۴	۴/۸۹

مدل مفروض پژوهش در حالت تخمین استاندارد در شکل شماره ۱ ارائه شده است. همانگونه که در شکل شماره ۱ و جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، متغیرهای مکنون تصویر سازمانی ادراک شده (متغیر درونزاد) به صورت مستقیم بر متغیرهای مکنون رضایت شغلی (متغیر درونزاد) با ضریب رگرسیون ۰/۷۱ و تعهد سازمانی (متغیر درونزاد) با ضریب رگرسیون ۰/۶۳ اثرگذار است ($P=0/001$)؛ همچنین متغیرهای مکنون رضایت شغلی (متغیر درونزاد) و تعهد سازمانی (متغیر درونزاد) نیز به صورت مستقیم و با ضرایب رگرسیونی ۰/۶۶ و ۰/۵۴ بر متغیر مکنون رفتارهای خود توسعه‌ای (متغیر درونزاد) اثرگذار بوده‌اند ($P=0/001$). متغیر رضایت شغلی نیز بصورت مستقیم و با ضریب رگرسیون ۰/۵۱ بر متغیر تعهد سازمانی اثرگذار بوده است ($P=0/001$).

در بررسی اثرات غیر مستقیم سازه تصویر سازمانی ادراک شده بر متغیر رفتارهای خود تو سعه‌ای با توجه به نقش میانجی متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی از آزمون خودگردان سازی در سطح ۹۵ درصد و با میزان خودگردانی ۵۰۰۰ نمونه‌ای استفاده شد که نتایج حاصل از این آزمون در حالت تخمین استاندارد نشان داد، متغیر تصویر سازمانی ادراک شده بصورت غیر مستقیم و با توجه به نقش میانجی متغیر رضایت شغلی و با ضریب رگرسیونی ۰/۵۹ بر متغیر رفتارهای خود توسعه‌ای اثرگذار بوده است ($P=0/001$) که در این ارتباط بررسی نمرات کرانه پایینی (۰/۰۴۴) و کرانه بالایی (۰/۴۲۵) فاصله اطمینان این اثر نیز صحت آن را مورد تأیید قرار می‌دهد. در مسیری دیگر، متغیر تصویر سازمانی ادراک شده به صورت غیر مستقیم از طریق نقش میانجی متغیر تعهد سازمانی و با ضریب رگرسیونی ۰/۵۱ و در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ بر متغیر رفتارهای خود توسعه‌ای اثرگذار بوده است که بررسی نمرات کرانه پایینی (۰/۰۲۱) و کرانه بالایی (۰/۳۹۳) فاصله اطمینان این اثر وجود و صحت آن را تأیید می‌کند. در مسیری طولانی تر، متغیر تصویر سازمانی ادراک شده به صورت غیر مستقیم و از طریق نقش میانجی متغیرهای رضایت شغلی و تعهد سازمانی و با ضریب رگرسیونی ۰/۴۶ بر گسترش متغیر رفتارهای خود توسعه‌ای اثرگذار بوده است ($P=0/01$) که نمرات کرانه پایینی (۰/۰۵۵) و کرانه بالایی (۰/۴۸۸) فاصله اطمینان این اثر نیز تأییدی بر صحت این اثر هستند.

بر اساس نتایج حاصل از جدول شماره ۴ کلیه فرضیات پژوهش تأیید می‌شود که تنها در این میان اثر مستقیم تصویر سازمانی ادراک شده بر رفتارهای خود توسعه‌ای با ضریب رگرسیونی ۰/۱۹ مورد تأیید قرار نمی‌گیرد ($P=0/06$).

جدول ۴. برآورد اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم مدل مفروض پژوهش و آزمون فرضیه‌های تحقیق

آزمون فرضیه	اثر متغیر		متغیر
	کل	غیر مستقیم	
تأیید	۰/۷۱	-	رضایت شغلی
تأیید	۰/۹۳	۰/۳۰	تعهد سازمانی
تأیید	۰/۵۱	-	تعهد سازمانی
تأیید	۰/۶۶	-	رفتارهای خود توسعه‌ای
رد	۰/۱۹	-	رفتارهای خود توسعه‌ای
تأیید	۰/۵۴	-	رفتارهای خود توسعه‌ای
تأیید	۰/۵۹	۰/۵۹	رفتارهای خود توسعه‌ای (نقش میانجی رضایت شغلی)
تأیید	۰/۵۱	۰/۵۱	رفتارهای خود توسعه‌ای (نقش میانجی تعهد سازمانی)
تأیید	۰/۴۶	۰/۴۶	رفتارهای خود توسعه‌ای (نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی)

