

## بررسی تأثیر خودکارآمدی بر رضایت شغلی با نقش میانجی سخت‌رویی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت لاستیک‌سازی)

Investigating the effect of self-efficacy on job satisfaction with the mediating role of hardiness (Case of study: Employees of the rubber company)

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه خودکارآمدی با رضایت شغلی با نقش میانجیگری سخت‌رویی کارکنان یک شرکت لاستیک‌سازی انجام شد. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان یک شرکت لاستیک‌سازی تشکیل دادند که از این تعداد ۲۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای اجرای پژوهش ابتدا با مراجعه به کارکنان شرکت لاستیک‌سازی، پرسشنامه‌های پژوهش (خودکارآمدی، سخت‌رویی و رضایت شغلی) بین آن‌ها توزیع شد و بعد از گردآوری، پرسشنامه‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضرایب همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که اثر مستقیم خودکارآمدی بر رضایت شغلی و اثر مستقیم خودکارآمدی بر سخت‌رویی مورد تأیید است. همچنین اثر غیر مستقیم خودکارآمدی بر رضایت شغلی با میانجی‌گری سخت‌رویی مورد تأیید قرار گرفت. خودکارآمدی یک منبع شخصی ضروری برای کارکنان، جهت افزایش رضایت شغلی و ارتقای سازگاری انطباقی است. از آنجایی که خودکارآمدی و عوامل مرتبط با آن به عنوان یک مهارت قابل یادگیری و آموزش است، مدیران شرکت‌های لاستیک‌سازی، با برگزاری کارگاه‌های آموزش خودکارآمدی به بهبود رضایت شغلی کارکنان کمک کنند.

کلمات کلیدی: خودکارآمدی، سخت‌رویی، رضایت شغلی، کارکنان

نوع مقاله: پژوهشی

- مهديه سرحدی<sup>۱</sup>، مسلم سلیمان پور<sup>۲</sup>، رضا نوروزی اجیرلو<sup>۳</sup>  
۱- مربی، گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران  
۲- استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران  
۳- استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

m.sarhadi@pnu.ac.ir\*

ایمیل نویسندگان و عهده‌دار مکاتبات:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۱/۱۸

## مقدمه

اولین گام در جهت داشتن کارکنانی موفق درک عواملی می‌باشد که بر کیفیت فعالیت آنها تأثیر می‌گذارد. یکی از این عوامل، رضایت شغلی است. رضایت شغلی کارکنان یکی از جنبه‌های حیاتی در عرصه رفتار سازمانی تلقی می‌شود (شرستا، ۲۰۱۹). رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود. رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان به‌طور مثبت بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد (ابراهیم و همکاران، ۲۰۲۲). اکثر صاحب‌نظران در خصوص ارتباط شغلی با عوامل اجتماعی و روانی اشتراک رأی دارند و معتقدند اگر شغل مورد نظر لذت مناسبی برای فرد تأمین کند، در این حالت فرد از شغلش راضی خواهد بود. رضایت شغلی نشان دهنده این احساس است که انتظارات شغلی با پاداش‌های واقعی مطابقت دارند. از این رو، رضایت شغلی با تجارب و موقعیت‌های پیرامون کارمند مرتبط است که بر ادراک آنها از شغلشان تأثیر می‌گذارد (گیونوت و همکاران، ۲۰۲۱).

خودکارآمدی بر انتخاب رفتار، تلاش، پشتکار و پیگیری اهداف مؤثر است و نحوه مواجهه با موانع و چالش‌ها را تعیین می‌کند. کارکنانی که نمرات خودکارآمدی بالایی دارند، به احتمال زیاد در نقش‌های کاری خود پایداری نشان می‌دهند و اهداف چالش برانگیزتری را دنبال می‌کنند. خودکارآمدی بر میزان پایداری افراد در هنگام انجام کارهای سخت / جدید تأثیر می‌گذارد. کارمندان به موازات سطوح خودکارآمدی درک شده خود عمل می‌کنند. خودکارآمدی به‌عنوان سطح اعتماد فرد به خود در انجام نقش‌ها و مسئولیت‌ها در حیطه‌های مختلف زندگی تعریف شده است (ماریکوتی و سالی، ۲۰۱۹). از دیدگاه بندورا، کارکنانی که از خودکارآمدی بالایی برخوردار هستند، در یادگیری و انجام وظایف خاص احساس اعتماد به نفس می‌کنند. از این رو، در مواجهه با مشکلات مختلف از نشان دادن تلاش خود دست بر نمی‌دارند. برعکس، کارمندانی که از خودکارآمدی پایینی برخوردارند، در صورت بروز مشکل در نشان دادن تلاش خود اصرار نمی‌کنند،

