

نقش رضایت شغلی در ارتباط فرهنگ سازمانی با تمایل به ترک شغل در فدراسیون‌های ورزشی

امیر قبیرپور نصرتی^{*}، محمد خبیری^{**}، حسین پورسلطانی زرندی^{***}، نجف آقایی^{****}

* استادیار دانشگاه کاشان

** دانشیار دانشگاه تهران

*** استادیار گروه تربیت بدنی دانشگاه پیام نور

**** استادیار دانشگاه خوارزمی

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۳/۸

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۲/۱۵

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین نقش رضایت شغلی در ارتباط فرهنگ سازمانی با تمایل به ترک شغل در کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی بود. بهمنظور اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق پرسش‌نامه‌های رضایت شغلی وود (۱۹۸۶)، فرهنگ سازمانی کامرون و کوین (۱۹۹۰) و تمایل به ترک شغل کامان (۱۹۷۹) استفاده شد. پایایی ابزار تحقیق پس از مطالعه مقدماتی تأیید شد و آلفای کرونباخ ابزارها به ترتیب $\alpha = 0.93$ ، $\alpha = 0.84$ و $\alpha = 0.86$ به دست آمد. جامعه آماری تحقیق شامل کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی بود که $n = 227$ نفر به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و شناسایی اثر متغیرهای تحقیق از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها نشان داد، فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی اثر معنی‌دار ($t = 15/97$)، $\beta = 0/635$ و بر تمایل به ترک شغل اثری منفی و معنی‌دار ($t = 2/11$) دارد. نتایج حاکی از اثر منفی و معنی‌دار رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل ($t = 2/39$) بود. دیگر یافته تحقیق این بود که اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی ($t = 5/21$)، $\beta = -0/328$ بر تمایل به ترک شغل بیشتر از اثر مستقیم ($t = 2/11$)، $\beta = -0/185$ آن است ($T_{value} \leq 1/96$). به طور کلی با توجه به یافته‌های تحقیق می‌توان گفت مسئولان ستادی فدراسیون‌های ورزشی باید برنامه‌های کلان خود را درجهت خلق و ایجاد فرهنگ سازمانی قوی همسو کنند، تا به موجب آن بستری مناسب برای دست‌یابی به اهداف سازمانی و درکنار آن اهداف فردی اعضای سازمان فراهم شود این موضوع سطح رضایت شغلی کارکنان را ارتقا و میزان تمایل به ترک شغل را در آنها کاهش می‌دهد.

واژگان کلیدی: فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، تمایل به ترک شغل، فدراسیون ورزشی.

مقدمه

محققان سال‌های متتمادی به مطالعه رفتار افراد و گروه‌ها علاقه داشته‌اند. کشف و بررسی پدیده‌های پیچیده مثل فرهنگ سازمانی یکی از این حوزه‌ها است. اثرات گزارش شده فرهنگ سازمانی بر نگرش‌ها و رفتار افراد و نیز عملکرد کلی سازمان، این موضوع را به پدیده‌ای جذاب برای مطالعه تبدیل کرده است^(۱). اگرچه فرهنگ در نظریه کلاسیک مدیریت به طور مستقل کمتر هدف توجه قرار گرفته است، توجه به ارزش‌های حاکم بر افراد و سازمان واقعیتی بوده است که از نگاه اندیشمندان پنهان مانده است. به طور مشخص نظریه نهضت روابط انسانی، مطالعات هاثورن و اندیشمندان رفتارگرا مقوله فرهنگ و ارزش‌های حاکم بر روابط کار در سازمان را پررنگ‌تر کرده و به تدریج مقوله‌ای به نام فرهنگ سازمانی به یکی از مباحث مهم و در علم مدیریت به خصوص مباحث رفتار سازمانی مبدل شده است. فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های همگانی و مشترک است که بر اندیشه و رفتار اعضای سازمان اثر می‌گذارد^(۲). دانشمندان و محققان براساس تعاریف خود از فرهنگ سازمانی تقسیم‌بندی‌های متعددی انجام داده‌اند که یکی از جامع‌ترین آنها چهارچوب ارزش‌های رقابتی است که کامرون و کوئین (۱۹۹۹) ارائه داده‌اند. آنها فرهنگ سازمانی را به چهار دسته فرهنگ طایفه‌ای، فرهنگ سلسله‌مراتبی، فرهنگ بازار و فرهنگ موقتی تقسیم کرده‌اند. فرهنگ طایفه‌ای در وهله اول با روابط انسانی در ارتباط است. این فرهنگ بر انعطاف‌پذیری، و حفظ تمرکز اولیه بر فرهنگ گروه به منظور حفظ بقای آن تأکید می‌کند. اگرچه تمرکز فرهنگ موقتی بر انعطاف‌پذیری و تغییر است، در وهله نخست بر محیط خارجی متمرکز است. تأکید فرهنگ بازار بر بهره‌وری، عملکرد، رسیدن به هدف و دستاوردهاست. و در نهایت فرهنگ سلسله‌مراتبی با کارایی داخلی، اتحاد، هماهنگی و ارزیابی مرتبط است^(۳). نتایج تحقیقات مختلف نشان داده است که علاوه‌بر بروندادهای سازمانی، فرهنگ سازمانی دارای پتانسیل اثربخشی بر بروندادهای فردی از جمله رضایت شغلی^{(۴)، (۵)، (۶)} و تمایل به ترک شغل^{(۷)، (۸)} است. رضایت شغلی شاخص مهمی در رفتار سازمانی است و فرهنگ سازمانی قادر است نقش فزاینده‌ای در آن داشته باشد. رضایت شغلی، که براساس تعیین درجه سازش‌یافتنگی و ویژگی‌های روانی- اجتماعی فرد با شرایط کار ارزش‌یابی می‌شود، معیاری برای تعیین عملکرد شغلی است. لی و احمد (۲۰۰۹) دریافتند که رضایت شغلی بر سطح نارضایتی شغلی، غیبت از کار، اظهار شکایت، تأخیر، بهبود کیفیت و مشارکت در تصمیم‌گیری اثر می‌گذارد^(۹). بحرالعلوم و همکاران (۱۳۸۱) در تحقیقی نشان دادند که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج نشان داد که بین سن و سابقه کار با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، اما رابطه سطح تحصیلات با رضایت شغلی منفی و معنی‌دار بود^(۱۰). در این زمینه می‌توان گفت فرهنگ سازمانی بستری است که نگرش و باور افراد و متغیرهای اثربخش بر عملکرد افراد و سازمان را متناسب با نوع و سطح بلوغ فرهنگ حاکم بر سازمان، تحت تأثیر قرار می‌دهد. گواه این نکته در تحقیق گلیسپی و دنیسون (۲۰۰۷)، که در زمینه فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد سازمانی تحقیقی انجام دادند، نمود پیدا می‌کند. آنها در تحقیق خود دریافتند