نتایج حاصل از برازش مدل مفروض پژوهش در جدول شماره ۵ ارائه گردیده است که بر اساس آن نتایج مدل پژوهش دارای برازشی مطلوب است؛ چرا که سطح پوشش کای اسکور معنی دار نبوده که بیانگر برازش خوب مدل با داده‌ها است، نسبت کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی (CMIN/df) در دامنه بین ۱ و ۳ قرار دارد، شاخص‌های نیکویی برازش (GFI)، نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)، برازش تطبیقی (CFI)، توکر-لوئیس (TLI)، بنتلر-بونت (NFI)، برازش تطبیقی (CFI)، برازش نسبی (RFI) و برازش افزایشی (IFI) از ۰/۹ بالاتر است، ریشه میانگین مربعات باقیمانده (RMR) از ۰/۰۵ کوچکتر بوده، ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) از ۰/۰۸ کوچکتر است و شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI) بزرگتر از ۰/۵

قرار دارد؛ همچنین، مقدار شاخص هلتر (Hoelter) یا حجم نمونه بحرانی هلتر که شاخصی است که مستقیماً به کفایت حجم نمونه تمرکز دارد، در مدل حاضر نیز تأیید می‌شود ($N=233$).

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل مفروض پژوهش (مطلق، تطبیقی و مقتصد)

شاخص	نام شاخص	اختصار	مدل پژوهش	ملاک	تفسیر
شاخص‌های	سطح پوشش کای اسکوتر	P Value	۰/۱۹۳	$P(\chi^2) > 0.05$	برازش مطلوب
برازش مطلق	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۵۹	$GFI > 0.9$	برازش مطلوب
	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۹۳۱	$AGFI > 0.9$	برازش مطلوب
	ریشه میانگین مربعات باقیمانده	RMR	۰/۰۳	$RMR < 0.05$	برازش مطلوب
شاخص‌های	برازش هنجار نشده (توکر-لویس)	NNFI (TLI)	۰/۹۳۸	$NNFI > 0.9$	برازش مطلوب
برازش تطبیقی	شاخص برازش هنجار شده (بنتلر- بونت)	NFI	۰/۹۱۸	$NFI > 0.9$	برازش مطلوب
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۴۳	$CFI > 0.9$	برازش مطلوب
	شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۱۵	$RFI > 0.9$	برازش مطلوب
	شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۵۰	$IFI > 0.9$	برازش مطلوب
شاخص‌های	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۷۱	$RMSEA < 0.1$	برازش مطلوب
برازش مقتصد	کای اسکوتر بهنجار شده به درجه آزادی	CMIN/df	۲/۷۰۶	$1 < CMIN/df < 3$	برازش مطلوب
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۵۹۸	$PNFI > 0.5$	برازش مطلوب
	شاخص هلتر	Hoelter	۲۳۳	$Hoelter > 200$	برازش مطلوب

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تدوین الگوی اثرگذاری تصویر سازمانی ادراک شده کارکنان بر رفتارهای خود توسعه‌ای آنان با توجه به نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمان ورزش شهرداری اصفهان انجام شده است. نتایج حاصل از مدل مفروض پژوهش در حالت تخمین استاندارد نشان داد که تصویر سازمانی ادراک شده کارکنان سازمان ورزش شهرداری اصفهان به صورت مستقیم و با ضریب رگرسیونی ۰/۷۱ بر رضایت شغلی کارکنان اثرگذار است. در این ارتباط شاید نوع و نحوه برداشت‌ها و ادراکات کارکنان از وظایف شغلی و سازمانی، سطح و کیفیت خدمات آن و به طور کلی تصویر سازمانی ادراک شده آنان در سازمان ورزش شهرداری اصفهان در میزان رضایت آنها از شغل و وظایف شغلی و سازمانی آنها اثرگذار بوده است؛ چرا که نوع و میزان ادراک و شناخت کارکنان از سازمان و محیط شغلی و حرفه‌ای خود که به صورت تبلوری از تصویر سازمانی ادراک شده آنها ظهور می‌کند، می‌تواند به صورت بارزی بر نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای آنها به صورت کلی (هرگنهان و السون، ۲۰۰۵) و به صورت ویژه بر رضایت شغلی به عنوان یکی از اثرگذارترین نگرش‌های شغلی که جلوه‌ای از میزان رضایت کارکنان از شغل خود و سازمان و همچنین سیاست‌ها و نحوه عملکرد سازمان در ارتباط با نظام پرداخت، ایجاد فرصت‌های پیشرفت برای کارکنان در موقعیت‌های مختلف شغلی و غیره است اثرگذار باشد. به همین جهت شاید برخورداری کارکنان سازمان ورزش شهرداری اصفهان از تصویر سازمانی مثبت بتواند عاملی اثرگذار بر ارتقاء رضایت شغلی آنها محسوب گردد. این نتایج می‌تواند از جهت اثرگذاری ادراکات کارکنان بر نگرش‌های پر اهمیت شغلی و حرفه‌ای کارکنان در سازمان‌ها مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی با مدل ارائه شده در پژوهش افجه و علیزاده فر (۲۰۱۷) و همچنین با نتایج پژوهش اینتیندولا^۱ و همکاران (۲۰۱۷) هماهنگ باشد.