زیرا معتقدند در انجام وظایف دشوار ناتوان هستند. بنابراین، خودکارآمدی به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده مهم عملکرد شغلی در محیط‌های کاری به‌عنوان خود ادراک شده پیشنهاد می‌شود. باورهای اثربخشی به‌طور قابل توجهی به سطوح عملکرد کمک می‌کند. سطوح بالاتر باورهای خودکارآمدی منجر به عملکرد مقابله‌ای بیشتر می‌شود. خودکارآمدی همچنین بر اهداف کارکنان تأثیر می‌گذارد به‌طوری که کارمندانی که از نظر خودکارآمدی در سطح پایین هستند، احتمالاً اهداف نسبتاً پایین‌تری دارند در حالی که کارکنانی که احساس خودکارآمدی بالاتری دارند، استاندارد بالاتری از اهداف شخصی دارند (آیدوگموس، ۲۰۲۲).

سخت‌رویی مفهوم روانشناختی است که به شیوه‌ی خاص و به اثبات فرد در واکنش به رویدادهای زندگی اشاره دارد، که شخص صاحب آن به‌جای کنارکشیدن، احساس تعهد و به‌جای احساس ناتوانی، احساس کنترل می‌کند و مشکلات را چالش می‌داند نه تهدید. این ویژگی شخصیتی از سه مؤلفه به‌هم بسته‌ی کنترل، تعهد و چالش تشکیل شده است و در عین حال، یک ساختار واحد است که از عمل یکپارچه و هماهنگ این سه مؤلفه‌ی مرتبط با هم سرچشمه می‌گیرد و می‌تواند به‌عنوان سپری در برابر استرس مقاومت کرده و از اثرات مخرب آن به‌سلامتی افراد جلوگیری کند (داونینگ، ۲۰۲۱).

افراد سخت‌رو تمایل دارند که موقعیت‌های پر استرس و تجربیات نامطلوب را جنبه طبیعی زندگی قلمداد کرده و به‌جای آنکه این موقعیت‌ها را سخت تلقی کنند به‌عنوان موقعیتی برای مبارزه ارزیابی کنند. همچنین احساس تعهد بیشتری به کارشان و زندگی‌شان داشته و حس می‌کنند که کنترل زیادی بر روی زندگی‌شان دارند و عوامل استرس‌زا را به‌عنوان فرصت‌های بالقوه برای تغییر ارزیابی می‌کنند (حسین و وید، ۲۰۱۹).

توجه به رفتارهای کارکنان در محل کار و یافتن علل و انگیزه انواع مختلف طیف‌های رفتاری در راستای دستیابی به اهداف توسعه سازمانی بسیار اهمیت دارد. به‌طور کلی، مدیران

محققان با بررسی خودکارآمدی و رضایت شغلی کارکنان شرکت لاستیک‌سازی و با توجه به تبیین مدل مفهومی پژوهش به دنبال پاسخ گویی به این سؤال است: آیا سخت رویی می‌تواند در رابطه بین خودکارآمدی و رضایت شغلی نقش میانجیگری ایفا کند یا خیر؟

### پیشینه پژوهش

#### خودکارآمدی و رضایت شغلی

در پژوهشی که توسط کیان منگ<sup>۲</sup> (۲۰۲۲) با عنوان رضایت شغلی و زندگی اساتید دانشگاه چین: بررسی نقش ارضای نیازهای روانشناختی اساسی و خودکارآمدی انجام شد به این نتیجه دست یافت که بین خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

دمیر<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) در مقاله‌ای با عنوان نقش خودکارآمدی در رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش و درگیری شغلی این نتیجه را گزارش کرد که هر چه باورهای خودکارآمدی معلمان افزایش یابد، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزه و درگیری شغلی آنان افزایش می‌یابد. هم رضایت شغلی و هم تعهد سازمانی تا حدی رابطه بین احساس خودکارآمدی و انگیزش معلمان را واسطه کردند. باور خودکارآمدی از طریق اثر میانجی کامل رضایت شغلی و انگیزه بر مشارکت شغلی معلمان تأثیر مثبت گذاشت.

آیدوقموش<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) در مقاله‌ای با عنوان نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین ذهن آگاهانه، عملکرد شغلی و رضایت شغلی به این نتیجه رسید که ذهن آگاهانه با خودکارآمدی، عملکرد شغلی و رضایت شغلی رابطه مثبت دارد. با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، نتایج تحلیل‌ها نشان داد که ذهن آگاهی از طریق خودکارآمدی تأثیر غیرمستقیم خود را بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی اعمال می‌کند.