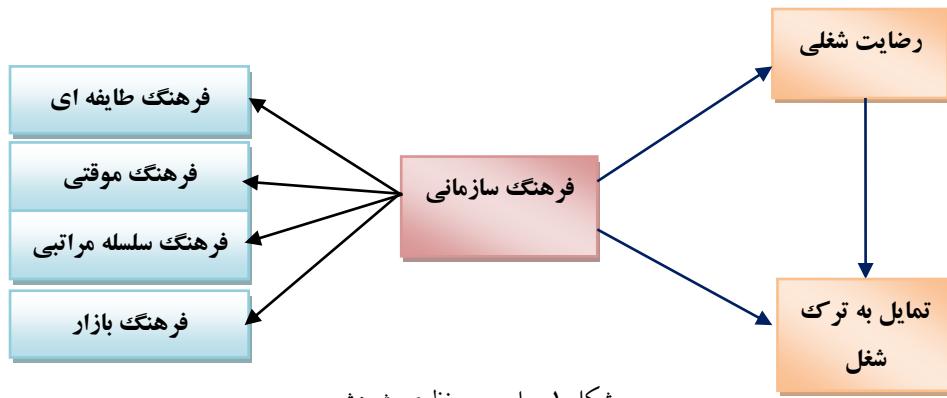
که بین شاخص‌های مدل فرهنگ سازمانی دنیسون و مقیاس‌های عملکردی (کیفیت، رضایت شغلی، میزان رشد، کیفیت خدمات، و عملکرد کلی)، همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد(۱۱). در سازمان، فرهنگ سازمانی متناسب با استراتژی‌ها و اهدافی است که سازمان دنبال می‌کند، چراکه فرهنگ شکل‌دهنده رفتار و عملکرد فردی و گروهی اعضای سازمان است. چوی، مارتین و پارک (۲۰۰۸)، در تحقیقی که در آن به بررسی ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در سازمان‌های حرفه‌ای بیسیال کره جنوبی پرداخته بودند، نشان دادند که باشگاه‌های بیسیال لیگ برتر به تأکید بر فرهنگ بازار تمایل دارند، و فرهنگ طایفه‌ای اثر معنی‌داری بر رضایت شغلی، نظارت و رشد کارکنان دارد. درحالی‌که دیگر ابعاد فرهنگ سازمانی اثر معنی‌داری بر متغیر رضایت شغلی نداشتند(۳). بنابراین با توجه به یافته تحقیق چوی و همکاران می‌توان گفت که سازمان، فرهنگ و ارزش‌های فرهنگی را دنبال می‌کند که با فلسفه و جو و اهدافی متناسب است که سازمان در راستای دست‌یابی به آن درکنار آن اهداف فردی کارکنان خود دنبال می‌کند.

همتی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۱) نشان دادند که بین ابعاد فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی معلمات تربیت‌بدنی رابطه معنی‌داری وجود دارد(۱۲). بنابراین، توجه به مبحث رضایت شغلی کارکنان ازسوی سازمان‌ها برای موفقیت در محیط پویا و متغیر امروزی مهم بهشمار می‌رود و سازمان‌ها باید عوامل اثرگذار بر این متغیر مهم را بشناسد و از آنها در جهت ارتقای سطح رضایتمندی کارکنان خود استفاده کنند. از جمله متغیرهایی که تحت تأثیر فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی قرار دارد، تمایل به ترک شغل کارکنان است. امروزه یکی از معضلات و مشکلات اساسی سازمان‌ها، ترک خدمت کارکنان به‌ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است. مدیران و محققان، کناره‌گیری از کار را پرهزینه و مشکل‌آفرین و بیشتر با عواقب تهدیدکننده کارآیی سازمان همراه می‌دانند. از این جهت، موضوع ترک خدمت، توجه خاص پژوهشگران و مدیران را به خود معطوف داشته است، به‌گونه‌ای که در قرن اخیر بیش از هزار مورد تحقیق درباره این موضوع انجام شده است(۱۳).
ین‌فا، فون و همکاران (۲۰۱۰) بیان کردند که ترک شغل کارکنان به‌ویژه در حوزه مدیریت منابع انسانی موضوعی حیاتی است (۱۴) و هزینه‌های سازمان، درصورتی‌که موضوع ترک شغل کارکنان حل نشود، افزایش خواهد یافت (۱۵). مکیتاش و دوهرتی (۲۰۰۵) در تحقیقی که بررسی نیات رهبر و ادراک کارکنان از فرهنگ سازمانی در شرکت خصوصی آمادگی جسمانی انجام داده بودند، دریافتند که فرهنگ سازمانی درک‌شده به‌طور معکوس با تمایل به ترک شغل کارکنان باشگاه آمادگی جسمانی و ایجاد مشکلاتی برای مدیریت سازمان‌های آمادگی جسمانی رابطه دارد (۸). درخصوص اثر فرهنگ سازمانی بر تمایل به ترک شغل کارکنان می‌توان گفت فرهنگ سازمانی به‌واسطه اثرگذاری بر متغیرهای مهم حوزه رفتار سازمانی از جمله رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر تمایل به ترک شغل کارکنان اثرگذار است. تحقیق سارمینا صمد (۲۰۰۶) که به بررسی سهم متغیرهای جمعیت‌شناسنخی، ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان بخش تله‌کام مالزی پرداخته بود نشان‌دهنده این موضوع است. او در تحقیق خود دریافت که رابطه

بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل منفی و معنی دار است. همچنین یافته ها نشان داد که بین ویژگی های شغل و تمایل به ترک شغل رابطه معنی داری وجود دارد (۱۶).