1. Intindola

نتایج ارائه شده در مدل مفروض پژوهش نشان داد که تصویر سازمانی ادراک شده کارکنان سازمان ورزش شهرداری اصفهان به صورت مستقیم و با ضریب رگرسیونی ۰/۶۳ بر تعهد سازمانی آنان اثرگذار است. در این ارتباط شاید نوع، شناخت، نحوه ادراکات و میزان احساسات کارکنان از سازمان هدف پژوهش و به صورت ویژه نحوه و کیفیت خدمات، برنامه ها و زیرساخت های سازمانی و همچنین مقبولیت سازمان مذکور در اجتماع بر تعهدات عاطفی، هنجاری و مستمر کارکنان و با به نحوی بر نوع و میزان تعهد کارکنان به شغل و وظایف شغلی خود و به صورت کلی سازمان مذکور اثرگذار بوده است. در این ارتباط شاید بهره مندی بیشتر کارکنان از تصویر مثبت سازمانی از سازمان ورزش شهرداری اصفهان و بصورت ویژه ادراکی مثبت از سیاستها و عملکرد سازمان در امور درون سازمانی و همچنین موقعیت و رفتار سازمان در جامعه و در میان سازمان های رقیب بتواند بر میزان تعلقات عاطفی کارکنان به شغل و سازمان و از طرفی دیگر بر میزان تعهدات آنها در اجرای بهینه وظایف شغلی و حرفه ای خود در این جریان دوسویه میان فرد و سازمان اثرگذار باشد. این نتایج را می توان از جهت اثرگذاری نوع و نحوه ادراکات کارکنان از سازمان و ویژگی های آن بر تعهد سازمانی و متغیرهای مرتبط با آن با مدل ارائه شده در پژوهش افجهء و علیزاده فر (۲۰۱۷) هم جهت دانست. همچنین می توان این یافته ها را با نتایج پژوهش ساباندو^۱ و همکاران (۲۰۱۸) از جهت تأثیرات تصویر سازمانی ادراک شده بر توسعه عملکردهای شغلی و ارتقاء شهرت سازمانی در یک راستا قرار داد.

نتایج حاصل از مدل مفروض پژوهش نشان داد، رضایت شغلی کارکنان سازمان ورزش شهرداری اصفهان به صورت مستقیم و با ضریب رگرسیونی ۰/۶۶ بر گسترش رفتارهای خود توسعه ای کارکنان آن سازمان اثرگذار بوده است. این بدان معناست که رضایت کارکنان از شغل خود به صورت کلی و رضایت از نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت های پیشرفت در زمینه های مختلف شغلی، جو سازمانی، سبک های رهبری در سازمان و همچنین شرایط فیزیکی سازمان و محل خدمت آنان می تواند به میزان بالایی در گسترش رفتارهای خود توسعه ای کارکنان در سازمان هدف این پژوهش در ابعاد علمی، مهارتی و تعاملی اثرگذار باشد؛ چرا که رضایت از شغل و وظایف شغلی و سازمانی از جمله عوامل کلیدی و پیش نیازهای ایجاد و گسترش رفتارهای فرانشی در میان کارکنان در سازمان ها بوده که رفتارهای خود توسعه ای نیز جزئی از آن رفتارها است (میرصفیان، ۲۰۱۸). این نتایج را می توان با یافته های پژوهش فروتنی (۲۰۱۵) هماهنگ دانست که در آن نگرش های شغلی و حرفه ای را از جمله عوامل اثرگذار بر گسترش رفتارهای خود توسعه ای کارکنان می دانند.