انتظار دارند که رفتار کارمندانشان در محل کار به نفع موفقیت سازمان بوده و در راستای تکمیل وظایف و مسئولیت‌های شغلی شان باشد. به منظور داشتن محیطی پویا و کارآمد، شناخت افراد از میزان توانایی خود نقشی تعیین کننده در روند کار و فعالیت آنان ایفا می‌کند؛ در نتیجه سازمان‌ها سرمایه انسانی را عامل کلیدی در کسب مزیت رقابتی می‌دانند. از آنجا که خودکارآمدی یک عامل انگیزشی فعال کننده و نیرودهنده رفتار به سوی هدف می‌باشد لذا ادراک فرد از توانمندی‌های خود در کسب رضایت شغلی می‌تواند دخیل باشد. تقویت باور خودکارآمدی کارکنان موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود؛ از این رو خودکارآمدی نیروی انسانی یک ضرورت سازمانی است که مدیران باید به آن توجه کنند. خودکارآمدی برای اطمینان از عملکرد کارکنان در شرایط سخت ضروری است. کارکنان با خودکارآمدی بالاتر می‌توانند با پشتکار مداوم به اهداف خود برسند. هنگامی که خودکارآمدی کارکنان افزایش می‌یابد، آنها مشتاقانه ایده‌های نوآورانه را اجرا می‌کنند (پوجا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳). نحوه رویارویی با مشکلات و مسائل کاری می‌تواند تعیین کننده آینده شغلی و سازمانی هر فرد باشد. سخت رویی یکی از مولفه‌های اساسی شخصیتی اثرگذار است که می‌تواند نحوه مقابله با عوامل تنیدگی را تعدیل و به افراد کمک کند شرایط تنیدگی را به جای در نظر گرفتن یک حالت بالقوه زیان‌آور، به فرصتی برابر برای رشد، عملکرد، رهبری، مدیریت امور و رشد روانشناختی تبدیل کند.

اگرچه برخی از مطالعات تأثیر خودکارآمدی و رضایت شغلی را بررسی کرده‌اند، اما هیچ‌یک از این پژوهش‌ها همه این سه متغیر را ترکیب نکرده‌است، عوامل در یک مطالعه واحد و چگونگی ارتباط آنها با هم مطالعه نشده است، بنابراین، نوآوری که این مطالعه به آن پرداخته‌است، مربوط به تبیین کمی نقش واسطه‌ای سخت رویی در رابطه بین خودکارآمدی و رضایت شغلی است. بنابراین در این پژوهش،

1. Pujja et al

2. Qian Meng

3. Demir

## رضایت شغلی و سخت رویی

شخصیت سخت رویی ترکیبی از شناخت، حس و عملکرد در جهت بقاء و اغناء زندگی به وسیله تکامل است. سخت رویی ویژگی شخصیتی است که ممکن است نحوه مقابله افراد با موقعیت استرس‌زا را تعدیل کند و به افراد کمک می‌کند تا شرایط استرس‌زا را از حالت بالقوه زیان‌آور به فرصت‌هایی برای ارتقا عملکرد، رهبری، تدبیر امور، سلامتی و رشد روانی تبدیل کنند (جین و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). یکی از ویژگی‌های شخصیتی که احتمال دارد با رضایت شغلی رابطه داشته باشد سخت رویی است. سخت رویی توانایی درک درست موقعیت پیرامون و توانایی تصمیم‌گیری مطلوب درباره خویشتن است. ریباکویت<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «انتخاب اجباری یا آزاد: سخت رویی، رضایت از نیاز و مشارکت در میان سربازان وظیفه» دریافتند که سربازانی که داوطلبانه به خدمت سربازی ملحق شدند در مقایسه با سربازان اجباری به‌طور قابل توجهی از نظر سرسختی نمرات بالاتری کسب کردند. علاوه بر این، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل معادلات ساختاری نشان داد که اثر سخت رویی روان‌شناختی بر درگیری سربازان وظیفه تا حدی با ارضای نیاز روان‌شناختی میانجی‌گری می‌شود و اینکه ویژگی شخصیتی سخت رویی به‌عنوان یک عامل محافظ در برابر ناملایمات و رویدادهای استرس‌زا شناخته شده است.