مکیتاش و دوهرتی (۲۰۱۰) با انجام پژوهشی با استفاده از تکنیک تحلیل مسیر، تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت در بین شرکت کنندگان در کنفرانس و نمایشگاه بین المللی آمادگی جسمانی در تورنتوی کانادا را بررسی کردند و درگزارش نهایی، برآش مدل فرهنگ سازمانی را نسبتاً متوسط نشان دادند. آنها دریافتند که فرهنگ سازمانی $14/3$ درصد از واریانس رضایت شغلی و $50/3$ درصد از واریانس تمایل به ترک شغل را تبیین می کند. دیگر نتایج حاکی از ارتباط مثبت و معنی دار بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و ارتباط معنی دار و معکوس بین فرهنگ سازمانی و تمایل به ترک شغل بود (۱). یافته تحقیق مکیتاش و دوهرتی در تحقیق لونگ و ثین (۲۰۱۱)، که در مطالعه ای مروری به بررسی ارتباط بین سبک های رهبری، رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل پرداخته بودند، نیز تأیید می شود. نتایج مطالعه مروری آنها نشان داد که بیشتر تحقیقات تحت بررسی، حاکی از ارتباط منفی بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل در حوزه های مختلف است (۱۷). تحقیق الدواهی، کوما، و پائولین (۲۰۱۱) نیز که به بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر ارتباط بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل در بین کارمندان بانک های عربستان صعودی پرداخته بودند، حاکی از متفاوت بودن سطح رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل بر حسب ابعاد فرهنگ سازمانی بود. از دیگر یافته های تحقیق این بود که بین همه ابعاد فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد و از بین ابعاد فرهنگ سازمانی، فرهنگ طایفه ای بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی دارد (۱۸). ترک شغل زیاد کارکنان، پیشرفت در رسیدن به اهداف از قبل تعیین شده سازمان را به خطر خواهد انداخت. صرف نظر از هزینه های مالی قابل ارزیابی، هزینه های غیر مالی مثل بدنام کردن آوازه سازمان، کاهش وفاداری مشتریان، کاهش اعتماد به نام سازمان و...، ممکن است اثرات بلندمدتی در آینده داشته باشند (۱۹). بنابراین سازمان هایی که بتوانند دلایل و عوامل اثرگذار در ترک خدمت کارکنان را درک کنند، می توانند با به کار گیری اطلاعات صحیح و پیش بینی های لازم و به موقع و آگاهی از میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان، با استفاده از سیاست ها و روش های صحیح، مدیریت مؤثری را در فرآیند حفظ و نگهداری نیروی انسانی کار آمد به کار گیرند و با مدنظر قراردادن متغیرهای اثرگذار بر ترک شغل کارکنان، از جمله فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و ارتقای سطح این متغیرها، زمینه رشد و توسعه سازمان و ارتقای اثربخشی سازمان را که یکی از مباحث بنیادین در مدیریت و نظریه سازمان به شمار می آید، فراهم آورند. سازمان های ورزشی، از جمله فدراسیون های ورزشی همانند دیگر سازمان ها از اصول واحدی در همه بخش های مربوطه پیروی می کند. با این تفاوت که عمدۀ اهداف سازمان در بحث ورزش متوجه انسان و ارائه خدمات بهینه به اوست (۲۰). سازمان های ورزشی نهادهای هدفداری هستند که در طول زمان در جست و جوی رشد و توسعه بوده اند (۲۱). فدراسیون های ورزشی، به منزله بالاترین مرجع در رشته های ورزشی مربوطه، نهاد اصلی و اثرگذار بر تمام فعالیت های ورزشی آن رشته در کشور است و ارتباطات

وسيعی با سازمان‌های مختلف داخل و خارج از کشور دارد و متأثر از اين سازمان‌هاست و بر آنها هم تأثير می‌گذارد. به علاوه، اين نهادهای غيرانتفاعی نقش چشمگیری در ارتقا سطح ورزش و سلامت، توسعه پايدار، و سرافرازی کشور دارند و همانند ديگر سازمان‌ها، در جهت دست‌يابی به اهداف سازمانی خود، نيازنده درک و شناخت مسائل درون‌سازمانی در تمام سطوح کاري خود و ارائه راه‌كارهای علمی و كاربردی درصورت وجود مسئله به منظور ارتقای عملکرد کلی سازمان و تحقيق اهداف سازمانی خود هستند. برايساس ديدگاه کوييلر (۲۰۰۰) و دلوبى، هاكان، و وندنبرگ (۲۰۰۰)، شناسايی و درک فرهنگ سازمانی، گام مهمی در ارزیابی عملکرد سازمان‌های ورزشی است (۲۲، ۲۳). بنابراین، مطالعه فرهنگ سازمانی رویکردهای مختلفی برای درک الگوهای عمل در سازمان‌های ورزشی ارائه می‌کند. همچنین خلق، مدیریت و تغيير فرهنگ سازمانی در سازمان‌های ورزشی ممکن است نقش مهمی در برخورد موفق با چالش‌های درون و برونو سازمانی ايفا کند. با توجه به اين امر و ازانجايی که متخخصان رفتار سازمانی، فرهنگ سازمانی را از پايه‌های اساسی و اثربخش فرآيندهای سازمانی می‌دانند، پژوهش در اين زمينه و اثرگذاري آن بر متغيرهایی نظير رضایت شغلی و تمایل به ترك شغل در فدراسيون‌های ورزشی از اهمیت بهسازی برخوردار است. با پرداختن به اين پژوهش و توجه به متغيرهای مزبور در کارشناسان فدراسيون‌های ورزشی می‌توان با يافتن کاستی‌ها و تنگناهای موجود، مسئولان فدراسيون‌های مربوط را ياري کرد تا کارکنان اين نهادهای غيرانتفاعی با آسودگی خاطر در جهت تحقيق اهداف خود گام بردارند. درنتیجه، در اين تحقيق اثرات مستقيم و غيرمستقيم فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن بر تمایل به ترك شغل از طریق متغير رضایت شغلی تحت مطالعه قرار گرفت.



