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

امیر قنبرپور 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 دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۲/۱۵ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۳/۸

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 کویین (۱۹۹۰) و تمایل به ترک شغل کامان (۱۹۷۹) استفاده شد. پایایی ابزار تحقیق پس از مطالعه مقدماتی تأیید شد و آلفای کرونباخ ابزارها به‌ترتیب ۰/۸۴، ۰/۹۳، و ۰/۸۶ به‌دست آمد. جامعه آماری تحقیق شامل کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی بود که ۲۲۷ نفر به‌عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و شناسایی اثر متغیرهای تحقیق از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌ها نشان داد، فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی اثر معنی‌دار (t=۱۵/۹۷، β= ۰/۶۳۵)، و بر تمایل به ترک شغل اثری منفی و معنی‌دار (t=۲/۱۱، β= −۰/۱۸۵) دارد. نتایج حاکی از اثر منفی و معنی‌دار رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل (t= ۲/۳۹، β= −۰/۲۲۵) بود. دیگر یافته تحقیق این بود که اثر غیرمستقیم فرهنگ سازمانی (t= ۵/۲۱، β= −۰/۳۲۸) بر تمایل به ترک شغل بیشتر از اثر مستقیم (t=۲/۱۱، β= −۰/۱۸۵) آن است (−۱/۹۶ ≤ T value+≤۱/۹۶). به‌طور 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 به‌موجب 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.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

مقدمه

محققان سال‌های متمادی به مطالعه رفتار افراد و گروه‌ها علاقه داشته‌اند. کشف و بررسی پدیده‌های پیچیده مثل فرهنگ سازمانی یکی از این حوزه‌ها است. اثرات گزارش‌شده 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 به‌تدریج مقوله‌ای به‌نام فرهنگ سازمانی به یکی از مباحث مهم و در علم مدیریت به‌خصوص 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 وهلهٔ نخست بر محیط خارجی متمرکز است. تأکید فرهنگ بازار بر بهره‌وری، عملکرد، رسیدن به هدف و دستاوردهاست. و د 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 اثرگذاری بر برون‌دادهای فردی ازجمله رضایت شغلی (۴، ۵، ۶) و تمایل به ترک شغل (۷، ۸، ۱) 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 درجهٔ سازش‌یافتگی 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 اثرگذار 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

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

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 شکل‌دهندهٔ 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 بیسبال کره جنوبی پرداخته بودند، نشان دادند که باشگاه‌های بیسبال 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 یافتهٔ 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 معلمان 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. ازجمله 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). مکینتاش 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 به‌واسطهٔ اثرگذاری بر متغیرهای مهم حوزهٔ رفتار سازمانی ازجمله رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر تمایل به ترک شغل کارکنان اثرگذار است. تحقیق سارمینا صمد (۲۰۰۶) که به بررسی سهم متغیرهای جمعیت‌شناختی، ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل کارکنان بخش تله‌کام مالزی پرداخته بود نشان‌دهندهٔ این موضوع است. او در تحقیق خود دریافت که رابطهٔ

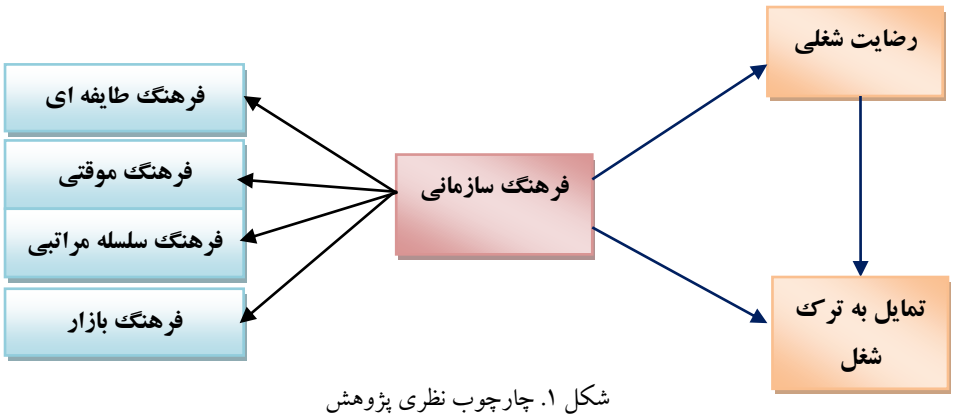
[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل منفی و معنی‌دار است. همچنین یافته‌ها نشان داد که بین ویژگی‌های شغل و تمایل به ترک شغل رابطه معنی‌داری وجود دارد (۱۶).