## خودکارآمدی و سخت رویی

سخت رویی یک ساختار چند مولفه‌ای است که همه افراد به درجاتی از آن برخوردارند و شامل سه مولفه تعهد، کنترل و چالش است. نتایج مطالعه شیخ اسدی و کریمی افشار (۱۳۹۹) نشان داد سخت رویی و مؤلفه‌های آن شامل تعهد، کنترل و چالش می‌توانند تأثیر مثبت و معناداری بر خودکارآمدی داشته باشند. امیرحسینی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان رابطه بین سخت رویی و خودکارآمدی با نقش میانجیگری تاب‌آوری در کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی با استفاده از

تحلیل رگرسیون و بررسی ضرایب همبستگی نشان دادند که سخت رویی کارکنان نیروی انتظامی می‌تواند با خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری داشته باشد.

توو<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در مقاله‌ای با عنوان «نقش سخت رویی در یادگیری مستمر مبتنی بر وب متخصصان اوراق بهادار: با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی اینترنتی» دریافتند که سخت رویی و خودکارآمدی اینترنتی متخصصان اوراق بهادار هر دو تأثیر مثبت مستقیمی بر نگرش آنها نسبت به یادگیری مستمر مبتنی بر وب دارد. در همین حال، خودکارآمدی اینترنتی آنها بر روابط بین سخت رویی و نگرش نسبت به یادگیری مستمر مبتنی بر وب تأثیر میانجی داشت.

تان<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در مقاله‌ای با عنوان «رابطه بین سخت رویی علمی دانش آموزان دبیرستانی، مفاهیم یادگیری علم و خودکارآمدی یادگیری علم در سنگاپور» دریافتند که بعد تعهد سخت رویی علمی یک پیش‌بینی‌کننده مثبت است. همچنین مشخص شد که بعد کنترل سخت رویی علمی یک پیش‌بینی‌کننده مثبت برای توضیح بعد خودکارآمدی یادگیری علوم است.

## روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی و با توجه به هدف از نوع کاربردی است و جمع‌آوری اطلاعات به‌شکل میدانی انجام گرفت. جامعه پژوهش را کارکنان شرکت لاستیک سازی تشکیل دادند که از این تعداد ۲۰۰ نفر به‌روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای اجرای پژوهش ابتدا با مراجعه به کارکنان شرکت لاستیک‌سازی، پرسشنامه‌های پژوهش بین آنها توزیع شد و بعد از گردآوری، پرسشنامه‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. ضمناً در حین اجرای پژوهش توضیحات لازم در مورد نحوه‌ی پاسخ‌دهی و هدف پژوهش به کارکنان ارائه شد و با ذکر ملاحظات اخلاقی مبنی بر محرمانه بودن اطلاعات پرسشنامه، به آن‌ها اطمینان داده شد تا صادقانه به پرسش‌ها پاسخ دهند. ابزار پژوهش به شرح زیر می‌باشد: پرسشنامه خودکارآمدی: از پرسشنامه ۱۷ گویه‌ای شرر (۱۹۸۲)

1. Jain

2. Rybakovaite

3. Tu

4. tan

۰/۸۷ به دست آمد.

با توجه به اینکه این پرسشنامه ها استاندارد بوده و در بسیاری از تحقیقات مورد استفاده قرار گرفته اند، روایی و پایایی آنها مورد تایید قرار گرفته است. با این وجود، روایی محتوایی پرسشنامه ها با نظرات تخصصی اساتید و برخی از خبرگان موضوعی مورد تایید قرار گرفت و به منظور تعیین پایایی پرسشنامه ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده های تحقیق از نرم افزار آماری SPSS و آزمون های آماری متناسب با متغیرها و فرضیه های تحقیق همچون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده گردید.

جدول ۱. نتایج حاصل از آزمون آلفای کرونباخ

متغیرها	آلفای کرونباخ
خودکارآمدی	۰/۸۲
رضایت شغلی	۰/۸۷
سخت رویی	۰/۸۶

#### یافته ها

برای تحلیل یافته های پژوهش از روش های آماری استفاده می شود و در این رابطه داده های جمع آوری شده برای مقایسه و تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش آماده می گردد. در تحقیق حاضر به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری مختلف چون ضرایب همبستگی و تحلیل رگرسیون استفاده شده است. قبل از بررسی فرضیات، همبستگی متغیرها و میزان تأثیر آنها بررسی شد. به منظور بررسی روابط میان متغیرهای تحقیق حاضر از ضریب همبستگی پیرسون و میزان تأثیر متغیرها از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرها

متغیرها	خودکارآمدی		سخت رویی		رضایت شغلی	
	ضریب همبستگی	sig	ضریب همبستگی	sig	ضریب همبستگی	sig
خودکارآمدی	۱	-	۰/۴۲۲	۰/۰۰۰	۰/۴۰۲	۰/۰۰۰
سخت رویی	۰/۴۲۲	۰/۰۰۰	۱	-	۰/۴۴۶	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	۰/۴۰۲	۰/۰۰۰	۰/۴۴۶	۰/۰۰۰	۱	-

استفاده شده است. بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت از ۱ تا ۵ برای گزینه های کاملاً موافقم، موافقم، نه موافقم و نه مخالف، مخالفم و کاملاً مخالفم نمره گذاری می شود. حداقل نمره در این مقیاس ۱۷ و حداکثر ۸۵ است نمره بالا حاکی از احساس خودکارآمدی زیاد است. میزان آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۹ و روایی محتوایی و صوری آن نیز مطلوب گزارش شد. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه خودکارآمدی از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۲ برآورد شد.

پرسشنامه سخت رویی: پرسشنامه سخت رویی کوباسا (۱۹۷۹) شامل ۵۰ سؤال چهار گزینه ای بر اساس مقیاس لیکرتی هرگز (۰)، به ندرت (۱)، گاهی اوقات (۲) و اغلب اوقات (۳) است که سه بعد تعهد، کنترل و چالش را می سنجد. جمع کل نمرات این سوالات به عنوان امتیاز سخت رویی آزمودنی در نظر گرفته می شود و هر چه این نمره بالاتر باشد، بیانگر سخت رویی بیشتر پاسخ دهنده است و برعکس. میزان پایایی به روش ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس های تعهد، کنترل و چالش به ترتیب ۰/۵۲، ۰/۷۰، ۰/۵۲ و برای کل مقیاس ۰/۷۵ به دست آمد. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه سخت رویی از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۶ برآورد شد. پرسشنامه رضایت شغلی: از پرسشنامه رضایت شغلی هاپاک (۱۹۳۵) که ۳۶ سؤال دارد استفاده شده است. پرسش های اول تا هفدهم این پرسشنامه، رضایت شغلی را می سنجد و مستقیم نمره گذاری می شود و پرسش های هجدهم تا آخر، نارضایتی شغلی را می سنجد و به صورت معکوس نمره گذاری می شود. در پژوهش زندگی پور و همکاران میزان آلفای کرونباخ برای این ابزار ۰/۹۰ به دست آمد. در پژوهش حاضر نیز از روش آلفای کرونباخ برای برآورد پایایی پرسشنامه استفاده شد که

**فرضیه اول:** خودکارآمدی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد. جدول شماره ۲ ضرایب همبستگی میان متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. بر اساس جدول ضریب همبستگی بین متغیرهای

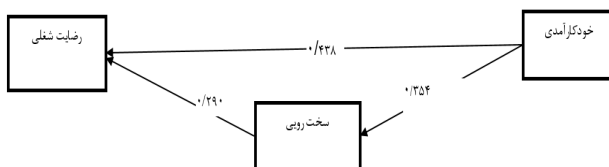
در جدول شماره ۳ نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون تک متغیره میان متغیرهای خودکارآمدی، رضایت شغلی و سخت رویی ارائه شده است.

جدول ۳. تحلیل رگرسیون تک متغیره

SIG	T	Beta	R <sup>2</sup> Adjusted	R <sup>2</sup>	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰/۰۰۰	۴/۹۱	۰/۴۰۲	۰/۱۵۵	۰/۱۶۲	رضایت شغلی	خودکارآمدی
۰/۰۰۰	۵/۲۱	۰/۴۲۲	۰/۱۷۲	۰/۱۷۸	سخت رویی	خودکارآمدی
۰/۰۰۰	۵/۵۶	۰/۴۴۶	۰/۱۹۲	۰/۱۹۹	رضایت شغلی	سخت رویی

جدول شماره ۳، ضریب تأثیر (R<sup>2</sup>) برابر با ۰/۱۹۲ است که نشان می‌دهد عامل سخت رویی می‌تواند حدود ۱۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته یعنی رضایت شغلی را پیش بینی نماید. **فرضیه چهارم:** خودکارآمدی با نقش تعدیلی سخت رویی تأثیر معناداری بر رضایت شغلی دارد.