نتایج حاصل از مدل مفروض پژوهش نشان داد، سازه تعهد سازمانی به صورت مستقیم و با ضریب رگرسیونی ۰/۵۴ بر گسترش رفتارهای خود توسعه ای کارکنان سازمان ورزش شهرداری اصفهان اثرگذار است. این بدان معناست که پیوستگی عاطفی میان فرد و سازمان و تعیین هویت فرد با ارزش ها و اهداف سازمانی، احساس تکلیف و الزام افراد به خدمت در سازمان و باقی ماندن در پست های سازمانی و همچنین میزان تمایلات عمیق افراد نسبت به انجام فعالیت های مستمر در سازمان و ادامه عضویت در آن و بصورت کلی برخورداری از تعهدات عاطفی، هنجاری و مستمر بالاتر نسبت به سازمان محل خدمت می تواند به صورت قابل ملاحظه ای بر گسترش رفتارهای خود توسعه ای کارکنان اثرگذار باشد. در هر صورت وجود و توسعه فرایند تعهد سازمانی در میان کارکنان و برقراری کنش های متقابل میان فرد و سازمان در این ارتباط لازمه آغاز و گسترش رفتارهای خود توسعه ای کارکنان با هدف اجرای بهتر وظایف شغلی و حرفه ای است؛ چرا که حتی توجه و احساس نیاز به انجام رفتارهای فرانشی و یادگیری مهارت هایی در این ارتباط نیاز به بستری دارد که کارکنان را از نظر روانی به انجام رفتارهایی خارج از حوزه وظایف شغلی و روزمره خود مجاب نمایند که تعهد سازمانی مطلوب کارکنان می تواند یکی از این عوامل قلمداد گردد (تویدی^۲ و همکاران، ۲۰۱۸).

1. Sabando
2. Tweedie

این نتایج را می‌توان با نتایج پژوهش فروتنی و همکاران (۲۰۱۵) هماهنگ دانست که در آن نگرش‌های شغلی را عاملی در جهت توسعه رفتارهای خودکارآمدی کارکنان دانسته‌اند.

نتایج حاصل از مدل مفروض پژوهش حاکی از عدم تأثیر معنادار تصویر سازمانی ادراک شده به صورت مستقیم بر گسترش رفتارهای خود توسعه‌ای کارکنان سازمان ورزش شهرداری اصفهان با ضریب رگرسیون $0/19$ بوده است. این بدان معنی است که ادراک و شناخت کارکنان از سازمان و محیط شغلی و حرفه‌ای خود و همچنین خدمات، برنامه‌ها، زیرساخت‌ها و همچنین موقعیت سازمان در جامعه نمی‌تواند به صورت مستقیم بر گسترش رفتارهای مرتبط با توسعه مهارت‌های شغلی آنان که اختیاری بوده و در محدوده خارج از حیطه وظایف شغلی و سازمانی کارکنان قرار داشته، تأثیر چشم‌گیری داشته باشد. شاید عوامل برانگیزاننده کارکنان به منظور تلاش در جهت توسعه مهارت‌های شغلی در قالب مهارت‌های خود توسعه‌ای مواردی بیشتر از بهره‌مندی از تصاویر مثبت درون سازمانی و برون سازمانی باشد؛ چرا که در هر صورت رفتارهای خود توسعه‌ای ماهیتی داوطلبانه، غیر رسمی، خود جوش و خود محور و فراتر از وظیفه کارکنان دارند (بویس و همکاران، ۲۰۱۰) که نیازمند برخورداری کارکنان از نگرش‌های اثرگذار و عوامل انگیزشی پر قدرتی است که بر اساس نتایج این پژوهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی دو مورد از آنها است.