مکینتاش 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 شرکت‌کنندگان در کنفرانس و نمایشگاه بین‌المللی آمادگی جسمانی در تورنتوی کانادا را بررسی کردند و درگزارش نهایی، برازش مدل فرهنگ سازمانی را نسبتاً متوسط نشان دادند. آنها دریافتند که فرهنگ سازمانی ۱۴/۳ درصد از واریانس رضایت شغلی و ۵۰/۳ درصد از واریانس تمایل به ترک شغل را تبیین می‌کند. دیگر نتایج حاکی از ارتباط مثبت و معنی‌دار بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و ارتباط معنی‌دار و معکوس بین فرهنگ سازمانی و تمایل به ترک شغل بود(۱). یافتهٔ تحقیق مکینتاش و دوهرتی در تحقیق لونگ و ثین (۲۰۱۱)، که در مطالعه‌ای مروری به بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری، رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل پرداخته بودند، نیز تأیید می‌شود. نتایج مطالعه مروری آنها نشان داد که بیشتر تحقیقات تحت بررسی، حاکی از ارتباط منفی بین رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل در حوزه‌های 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 بانک‌های عربستان صعودی پرداخته بودند، حاکی از متفاوت‌بودن سطح رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل برحسب ابعاد فرهنگ سازمانی بود. از دیگر یافته‌های تحقیق این بود که بین همه ابعاد فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد و از بین ابعاد فرهنگ سازمانی، فرهنگ طایفه‌ای بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی دارد (۱۸). ترک شغل زیاد کارکنان، پیشرفت در رسیدن به اهداف ازقبل تعیین‌شده سازمان را به خطر خواهد انداخت. صرف‌نظر از هزینه‌های مالی قابل ارزیابی، هزینه‌های غیرمالی مثل بدنام‌کردن آوازه سازمان، کاهش وفاداری مشتریان، کاهش اعتماد به نام سازمان و...، ممکن است اثرات بلندمدتی در آینده داشته باشند(۱۹). بنابراین سازمان‌هایی که بتوانند دلایل و عوامل اثرگذار در ترک خدمت کارکنان را درک کنند، می‌توانند با به‌کارگیری 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 فرآیند حفظ و نگهداری نیروی انسانی کارآمد به‌کار گیرند و با مدنظر قراردادن متغیرهای اثرگذار بر ترک شغل کارکنان، ازجمله 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 می‌آید، فراهم آورند. سازمان‌های ورزشی، ازجمله فدراسیون‌های ورزشی همانند دیگر سازمان‌ها از اصول واحدی در همه بخش‌های مربوطه پیروی می‌کند. با این تفاوت که عمدهٔ اهداف سازمان در بحث ورزش متوجه انسان و ارائه خدمات بهینه به اوست(۲۰). سازمان‌های ورزشی نهادهای هدفداری هستند که در طول زمان در جست‌وجوی رشد و توسعه بوده‌اند(۲۱). فدراسیون‌های ورزشی، به‌منزله بالاترین مرجع در رشته‌های ورزشی مربوطه، نهاد اصلی و اثرگذار بر تمام فعالیت‌های ورزشی آن رشته در کشور است و ارتباطات