شکل ۱ میزان تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم متغیر خودکارآمدی بر متغیر رضایت شغلی را نشان می‌دهد. بر این اساس میزان تأثیر مستقیم خودکارآمدی برابر با ۰/۴۳۸ است که نشان دهنده تأثیر مثبت و مستقیم خودکارآمدی بر رضایت شغلی می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

میزان تأثیر متغیر خودکارآمدی بر متغیر سخت رویی برابر با ۰/۳۵۴ می‌باشد که نشان دهنده تأثیر مستقیم و معنادار بر سخت رویی است. متغیر سخت رویی به میزان ۰/۲۹۰ تأثیر مستقیم و معناداری بر متغیر رضایت شغلی دارد. میزان تأثیر غیرمستقیم خودکارآمدی بر رضایت شغلی از حاصل ضرب ضرایب مسیر خودکارآمدی بر سخت رویی و سخت رویی بر رضایت شغلی به دست می‌آید.  $(۰/۲۹) * (۰/۳۵۴) = ۰/۱۰۲$

خودکارآمدی و رضایت شغلی برابر با ۰/۴۰۲ می‌باشد که نشان دهنده همبستگی مثبت و مستقیم میان دو متغیر است، همچنین سطح معناداری حاصل شده (۰ / ۰۰۰) نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بدین معنا که با بالا رفتن خودکارآمدی، میزان رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. همچنین با توجه به نتایج جدول شماره ۳، ضریب تأثیر (R<sup>2</sup>) برابر با ۰/۱۵۵ است که نشان می‌دهد خودکارآمدی می‌تواند حدود ۱۵ درصد از تغییرات متغیر وابسته یعنی رضایت شغلی را پیش بینی نماید. **فرضیه دوم:** خودکارآمدی بر سخت رویی تأثیر معناداری دارد. ضریب همبستگی بین متغیرهای خودکارآمدی و سخت رویی برابر با ۰/۴۲۲ و سطح معناداری حاصل شده (۰ / ۰۰۰) نشان دهنده معناداری همبستگی مثبت و مستقیم میان دو متغیر است. بدین معنا که با بالا رفتن خودکارآمدی میزان سخت رویی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. با توجه به نتایج جدول شماره ۳، ضریب تأثیر (R<sup>2</sup>) برابر با ۰/۱۷۲ است؛ به عبارت دیگر، خودکارآمدی می‌تواند حدود ۱۷ درصد از تغییرات متغیر وابسته یعنی سخت رویی را پیش بینی نماید.

**فرضیه سوم:** سخت رویی بر رضایت شغلی تأثیر معناداری دارد. ضریب همبستگی بین متغیرهای سخت رویی و رضایت شغلی نیز برابر با ۰/۴۴۶ و سطح معناداری حاصل شده (۰ / ۰۰۰) نشان دهنده همبستگی مثبت و مستقیم میان دو متغیر است؛ بدین معنا که با بالا رفتن میزان سخت رویی، رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. همچنین با توجه به نتایج

اثر بگذارند، مهارت‌های حل مسئله را در خود پرورش دهند. بنابراین بایستی کارکنان شرکت لاستیک‌سازی برای مواجهه و مدیریت مشکلات کاری، باورهای خودکارآمدی بالایی داشته باشند.

افزایش مهارت‌های سخت رویی باعث دیدی خوش‌بینانه نسبت به چالش‌ها و مشکلات کاری می‌شود. به عبارت دیگر با افزایش مهارت‌های سخت رویی می‌توان از چالش‌های منفی شغلی پیشگیری کرد. کنترل چالش‌های شغلی منجر به رضایت شغلی می‌شود. بنابراین سخت رویی می‌تواند بر رضایت شغلی اثر مثبت داشته باشد. چراکه افراد با ویژگی‌های سخت رویی از وضعیت سلامت روانی بهتری برخوردار بوده و در مواجهه با موانع و چالش‌های شغلی انگیزه و قدرت تحمل بالاتری خواهند داشت. از نتایج اصلی این پژوهش مبنی بر نقش واسطه‌ای سخت رویی در میان خودکارآمدی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت. اگرچه تاکنون هیچ پژوهشی اثر غیرمستقیم خودکارآمدی بر افزایش رضایت شغلی و نقش واسطه‌گری سخت رویی را مستقیماً مورد بررسی قرار نداده است ولی با توجه به یافته‌های پژوهش‌های قبل مبنی بر اثر مثبت و مستقیم خودکارآمدی بر سخت رویی می‌توان یافته‌های امیرحسینی و همکاران (۱۳۹۸) را تبیین کرد. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد سخت رویی به‌عنوان مهارتی برای کاهش استرس در محیط‌های سازمانی به افزایش اثرات خودکارآمدی بر رضایت می‌انجامد. بنابراین خودکارآمدی را می‌توان مهارتی برای کاهش اثرات منفی در محیط کار و همچنین سازگاری در برابر تعارضات و استرس‌های شغلی به حساب آورد. با توجه به اثرات خودکارآمدی، سخت رویی و رضایت شغلی از یک سوء، و مفروضه‌های مربوط به هر ارتباط در کارکنان به نظر منطقی می‌رسد که نقش واسطه‌ای سخت رویی در میان خودکارآمدی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود با توجه به یافته‌های این پژوهش و اهمیت خودکارآمدی و سخت رویی، مدیران شرکت‌های لاستیک‌سازی به ارزیابی این دو عامل در بین کارکنان بپردازند چرا که یک گام مهم به سوی رضایت شغلی محسوب می‌شود.