بر اساس نتایج بدست آمده از مدل مفروض پژوهش تصویر سازمانی ادراک شده به صورت غیر مستقیم و با ضریب رگرسیونی $0/59$ و با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی بر گسترش رفتارهای خود توسعه‌ای کارکنان سازمان ورزش شهرداری اصفهان اثرگذار بوده است. این بدان معناست که بهره‌مندی کارکنان سازمان مذکور از تصویری مناسب از کیفیت سازمان به صورت کلی و محصولات و خدمات آن، زیرساخت‌ها و برنامه‌های سازمانی، موقعیت سازمان در جامعه و در میان دیگر سازمان‌های رقیب می‌تواند بر ارتقاء رضایت شغلی آنها اثرگذار بوده که نتیجه آن منجر به گسترش رفتارهای خود توسعه‌ای آنها در ابعاد مختلف علمی، مهارتی و تعاملی می‌شود؛ چرا که ادراک و شناخت مثبت کارکنان از شرایط، برنامه‌ها و بصورت کلی امور درون سازمانی و مقبولیت سازمان در جامعه و در میان سازمان‌های رقیب می‌تواند با تأثیر بر نگرش‌های شغلی کارکنان بر ارتقاء عملکردهای شغلی و حرفه‌ای آنان اثرگذار باشد (آلویوس^۱ و همکاران، ۲۰۱۷).

در بررسی مدل مفروض پژوهش مشخص شد، تصویر سازمانی ادراک شده کارکنان سازمان ورزش شهرداری اصفهان به صورت غیر مستقیم و با ضریب رگرسیونی $0/51$ و با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی بر توسعه رفتارهای خود توسعه‌ای کارکنان آن سازمان اثرگذار بوده است. به بیانی دیگر در حقیقت برخورداری کارکنان سازمان ورزش شهرداری اصفهان از تصویری مطلوب از آن سازمان و همچنین خدمات، برنامه‌ها، زیرساخت‌ها و مقبولیت آن سازمان در جامعه می‌تواند بر نوع و میزان تعهد و وابستگی کارکنان نسبت به سازمان و اهداف آن، تعهد به ادامه خدمت در آن سازمان و همچنین تمایل به مشارکت در فعالیت‌های شغلی و سازمانی اثرگذار بوده که این خود منجر به گسترش رفتارهای آگاهانه و داوطلبانه کارکنان به منظور توسعه توانایی‌های علمی، مهارتی و تعاملی آنها در راستای انجام هر چه بهتر وظایف شغلی و دستیابی بیشتر به اهداف سازمانی می‌شود. این نتایج می‌تواند از جهت اثرگذاری ادراکات کارکنان از حمایت‌های سازمانی و تأثیرات آن بر گسترش رفتارهای خود توسعه‌ای آنها با نتایج فروتنی (۲۰۱۵) در یک راستا قرار گیرد؛ چرا که شناخت و ادراک کارکنان از حمایت‌های سازمانی ارائه شده در سازمان هدف پژوهش مذکور بصورت تلبوری از تصویر سازمانی مثبت کارکنان آن سازمان، بر گسترش رفتارهای خود توسعه‌ای آنها اثرگذار بوده است. همچنین این نتایج را می‌توان از جهت اثرگذاری تصویر سازمانی ادراک شده بر ارتقاء توجه، وفاداری و تعهد کارکنان به سازمان

1. Alvinus

و اهداف آن و انجام عملکردهای شغلی بصورت خلاقانه و با نوآوری بالاتر با یافته‌های پژوهش بانکینز و واتر هاوس^۱ (۲۰۱۸) در یک راستا قرار داد.