شكل ۱. چارچوب نظری پژوهش

روش‌شناصی تحقیق

تحقيق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است که به روش میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقيق شامل کارشناسان فدراسيون‌های ورزشی ايران به تعداد ۷۰۳ نفر است. به منظور انتخاب نمونه‌های

تحقیق، ابتدا فدراسیون‌ها را در دستهٔ فدراسیون‌های ورزش‌های پایه، ورزش‌های توپی، ورزش‌های رزمی و سایر تقسیم کردیم و سپس فدراسیون‌هایی را که دارای ۲۰ کارشناس و بالاتر بودند به صورت تصادفی انتخاب کردیم، و درنهایت ۲۲۷ کارشناس از بین ۱۲ فدراسیون با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. دینگ و همکاران (۱۹۹۵)، حداقل نمونه لازم برای انجام مدل‌یابی معادلات ساختاری را بین ۱۰۰ تا ۱۵۰ مورد و برخی دیگر از محققان، حداقل نمونه را ۲۰۰ مورد دانسته‌اند (۲۴). بهمنظور گردآوری داده‌های تحقیق از پرسش‌نامه با طیف پنج ارزشی لیکرت فرهنگ سازمانی کامرون و کوین (۱۹۹۹) در قالب ۲۴ گویه؛ رضایت شغلی وود، چونکو، و هانت (۱۹۸۶)، با ۱۴ گویه؛ و تمایل به ترک شغل کامان، فیچمن، جنکینس، و کلش (۱۹۷۹)، با ۳ گویه استفاده شد. برای آزمون مدل و فرضیه‌های تحقیق، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. این روش، مدلی آماری برای بررسی روابط خطی بین متغیرهای تحقیق و سوالات پرسش‌نامه است. به عبارت دیگر، مدل‌یابی معادلات ساختاری تکنیک آماری قدرتمندی است که مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری را با یک آزمون آماری همزمان ترکیب می‌کند. از طریق این فنون پژوهشگران می‌توانند ساختارهای فرضی (مدل‌ها) را رد یا انطباق آنها را با داده‌ها تأیید کنند. نرم‌افزار به کار رفته Smart PLS بود.

یافته‌های تحقیق

تحلیل توصیفی داده‌های پژوهش حاکی از آن بود که بیشترین درصد آزمودنی‌های تحقیق را مردان (۵۴/۳) درصد تشکیل می‌دادند. همچنین بیشتر آزمودنی‌های تحقیق متأهل (۶۲/۹) بودند. بیشتر پاسخگویان به پرسش‌نامه، (۳۲/۴ درصد) در محدوده سنی ۲۵-۲۹ و کمترین آنها (۶۹/۹ درصد) بین دامنه ۲۰-۲۴ سال بودند. (۴۳/۸ درصد) از آزمودنی‌ها، سابقه خدمت ۵-۱ سال داشتند و ۶۹/۵ درصد تیز دارای مدرک لیسانس بودند. در PLS دو مدل تحت آزمون قرار می‌گیرد: مدل اول، مدل بیرونی که معادل مدل اندازه‌گیری است و مدل دوم، مدل درونی است که معادل مدل ساختاری در ادبیات معادلات ساختاری است. در مدل بیرونی روایی و پایایی ابزار تحقیق و در مدل درونی فرضیه‌های تحقیق آزموده می‌شود.

مدل بیرونی

جهت سنجش ثبات درونی یا پایایی سازه‌ها، ملاک‌های سه‌گانه فرنل و لاکر مدنظر قرار گرفت. اولین ملاک بررسی پایایی، بار عاملی متغیرهای مشاهده شده است. گفن و اشتراپ (۲۰۰۵) کمترین بار عاملی برای هر متغیر را ۰/۷ گزارش کرده‌اند که در سطح ۰/۰۱ معنی دار است (۲۵). نتایج حاصل از الگوریتم PLS نشان داد که میزان بار عاملی و مقادیر تی به دست آمده برای متغیرهای مشاهده شده در سطح ۰/۰۱ معنی دار است (جدول ۱). دومین ملاک بررسی پایایی سازه‌ها، ضریب دیلوون-گلداشتاین یا پایایی ترکیبی^۱ (شاخص سازگاری درونی مدل اندازه‌گیری) سازه‌ها است که باید بیشتر از ۰/۷ باشد. مقادیر به دست آمده برای این

1- Composite Reliability(CR)

شاخص نیز حاکی از پایایی پذیرفتی سازه‌ها بود. سومین ملاک جهت بررسی ثبات درونی سازه‌ها، میانگین واریانس استخراج شده یا AVE^1 است. میانگین واریانس استخراج شده مبین مقدار واریانس تبیین شده متغیرهای مکنون توسط متغیرهای مشاهده شده مربوطه است. مقادیر بالاتر از 0.5 برای این ملاک پذیرفتی ایجاد کرده است. با توجه به نتایج جدول ۱ سازه‌ها و نشانگرهای آنها از پایایی خوبی برخوردار هستند. این مبین قابل اعتماد بودن ابزار تحقیق برای استفاده در فدراسیون‌های ورزشی است.

جدول ۲. شاخص‌های بررسی پایایی سازه‌های تحقیق

متغیر	مؤلفه	مقدار قی	بار عاملی
فرهنگ سازمانی $AVE=0.77$ $CR=0.93$	فرهنگ طایفه‌ای	۴۱/۹۷	۰/۸۸
	فرهنگ موقت	۵۶/۷۴	۰/۸۸
	فرهنگ سلسله‌مراتبی	۴۹/۲	۰/۸۸
	فرهنگ بازار	۲۷/۷۶	۰/۸۵
رضایت شغلی $AVE=0.59$ $CR=0.85$	رضایتمندی از اطلاعات	۲۷/۷۹	۰/۷۸
	رضایتمندی از تنوع	۲۲/۰۲	۰/۷۹
	رضایتمندی از کلوزر	۱۶/۴۴	۰/۷۳
	رضایتمندی از دستمزد	۲۵/۸۳	۰/۷۶
تمایل به ترک شغل $AVE=0.79$ $CR=0.92$	من اغلب به ترک کارم فکر می‌کنم.	۳۳/۴۶	۰/۸۸
	احتمال دارد که در سال آینده به دنبال یک کار جدید بگردم.	۷۴/۰۴	۰/۹۲
	در سال آینده این سازمان را ترک خواهم کرد.	۳۴/۵۱	۰/۸۶

به منظور بررسی روایی تشخیصی یا واگرایی سازه‌های تحقیق، چین (۱۹۹۸) پیشنهاد می‌کند که جذر AVE یک سازه باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد (۲۵). با توجه به نتایج جدول ۲ می‌توان گفت که سازه‌های تحت بررسی در تحقیق حاضر از روایی تشخیصی خوبی برخوردارند. همچنین برای بررسی کیفیت یا برازش مدل اندازه‌گیری، تنن هاووس و همکاران (۲۰۰۵)، شاخص بررسی اعتبار اشتراک^۲ را پیشنهاد می‌کنند. مقادیر مثبت این شاخص نشان‌دهنده کیفیت مناسب ابزار اندازه‌گیری است (۲۵). با توجه به این امر و نتایج جدول ۳، ابزار به کار رفته در تحقیق حاضر از کیفیت مناسبی برخوردار هستند.