#### سپاسگزاری IRM

تأثیر کلی متغیر خودکارآمدی بر متغیر رضایت شغلی نیز از مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم آن به دست می‌آید.

جدول ۴. اثرات مستقیم و غیرمستقیم

متغیر مستقل	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کلی
خودکارآمدی	۰/۴۳۸	۰/۱۰۲	۰/۵۴۰

#### نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه خودکارآمدی با رضایت شغلی بانقش میانجی‌گری سخت رویی کارکنان شرکت لاستیک‌سازی انجام شد که نتایج پژوهش اثر مستقیم خودکارآمدی بر رضایت شغلی و اثر مستقیم خودکارآمدی بر سخت رویی را مورد تأیید قرار داد. همچنین اثر غیرمستقیم خودکارآمدی بر رضایت شغلی با میانجی‌گری سخت رویی مورد تأیید قرار گرفت. روی هم رفته نتایج پژوهش نشان می‌دهد که مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است.

از نتایج پژوهش حاضر تأیید اثر مستقیم و مثبت خودکارآمدی با رضایت شغلی می‌باشد. به عبارتی خودکارآمدی در محیط سازمانی پیش‌بینی‌کننده معنادار رضایت شغلی است. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های کیان منگ (۲۰۲۲) و دمیر (۲۰۲۰) و آیدو قموش (۲۰۲۲) همسو می‌باشد. خودکارآمدی یک منبع شخصی ضروری برای کارکنان، جهت افزایش رضایت شغلی و ارتقای سازگاری انطباقی است. از آنجایی که خودکارآمدی و عوامل مرتبط با آن به‌عنوان یک مهارت قابل یادگیری و آموزش است، توصیه می‌شود مدیران شرکت‌های لاستیک‌سازی، با برگزاری کارگاه‌های آموزش خودکارآمدی به بهبود رضایت شغلی افراد کمک کنند.

بین خودکارآمدی و سخت رویی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه با یافته‌های شیخ اسدی و کریمی افشار (۱۳۹۹)، امیرحسینی و همکاران (۱۳۹۸) و توو و همکاران (۲۰۲۱) و تان و همکاران (۲۰۲۱) در یک راستا می‌باشد. براساس تئوری شناخت اجتماعی، کارکنان با باورهای خودکارآمدی بالا می‌توانند در بروز رفتارهای سخت‌روییانه و تعامل با دیگران بهتر عمل نمایند. در واقع، در برابر رویارویی با مشکلات، با باور بر اینکه می‌توانند بر نتایج رویدادها

## مراجع

۱. امیرحسینی، سید احسان، حسنی، مهدی، ادیسی، حسن، سیاوش پور، صدری، و حسنی، هادی (۱۳۹۸). رابطه بین سخت رویی و خودکارآمدی با نقش میانجی گری تاب آوری در کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران. مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۷(۱)، ۱۶۱-۱۸۴.
۲. شیخ اسدی، سعیده و کریمی افشار، عشرت (۱۳۹۹). بررسی رابطه سخت رویی با خودکارآمدی و استرس شغلی در کارکنان شبکه بهداشت. مجله تحقیقات سلامت در جامعه، ۶ (۴): ۸۵-۷۵.
3. Aydogmus, C. (2022). The mediating role of self-efficacy on the relationship between mindfulness, job performance, and career satisfaction. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(2), 87-100. <http://dergipark.org.tr/iid/doi: 10.18394/iid.1098426>
4. Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224. DOI: 10.14689/ejer.2020.85.10
5. Downing, P. A., Griffin, A. S., & Cornwallis, C. K. (2021). Hard-working helpers contribute to long breeder lifespans in cooperative birds. *Philosophical Transactions of the Royal Society B*, 12( 3). <http://dx.doi.org/10.1098/rstb.2019.0742>
6. Guinot, J., Monfort, A. and Chiva, R. (2021). How to increase job satisfaction: the role of participative decisions and feeling trusted. *Employee Relations*, Vol. 43 No. 6, pp. 1397-1413. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2020-0462>
7. Hussain, S., & Wade, S. (2019). Role of performance appraisal on employee development in the SMEs. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 7(1), 383-394. <http://dx.doi.org/10.18801/ijbmsr.070119.41>
8. Ibrahim, M., Yusheng, K., & Adam, D. R. (2022). Linking service innovation to organisational performance: mediating role of employee productivity and job satisfaction. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology (IJSSMET)*, 13(1), 1-16. <http://dx.doi.org/10.4018/IJSSMET.295558>
9. Jain, A., Gupta, B., & Bindal, M. (2019). A study of employee motivation in organization. *International Journal of Engineering and Management Research (IJEMR)*, 9(6), 65-69. <http://dx.doi.org/10.31033/ijemr.9.6.11>
10. Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37: 1-11.
11. Maricuțoiu, L. P., & Sulea, C. (2019). Evolution of self-efficacy, student engagement and student burn-out during a semester.
12. Qian Meng (2022) Chinese university teachers' job and life satisfaction: examining the roles of basic