یکی از نتایج قابل تأمل به دست آمده از مدل مفروض پژوهش، تأثیر سازه تصویر سازمانی ادراک شده کارکنان سازمان ورزش شهرداری اصفهان بر گسترش رفتارهای خود تو سعه‌ای کارکنان با ضریب رگرسیون ۰/۴۶ با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی بوده است. به بیانی دیگر برداشتها و ادراکات عمیق کارکنان سازمان مذکور از ماهیت سازمان و حوزه فعالیت عملکرد آن به صورت کلی و همچنین ادراکات آنها از نظام پرداخت در سازمان، نوع و ماهیت شغلی خود، فرصت‌های پیشرفت در زمینه‌های مختلف شغلی، جو سازمانی، سبک رهبری غالب مدیران و همچنین شرایط فیزیکی سازمانی می‌تواند بر افزایش رضایت شغلی کارکنان اثرگذار باشد. این اثر خود موجب افزایش تعهد کارکنان به شغل و سازمان می‌شود و نهایتاً بر توسعه گستره وسیعی از فعالیت‌های داوطلبانه و غیر رسمی کارکنان در ابعاد علمی، مهارتی و تعاملی و به صورت واضح تر در راستای افزایش دانش و مهارت‌های شغلی و تعاملات بین فردی و گروهی و یا به عبارتی بهتر گسترش رفتارهای خود توسعه‌ای کارکنان که تأثیری بسزا در توسعه مشاغل، بهبود عملکردهای شغلی و حرفه‌ای و همچنین توسعه و بهره‌وری سازمانی داشته است، اثرگذار باشد. این یافته‌ها را می‌توان از جهت اثرگذاری سازه رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان با مدل ارائه شده در پژوهش میرمعینی و همکاران (۲۰۱۶) در سازمان‌های ورزشی و همچنین با یافته‌های پژوهشی جعفری و علی‌مردانی (۲۰۱۶) هم جهت دانست؛ اما در توجیه یافته‌های اخیر پژوهش می‌توان به نقش ادراک که خود متشکل از توجیهات، احساسات و تفاسیر معانی افراد از محیط و تجربیات قبلی آنها در سازمان بوده است و به عنوان عاملی در جهت تشکیل، تنظیم و تسهیل برداشتها و پنداشته‌های افراد از شغل و محیط شغلی و سازمانی اشاره کرد (افجهء و علیزاده فر، ۲۰۱۷) که از آن به عنوان عاملی اساسی در تعیین، شکل‌گیری و توسعه نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای یاد شده (فروتنی و همکاران، ۲۰۱۵) است. این نگرش‌ها خود اساس بروز و توسعه رفتارهای اثرگذار بر عملکردهای شغلی و حرفه‌ای کارکنان در سازمان بوده و نتیجه آن بهره‌وری بالاتر سازمانی خواهد بود. بر همین اساس و بر مبنای نتایج حاصل از این پژوهش به مسئولان حوزه منابع انسانی سازمانی در ورزش کشور پیشنهاد می‌شود تا در راستای گسترش رفتارهای خود توسعه‌ای کارکنان در جهت پیشرفت، توسعه و بهبود عملکردهای شغلی و حرفه‌ای آنان در سازمان و همچنین گسترش خلاقیت و توسعه رفتارهای کارآفرینی کارکنان بوده است، توجه ویژه‌ای به ادراک کارکنان و به ویژه تصاویر سازمانی ادراک شده آنها از شغل، محیط شغلی و وظایف کاری، زیرساخت‌ها و برنامه‌های سازمان و همچنین موقعیت‌ها مقبولیت سازمانی داخل و خارج از سازمان و همچنین در جامعه داشته باشند، چرا که تصاویر سازمانی و نوع و نحوه ادراک کارکنان از موارد مذکور می‌تواند در توسعه اساسی‌ترین نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان اثرگذار بوده و توسعه آنها علاوه بر مزایایی که به صورت ویژه برای سازمان به ارمغان می‌آورد، موجب گسترش رفتارهای خود توسعه‌ای کارکنان در سازمان‌های ورزشی می‌شود (سوتون و کالاهان^۲، ۲۰۱۷). در این راستا برگزاری جلسات توجیهی ویژه کارکنان با موضوعیت تصویر سازمانی و تلاش در جهت ارتقاء آن در میان کارکنان، به صورت مستقیم و یا غیر مستقیم، می‌تواند ارزشمند باشد؛ همچنین توجه بیشتر به نیازهای روانی و عاطفی کارکنان به عنوان عضوی از سازمان می‌تواند در این راستا اثرگذار باشد. شاید تمرکز بیشتر بر برنامه‌های رفاهی و فوق برنامه کارکنان، ایجاد و یا افزایش پاداش‌های شغلی و همچنین ایجاد تنوع در آن بتواند در این ارتباط ارزشمند باشد. از طرف دیگر، برگزاری کارگاه‌های آموزشی ویژه مدیران به منظور ارتقاء آگاهی و شناخت آنها از مفاهیم مرتبط با تصویر سازمانی و آموزش راه کارهای

1. Bankins and Waterhouse
2. Sutton and Callahan

ارتقاء آن در میان کارکنان می‌تواند گامی کوچک در جهت ارتقاء این مهم در کارکنان سازمان هدف این پژوهش و شاید دیگر سازمان‌های ورزشی در کشور باشد.