1- Average Variance Extracted (AVE)

2- Construct Cross validated Communalinity

جدول ۳. نتایج بررسی روایی تشخیصی

تمایل به ترک شغل	فرهنگ سازمانی	رضایت شغلی	
		۰/۷۶*	رضایت شغلی
	۰/۸۷*	۰/۶۳	فرهنگ سازمانی
۰/۸۸*	-۰/۳۲	-۰/۳۴	تمایل به ترک شغل

AVE

* جذر

جدول ۴. نتایج بررسی شاخص اعتبار اشتراک سازه‌های تحقیق

۱-SSE/SSO	SSE	SSO	آماره آنالیز سازه
۰/۲۹	۶۳۶	۹۰۸	رضایت شغلی
۰/۶۰	۳۶۰	۹۰۸	فرهنگ سازمانی
۰/۵۵	۳۰۰	۶۸۱	تمایل به ترک شغل

* مجموع مجذورات مشاهدات برای متغیر مکنون (SSO)

* مجموع مجذورات خطاهای پیش بینی برای متغیر مکنون (SSE)

* شاخص بررسی اعتبار اشتراک (1-SSE/SSO)

مدل درونی (آزمون فرضیه‌های تحقیق)

نتایج حاصل از آزمون مدل درونی تحقیق نشان داد که فرهنگ سازمانی اثری مثبت و معنی‌دار بر رضایت شغلی کارکنان دارد ($t=15$, $\beta=0/635$, $\alpha=0/97$). همچنین از بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، فرهنگ طایفه‌ای ($t=2$, $\beta=0/359$, $\alpha=0/207$) و فرهنگ سلسله‌مراتبی ($t=4$, $\beta=0/19$, $\alpha=0/11$) اثر مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی کارکنان داشتند (جدول ۴).

جدول ۴. اثر فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن بر رضایت شغلی

جهت مسیر	β	خطای استاندارد	آماره t
فرهنگ سازمانی ← رضایت شغلی	۰/۶۳۵	۰/۰۴۰	۱۵/۹۷
فرهنگ طایفه‌ای ← رضایت شغلی	۰/۳۵۹	۰/۰۸۲	۴/۱۹
فرهنگ سلسله‌مراتبی ← رضایت شغلی	۰/۲۰۷	۰/۰۹۳	۲/۲۱
فرهنگ موقت ← رضایت شغلی	۰/۱۵۵	۰/۰۸۶	۱/۶۹
فرهنگ بازار ← رضایت شغلی	-۰/۰۰۴	۰/۰۹۱	۰/۰۴

 $-1/96 \leq T \text{ value} \leq 1/96$

نتایج حاکی از اثر منفی و معنی‌دار فرهنگ سازمانی بر تمایل به ترک شغل کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی بود ($t=2/11$, $\beta=-0/185$, $\alpha=0/22$). از بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی نیز، فقط اثر فرهنگ موقتی بر تمایل به ترک شغل منفی و معنی‌دار بود ($t=2/46$, $\beta=-0/284$, $\alpha=0/46$) (جدول ۵).

جدول ۵. اثر فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن بر تمایل به ترک شغل

جهت مسیر	بُتا	خطای استاندارد	آماره <i>t</i>
فرهنگ سازمانی ← تمایل به ترک شغل	-0/185	0/062	2/11
فرهنگ طایفه‌ای ← تمایل به ترک شغل	0/106	0/082	1/70
فرهنگ سلسله مراتبی ← تمایل به ترک شغل	0/104	0/093	0/20
فرهنگ موقع ← تمایل به ترک شغل	0/104	0/086	2/46
فرهنگ بازار ← تمایل به ترک شغل	0/108	0/091	0/93

-1/96 ≤ *T value* +≤1/96

دیگر یافته تحقیق نشان داد که اثر رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل کارشناسان، منفی و معنی‌دار است ($t=2/39$, $\beta=-0/225$). به منظور بررسی نقش رضایت شغلی در ارتباط بین فرهنگ سازمانی و تمایل به ترک شغل کارشناسان، اثر مستقیم ($-0/185 = \beta$) و غیرمستقیم ($-0/328 = \beta$) فرهنگ سازمانی بر تمایل به ترک شغل مقایسه شد. با توجه به مقایسه انجام شده، اثر غیرمستقیم (از طریق متغیر رضایت شغلی) فرهنگ سازمانی بر تمایل به ترک شغل بیشتر از اثر مستقیم آن بر تمایل به ترک شغل بوده است.

جدول ۶. اثر رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل

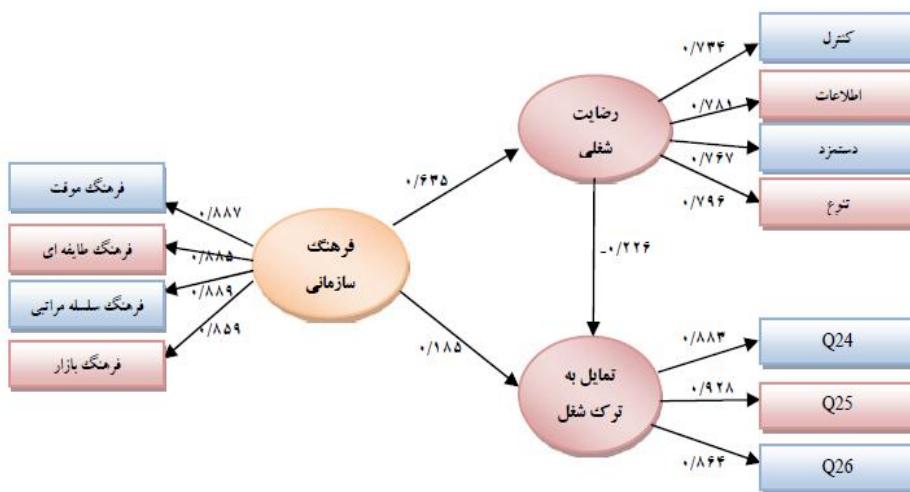
جهت مسیر	<i>β</i>	خطای استاندارد	آماره <i>t</i>
رضایت شغلی ← تمایل به ترک شغل	-0/225	0/095	2/39