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

وسیعی با سازمان‌های مختلف داخل و خارج از کشور دارد و متأثر از این سازمان‌هاست و بر آنها هم تأثیر می‌گذارد. به‌علاوه، این نهادهای غیرانتفاعی نقش چشمگیری در ارتقا سطح ورزش و سلامت، توسعه پایدار، و سرافرازی کشور دارند و همانند دیگر سازمان‌ها، در جهت دست‌یابی به اهداف سازمانی خود، نیازمند درک و شناخت مسائل درون‌سازمانی در تمام سطوح کاری خود و ارائه راه‌کارهای علمی و کاربردی درصورت وجود مسئله به‌منظور ارتقای عملکرد کلی سازمان و تحقق اهداف سازمانی خود هستند. براساس دیدگاه کویلر (۲۰۰۰) و دلوبی، هاکان، و وندنبرگ (۲۰۰۰)، شناسایی 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 تغییر فرهنگ سازمانی در سازمان‌های ورزشی ممکن است نقش مهمی در برخورد موفق با چالش‌های درون و برون‌سازمانی ایفا کند. با توجه به این امر و ازآنجایی‌که متخصصان رفتار سازمانی، فرهنگ سازمانی را از پایه‌های اساسی و اثربخش فرآیندهای سازمانی می‌دانند، پژوهش در این زمینه و اثرگذاری آن بر متغیرهایی نظیر رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل در فدراسیون‌های ورزشی از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. با پرداختن به این پژوهش و توجه به متغیرهای مزبور در کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی می‌توان با یافتن کاستی‌ها و تنگناهای موجود، مسئولان فدراسیون‌های مربوط را یاری کرد تا کارکنان این نهادهای غیرانتفاعی با آسودگی خاطر در جهت تحقق اهداف خود گام بردارند. درنتیجه، در این تحقیق اثرات مستقیم و غیرمستقیم فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن بر تمایل به ترک شغل ازطریق متغیر رضایت شغلی تحت مطالعه قرار گرفت.



شکل ۱. چارچوب نظری پژوهش

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است که به روش میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی ایران به تعداد ۷۰۳ نفر است. به‌منظور انتخاب نمونه‌های

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

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 به‌صورت تصادفی انتخاب کردیم، و درنهایت ۲۲۷ کارشناس از بین ۱۲ فدراسیون با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان 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 کویین (۱۹۹۹) درقالب 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 سؤالات 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. ازطریق این فنون پژوهشگران می‌توانند ساختارهای فرضی (مدل‌ها) را رد یا انطباق آنها را با داده‌ها تأیید کنند. نرم‌افزار به‌کار 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، (۳۲/۴درصد) در محدوده سنی ۲۹-۲۵ و کمترین آنها (۹درصد) بین دامنه ۲۴-۲۰ سال بودند. (۴۳/۸ درصد) از آزمودنی‌ها، سابقه خدمت ۵- ۱ سال داشتند و ۶۹/۵ درصد نیز 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 مشاهده‌شده است. گفن و اشتراب (۲۰۰۵) کمترین بار عاملی برای هر متغیر را ۰/۷ گزارش کرده‌اند که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است (۲۵). نتایج حاصل از الگوریتم PLS نشان داد که میزان بار عاملی و مقادیر تی به‌دست‌آمده برای متغیرهای مشاهده‌شده در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است(جدول۱). دومین ملاک بررسی پایایی سازه‌ها، ضریب دیلون- گلداشتاین یا پایایی ترکیبی[1] (شاخص سازگاری درونی مدل اندازه‌گیری) سازه‌ها است که باید بیشتر از ۰/۷ باشد. مقادیر به‌دست‌آمده برای این

1- Composite Reliability(CR)

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

شاخص نیز حاکی از پایایی پذیرفتنی سازه‌ها بود. سومین ملاک جهت بررسی ثبات درونی سازه‌ها، میانگین واریانس استخراج‌شده یا AVE[1] است. میانگین واریانس استخراج‌شده مبین مقدار واریانس تبیین‌شده متغیرهای مکنون توسط متغیرهای مشاهده‌شدهٔ مربوطه است. مقادیر بالاتر از ۰/۵ برای این ملاک پذیرفتنی 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.