psychological needs satisfaction and self-efficacy, *The Journal of General Psychology*, 149:3, 327-348, <http://dx.doi.org/10.1080/00221309.2020.1853503>

13. Rybakovaitė, J., Poškus, M. S., & Lo Bue, S. (2021). Forced or free choice: Hardiness, need satisfaction, and engagement among military conscripts. *Current Psychology*, 1-11. <http://dx.doi.org/10.1007/s12144-021-02123-6>

14. Puja Khatri, Sumedha Dutta, Preeti Kumari, Harshleen Kaur Duggal, Asha Thomas, Ilaria Cristillo and Silvio Nobis (2023). Modeling intellectual capital-based intrapreneurial ability of working professionals through servant leadership and self-efficacy. *Journal of Intellectual Capital* Vol. 24 No. 6, pp. 1485-1505. DOI 10.1108/JIC-10-2022-0208.

15. Sherer, M. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and validation. *Journal of Psychopathology and Behavior Assessment*, 4 (2), 20-33.

16. Shrestha, M. (2019). Contribution of school related attributes on job satisfaction: a cross-sectional study on school teachers in nepal. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 7(4), 23-44. <https://doi.org/10.31150/ajebm.v3i1.92>

17. Tan, A. L., Liang, J. C., & Tsai, C. C. (2021). Relationship among high school students' science academic hardiness, conceptions of learning science and science learning self-efficacy in Singapore. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 19, 313-332. <https://doi.org/10.1007/s10763-019-10040-1>

18. Tu, Y. F., Lai, C. L., Hwang, G. J., & Chen, C. K. (2021). The role of hardiness in securities practitioners' web-based continuing learning: Internet self-efficacy as a mediator. *Educational Technology Research and Development*, 69(5), 2547-2569. <http://dx.doi.org/10.1007/s11423-021-10038-z>

***IRM***

# I Investigating the effect of self-efficacy on job satisfaction with the mediating role of hardiness (Case of study: Employees of the rubber company)

Mahdiah Sarhadhi <sup>1\*</sup>, Muslim Sulaimanpour <sup>2</sup>, Reza Nowrozi Ajirlou <sup>3</sup>

1- Instructor, Department of Psychology and Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran

2- Assistant Professor, Business Management Department, Payam Noor University, Tehran, Iran Author

3- Assistant Professor, Business Management Department, Payam Noor University, Tehran, Iran Author

Corresponding author E-mail : m.sarhadi@pnu.ac.ir

## Abstract

This research was conducted with the aim of investigating the relationship between self-efficacy and job satisfaction with the mediating role of hard-working employees of a rubber company. The current research is descriptive of the correlation type. The statistical population of the research was made up of the employees of a rubber company, of which 200 people were selected by available sampling method. To carry out the research, first by referring to the employees of the rubber company, research questionnaires (self-efficacy, hard work and job satisfaction) were distributed among them, and after collecting, the questionnaires were analyzed. Statistical methods of correlation coefficients and regression analysis were used to analyze the data. The results of the research showed that the direct effect of self-efficacy on job satisfaction and the direct effect of self-efficacy on hardiness are confirmed. Also, the indirect effect of self-efficacy on job satisfaction was confirmed through the mediation of hardiness. Self-efficacy is an essential personal resource for employees to increase job satisfaction and promote adaptive adjustment. Since self-efficacy and factors related to it can be learned and taught as a skill, managers of rubber companies should help improve employee job satisfaction by holding self-efficacy training workshops.

**Key words:** transformational leadership, innovative work behavior, trust in the leader, involvement in work and empowerment.