-1/96 ≤ *T value* +≤1/96

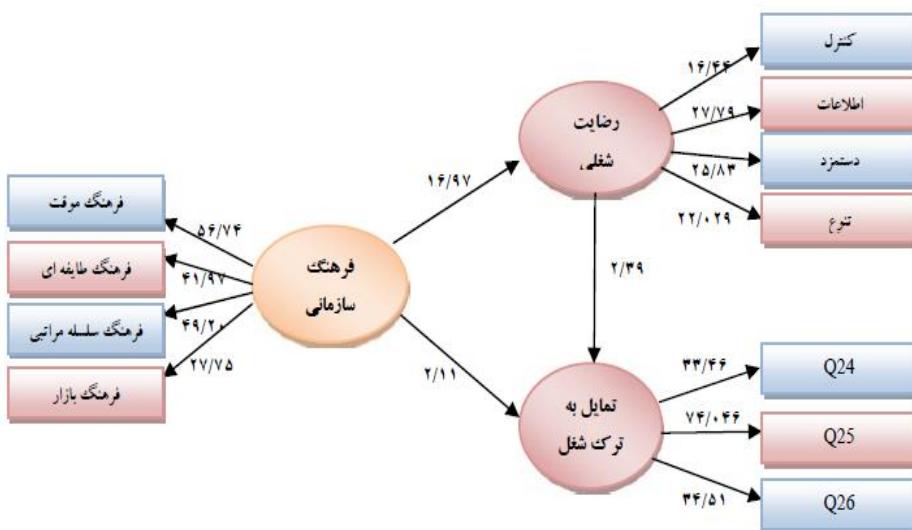
جدول ۷. اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی بر تمایل به ترک شغل

جهت مسیر	بُتا	خطای استاندارد	آماره <i>t</i>
فرهنگ سازمانی ← تمایل به ترک شغل	-0/328	0/062	5/21

-1/96 ≤ *T value* +≤1/96



شکل ۱. مدل آزمون شده تحقیق در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲. مدل آزمون شده تحقیق در حالت اعداد معنی داری

با توجه به نتایج جدول ۸ و ضرایب تعیین به دست آمده، متغیر فرهنگ سازمانی به ترتیب ۴۰ و ۱۳ درصد از تغییرات واریانس متغیرهای رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل را تبیین می کند. سهم مؤلفه های فرهنگ سازمانی در تبیین واریانس متغیرهای یاد شده نیز به ترتیب برابر با ۴۲ و ۱۴ درصد بود.

جدول ۸ ضریب تعیین تبیین شده متغیرهای وابسته توسط فرهنگ سازمانی

ضریب تعیین	متغیر
۰/۴۰۳	رضایت شغلی
۰/۱۳۷	تمایل به ترک شغل

جدول ۹. ضریب تعیین تبیین شده متغیرهای وابسته توسط مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی

متغیر	ضریب تعیین
رضایت شغلی	۰/۴۲۵
تمایل به ترک شغل	۰/۱۳۸

پس از بررسی ضرایب مسیر و آزمون مدل ساختاری تحقیق، برای بررسی کیفیت مدل ساختاری تحقیق از ضریب استون-گیسر (Q^2) یا اعتبار افزوننگی^۱ استفاده شد. مقادیر مثبت این شاخص برای متغیرهای مکنون وابسته، میین کیفیت مناسب مدل ساختاری است. با توجه به این موضوع، و ضرایب Q^2 به دست آمده برای متغیرهای مکنون، مدل ساختاری تحقیق از کیفیت مناسبی برخوردار بود. بدین مفهوم که متغیرهای مستقل تحقیق توانایی پیش‌بینی متغیرهای وابسته را دارند.

جدول ۱۰. نتایج بررسی شاخص اعتبار افزوننگی متغیرهای تحقیق

آماره سازه	SSO	SSE	1-SSE/SSO
رضایت شغلی	۹۰۸	۷۰۷/۸۴	۰/۲۲
تمایل به ترک شغل	۶۸۱	۶۰۶/۳۷	۰/۱۰

* مجموع مجددات مشاهدات برای متغیر مکنون (SSO)

* مجموع مجددات خطاهای پیش‌بینی برای متغیر مکنون (SSE)

* شاخص بررسی اعتبار افزوننگی (1-SSE/SSO)

بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق، به بررسی اثر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل در کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی پرداخته است. نقش رضایت شغلی نیز به عنوان متغیر میانجی در رابطه بین فرهنگ سازمانی و تمایل به ترک شغل تحت بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد که فرهنگ سازمانی اثری مثبت و معنی‌دار بر رضایت شغلی کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی دارد. این یافته با نتایج تحقیق بحرالعلوم و همکاران (۱۳۸۱)، گلیسپی و دنیسون (۲۰۰۷)، اریک مکیتاش و دوهرتی (۲۰۱۰)، همتی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۱)، الدواهی و همکاران (۲۰۱۱) هم خوانی دارد. خرده‌مقیاس‌های فرهنگ طایفه‌ای (هم‌خوان با نتایج تحقیق چوی، ۲۰۰۸، الدواهی و همکاران، ۲۰۱۱)، و فرهنگ سلسله‌مراتبی (هم‌خوان با نتایج تحقیق الدواهی و همکاران، ۲۰۱۱)، اثر مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی کارکنان داشتند؛ و اثر خرده‌مقیاس‌های فرهنگ بازار و فرهنگ موقت بر رضایت شغلی معنی‌دار نشد که با نتایج تحقیق الدواهی و همکاران (۲۰۱۱)