جدول۲. شاخص‌های بررسی پایایی سازه‌های تحقیق

متغیر	مؤلفه	مقدار تی	بار عاملی
فرهنگ سازمانی AVE=۰/۷۷ CR= ۰/۹۳	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=۰/۵۹ CR= ۰/۸۵	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=۰/۷۹ CR= ۰/۹۲	من اغلب به ترک کارم فکر می کنم.	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

به‌منظور بررسی روایی تشخیصی یا واگرای 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 هاوس و همکاران (۲۰۰۵)، شاخص بررسی اعتبار اشتراک[2] را پیشنهاد می‌کنند. مقادیر مثبت این شاخص نشان‌دهندهٔ کیفیت مناسب ابزار اندازه‌گیری است (۲۵). با توجه به این امر و نتایج جدول ۳، ابزار به‌کار رفته در تحقیق حاضر از کیفیت مناسبی برخوردار هستند.

1- Average Variance Extracted (AVE)
2- Construct Cross validated Communality

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

جدول۳. نتایج بررسی روایی تشخیصی

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

*جذر AVE

جدول ۴. نتایج بررسی شاخص اعتبار اشتراک سازه‌های تحقیق

آماره / سازه	SSO	SSE	1-SSE/SSO
رضایت شغلی	۹۰۸	۶۳۶	۰/۲۹
فرهنگ سازمانی	۹۰۸	۳۶۰	۰/۶۰
تمایل به ترک شغل	۶۸۱	۳۰۰	۰/۵۵

* 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 (β=۰/۶۳۵، ۹۷/ ۱۵=t). همچنین از بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، فرهنگ طایفه‌ای (β=۰/۳۵۹، ۲/ ۲=t) و فرهنگ سلسله‌مراتبی (β=۰/۲۰۷، ۱۹/ ۴=t) اثر مثبت و معنی‌داری بر رضایت شغلی کارکنان داشتند (جدول۴).

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

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

-۱/۹۶ ≤ T value +≤۱/۹۶

نتایج حاکی از اثر منفی و معنی‌دار فرهنگ سازمانی بر تمایل به ترک شغل کارشناسان فدراسیون‌های ورزشی بود (β=-۰/۱۸۵، ۱۱/ ۲=t). از بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی نیز، فقط اثر فرهنگ موقتی بر تمایل به ترک شغل منفی و معنی‌دار بود (β= -۰/۲۸۴، ۴۶/ ۲=t)(جدول، ۵).

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

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

آماره تی	خطای استاندارد	بتا	جهت مسیر
۲/۱۱	۰/۰۶۲	-۰/۱۸۵	فرهنگ سازمانی ← تمایل به ترک شغل
۱/۷۰	۰/۰۸۲	۰/۱۰۶	فرهنگ طایفه ای ← تمایل به ترک شغل
۰/۲۰	۰/۰۹۳	۰/۱۰۴	فرهنگ سلسله مراتبی ← تمایل به ترک شغل
۲/۴۶	۰/۰۸۶	۰/۱۰۴	فرهنگ موقت ← تمایل به ترک شغل
۰/۹۳	۰/۰۹۱	۰/۱۰۸	فرهنگ بازار ← تمایل به ترک شغل

-۱/۹۶ ≤ T value +≤۱/۹۶

دیگر یافته تحقیق نشان داد که اثر رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل کارشناسان، منفی و معنی‌دار است (β= -۰/۲۲۵، t=۲ /۳۹). به‌منظور بررسی نقش رضایت شغلی در ارتباط بین فرهنگ سازمانی و تمایل به ترک شغل کارشناسان، اثر مستقیم (β= -۰/۱۸۵) و غیرمستقیم (β= -۰/۳۲۸) فرهنگ سازمانی بر تمایل به ترک شغل مقایسه شد. با توجه به مقایسه انجام‌شده، اثر غیرمستقیم (ازطریق 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