منابع

- 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)**.
- Ahmadi S. A. A., Askarinejad, M., & Ahmadian, M. (2017). Investigating the Relationship between Self-Development Behavior and Its Effective Factors on the Efficiency of Human Resources Officers of Iran's Police Force. *Deputy of Human Resource of NAJA*, 47, 40-62 **(Persian)**.
- Alvinius, A., Johansson, E., & Larsson, G. (2017). Job satisfaction as a form of organizational commitment at the military strategic level: A grounded theory study. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(2), 312-326.
- Banks, S., & Waterhouse, J. (2019). Organizational identity, image, and reputation: Examining the influence on perceptions of employer attractiveness in public sector organizations. *International Journal of Public Administration*, 42(3), 218-229.
- Boyce, L. A., Zaccaro, S. J., & Wisecarver, M. Z. (2010). Propensity for self-development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development performance. *Leadership Quarterly*, 21(1), 159-178.
- Foroutani, Z. (2015). Examining the influencing factors on Employees Self –Development behavior: emphasizing the organizational support and Islamic attitude toward work. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 4(2), 54-27. **(Persian)**.
- Foroutani, Z., Azar, A., Ahmadi, A., Mobaraki, H., & Askarinejad, M. (2013). Assessing the relationship between Individual and Organizational factors with Self – development. *Nursing Managemet*, 2(2), 9-18. **(Persian)**.
- Forootani, Z., Azar, A., Ahmadi, S., & Asgari nejad, M. (2014). Design and Define Self - development of Human Resources Model. *Quarterly Journal of Public Organzations Management*, 1(4), 61-78. **(Persian)**.
- Foroutani, Z., Azar, A., Ahmadi, A., Mobaraki, H., & Askarinejad, M. (2015). Assessing the relationship between the nurses' self – development behavior, job motivation and it's effective factors. *Nursing Managemet*, 3(2), 70-78. **(Persian)**.
- Gaisina, L. M., Belonozhko, M. L., Kirichuk, S. M., Sultanova, E. A., & Tumanova, A. Y. (2017). Self-organization and Self-development as Key Factors in Improving Productivity. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, 2(24), 444-453.
- Ghanbar pour nosrati, A., Khabiri, M., porsoltani zarandi, H., & aghaii, N. (2015). The Role of Job Satisfaction in the Relationship between Organizational Justice and Turnover Intention in Experts of Sport Federations. *Journal of Sport Management*, 6(4), 683-696. **(Persian)**.
- Hergenhahn, B. R., & Olson, M. H. (2005). An introduction to theories of learning. 8th edition, LA: Pearson Prentice Hall.
- Intindola, M. L., Lewis, G., Flinchbaugh, C., & Rogers, S. E. (2019). Web-based recruiting's impact on organizational image and familiarity: too much of a good thing? *The International Journal of Human Resource Management*, 30(19), 2732-2753.
- Jacobs, R. L., & Washington, C. (2003). Employee development and organizational performance: A review of literature and directions for future research. *HRDI*, 6(3), 343-354.
- jafari, A., & Alimardani, M. (2016). Regression analysis of job satisfaction and organizational commitment effectiveness of physical education teachers of Tehran's Counties. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 3(3), 37-44. **(Persian)**.