همخوانی ندارد. در زمینه ارتباط بین فرهنگ طایفه‌ای و فرهنگ سلسله‌مراتبی می‌توان گفت تمرکز اولیه فرهنگ طایفه‌ای و فرهنگ سلسله‌مراتبی بر روابط انسانی درجهت حفظ و بقای گروه، کارایی داخلی، اتحاد، و هماهنگی است. از آنجاکه وجود ارتباطات لازمه کار گروهی و سازمانی است، روابط سالم درون‌گروهی و سازمانی به اتحاد و هماهنگی بین افراد و نیز ارتقای سطح رضایت شغلی آنها منجر خواهد شد. بنابراین ایجاد محیطی مناسب درجهت شکل‌گیری روابطی سالم در بین کارکنان، که هم‌راستا با اهداف و منافع سازمانی باشد، از نکاتی است که هر سازمان از جمله فدراسیون‌های ورزشی باید به آن توجه داشته باشند. به‌طور کلی، با توجه به مفهوم فرهنگ سازمانی و نقشی که در شکل‌گیری اصول، ارزش‌ها، و باورهای حاکم بر سازمان دارد، می‌توان گفت چنانچه فرهنگ حاکم بر سازمان قوی و مثبت باشد، افراد احساس بهتری به آنچه که انجام می‌دهند دارند و وظایف خود را به نحو احسن انجام می‌دهند. درنتیجه فرآیندهای اثرگذار بر رضایت شغلی کارکنان و عملکرد کلی سازمان بهبود می‌یابند، چراکه این عوامل گذار از بستر فرهنگ قوی و مناسبی نشئت گرفته است. با توجه به این نکته پیشنهاد می‌شود مسئولان ستادی فدراسیون‌های ورزشی برنامه‌های کلان خود را درجهت خلق و ایجاد یک فرهنگ سازمانی قوی هدایت کنند تا به موجب آن بستری مناسب برای پیشبرد اهداف سازمانی و درکنار آن اهداف فردی اعضای سازمان فراهم شود. دیگر یافته تحقیق حاکی از اثر منفی و معنی‌دار فرهنگ سازمانی بر تمایل به ترک شغل کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی بود. همچنین از بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، فقط اثر فرهنگ موقتی بر تمایل به ترک شغل کارکنان منفی و معنی‌دار بود. این یافته با نتایج تحقیق اریک مکیتاش و دوهرتی (۲۰۰۵؛ ۲۰۱۰) هم‌خوانی دارد. اثر منفی فرهنگ سازمانی بر تمایل به ترک شغل طبیعی و پیش‌بینی شده است؛ بدین مفهوم که چنانچه فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان می‌بین ارزش‌های اصلی و بنیادین اکثر اعضای آن سازمان، و به‌طور کلی فرهنگی قوی و مثبت باشد، فرآیندهای سازمانی درجهت مطلوب و در راستای بقای سازمان و تأمین نیازهای کارکنان به کار گرفته خواهند شد، و ادراک و برداشت ذهنی کارکنان چنین فرهنگی را سازنده و مطلوب درک خواهد کرد و دلیلی برای ترک شغل در خود نخواهند دید. دیگر یافته تحقیق نتایج نشان داد که اثر غیرمستقیم (از طریق متغیر رضایت شغلی) فرهنگ سازمانی بر تمایل به ترک شغل بیشتر از اثر مستقیم آن بر تمایل به ترک شغل است. این یافته با نتایج تحقیق سارمینا صمد (۲۰۰۶) و لونگ و ثین (۲۰۱۱) هم‌خوانی دارد. درخصوص اثر منفی رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل می‌توان گفت کارکنان با سطح رضایت شغلی پایین، به احتمال زیاد شغل خود را ترک می‌کنند؛ زیرا نارضایتی شغلی می‌تواند به فرسودگی شغلی بینجامد و کارکنان را وادار به ترک شغل کند. رضایت شغلی باعث ایجاد علاقه، انگیزه همکاری بیشتر و عدم تمایل به تغییر شغل و تمرکز لازم جهت ارائه سرویس مطلوب در سازمان می‌شود که در پیش‌برد اهداف سازمان نقش بسزایی دارد. بنابراین می‌توان بیان کرد که تلاش مدیریت سازمان‌ها باید درجهت حفظ و نگهداری منابع انسانی، که ثروت اصلی هر سازمانی محسوب می‌شود، و ایجاد رضایت و پیش‌گیری از تمایل به ترک خدمت کارکنان باشد.

در خصوص این یافته که اثر فرهنگ سازمانی از طریق متغیر رضایت شغلی، بیشتر از اثر مستقیم آن بر تمایل به ترک شغل کارکنان است؛ می‌توان گفت فرهنگ سازمانی مطلوب و مثبت طبیعتاً زمینه ارتقای سطح رضایت شغلی کارکنان را فراهم کند، و افزایش سطح رضایت شغلی به عنوان یکی از عوامل اثربخش بر ترک شغل کارکنان نیز میزان تمایل به ترک شغل در کارکنان را کاهش خواهد داد. درنهایت با توجه به یافته‌های این تحقیق می‌توان گفت سازمان‌هایی که دلایل و عوامل اثربخش بر ترک خدمت کارکنان را درک کنند، می‌توانند با به کارگیری اطلاعات صحیح و پیش‌بینی‌های لازم و به‌موقع و آگاهی از میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان، با استفاده از سیاست‌ها و روش‌های صحیح، مدیریت مؤثری را در فرایند حفظ و نگهداری نیروی انسانی کارآمد به کار گیرند؛ و با مدنظر قراردادن متغیرهای اثربخش بر ترک شغل کارکنان، از جمله فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و ارتقای سطح این متغیرها، زمینه رشد و توسعه سازمان و ارتقای اثربخشی سازمان را فراهم آورند که یکی از مباحث بنیادین در مدیریت و نظریه سازمان به شمار می‌آید. محدودیت اصلی تحقیق حاضر این است که جامعه آماری تحقیق به فدراسیون‌های ورزشی محدود است؛ که این امر خود ممکن است تعمیم نتایج تحقیق را به دیگر سازمان‌های ورزشی با محدودیت مواجه کند. بنابراین لازم است جامعه آماری وسیع‌تری در مطالعات آتی در سازمان‌های مختلف ورزشی، تحت مطالعه و بررسی قرار گیرد.