آماره t	خطای استاندارد	β	جهت مسیر
۲/۳۹	۰/۰۹۵	-۰/۲۲۵	رضایت شغلی ← تمایل به ترک شغل

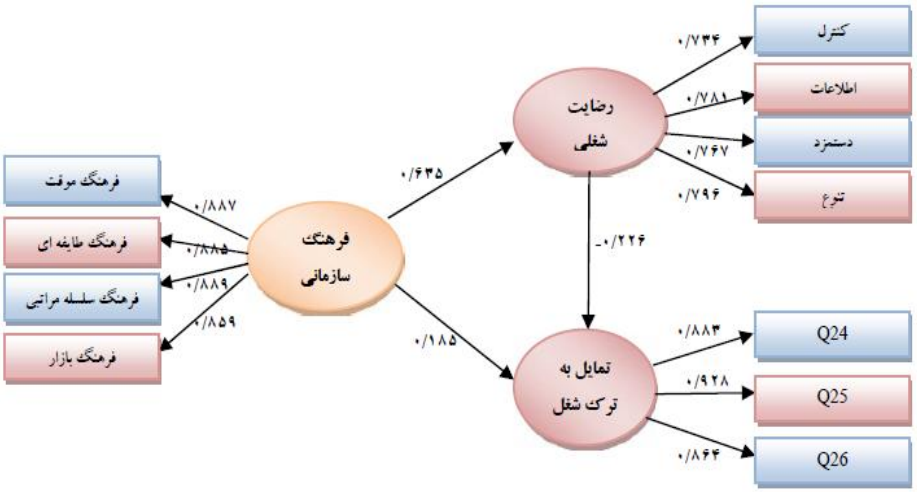
-۱/۹۶ ≤ T value +≤۱/۹۶

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

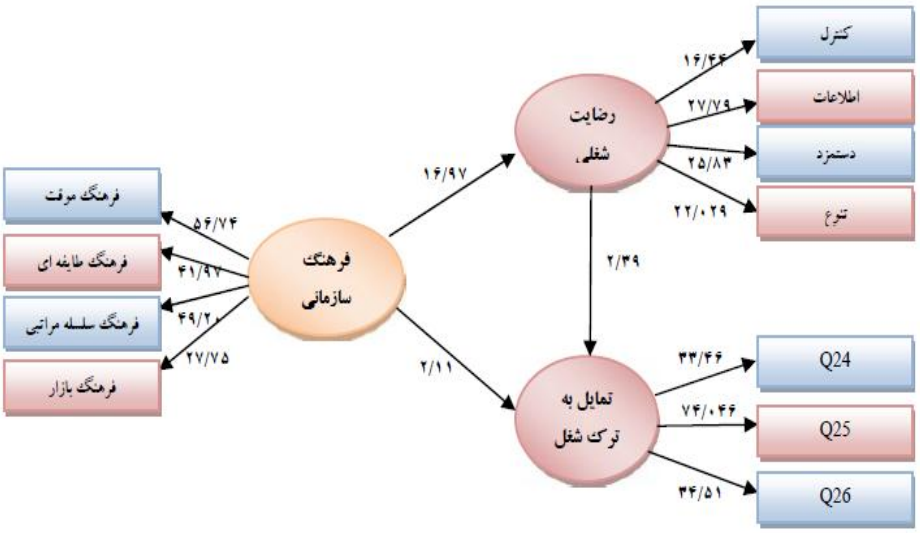
آماره تی	خطای استاندارد	بتا	جهت مسیر
۵/۲۱	۰/۰۶۲	-۰/۳۲۸	فرهنگ سازمانی ← تمایل به ترک شغل

-۱/۹۶ ≤ T value +≤۱/۹۶

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]