- Kazoleas, D., Kim, Y., & Moffit, M. A. (2001). Institutional image: A case study. *Corporate Communication*, 6(4), 205-216.
- LeBlanc, G., & Nguyen, N. (1996). Cues used by customers evaluating corporate image in service firms. *International Journal of Service Industry Management*, 7(2), 44-56.
- Mir Moeini, S., Jalali Farahani, M., & Alidoost Ghahfarokhi, E. (2016). Designing of organizational citizenship behavior of tehran city perdition model for physical education from job satisfaction, organizational commitment and organizational justice. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 3(4), 111-123. **(Persian)**.
- Mirsafian, H. (2016). Perceived Constraints to Physical Activity and Sport: A Cross-cultural Study between Iranian and Hungarian University Students. *World Leisure Journal*, 53(3), 193-206.
- Mirsafian, H. (2018). Role of Perceived Organizational Image on Staff's Change Management in Sport Organizations of Isfahan, with Mediating the Emotional Intelligence. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 4(2), 275-287. **(Persian)**.
- Mirsafian, H & Afshari, M. (2017). Path Analysis of Relationships between Perceived Organizational Support, Organizational Apathy, and Organizational Image in Sport Organization of Municipality of Isfahan. *New Approches in Sport Management*, 5(17), 73-86. **(Persian)**.
- Molanorouzi, K., Rezaei, Z., & Arbabi, H. (2017). The Relationship between Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior of the Physical Education Teachers in Golestan Province: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 4(2), 77-88. **(Persian)**.
- Naghavi, S. A., Adel, A., & Asadi, M. (2016). Investigation of Spiritual Intelligence, Organizational Commitment and Job Satisfaction Employees of Sport and Youth General Office of Selected Provinces. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 3(3), 75-86. **(Persian)**.
- Narang, L., & Singh, L. (2012). Role of perceived organizational support in the relationship between HR practices and organizational trust. *Global Business Review*, 13(2), 239-249. **(Persian)**
- Meyer, J. P., & Allen, J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Reviews*, 1(1), 61-89.
- Minnesota Satisfaction Questionnaire (1967). Vocational Psychology Research, University of Minnesuta. Available at: <http://vpr.psych.umn.edu/instruments/msq-minnesota-satisfaction-questionnaire>
- Mirsafian, H. (2018). Effect of social intelligence on OCB and EB, with effect on social capital as a mediating variable, in a sport organization in Iran. *Physical Culture and Sport Studies and Research*, 78, 34-40.
- Orvis, K. A., & Ratwani, K. L. (2010). Leader self-development: A contemporary context for leader development evaluation. *The Leadership Quarterly*, 21(4), 657-674.
- Patlán, J. P., & Martinez, E. T. (2017). Evaluation of the organizational image of a university in a higher education institution. *Contaduría y Administración*, 62(1), 123-140.
- Rahimi, R., Bahrololoum, H., & Younesian, A. (2014). The relationship between organizational health and organizational commitment and perceived organizational support of staff Sport and Youth in Khorasan Razavi. *Sport Management Studies*, 6(26), 147-164. **(Persian)**.
- Reichard, J. R., Dayna O. W., Stefanie, E. P., Eric, M., & Stefanie, K. J. (2016). Believing is becoming the role of leader developmental efficacy in leader self-development. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 24(2), 137-156.
- Rezai, M., Kashtidar, M., Sahebkar, M. A & Salimi, M. (2017). Survey of organizational commitment and job burnout of physical education and non-physical education teachers in Mashhad. 2th Int Conference of Management and Accounting, 1-9. **(Persian)**.
- Rho, E., Taesik, Y., & Lee, K. (2015). Does organizational image matter? Image, identification, and employee behaviors in public and nonprofit organizations. *Public Administration Review*, 75(3), 421-431.

- Sabando, A. L., Zorrillia, P., & Forcada, J. (2018). A review of higher education image and reputation literature: Knowledge gaps and a research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(1), 8-16.
- Sadeghi, T., Lashkary, M., Ghaemmaghami Tabrizi, K. (2011). Examining the Impact of Feelings and Brand Perceptions in Purchasing of the Same Name Fragrances. *Journal of Marketing Management*, 6(11), 115-142. (Persian).
- Shuang, R., & Doren, C. (2016). Is guanxi always good for employee self-development in China? Examining non-linear and moderated relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 108-117.
- Soltan Hosseini, M., Mousavi, Z., Mirsafyan, H., & Akbari Yazdi, H. (2009). The Relationship between Organizational Commitment and Locus of Control in Iranian Physical Education Academic Members. *Journal of Sport Management*, 1(1), 177-188. (Persian).
- Sutton, R. I., & Callahan A. L. (2017). The stigma of bankruptcy: spoiled organizational image and its management. *Academy of Management Journal*, 30(3), 405-436.
- Teo, T., & Noyes, J. (2012). Explaining the intention to use technology among pre-service teachers: a multi-group analysis of the Unified Theory of Acceptance and Use of Technology. *Interactive Learning Environments*, 22(1), 51-66.
- Tweedie, D., Wild, D., Rhodes, C., & Martinov-Bennie, N. (2019). How does performance management affect workers? Beyond human resource management and its critique. *International Journal of Management Reviews*, 21(1), 76-96.
- Werner, J. M. & DeSimon, R. L. (2009). Human Resource Development, 5th edition, South-Western: Cengage Learning.
- Xu, Q. (2007). A predictive model of employee self-development: The Effects of individual and Contextual Variables, PhD dissertation, University of California, Faculty of Psychology.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

ناصری، انیس؛ میرصفیان، حمید رضا و سلیمی، مهدی. (۱۳۹۹). طراحی مدل اثرگذاری تصویر سازمانی ادراک شده بر رفتارهای خود توسعه‌ای کارکنان با توجه به نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمان ورزش شهرداری اصفهان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۸(۱)، ۳۷-۵۴.