منابع

- Eric. W. Macintosh, Alison Doherty,(2010). "The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. Sport Management Review 13, 106–11
- احمدی؛ حمید. (۱۳۸۱). فرهنگ علوم سیاسی آکسفورد. تهران: نشر میزان، چاپ اول.
- Choi, Y. S, Jeffrey J. Martin & Meungguk Park. (2008). "Organizational Culture and Job Satisfaction in Korean Professional Baseball Organizations". International Journal of Applied Sports Sciences, Vol. 20, No. 2, 59-77.
- Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. Journal of Business & Industrial Marketing, 18, 219–236.
- Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person–organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Tai wan. Leadership & Organization Development Journal, 25, 592–599
- Sosa, J., & Sagas, M. (2006). Assessment of organizational culture and job satisfaction on NCAA administrators. Applied Research in Coaching and Athletics Annual, 21 , 130-154.
- Egan, T. M., Yang, B., & Bartlett, K. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. Human Resource Development Quarterly, 15, 279–301.
- Macintosh, E., & Doherty, A. (2005). Leader intentions and employee perceptions of organizational culture in a private fitness corporation. European Sport Management Quarterly, 5(1), 1–22.
- Lee. H. Y., & Ahmad, K. Z. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behavior and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. Leadership & Organization Development Journal, Vol. 30, No. 1 , pp. 53 – 86.
- بحرالعلوم، حسن؛ امیرتاش، علی محمد؛ خبیری، محمد؛ تدبیری، فریدون. (۱۳۸۱). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران. نشریه علمی-پژوهشی المپیک. شماره ۲۱.

- 11- Gillespie, M. A., & Denison, D. R. (2007). "Organizational culture and customer satisfaction". Denison Consulting. Ann Arbor. MI. 48104.
- 12- Mehr Ali Hemmatinezhad. Aziz Najafi Lonbar. Mohammad Hemmatinezhad. Ahadolla Razmara .Abdolreza Amir Tash (2011). The relationship between organizational culture and job satisfaction of the physical education teachers in Guilan. International Journal of Sport Studies. Vol., 1 (2), 68-76, 2011
- ۱۳- هوشمند پهباudi، عباس؛ سیف، هادی؛ نیکبخت نصرآبادی، علیرضا. (۱۳۸۳). بررسی ترک خدمت پرستاران در یک دوره ده ساله. نشریه طب و تزکیه. شماره ۵۵ صص ۲۰-۱۰.
- 14- Yine-fah, B.C., Y.S. Foon, L. Chee-Leong and S.Osman. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. International Journal of Business and Management, 5 , 57-64.
- 15- Ali, N. (2009). Factors affecting overall job satisfaction and turnover intention. Journal of Management Science.,2 , 239-252.
- 16- Samad, S. (2006). The Contribution of Demographic variables: Job Characteristics and Job Satisfaction on Turnover Intentions. The Journal of Human Resource and Adult Learning , 12-20.
- 17- Choi Sang Long. Lee Yean Thean. (2011). "Relationship Between Leadership Style, Job Satisfaction and Employees Turnover Intention": A Literachere Review. Research Journal of business Management, 5 (3) , 91-100.
- 18- Aldhuwaihi, Abdullah, Shee, Himanshu Kumar and Stanton, Pauline (2011). The moderating effects of organizational culture on the job satisfaction-turnover intention link: a case study of the Saudi Arabian Banking sector. In: Proceedings of 15th International Business Research Conference. World Business Institute, Melbourne. ISBN 9780980827958.
- 19- Dess, G.G. and J.D. Shaw. (2001)." Voluntary turnover, social capital and organizational performance". Acad. Manage. Rev.,26 , 446-456.
- ۲۰- قنبرپور نصرتی، امیر، ساعتچیان، وحید؛ پورسلطانی زرندی، حسین(۱۳۹۱). ارتباط بین فرهنگ یادگیری سازمانی، انگیزه برای یادگیری و کیفیت خدمات داخلی در فدراسیون های منتخب. نشریه مدیریت ورزشی، دوره:۴، شماره ۱۴.
- ۲۱- اسدی، حسن؛ قنبرپور نصرتی، امیر؛ قربانی، محمد حسین؛ دوستی، مرتضی(۱۳۸۸). رابطه بین یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. نشریه مدیریت ورزشی، دوره: ۱، شماره ۱.
- 22- Delobbe, N., Haccoun R. R., & Vandenberghe, C. (2000). " Measuring core dimensions of organizational culture: A review of research and development of a new instrument". 17th The Society of Industrial and Organizational Psychology Conference, at Toronto.
- 23- Colyer, S. (2000). "Organizational culture in selected western Australian sport organizations". Journal of Sport Management, 14, 321-341.
- ۲۴- قاسمی، وحید(۱۳۸۸). مقدمه ای بر مدل سازی معادله ساختاری، تهران ، نشر جامعه شناسان.
- ۲۵- سید عباس زاده، میر محمد؛ امانی ساری بگلو، جواد؛ خضری آذر، هیمن؛ پاشوی، قاسم (۱۳۹۱). مقدمه ای بر مدل یابی معادلات ساختاری به روشن PLS و کاربرد آن در علوم رفتاری، انتشارات دانشگاه ارومیه، چاپ اول.

The role of job satisfaction in relationship between organizational culture and turnover intention in sport federations

Ghanbarpour Nosrati, A., (Ph.D.), University of Kashan.

Khabiri, M., (Ph.D.), Tehran University.

Poursoltani Zarandi, H., (Ph.D.), University of Payam Noor

Aghai, N., (Ph.D.), Kharazmi University

Abstract

The purpose of this study was to determin the role of job satisfaction in relationship between organizational culture and turnover intention in expert of sport federations. Research instruments was Wood job satisfaction (1986), Cameron and Quinn(1990) organizational justice, and cummann(1979) turnover intention Questionnaires. Reliability of research questionnaires after a pilot study approved. Cronbach's alpha of research instruments equal to 0/84, 0/93, 0/86 respectively. Statistical Society of the study was expert of sport federations and sample population included 227 experts. For data analysis and identification the effect of research variable structural equation modeling used. Findings showed, the effect of Organizational culture on job satisfaction is significant ($\beta=0/635$, $t=15/97$), and on turnover intention was negative. ($\beta=-0/185$, $t=2/11$). Also finding showed that the effect of job satisfaction on turnover intention is significant and negative effect ($\beta=-0/225$, $t=2/39$). Other finding of research is that indirect effect of organizational culture ($\beta=-0/328$, $t=5/21$) on turnover intention greater than direct effect of it ($-1/96 \leq T \text{ value} \leq +1/96$). Generally, can be said, to create an strong organizational culture, officials headquarters of sport federations, should be Aligned Their strategic plans together, thereby provide the proper background for achievement of organizational and individual goals, that improve the level of job satisfaction of staffs and decrease the level of turnover intention of their.

Keywords: Organizational culture, Job Satisfaction, Turnover Intention, Sport Federation.