شکل ۱. مدل آزمون شده تحقیق در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲. مدل آزمون شده تحقیق در حالت اعداد معنی‌داری

با توجه به نتایج جدول ۸ و۹ و ضرایب تعیین به‌دست‌آمده، متغیر فرهنگ سازمانی به‌ترتیب ۴۰ و ۱۳ درصد از تغییرات واریانس متغیرهای رضایت شغلی و تمایل به ترک شغل را تبیین می‌کند. سهم مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در تبیین واریانس متغیرهای یادشده نیز به‌ترتیب برابر با ۴۲ و۱۴ درصد بود.

جدول ۸ ضریب تعیین تبیین‌شدهٔ متغیرهای وابسته توسط فرهنگ سازمانی

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

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

جدول۹. ضریب تعیین تبیین‌شدهٔ 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 افزونگی[1] استفاده شد. مقادیر مثبت این شاخص برای متغیرهای مکنون وابسته، مبین کیفیت مناسب مدل ساختاری است. با توجه به این موضوع، و ضرایب Q^2 به‌دست‌آمده 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 افزونگی 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 مجذورات مشاهدات برای متغیر مکنون(SSO)

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

* شاخص بررسی اعتبار افزونگی(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 به‌عنوان 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 مکینتاش و دوهرتی (۲۰۱۰)، همتی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۱)، الدواهی و همکاران (۲۰۱۱) هم‌خوانی 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)

1- CV-Redundancy

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

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. ازآنجاکه وجود ارتباطات لازمهٔ 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 ازجمله 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 به‌موجب 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 مکینتاش 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 مبین ارزش‌های اصلی و بنیادین اکثر اعضای آن سازمان، و به‌طور کلی فرهنگی قوی و مثبت باشد، فرایندهای سازمانی درجهت مطلوب و در راستای بقای سازمان و تأمین نیازهای کارکنان به‌کار 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 رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل کارشناسان منفی و معنی‌دار است. همچنین نتایج نشان داد که اثر غیرمستقیم (ازطریق 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) ولونگ 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.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

درخصوص این یافته که اثر فرهنگ سازمانی ازطریق 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 به‌عنوان یکی از عوامل اثرگذار 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 اثرگذار بر ترک خدمت کارکنان را درک کنند، می‌توانند با به‌کارگیری 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 به‌کار گیرند؛ و با مدنظر قراردادن متغیرهای اثرگذار بر ترک شغل کارکنان، ازجمله 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 به‌شمار 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

1- Eric. W. Macintosh, Alison Doherty,(2010). “The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. Sport Management Review 13, 106–11

۲- احمدی؛ حمید. (۱۳۸۱). فرهنگ علوم سیاسی آکسفورد. تهران: نشر میزان، چاپ اول.

3- 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.

4- Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. Journal of Business & Industrial Marketing, 18, 219–236.

5- 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

6- 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.

7- 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.

8- 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.

9- 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.

۱۰- بحرالعلوم، حسن؛ امیرتاش، علی محمد؛ خبیری، محمد؛ تندنویس، فریدون. (۱۳۸۱). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران. نشریه علمی- پژوهشی المپیک. شماره ۲۱.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

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 بهابادی، 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 Stisfaction 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). رابطهٔ بین یادگیری و عملکرد سازمانی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران. نشریه مدیریت ورزشی، دوره: ۱، شماره۱ .
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.
۲٤- 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 روش PLS و کاربرد آن در علوم رفتاری، انتشارات دانشگاه ارومیه، چاپ اول.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

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 (β=0/635, t=15/97), and on turnover intention was negative. (β=-0/185, t=2/11). Also finding showed that the effect of job satisfaction on turnover intention is significant and negative effect (β=-0/225, t=2/39). Other finding of research is that indirect effect of organizational culture (β=-0/328, t=5/21) on turnover intention greater than direct effect of it (-1/96≤ T value ≤+1/96). Generaly, 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.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]